



- Leitfaden -

## **Selbsthilfe und betriebliches Gesundheitsmanagement**

**Möglichkeiten der Kooperation zwischen  
Selbsthilfeorganisationen und Unternehmen**

gefördert durch



## Inhalt

Einleitung .....	3
1. Kooperationen von Unternehmen und Selbsthilfeorganisationen - eine Win-Win-Situation.....	5
2. Grundlegende Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	10
2.1. Betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement - Was ist der Unterschied? .....	10
2.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement - integrativ, ganzheitlich und partizipativ .....	12
2.3. Gesundheit im Betrieb - gesetzliche Bestimmungen.....	15
3. Rahmenbedingungen von Kooperationen .....	16
4. Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung und Möglichkeiten der Beteiligung und Einbindung von Selbsthilfeorganisationen .....	19
4.1. Gesundheitstage.....	19
4.2. Ergänzung betrieblicher Gesundheitsprogramme um Selbsthilfe-Angebote .....	21
4.3. Analyse und Beratung.....	23
4.4. Gesundheitsbezogene Gruppenaktivitäten in Unternehmen: Arbeitskreis Gesundheit, Gesundheitszirkel und gesundheitsbezogene Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern .....	25
4.5. Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren) .....	29
4.6. Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	30
5. Good-Practice: Kooperationsbeispiele .....	33
6. Zusammenfassung.....	41
7. Literaturhinweise .....	42

## Einleitung

Dieser Leitfaden entstand aus den Erkenntnissen der Projekte „Stärkung der Rolle der Selbsthilfe im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung“ und „Kooperationskonzept Selbsthilfe und betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Ziel dieser von BKK Dachverband und BKK Landesverband Bayern geförderten Projekte war es, aufzuzeigen, inwiefern sich Selbsthilfeorganisationen in das betriebliche Gesundheitsmanagement bzw. in die betriebliche Gesundheitsförderung von Unternehmen einbringen können. Die Erkenntnisse aus den Projekten wurden in diesem Leitfaden zusammengetragen und sollen eine erste unterstützende Orientierung für die praktische Arbeit bieten.

Dieser Leitfaden richtet sich zum einen an Selbsthilfeorganisationen und -gruppen, die ihren „Aktionsradius“ auf Betriebe und Unternehmen ausweiten und eine „neue Zielgruppe“ - nämlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - erreichen wollen. Natürlich sind viele Mitglieder in Selbsthilfeorganisationen und -gruppen auch zugleich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; sie haben aber in der Regel den Zugang zur Selbsthilfe nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. über den Betrieb oder das Unternehmen, in dem sie arbeiten, gefunden, sondern sind meist auf anderem Wege auf die Selbsthilfe aufmerksam geworden. Insofern stellen Betriebe und Unternehmen einen „neuen Aktionsraum“ dar, in dem Menschen erreicht werden können, die man sonst, z.B. über den klassischen Informationsstand beim regionalen Selbsthilfetag, vielleicht nicht erreichen würde.

Zum anderen richtet sich dieser Leitfaden an Betriebe und Unternehmen, die ihre betriebliche Gesundheitsförderung bzw. ihr betriebliches Gesundheitsmanagement um den Aspekt der Selbsthilfe erweitern wollen. Denn für Arbeitgeber „lohnt“ es sich durchaus, sowohl bereits erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Selbsthilfe aufmerksam zu machen als auch die gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - gewissermaßen „für den Fall der Fälle“ - für die Selbsthilfe zu sensibilisieren. Denn Menschen, die in der Selbsthilfe aktiv sind, kennen sich nicht nur besser mit ihrer Erkrankung aus und leben entsprechend „gesünder“, sondern erfahren im Umgang mit gleichbetroffenen Menschen auch eine psychosoziale Stärkung, die sich wiederum positiv auf ihren Gesundheitszustand auswirkt.

### *Aufbau des Leitfadens*

Zunächst wird im ersten Kapitel „Kooperationen von Unternehmen und Selbsthilfeorganisationen - eine Win-Win-Situation“ dargestellt, warum Unternehmen die Selbsthilfe als Unterstützer einbeziehen sollten und welche Vorteile eine Kooperation von Unternehmen und Selbsthilfeorganisationen haben kann. Im zweiten Kapitel werden dann grundlegende Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gegeben, Begriffe erläutert und gesetzliche Bestimmungen aufgezeigt. Das dritte Kapitel widmet sich den „Rahmenbedingungen von Kooperationen zwischen Selbsthilfeorganisationen und Unternehmen“. Dabei wird zunächst erläutert, welche Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit gegeben sein müssen und welche Rahmenbedingungen für Kooperationen bestehen. Es werden dann im vierten Kapitel konkrete Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung und entsprechende Kooperationsmöglichkeiten und Handlungsfelder aufgezeigt.

Wie die theoretisch aufgezeigten Kooperationsmöglichkeiten in der Praxis umgesetzt werden können, erfahren Sie anschließend im fünften Kapitel „Good-Practice: Kooperationsbeispiele“ anhand von Beispielen aus der Arbeit von Selbsthilfeorganisationen.

## **1. Kooperationen von Unternehmen und Selbsthilfeorganisationen - eine Win-Win-Situation**

Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für Unternehmen wertvoll und eine Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse beeinflussen Unternehmen in ihren Handlungsspielräumen und den Rahmenbedingungen zur Produktion. So zum Beispiel Fachkräftemangel, zunehmend ältere Beschäftigte durch ein höheres Renteneintrittsalter oder die Zunahme von „Volkskrankheiten“ bei gleichzeitig besserer medizinischer Versorgung. Weiterhin ist die moderne Gesellschaft durch eine hohe Informationsdichte, Schnelligkeit und Mobilität gekennzeichnet.

Diese gesellschaftlichen Veränderungsprozesse wirken sich einerseits auf die unterschiedlichsten Lebensräume der Beschäftigten, wie z.B. auf die Familie, und andererseits auf die Bedingungen der Arbeitswelt aus. Dies wiederum beeinflusst die Handlungsfähigkeit und Produktivität von Unternehmen. Wenn Unternehmen erfolgreich und konkurrenzfähig sein wollen, ist es wichtig, dass sie die lebensweltlichen Bedingungen ihrer Arbeitnehmer erkennen und in den unterschiedlichen Ebenen ihres Unternehmensmanagements einbeziehen.

Dazu gehört auch das Wissen, was die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beeinflusst, welche Faktoren sich dabei negativ auswirken und welche Faktoren einen gesundheitsförderlichen Einfluss haben. Dieses Wissen muss dann in Maßnahmen umgesetzt werden, die den Unternehmen helfen, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

Eine wichtige Errungenschaft der modernen Gesellschaft beeinflusst sicher auch die moderne Unternehmensführung: Menschen mit Behinderung und Erkrankung sollen an allen Teilen der Gesellschaft gleichberechtigt teilhaben können. Dazu gehört natürlich auch die Arbeitswelt. Dazu bestehen gesetzliche Bestimmungen, die den Unternehmen einen Rahmen geben, wie sie sich in diesem Zusammenhang zu verhalten haben. Aber auch der gesellschaftliche Druck durch zivilgesellschaftliche Prozesse, Menschen mit Behinderung und Erkrankung nicht auszugrenzen, lässt einige Unternehmen umdenken und entsprechend Maßnahmen umsetzen. Dazu gehören auch Maßnahmen der Rehabilitation sowie der Gesundheitsförderung.

Auf Grund dieser gesellschaftlichen Prozesse haben viele Unternehmen die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung erkannt und für ihre Beschäftigten gesundheitsförderliche Maßnahmen und Programme eingeführt. Auch sind zahlreiche Unternehmen dazu übergegangen, den Erhalt und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten als Teil ihres Unternehmensleitbildes zu begreifen und die betrieblichen Strukturen und Prozesse im Sinne eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements kontinuierlich zu überprüfen, anzupassen und weiterzuentwickeln. Vereinzelt beziehen Unternehmen bereits die Selbsthilfe ein und kooperieren beim Thema Gesundheit im Betrieb mit gesundheitsbezogenen Selbsthilfeorganisationen und -gruppen.

Die meisten Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz. Hier ist der Ort, an dem nicht nur das Arbeitsumfeld so zu gestalten ist, dass es für den Erhalt der Gesundheit förderlich ist, sondern hier ist auch der Ort, an dem das Gesundheitsbewusstsein gestärkt und das Wissen zu gesundheitsförderlichem Verhalten und zu Gesundheitsrisiken verbessert werden kann. Ein umfassendes und erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement bezieht darüber hinaus das Wohlbefinden der Beschäftigten ein und versucht, soweit möglich, auch ihre persönlichen Lebenssituationen zu berücksichtigen.

Organisationen und Gruppen der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe können sich als wertvolle strategische Partner bei der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. beim betrieblichen Gesundheitsmanagement von Unternehmen erweisen, da sie auf Grund ihrer Betroffenenkompetenz und dem damit verbundenen Alltagswissen in Bezug auf den Umgang mit Erkrankungen und Behinderungen Expertenwissen mitbringen. Sie können Erfahrungen und Wissen aus Patientensicht einbringen, was für die Orientierung an den Bedürfnissen von Betroffenen förderlich ist. Zudem sind die Angebote der Selbsthilfe niedrigschwellig.

Selbsthilfeorganisationen verfügen weiterhin über ein vielfältiges und umfangreiches Wissen insbesondere auch zu den arbeitsweltbezogenen Aspekten von chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Die Thematik „Erkrankung/Behinderung und Arbeitsleben“ ist bei vielen Organisationen fester Bestandteil ihrer verbandlichen Beratungs- und Unterstützungstätigkeit. Hierbei geht es häufig um Fragen zum Arbeitsplatzerhalt und zum Berufseinstieg sowie zum

Umgang mit Stigmatisierungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Viele der von Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen oder Behinderungen betroffenen Menschen sind erwerbstätig. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind für sie von zentraler Bedeutung.

Es gehört es zu den Satzungszielen vieler Selbsthilfeorganisationen, die Gesellschaft über Ursachen, Auswirkungen und Behandlungsmöglichkeiten von Erkrankungen und Beeinträchtigungen zu informieren. Unternehmen sind dabei ein wichtiger gesellschaftlicher Bereich, in dem sie ihr Ziel der Aufklärung umsetzen können.

Von dem Wissen und den Kompetenzen der Selbsthilfe können nicht nur die gesunden und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, sondern auch all jene, die sich im Unternehmen mit dem Thema Gesundheit befassen: Führungskräfte, Personalverantwortliche, Gesundheitsmanager, Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Werksärztinnen und -ärzte etc.

Zusammenfassend stellt die Einbindung von Selbsthilfeorganisationen in das betriebliche Gesundheitsmanagement von Unternehmen eine wertvolle Ergänzung sowohl für bereits vorhandene Gesundheitsprogramme und -maßnahmen als auch für den Aufbau und die Implementierung neuer Programme und Maßnahmen dar. Eine Zusammenarbeit mit Selbsthilfeorganisationen kann auf verschiedenen Ebenen für ein Unternehmen förderlich sein.

#### Warum in Unternehmen auf Selbsthilfe aufmerksam gemacht werden sollte:

*„Über 7 Millionen Menschen gelten in Deutschland als schwerbehindert, rund 17 Millionen Menschen im Alter von über 18 Jahren leben mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten, die sie im täglichen Leben einschränken. Das sind jede vierte Frau und jeder vierte Mann. Jeder von uns kennt folglich einen Menschen aus der unmittelbaren Umgebung, der von Beeinträchtigungen betroffen ist.“ (Teilhabebericht der Bundesregierung 2013: S.7)*

Angesichts dieser Zahlen ist es wahrscheinlich, dass in einem Unternehmen Beschäftigte arbeiten, die

- selbst von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, chronischen Erkrankung oder Behinderung betroffen sind,
- betroffene Angehörige haben,
- zumindest „jemanden kennen, der jemanden kennt...“.

### Die positiven Effekte der Selbsthilfe

*Therapietreue:*

*Betroffene, die Angebote von Selbsthilfeorganisationen wahrnehmen, sind in der Regel besser über ihre Beeinträchtigung, chronische Erkrankung oder Behinderung sowie über Begleit- und Folgeerkrankungen wie auch Risikofaktoren informiert. Diese Betroffenen verhalten sich daher auch therapietreuer. Sie kennen aktuelle medizinische Entwicklungen und neue Behandlungs- bzw. Therapiemethoden und finden sich im gesundheitlichen Versorgungssystem besser zurecht.*

*Psychosoziale Stärkung:*

*In Selbsthilfegruppen und -organisationen unterstützen sich die Betroffenen gegenseitig und geben einander Halt und Selbstvertrauen. Sie tauschen sich über ihre Erfahrungen im Umgang mit der Beeinträchtigung, chronischen Erkrankung oder Behinderung aus. Es werden ihnen Zuwendung, Wertschätzung, Vertrauen, Anerkennung und Bestätigung zuteil.*

*Höhere Lebensqualität:*

*Viele Betroffene berichten, dass sie durch die Selbsthilfe eine erhebliche Steigerung ihrer Lebensqualität erfahren.*

Selbst wenn in einem Unternehmen niemand direkt von einer Beeinträchtigung, chronischen Erkrankung oder Behinderung betroffen sein sollte, lohnt es dennoch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die positiven Effekte der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe hinzuweisen - denn Betroffene sind nicht allein betroffen, sondern auch ihre Angehörigen. Insbesondere ist die Gruppe der pflegenden Angehörigen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, die durch den demografischen Wandel auch zahlenmäßig an Bedeutung gewinnen wird.



### Stellenwert der Selbsthilfe in Deutschland

*Die gesundheitsbezogene Selbsthilfe ist heute fester Bestandteil der gesundheitlichen Versorgung in Deutschland.*

*In einer Vielzahl von Selbsthilfegruppen und mehreren hundert Selbsthilfeorganisationen erfahren Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen gegenseitige Hilfe und soziale Unterstützung. Die Selbsthilfe leistet einen wichtigen Beitrag zur Krankheits- und Lebensbewältigung der Betroffenen und ergänzt mit ihren niedrigschwelligen Angeboten das professionelle Versorgungssystem in vielfältiger Weise.*

*Mit ihrer Betroffenen-Kompetenz stellt die Selbsthilfe zudem eine zentrale Ressource für eine bürger- und patientenorientierte Ausgestaltung der gesundheitlichen Versorgung in Deutschland dar. Die Förderung der Selbsthilfe durch Bund, Länder und Kommunen sowie durch die Sozialversicherungsträger, insbesondere durch die gesetzlichen Krankenkassen, ist Ausdruck einer gesellschaftlichen und politischen Anerkennung der Selbsthilfe. Nicht zuletzt beweist auch die Beteiligung der Selbsthilfe in den zentralen gesundheitspolitischen Planungs- und Entscheidungsgremien auf Bundes- und Länderebene, dass die Kompetenz der Selbsthilfe als wichtiger Baustein zur Weiterentwicklung des Gesundheitswesens allgemein anerkannt ist.*

## 2. Grundlegende Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

### 2.1. Betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement - Was ist der Unterschied?

Wer sich mit dem Thema „Gesundheit/Krankheit und Arbeitsleben“ befasst, wird früher oder später auf zwei Begriffe stoßen: betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Als Laie läuft man schnell Gefahr, diese beiden Begrifflichkeiten synonym zu verwenden, zumal sie sich auch in der Literatur nicht immer ganz trennscharf wiederfinden. Die folgenden Definitionen verdeutlichen den Unterschied:

#### **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):**

*„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.“*

*Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:*

- *Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen,*
- *Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung,*
- *Stärkung persönlicher Kompetenzen.“*

(Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union; Fassung von 2007)

#### **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):**

*„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“*

(Wegner/Hetmeier 2008; zitiert nach Wegner 2009: Unser Leitfaden für mehr Gesundheit. Betriebliches Gesundheitsmanagement Marke Unfallkasse des Bundes. 6 Schritte zum Erfolg: S.31)

- ① Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wird als Prozess mit einem ganzheitlichen Ansatz verstanden. Es werden alle betrieblichen Akteure und die Beschäftigten in den Prozess einbezogen. Maßnahmen sollen bedarfsorientiert und allen Mitarbeitern zugänglich sein. Dabei wird sowohl der Betrieb als Organisation als auch die einzelnen Beschäftigten in den Fokus genommen.
- ① Nach § 20b SGB V ist betriebliche Gesundheitsförderung ein Prozess mit den Elementen Erhebung der gesundheitlichen Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale, der hieraus abgeleiteten Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie der Unterstützung von deren Umsetzung, jeweils unter Beteiligung der Beschäftigten und der Verantwortlichen für den Betrieb. Bei nachhaltiger Etablierung der betrieblichen Gesundheitsförderung schließt sich an die Umsetzung eine (erneute) Analysephase an, in der die Ergebnisse der bereits durchgeführten Maßnahmen ermittelt und bewertet werden. (vgl. „Leitfaden Prävention“, GKV-Spitzenverband; Fassung von 2014: S. 74 ff.)
- ① Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) beinhaltet Maßnahmen, die zur gesundheitsgerechten Arbeits(platz)gestaltung (Verhältnisprävention) und zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens (Verhaltensprävention) ergriffen werden. Dies können z.B. Informationsveranstaltungen, Vorsorgeuntersuchungen, Sportangebote, Rückenschulen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungskurse sein.
- ① Der Begriff des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) hingegen beschreibt die übergeordnete Steuerung aller Teilbereiche eines Unternehmens, die mit innerbetrieblicher Gesundheit zusammenhängen, z.B. Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Fehlzeitenmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung.
- ① Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist folglich Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

## 2.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement - integrativ, ganzheitlich und partizipativ

Ein erfolgreiches BGM integriert die innerbetrieblichen Strategien und Bereiche, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit im Unternehmen und auf die Gesundheit der Beschäftigten nehmen. Dies können sein:

- *Arbeitsschutz:*  
Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsstörungen
- *Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):*  
Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):*  
Rehabilitation und Integration von Beschäftigten mit chronischen, länger andauernden oder schweren Erkrankungen, mit Behinderungen und mit Leistungseinschränkungen sowie nach Unfällen
- *Fehlzeitenmanagement:*  
Systematische Erfassung und Analyse von Abwesenheitszeiten der Beschäftigten sowie Ergreifen entsprechender Maßnahmen, mit dem Ziel, die Abwesenheitszeiten zu verringern
- *Personalentwicklung:*  
Förderung und betriebliche Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften
- *Organisationsentwicklung:*  
Verbesserung der organisatorischen Leistungsfähigkeit des Unternehmens und Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens für die Beschäftigten

Ein modernes BGM verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl das individuelle Verhalten der Beschäftigten (Verhaltensprävention) als auch die Bedingungen am Arbeitsplatz (Verhältnisprävention) berücksichtigt. Zudem sollte es insbesondere bzw. mindestens die korrektive Strategie des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit den präventiven Ansätzen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) verknüpfen.

Beim BGM arbeiten mehrere Akteure aus verschiedenen Bereichen und Ebenen, mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsweisen und Befugnissen zusammen. Um etwaigen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit dieser Akteure zu begegnen, hat sich in der Praxis eine Top-down-Steuerung (von oben nach unten) durch die Unternehmensführung und die (arbeitsmedizinischen) Expertinnen und Experten in Verbindung mit Bottom-up-Partizipation (von unten nach oben) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als erfolgversprechend erwiesen. Mit dem BGM in einem Unternehmen sind meist folgende Akteure befasst:

- Unternehmensführung
- Gesundheitsmanager
- Personalabteilung
- Arbeitnehmervertretung (Betriebs- bzw. Personalrat)
- Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner (Betriebsärztinnen und -ärzte)
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Sofern im Unternehmen vorhanden, werden in der Regel auch (beratend) eingebunden:

- Schwerbehindertenvertretung
- Suchtbeauftragte
- Frauenbeauftragte
- Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren)

Zudem können noch weitere innerbetriebliche (z.B. Sozialberatung, Kantine) und außerbetriebliche Akteure (z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Integrationsfachdienste) beratend hinzugezogen werden.

In vielen Unternehmen kommen diese Akteure regelmäßig in einem BGM-Steuerungsgremium (Arbeitskreis Gesundheit) zusammen.

Ein modernes und erfolgreiches BGM folgt somit drei wesentlichen Prinzipien:

Integration: BGM wird in allen Unternehmensbereichen und bei allen wichtigen Entscheidungen berücksichtigt.

Ganzheitlichkeit: BGM verfolgt zum einen eine präventive Strategie, die sowohl Maßnahmen der Verhaltensprävention als auch Maßnahmen der Verhältnisprävention umsetzt; zum anderen eine korrektive Strategie, die auf gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fokussiert ist.

Partizipation: BGM bezieht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Prozesse ein.

### 2.3. Gesundheit im Betrieb - gesetzliche Bestimmungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind für Arbeitgeber verpflichtend gesetzlich geregelt:

- Arbeitgeber tragen die Hauptverantwortung für die Überprüfung, Umsetzung und Verbesserung aller erforderlichen Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes [Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)].
- Arbeitgeber sind unabhängig von der Betriebsgröße verpflichtet, BEM-Maßnahmen durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind [§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)].

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hingegen ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Allerdings ist die BGF für die gesetzlichen Krankenkassen verpflichtend geregelt:

- Die gesetzlichen Krankenkassen sind verpflichtet, BGF-Leistungen zu erbringen [§ 20b Abs. 1 Sozialgesetzbuch V (SGB V)].
- In gemeinsamen, regionalen Koordinierungsstellen bieten die gesetzlichen Krankenkassen den Unternehmen Beratung und Unterstützung an. Dies umfasst insbesondere Informationen über BGF-Leistungen und die Klärung, welche Krankenkasse im Einzelfall die BGF-Leistungen im Betrieb erbringt [§ 20b Abs. 3 Sozialgesetzbuch V (SGB V)].
- Die gesetzlichen Krankenkassen sollen in ihren Satzungen vorsehen, dass bei BGF-Maßnahmen sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten [§ 65a Abs. 2 Sozialgesetzbuch V (SGB V)].

### 3. Rahmenbedingungen von Kooperationen

Wenn Unternehmen mit der Selbsthilfe innerhalb ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements kooperieren, so geben sie freiwillig Einblick in innerbetriebliche Abläufe. Eine freiwillige Kooperation verlangt klare Regeln und Absprachen. Zudem haben Selbsthilfeorganisationen eine andere Arbeitsweise als die meisten Unternehmen. Dies wirkt sich natürlich auch auf eine Zusammenarbeit aus. Daher ist es wichtig, dass sich die Beteiligten auf eine gemeinsame Vorgehensweise einigen, Klarheit über die Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeit herrscht und Kompetenzen zugewiesen werden.

Sehr wichtig ist die gemeinsame Anerkennung der gegenseitigen Verschwiegenheit. Denn beide arbeiten mit hochsensiblen Daten. In diesem Zusammenhang ist das Thema Schutz von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung am Arbeitsplatz von Bedeutung. Denn noch immer werden Menschen auf Grund ihrer Behinderung oder Erkrankung stigmatisiert. Dabei müssen natürlich auch die Vertreter von Selbsthilfeorganisationen sehr sensibel und vertraulich mit den betrieblichen Anliegen und Daten umgehen, in die sie unter Umständen Einblick erhalten. Daher sollte das Thema „Verschwiegenheit und Vertraulichkeit“ vorab besprochen und klare Regeln zum Umgang aufgestellt werden. Eine gemeinsame Strategie im Umgang mit diesem Thema kann Vertrauen schaffen und Ängste abbauen. Dies ist wiederum förderlich für eine gute gemeinsame Zusammenarbeit im BGM.

#### *Ansprache und Präsentation*

Ein erster Schritt in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Selbsthilfeorganisationen ist die Kontaktaufnahme. So gibt es sicher die Variante, dass Unternehmen bei Selbsthilfeorganisationen direkt anfragen, um sie in bestimmte Aktionen einzubeziehen oder um Beratung zu erhalten. Ein weiterer Weg ist, dass Selbsthilfeorganisationen von sich aus auf Betriebe zugehen und eine Zusammenarbeit mit Unternehmen im Rahmen ihrer Aufgaben anstreben und Unternehmen ansprechen möchten. Dazu müssen sie herausstellen, was sie anzubieten haben, ihre Ziele klar formulieren und natürlich die Vorteile und den Nutzen einer Zusammenarbeit aufzeigen.



Zunächst ist es in diesem Zusammenhang wichtig herauszufinden, welche Unternehmen angesprochen werden sollen und wer die jeweiligen Ansprechpartner in den Unternehmen sind. Dann sollten die eigenen Ansprechpartner benannt und die eigene Organisation mit ihren Kompetenzen gut dargestellt werden. Es muss eine Vertrauensbasis geschaffen werden, die den Unternehmen vermittelt, dass Selbsthilfeorganisationen professionelle Partner sind. Dafür ist auch eine persönliche Vorstellung in einem persönlichen Gespräch, z.B. vor Ort im Unternehmen, von Vorteil, um die eigene Organisation gut zu präsentieren.

Je nach Größe und auch Sitz der Selbsthilfeorganisation bieten sich regionale Unternehmen zur Zusammenarbeit an. Entsprechend kann die Auswahl eingeeengt werden und die persönliche Ansprache ist vereinfacht. Zudem kommt der Aspekt der regionalen Ebene hinzu, also eine gemeinsame Strategie zur Gesundheitsförderung in einer gemeinsamen Region in der die Mitarbeiter des Unternehmens leben und das Unternehmen ansässig ist. Dafür bieten sich auch regionale Unternehmensnetzwerke gut an. Diese Netzwerke führen regelmäßig verschiedene thematische Veranstaltungen durch, die für ihre Mitgliedsunternehmen auch als Weiterbildung dienen.

Verwaltungen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bieten sich ebenfalls gut an. Hier finden sich bereits etablierte Strukturen der Gesundheitsförderung und zudem Regelungen, die eine betriebliche Gesundheitsförderung für den öffentlichen Dienst gesetzlich vorschreiben.

Wichtig für die Ansprache von Unternehmen können Multiplikatoren sein, die bei der Kontaktaufnahme und bei der Anbahnung von Kooperationen hilfreich sind. Zum Beispiel könnten Integrationsfachdienste gute Multiplikatoren sein. Sie haben direkten Kontakt mit vielen Unternehmen (der Region) und kennen auch die Bedarfe seitens der Unternehmen. Da Integrationsfachdienste betroffene Mitarbeiter begleiten und selbst auch im BGM tätig sind, nämlich als BEM-Berater und -Begleiter, könnten Integrationsfachdienste durchaus die Selbsthilfe ihrerseits als Berater hinzuziehen. So könnten Vertreter der Selbsthilfe aufgrund der eigenen Betroffenheit einen besseren Zugang zu betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben und damit eventuell den Beratungsprozess durch den Abbau von

Hemmnissen unterstützen oder alltagswesentliche Informationen in die Beratung einbringen.

Vor allem aber gibt es den Zugang über die eigenen Mitglieder. Diese sind ja auch Arbeitnehmer und können sich insofern auch zu Bedarfen in ihren eigenen Arbeitsstätten äußern oder Kontakte in ihren Betrieben herstellen.

Eine weitere Variante ist, Unternehmen, die regelmäßig für eine Selbsthilfeorganisation spenden, Informationsangebote zu unterbreiten. Denn hier ist bereits eine gewisse Vertrauensbasis geschaffen und das Unternehmen weiß zumeist, welche Themen die Selbsthilfeorganisation bedienen kann.

## **4. Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung und Möglichkeiten der Beteiligung und Einbindung von Selbsthilfeorganisationen**

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, inwiefern Selbsthilfeorganisationen direkt in das betriebliche Gesundheitsmanagement eingebunden werden könnten.

Dabei wird zuerst das innerbetriebliche Instrument eines Unternehmens beschrieben, die entsprechende Möglichkeit der Einbindung der Selbsthilfe in dieses Instrument aufgezeigt und anschließend werden die Vorteile des jeweiligen Instruments für eine Kooperation zwischen Selbsthilfeorganisation und Unternehmen dargestellt. Weiterhin werden auch Informationen darüber gegeben, welche Besonderheiten zu beachten sind.

### **4.1. Gesundheitstage**

Mittlerweile finden in vielen Unternehmen regelmäßig Gesundheitstage statt. Vergleichbar einem Marktplatz können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem breiten Angebot von z.B. Vorträgen, Workshops, Informationsständen (Apotheken, Krankenkassen etc.), Gesundheitschecks, Tests/Screenings (Sehtest, Hörtest etc.) und persönlichen Beratungsgesprächen bei Gesundheitsexpertinnen und -experten (Werks-/Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachärztinnen und -ärzte etc.) für sie passende Angebote auswählen und wahrnehmen. Die Beschäftigten sollen die Möglichkeit erhalten, sich intensiv mit gesundheitlichen Themen auseinanderzusetzen und sich über gesunde Lebensweisen zu informieren. Daher werden Gesundheitstage oftmals auch thematisch ausgerichtet (Rückengesundheit, Hautschutz, Ernährung etc.), orientieren sich an sogenannten Aktionstagen (Welt-Diabetes-Tag etc.) oder befassen sich mit bestimmten Indikationen bzw. Indikationsbereichen (psychische Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen etc.). Zielsetzung von Gesundheitstagen ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem eigenverantwortlichen, aktiven und gesunden Lebensstil zu motivieren und diesen nachhaltig zu verankern.

### Einbindung der Selbsthilfe

Selbsthilfeorganisationen können ihre Arbeit vorstellen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Erkrankungen und entsprechende Behandlungs- und Präventionsmöglichkeiten informieren. Die Beteiligungs- und Einbindungsmöglichkeiten können von der Bereitstellung von Informationsmaterial und der Präsenz mit Informationsständen, über die individuelle Beratung und das Halten von Vorträgen, bis hin zur Durchführung von Tests/Screenings reichen.

- ① Da es bei Informations-, Beratungs- und Test-/Screening-Angeboten von Selbsthilfeorganisationen ggf. zu Dopplungen mit bereits bestehenden Angeboten von arbeitsmedizinischen Diensten, örtlich ansässigen Fachärztinnen und -ärzten, Apotheken, Krankenkassen etc. kommen kann, sollten im Vorfeld klare Absprachen über die jeweiligen Aufgaben und Rollen stattfinden, um Missverständnisse und Komplikationen zu vermeiden.

### *Vorteile:*

- ☑ Gesundheitstage und ähnliche Veranstaltungen von Unternehmen stellen eine besonders niedrigrschwellige und leicht umzusetzende Beteiligungsmöglichkeit für Selbsthilfeorganisationen dar: Sie präsentieren sich oftmals auf Selbsthilfetagen und anderen regionalen Veranstaltungen und verfügen über entsprechendes Informationsmaterial. Sie halten zudem häufig Vorträge und bieten regelmäßig Seminare und Workshops an.

Schließlich könnte auch die Selbsthilfe selbst Thema eines Gesundheitstages sein, indem z.B. alle Selbsthilfeorganisationen und -gruppen aus der Region eingeladen werden, sich zu präsentieren

## 4.2. Ergänzung betrieblicher Gesundheitsprogramme um Selbsthilfe-Angebote

Viele Unternehmen stellen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern inzwischen ein ganzes Bündel regelmäßig bzw. dauerhaft angebotener gesundheitsförderlicher Maßnahmen zur Verfügung, aus dem sich die Beschäftigten die für sie interessantesten Angebote aussuchen können. Gängige Angebote sind z.B. vergünstigte oder kostenlose Mitgliedschaften im örtlichen Fitnessclub oder Sportverein, praktische Trainings wie Rückenschulen, Kurse zur Stressbewältigung/Entspannung wie Autogenes Training, Massagen, Ernährungsberatung und Vorsorgeuntersuchungen. Solche Programme bzw. Angebotskataloge werden oftmals gemeinsam mit denjenigen (Betriebs-)Krankenkassen aufgelegt, bei denen ein Großteil der Beschäftigten versichert ist. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl professioneller kommerzieller Dienstleister, bei denen Unternehmen die entsprechenden einzelnen BGF-Maßnahmen wie auch ganze BGF-Programme einkaufen können.

### Einbindung der Selbsthilfe in betriebliche Gesundheitsprogramme

Bereits bestehende Angebote für Mitglieder von Selbsthilfeorganisationen können für Unternehmen geöffnet werden:

- Bewegungsangebote wie Funktionstrainings, Kurse, Übungen können auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen genutzt werden.
- Bildungsangebote, wie Schulungen, Fortbildungen, Seminare, Workshops (insbesondere auch Kommunikationstrainings und Gruppenleiterschulungen), können auch der Weiterbildung und Qualifizierung von Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren), Gesundheitsmanagern und BEM-Verantwortlichen etc. dienen.

Bei Vorsorgeuntersuchungen (z.B. Brust-/Darm-/Hautkrebs) und Tests/Screenings (z.B. Seh-/Hörtests) können Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen unterstützend hinzugezogen werden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell beraten.

In den entsprechenden BGF-Informationsmaterialien der Unternehmen kann über die Selbsthilfe informiert und gezielt auf einzelne Selbsthilfeorganisationen und deren Angebote aufmerksam gemacht werden.

- ① Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen häufig Hemmungen, sich gegenüber ihren Arbeitgebern - und mitunter auch gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen - als von einer Beeinträchtigung, chronischen Erkrankung oder Behinderung betroffen (oder auch als Angehörige von Betroffenen) zu erkennen zu geben. Ohne eine entsprechende Sensibilisierung und Enttabuisierung in den Unternehmen kann sich eine solche „Outing-Problematik“ auf die Inanspruchnahme von indikationsspezifischen Selbsthilfe-Angeboten für Betroffene (oder für Angehörige von Betroffenen) negativ auswirken.
- ① Eine Integration von Selbsthilfe-Angeboten in BGF-Programme von Unternehmen bietet sich insbesondere für solche Angebote an, die sich auch an Nicht-Betroffene richten wie z.B. Vorsorgeuntersuchungen, Tests/Screenings und Bildungsangebote. Indikationsspezifische Angebote für Betroffene wie z.B. Funktionstrainings und spezielle Bewegungsübungen sind hingegen eher bei Vorliegen hoher Fallzahlen („Volks- und Berufskrankheiten“) in den Unternehmen von Interesse.

#### *Vorteile:*

- ☑ Selbsthilfe-Angebote stellen für BGF-Programme nicht nur eine sinnvolle, sondern auch eine innovative Bereicherung und Ergänzung dar.
- ☑ Kooperationen mit Selbsthilfeorganisationen und -gruppen auf regionaler Ebene sowie ein Rückgriff auf die vielfältigen Selbsthilfestrukturen vor Ort bieten sich insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen an, die nicht oder nur sehr begrenzt die Angebote kommerzieller BGF-Dienstleister in Anspruch nehmen können oder wollen.

### 4.3. Analyse und Beratung

Bestandteil eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die regelmäßige Analyse bzw. Überprüfung des Status quo. Vor der Planung von Maßnahmen sowohl im Bereich der Verhältnisprävention als auch im Bereich der Verhaltensprävention steht immer die Bestandsaufnahme, damit auch die „richtigen“ Maßnahmen geplant, durchgeführt und letztlich auch hinsichtlich ihres Erfolges bewertet und ggf. angepasst werden können.

#### Einbindung der Selbsthilfe

Im Rahmen der Analyse der Ist-Situation wie auch bei der Entwicklung von Lösungsansätzen und entsprechenden Maßnahmen können Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen als Expertinnen und Experten beratend hinzugezogen werden. Die Beratung kann sich erstrecken auf:

- Verhältnisprävention, z.B. Barrierefreiheit, Lärmschutz, Berücksichtigung spezifischer Anforderungen an die Ernährung in Kantinen (Allergien, Diabetes, Zöliakie etc.)
- Verhaltensprävention, z.B. Informations-, Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen (psychische Gesundheit, gesunde/spezifische Ernährung, Bewegungsübungen, Entspannung/Stressbewältigung etc.)
- Umgang mit Beschäftigten, die von Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen und Behinderungen betroffen sind, z.B. Informationen zum Verhalten in akut gefährdenden Situationen bei Menschen mit Diabetes oder mit Allergien, zu Hilfestellungen für Beschäftigte mit Sinnesbeeinträchtigungen, zur allgemeinen Ansprache oder zum Verhalten sowie zu gewünschten oder unerwünschten Hilfestellungen
- Arbeitsbewältigungsanalysen bei hohen Fehlzeiten von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen und Behinderungen

① Die beratende Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern von Selbsthilfeorganisationen kann je nach Thematik und Unternehmensstruktur

auf allen Unternehmensebenen - von der Unternehmensführung und dem BGM-Steuerungsgremium (Arbeitskreis Gesundheit) über Gesundheitszirkel bis hin zu gesundheitsbezogenen Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - stattfinden.

#### *Vorteile:*

- ☑ Aufgrund ihrer verbandlichen Beratungs- und Unterstützungstätigkeit verfügen Selbsthilfeorganisationen über ein hohes Maß an praktischem Wissen zum Umgang mit Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen und Behinderungen am Arbeitsplatz.
- ☑ Selbsthilfeorganisationen sind stets über aktuelle medizinisch-wissenschaftliche Entwicklungen informiert. Um dies zu gewährleisten, stehen sie in engem Kontakt mit entsprechenden Fachärztinnen und Fachärzten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - in vielen Selbsthilfeorganisationen wurden die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch durch die Einrichtung wissenschaftlicher Beiräte institutionalisiert.
- ☑ Besonders durch ihre Betroffenenkompetenz und das entsprechende Alltagswissen sind Vertreter von Selbsthilfeorganisationen kompetente Experten/Expertinnen und Berater/Beraterinnen. Die Einbeziehung der Betroffenen-Expertise und die Betrachtung von Sachverhalten und Problemlagen aus Sicht der Betroffenen gewährleistet, dass Lösungsansätze und Maßnahmen möglichst nah an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausgerichtet werden und dem aktuellen Stand des medizinischen Wissens entsprechen.



#### **4.4. Gesundheitsbezogene Gruppenaktivitäten in Unternehmen: Arbeitskreis Gesundheit, Gesundheitszirkel und gesundheitsbezogene Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

So unterschiedlich und vielfältig wie die Unternehmen selbst, so unterschiedlich und vielfältig sind auch die Herangehensweisen von Unternehmen, sich mit den Themen BGM und BGF auseinanderzusetzen. Drei Varianten von gesundheitsbezogenen Gruppenaktivitäten, die sich in der Praxis etabliert haben, werden im Folgenden exemplarisch vorgestellt.

##### *Arbeitskreis Gesundheit*

Der Arbeitskreis Gesundheit (AK Gesundheit) ist typischerweise das zentrale BGM-Steuerungsgremium, zumindest bei größeren Betrieben. Er ist für die gesamte Gesundheitsförderung im Unternehmen zuständig und entscheidet sowohl über die zu ergreifenden Maßnahmen als auch über den Einsatz der entsprechenden Ressourcen.

Hier tauschen sich diejenigen Akteure aus, die in gesundheitsrelevanten Fragen über Entscheidungs-, Mitbestimmungs- und Fachkompetenz verfügen. In der Regel sind dies Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensführung (z.B. auch Gesundheitsmanager), der Personalabteilung und der Arbeitnehmervertretung (Betriebs- bzw. Personalrat) sowie Betriebsärztinnen und -ärzte, meist auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sofern vorhanden, gehören dem Gremium oftmals auch die Schwerbehindertenvertretung, Sucht- und Frauenbeauftragte sowie Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren) an. Bei Bedarf werden zudem weitere innerbetriebliche (z.B. Sozialberatung, Kantine) und außerbetriebliche Akteure (z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften) beratend hinzugezogen.

##### *Gesundheitszirkel*

In den sog. Gesundheitszirkeln fungieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „Expertinnen und Experten“ ihrer eigenen Arbeitssituation. Hier stehen das Wissen

und die entsprechenden Lösungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinsichtlich gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und Anforderungen an ihre Arbeitsplätze im Vordergrund. Gesundheitszirkel sind relativ kleine Arbeitsgruppen, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig über einen begrenzten Zeitraum hinweg (ca. zehn Sitzungen à 60-90 Minuten) zusammenkommen. Je nach Größe und Struktur bzw. Arbeitsbereichen eines Unternehmens werden mehrere Gesundheitszirkel eingesetzt.

An einem Gesundheitszirkel nehmen etwa fünf bis zwölf von ihren Kolleginnen und Kollegen gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (des jeweiligen Arbeitsbereiches) teil. In den ersten Sitzungen tauschen sie sich zunächst über die Ursachen gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz aus. Sie erörtern Belastungsfaktoren wie z.B. Stress und Lärm - aber auch Themen wie Mobbing, schlechtes Betriebsklima und das Verhalten von Vorgesetzten. Daher sollten Gesundheitszirkel von unternehmensexternen (den Unternehmen nicht zugehörigen) entsprechend geschulten Moderatorinnen und Moderatoren geleitet bzw. begleitet werden. Auch sollten gewisse Verfahrensregeln, z.B. hinsichtlich Vertraulichkeit/Verschwiegenheit und regelmäßiger Teilnahme, vereinbart werden. In den weiteren Sitzungen erarbeiten und diskutieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam entsprechende Lösungsvorschläge, die dann der Unternehmensführung bzw. dem BGM-Steuerungsgremium (AK Gesundheit) zur Entscheidung zugeleitet werden.

Je nach Teilnehmerkreis gibt es verschiedene Varianten von Gesundheitszirkeln: In homogenen Gesundheitszirkeln tauschen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alleine mit der Moderatorin/dem Moderator aus. An heterogenen (gemischten) Gesundheitszirkeln nehmen zusätzlich auch Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensführung (z.B. auch Gesundheitsmanager), der Personalabteilung und der Arbeitnehmervertretung (Betriebs- bzw. Personalrat) sowie direkte Vorgesetzte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren) teil; bei Bedarf werden auch die Schwerbehindertenvertretung sowie Sucht- und Frauenbeauftragte hinzugezogen. Oftmals werden jedoch Mischformen aus homogenen und heterogenen Gesundheitszirkeln praktiziert, bei denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. in der ersten Phase mit der Moderatorin/dem Moderator alleine arbeiten und die

weiteren Akteure (direkte Vorgesetzte etc.) erst hinzukommen, wenn die gesundheitsgefährdenden Ursachen und Belastungsfaktoren zusammengetragen wurden.

### *Gesundheitsbezogene Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*

Insbesondere in größeren Unternehmen gibt es Arbeitsgruppen, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - in der Regel ohne direkte Vorgesetzte und ohne Moderation - untereinander zu Gesundheitsthemen austauschen. Zu unterscheiden sind hier zum einen Gruppen, die sich eher allgemein mit dem Thema Gesundheit befassen und z.B. auch den Umgang mit Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz erörtern. Zum anderen gibt es aber auch Gruppen, in denen sich (überwiegend betroffene) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestimmten Erkrankungen untereinander austauschen. Letztere weisen eine große Ähnlichkeit zu indikationsbezogenen Selbsthilfegruppen auf.

### Einbindung der Selbsthilfe

Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen können an BGM-Steuerungsgremien (AK Gesundheit), Gesundheitszirkeln und gesundheitsbezogenen Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilnehmen.

- ① BGM-Steuerungsgremien (AK Gesundheit) und teilweise auch Gesundheitszirkel befassen sich häufig mit sensiblen und vertraulichen unternehmensbezogenen Informationen. Eine Einbeziehung von unternehmensexternen Vertreterinnen und Vertretern von Selbsthilfeorganisationen kann daher nur unter Wahrung strenger Vertraulichkeitsregelungen erfolgen.
- ① Vor dem Hintergrund der oftmals sehr breiten Streuung der in BGM-Steuerungsgremien (AK Gesundheit), in Gesundheitszirkeln und in nicht-indikationsbezogenen Arbeitsgruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern behandelten Gesundheitsthemen erscheint hier eine punktuelle und bedarfsorientierte Teilnahme von Vertreterinnen und Vertretern von Selbsthilfeorganisationen zielführender als eine dauerhafte Einbindung.

Wenn ihre Teilnahme nicht auf eine indikationsspezifische Beratung, sondern auf eine moderierende/anleitende Funktion abzielt, kann hingegen auch eine längerfristige Einbeziehung erwogen werden.

- ① In gesundheitsbezogenen Arbeitsgruppen, in denen sich (betroffene) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander zu bestimmten Erkrankungen austauschen, können Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen über einen längeren Zeitraum hinweg teilnehmen und ggf. auch eine moderierende/anleitende Funktion übernehmen. Dies erscheint insbesondere dann sinnvoll, wenn sich aus einer solchen Gruppe auf längere Sicht eine unternehmensinterne Selbsthilfegruppe bilden soll.

#### *Vorteile:*

- ☑ In der Selbsthilfe stehen die Handlungsoptionen der Betroffenen im Umgang mit ihren Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen und Behinderungen im Vordergrund. Dabei gilt die Orientierung den Maßnahmen, welche die Gesundheit von Betroffenen erhalten und unterstützen und die eigenen Ressourcen mobilisieren sowie die das allgemeine Wohlbefinden von Betroffenen zur Erreichung dieser Ziele fördern. Dabei werden alle Lebensbereiche mit einbezogen. Diese Sichtweise ist auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus wird in der Selbsthilfe der Teilhabeaspekt betont, der ebenfalls auf die Handlungsoptionen des Einzelnen verweist. Insofern eignen sich Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen sehr gut, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen ein solch handlungsorientiertes Gesundheitsverständnis zu vermitteln.
- ☑ Kommunikation und Interaktion in der Gruppe sind essentielle Bestandteile der Selbsthilfearbeit. In den meisten Selbsthilfeorganisationen ist es im Sinne der Qualitätssicherung gängige Praxis, dass ehrenamtlich Aktive wie auch hauptamtlich Beschäftigte regelmäßig Fortbildungen und Schulungen durchlaufen, in denen sie lernen, Gruppen zu leiten und mit Konfliktsituationen umzugehen. Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen sind daher durchaus qualifiziert, einen

Gesundheitszirkel zu moderieren oder eine gesundheitsbezogene Gruppe von (betroffenen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leiten.

#### **4.5. Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren)**

Insbesondere in größeren Unternehmen finden sich häufig sogenannte Gesundheitspromotoren. In der Regel sind dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Kolleginnen und Kollegen auf das Thema Gesundheit im Unternehmen aufmerksam machen und denen insoweit eine Multiplikatorenfunktion zukommt. Sie machen auf bestehende Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie auf unternehmensinterne und -externe Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam und motivieren zur Teilnahme.

##### Einbindung der Selbsthilfe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Selbsthilfe engagieren, können in Unternehmen als Gesundheitspromotoren (Multiplikatoren) fungieren.

Bei Mitarbeiterbefragungen kann gezielt nach einem bestehenden Selbsthilfe-Engagement gefragt werden, um potentielle Gesundheitspromotoren zu identifizieren.

Auch könnte bei der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Gesundheitspromotoren auf die Kompetenzen und Angebote wie Schulungen, Fortbildungen, Seminare, Workshops (insbesondere auch Kommunikationstrainings), von Selbsthilfeorganisationen zurückgegriffen werden.

- ① Mitarbeiterbefragungen werden häufig in anonymisierter Form durchgeführt, da hier sensible Informationen abgefragt werden, z.B. zum subjektiven Belastungs- und Beanspruchungsempfinden, zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz/der Arbeitsorganisation und der unternehmensinternen Kommunikation/Information, zum Betriebsklima (Verhältnis der Beschäftigten untereinander und zu ihren Vorgesetzten) sowie zu persönlichen Perspektiven im Unternehmen und zu gesundheitlichen

Beschwerden. Die Abfrage eines bestehenden Selbsthilfe-Engagements zur Identifizierung potentieller Gesundheitspromotoren kann hingegen nicht vollständig anonymisiert stattfinden. Aus den Angaben lassen sich Rückschlüsse auf etwaige Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen und Behinderungen ziehen, was entsprechend berücksichtigt werden muss.

Vorteile:

- ☑ Gesundheitspromotoren, die aufgrund eines eigenen Selbsthilfe-Engagements oder aufgrund der Wahrnehmung von Schulungs-/Fortbildungsangeboten in engem Kontakt und Austausch zu Selbsthilfeorganisationen stehen, können ihren Kolleginnen und Kollegen das gesundheitsfördernde und ressourcenorientierte Konzept der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe glaubhaft vermitteln, ggf. bestehende Vorurteile und Missverständnisse abbauen und auf die Unterstützungsmöglichkeiten der Selbsthilfe aufmerksam machen.

#### **4.6. Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 2 SGB IX dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“ Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für viele aufeinanderfolgende Kurzeiterkrankungen. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers besteht unabhängig von der Betriebsgröße.

Das Ziel eines BEM ist also klar festgelegt: Die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten soll wieder (vollständig) hergestellt und eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden werden.

Wie dieses Ziel im Einzelnen erreicht werden soll, lässt die gesetzliche Regelung hingegen bewusst weitgehend offen, damit Arbeitgeber möglichst einzelfallbezogen und unter Berücksichtigung ihrer (betriebs-)spezifischen Möglichkeiten handeln können. Festgelegt ist jedoch, dass

1. ein BEM nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten erfolgen darf,
2. die zuständige Interessenvertretung der Beschäftigten (Betriebs- oder Personalrat), bei schwerbehinderten Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung, zu beteiligen ist,
3. der Werks- oder Betriebsarzt (arbeitsmedizinischer Dienst) hinzuzuziehen ist, wenn dies erforderlich erscheint,
4. die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten die Integrationsämter vom Arbeitgeber hinzuzuziehen sind, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit in Betracht kommen.

### Einbindung der Selbsthilfe

Betroffene Beschäftigte können ganz allgemein auf die Unterstützungsmöglichkeiten der Selbsthilfe aufmerksam gemacht werden (allgemeine Selbsthilfe-Informationen).

Wenn die Betroffenen Auskunft über den Grund ihrer Arbeitsunfähigkeit geben, können sie auch ganz gezielt auf die entsprechenden Selbsthilfeorganisationen und ihre Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen und zur Wahrnehmung der Selbsthilfe-Angebote motiviert werden (indikationsspezifische Selbsthilfe-Informationen).

Betroffenen Beschäftigten kann angeboten werden, dass Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen als Expertinnen und Experten in das BEM einbezogen und ihnen unterstützend „an die Seite gestellt“ werden.

Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen können die BEM-Verantwortlichen in Unternehmen praxisbezogen beraten und informieren, z.B. zu

Fragen der Arbeits(platz)gestaltung. Viele Selbsthilfeorganisationen verfügen zudem über medizinisch-wissenschaftliche Beiräte, auf deren Fachwissen zurückgegriffen werden kann.

- ① Die Informationen über (allgemeine oder indikationsspezifische) Selbsthilfe-Unterstützungsmöglichkeiten bzw. über die Möglichkeit der Einbindung von Selbsthilfevertreterinnen/-vertretern in das BEM sollten den betroffenen Beschäftigten bereits im Vorfeld eines BEM, spätestens jedoch wenn es ihnen angeboten wird, zukommen. Ist der Grund für die Arbeitsunfähigkeit bekannt, sollten die Informationen möglichst indikationsspezifisch und an den Bedürfnissen der Betroffenen ausgerichtet sein. So kann sichergestellt werden, dass auch Beschäftigte, die einem BEM letztlich nicht zustimmen oder es abbrechen, zumindest Kenntnis von den (allgemeinen oder indikationsspezifischen) Unterstützungsmöglichkeiten der Selbsthilfe erlangen.

#### *Vorteile:*

- ☑ Durch die Unterstützung bzw. Einbeziehung der externen Betroffenen-Expertise sind betroffene Beschäftigte eventuell eher geneigt, einem BEM zuzustimmen.
- ☑ Für Unternehmen sind bei ihrem BGM vornehmlich Erkrankungen mit relativ hoher Prävalenz/Inzidenz („Volkskrankheiten“) bzw. mit unmittelbarem Bezug zu unternehmensspezifischen Arbeitsabläufen etc. („Berufskrankheiten“) interessant. Das BEM bildet hier eine Ausnahme, da es bei der individuellen Erkrankung einer/eines Beschäftigten ansetzt; beim BEM sind Erkrankungen unabhängig von der Häufigkeit ihres Vorkommens für Unternehmen relevant. Insofern besteht beim BEM auch für Selbsthilfeorganisationen, die sich eher selten vorkommenden Indikationen widmen, ein Anknüpfungspunkt, sich in das BGM von Unternehmen einzubringen.



## 5. Good-Practice: Kooperationsbeispiele

Einige Selbsthilfeorganisationen sind bereits im Rahmen von Gesundheitstagen und ähnlichen Veranstaltungen von Unternehmen aktiv. Die Angebote reichen hierbei von Informationsveranstaltungen zu Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten über eingehende individuelle Beratung bis hin zu Tests/Screenings einschließlich entsprechender Beratung mit mobilen Beratungs- bzw. Teststellen. Auch werden Selbsthilfeorganisationen für (teils überbetriebliche) Seminare und Schulungen sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angefragt; mitunter werden sie auch zur spezifischen Beratung der Unternehmensführung hinzugezogen. Zudem stehen einige Selbsthilfeorganisationen auch in den Bereichen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, der beruflichen Rehabilitation und der Inklusion mit Unternehmen in Kontakt.

Ferner bieten einige Selbsthilfeorganisationen spezifische Projekte und Programme für ihre Mitglieder an, z.B. Bundesvereinigung Stottern & Selbsthilfe e.V. (BVSS) mit dem Projekt „Stottern & Beruf“ und die Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft e.V. (DMSG) mit dem Projekt „Jobcoaching“. Diese Projekte und Programme sind auf die Betroffenen zugeschnitten und sollen ihnen einen besseren Einstieg in das Arbeitsleben ermöglichen. Dabei wird natürlich auch auf die Arbeitgeberperspektive eingegangen, um (potentielle) Arbeitgeber entsprechend zu sensibilisieren. Insofern stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement von Unternehmen einen attraktiven Anknüpfungspunkt zur Entwicklung und Etablierung derartiger Projekte und Programme dar.

### **Ausstellung „Knochenschule“ und Vorträge**

#### Bundesselbsthilfeverband für Osteoporose e.V. (BfO)

Bereits mehrfach hat der BfO in Unternehmen und Behörden Vorträge zu Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten von Osteoporose gehalten und z.B. für Gesundheitstage auch seine „Knochenschule“ zur Verfügung gestellt. Hierbei handelt es sich um eine informative Wanderausstellung mit bis zu 20 Einzelinstallationen, die das Thema Osteoporose in allen Facetten darstellen. In

Schaukästen, auf Displays und an Plakatwänden werden Exponate, Bilder, Grafiken, künstlerische Objekte und vieles mehr gezeigt. Die interaktiven Schaukästen und Displays sind jeweils einem Themenkomplex zugeordnet und regen zur Prävention und Eigeninitiative an.

Nähere Informationen unter [www.osteoporose-deutschland.de](http://www.osteoporose-deutschland.de)

### **Seminarangebot: Psychische Erkrankungen im Arbeitsleben**

#### Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker e.V. (BAPK)

Der BAPK bietet seit 2002 Seminare für Unternehmen und Verwaltungen zum Thema „Strategien für den Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern“ an, die in Kooperation mit dem BKK Dachverband entwickelt wurden. Die Veranstaltungen richten sich insbesondere an Führungskräfte und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Arbeitswelt mit dem Thema konfrontiert sind. Die Seminare können direkt bei interessierten Unternehmen vor Ort durchgeführt oder auch überbetrieblich besucht werden. Zusätzlich zu den Seminarveranstaltungen bietet der BAPK zu diesem Thema die Broschüre "Psychisch krank im Job. Was tun?" als Praxishilfe an.

Nähere Informationen unter [www.psychiatrie.de/bapk/job](http://www.psychiatrie.de/bapk/job)

### **Berufliche Rehabilitation: Heidelberger Aphasie Modell (HAM)**

#### Bundesverband für die Rehabilitation der Aphasiker e.V. (BV Aphasie)

Viele Menschen mit Aphasie müssen ihre Ausbildung bzw. ihr Studium abbrechen oder es droht ihnen - sofern sie im Berufsleben stehen - die Frühverrentung. Durch die eingeschränkte Kommunikations- und Bewegungsfähigkeit ist die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr oder nur erschwert möglich. Hier setzt das Heidelberger Aphasie Modell (HAM) des BV Aphasie (in Kooperation mit der SRH Beruflichen Rehabilitation Heidelberg/Berufsförderungswerk und Fachschulen) mit neuen beruflichen Perspektiven und einer individuellen, fachlichen und

therapeutischen Begleitung an. Es ist überwiegend für aphasische Personen zwischen dem 20. und 45. Lebensjahr konzipiert. Voraussetzung für eine Teilnahme an dem Modell ist eine leichte Aphasie oder Restaphasie. Im Rahmen des Modells werden Betroffene auch am Arbeitsplatz (z.B. bei Praktika) begleitet und es finden entsprechende Beratungen mit der Unternehmensführung statt.

Nähere Informationen unter [www.aphasiker.de](http://www.aphasiker.de) und [www.bfw-heidelberg.de/berufliche-integration/fuer-aphasiker](http://www.bfw-heidelberg.de/berufliche-integration/fuer-aphasiker)

### **BEM-Beratung für Betroffene und Arbeitgeber**

#### Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V. (BSK)

Betroffene, denen von ihrem Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird, können unter bestimmten Voraussetzungen vom BSK beraten werden. Sofern dies von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gewünscht wird, umfasst die Unterstützung auch eine Beratung der auf Arbeitgeberseite in das BEM eingebundenen Akteure (Unternehmensführung, Personalverantwortliche, Betriebsärzte, Personalrat, Behindertenvertretung etc.).

Nähere Informationen unter [www.bsk-ev.org](http://www.bsk-ev.org)

### **AllergieMobil, Ernährungsberatung und -schulung**

#### Deutscher Allergie- und Asthmabund e.V. (DAAB)

An jährlich rund 200 Standorten bietet das AllergieMobil des DAAB eine fundierte Beratung und eine Überprüfung der Lungenfunktion (optional auch der Hautfunktion) an. Zudem wird über Krankheitsbilder, Diagnostik, Therapie und Medikation informiert. Es werden praktische Alltagstipps und Hinweise zur Allergenvermeidung gegeben und ortsnahe Schulungen und Gruppen/Ansprechpartner vermittelt. Die Beratung setzt dabei nach der Diagnose ein - oder aber sie zeigt bei entsprechendem Verdacht den Weg zu einer

Fachärztin/einem Facharzt bzw. einer Fachklinik auf. Das AllergieMobil, das 1997 im Rahmen eines Projekts ins Leben gerufen wurde, wird von wissenschaftlichen Beratungskräften des DAAB betreut. In den letzten Jahren suchten in jeweils einer Saison zwischen 65.000 und 80.000 Menschen die Standorte des AllergieMobils auf, um sich zu informieren oder beraten zu lassen. Neben Standorten in Innenstädten fährt das AllergieMobil auch bei Aktionstagen in Apotheken, Gesundheitsämtern, Krankenkassen, Ärztehäusern, Schulen etc. vor. Viele AllergieMobil-Termine finden zudem im Rahmen von Gesundheitstagen oder -wochen in Unternehmen, oftmals auch „in Serie“ an mehreren Unternehmensstandorten statt.

Darüber hinaus vermittelt der DAAB z.B. auch (externe) Ernährungsexpertinnen und -experten zur Beratung der Unternehmensführung und/oder zur Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen.

Im Zuge der Einführung bzw. Umsetzung der neuen EU-Lebensmittel- Informationsverordnung (LMIV) zur Deklaration lose angebotener Waren führt der DAAB zudem Informationsveranstaltungen und Schulungen z.B. für Köchinnen und Köche (auch in Mensen und Kantinen von Unternehmen) und für Verkäuferinnen und Verkäufer in Supermärkten durch.

Nähere Informationen unter [www.daab.de](http://www.daab.de)

## **Blickpunkt Auge - Rat und Hilfe bei Sehverlust**

### Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV)

Das Angebot „Blickpunkt Auge - Rat und Hilfe bei Sehverlust“ des DBSV wendet sich zwar in erster Linie an Menschen mit nachlassendem Sehvermögen (Augenpatientinnen und -patienten), bietet aber auch deren Angehörigen und Bezugspersonen sowie Arbeitgebern Rat und Hilfe (Information, Beratung, Orientierung und Unterstützung) zu allen mit einer Augenerkrankung verbundenen Fragen an. Die Beraterinnen und Berater sind vorwiegend selbst von einer Augenerkrankung betroffen und haben sich für die Beratungstätigkeit gemäß bundeseinheitlicher Standards qualifiziert. Sie stehen in Verbindung mit Fachleuten der Augenmedizin, Augenoptik, Rehabilitation, Psychologie, Pädagogik und

Alterswissenschaften. Weitere Partner sind andere Selbsthilfeorganisationen, Seniorenvertretungen, Wohlfahrts- und Sozialverbände sowie Behörden und Institutionen. Um Beratung und Unterstützung vor Ort anbieten zu können, wurden bzw. werden schrittweise regionale Anlaufstellen auf- und ausgebaut. Die ersten Beratungsstellen wurden Anfang 2012 eröffnet. Heute gibt es 62 Standorte in 12 Bundesländern. In drei Regionen (Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Bayern) sind zudem mit Informationsmaterialien und Hilfsmitteln ausgestattete Beratungsmobile unterwegs. Seit 2012 wurden mehr als 100 Informationsveranstaltungen und 17 Gruppenangebote organisiert. Die erste Blickpunkt Auge Broschüre „Wenn die Augen schwächer werden“ erschien 2016. Bis 2018 will Blickpunkt Auge deutschlandweit präsent sein.

Ein überregionaler Dienst beim DBSV koordiniert den Auf- und Ausbau regionaler Angebote und unterstützt die beteiligten Landesorganisationen bei allen damit zusammenhängenden Fragen.

Das Beratungsangebot wird hauptsächlich von betroffenen Menschen und ihren Angehörigen genutzt, aber auch von Senioreneinrichtungen. Es wird zunehmend auch von Unternehmen nachgefragt, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass die regionalen Beratungsstellen des DBSV im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der beruflichen Rehabilitation und Inklusion eng mit Integrationsfachdiensten (IFD), Berufsförderungswerken (BFD) und Berufsbildungswerken (BBW) kooperieren.

Nähere Informationen unter [www.dbsv.org](http://www.dbsv.org) und [www.blickpunkt-auge.de](http://www.blickpunkt-auge.de)

## **HÖRMobil, Schulung und Beratung**

### Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB)

Die DSB-HÖRMobil-TOUR zur Lärmprävention erfreut sich seit Projektbeginn im Jahr 2006 zunehmender Beliebtheit und großer Resonanz. Gemeinsam mit Akustikerinnen und Akustikern vor Ort werden kostenlos ausführliche Hörchecks mit entsprechender individueller Beratung zur Gesundheit des Gehörs, zu Kommunikationshilfen und zu technischen Hilfsmitteln durchgeführt. Jedes Jahr in der Zeit von März bis Oktober ist das HÖRMobil in ganz Deutschland unterwegs - in

Innenstädten und auf Gesundheitsmessen. Inzwischen wird das DSB-HÖRMobil auch von zahlreichen Unternehmen für Gesundheitstage o.ä. angefragt.

Ferner bietet der DSB Schulungen und Informationsveranstaltungen für akut helfende Dienste (Polizei, Feuerwehr, Sanitäter) an, bei denen den Helferinnen und Helfern der richtige kommunikative Umgang mit hörgeschädigten Personen nahe gebracht wird.

Darüber hinaus widmet sich das Referat „Barrierefreies Planen und Bauen“ des DSB u.a. der Beratung von Bauherren, Institutionen, Planern und Unternehmen bzgl. Lärmschwerhörigkeit, Lärmschutz und sensorischer Barrierefreiheit für Hörgeschädigte.

Nähere Informationen unter [www.schwerhoerigen-netz.de](http://www.schwerhoerigen-netz.de)

### **Vorsorgeuntersuchungen und individuelle Beratung**

#### Schilddrüsen-Liga Deutschland e.V.

Seit 2002 führt die Schilddrüsen-Liga Deutschland e.V. zusammen mit Ärztinnen und Ärzten der Nuklearmedizinischen Abteilung der Universitätsklinik Bonn in Unternehmen, Behörden und Krankenkassen im Rahmen von Gesundheitstagen Ultraschalluntersuchungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die Untersuchungsergebnisse sofort mitgeteilt. Sie werden auch direkt über weitere ggf. zu ergreifende Maßnahmen zur Sicherung der Diagnose und/oder zur Einleitung entsprechender Behandlungsmaßnahmen informiert.

Nähere Informationen unter [www.schilddruesenliga.de](http://www.schilddruesenliga.de)

### **Projekt „Stottern und Beruf“, Abbau von Vorurteilen und Aufklärung**

#### Bundesvereinigung Stottern & Selbsthilfe e.V. (BVSS)

Das Projekt „Stottern und Beruf“ hat die Bundesvereinigung Stottern & Selbsthilfe e.V. (BVSS) im Jahr 2012, unterstützt durch eine Unternehmensstiftung, begonnen.

Nach einer ersten erfolgreichen Phase wurde es 2015 um weitere drei Jahre bis 2018 verlängert. Mit dem Projekt verfolgt die BVSS im Wesentlichen drei Ziele:

- Stärkung und Unterstützung stotternder Menschen in beruflichen Fragestellungen durch die Selbsthilfe
- Stärkung der Stotterer-Selbsthilfegruppen in ihrer Kompetenz auf dem Gebiet „Stottern und Beruf“
- Beseitigung von Hürden für stotternde Menschen im Arbeitsleben durch Abbau von Unwissenheit und Vorurteilen über Stottern

Zusammen mit den Landesverbänden und den Selbsthilfegruppen bezieht die BVSS alle Ebenen der Stotterer-Selbsthilfe in Deutschland ein. Die Ziele realisiert sie durch eine Reihe von Projektbausteinen.

(1) Multiplikatoren und lokale Veranstaltungen. In einmal jährlich stattfindenden Wochenendseminaren werden von den Landesverbänden entsandte Ehrenamtliche zu Multiplikatoren ausgebildet, die dann z.B. den Selbsthilfegruppen für lokale oder regionale Veranstaltungen (Infoabende, Workshops) zur Verfügung stehen. Das Thema „Stottern und Bewerbung“ bildete den Schwerpunkt der ersten Phase. Neben inhaltlichen wurden in den Seminaren auch methodische Kompetenzen vermittelt.

(2) Mentoring. Hier vermittelt die BVSS direkte Kontakte zwischen ratsuchenden - meist jungen - Stotternden und berufserfahrenen Betroffenen, um berufsspezifische Fragestellungen zu klären. Zu diesem Zweck wurde ein Datenpool potentieller „Wegbegleiter“ angelegt.

(3) Berufsorientierungsseminar. In 2016 führt die BVSS zum ersten Mal ein Berufsorientierungsseminar als Wochenendseminar für junge Stotternde zwischen 16 und 25 Jahren durch. Während klassische Berufsberatung häufig pauschal einen sprechcharmen Beruf empfiehlt und dadurch die persönlichen Wünsche der jungen Menschen unberücksichtigt lässt, unterstützt die BVSS die Teilnehmer darin, zu einer realistischen und selbstbewussten Einschätzung ihrer beruflichen Möglichkeiten mit Stottern zu gelangen. Zusätzlich zum Fachreferenten stehen berufserfahrene Stotternde aus der Selbsthilfe zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

(4) Beratung und Information. In der Geschäftsstelle der BVSS werden Anfragen von

direkt oder indirekt Betroffenen am Telefon und per E-Mail beantwortet.

(5) Öffentlichkeitsarbeit. Der Flyer „Stotternde Menschen im Arbeitsleben“ und die neu gestalteten Webseiten unter [www.bvss.de/beruf](http://www.bvss.de/beruf) bieten für Stotternde und Arbeitgeber zielgruppenspezifische Informationen über „Stottern und Beruf“.

Mit dem Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit leitet die BVSS zur zweiten Phase des Projekts über. In dieser steht die Aufklärung und Information der „Arbeitgeberseite“ (Personaler, Vorgesetzte, Kammern, Arbeitsvermittlung etc.) im Vordergrund. Diese Akteure werden gezielt angesprochen, um über Stottern zu informieren. Dies geschieht durch den Besuch von berufsrelevanten Messen, aber auch durch Schulungen, in denen Stotternde als Referenten von ihren Erfahrungen berichten.

Nähere Informationen zum Projekt „Stottern und Beruf“ unter <http://www.bvss.de/beruf>



## 6. Zusammenfassung

Dieser Leitfaden soll eine erste Orientierung für Selbsthilfeorganisationen bieten, wenn sie sich mit Themen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und betrieblicher Gesundheitsförderung auseinandersetzen und sich in ihren Aufgabenstellungen auch diesem Arbeitsfeld zuwenden möchten. Dabei sollen sie sich mit Hilfe dieses Leitfadens einen ersten Überblick verschaffen können und Methoden und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. der betrieblichen Gesundheitsförderung kennen lernen.

Weiterhin soll dieser Leitfaden Unternehmen einen Einblick geben, welche wertvolle Arbeit die Selbsthilfe leisten kann. Er zeigt auf, warum Organisationen der Selbsthilfe im betrieblichen Gesundheitsmanagement wertvolle Partner für Unternehmen sein können. Der Leitfaden soll für Unternehmen einen Anreiz schaffen, sich mit dem Thema Selbsthilfe auseinanderzusetzen und dazu ermuntern, Kooperationen zum Wohle der Mitarbeiter einzugehen.

In diesem Leitfaden werden Begrifflichkeiten aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement erläutert und Rahmenbedingungen für eine gemeinsame Vorgehensweise dargestellt. Des Weiteren werden Instrumente und Maßnahmen in Unternehmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung vorgestellt und inwiefern Selbsthilfeorganisationen darin eingebunden werden können. Dabei wird auch auf Grenzen und Besonderheiten der jeweiligen Beteiligungsmöglichkeiten eingegangen.

Schließlich werden einige Good-Practice Beispiele aus der Selbsthilfearbeit gezeigt, die bereits Maßnahmen umsetzen und mit Unternehmen zusammenarbeiten.

## 7. Literaturhinweise

Badura, B.; Ritter, W.; Scherf, M.: „Betriebliches Gesundheitsmanagement - ein Leitfaden für die Praxis“, Hans Böckler Stiftung, 1999

BAG SELBSTHILFE:

<http://bag-selbsthilfe.de/>

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement:

<http://www.bgm-bv.de/>

GKV-Spitzenverband: „Leitfaden Prävention“, Fassung vom 10. Dezember 2014

Matyssek, Anne Katrin: Praxistipps für betriebliches Gesundheitsmanagement: Fallstricke vermeiden - Stolperfallen umgehen - Menschen gewinnen, BGM voranbringen, Norderstedt, 2013

Reis-Klingspiegl, Karin: „Gesundheitsförderung und Selbsthilfe“, In: Meggeneder, Oskar (Hrsg.): „Selbsthilfe im Wandel der Zeit. Neue Herausforderungen für die Selbsthilfe im Gesundheitswesen“, Frankfurt am Main, 2011

Simon, D.; Heger, G.; Reszies, S.: „Praxishandbuch Betriebliche Gesundheitsförderung“, Kohlhammer, Stuttgart, 2011

Uhle, T; Treier, M.: „Betriebliches Gesundheitsmanagement - Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen.“, Springer, Heidelberg, 2013