

These zur Gesundheitsförderung

- 40% Wissen / Training und
- 60% **Verhaltensänderung** sind notwendig,
- um die Gesundheitsförderung im Unternehmen durchzuführen und zukünftig wirtschaftliche Erfolge zu erzielen

Warum soll sich das Verhalten ändern ?

- **Wozu** soll das Verhalten geändert werden?
- **Was** ist Verhaltensänderung ?

Wen wollen wir **wie, wozu** motivieren ?

Warum ist es so schwierig, das **eigene** Verhalten zu ändern?

Warum soll sich Verhalten ändern ?

- **Veränderungen in der Arbeitswelt**



- Übergänge von der produzierenden zur
- Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaft
- Arbeit nach Abruf, wechselnde Dienstorte,
- Projektarbeit

Warum soll sich Verhalten ändern ?

Veränderte Anforderungen



Informationsüberflutung

Berufliche, zeitliche und örtliche Mobilität

Selbständiges Erkennen von Bildungsbedarf



Erwartete Kompetenzen **Mobilität, Selbstmanagement**

Veränderung der Arbeit hat Konsequenzen

- Es vollziehen sich beträchtliche physische und psychische Veränderungen der Lebens-, Arbeits- und Lernwelt
- Diese Veränderungen sind nachgewiesener Maßen für alle Beteiligten nicht ohne Konsequenzen
- Überforderung, Stress,
- Gesundheits- bzw. Erkrankungsrisiko

Psychische Belastung

- 1. quantitative Überlastung mit steigenden Anforderungen
- 2. man gibt „alles“ und bekommt wenig zurück
- 3. Widersprüchlichkeit der Anforderungen
- 4. flexible Arbeitswelt – Überforderungen
 - (Voß 1998)

Motivation zur Verhaltensänderung

- präventive kontinuierliche psychologische
- Begleitung
- Der Psychologe führt über eine zielgerichtete Fragestellung entsprechend des sokratischen Dialoges ein Gespräch mit dem Probanden.

Lohnt es sich über Veränderungen der Lebens- und Arbeitssituationen nachzudenken ?

Sind Sie bereit auch mit den sich aus der Verhaltensänderung ergebenden Konsequenzen zu leben?

- Von der Anerkennung eigenes Verhalten zu verändern
- bis zur Etablierung neuen Verhaltens wird argumentativ motiviert