

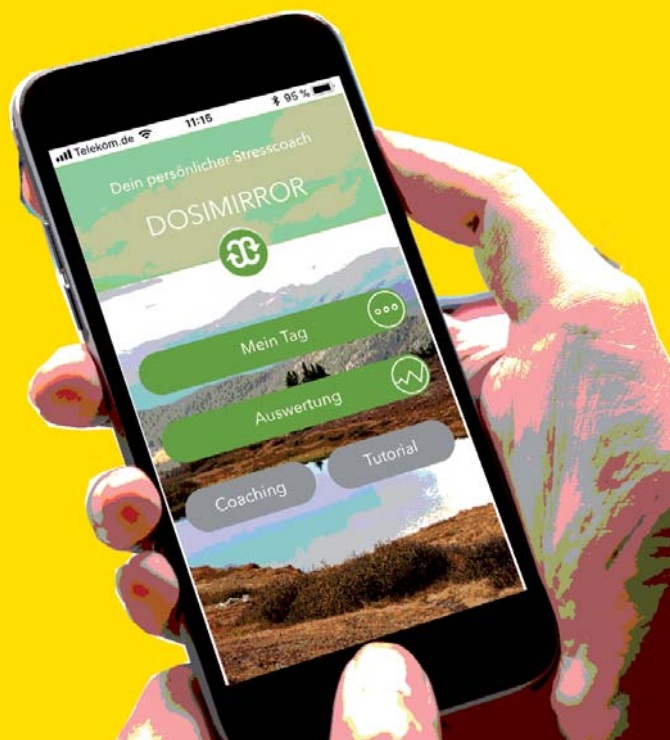


Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität

10,- Euro | ISSN 2198-9273 2 | 2018

transfær

Smartes Gesundheitsmanagement
(nicht nur) für kleine Unternehmen





transfær

Impressum

transfær – Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität

5. Jahrgang 2018 – ISSN 2198-9273

Erscheinungsort Bielefeld

Herausgeber: Jörg Schlüpmann

Verlag: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Assistenz OWL e.V. (a³ OWL e.V.)

v.i.S.d.P.: Frank-Peter Oltmann

Lektorat: Sabine Schollas

Druck: print24.de

Layout: Q3 design GbR, Dortmund

Bezugsadresse/Kontakt:

Zeitschrift präview c/o a³ OWL e.V.

Herforder Straße 74, 33602 Bielefeld

<http://a3-owl.info>, info@a3-owl.info

Abbildungen: Porträts: DGB (S. 5, S. 21, Reiter); Handelsverband WM (S. 5, S. 21, Schäfer); Fotoatelier Clemens Gütersloh (S. 7, S. 23, Schlüpmann), Hilla Südhaus (S. 7, S. 13 S. 15, S. 21, Hausmann); Dagmar Siebecke (S. 7, S. 9, S. 15, S. 17, S. 21, Ciesinger); Malin Siebecke (S. 9, S. 19, Siebecke); Robert Jentschura (S. 11, Eksen); Kurt-Georg Ciesinger (S. 11, von Kölln); PicturePeople (S. 17, Schimke); Handelsverband OWL (S. 21, Kunz); Randi Blomberg (Seite 21, Unger).

Diese Ausgabe der Zeitschrift transfær basiert auf Ergebnissen des Projektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement am Beispiel des Einzelhandels“ Aktenzeichen ESF-303163.

fotolia.com: nd3000 (S. 1), natee meplan (S. 1, S. 6), thodonal (S. 1, S. 3, S. 6), contrastwerkstatt (S. 2, S. 3, S. 4, S. 5, S. 24), jackfrog (S. 2), georgejmclittle (S. 3, S. 5), gorodenkoff (S. 5), Kzenon (S. 5, S. 14, S. 24), Africa Studio (S. 6), goodluz (S. 6), zozzzzo (S. 8/9), Antonioguillen (S. 10), Firma V (S. 12), Studio Grand Ouest (S. 13, S. 24), alterfalter (S. 13), Rawpixel (S. 13), zinkevych (S. 13), Photographee.eu (S. 13), pressmaster (S. 17, S. 24), Robert Kneschke (S. 18), roostler (S. 21), Jacob Lund (S. 23), Viacheslav Jakobchuk (S. 24), fotofabrika (S. 24).

Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und die Europäische Union, Europäischer Sozialfonds.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Smartes Gesundheitsmanagement (nicht nur) für kleine Unternehmen

2 Impressum

3 Inhaltsverzeichnis

4 Smarte Instrumente für die sichere und gesunde Arbeit im Einzelhandel Jutta Reiter, Thomas Schäfer

6 Innovatives überbetriebliches Gesundheitsmanagement – Das SCOUT-Modell Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

8 Eine Minute für die Gesundheit: Stressmonitoring für Beschäftigte durch DOSIMIRROR Dagmar Siebecke, Kurt-Georg Ciesinger

10 Stressmonitoring im Selbstversuch: Erfahrungen des Handelsverbandes NRW Westfalen-Münsterland beim Einsatz von DOSIMIRROR Karin Eksen, Ruth von Kölln

12 Unterstützung nicht nur in Krisen – Coaching durch die Schnelle Hilfe Jana Hausmann

14 Betriebliche Ersthelfer zum Thema Gesunde Arbeit Die Weiterbildungsangebote der DAA Jana Hausmann, Carla Marie Schimweg, Kurt-Georg Ciesinger

16 Stressmonitoring als Verhältnisprävention Organisationsberatung auf der Basis von DOSIMIRROR Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

18 Mehr als nur Stressmonitoring DOSIMIRROR-Einsatzszenarien für Betriebe und Beschäftigte Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke

20 Das Memorandum „Gemeinsam für gesunde Arbeit!“ Jutta Reiter, Ulrich Mathiak, Thomas Schäfer, Anke Unger, Thomas Kunz

22 Nicht schlechter, sondern smarter Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen Unternehmen Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

Smarte Instrumente für die sichere und gesunde Arbeit im Einzelhandel

Jutta Reiter, Thomas Schäfer

Der Einzelhandel ist mit ca. 300.000 Unternehmen, knapp 513 Mrd. Euro Jahresumsatz, mehr als drei Mio. Beschäftigten – bei einem Frauenanteil von 70% – und etwa 160.000 Auszubildenden der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland. Wie die gesamte Wirtschaft ist auch der Handel von einem tiefgreifenden Strukturwandel betroffen: Digitalisierung/Onlinehandel, Konzentrationstendenzen, Personalmangel bei zunehmend älterer Beschäftigtenstruktur, sich abzeichnender Nachwuchsmangel.

Jeder Arbeitgeber ist bestrebt, die Gesundheit seiner Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Allerdings sind häufig nur Großunternehmen in der Lage, ein zielgerichtetes echtes Gesundheitsmanagement in ihren Betrieben anzubieten – kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) können dies nur ansatzweise erfüllen. Dennoch geht die Gesundheit der Beschäftigten alle Unternehmen etwas an.

Um jedoch ein tragfähiges Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement einzuführen und es konsequent gemeinsam mit Gesundheitsexperten, den betrieblichen Interessenvertretungen und den Beschäftigten umzusetzen, müssen die Betriebe unterstützt werden. Hier sind vor allem die Berufsgenossenschaften, die Krankenkassen

und die Rentenversicherung gefordert, die sich bislang eher um Großbetriebe als um KMU der Einzelhandelsbranche gekümmert haben. Um hier allen Unternehmen Unterstützung zukommen zu lassen, sehen auch wir als Verbände und Gewerkschaften uns in der Verantwortung. In den letzten Jahren haben die gesundheitlichen Belastungen für die Beschäftigten des Einzelhandels zugenommen, wodurch die aktuellen Personalprobleme in den Unternehmen weiter verschärft werden. Genau wie im Bundesdurchschnitt fast aller Branchen steigen auch im Einzelhandel die Ausfälle durch psychisch bedingte Krankheiten an. Arbeitsverdichtung, schwierige Kunden, das Verhältnis zu Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen, die sozialen Beziehungen im Team und private Aufgaben können stark belasten und krank machen.

Vor allem die langfristigen Wirkungen physischer und psychischer Belastungen über die Dauer des gesamten Arbeitslebens werden heute noch viel zu wenig beachtet. Dies kann sich vor dem Hintergrund, dass unsere Arbeitsgesellschaft rapide altert und wir es in naher Zukunft mit immer mehr älteren (und alten) Beschäftigten zu tun haben werden, als schwere Belastung der Unternehmen herausstellen.

Die den Großteil der Branche Einzelhandel ausmachenden kleineren Unternehmen stehen insoweit vor großen Problemen und Herausforderungen: Einerseits sind sie häufig personell und zeitlich nicht in der Lage, Gesundheitsmanagement oder Gesundheitsförderung in einem systematischen Ansatz zu betreiben, ja selbst punktuelle Angebote zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten sind neben dem drängenden Alltagsgeschäft kaum zu bewältigen. Andererseits kommt ihnen eine Unterstützung durch öffentliche Institutionen wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder der Rentenversicherung bislang nur sehr selten zu.

Im Rahmen des vom Land NRW und der EU geförderten Pilotprojektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel“ haben die Handelsverbände NRW gemeinsam mit ver.di und dem DGB besonders geeignete niedrigschwellige BGM-Angebote für die kleineren Betriebe (nicht nur) des Einzelhandels entwickelt und erprobt.

Wir freuen uns, Ihnen diese innovativen und praxisgerechten Angebote hier gebündelt vorstellen zu können.



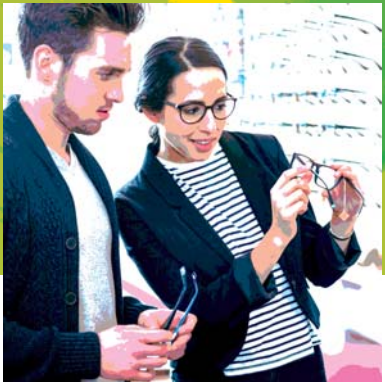
Jutta Reiter, Thomas Schäfer

Die Autorin, der Autor
Jutta Reiter ist Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg.

RA Thomas Schäfer ist Hauptgeschäftsführer des Handelsverbands NRW Westfalen-Münsterland e.V.



Handelsverband
Nordrhein-Westfalen
Westfalen - Münsterland



Smarte Instrumente

Innovatives überbetriebliches Gesundheitsmanagement – Das SCOUT-Modell

Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

SCOUT-Modell

BGM in kleinen Unternehmen kann nur funktionieren, wenn es durch smarte Instrumente unterstützt wird und im Bedarfsfall auf externe, professionelle Unterstützungsstrukturen zurückgreifen kann.



Die DAA hat ein solches innovatives Angebot zum betrieblichen Gesundheitsmanagement für Kleinunternehmen entwickelt, das SCOUT-Modell. Es besteht aus folgenden Säulen:

æ **Stressmonitoring durch DOSIMIRROR:** ein Selbstbeobachtungsinstrument, das Stress in der Arbeit und im Alltag auf einfache Art mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern reflektiert. Dabei werden Stressoren identifiziert, aber auch Ressourcen und die eigene Wahrnehmung aufgezeigt. Durch die Teilnahme lassen sich sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene Präventionsansätze und sinnvolle Maßnahmen ableiten.

æ **Coaching durch die „Schnelle Hilfe“:** eine externe Mitarbeiterberatung, die eine Telefonhotline mit persönlicher Beratung zu privaten, beruflichen und gesundheitlichen Fragestellungen und Belastungen kombiniert. Die Beratung bietet erste Klärung und Orientierung und vermittelt bei weitergehendem Bedarf an Fachberatungsstellen, medizinische und psychologische Angebote in der Region weiter.

æ **Organisationsberatung zur Verhältnisprävention:** Auf der Basis der zusammengefassten Ergebnisse des Stressmonitorings können Problemschwerpunkte im Unternehmen abgeleitet werden. Arbeits- und Orga-

nisationsberater erarbeiten mit dem Betrieb Handlungsoptionen (in den Bereichen Organisation, Führung, Arbeitsplatzgestaltung, Teamarbeit usw.) und unterstützen die betrieblichen Akteure bei der Umsetzung.

æ **Training betrieblicher Multiplikatoren:** Vor allem in größeren Unternehmen gibt es vielfach bereits BGM-Beauftragte als betriebliche Anlaufstellen für die Beschäftigten. Diese werden durch einen Onlinekurs darauf vorbereitet, Coaching auf Basis des Stressmonitorings DOSIMIRROR anzubieten und eng mit der Schnellen Hilfe zusammenzuarbeiten. Eine „Grundausbildung“ zur Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement wird ebenfalls angeboten.

Diese Angebote bauen systematisch aufeinander auf. Dabei werden zwei komplementäre Unterstützungsprozesse angeboten, einer für die Beschäftigten und einer für die Unternehmen.

Der Unterstützungsprozess für Beschäftigte
Der Prozess beginnt mit dem Einsatz der App DOSIMIRROR. Täglich notieren die Teilnehmenden per Klick auf ihrem Smartphone ihre Belastungen und Ressourcen, ihr Befinden und ihre Beschwerden. Das dauert weniger als eine Minute. Nach einer Woche sind die ersten Auswertungen möglich. Die App rechnet aus, wie die Belastungen und das Stressempfinden und

die Beschwerden genau zusammenhängen. DOSIMIRROR ermöglicht den Teilnehmenden zunächst einmal nachzuschauen,

æ welche Ressourcen und Belastungen bei ihnen im Gleichgewicht sind,
æ was sie zufrieden macht und was sie eher stresst,
æ und ob diese Stressbelastungen und Beschwerden regelmäßig auftreten.

In DOSIMIRROR finden die Teilnehmenden auch begleitende Gesundheitscoaches, zu denen sie Kontakt aufnehmen können. Dies sind zum einen die zertifizierten Expertinnen und Experten der Schnellen Hilfe. Wenn die Teilnehmenden also professionelle Beratung benötigen, übermitteln sie den Gesundheitscoaches zuerst ihre persönlichen Daten und Auswertungen und vereinbaren dann einen telefonischen oder persönlichen Gesprächstermin mit einem Coach. In diesem Termin können beide zusammen erarbeiten, wie ein passendes Gesundheitsmanagement für die Teilnehmenden aussehen könnte.

Die Gesundheitscoaches können aber auch interne Kolleginnen und Kollegen sein, was vor allem in größeren Unternehmen sinnvoll sein kann. Diese BGM-Coaches sind die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten. Sie werden in einem kompakten Onlinekurs darauf vorbereitet, Coachings auf Basis von DOSIMIRROR durch-



Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

zuführen. In „schweren Fällen“, d.h. wenn sich die BGM-Coaches von der Problemstellung der Teilnehmenden überfordert fühlen, können sie sich mit der Schnellen Hilfe austauschen oder die Teilnehmenden an diese verweisen.

Üblicherweise ist das Stressmonitoring der Ausgangspunkt. Es kann aber auch sein, dass Beschäftigte die Coaches direkt mit Problemstellungen ansprechen. Die BGM-Coaches der Schnellen Hilfe können das Stressmonitoring dann aber auch nachträglich einsetzen, um die Problemlage der Teilnehmenden gezielt diagnostizieren zu können.

Der Unterstützungsprozess für Unternehmen

Der Prozess für die Unternehmen setzt ebenfalls beim Stressmonitoring an: Möglichst viele Beschäftigte des Unternehmens führen das individuelle Monitoring mithilfe von DOSIMIRROR durch.

Nach einer Anwendungsphase von vier bis sechs Wochen, in denen die Beschäftigten individuelle Unterstützung durch die Coaches erhalten, werden die Daten „eingesammelt“. Die Beschäftigten senden dazu ihre individuellen Daten in anonymisierter Form an einen statistischen Dienstleister. In diesem Prozess können noch weitere soziodemografische Daten (z.B. Alter, Geschlecht, Kinder) und Zuordnungsdaten (z.B. Standort oder Abteilung) erhoben werden. Die Teilnahme der Beschäftigten ist absolut freiwillig. Das Unternehmen erhält die Daten nicht. Auf Basis dieser anonymisierten Daten wird eine Auswertung für das Unternehmen und eventuell auch für Teilgruppen (z.B. Standorte, Abteilungen, Männer, Frauen) erstellt. Es wird bei jedem Auswertungsschritt darauf geachtet, dass eine Rückführung der Ergebnisse auf individuelle Personen ausgeschlossen ist. Die Auswertungen ermöglichen die Beantwortung folgender Fragen für das BGM:

- æ Welches sind die größten Belastungen im Unternehmen?
- æ Zu welchen physischen und psychischen Problemen führen diese Belastungen?
- æ Welches sind die stärksten Ressourcen?
- æ In welchen Bereichen des Unternehmens liegen schwerpunktmäßig welche Belastungen vor?
- æ Welches sind die Hochrisikogruppen im Unternehmen?

Somit liegen zwei unterschiedliche „Datenquellen“ vor: die quantitativen Daten aus der DOSIMIRROR-Auswertung und die qualitativen Einschätzungen der Coaches, die mit einzelnen Beschäftigten gesprochen und diese beraten haben und daher aus einer anderen Perspektive heraus eine gute Einschätzung zur Belastungssituation und Problemlage im Unternehmen abgeben können.

Arbeits- und Organisationsberater der Schnellen Hilfe organisieren nun betriebliche Auswertungsprozesse, an denen in der Regel folgende Personen teilnehmen:

- æ Geschäftsführung und Betriebsrat,
- æ wenn vorhanden: Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Datenschutzbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz,
- æ Coaches der Schnellen Hilfe und interne BGM-Coaches.

In diesen Auswertungskreisen werden Problemschwerpunkte identifiziert, priorisiert und in Handlungspläne überführt. Im Ergebnis entsteht ein genauer Plan, welche konkreten BGM-Maßnahmen (hinsichtlich Verhalten und Verhältnis) in den Unternehmen in welcher Reihenfolge bearbeitet und angeboten werden sollen. An dieser Stelle des Prozesses wird auf die bekannten und bewährten Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. Angebote zum

gesundheitsbewussten Umgang mit Bewegung, Ernährung, Stress) zurückgegriffen, die teilweise von den Krankenkassen finanziert oder bezuschusst werden.

Das Ergebnis – der Handlungsplan – wird im Betrieb bekannt gemacht, damit sich möglichst viele Beschäftigte an dem folgenden Prozess beteiligen.

In der Summe ermöglicht die externe Unterstützung eine systematische Vorgehensweise, die sonst in einem kleinen Unternehmen kaum möglich wäre. Die einzelnen Module der Unterstützung greifen ineinander und führen zu einem Maximum an Output bei einem Minimum an personellem Input.

Die Autorin, die Autoren

Jörg Schlüpmann ist stellvertretender Zweigstellenleiter Westfalen und Leiter der Abteilung Entwicklung und Marketing der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH.

Jana Hausmann ist Diplom-Pädagogin und Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin der DAA und stellvertretende Projektleiterin des Projektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel“.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.



gaus | medien bildung politikberatung

Eine Minute für die Gesundheit:

Stressmonitoring für Beschäftigte durch DOSIMIRROR

Dagmar Siebecke, Kurt-Georg Ciesinger

Basis für eine effektive Gesundheitsförderung – sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene – ist das Wissen über Wirkmechanismen: Was führt zu negativen Arbeitseemotionen, Stress und Beanspruchung? Was sind Ressourcen, die helfen, mit Belastungen umzugehen?

Die arbeitswissenschaftliche Forschung kennt zahlreiche quantitativ belegbare Zusammenhänge. Gleichzeitig ist aber auch bekannt, dass es interindividuelle Unterschiede gibt. Um also auf individueller Ebene Empfehlungen geben und Maßnahmen der Gesundheitsförderung ziel führend einleiten zu können, müssen die Mechanismen auf persönlicher Ebene bekannt sein.

Zur Identifizierung dieser individuellen Wirkmechanismen wäre eine personenbezogene Nachverfolgung von Ressourcen sowie Belastungs- und Beanspruchungsindikatoren nützlich. Hierzu wurde DOSIMIRROR entwickelt.

DOSIMIRROR ist eine einfach zu handhabende Smartphone-App zur individuellen Verfolgung gesundheitsrelevanter Daten. Basis ist ein Sys-

tem von nur wenigen Begriffen, die die wichtigsten Einflussfaktoren der Arbeitswelt abfragen:

- ⌘ Zeitdruck, Organisation, Führung, Kollegen, Kunden als potenzielle Belastungsfaktoren der Arbeit,
- ⌘ Privatleben, Bewegung, Regeneration als Ausgleichsfaktoren,
- ⌘ Stressempfinden, Zufriedenheit, Schmerzen, Erschöpfung als resultierende Faktoren (Empfinden und Gesundheitsfolgen).

Diese Einschätzungen zu den Begriffen werden jeden Tag von den Teilnehmern eingegeben. Basis ist eine Antwortskala mit Smileys, d.h. die Antworten liegen immer zwischen einem roten, traurigen Smiley (ganz schlecht) und einem grünen, lachenden Smiley (sehr gut).



Die Teilnehmer sollten die Eingaben jeden Tag machen. Das dauert weniger als eine Minute. Die Auswertung funktioniert aber auch dann, wenn einzelne Items ausgelassen werden, weil sie beispielsweise für die Person (aktuell) nicht relevant sind.

Die Auswertung

Nach ca. einer Woche kontinuierlicher Eingabe können die ersten Auswertungen abgerufen werden. Die Erfahrung zeigt, dass ein Erhebungszeitraum von vier bis sechs Wochen ausreicht, um verlässliche und interpretierbare Daten zu erzeugen. Die Auswertungen werden über Wettersymbole dargestellt:

- ⌘ Ein Sonnensymbol zeigt an, dass alles in Ordnung ist, d.h. die Werte der letzten Woche sind alle im positiven Bereich.
- ⌘ Die Wolke symbolisiert, dass die Werte entweder im mittleren, d.h. zwar nicht guten, aber auch nicht besorgniserregenden Bereich liegen, oder aber starke Schwankungen im Sinne eines ständigen Auf und Abs aufgetreten sind.
- ⌘ Ein Regen- oder Gewittersymbol weist auf leichte oder massive Probleme hin. Dann lie-

gen die Werte konstant im negativen Bereich. Diese Auswertungen sollte man sich unbedingt anschauen.

Zur weiteren Analyse klickt der Nutzer auf den Begriff oder das Wettersymbol und gelangt zur grafischen Darstellung des Verlaufs der letzten zehn Tage. So kann er auf den ersten Blick sehen, wie sich z.B. das Stressniveau entwickelt hat.

Dabei können bestimmte Muster identifiziert und als Basis für die Interpretation und die Entwicklung von Ansatzpunkten für Interventionen herangezogen werden:

- ⌘ Sind die Werte konstant negativ (oder positiv oder „mittelmäßig“)?
 - ⌘ Gibt es Trends (nach oben oder unten)? Werden die Werte „schlechter“ oder „besser“?
 - ⌘ Gibt es Trendumkehrungen? Sind irgendwann Höhepunkte oder Tiefpunkte erreicht?
 - ⌘ Gibt es Einzelwerte, die von der Grundtendenz abweichen, also besonders schlechte oder gute Tage?
- Generell muss man sich bei der Interpretation immer die Frage stellen: Woran liegt das?



Dagmar Siebecke, Kurt-Georg Ciesinger



- ⌘ Warum hatte ich einen schlechten Tag?
- ⌘ Was hat dazu beigetragen, dass ich aus einem „Tief“ herausgekommen bin?
- ⌘ Warum werden meine Werte seit dem Tag X schlechter (oder besser)?

Die Antworten auf die Fragen sind immer die ersten Hinweise auf eine Handlungsmöglichkeit. Wenn also beispielsweise ein Teilnehmer feststellt, dass er aus seinem „Tief“ herausgekommen ist, weil er angefangen hat, Sport zu treiben oder das erste Mal mit seinem Chef über seine Probleme geredet hat, dann ist das ein Hinweis, so weiter zu machen.

Wie immer bei DOSIMIRROR sind aber die Ansatzpunkte individuell und müssen von den Teilnehmern für sich selbst erarbeitet werden. Generell sind immer zwei Fragen zu stellen:

1. Können die Belastungen reduziert werden?
2. Können die Ressourcen gestärkt werden, um besser mit den Belastungen umgehen zu können?

Ursachenanalyse

Weitere Analysen kann der Teilnehmer durch den „Bewertungs-Button“ abrufen. Dort wird angezeigt, in welchem Zusammenhang Belastungen und Gesundheit stehen, in diesem Fall wird also beispielsweise die Frage beantwortet: „Was macht dir Stress?“.

Als Grundlage wird dabei die sogenannte Korrelation herangezogen. Sie ist ein Maß für den Zusammenhang zwischen zwei Zuständen, also z.B. Stress und Zeitdruck. Wenn die Korrelation hoch ist, dann bedeutet das einen engen Zusammenhang zwischen den Belastungen und der Gesundheit. Damit werden zwei grundsätzliche Fragen beantwortet:

1. Was tut mir gut und was nicht: Was macht mir Stress? Was macht mich zufriedener? Was trägt zu meinen Schmerzen bei? Was erschöpft mich?
2. Wir wirken sich die Bedingungen von Arbeit und Privatleben aus: Wozu führt Zeitdruck? Was bewirkt schlechte Organisation? Wie reagiere ich auf Konflikte mit Kunden? usw.

In dem Beispiel gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Zeitdruck, Organisation, Führung und Stress, der sich wie folgt interpretieren lässt: Wenn der Teilnehmer Zeitdruck hatte, fühlte er sich gestresst. Wenn die Organisation schlecht war, ebenfalls. Und auch schlechte Führung hat bei dem Teilnehmer ganz persönlich zu Stressempfinden geführt.

Durch diese automatisiert aufbereitete Auswertung sind für den Teilnehmer passgenaue Interventionspläne ableitbar.

DOSIMIRROR erhebt zwar nur wenige Daten pro Tag. In der Auswertung kommt jedoch eine große Fülle von Informationen zusammen. Um den Umgang mit der daraus resultierenden Komplexität zu erleichtern und zielführende Handlungsstrategien für Betriebe und Beschäftigte zu entwickeln, bietet die App die Kontaktoption zu einem Coach.¹ Somit unterstützt DOSIMIRROR die Selbstreflexion bezüglich der individuellen gesundheitsbezogenen Wirkmechanismen durch automatisierte Auswertungen und eine persönliche Betreuung.

¹ Dieses Coachingangebot basiert auf der „Schnellen Hilfe“. Für eine ausführliche Darstellung dieser Leistungen siehe den Artikel von Jana Hausmann in diesem Heft.

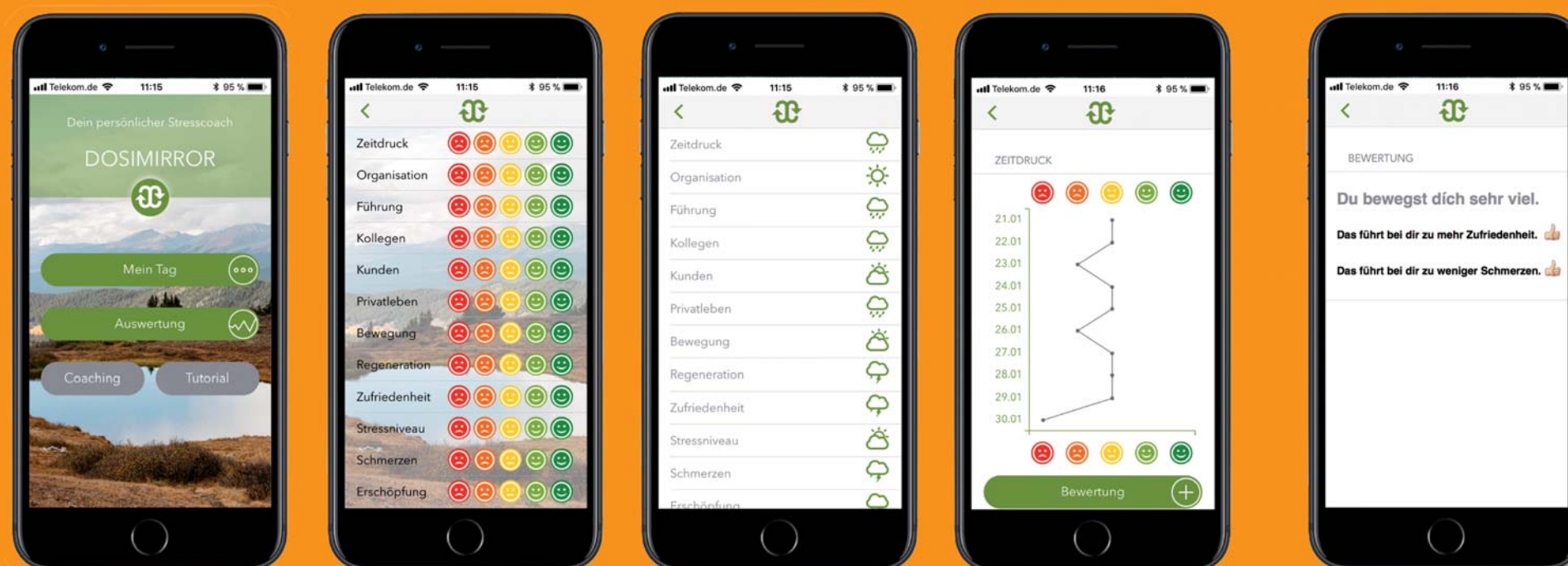
Die Autorin, der Autor

Dr. Dagmar Siebecke ist wissenschaftliche Projektleiterin bei der gaus gmbh medien bildung politikberatung und Leiterin des Burnon-Zentrums.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.



gaus | medien bildung politikberatung



Stressmonitoring

Stressmonitoring im Selbstversuch:

Erfahrungen des Handelsverbandes NRW Westfalen-Münsterland beim Einsatz von DOSIMIRROR

Karin Eksen, Ruth von Kölln

Der Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland bietet seinen Mitgliedern umfassende Unterstützung in allen betrieblichen Fragestellungen an, so auch bei der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hierzu leitet der Verband die – vorwiegend kleineren – Handelsunternehmen durch den Prozess des Aufbaus eines eigenen BGM und vermittelt dabei externe Dienstleistungen – zu Konditionen, die sonst nur Großunternehmen bekommen.



Selbstversuch

Da wir selbst keine ausgewiesenen Experten im Gesundheitsmanagement sind, wir aber unseren Mitgliedern qualitätsgeprüfte Leistungen anbieten möchten, hat der Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland einen eigenen BGM-Prozess durchlaufen und die externen Angebote getestet. Den Startpunkt markierte die Durchführung eines Stressmonitorings mit DOSIMIRROR. Dieses Verfahren dient dazu, durch tägliche Einschätzung des eigenen Befindens Stressquellen zu identifizieren – und zwar sowohl auf individueller Ebene als auch auf Ebene der Organisation des Verbandes.

Vorgehen

In einem ersten Schritt wurden relevante Fragen ausgewählt, die die Beschäftigten des Verbandes jeden Tag beantworten und die Aufschluss über

die Arbeitssituation und die Belastung der Beschäftigten geben sollten. Uns schienen folgende Fragen wichtig:

- æ **Belastungen:** Zeitdruck/Hektik, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Arbeitsorganisation, Ärger/Konflikte mit Ansprechpartnern
- æ **Ressourcen:** Sport, Entspannung, privates Umfeld, sozialer Zusammenhalt, Wertschätzung
- æ **Empfinden:** Stressempfinden, körperliche Belastung, Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit, Spaß
- æ **Beschwerden:** Muskel-/Skelett-/Rückenbeschwerden, Herz-Kreislaufprobleme, Kopfschmerzen, Reizbarkeit, Erholungsfähigkeit

Für die Phase der Selbstbefragung mit DOSIMIRROR wurde ein möglichst für alle Beschäftigten passender sechswöchiger Zeitraum gewählt, in dem alle – auch die Leitung des Verbandes – täglich den Fragebogen ausfüllten. Die Bearbeitungsdauer lag bei ein bis zwei Minuten pro Tag.

Während dieser Zeit erhielten die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, sich vertrauensvoll und anonym mit technischen, methodischen, aber auch persönlichen Fragen an einen psychologisch geschulten Coach zu wenden, der den gesamten Prozess begleitete und unterstützte. Mit diesem Coach konnten sich die Teilnehmer jederzeit über die Ergebnisse ihres persönlichen Stressmonitorings austauschen und ggf. gemeinsame Handlungspläne entwickeln.

Erfahrungen der individuellen Erhebungsphase

Die inhaltlichen Ergebnisse sollen hier selbstverständlich nicht dargestellt werden; sie sind intern und vertraulich. Worüber jedoch berichtet werden kann, sind die Erfahrungen mit dem Prozess als solchem und mit den einzelnen Analyse- und Beratungsschritten:

Die Teilnahmequote bei der DOSIMIRROR-Anwendung lag bei über 85%. Wir führen diese erfreulich hohe Quote darauf zurück, dass allen Kolleginnen und Kollegen klar war, dass es um den Startpunkt einer wichtigen Entwicklung, nämlich die Einführung von Strukturen eines Gesundheitsmanagements, ging. Der tägliche Aufwand durch die Eingabe war tatsächlich zu vernachlässigen. Niemand hat sich – nach kürzester Eingewöhnungszeit – durch die Eingabe belastet gefühlt.

Es wurde zudem des Öfteren im Kollegenkreis darüber gesprochen, „wie man denn den Tag so fand“ und was man in DOSIMIRROR eingetragen hat. Das war zugleich Ausgangspunkt für viele Gespräche über Arbeitsbedingungen und Gesundheit, die sonst nicht in dieser Art und Weise stattgefunden hätten.

Die Interpretation der eigenen Ergebnisse schien manchmal etwas kompliziert, so dass der Coach auch insoweit eine wertvolle Unterstützung bot. Die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Coachings wurde aus Datenschutzgründen nicht mitgeteilt, um angesichts der Mitarbeiterzahl unseres Verbandes keine Rückschlüsse zu ermöglichen. Kollegen, die von sich aus berichtet haben, dass sie ein Coaching in Anspruch genommen haben, empfanden dies jedoch als außerordentlich hilfreich.

Auswertung auf Ebene der Organisation

Nach Ende des Zeitraumes der individuellen Selbstbeobachtung wurden die Teilnehmer gebeten, ihre Daten zur Auswertung an einen Statistik-Dienstleister zu senden. Dabei konnten sie zusätzlich persönliche Angaben zu Alter, Familienstand, Standort, Geschlecht machen. Diese sollten für die weitere Auswertung nach Beschäftigtengruppen genutzt werden. Alles erfolgte absolut freiwillig und anonym.



Karin Eksen, Ruth von Kölln



ERFAHRUNGEN MIT DOSIMIRROR

Der Dienstleister führte die Ergebnisse zusammen; der Verband erhielt zu keinem Zeitpunkt individuelle Datensätze, sondern lediglich die Auswertungen auf Organisationsebene, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht wurden. Wichtig war, dass es keine „Geheimauswertungen“ gab.

Die Ergebnisse wurden zunächst in einem Lenkungsreis, bestehend aus dem Hauptgeschäftsführer am Standort Dortmund, der Geschäftsführerin des Standortes Münster sowie dem Projektleiter für die Psychische Gefährdungsbeurteilung vorgestellt und diskutiert. Hierbei wurde ein vorläufiger Vorschlagsplan für die Maßnahmen zur Senkung der Belastung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten entwickelt.

Die Ergebnisse der Untersuchung und der Vorschlag für mögliche Maßnahmen wurden im Rahmen von zwei Betriebsversammlungen an den Standorten Dortmund und Münster allen dort Beschäftigten vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Der Maßnahmenplan wurde priorisiert und operationalisiert, sodass alle Beschäftigten bei der Maßnahmenentwicklung involviert waren. Dieser finale Handlungsplan wurde allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

Erfahrungen mit der betrieblichen Auswertung

Ohne hier auf die konkreten Ergebnisse einzugehen, können wir in der Summe feststellen, dass die Auswertungen sehr hilfreich waren. Zunächst wurde in einem reinen Zahlenwerk gespiegelt, wo Probleme liegen, aber auch welche Meriten unsere Organisation hat. Gerade die verschiedenen Auswertungsgespräche boten so eine exzellente Grundlage für Überlegungen, wie mit jeweiligen Stärken und Schwächen umzugehen sei.

Es zeigten sich z.T. überraschende Unterschiede zwischen den Geschlechtern, zwischen den Altersgruppen und zwischen den Standorten. Diese Unterschiede wurden intensiv diskutiert, zumal wir sie so nicht erwartet hatten. In der Summe waren wir sehr zufrieden damit, in vielen Bereichen bestärkt, in anderen Bereichen aber auch „geweckt“ worden zu sein. Die Dis-

kussion und die Ableitung von Handlungsmöglichkeiten liefen auf der Basis der Auswertungen deutlich strukturierter.

Allerdings müssen wir auch zugeben, dass die Ergebnisse manchmal sehr komplex waren, so zum Beispiel im Zusammenhang mit der Interpretation sogenannter multivariater Verfahren. Hier waren wir in besonderem Maße auf die Unterstützung versierter und statistisch bewandelter Organisationsberater angewiesen. Beeindruckt waren wir auch, in welchem Maße aus den einfachen Fragen doch vielfache Erkenntnisse abgeleitet werden konnten.

Eine unserer wichtigsten Erfahrungen war in jedem Fall die unbedingte Beachtung des Datenschutzes: Nur, wenn sich alle Beschäftigten absolut sicher sind, dass ihre Daten in guten Händen sind, können ehrliche Antworten erwartet werden. Das Verfahren selbst ist sicher, aber für den Aufbau des notwendigen Vertrauens bedarf es eindeutig auch der entsprechenden Kommunikation. Das ist uns – mit Unterstützung aller Beteiligten – gelungen.

Die Autorinnen

Ass. jur. Karin Eksen ist Geschäftsführerin des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen Westfalen-Münsterland am Standort Münster.

Ruth von Kölln ist Referentin im Handelsverband Nordrhein-Westfalen Westfalen-Münsterland am Standort Dortmund.

 **Handelsverband
Nordrhein-Westfalen
Westfalen - Münsterland**

Unterstützung nicht nur in Krisen – Coaching durch die Schnelle Hilfe

Jana Hausmann

DOSIMIRROR ermöglicht mit einem Klick eine direkte Verbindung zu einem Coach der Schnellen Hilfe. Der Coach steht für alle Fragen, die DOSIMIRROR betreffen, zur Verfügung und bietet darüber hinaus bei privaten, beruflichen und gesundheitlichen Anliegen Unterstützung in Form von persönlicher Beratung an.

Coachingangebot

Die Schnelle Hilfe ist ein externes Coachingangebot zu allen arbeitsbezogenen und privaten Fragen, das mit dem Einsatz von DOSIMIRROR angeboten werden kann. Sie ergänzt damit die Arbeit eines innerbetrieblichen Coaches an den Stellen, wo die Fragen zu weitreichend sind oder aber die Ratsuchenden ihre Probleme lieber mit einer externen Person besprechen möchten.

Die Schnelle Hilfe basiert auf einer Telefonhotline in Kombination mit einer persönlichen Beratung zu allen Fragen und Problemen, die mit belastenden Lebenssituationen zusammenhängen. Die Experten der Schnellen Hilfe übernehmen dabei die Beratung von Beschäftigten sowie die Vermittlung in kompetente Beratungseinrichtungen.

Das Angebot der Schnellen Hilfe soll die Beschäftigten dabei begleiten und unterstützen, ihre kleineren und größeren Sorgen anzugehen und in den Griff zu bekommen, und steht den Beschäftigten bei arbeitsbezogenen, gesundheitlichen, aber auch persönlichen oder familiären Fragen als Ansprechpartnerstruktur zur Verfügung.

Die Schnelle Hilfe bietet kompetente Beratung zu folgenden Anliegen und Fragestellungen:

- æ arbeitsbezogener Bereich (z.B. Tätigkeit, Anforderung, Belastung/Überforderung, Veränderungen, Konflikte/Mobbing),
- æ psychosoziale Problemstellungen (z.B. Stress/Erschöpfung, Therapieplatzsuche),
- æ Familie und soziales Umfeld (z.B. Pflege von Angehörigen, Ehe/Partnerschaft, Familie, Kinder und Erziehung),
- æ finanzielle Angelegenheiten/Schulden,
- æ Sucht und Abhängigkeit.

Beratungsprozess

Über eine Informations- und Beratungshotline können Beschäftigte ihr Anliegen formulieren und kurzfristige Beratungstermine vereinbaren. Im Erstberatungsgespräch beginnt der Prozess der Kurzzeitberatung mit Lotsenfunktion. Die qualifizierten und erfahrenen Beraterinnen und Berater arbeiten lösungsfokussiert.

Nach Identifizierung der belastenden Faktoren aus dem beruflichen (z.B. Konflikte, Mobbing, Überbelastungen) wie privaten Lebensbereich (z.B. Erziehung, Partnerschaft, Sucht) wird gemeinsam mit den Klientinnen und Klienten an einer Lösung oder der Herbeiführung einer Lösung gearbeitet. Es können zur Klärung und Problembewältigung weitere Folgegespräche vereinbart werden.

In diesem Problemanalyseprozess spielt die Selbstanalyse durch DOSIMIRROR eine große Rolle. Sie ermöglicht die schnelle Identifikation von Problemschwerpunkten und leitet durch die individuelle Auswertung auf Handlungsmöglichkeiten hin.

Das Angebot der Schnellen Hilfe geht inhaltlich über den Themenbereich des DOSIMIRROR hinaus (z.B. Schulden und Sucht). Zu den Themen, die die Arbeit betreffen, ist DOSIMIRROR allerdings ein ausgezeichnetes Analyseinstrument, durch das die Problemanalysen der Experten an der Telefonhotline extrem beschleunigt werden können.

Datenübermittlung

Sobald ein Coach kontaktiert wird, ist es sinnvoll, die lokal auf dem Smartphone liegenden Daten aus der DOSIMIRROR-App freizugeben. Aus Datenschutzgründen steht die App nicht mit dem Internet in Verbindung. So ist sichergestellt, dass nur der/die Benutzende selbst Zugriff auf die Daten hat. Mit einem einfachen Klick können

dem Coach die Daten übermittelt werden, sodass im Beratungsprozess über die Analyse der Daten Handlungsansätze und Problemlösungen entwickelt werden können. (s. Abb.).

Um die Daten zuordnen zu können, wird in der App ein Code generiert, über den der Coach auf die Daten zugreifen kann. Die Coaches der Schnellen Hilfe sind selbstverständlich zur Verschwiegenheit verpflichtet und behandeln alle Anfragen und Daten streng anonym und vertraulich.

Vermittlung an Spezialisten

Bei einem weitergehenden oder speziellen Beratungsbedarf erfolgt eine schnelle Vermittlung in das öffentliche Beratungs- und das medizinische Versorgungssystem. Zeigt die Beratung, dass eine Vermittlung in Fachberatungsdienste (Schulden, Familie, Sucht u.v.m.) notwendig ist, begleiten die Berater/-innen der Schnellen Hilfe den Übergang und stehen den Beschäftigten während des Prozesses weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Schnelle Hilfe berät aber auch Unternehmen bei der Gestaltung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen. Es besteht die Möglichkeit, die Anfragen der Teilnehmer (anonym) zu Schwerpunkten zusammenzufassen und mit dem Unternehmen zu besprechen. Zudem ist es möglich, eine betriebliche Auswertung von DOSIMIRROR vorzunehmen.

Die Schnelle Hilfe kann Vorschläge unterbreiten, Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit zur Senkung der Belastungen aufzeigen, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen und einen konkreten Maßnahmenplan in Abstimmung zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung sowie unter Beteiligung der Beschäftigten erstellen.



Fazit

Auch scheinbar kleine Belastungen können, wenn sie nicht nur punktuell, sondern permanent auftreten, bedrückend sein oder in der Summe Menschen handlungs- und arbeitsunfähig machen. Nicht immer sind therapeutische Maßnahmen nötig, oft kann auch im Beratungssetting ressourcenorientiert Unterstützung zur Klärung und Lösung der Beratungsanliegen gegeben werden. Zielsetzung ist der Erhalt bzw. die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und Führungskräften.



Kontaktaufnahme zum Coach mittels der DOSIMIRROR-App

coaching



Jana Hausmann

Die Autorin

Jana Hausmann ist Diplom-Pädagogin und Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin der DAA und stellvertretende Projektleiterin des Projektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel“.



Betriebliche Ersthelfer zum Thema Gesunde Arbeit

Die Weiterbildungsangebote der DAA

Jana Hausmann, Carla Marie Schimweg, Kurt-Georg Ciesinger

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist als Zukunftsstrategie moderner Betriebe zentral, denn gesunde und leistungsfähige Belegschaften sind angesichts des Fachkräftemangels ein wichtiger Wettbewerbsfaktor und betriebliche Gesundheitsangebote ein Plus im zukünftigen Kampf um die qualifizierten Fachkräfte.

Die Modelle hierfür orientieren sich allerdings fast ausschließlich an den Bedingungen von Großunternehmen und schrecken daher kleinere Unternehmen ab. Mit dem SCOUT-Modell existiert ein Angebot externer Dienstleistungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Insbesondere kleinere Unternehmen können so Teilfunktionen des BGM outsourcen – ähnlich wie z.B. die Lohnbuchhaltung.

SCOUT umfasst dabei Stressmonitoring, Coaching und Organisationsberatung, ein Rundum-Paket für das BGM. Manche Betriebe möchten aber das originäre „Management“ des BGM-Prozesses als Verantwortungsbereich im Betrieb verankert sehen oder einfach innerbetriebliche Anlaufstrukturen und Multiplikatoren einrichten. Hierfür bietet die DAA entsprechende Weiterbildungen an (T wie Training im SCOUT-Modell):

- ⌘ Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement,
- ⌘ Betrieblicher Gesundheits-Coach.

Die beiden Weiterbildungen sind unterschiedlich umfangreich und haben verschiedene Vertiefungsblöcke. Während die Ausbildung zur Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement Mitarbeiter in die Lage versetzen soll, im eigenen Betrieb Strukturen eines Gesundheitsmanagements auf-

zubauen, soll der Betriebliche Gesundheits-Coach als „Kontaktstelle“ für die SCOUT-Angebote im Betrieb dienen. Beide Weiterbildungen werden von der DAA in unterschiedlichen didaktischen Settings als betreutes eLearning angeboten und schließen auf Wunsch mit einem Zertifikat ab.

Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement

Adressaten des Kurses „Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement“ sind Beschäftigte, die eine zentrale, initiativ und leitende Rolle in einem BGM-Prozess im Unternehmen einnehmen möchten. Idealerweise haben sie eine einschlägige Vorbildung aus den Bereichen Gesundheit oder Soziales und einige Jahre Berufserfahrung.

Das **Ziel** der Weiterbildung ist die Vermittlung von fundiertem Grundlagenwissen hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Teilnehmer sollen die theoretischen und rechtlichen Rahmenbedingungen von BGM kennenlernen, die zentralen Begriffe beherrschen und die grundlegenden Prozesse bei der Einführung eines BGM verstehen.

Die Absolventen werden für breite **Einsatzbereiche** im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgebildet. Im Schwerpunkt können sie als Initiator und Organisator eines BGM-Prozesses im Betrieb fungieren, da sie den gesamten Prozess in der Weiterbildung erlernen. Sie können Prozesse strukturieren und die Rollen externer Dienstleister definieren und diese koordinieren. Sie können jedoch auch Teilaufgaben in BGM-Prozessen eigenverantwortlich übernehmen, z.B. die Durchführung und Auswertung von Analysen oder die Organisation von Zielfindungsprozessen. Für einige spezielle Aufgaben wie ein persönliches Coaching oder eine Organisationsberatung sind – je nach Vorbildung der Teilnehmer – weitere Schulungen erforderlich.

Die **Hauptinhalte** dieses Schulungsangebots sind die folgenden:

Modul 1: Einführung BGM

- ⌘ Verständnis und Hintergrund des BGM
- ⌘ Gesundheitliche Entwicklungen, gesellschaftliche Trends und aktuelle Handlungsbedarfe
- ⌘ Zusammenhänge von Gesundheit und Arbeitswelt
- ⌘ Rolle und Selbstverständnis des Gesundheitsmanagers

Modul 2: Rechtliche Aspekte und vorgesehene Konzepte für BGM

- ⌘ Gesundheits- und Arbeitsschutz
- ⌘ Fürsorgepflicht, Unfallverhütung und Gefährdungsbeurteilung
- ⌘ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ⌘ Betriebliche Gesundheitsförderung

Modul 3: Prozess, Implementierung und Umsetzung des BGM

- ⌘ BGM-Analyse in KMU
- ⌘ Aufbau und Steuerung des BGM
- ⌘ Akteure im BGM
- ⌘ Implementierung im Unternehmen



Jana Hausmann, Carla Marie Schimweg, Kurt-Georg Ciesinger



Betriebliche Ersthelfer

Modul 4: BGM in der Praxis

- ⌘ innerbetriebliche Umsetzung des BGM in kleinen und mittleren Betrieben
- ⌘ überbetriebliche Umsetzung des BGM in kleinen und mittleren Betrieben
- ⌘ Umgang mit Widerständen
- ⌘ Budgetplanung und Fördermöglichkeiten

In dieser Schulung wird ein sehr effizientes und praxisfähiges **didaktisches Format** angewendet: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten per Mail sogenannte Lernbriefe, die sie durcharbeiten und in der eigenen Praxis umsetzen. Hierzu werden in jeder Lerneinheit Aufgaben gestellt, die die Teilnehmer in ihrem Arbeitsumfeld bearbeiten sollen. Die Ergebnisse und Erfahrungen beim Umgang mit dieser „Hausaufgabe“ werden vom Teilnehmer zusammengefasst und einem Online-Coach zugesendet, der wiederum die Arbeit kommentiert und weiterführende Ratschläge gibt. Der Kurs wird auf Wunsch mit einer Prüfung und einem entsprechenden Zertifikat der DAA oder aber (ohne Prüfung) mit einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen.

Betrieblicher Gesundheits-Coach

Als **Adressaten** des Bildungsprogramms „Betrieblicher Gesundheits-Coach“ sollen vor allem Beschäftigte kleinerer Unternehmen angesprochen werden, die sich für das Thema Gesundheit interessieren und im betrieblichen Gesundheitsmanagement eine Rolle übernehmen möchten. Einschlägige Ausbildungen oder Vorkenntnisse werden für dieses niederschwellige Angebot nicht vorausgesetzt.

Das **Ziel** der Weiterbildung ist es, Grundlagen des Gesundheitsmanagements für kleine Unternehmen kennenzulernen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Kennenlernen des SCOUT-Ansatzes zur Umsetzung von BGM in Kleinbetrieblichen Strukturen.

Mögliche spätere **Einsatzbereiche** eines Absolventen dieser Weiterbildung sind vor allem die Funktion einer betrieblichen Anlaufstelle im Rahmen des SCOUT-Ansatzes. Absolventen können Beschäftigte bei ihrem persönlichen Stressmonitoring durch DOSIMIRROR unterstützen. Sie können betriebliche Arbeitsgruppen leiten und organisatorische Aufgaben bei der Umsetzung von BGM-Schritten übernehmen. Sie sind zudem erster Ansprechpartner für die externen Coaching- und Beratungsdienstleistungen.

Wichtig ist jedoch: Die Betrieblichen Gesundheits-Coaches stehen nie alleinverantwortlich für einen Bereich, sondern können sich immer der externen Unterstützung im Rahmen des SCOUT-Ansatzes bedienen. Sie sind damit Partner der externen Spezialisten bei der Betreuung der Kollegen, sie können sich aber jederzeit selbst Hilfe bei den Spezialisten holen.

Die **Hauptinhalte** des Kurses „Betrieblicher Gesundheits-Coach“ sind die folgenden:

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement – die Grundlagen
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleineren Unternehmen
3. Externe Unterstützungsstrukturen
4. Gesundheitsmanagement nach dem SCOUT-Modell
5. Stressmonitoring mit DOSIMIRROR
6. Coaching durch die Schnelle Hilfe
7. Betriebliche Auswertung
8. Ein beispielhafter Prozess in einem kleinen Unternehmen

Die Weiterbildung ist **didaktisch** als unterstütztes eLearning konzipiert. Basis ist eine reine Onlineschulung, allerdings angereichert durch die Möglichkeit, im Rahmen von Mails, Chats und Telefonaten einen Lerncoach anzusprechen. Ebenso wie bei der umfangreicheren Schulung zur Fachkraft für betriebliches Gesundheitsma-

agement werden Hausaufgaben zum Transfer des Gelernten gestellt. Auch dieser Kurs kann durch eine Prüfung mit einem Zertifikat oder aber nur mit einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen werden.

Diese beiden Bildungsangebote runden die Strukturen des SCOUT-Modells ab, indem sie betriebsinterne Strukturen aufbauen und eine „gleitende“ Arbeitsteilung zwischen den externen SCOUT-Strukturen und den internen BGM-Strukturen ermöglichen. Welche Ausbildungstiefe (Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement oder Betrieblicher Gesundheits-Coach) für den einzelnen Betrieb sinnvoll ist, hängt einerseits von der angezielten Aufgabenstellung der betrieblichen Strukturen ab, andererseits aber auch von der Vorbildung der Beschäftigten. In beiden Fällen werden Mitarbeiter/-innen aber als wertvolle Anlaufstellen für die Kolleginnen und Kollegen und Ansprechpartner/-innen für die externen BGM-Strukturen ausgebildet.

Die Autorinnen, der Autor

Jana Hausmann ist Diplom-Pädagogin und Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin der DAA und stellvertretende Projektleiterin des Projektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel“.

Carla Marie Schimweg ist Wirtschaftspsychologin und Erwachsenenbildnerin. Als pädagogische Mitarbeiterin und Referentin für Unternehmenskommunikation in der DAA ist sie im Bereich Marketing sowie in der Projektentwicklung externer Weiterbildungsinhalte tätig.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.

Stressmonitoring als Verhältnisprävention

Organisationsberatung auf der Basis von DOSIMIRROR

Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

DOSIMIRROR ist im ersten Schritt ein Instrument des individuellen Stressmonitorings: Mit der Smartphone-App kann jeder Interessierte seine Belastungen, Ressourcen und sein Befinden „aufzeichnen“ und automatisiert auswerten lassen. Zur Unterstützung des Einzelnen stehen ausgebildete Coaches zur Verfügung, die dabei helfen, die Ergebnisse zu interpretieren und einen individuellen Gesundheitsplan zu entwickeln.

DOSIMIRROR kann aber auch auf betrieblicher Ebene eingesetzt werden, wenn ein ausreichend großer Teil der Belegschaft teilnimmt. Durch die anonymisierte Auswertung aller Daten wird dann ein Monitoring der Mitarbeiterbelastungen in ihrer Gesamtheit durchgeführt. Ziel ist dabei die Unterstützung des Gesundheitsmanagements im Betrieb.

Die Teilnehmer/-innen müssen dafür ihre Daten für die anonymisierte Auswertung freigeben. Die Auswertung wird durch die Zusammenführung der Datensätze von neutraler Seite vorgenommen. Hierzu ist ein Sendebutton vorgesehen. Mit dem Senden stimmen die Teilnehmer der Auswertung ihrer Daten zu. Im Rahmen dieser Senderoutine ist es möglich, weitere Informationen abzufragen, die für die Interpretation der Daten wichtig sind: Geschlecht, Alter, Standort, Abteilung etc. Auch diese Angabe ist selbstverständlich freiwillig. Das Unternehmen erhält die Basis-Datensätze nicht.

Die Auswertung der Längsschnittdaten aller Teilnehmer bietet eine Fülle von Auswertungsoptionen, die selbstverständlich im Vorfeld von der Betriebsleitung und der Beschäftigtenvertretung vereinbart werden müssen. Folgende einfache Auswertungen sind in einem ersten Schritt möglich:

- æ Beteiligungsquoten über den Zeitablauf,
- æ Verläufe der Belastungs- und Ressourcenindikatoren über alle Befragten,
- æ Zusammenhänge zwischen den Belastungen und Stress, Zufriedenheit, Schmerzen und Erschöpfung.

Diese Auswertungen entsprechen im Prinzip den Auswertungen der DOSIMIRROR-App. Nur sind sie diesmal bezogen auf die gesamte Beleg-

schaft. Abbildung 1 zeigt in einer beispielhaften Kurve, dass Zeitdruck und Stressempfinden fast identisch verlaufen. Nahezu immer, wenn der Zeitdruck hoch ist, ist der Stress auch hoch. Sinkt der Zeitdruck, nimmt auch der Stress ab.

In einem zweiten Schritt können die Auswertungen auf Teilgruppen bezogen werden. So lassen sich Auswertungen nach Alter, Geschlecht, Abteilungen, Standorten etc. durchführen. Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich, dass entsprechende Zusatzdaten erhoben wurden und die Teilgruppen eine hinsichtlich des Datenschutzes zulässige Größe haben, damit eine Rückführung auf einzelne Personen nicht möglich ist.

So kann überprüft werden, ob es beispielsweise „Hochrisikogruppen“ im Betrieb gibt oder ob sich die Belastungen an Standorten oder in Abteilungen signifikant unterscheiden.

Der dritte und interessanteste Schritt sind sog. multivariate Analysen. Sie lassen sich berechnen, weil mit DOSIMIRROR eine Längsschnittuntersuchung über viele Zeitpunkte durchgeführt wird. Mit diesem statistischen Verfahren wird versucht, den Effekt einer einzelnen Variablen (z. B. des Zeitdrucks) zu isolieren. Man kann genau errechnen, welcher Anteil der Varianz einer Ergebnisvariable durch einen einzelnen Parameter erklärt wird, d. h. wie hoch der Einfluss beispielsweise des Zeitdrucks auf die Arbeitszufriedenheit ist, wenn man alle anderen Einflussfaktoren konstant hält.

Konkret kann man also berechnen, welchen Einfluss die einzelnen Belastungsfaktoren und Ressourcen auf die Beschwerden und das Empfinden haben. Dabei werden jeweils zwei Fragen gestellt:

1. Welchen spezifischen Einfluss auf die Ergebnisvariable haben die **unveränderlichen** Faktoren (Geschlecht, Alter, Familienstand, Standort)?
2. Welchen spezifischen Einfluss auf die Ergebnisvariable haben die **täglich veränderlichen** Faktoren (Zeitdruck, Führung, Kollegen etc.)?

Abbildung 2 integriert alle Ergebnisse einer Ergebnisvariable. Im oberen Teil werden die spezifischen Effekte der wichtigsten soziodemografischen Faktoren aufgelistet. Im unteren Teil erfolgt die Darstellung der wichtigsten spezifischen Effekte der täglich erhobenen Belastungen und Ressourcen.

Das Beispiel ist folgendermaßen zu lesen: Stress wird (unter ansonsten gleichen Bedingungen) stärker empfunden von:

- æ Personen unter 50 Jahren (starker Effekt),
- æ Frauen (leichter Effekt),
- æ Unverheirateten (leichter Effekt),
- æ Mitarbeiter/-innen am Standort A (leichter Effekt).

Folgende Faktoren bedingen Stress:

- æ Zeitdruck (sehr starker Effekt),
- æ schlechte Arbeitsorganisation (starker Effekt),
- æ mangelnde Entspannung am Vortag (starker Effekt).

Donnerstags ist der Stress (unter Kontrolle der anderen Merkmale) am höchsten (starker Effekt).

Die Interpretation dieser Auswertungen erfordert zweifellos die Beteiligung eines Spezialisten. Hier stehen die Organisationsberater der Schnellen Hilfe zur Verfügung. Die Ergebnisse sind dann aber geeignet, eine sehr genaue, treffsichere und statistisch abgesicherte Ursachenanalyse für Stress, aber auch Zufriedenheit im Betrieb durchzuführen. Hierzu müssen keine eigenen Daten erhoben werden: Die Zusammenführung der ohnehin vorliegenden Daten des Stressmonitorings über DOSIMIRROR reicht hierfür aus.



Kurt-Georg Ciesinger, Benjamin Schimke

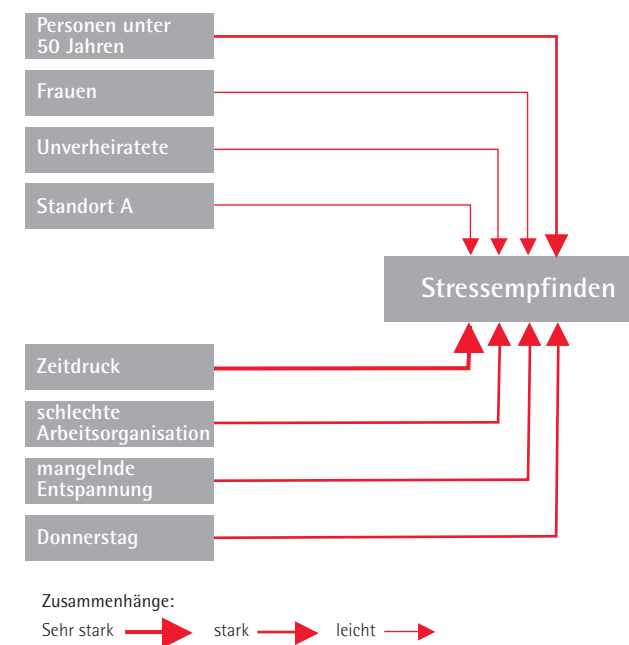
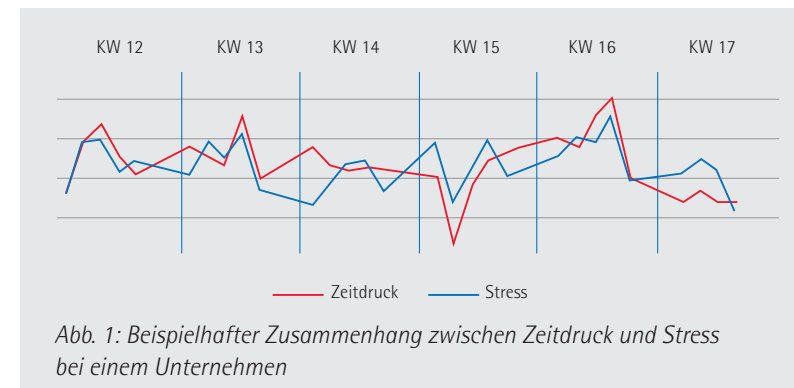


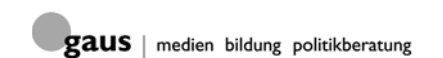
Abb. 2: Ergebnisse der multivariaten Analyse zum Stressempfinden



Die Autoren

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.

Benjamin Schimke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der gaus gmbh medien bildung politikberatung.



Mehr als nur Stressmonitoring

DOSIMIRROR-Einsatzszenarien für Betriebe und Beschäftigte

Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke

Die Smartphone-App DOSIMIRROR unterstützt Teilnehmer dabei, jeden Tag Einschätzungen über die ganz persönlichen Belastungen, Ressourcen, Empfinden und Beschwerden festzuhalten. Die Software errechnet auf dieser Basis die individuellen Auswirkungen von Stressoren (und Ressourcen) auf das Wohlbefinden. So erhalten die Teilnehmer Hinweise, was ihnen ganz individuell tatsächlich gut tut und was ihnen in welcher Form Stress macht. DOSIMIRROR ist dabei als individuelles Unterstützungssystem und als System zur Nutzung im Rahmen des (betrieblichen) Gesundheitsmanagements konzipiert.

Individuelle Nutzung

Im Rahmen der individuellen Nutzung stehen folgenden Kontexte im Vordergrund:

Verfolgen der individuellen Belastungssituation: Durch die tägliche Bewertung können vermutete Belastungen objektiviert werden, z.B. „Wie oft habe ich tatsächlich Ärger mit den Kunden?“ Dies ermöglicht auch eine gezielte Einflussnahme auf die Belastungssituation, z.B. am Arbeitsplatz.

Verfolgen der Gesundheitsaktivitäten: Hierdurch wird deutlicher, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Teilnehmer bereits aktiv

ist und ob dies kontinuierlich und ausreichend ist, z.B. „Wie gut entspanne ich mich wirklich?“

Überprüfung der Effektivität der Gesundheitsaktivitäten: Durch die Gegenüberstellung von Präventions-Aktivitäten und den individuellen Gesundheitsdaten können Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der Aktivitäten gezogen werden, z.B. „Trägt meine Entspannung dazu bei, dass ich weniger Stress empfinde?“

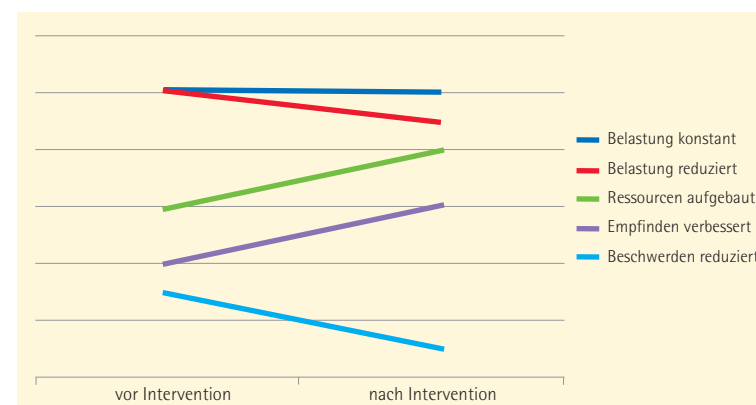
Gesundheitskompetenzentwicklung: Die Überprüfung der Wirksamkeit des eigenen Gesundheitsverhaltens wird dazu beitragen, dass der

Benutzer lernt, welche Strategien für ihn selbst am geeignetsten sind und wie er selbst als Individuum seine Gesundheit entwickeln kann.

Betriebliche Nutzung

Auf der betrieblichen Ebene bieten sich folgende Einsatzmöglichkeiten von DOSIMIRROR im Rahmen des Gesundheitsmanagements an:

Unterstützung der Beschäftigten: Viele Betriebe haben ein originäres Interesse, ihre Beschäftigten bei der individuellen Gesunderhaltung zu unterstützen. DOSIMIRROR bietet hierfür die Möglichkeit, indem der Betrieb den Zugang zu den Leistungen von DOSIMIRROR für seine Beschäftigten abonniert. Dies kann von der reinen Bereitstellung der App über Schulungen bis hin zum Coaching durch die Schnelle Hilfe gehen.



Betriebliches Eingliederungs-Management: Das BEM erfordert zumeist eine schrittweise Rückführung der Betroffenen in den normalen Arbeitsprozess. Hier können die wahrgenommenen Beanspruchungen einem kontinuierlichen Monitoring mithilfe von DOSIMIRROR unterzogen werden.

Ergänzung von Mitarbeiterbefragungen: Im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen ergeben sich oftmals neue Fragen, z.B. aufgrund unerwarteter Befunde in einzelnen Abteilungen oder zu einzelnen Themen. DOSIMIRROR kann hier ein Instrument zur Vertiefung in der Nachfolge einer Mitarbeiterbefragung sein, denn Längsschnittuntersuchungen wie DOSIMIRROR sind prinzipiell besser in der Lage, Kausalitäten zu klären als Querschnittsuntersuchungen.

Evaluation von Gesundheitsmaßnahmen

Das Stressmonitoring durch DOSIMIRROR bietet auch die Möglichkeit, mit sehr begrenztem Aufwand kurz- und mittelfristige Effekte von konkreten Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu evaluieren. Hierzu wird das Stressmonitoring über einen Zeitraum von vier Wochen bis drei Monaten (je nach zu bewertender Maßnahme) durch die Teilnehmer durchgeführt. So lässt sich messen, ob sich die erwünschten Effekte der Maßnahme eingestellt haben.

Die Evaluation durch DOSIMIRROR ermöglicht zudem, den Teilnehmern zusätzliche individuelle Hilfestellungen zu geben, um so den Effekt der Gesundheitsmaßnahme zu steigern. DOSIMIRROR ist für alle Gesundheitsmaßnahmen geeignet, die auch kurzfristige Wirkungen erzielen können, z.B. Gesundheitstage, Seminare, Trainings und Beratungen.

Der Evaluationsansatz basiert dabei auf folgendem Gedanken: Gesundheitsmaßnahmen sollen *Belastungen* abbauen, *Ressourcen* stärken und das *Befinden* der Beschäftigten verbessern. Ge-

nau dies kann auf individueller Ebene mit DOSIMIRROR gemessen werden.

Die Ziele der zu evaluierenden Gesundheitsmaßnahme geben den Rahmen vor, was mit DOSIMIRROR erhoben werden soll: Welche Belastungen sollen durch die Gesundheitsmaßnahme gesenkt werden, welche Ressourcen gestärkt, wie soll sich das *Wohlbefinden* verändern?

Beispiel: Ein Kommunikations-Seminar soll dazu beitragen, dass Beschäftigte mit schwierigen Kunden (Belastung) ruhig und lösungsorientiert kommunizieren lernen (Ressource) und so gelassen und ausgeglichen bleiben (Befinden).

Genau diese Parameter (Ärger mit Kunden, eigene Lösungsorientierung und Ausgeglichenheit) bewerten die Beschäftigten nun für einen bestimmten Beobachtungszeitraum täglich. Der Zeitraum setzt zwei Wochen vor der Maßnahme an, um eine Ausgangssituation zu erfassen, und geht bis mindestens vier Wochen nach Ende der Maßnahmen, um mittelfristige Effekte zu messen. Wenn also in dem Beispiel der Ärger mit Kunden gleich bleibt, aber die Gelassenheit steigt, so hatte die Maßnahme offensichtlich Erfolg. Die Erhebung über mehrere Wochen sichert eine gute Verlässlichkeit der Messung.

Die Abbildung zeigt die zu erwartenden Wirkungen:

- ⌘ Das Belastungsniveau sollte ggfs. sinken, wenn die Maßnahme dies intendiert, kann aber auch konstant bleiben, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, den Umgang mit der (konstanten) Belastung zu verbessern.
- ⌘ Die Ressourcen sollten steigen.
- ⌘ Das Befinden sollte sich verbessern und Beschwerden sollten abnehmen.

DOSIMIRROR liefert eine Darstellung des Belastungsabbaus, des Ressourcenaufbaus und der Veränderung des Wohlbefindens der Teilnehmer



Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke

in einer Zeitreihe. Hieraus ist der Erfolg einer Maßnahme plausibel nachvollziehbar: Sind die Belastungen gesenkt worden, sind die Ressourcen der Teilnehmer gestärkt worden, hat sich ihr Wohlbefinden verbessert? Diese Effekte können durch den Zeitreihenvergleich besser isoliert werden als durch eine einfache Messung vor und nach der Maßnahme.

Die Auswertung auf individueller Ebene (technisch in DOSIMIRROR integriert) ermöglicht, dass jeder Teilnehmer selbst Nutzen aus der Evaluation zieht, da er sein Verhalten bzw. seinen Präventionsplan auf der Basis seiner eigenen Ergebnisse optimieren kann. Er kann ablesen, ob und wie sich die Maßnahme auf ihn ganz persönlich ausgewirkt hat, und überlegen, was individuell getan werden kann, um die Effekte noch zu verbessern.

Neben der „einfachen“ Anwendung von DOSIMIRROR als individuelles Stressmonitoringssystem bieten sich also vielfältige Möglichkeiten des Einsatzes der App in unterschiedlichsten Kontexten und Phasen eines betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozesses.

Die Autorin, der Autor

Dr. Dagmar Siebecke ist wissenschaftliche Projektleiterin bei der gaus gmbh medien bildung politikberatung und Leiterin des Burnon-Zentrums.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.

gaus | medien bildung politikberatung

Burnon
Zentrum für Burnout-Prävention, Beratung und Coaching

DOSIMIRROR

Das Memorandum „Gemeinsam für gesunde Arbeit!“

Jutta Reiter, Ulrich Mathiak, Thomas Schäfer, Anke Unger, Thomas Kunz

Präambel

Gesundheit ist nach der WHO „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit ist eine der zentralen Aufgaben jeder modernen Gesellschaft.

Arbeit ist ein wesentlicher Teil des Lebens. Alle Menschen haben daher ein Recht auf gesunde Arbeitsbedingungen und sind ihrerseits auch verpflichtet, ihr Möglichstes zu tun, um Arbeit gesund zu gestalten. Dabei geht es nicht nur darum, Gesundheitsbeeinträchtigungen durch die Arbeit zu verhindern, sondern auch darum, den Lebensbereich Arbeit so zu gestalten, dass die Gesundheit der Menschen weitestgehend gefördert wird. Von der Gesundheit der Menschen hängen die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und die Lebensqualität des Einzelnen ab.

Situation im Einzelhandel

Der Einzelhandel ist mit ca. 300.000 Unternehmen, rund 520 Mrd. Euro Jahresumsatz, mehr als drei Mio. Beschäftigten – bei einem Frauenanteil von 70% – und etwa 160.000 Auszubildenden der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland. Wie die gesamte Wirtschaft ist auch der Handel von einem tiefgreifenden Strukturwandel betroffen: Digitalisierung/Onlinehandel, Konzentrationstendenzen, Personal-mangel bei zunehmend älterer Beschäftigtenstruktur.

Die Gesundheit der Beschäftigten ist nicht nur ein Thema für die wenigen Großunternehmen der Branche, sondern geht jeden Betrieb etwas an. Schon jetzt ist jedes Unternehmen verpflichtet, den Arbeitsschutz umzusetzen. Aus unserer Sicht sollte jedes Unternehmen ein echtes Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement einführen und dieses konsequent gemeinsam mit Gesundheitsexperten und den Beschäftigten umsetzen. Da aber die kleineren Betriebe gerade im Einzelhandel nicht von sich aus in der Lage sind, ein tragfähiges Gesundheitsmanagement einzuführen, müssen die Betriebe dabei unterstützt werden. Hier sind vor allem die Berufs-genossenschaften, die Krankenkassen und die Rentenversicherung gefordert, die sich bislang viel zu wenig um die Einzelhandelsbranche gekümmert haben.

In den letzten Jahren haben die gesundheitlichen Belastungen allgemein und damit auch für die Beschäftigten des Einzelhandels zugenommen, wodurch die aktuellen Personalprobleme in den Unternehmen weiter verschärft werden. Genau wie im Bundesdurchschnitt fast aller Branchen steigen auch im Einzelhandel die Ausfälle durch psychisch bedingte Krankheiten an. Hierzu tragen sowohl gesellschaftliche Veränderungen als auch die Bedingungen im Arbeitsumfeld bei: Arbeitsverdichtung, schwierige Kunden, das Verhältnis zu den Vorgesetzten und oftmals auch die sozialen Beziehungen im Team können stark belasten und krank machen.

Vor allem die langfristigen Wirkungen physischer und psychischer Belastungen über die Dauer des gesamten Arbeitslebens werden heute noch viel zu wenig beachtet. Dies ist umso dramatischer, als unsere Arbeitsgesellschaft altert und wir es in naher Zukunft mit immer mehr älteren (und alten) Beschäftigten zu tun haben werden.

Die den Großteil der Branche Einzelhandel ausmachenden KMU stehen insoweit vor großen Problemen: Einerseits sind sie häufig personell und zeitlich nicht in der Lage, ein Gesundheitsmanagement oder eine Gesundheitsförderung

in einem systematischen Ansatz zu betreiben – selbst punktuelle Angebote zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten sind neben dem drängenden Alltagsgeschäft kaum zu bewältigen. Andererseits kommt ihnen eine Unterstützung durch öffentliche Institutionen wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder der Rentenversicherung bislang nur sehr selten zu.

Gemeinsames Angebot von Verbänden und Gewerkschaften

Im Rahmen eines vom Land NRW und der EU geförderten Pilotprojektes haben die Handelsverbände gemeinsam mit ver.di und dem DGB besonders geeignete niedrigschwellige BGM-Angebote für die kleineren Betriebe des Einzelhandels erprobt.

Diese Angebote sind jetzt dauerhaft Bestandteil des Serviceangebotes für die Mitgliedsbetriebe der Handelsverbände. Das Angebot kann aber selbstverständlich auch von Nicht-Mitgliedsbetrieben in Anspruch genommen werden.

Die Gewerkschaften richten sich direkt an die Interessenvertretungen, ermöglichen aber auch einzelnen Beschäftigten die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen.



Jutta Reiter, Ulrich Mathiak, Thomas Schäfer, Anke Unger, Thomas Kunz

Zwölf Leitlinien der Gesundheitsförderung
Allerdings benötigt unsere gemeinsame Initiative eine nachhaltige politische Flankierung und Unterstützung. Daher rufen wir die Politik sowie die öffentlichen Institutionen des Gesundheitsschutzes auf, die Tarifvertragsparteien und die Unternehmen dabei zu unterstützen, BGM-Maßnahmen vor allem in den kleineren Betrieben umzusetzen. Verbände und Gewerkschaften haben gemeinsam zwölf zentrale Leitlinien formuliert:

1. Das Ziel der Gesundheitsförderung ist die Erhaltung und Entwicklung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens. Damit steht der Mensch in seiner ganzen Individualität im Mittelpunkt der Gesundheitsförderung.
2. Die Förderung der Gesundheit in der Arbeit muss „Verhalten und Verhältnis“ gleichermaßen betrachten: die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen ebenso wie die Stärkung der individuellen Ressourcen. Das Fundament hierfür bildet ein funktionierender Arbeitsschutz im Betrieb. In der praktischen Umsetzung ist dabei insbesondere der Präventionsgedanke leitend.
3. Die Förderung der Gesundheit in der Arbeit ist ein partizipativer Prozess, in dem alle relevanten Akteure und Gruppen einschließlich der Betroffenen selbst gehört und aktiv einbezogen werden müssen.
4. Gesundheitsförderung darf sich nicht nur auf die Arbeitswelt beschränken. Menschen müssen in ihrer komplexen Lebenssituation, in der ihre Arbeit nur ein Teilaspekt ist, unterstützt werden.
5. Gesundheitsförderung darf sich nicht in unverbundenen Einzelmaßnahmen erschöpfen, sondern muss integrative Konzepte zur Unterstützung schaffen und abgestimmte Maßnahmen anbieten.
6. Die betriebliche Gesundheitsförderung muss Firmeninhaber genauso wie die Beschäftigten adressieren. Zudem müssen besonders die Bedarfe der überwiegend weiblichen Be-

schäftigten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden.

7. Gesundheitsförderung muss langfristig angelegt werden. Die Schaffung nachhaltiger und selbsttragender Strukturen ist ein zentrales Ziel der Gesundheitsförderung.
8. Gesundheitsförderung in der Arbeit entbindet die Menschen nicht von ihrer Verantwortung für die eigene Gesundheit. In der Ausübung dieser Verantwortung werden die Menschen unterstützt.
9. Dafür werden Mischarbeitsplätze mit planvollen Belastungswechseln, qualifizierte Arbeitsplatzbeschreibungen mit Bewertung der spezifischen Belastungen und eine Anpassung der Arbeitsplatzanforderungen an das Lebensalter benötigt. Nur so kann erreicht werden, dass die Beschäftigten im Einzelhandel gesund bis zum Renteneintritt arbeiten können.

10. Die Bedingungen, die die Beschäftigten psychisch belasten, müssen analysiert und angepasst werden. Zugleich müssen Hilfestellungen gegeben werden, wie die Beschäftigten mit den dann immer noch bestehenden Belastungen umgehen können.

11. Arbeits- und Gesundheitsschutz muss bereits ab der Ausbildung für alle Beschäftigten verankert werden. Zudem bedarf es der Weiterbildung der Führungskräfte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zu „gesunder Führung“.

12. Die Führungskräfte sollten durch qualifizierte Gesundheitsbeauftragte – extern oder intern – unterstützt und entlastet werden.

Die Handelsverbände, ver.di und DGB wirken darauf hin, diese Grundsätze in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen und sich für die Ziele auch im Rahmen einer öffentlichen Diskussion einzusetzen.

Ansprechpartner für die Region Dortmund

Jutta Reiter (DGB Dortmund),
Ulrich Mathiak (ver.di Bezirk Dortmund),
Thomas Schäfer (Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland)

Ansprechpartner für die Region Bielefeld

Anke Unger (DGB Region OWL)
Thomas Kunz (Handelsverband NRW Ostwestfalen-Lippe)







Nicht schlechter, sondern smarter

Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen Unternehmen

Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst, wie jeder systematisch angelegte Veränderungsprozess, folgende logische Schritte: Zieldefinition, Analyse, Maßnahmenableitung, Durchführung, Evaluation und Fortschreibung. Dieses Vorgehen ist im Prinzip in kleinen und großen Unternehmen gleich. Es muss aber sehr unterschiedlich „interpretiert“ werden, damit sich kleinere Unternehmen nicht überfordern.

Aber es ist auch nicht nötig, extrem formalisierte Strukturen in einem kleinen Betrieb zu installieren, denn bei allen Problemen und Restriktionen von kleinen Unternehmen haben sie auch erhebliche Vorteile gegenüber großen. Zunächst einmal ist die Sozialstruktur in kleinen Unternehmen sehr transparent, denn man kennt sich. Man kennt auch meist die gegenseitigen Probleme und redet mehr oder weniger offen darüber. Aufwändige Analysen erübrigen sich damit oft, denn man weiß, wer Übergewicht hat, wer Rückenprobleme und wer Stresssymptome. Man muss dieses Wissen nur einmal systematisiert zusammenfassen.

Der zweite große Vorteil sind die kurzen Wege von der Idee bis zur Entscheidung und Umsetzung. Ist die Leitung von etwas überzeugt, dann muss sie nicht das Einverständnis von höheren Hierarchieebenen einholen. Das verkürzt die Planungszeiten ganz erheblich. Drittens können Maßnahmen viel zielgenauer als bei Großunternehmen geplant werden. Während die Ernährungsberatung in einem Großunternehmen an tausenden Beschäftigten und ihren Problemen orientiert sein muss, geht es in einem Kleinunternehmen nur um Herrn Müller oder Frau Schulz.

Viele Schritte, die in einem größeren Unternehmen formal umgesetzt werden müssen, können daher in einem kleinen Unternehmen pragmatisch, intuitiv und „miniaturisiert“ erfolgen. Wie also sollten die Schritte eines BGM in einem kleinen Unternehmen ganz konkret aussehen?

Zieldefinition in einem kleinen Unternehmen

Wenn der Gesundheitsprozess in einem kleinen Unternehmen gelingen soll, ist die Leitung (Inhaber, Geschäftsführung) der Dreh- und Angelpunkt. Auch wenn die Idee vielleicht von jemand anderem kommt, muss die Unternehmensleitung hinter dem Projekt stehen und sollte den Prozess initiieren. Verantwortlich für das BGM muss aber nicht zwangsläufig eine Leitungsperson selbst sein. Im Gegenteil hat es sich als sinnvoll erwiesen, hier andere Personen einzubeziehen, weil die Leitung in der Regel im Alltagsgeschäft stark belastet ist. Vielleicht haben ganz andere Personen im Unternehmen Interesse an der Thematik oder sogar eine entsprechende Vorbildung im Bereich Gesundheit.

Analyse in einem kleinen Unternehmen
Das Ziel der Analyse ist herauszubekommen, welche Gesundheitsgefährdungen im Betrieb vorliegen und welche Unterstützungsbedarfe bestehen. In einem Großunternehmen ist das ein komplizierter Prozess. In einem Kleinunternehmen fragt man einfach die Beschäftigten direkt. Das kann formell geschehen, indem der Verantwortliche alle Mitarbeitenden interviewt. Man kann sich aber auch einfach in der Mittagspause zusammensetzen oder abends treffen. Wer will, kann auch einen Fragebogen verteilen, aber meist ist das in kleinen Unternehmen gar nicht nötig. Die Themen, die behandelt werden müssen, sind aber die gleichen wie bei einer komplexen Mitarbeiterbefragung: Arbeitsplatz, Arbeitsinhalte, Organisation, Führung, eigenes Präventionsverhalten, Arbeitszufriedenheit, Stressempfinden, Befinden und Gesundheit.

Maßnahmenableitung in einem kleinen Unternehmen

Es bietet sich an, auch in kleinen Unternehmen die Ergebnisse der Bedarfserhebung schriftlich, z.B. in Form von kleinen Listen, festzuhalten. Diese Listen mit Problemen, Wünschen und konkreten Bedarfen werden mit den Kollegen

besprochen. Wiederum ist es in kleinen Unternehmen möglich, dies mit wenig formellem Aufwand am Rande des Arbeitstages zu besprechen. Die Maßnahmenableitung muss sich am Machbaren orientieren. Nur Maßnahmen, die die Möglichkeiten des Kleinunternehmens nicht finanziell oder personell übersteigen, sollten projektiert werden. Vor allem muss bedacht werden, dass die Maßnahmen auch längerfristig realisierbar sein müssen. Es ist aber auch möglich, sich externer Unterstützung zu bedienen, vor allem bei den Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und der Rentenversicherung. Manche Branchen- und Unternehmensverbände und Gewerkschaften bieten ebenfalls kostenlose oder -günstige Hilfen an. Die vereinbarte Maßnahmenliste sollte im Betrieb „veröffentlicht“, also z.B. am schwarzen Brett ausgehängt werden.

Durchführung in einem kleinen Unternehmen

Die Umsetzung muss unbedingt schrittweise erfolgen, sonst verzettelt man sich gerade in einem kleinen Unternehmen. Zudem ist es unwahrscheinlich, dass alle Beschäftigten gleichzeitig an allen Angeboten teilnehmen möchten. Erfahrungsgemäß ist es vorteilhaft, mit Themen zu beginnen, die gleichermaßen dringlich und erfolversprechend sind. Die Stabilisierung des BGM-Prozesses hängt entscheidend davon ab, ob in der Anfangsphase Erfolge erzielt werden. Die eine oder andere Führungskraft in einem Unternehmen ist vielleicht selbst Fachmann/-frau für Gesundheitsmanagement oder Aspekte davon, z.B. als ehemalige Leistungssportlerin, als Hobbykoch oder durch persönliche Betroffenheit von Krankheit und Beschwerden. Solche „zufällige Expertise“ kann dem BGM-Prozess einen erheblichen Schub geben.

Evaluation und Fortschreibung in einem kleinen Unternehmen

Für ein kleines Unternehmen genügt sicherlich ein pragmatisches Verfahren:

1. Nach jeder Maßnahme (z.B. einem Trainingskurs) werden die Teilnehmer/-innen befragt, ob ihnen die Maßnahme gefallen und ob sie ihnen subjektiv geholfen hat. Damit geht die



Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

Frage einher: Lohnt es sich, diese Maßnahme zu wiederholen?

2. Nach einem Jahr setzt man sich im Kreis der Belegschaft zusammen und lässt die Aktivitäten des BGM Revue passieren: Was hatten wir uns vorgenommen? Was haben wir tatsächlich getan? Was war erfolgreich, was eher nicht? Wie wollen wir im nächsten Jahr weiter vorgehen?

Diese Vorgehensweise ist ein sehr entschlacktes Evaluationsverfahren, stellt und beantwortet aber die gleichen Fragen und verfolgt die gleichen Ziele wie eine formale und aufwändige Evaluation in Großunternehmen.

Qualität des BGM in kleinen Unternehmen

In der wissenschaftlichen Diskussion wird oft in Zweifel gezogen, ob ein pragmatisches Vorgehen wie das beschriebene noch ein „echtes“ betriebliches Gesundheitsmanagement ist. Wir können aber nur alle Verantwortlichen in kleinen Unternehmen bestärken: Ja, das ist es!

BGM bedeutet, dass ein Unternehmen sich systematisch darum bemüht, seinen Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen zu bieten und sie bei der eigenen Gesundheitsfürsorge zu unterstützen. Der Prozess darf nicht beliebig und punktuell, sondern soll überlegt sein. Gesundheitsprävention muss aus den Bedarfen heraus entwickelt und soll einer Wirksamkeitsprüfung unterzogen werden. Alle diese Kriterien werden auch durch das oben beschriebene pragmatische Verfahren erfüllt.

Zudem ist BGM in kleinen Unternehmen ein Prozess, der alle Beschäftigten persönlich einbeziehen kann und so ganz eng an den individuellen Bedarfen ausgerichtet ist. Ein BGM-Prozess in kleinen Unternehmen, der von Transparenz, Partizipation und Engagement getragen ist, kann so durchaus ebenso effektiv sein wie in einem Großunternehmen mit deutlich höherem Ressourceneinsatz.

Die Autorin, die Autoren

Jörg Schlüpmann ist stellvertretender Zweigstellenleiter Westfalen und Leiter der Abteilung Entwicklung und Marketing der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH.

Jana Hausmann ist Diplom-Pädagogin und Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin der DAA und stellvertretende Projektleiterin des Projektes „Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel“.

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh medien bildung politikberatung.



gaus | medien bildung politikberatung



Gesundheitsmanagement



transfær

