

Gesundheitslotsen im Betrieb

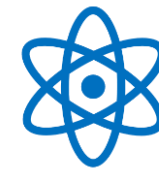
Robert Gründler, Forum – Führung. Kommunikation. Verhalten, 15.08.2019



Robert Gründler

Sicherheit und Gesundheit:
Konzepte, Trainings, Evaluation

Berater und Trainer seit
10 Jahren in den
folgenden Branchen:



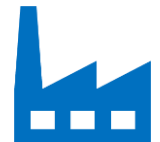
Energie



Chemie



Öffentliche
Verwaltung



Metall



WissensImpuls

**Gesundheit ist
ein hohes Gut**



WissensImpuls

Gemeinsam Strukturen schaffen





Das geht auch im Kleinbetrieb



WissensImpuls



Die richtigen Personen auswählen

Qualifizierung ist notwendig



Wissenschaftszentrum





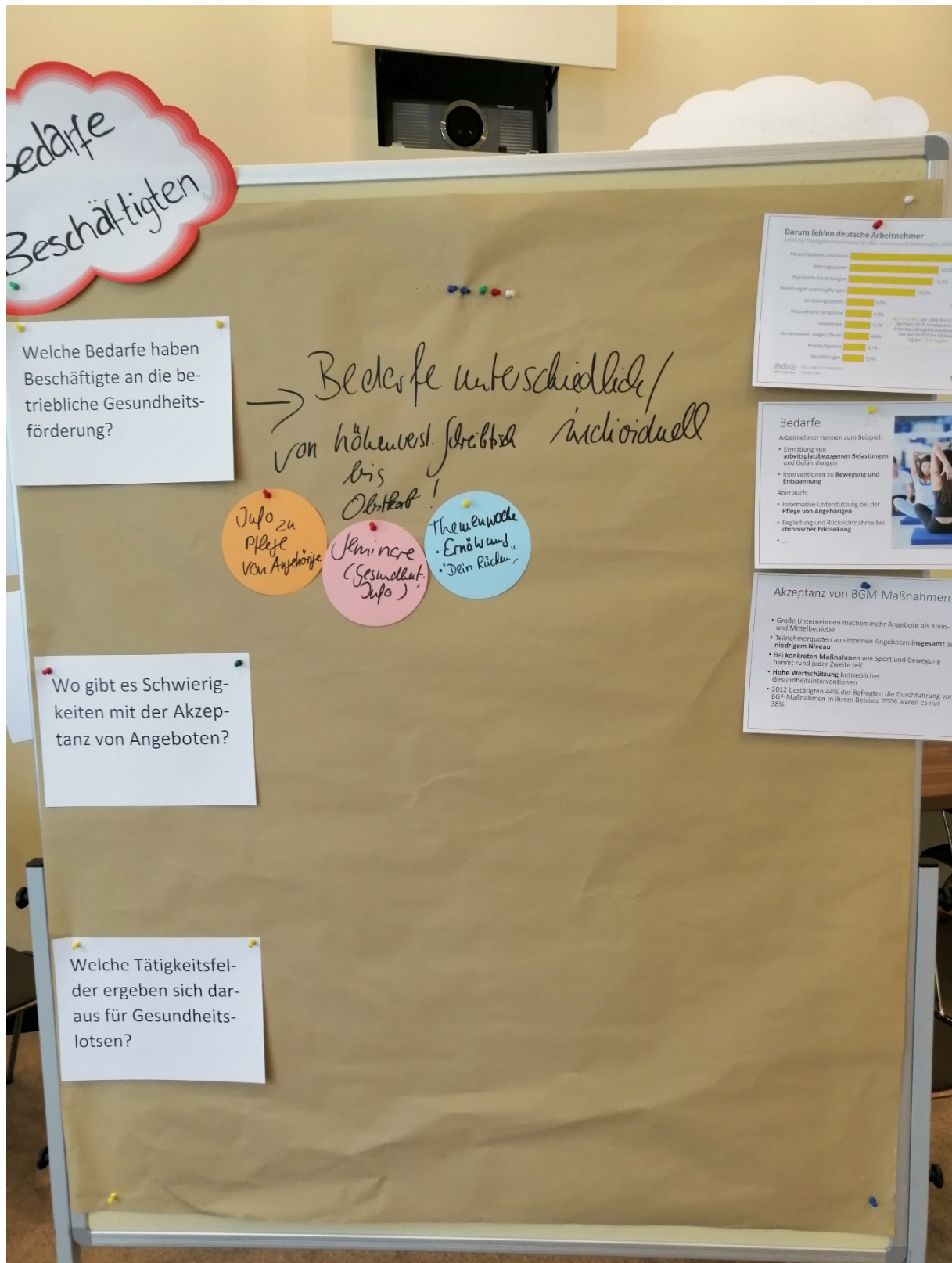
**Für
Nachhaltigkeit
sorgen**

Workshop: Gesundheitslotsen im Betrieb

Robert Gründler | Mail: gruendler@wissensimpuls.de | Tel +49 351 274991-31



Eine regelmäßige und erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung erfordert entsprechende Strukturen im Betrieb. Ein Beispiel wäre die Einrichtung von Gesundheitszirkeln oder die Beauftragung von Personen aus dem Betrieb, die zum Thema Gesundheit qualifiziert werden und Wünsche von Beschäftigten entgegennehmen und bearbeiten. Dies ist eine wichtige Funktion von Gesundheitslotsen im Betrieb. Die Lotsen sind direkt vor Ort als kollegiale Beraterinnen und Berater, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner oder auch „nur“ als Zuhörerinnen und Zuhörer da. „Kurze Wege“ und „direkter Draht“ heißen hier die Lösungsansätze im präventiven Bereich. In regelmäßigen Abständen treffen sich die Gesundheitslotsen, um sich auszutauschen und gemeinsam Themen zu bearbeiten.



Arbeitsverdichtung, Mobilität und Flexibilität, Erreichbarkeit: Unsere Arbeit verändert sich zunehmend. Und das erfordert eine erhöhte Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft jedes Einzelnen. Zudem verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Das gibt uns auf der einen Seite mehr Möglichkeiten, den Vollzeitjob mit Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Auf der anderen Seite haben viele von uns das Gefühl, nicht mehr Schritt halten zu können. Das äußert sich in den steigenden Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter aufgrund psychischer Erkrankungen. Erschwerend kommt hinzu, dass Fehlzeiten

aufgrund von psychischer Belastung über alle Altersgruppen hinweg in etwa dreimal so hoch sind wie bei anderen Erkrankungen. Deshalb gewinnt die betriebliche Gesundheitsförderung in vielen Betrieben an Bedeutung.

Gesundheitslotsen im Betrieb etablieren

Aufgaben des GL?

Wie wird ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin Gesundheitslotse?

- gewählt
- bestimmt
- ehrenamtlich
- Eigeninitiative
- per Fortbildung qualifiziert

Wie sollte der Gesundheitslotse in die betriebliche Organisation eingebunden werden?

- im BGM
- im Arbeitsschutzausschuss
- Berater der Führung (Vorstand, BM etc.)

Welche Widerstände könnte es bei Führungskräften und Beschäftigten geben und wie kann man diesen begegnen?

- Arbeitszeitanteile \leftrightarrow Vertretung?
- Veränderung in der Organisation ("Haben wir schon immer so gemacht.")

\rightarrow Nutzen aufzeigen (auch BP-Beispiele)

88% 73% 33% 90%

Qualifizierung zum AGM Gesundheitslotsen z.B. im Bildungsphase 2014 bis 2015

AGM mobile Ausbildung zum Gesundheitslotsen 2-Tages-Schulung in München / Hamburg

AGM Akademie Gesundheitslotsen Multiplikatoren in der betrieblichen Gesundheitsförderung z.B. in Frankfurt am Main

Der interbetriebliche Gesundheitslotsen-Experte Ansprechpartner für alle Fragen und Themen Gesundheit im Unternehmen

Nach dem Entschluss, Gesundheitslotsen im Betrieb zu etablieren, müssen geeignete Personen gefunden werden, die diese Rolle ausfüllen können. Freiwilligkeit sollte hier das oberste Gebot sein. Mögliche Interessierte sollten direkt angesprochen werden, zum Beispiel Beschäftigte, die relevantes

Vorwissen (Ausbildung, Weiterbildungen) haben, die sich beim Betriebssport engagieren oder die häufig Verbesserungsvorschläge zu ergonomischen und gesundheitsrelevanten Themen machen. Um Beschäftigte für die Rolle als Gesundheitslotsen zu begeistern, kann es helfen, wenn die Interessierten direkt an der Aufgabenbeschreibung der Gesundheitslotsen mitwirken können.

Wichtig dabei ist es, in dem Auswahlprozess die direkte Führungskraft frühzeitig einzubinden und nicht über deren Kopf hinweg Kolleginnen und Kollegen als Gesundheitslotsen auszuwählen. Dies kann später zu Schwierigkeiten führen, denn die Gesundheitslotsen sind bei ihrer Arbeit auf die Unterstützung der direkten Führungskräfte angewiesen.

Je größer der Betrieb, desto mehr Gesundheitslotsen braucht es, um einen direkten Bezug zu allen Beschäftigten herstellen zu können. Hier sollte mit einer Pilotgruppe begonnen werden, um erste Erfahrungen zu sammeln, bevor Gesundheitslotsen für den Gesamtbetrieb ausgewählt werden.

Notwendige Kompetenzen/ notwendiges Wissen

Welche Kompetenzen/
welches Wissen braucht
ein Gesundheitslotse und
wie können diese erwor-
ben werden?

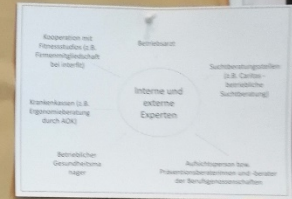
- Gesprächsführung (eupathisch)
- Fachwissen (Gesetzestexte, Leistungen d. Sozialversicherungen)
- Kontaktaufbau
- Strukturen kennen

Mit welchen internen
und externen Experten
kann sich der Gesund-
heitslotse vernetzen?

- Intern: Suchtbeauftragten; Alle Ansprechstellen
Betriebsärzte
- Extern: Rentenversicherungen
Krankenkasse
Andere Gesundheitslotsen

Wie können die Ge-
sundheitslotsen lang-
fristig für Ihre Tätigkeit
motiviert werden?

- Zeit
- Finanzielle Mittel
- Austauschmöglichkeiten
- Unterstützung bei Fort- & Weiterbildungen



Die Aufgaben eines Gesundheitslotsen stellen für viele Kolleginnen und Kollegen ganz neue Herausforderungen dar. Deshalb ist es wichtig, eine systematische Ausbildung von Gesundheitslotsen zu etablieren. Diese sollte gewisse Grundlagen der Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Möglichkeiten für Gesundheitsaktionen, Kommunikationsstrategien in Gesprächen mit Beschäftigten und Führungskräften sowie Möglichkeiten und Grenzen von Gesundheitslotsen thematisieren. Einige Krankenkassen bieten solche Ausbildungen an oder unterstützen diese.

Nach der Ausbildung gilt es, die Gesundheitslotsen bei ihren Aufgaben zu unterstützen und langfristig zu motivieren. Dabei kann es helfen, die Gesundheitslotsen untereinander zu vernetzen bzw. auch eine Vernetzung außerhalb des eigenen Betriebs zu ermöglichen (z. B. über kommunale Netzwerke und Fachtagungen oder die Landesvereinigungen für Gesundheitsförderung). Dazu gehören regelmäßige Treffen und Möglichkeiten, gemeinsam an Aktionen und Maßnahmen mitzuwirken (z. B. an Gesundheitstagen oder an internen Fortbildungen). Zudem sollte die direkte Führungskraft regelmäßig von sich aus auf die Gesundheitslotsen im eigenen Bereich zugehen und Unterstützung anbieten. Eine breite Akzeptanz der Gesundheitslotsen bei der Belegschaft kann entstehen, wenn betrieblicherseits die Vorschläge der Gesundheitslotsen aufgegriffen werden und arbeitsbedingte Belastungen spürbar verringert werden.