

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 Be-

schwerden 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 durchzu-



Jörg Schlüpmann, Jana Hausmann, Kurt-Georg Ciesinger

führen. 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 Dosi-Mirror-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.

