

Peter Krauss-Hoffmann, Sonja Wittmann
**Lebenslanges Lernen zu
 Sicherheit und Gesundheit**
 Ein Ansatz zur Verknüpfung von Lernen, Arbeiten
 und Gesunderhaltung

Zusammenfassung:

Die Themen Sicherheit und Gesundheit werden bisher betrieblich und gesellschaftlich meist als getrennte Bereiche behandelt. Seit Etablierung des modernen Arbeitsschutzverständnisses, das neben dem Schutzaspekt vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen um das Ziel der Förderung der Gesundheit bei der Arbeit erweitert worden ist, empfiehlt es sich, beide Bereiche besser miteinander zu verknüpfen, um Synergien nutzen zu können. Gemeinsam ist unter anderem, dass das Bemühen um Ziele wie die Vermittlung sicherer und gesunder Verhaltensweisen eine lebenslange Aufgabe ist, die verschiedene Einrichtungen in verschiedenen Lebensphasen und Lebensbereichen begleiten. Der Thematische Initiativkreis Lebenslanges Lernen setzt sich im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin begleiteten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit dieser Thematik auseinander. Es werden die Ergebnisse zweier INQA-Forschungsprojekte vorgestellt, die folgende Grundlagen bereitstellen: Ein gemeinsames Leitbild als Zielvorgabe und Strategie für zukünftige Entwicklungen; Das Modell zur Etablierung einer nachhaltigen Employability; Das Gesamtmodell der Handlungskompetenz für Sicherheit und Gesundheit und seine Anwendung in Kompetenzmatrizes; Leitlinien für die Ausgestaltung des Lebenslangen Lernens.

Schlüsselworte:

Lebenslanges Lernen, Leitbild Sicherheit und Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Handlungskompetenz, Kompetenzmodell, Kompetenzmatrix

Summary:

Safety and health are still seen as separate fields, although there is a possible range of synergetic effects. The section "Life-long learning" of the New Quality of Work Initiative (INQA) attends to this subject. Following conceptual principles as results of two research projects funded by INQA are described in the article: Safety and health model to provide a basic understanding, a specification of goals and a strategy for further developments; Model to provide sustainable employability; Holistic model of performance skills for safe and healthy action and its implementation in skill matrices; Guidelines for the design of processes for life-long learning.

Key words:

life-long learning, safety and health model, employability, performance skills, skills model, skill matrices for safety and health

1 Einleitung

Die Themen Sicherheit und Gesundheit werden bisher meist als getrennte Bereiche behandelt, was sich beispielsweise betrieblich in getrennten Abteilungen und unterschiedlichen Funktionsträgern spiegelt, gesellschaftlich in separaten Institutionen und Forschungszweigen. Seit Etablierung des modernen Arbeitsschutzverständnisses, das neben dem Schutzaspekt vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen um das Ziel der Förderung der Gesundheit bei der Arbeit erweitert worden ist, empfiehlt es sich, beide Bereiche besser miteinander zu verknüpfen und Schnittmengen zu erkunden, um Synergien herausstellen und nutzen zu können.

Gemeinsam ist beiden Bereichen unter anderem, dass das Bemühen um die Ziele, wie das Gewährleisten von sicheren Umgebungsbedingungen oder die Vermittlung gesunder Verhaltensweisen, eine lebenslange Aufgabe ist, die von verschiedenen Einrichtungen und Institutionen in verschiedenen Lebensphasen und Lebensbereichen begleitet wird und darauf abzielt, vom Wissen zum Handeln zu gelangen.

Der Thematische Initiativkreis Lebenslanges Lernen (www.inqa-lernen.de) setzt sich im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) begleiteten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) seit dem Jahr 2002 mit dieser Thematik auseinander (Overhage et al, 2005).

Im folgenden Artikel werden in diesem Kontext die Ergebnisse zweier INQA-Forschungsprojekte vorgestellt, die erste konzeptionelle Grundlagen bereitstellen.

2 Leitbild

Als Zielvorgabe und Strategie für zukünftige gemeinsame Entwicklungen der Bereiche Sicherheit und Gesundheit unter dem Aspekt des Lebenslangen Lernens dient ein Leitbild, das auf der Basis eines zeitgemäßen Präventions- und Gesundheitsverständnisses vom Projektpartner Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung – entwickelt wurde (Hamacher & Wittmann, 2005). Folgende sieben Kernelemente – als Bestimmungstücke des Leitbildes – werden hier kurz skizziert (Abbildung 1):



Abbildung 1: Kernelemente des Leitbildes „Lebenslanges Lernen im Bereich Sicherheit und Gesundheit“

- *Eigenverantwortliches Handeln*: Lebenslanges Lernen ist darauf gerichtet, dass sich eigenverantwortliches Handeln für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die Anderer entwickelt. Jede Person wird als Trägerin eigener Gesundheitskompetenzen betrachtet. Dazu ist es notwendig, die Kritikfähigkeit und Selbstbestimmung des Individuums im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten.
- *Umgang mit Gesundheitsfaktoren – von der Pathogenese zur Salutogenese*: Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist auf die Entwicklung eines umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens gerichtet. Lebenslanges Lernen gewährleistet, dass gesundheitsförderliche Ressourcen entwickelt und fortwährend zum Erhalt der eigenen Gesundheit und des eigenen Wohlbefindens genutzt werden.
- *Umfassendes Präventionsverständnis*: Sicherheits- und Gesundheitsprävention ist weder ein rein individueller noch ein rein gesellschaftlicher Auftrag. Vielmehr werden bei einer präventiven Gestaltung beide Aspekte berücksichtigt. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist auf die Entwicklung eines umfassenden Präventionsverständnisses als Handlungskonzept gerichtet.
- *Orientierung auf Leistungsvoraussetzungen und Leistungswandel*: Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen müssen auf individuelle Leistungsvoraussetzungen wie Alter oder Konstitution angepasst sein. Das schließt die Berücksichtigung des Leistungswandels innerhalb einer Lebensspanne mit ein. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit leistet Beiträge zur Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und des eigenen Verhaltens entsprechend den jeweiligen individuellen Leistungsvoraussetzungen.
- *Umgang mit Risiken*: Ein Leben ohne Risiken ist nicht möglich. Wichtig ist es daher, Risiken zu erkennen und zu bewerten, um dann angemessen darauf reagieren zu können. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit befähigt zum Umgang mit Risiken.
- *Integratives Verständnis*: Lebenslanges Lernen fördert das Verständnis,

dass Sicherheit und Gesundheit integraler Teil des Handelns im Alltag, in Freizeit und Beruf ist. Dadurch tragen Sicherheit und Gesundheit zum Erreichen privater und unternehmerischer Ziele bei.

- *Proaktive Funktion*: Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit hat eine proaktive Funktion. Handlungskompetenz auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheit ist Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und -verhalten und leistet Beiträge zu den Ergebnissen der Organisationen bzw. der Leistungserstellung.

In dem Leitbild werden bereits Kompetenzen wie eigenverantwortliches Handeln oder Umgang mit Risiken angesprochen. Um das ganze Spektrum von Kompetenzen zu erfassen, die für ein lebenslanges Lernen für Sicherheit und Gesundheit grundlegend sind, wurden Modelle für die Erfassung von Handlungskompetenzen entwickelt.

3 Konzeptionelle Grundlage zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit und ein Fallbeispiel aus dem Gesundheitsdienst

3.1 Das Modell zur Etablierung einer nachhaltigen Employability

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zur Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit über ihr gesamtes Berufsleben hinweg beschäftigungsrelevante Kompetenzen für wechselnde Aufgabenfelder aufbauen, erhalten und weiterentwickeln (Dohmen, 1996). Dieser Sachverhalt ist in der Fachöffentlichkeit und bei den betroffenen Beschäftigten weitgehend als Selbstverständlichkeit akzeptiert.

Eine nachhaltige Strategie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) muß aber an weitere Prämissen gebunden sein, die eine Erweiterung der bisherigen Vorstellungen der Employability erfordert: Nur wer langfristig gesund und leistungsfähig bleibt, der ist befähigt, seine beruflichen Fähigkeiten einzusetzen oder zu entfalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen daher befähigt werden – und das kann nicht ausschließlich durch tradierte Wege der formalisierten Weiterbildung erfolgen – ihre be-

rufliche und persönliche Entwicklung als auch ihre Gesundheit flexibel im Sinne einer Work-Life-Balance zu steuern und zu sichern.

In diesem Zusammenhang erlangt die persönliche Gestaltung von Arbeit und Freizeit als Teil des Lebensweiskonzepts (BzGA, 2003) einen erheblichen Einfluss auf das individuelle Wohlbefinden und damit im Sinne der Salutogenese (Waller, S. 21-26, 2002) auf die Gesundheit.

Lebenslanges Lernen und der Umgang mit den eigenen psychischen und physischen Ressourcen sind somit unmittelbar zu verknüpfen, um – neben einer adäquaten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu leisten.

Das Modell, das die Projektpartner Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) und das Forschungszentrum für Personalentwicklung (FPE) erarbeiteten, bietet dazu interessante Diskussionsansätze für Akteure aus Bildung, Personalwirtschaft und Gesundheitswissenschaft, aber auch für die betroffenen Beschäftigten (Abbildung 2).

Mit dieser Ausrichtung, die neben der eher fachlichen Kompetenzentwicklung einen nicht ausschließlich auf Risikofaktoren orientierten Ansatz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Einbezug von Gesundheitsfaktoren (Schneider, 1993) beinhaltet, könnte so ein wichtiger Beitrag zur Verknüpfung von Employability im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit (Workability) geleistet werden.

Ein Blick in die Zukunft der demographischen Entwicklung sollte für die Akteure des gesellschaftlichen und ökonomischen Handelns Anreiz genug sein, um über diese Ansätze eines erweiterten Kompetenzmodells kritisch zu reflektieren.

3.2 Fallbeispiel Gesundheitsdienst

Einen – wenn auch explorativ orientierten – Nachweis für die Notwendigkeit der Fortentwicklung des aktuellen fachlich orientierten Kompetenzentwicklungsansatzes bieten die im Kon-

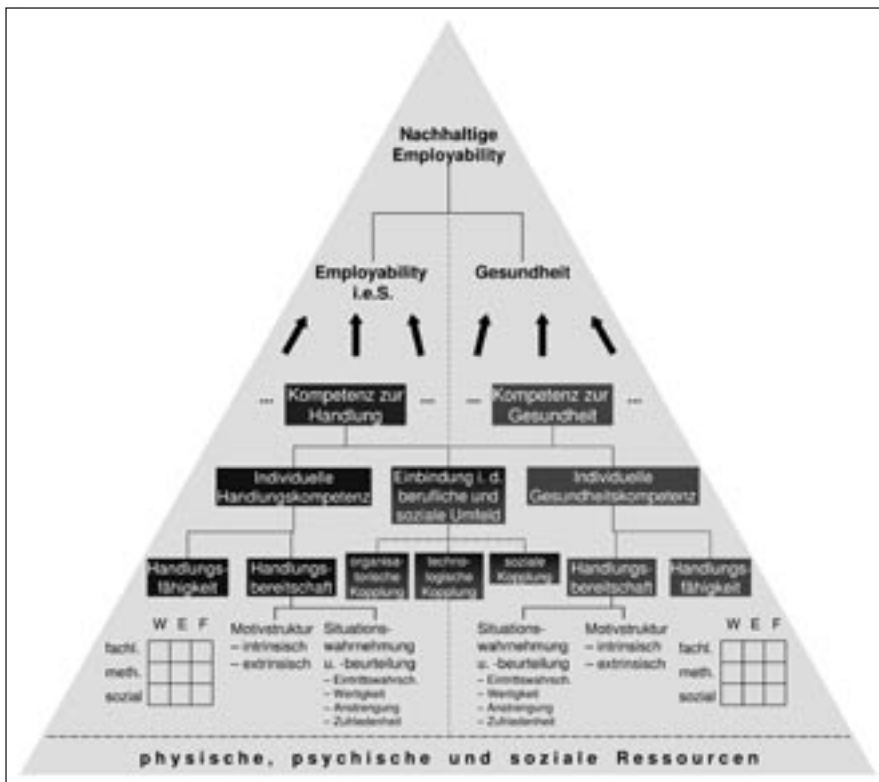


Abbildung 2: Physische, psychische und soziale Ressourcen (Quelle: Modell einer nachhaltigen Employability (Kriegesmann et al, 2005))

text der Studie von IAI und FPE exemplifizierten Fallstudien mit Akteuren (Ärzte und Pflegepersonal im stationären Dienst). Diese ergaben nachfolgenden Trendaussagen:

- Der Wissensstand um gesundheitliche Risiken und Wege zur Risikovermeidung ist im Bereich Gesundheitswesen berufsbedingt hoch.
- Der Wissenstransfer dieser Regeln bezogen auf Patienten ist das Tagesgeschäft und verläuft berufsbedingt professionell.
- Die Beachtung der Regeln des Arbeitsschutzes (z.B. Umgang mit toxischen Stoffen, biologischen Gefährdungen und ionisierender Strahlung) verläuft routiniert und professionell.
- Zentrale Defizite bestehen hingegen bezüglich des Transfers auf die gesundheitsorientierte Gestaltung des eigenen Lebensstils.
- Erfahrungen im Umgang mit Patienten, die etwa unter stressbedingten Krankheiten leiden oder sich aufgrund von Fehlernährung, Bewegungsmangel etc. in Behandlung finden, induzieren keine Verhaltensmodifikation.
- Erst das eigene Erleben der Konsequenzen eines „ungesunden“ Lebensstils bzw. persönliche Krisen bedingen Änderungen der eigenen Lebensführung.

Diese Erkenntnisse einer – wenn auch keinesfalls repräsentativen Befragung – belegen das Dilemma der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen: Gesundheitsschädliches Verhalten wird gegen explizitem und implizitem Wissen und entgegen aller Erfahrungen „kompetent ignoriert“.

Die Werkzeuge des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie sonstige Maßnahmen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung müssen folglich ergänzt werden. Ansätze zur eigen-

kompetenten Förderung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens könnten dazu wichtige Zugänge bieten, um durch das Zusammenspiel einer Konzeption zur berufsbedingten Lebensführung mit den Instrumenten und Methoden des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Reduktion von objektiven Belastungen und Gefährdungsfaktoren beizutragen. Das vorgenannte Modell einer nachhaltigen Employability könnte dazu – neben den bereits vorhandenen Arbeiten zur „Gesundheitspädagogik“ (Wulfhorst, 2002) – gedankliche Ansätze zur Definition eines ganzheitlicheren Verständnisses von Handlungskompetenz bieten.

Die betrieblichen Akteure (z. B. aus dem Gesundheits- und Personalmanagement) könnten auf dieser Basis Handlungshilfen für die Beschäftigten entwickeln, um zum Erhalt einer „nachhaltigen Employability“ bzw. Workability bei den Beschäftigten im Gesundheitssektor beizutragen.

4 Das Gesamtmodell der Handlungskompetenz für Sicherheit und Gesundheit und seine Anwendung

4.1 Gesamtmodell der Handlungskompetenz

Beim Stichwort Handlungskompetenz denkt man meist zuerst an Befähigungen im Sinne der Wissens- und Methodenvermittlung. Die Befähigung zum Wollen, also das Gelernte auch anzuwenden und somit eigenkompe-

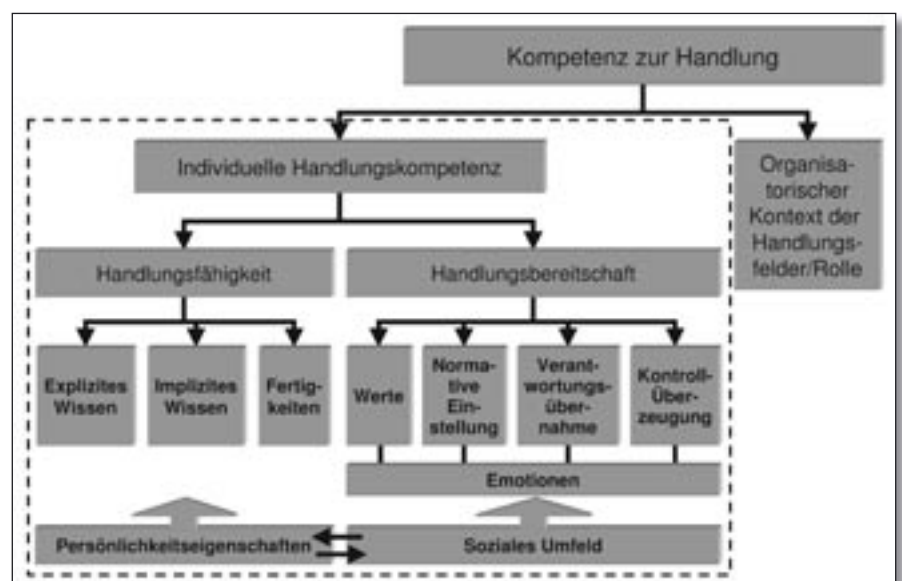


Abb. 3: Gesamtmodell der Handlungskompetenz im Bereich von Sicherheit und Gesundheit

tentes Verhalten zu zeigen, wird dagegen nur unzureichend betrachtet. Mit dem folgenden Gesamtmodell der Handlungskompetenz (Abb. 3) wird sicheres und gesundheitsgerechtes Handeln über die reinen Wissensaspekte hinaus beschrieben.

Im Bereich der Handlungsfähigkeit finden sich die Wissensaspekte explizites und implizites Wissen sowie Fertigkeiten. Die motivationalen Aspekte, die bestimmen, wann jemand bereit ist, das vorhandene Wissen anzuwenden, sind in dem Konzept der Handlungsbereitschaft ausdifferenziert und beschrieben (Wittmann, 2005): Sicherheit und Gesundheit müssen als globale Werte vorliegen, dann können sie sich in normativen Einstellungen konkretisieren („Sicherheit und Gesundheit sind wichtig. Sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten ist genauso wichtig wie schnelles Arbeiten“).

Diese Einstellungen sind die Voraussetzung für eine Aktivierung von Normen bei verschiedenen situativen Anlässen: Wird unter Zeitdruck dem schnellen oder dem gesundheitsgerechten Arbeiten der Vorzug gegeben?

Mit der Entscheidung, im Sinne der internalisierten Werte zu handeln, wird Verantwortung für diese übernommen. Die initiierte Verantwortungsübernahme wird in konkrete Handlungsabsichten umgesetzt („Auch in Zukunft hat bei Zeitdruck sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten Vorrang“). Eine weitere wichtige Komponente der Handlungsbereitschaft ist die durch gemachte Erfahrungen entwickelte Kontrollüberzeugung, gemäß einer gewünschten Intention selbst handeln zu können und damit gewünschte Effekte zu erzielen.

Flankiert und geprägt werden diese einzelnen Elemente durch das soziale Umfeld und Emotionen. Das soziale Umfeld nimmt mit den eigenen Werten zum Beispiel als Unternehmenskultur Einfluss auf die individuelle Wertebildung bzw. gibt einen bestimmten Rahmen vor.

Emotionen geben Rückmeldung über das eigene Handeln und dessen Konsequenzen. Positive Emotionen bei oder nach einer sicheren und gesundheitsgerechten Handlung verstärken diese für die Zukunft. Als wichtige Quelle dafür

Handlungsfeld, Rolle, Thema: Pflegepersonal, Umgang mit psychischen Belastungen			
Abstrakte Kategorien der Handlungsfähigkeit	Konkrete Kompetenzanforderungen		
	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Explizites Wissen	Was ist psychische Belastung? Wie und wo entsteht psychische Belastung? Wie wirkt sich psychische Belastung aus? Wie lässt sich psychische Belastung gestalten? ...	Erkennen, Ermitteln und Bewerten psychischer Belastung. Bei sich selbst: Selbstbeobachtung durch Stress-Tagebuch, Kurzfragebögen, Gespräche ... Im Team: Ermittlung durch Checklisten, Fragebogen, Gespräch, Workshop...	Kooperationskompetenz mit Expertinnen und Experten ...
Implizites Wissen	Erfahrung, psychische Belastung im eigenen Alltag zu erkennen ...	Erfahrungswissen zum Erkennen, Ermitteln und Bewerten psychischer Belastung. Im Bereich der eigenen Person: Erfahrung, welche Methode unterstützt und welche nicht. In der Tätigkeit selbst und der Arbeitsumwelt: Erfahrung, welche Methoden im konkreten Kontext funktionieren und welche nicht.	Erfahrung mit Kooperationen ...
Fertigkeiten	Automatisches erkennen psychischer Belastung ...	Automatisches Anwenden der Methoden ...	Automatisches Anwenden sozialer Kompetenzen ...
Abstrakte Kategorien der Handlungsbereitschaft	Konkrete Kompetenzanforderungen		
Werte	Sicherheit ist wichtig Gesundheit ist wichtig		
Normative Einstellung	Seelische Gesundheit ist genauso wichtig wie körperliche Gesundheit Sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten ist genauso wichtig wie schnelles Arbeiten ...		
Verantwortungsübernahme	Verantwortungsübernahme für Gestaltung der äußeren Bedingungen (Verhältnisse): • Mitarbeit und Kooperation bei der Gestaltung der äußeren Bedingungen, z.B. Einführung anderer Arbeitsorganisation Verantwortungsübernahme für Gestaltung des eigenen Verhaltens: • Sorgen für eigene Erholungspausen • Sorgen für eigene Organisation der Arbeit ...		
Kontrollüberzeugung	Die vermittelten Methoden helfen, psychische Belastung zu erkennen Die vermittelten Methoden sind selbst durchführbar ...		
Emotionen	Positive Emotionen bei sicheren und gesundheitsgerechten Handlungen: • Zufriedenheit, psychische Belastung zu erkennen und damit umgehen zu können • Stolz auf eigenes Verhalten • Freude über Gewinn an Erholung ...		
Soziales Umfeld	Leitung/Kollegium unterstützt sicherheits- und gesundheitsgerechte Kompetenzen: • Wahrnehmung und Akzeptanz der Unterstützung • Offenheit zur Kooperation • Erlernen der Elemente der Handlungsfähigkeit Leitung/Kollegium unterstützt nicht sicherheits- und gesundheitsgerechte Kompetenzen: • Einsatz für sicheres und gesundheitsgerechtes Handeln • Konstruktiver Umgang mit Konflikten • Offenheit zum Dialog		

Tabelle 1: Grundform einer Kompetenzmatrix mit beispielhafter inhaltlichen Füllung

Leitlinie 1	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss sich an der biographischen Entwicklung orientieren. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist persönlichkeitsbildend.
Leitlinie 2	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt lebensweltbezogene Lernkonzepte verfolgen.
Leitlinie 3	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitlich auf die Entwicklung aller Komponenten von Handlungskompetenz ausgerichtet sein.
Leitlinie 4	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss stärker den Aspekt der Handlungsbereitschaft berücksichtigen.
Leitlinie 5	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt informelle Lernprozesse nutzen und erfahrungsgeleitetes Wissen entwickeln.
Leitlinie 6	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitliche und handlungsorientierte Lernkonzepte verfolgen.
Leitlinie 7	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt Schlüsselkompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit entwickeln.
Leitlinie 8	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss eine Gesamtstrategie entwickeln und Akteure vernetzen. Maßnahmen zum Lebenslangen Lernen zu Sicherheit und Gesundheit müssen auch im biographischen Kontext Kontinuität entwickeln.

Tabelle 2: Leitlinien für die Ausgestaltung des Lebenslanges Lernens

gilt das soziale Umfeld (Freude über das Lob, unter Zeitdruck sicher und gesundheitsgerecht gearbeitet zu haben).

Über die individuelle Handlungskompetenz hinaus hängt das tatsächliche Ausführen einer Handlung nicht nur von der Fähigkeit und Bereitschaft zu handeln ab, sondern auch von den außerindividuellen Rahmenbedingungen, dem sozialen und organisatorischen Kontext, in dem gehandelt wird. Der soziale und organisatorische Kontext lässt sich – bezogen auf verschiedene Lebensphasen – in Form von Handlungsfeldern und Rollen beschreiben.

4.2 Kompetenzmatrix

Unter Zugrundelegung des Gesamtmodells der Handlungskompetenzen können Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit systematisiert und in Form von Kompetenzmatrizes zusammengestellt werden (Hamacher & Wittmann, 2005). Die Grundform einer solchen Kompetenzmatrix zeigt Tabelle 1, in der auch exemplarisch Felder mit konkreten Kompetenzanforderungen beschrieben sind, die das Pflegepersonal beispielsweise im Umgang mit psychischen Belastungen benötigt.

Eine solche Kompetenzmatrix kann nun zur Konzeption und Evaluation von Bildungs- und Qualifizierungsansätzen genutzt werden, die Pflegepersonal zum Umgang mit psychischen Belastungen befähigen soll: Welche Kompetenzen werden bereits vermittelt? Für welche Kompetenzen müssen Angebote geschaffen werden?

5 Leitlinien und Handlungsempfehlung

5.1 Leitlinien

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit muss als Prozess begriffen werden. Die Entwicklung vollzieht sich über die individuelle Biographie hinweg, verläuft nicht linear, sondern ist oft von Brüchen und „mäandrierenden“ Verläufen gekennzeichnet. Für eine gewinnbringende Gestaltung dieser Prozesse des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit wurden als erste Empfehlungen folgende Leitlinien zusammengestellt (Hamacher & Wittmann, 2005, Tabelle 2)

5.2 Handlungsempfehlung

Die vorgestellten konzeptionellen Grundlagen dienen insgesamt als Fundament für die systematische und strukturierte Erschließung des zugrunde gelegten Themenfeldes. Sie verknüpfen die Zukunftsbereiche Lebenslanges Lernen, Sicherheit und Gesundheit und bilden somit eine Basis für potenzielle künftige Synergieeffekte.

Sie werden der Fachöffentlichkeit in unterschiedlichen Foren zur Verfügung gestellt, um so breit diskutiert und ggf. rezipiert zu werden. So kann durch die Fortentwicklung und Anwendung der Ansätze zur Kompetenzentwicklung zum lebensbegleitenden Erwerb individueller Handlungskompetenz für ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten ein nachhaltiger Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Arbeit geleistet werden.

Der Initiativkreis Lebenslanges Lernen (INQA- Lernen) als Basis für gemeinsame Aktivitäten und Transferarbeit – mit zur Zeit über 30 Einrichtungen und Verbänden aus dem Bereich der Sozialversicherungsträger, der Wissenschaft sowie der Bildungspraxis – wird als Diskussionsforum dazu im Rahmen der von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag bis 2009 fixierten Aufgabenstellung der Initiative Neue Qualität der Arbeit einen Beitrag leisten und steht dazu allen Interessenten offen.

Literatur:

- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2003): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung, Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung, 4. Aufl., Schwabenheim
- Dohmen, Günter (1996): Das lebenslange Lernen – Leitlinien einer modernen Bildungspolitik, Bonn.
- Hamacher, Werner; Wittmann, Sonja (2005): Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit. Bremerhaven, 2005. (Schriftenreihe der BAuA: Forschung Fb 1052).
- Kriegesmann, Bernd; Kottmann, Marcus; Masurek, Lars; Nowak, Ursula (2005): Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit. Bremerhaven, (Schriftenreihe der BAuA: Forschung Fb 1038).
- Overhage, Reimund; Schellberg, Marion; Krauss-Hoffmann, Peter (2005): Sicherheit und Gesundheit – Teil des lebenslangen Lernens. In: Bundesarbeitsblatt 10/05, S. 14-17.
- Schneider, Volker (1993): Gesundheitsförderung heute. Konzepte, Möglichkeiten, Grenzen, in: Materialien für die Krankenpflege, Band 7, Freiburg 1993.
- Waller, Heiko (2002): Gesundheitswissenschaft, Eine Einführung in Grundlagen und Praxis von Public Health, Stuttgart.
- Wittmann, Sonja (2005): Wann verhält man sich sicherheits- und gesundheitsgerecht? In: Wirtschaftspsychologie aktuell, Heft 1/05, S. 14-18
- Wulfhorst, B. (2002): Theorie der Gesundheitspädagogik, Legitimation, Aufgabe und Funktionen von Gesundheitserziehung, Weinheim.

Anschriften des Verfassers und der Verfasserin:

Dipl.-Päd., Dipl.- Arb.- Wiss. Peter Krauss-Hoffmann, Moderator von INQA- Lernen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
Friedrich-Henkel Weg 1-25, 44149 Dortmund

Dipl.-Psych. Sonja Wittmann, Mitglied von INQA- Lernen Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln
Aachener Straße 68, 50674 Köln