

## **Informationsveranstaltungen**

### **Gesundheitstage**

Infostände, Gesundheitschecks, Schnupperkurse, Expertenvorträge etc. aktivieren die Mitarbeiter und fördern den Erfahrungsaustausch untereinander.

### **Vorträge zur Entwicklung von Gesundheitskompetenz und Burnout-Prophylaxe**

Die Vorträge um den Themenkomplex von BGM, Gesunde Führung, Stressreduktion etc. erfolgen durch ausgewiesene Spezialisten. Sie sind praxistauglich und unternehmens- oder branchenspezifisch angepasst.

### **Coaching-Zirkel**

In einem definierten Zeitraum treffen sie Führungskräfte vergleichbarer Hierarchieebenen, jedoch ohne gegenseitige Abhängigkeiten oder Befugnisse und setzen sich durch die Unterstützung eines Gesundheitscoachs mit aktuellen Fragestellungen, Stressfaktoren oder sonstigen Konfliktfeldern aus lösungsorientierter und systemischer Sicht auseinander. Darüber hinaus kann jeder Teilnehmer auf das gesamte Gruppenpotential zurückgreifen und „live“ an den Erfahrungen der Kollegen partizipieren. Zusätzlich verbessert sich die interne Kommunikation, Arbeitsabläufe und Schnittstellen können optimiert werden, einzelne Schritte werden vernetzter und transparenter.

### **Organisationsaufstellungen**

Auch als systemische Strukturaufstellungen benannt, beschreiben sie eine Methode, die dazu dient, bestehende Strukturen innerhalb gegebener (wahrgenommener) Systeme (wie Teams, Abteilungen, Organisationen) und die damit verbundenen Konfliktfelder (Machtstrukturen, seelische und physische Problemstellungen) aufzudecken. Mit dieser Methode können komplexe, systemische Zusammenhänge deutlich dargestellt und erlebbar gemacht werden, so dass häufig erst durch diese Methode wirkliche Veränderungsprozesse möglich sind.

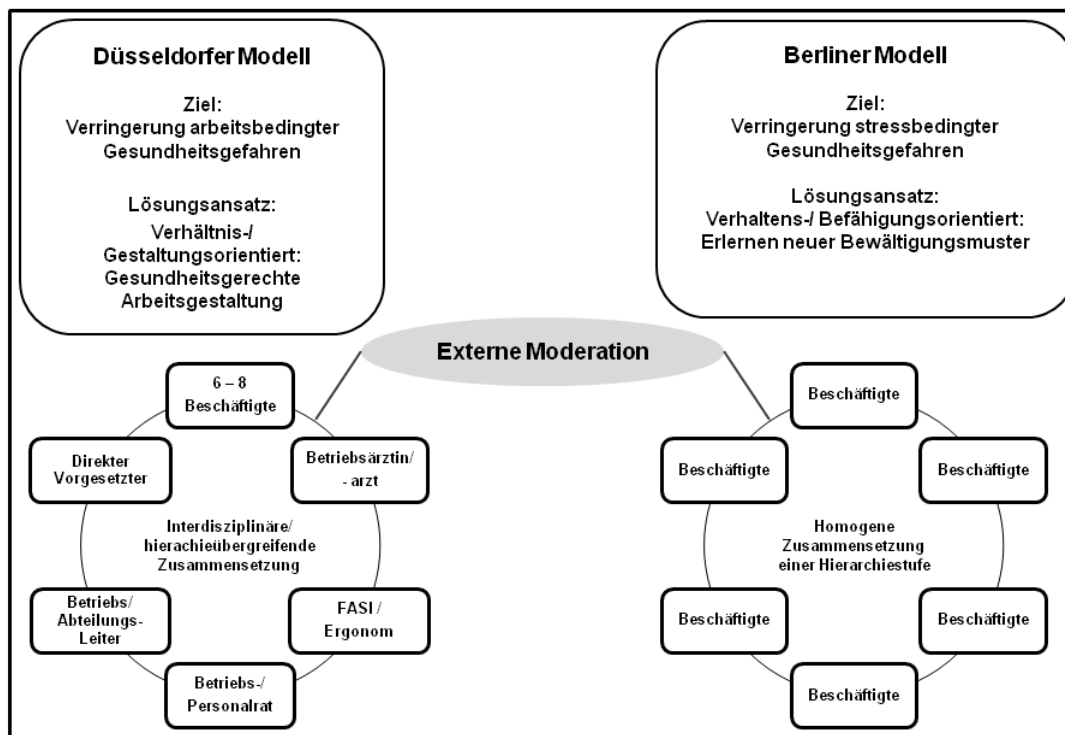
### **Weiterbildungen zu Gesundheitsmultiplikatoren**

Diese Weiterbildung umfasst ein umfangreiches Hintergrundwissen, praktisch anwendbare Techniken und Methoden zur Reduktion von Stress und zur Burnout-Prävention. Die Gesundheitsmultiplikatoren unterstützen den Aufbau eines Systems zur Entwicklung von Gesundheitskompetenz. Sie entlasten die Führungskräfte und Gesundheitscoachs, indem sie unternehmensintern in Projektteams, Gruppen oder auch zusammen mit einzelnen Mitarbeitern ein Netzwerk aufbauen, mit dem sie den Kontakt zur „Basis“ halten und derart die Bedürfnisse der Mitarbeiter kennen und benennen können. Ihre Arbeit trägt entscheidend dazu bei, dass die Veränderungen nicht an der Unternehmensrealität vorbei gehen, sondern von einem Großteil der Beschäftigten aktiv mitgetragen werden.

Ziel ist es, über ein internes Netz von Gesundheitsmultiplikatoren unternehmensspezifisch ein effektives Entlastungsmanagement zur Vermeidung und Reduktion von stressbedingten Krankheitsausfällen und Burnout aufzubauen. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stehen die Stärkung von Eigenverantwortung, Motivation, Achtsamkeit für eine gute Work-Life-Balance.

## Gesundheitszirkel

Im Allgemeinen versteht man unter dem Begriff „Gesundheitszirkel“ Konzepte, in denen sich die Mitarbeiter aktiv im Prozess des Wissensaustauschs engagieren und sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden „Sitzungen“ zu Problemen im Gesundheitsbereich äußern und Maßnahmen entwickeln, die sie mit der Projektgruppe abstimmen können. In den 1980er Jahren sind zwei Konzepte für Gesundheitszirkel entstanden, das Düsseldorfer Modell und das Berliner Modell:



Quelle: Sochert 2010, in Anlehnung an den BKK Bundesverband

Kennzeichnend für das Düsseldorfer Modell ist eine interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Zusammensetzung der Teilnehmer, so dass der Gesundheitszirkel einen Querschnitt durch das betriebliche Positionsgefüge bildet. Die Ursprünge dieses Modells liegen in der Arbeitsschutzforschung. Aus der Entstehungsgeschichte wird ein verhältnis- bzw. gestaltungsorientierter Ansatz betont, dessen Ziel es ist, organisatorische, technische und verhaltensbezogene Vorschläge zur Reduktion der Arbeitsbelastungen, die als die Gesundheit beeinträchtigend erlebt werden, zu erarbeiten und umzusetzen, in der Regel erfolgt dies durch einen externen Moderator oder einen Gesundheitscoach.

Das Berliner Modell hingegen basiert auf einer homogenen Zusammensetzung von maximal 10 bis 15 Mitarbeiter einer Hierarchiestufe, die in Begleitung eines externen Moderators nach Verbesserungsmöglichkeiten ihrer Arbeitssituation suchen. Dieser Ansatz hat sich aus der Stressforschung entwickelt und verfolgt eher einen verhaltens- oder befähigungsorientierten Ansatz, bei dem Vorschläge und Methoden zum Erlernen neuer Bewältigungsmuster im Vordergrund stehen.

**Zeitliche Dauer:** in der Regel sind die Gesundheitszirkel zeitlich befristet und erstreckt sich über fünf bis sechs Treffen mit jeweils zwei stündiger Dauer im Abstand von zwei bis drei Wochen.

**Transparenz und Freiwilligkeit:** die Mitarbeiter nehmen freiwillig teil, können auf Basis eines transparenten Verfahrens auch von Kollegen vorgeschlagen werden.

**Weitere Informationen erhalten Sie unter 0451-292.66.59 oder unter [info@afgm.de](mailto:info@afgm.de).**