

Modul 3

Gesundheitskompetenter Betrieb

Gesundheitskompetenter Betrieb

Betriebe der beruflichen Wiedereingliederung können einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Gesundheitskompetenz von Personen, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit kommen (im Folgenden Maßnahmen-Teilnehmende), zu fördern. In diesem Modul wird ein strukturiertes Vorgehen beschrieben, wie Betriebe gesundheitskompetenter gemacht werden können. Das Vorgehen orientiert sich an dem australischen HelloTas-Modell (www.hellotas.org.au).

Was ist ein gesundheitskompetenter Betrieb?

Ein gesundheitskompetenter Betrieb macht es für Mitarbeitende (und Kunden) einfacher, die Gesundheitsinformationen und -angebote zu finden, zu verstehen und zu nutzen, die sie brauchen. Es geht also darum, Maßnahmen-Teilnehmende dabei zu unterstützen, die richtige Wahl für ihre Gesundheit zu treffen. Dafür müssen Informationen, Angebote und Ansprechpersonen zum Thema Gesundheit im Betrieb sichtbar und verstehbar sein und den Bedarfen der Maßnahmen-Teilnehmenden entsprechen. Ergebnisse des FORESIGHT-Projektes haben gezeigt, dass Betriebe zur beruflichen Wiedereingliederung für Maßnahmen-Teilnehmende eine zentrale Anlaufstelle für deren gesundheitliche Belange sind. Insbesondere die sozialpädagogischen Fachkräfte in den Betrieben übernehmen vielfach eine wichtige Lotsen- und Beratungsfunktion.

Systematische Maßnahmenplanung

Um einen Betrieb gesundheitskompetenter zu gestalten, ist ein systematisches Vorgehen essenziell. Abbildung 3.1 veranschaulicht ein solches Vorgehen.

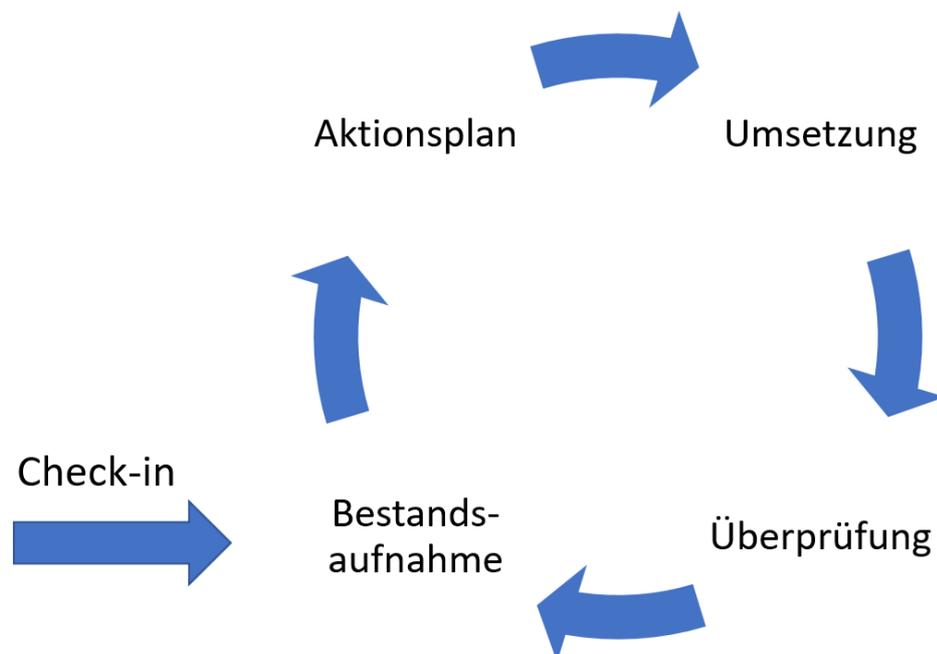


Abb. 3.1: Strukturiertes Vorgehen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz im Betrieb

Check-in

Bevor mit der eigentlichen Maßnahmenplanung begonnen wird, ist es wichtig, sich die folgenden Fragen selbst zu beantworten:

- Unterstützen wichtige Personen im Betrieb oder beim Träger das Thema Gesundheitskompetenz?
- Gibt es ausreichend Zeit und Ressourcen, um den Prozess zu bestreiten?
- Ist der Betrieb bereit, als Ergebnis einer Bestandsaufnahme Änderungen vorzunehmen?
- Gibt es die Möglichkeit, die Maßnahmen-Teilnehmenden in den Prozess einzubeziehen?
- Helfen Verbesserungen der Gesundheitskompetenz dem Betrieb oder Träger bei der Erfüllung von Vorgaben oder können sie als Siegel oder Auszeichnung kommuniziert werden?
- Gibt es im Betrieb Personen, die daran interessiert und in der Lage sind, ein Team Gesundheitskompetenz zu bilden?
- Werden zusätzliche Schulungen oder Unterstützung im Bereich der Gesundheitskompetenz benötigt?

Wenn alle oder die meisten dieser Fragen mit Ja beantwortet werden können, kann mit der weiteren Planung begonnen werden. Falls dies nicht der Fall ist, muss zuerst Überzeugungsarbeit geleistet und die Unterstützung wichtiger Personen gewonnen werden.

Im FORESIGHT Projekt wurden als Check-in Assessment-Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften in den Betrieben durchgeführt. Die Interviews wurden im Nachgang ausgewertet und die fünf abgefragten Dimensionen auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 9 (sehr hoch) eingestuft (siehe Abb. 3.2).

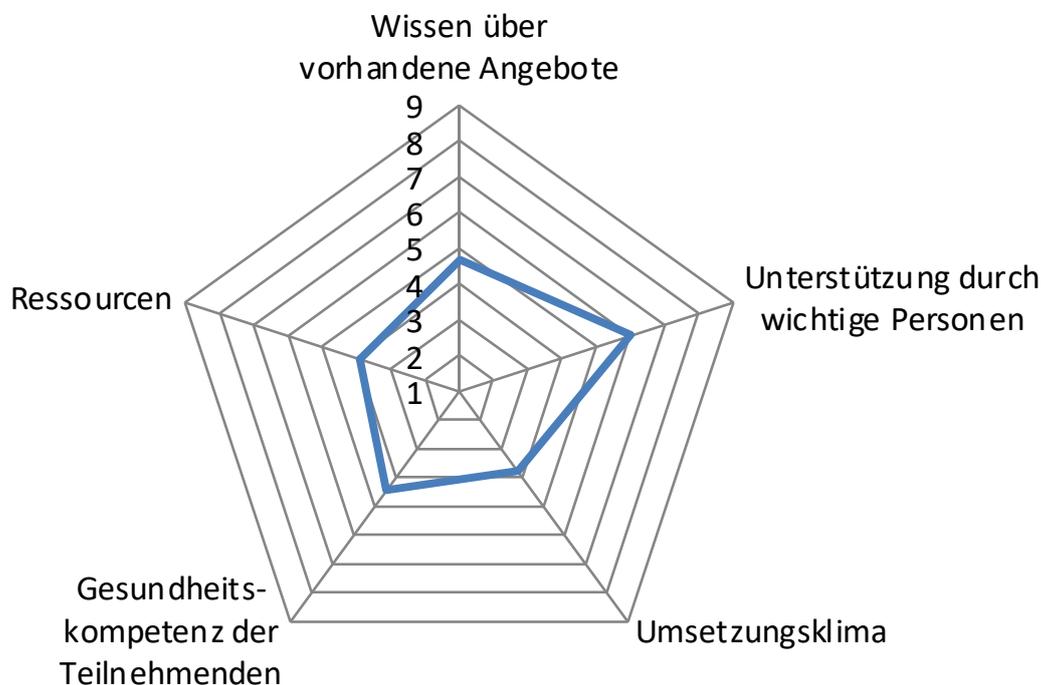


Abb. 3.2: Strukturiertes Vorgehen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz im Betrieb

Als Dimensionen wurde aus Sicht der Befragten...

- ...das Wissen der Maßnahmen-Teilnehmenden über Gesundheitsangebote im Betrieb,
- ...die Unterstützung durch wichtige Personen (z.B. Betriebsleitung),
- ...das Umsetzungsklima (Würden Maßnahmen-Teilnehmende es begrüßen, wenn es mehr Angebote zum Thema Gesundheit gäbe?),
- ...die Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden
- ...und die vorhandenen Ressourcen für Gesundheitskompetenzförderung bewertet.

Als Orientierung sieht dieses Assessment vor, dass im Mittel Werte über 3 erreicht werden sollten, bevor mit der konkreten Maßnahmenplanung begonnen werden sollte. Als einfache Methode für ein Check-in Assessment in der betrieblichen Praxis kann in einer gemeinsamen Sitzung von leitenden und anleitenden Personen eine Selbsteinschätzung anhand oben genannten Fragen oder der Dimensionen in Abb. 3.2 vorgenommen werden. Ein solches Assessment gibt einen schnellen Überblick über die Stärken und Schwächen in einem Betrieb hinsichtlich der Gesundheitskompetenz und kann im Weiteren für die Bestandsaufnahme verwendet werden.

Bestandsaufnahme

Nach dem erfolgreichen Check-in sollte ein Team Gesundheitskompetenzförderung zusammengestellt werden. Das Team sollte sich regelmäßig treffen. Es ist wichtig, zu Beginn Rollen und Verantwortlichkeiten im Team festzulegen. Zumindest braucht es eine Person, die die Organisation der Treffen und die Moderation übernimmt. Idealerweise sollten Maßnahmen-Teilnehmende im Team vertreten sein.

Hinweis: Im Modul 2 / Fall 3 Bewegung im Arbeitsalltag wird die Arbeit in einem solchen Team mit den Maßnahmen-Teilnehmenden simuliert. Diese Einheit des problembasierten Lernens kann dazu genutzt werden, um interessierte Maßnahmen-Teilnehmende zu gewinnen.

Teil der Bestandsaufnahme ist eine Bedarfsermittlung unter den Maßnahmen-Teilnehmenden. Dabei sollten sowohl objektive Bedarfe (vorhandene Gesundheitsprobleme, Versorgungslücken, psychische Belastungen) als auch subjektive Bedürfnisse (Interesse an Gesundheitsförderungsmaßnahmen) erhoben werden. Methoden, wie dies geschehen kann, werden in Modul 1 dieses Manuals vorgestellt.

Weitere Teile der Bestandsaufnahme können Begehungen verschiedener Betriebsteile sein, die das Team unternimmt. Die übergeordnete Leitfrage ist dabei: An welchen Stellen im Betrieb spielt Gesundheit eine Rolle? Ergänzend können informelle Gespräche mit Mitarbeitenden geführt werden (Wissen sie, wen sie in Gesundheitsfragen ansprechen können? Kennen sie die vorhandenen Gesundheitsangebote? Welche Angebote wünschen sie sich?). Das Team Gesundheitskompetenz sollte auch reflektieren, welche Gesundheitsangebote im Betrieb in der Vergangenheit bereits durchgeführt wurden und welche Erfahrungen dabei gemacht wurden.

Aktionsplan

Die Entwicklung des Aktionsplans erfolgt nach den Schritten:

- Ideen sammeln
- Ideen nach Wichtigkeit und Veränderbarkeit sortieren
- Ideen priorisieren
- Ziele definieren

Nach der Bestandsaufnahme sollten bereits einige Ideen vorliegen, in welchen Bereichen und wie der Betrieb gesundheitskompetenter werden kann. Eine möglichst breite Beteiligung von Mitarbeitenden und Maßnahmen-Teilnehmenden bei der Ideensammlung ist wünschenswert.

Nach der Ideensammlung sollte eine Sortierung der Ideen vorgenommen werden, indem ähnliche Ideen unter Oberbegriffen gruppiert werden. Im nächsten Schritt sollten die zusammengefassten Ideen nach Wichtigkeit und Veränderbarkeit sortiert werden.

Fragen zur Bestimmung der Wichtigkeit sind beispielsweise:

- Wo ist der Bedarf am größten?
- Welches Problem betrifft die meisten Maßnahmen-Teilnehmende?
- Wo ist der größte Nutzen für die Gesundheit zu erzielen bzw. können Gesundheitsschäden vermieden werden?

Veränderbarkeit lässt sich durch folgende Fragen bestimmen:

- Hat das Team Gesundheitskompetenz Möglichkeiten, das Problem zu beeinflussen?
- Sind die infrage kommenden Möglichkeiten geeignet, das Problem zu beseitigen oder zu reduzieren?
- Gäbe es Rückhalt für die Maßnahmen von wichtigen Personen im Betrieb und unter den Maßnahmen-Teilnehmenden?

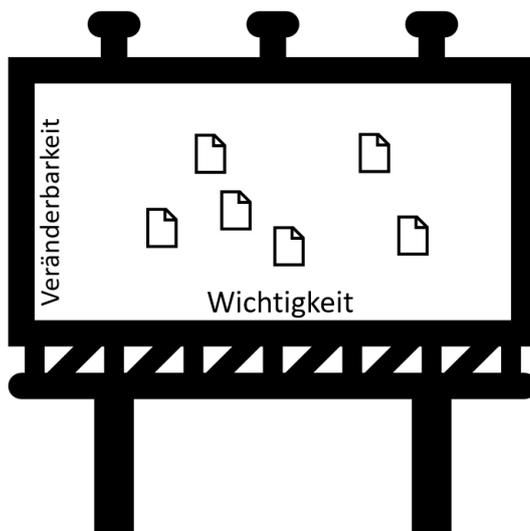


Abb. 3.3: Sortierung der Ideen nach Wichtigkeit und Veränderbarkeit

Eine Sortierung nach Wichtigkeit und Veränderbarkeit kann wie im Beispiel in Abb. 3.3 vorgenommen werden. Idealerweise würde das Team Ideen auswählen, die sich in der Abbildung 3.3 rechts oben befinden, also eine hohe Wichtigkeit und Veränderbarkeit aufweisen. Es kann jedoch durchaus gerechtfertigt sein, Themen auszuwählen, die unpopuläre Maßnahmen beinhalten (z.B. Autoparkplätze in Fahrradparkplätze umwandeln, Fleischgerichte in der Kantine verteuern), weil die Themen als besonders wichtig angesehen werden. Auch kann es für das Team gut sein, zu Beginn ein Thema mit hoher Veränderbarkeit, aber mäßiger Wichtigkeit auszuwählen, um schnelle Erfolge feiern zu können. Wie auch immer die Wahl des Themas ausfällt, ist es von Vorteil, dessen Wichtigkeit und Veränderbarkeit einschätzen zu können.

Ist das Thema gewählt, müssen spezifische Ziele und einzelne Schritte festgelegt werden. Tabelle 3.1 zeigt, wie ein solcher Aktionsplan aussehen kann.

Tabelle 3.1: Beispiel für einen Aktionsplan mit dem Ziel gesünderes Kantinenessen im Betrieb anzubieten

Ziel	Einzelne Schritte	Wer	Wann	Erfolgsindikatoren	Überprüfung
Gesünderes Kantinenessen	Mindestens ein veganes Gericht am Tag anbieten	Claudia	Ab November	Wochenmenü-Pläne	Gespräch mit Kantinenpersonal nach 3 Monaten
	Veganes Gericht ist am billigsten	Vera und Andrej	Ab Dezember	Wochenmenü-Pläne	Gespräch mit Kantinenpersonal nach 3 Monaten
	Aktionswoche Zuckerfrei	Heiner und Marcel	März	TN Liste	Abfrage unter Kolleg:innen

Es empfiehlt sich, ein Ziel in mehrere konkrete Einzelschritte zu zerlegen. Je spezifischer die Einzelschritte formuliert werden, desto größer die Chance, dass die Umsetzung gelingt – oder im Nachhinein nachvollzogen werden kann, an welchen Punkten es zu Schwierigkeiten gekommen ist. Denn auch die Überprüfung der einzelnen Schritte sollte systematisch mit eingeplant werden.

Umsetzung

Sobald die Planungsarbeit abgeschlossen ist, sollte das Team Gesundheitskompetenz die Ziele und geplanten Maßnahmen aktiv kommunizieren, d.h. direkt und ggf. mehrfach den Mitarbeitenden und Maßnahmen-Teilnehmenden mitteilen. Ein Aushang am Schwarzen Brett ist hierzu in der Regel nicht ausreichend. Es ist wichtig, dass sich das Team die Unterstützung der Betriebsleitung sichert. Idealerweise beteiligt sich die Betriebsleitung an der Kommunikation der Ziele und Maßnahmen und bringt dabei Unterstützung zum Ausdruck.

Um im Nachhinein die Umsetzung der Maßnahmen bewerten zu können, ist ein wenig Dokumentation notwendig. Dazu kann zählen:

- Listen für Teilnehmende, um nachzuvollziehen, wie viele Personen die Angebote in Anspruch genommen haben.
- Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen verteilen und einsammeln (siehe Vorlage).
- Reaktionen auf die Maßnahmen beobachten und informelle Gespräche führen.

Überprüfen

Wie im Aktionsplan festgelegt, sollte das Team Gesundheitskompetenz nach einer vorab festgelegten Zeit überprüfen, ob die Umsetzung der Ziele gelungen ist. Dazu sollten alle dokumentierten Informationen, Erinnerungen an informelle Gespräche und Beobachtungen zusammengetragen und diskutiert werden. Die Leitfrage ist dabei: Was hat sich durch die Einführung der Maßnahmen verändert? Dabei sollte das Team nicht zu sehr darauf schauen, ob alle Aufgaben planmäßig abgearbeitet wurden, sondern ob das eigentliche Ziel erreicht wurde. Wenn es Zahlen oder Anekdoten gibt, die den Erfolg oder Teilerfolg der Maßnahmen zeigen, sollte das Team nicht zu bescheiden sein und diese Erfolge aktiv kommunizieren.