

ergopraxis

ERGOTHERAPIE IN ALLEN FACETTEN

4 April 2014 | 7. Jahrgang
ISSN 1439-2283
www.thieme.de/ergopraxis

Lese-
probe

ERGOTHERAPIE UND MUSIKTHERAPIE

Herr Dietz liebt die Musik

EIN ATTRAKTIVES ARBEITSFELD

Betriebliches Gesundheitsmanagement

PERFETTI BEI FAZIALISPARESE

Gesicht ist Emotion

DIE LESERFRAGE

Behandlung verweigern – geht das?



praxisprofi

Social Media
in der Praxis

Ein attraktives Arbeitsfeld

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT Gesundheitsförderung und -management in Betrieben boomt. Ökonomische Gründe, die Gesetzeslage, aber auch Imagegründe bewegen immer mehr Firmen dazu, Ausschau nach kompetenter Beratung in Sachen Gesundheitsförderung zu halten: ein interessantes Arbeitsfeld für Ergotherapeuten.

Lernziele

- Sie lernen drei Handlungsebenen in der Gesundheitsförderung zu unterscheiden.
- Ihnen wird bewusst, welche professionelle Rolle und innere Haltung im betrieblichen Setting zielführend sind.
- Sie wissen, welche Kompetenzen man braucht, um Konzepte für Gesundheitsförderung und -management im Betrieb zu erstellen.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz? „Nice to have, aber wir haben Wichtigeres zu tun.“ Es ist noch nicht so lange her, da konnten sich Geschäftsführer solche Einstellungen erlauben. Das hat sich in den letzten Jahren geändert. Der demografische Wandel, ökonomische Gründe, Gesetzeslage sowie Imagegründe bewegen immer mehr Firmen dazu, Ausschau nach kompetenter Beratung und Begleitung in Sachen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu halten. Begriffe wie betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung sind in aller Munde. Häufig werden diese Begriffe synonym gebraucht. Das kann zu Missverständnissen und in der Folge zu unklarer Projektplanung führen. Es ist wichtig, folgende drei Handlungsebenen zu unterscheiden:

- Persönliche Gesundheitsförderung (PGF)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Persönliche Gesundheitsförderung (PGF) ➤ Die PGF beinhaltet alle Maßnahmen, die Einzelpersonen ergreifen können, um ganz allgemein ihre Gesundheit zu fördern, zu schützen oder zu verbessern. Diese Maßnahmen haben in der Regel keinen Bezug zum Arbeitsplatz und können nicht von außen verordnet werden. Jeder Mensch bestimmt selbst und wählt freiwillig, ob und wie er seine persönliche Gesundheit fördern möchte, wie zum Beispiel durch Bewegungs- und Entspannungsprogramme, Stressbewältigung, Raucherentwöhnung und Ernährungsberatung.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ➤ Die BGF bezieht sich direkt auf das Verhalten und auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz. Diese Maßnahmen werden vom Arbeitgeber in Auftrag gegeben. Um arbeitsplatzspezifische Maßnahmen zur BGF auswählen, planen und umsetzen zu können, werden die aktuellen gesundheitlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes analysiert. Die Teilnahme an den Maßnahmen ist verbindlich und zählt zur Arbeitszeit. Verhältnisbezogene Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können zum Beispiel eine Arbeitsplatzberatung und/oder -optimierung sein. Beispiele für verhaltensbezogene Maßnahmen sind Bewegungsprogramme oder Stressbewältigungsprogramme mit unmittelbarem Arbeitsplatzbezug.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ➤ Beim BGM geht es um die betrieblichen Strukturen. Diese bilden die Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung, zum Beispiel eine Zielvereinbarung zur BGF. Beim Gesundheitsmanagement definiert die Geschäftsleitung, welche Ziele sie verfolgt, wie vorgegangen werden soll und wer wofür verantwortlich ist. Sie legt ein Jahresbudget fest und gründet einen Lenkungskreis, der die Prozesse steuert, begleitet und evaluiert. Außerdem definiert sie, wie die Zusammenarbeit mit externen Experten oder Krankenkassen aussehen soll. BGM ist eine Aufgabe des Managements und darf nicht verwechselt werden mit den Aufgaben der BGF. Ergotherapeuten können durchaus beratend tätig werden, wenn es zum Beispiel um den Aufbau eines solchen BGM-Systems geht: Sie können den Lenkungskreis moderieren, Analyseinstrumente empfehlen, dabei helfen, eine Zielvereinbarung zu gestalten und den Prozess zum Aufbau eines nachhaltigen BGM-Systems begleiten. Ohne Gesundheitsmanagement gibt es keine nachhaltigen Effekte in der Gesundheitsförderung. Deshalb sollte vor Einzelmaßnahmen der BGF geklärt werden, wie das jeweilige BGM gestaltet werden kann.


Die betrieblichen Strukturen und Begriffe kennen ➤ Im betrieblichen Umfeld müssen Ergotherapeuten mit dem Vokabular der



Abb. 1 Eine „bewegte Pause“ in der Gruppe macht Spaß und ist nur eine von vielen Möglichkeiten, seine Pause am Arbeitsplatz gesünder zu gestalten.

Betriebe sicher umgehen können. Sie wissen, was den Werkschutz vom Arbeitsschutz unterscheidet und an welcher Stelle der Betriebsrat bestimmten Maßnahmen zustimmen muss. Sie kennen die Aufgabenbereiche des Betriebsarztes und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und wissen, mit welchen Instrumenten dort gearbeitet wird. Und ihnen sind die gesetzlichen Verordnungen und Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vertraut.

Außerdem unterscheiden sie klar zwischen Verhaltens-, Verhältnis und Systemprävention. Die Verhaltensprävention umfasst vorbeugende Maßnahmen, die sich auf das Verhalten der Mitarbeiter beziehen. Dazu gehört, dass Arbeitnehmer ihr Verhalten überprüfen und optimieren, neue Verhaltensweisen und -muster lernen und neue Strategien entwickeln. Beispiele für verhaltenspräventive Maßnahmen sind:


- > Pausengestaltung mit Bewegung ( **Abb. 1**)
- > Ernährungs- und Bewegungsverhalten in der Schichtarbeit

Die Verhältnisprävention bezieht sich auf das Gestalten gesunder Arbeitsbedingungen. Hier werden die Arbeitsbedingungen überprüft und optimiert, zum Beispiel:

- > ausreichende Beleuchtung am Bildschirmarbeitsplatz
- > altersgerechte Anpassung von Schichtarbeit

Bei der Systemprävention geht es um gesunde Kooperationen im gesamten Unternehmen. Systemprävention beinhaltet verhaltens- sowie verhältnisbezogene Maßnahmen. Beispiele sind Maßnahmen zur Teamentwicklung und Krankenrückkehrgespräche.

Die professionelle Rolle klären > Wenn Sie im Bereich Prävention für die Zielgruppen Industrie, öffentliche Verwaltung, Banken und Versicherungen professionell tätig werden möchten, dann sollten Sie vorab für sich klären, in welchem der genannten Handlungsfelder Sie Ihre Leistungen anbieten möchten: im BGM, in der BGF,


in der PGF? Oder in allen drei Bereichen? Jedes Handlungsfeld umfasst unterschiedliche Inhalte und benötigt spezifische Qualifikationen und Herangehensweisen. Des Weiteren sollten Sie Ihre verschiedenen inneren Haltungen reflektieren: Wie trete ich auf? Man kann im Beratungsprozess verschiedene Rollen einnehmen – die Rolle des Experten, des Helfers oder des Coaches ( **Tab. 1, S. 20**).

In der Expertenrolle sind Sie auf dem neuesten Stand der Wissenschaft und geben Erkenntnisse, Tipps und Ratschläge an Ihre Klienten weiter. Sie erkennen, wo Probleme liegen, und sprechen Empfehlungen oder Verbote aus. Sie bedienen sich Ihres Fach- und Erfahrungswissens, sind verantwortlich für einen Maßnahmenplan und die Kontrolle der Ergebnisse.

In der Rolle des Helfers geben Sie dem Klienten punktuell und auf einfühlsame Weise Ratschläge, Übungen und Empfehlungen an die Hand. Sie nutzen Ihr Fach- und

Handlungswissen sowie Ihr Erfahrungswissen und pflegen die Beziehung zu Ihrem Gegenüber. Problematisch an der Helferrolle: Sollten Sie diese Haltung öfter einnehmen – das geschieht häufig


Betriebliche Gesundheitsförderung beinhaltet idealerweise Maßnahmen zur Verhaltens-, Verhältnis- und Systemprävention.



ZU GEWINNEN

Gesundheitsförderung

Wir verlosen drei Exemplare des Buches „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ von Cornelia Schneider (Verlag Hans Huber). Klicken Sie bis zum 30.4.2014 unter www.thieme.de/ergopraxis > „Gewinnspiel“ auf das Stichwort „Gesundheit fördern“.





Refresher

	Experte	Helfer	Coach
Innere Haltung	„Ich weiß, was gut für dich ist, und zeige dir das.“ „Wenn du machst, was ich dir sage, wird dir das helfen.“	„Ich weiß, was gut ist, und helfe dir mit meinem Wissen und Können.“ „Die Beziehung zwischen uns ist wichtig, allerdings bist du abhängig.“	„Ich helfe dir, dein Problem zu verstehen, damit du es selbst lösen kannst und zukünftig unabhängiger wirst.“
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> > Fachwissen > Erfahrungswissen 	<ul style="list-style-type: none"> > Fach- und Handlungswissen > Erfahrungswissen > Beziehungsgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> > Fach- und Handlungswissen > Erfahrungswissen > Methodenkompetenz > Beratungstechniken

Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit des Klienten

Tab. 1 Therapeuten können verschiedene Rollen einnehmen. In der Rolle des Coaches gestehen sie ihren Klienten am meisten zu, selbstbestimmt und unabhängig zu handeln.

unbewusst –, laufen Sie Gefahr, sich selbst zu überfordern und gleichzeitig dem Klienten nicht wirklich zu helfen. Wenn Sie ihm zu viel abnehmen, kann er nicht lernen, seine Selbstwirksamkeit zu erkennen und zu stärken. In der Helferrolle sind Sie anfälliger für einen Burn-out. Und Sie laufen Gefahr, Klienten abhängig, schwach und klein zu machen. In der Prävention ist allerdings genau das Gegenteil gefragt.

In der Rolle des Coaches geben Sie wichtige Impulse zur Verhaltensänderung. Sie helfen dem Klienten durch Gesprächsführung und gezielte Fragen, selbst herauszufinden, was gut für ihn ist. Sie unterstützen ihn, seine eigenen Ziele zu formulieren, und reflektieren gemeinsam die Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen. Ihr Menschenbild ist geprägt von dem Gedanken, dass jeder Mensch immer dazulernen kann und zur Veränderung fähig ist. Der Coach benötigt vielfältige Kompetenzen: Wie alle anderen braucht auch er Fach- und Handlungswissen sowie Erfahrungswissen. Hinzu kommen Methodenkompetenz und ein sicherer Umgang mit verschiedenen Beratungstechniken.

Je nach Zielsetzung kann es für eine gewisse Zeit sinnvoll sein, die eine oder andere der beschriebenen Rollen einzunehmen. Wichtig ist, dass man sich seiner Rolle stets bewusst ist und sie den Anforderungen gemäß auswählt. Dabei sollten Sie beachten, was die Situation verlangt, und auf die Bedürfnisse Ihres Gegenübers eingehen. Im Arbeitsschutz beispielsweise ist die Expertenrolle gefragt. Die Helferrolle dagegen kann nur kurzfristig, beispielsweise in Extremsituationen, sinnvoll sein. Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit des Klienten sind am geringsten, wenn er den Rat eines Experten erhält (☞ **Tab. 1**). In der Rolle des Coaches können Sie am besten dazu beitragen, dass ein Klient sein Ver-

halten reflektiert und sich bewusst macht, was er ändern möchte, wie und warum – die besten Voraussetzungen für nachhaltige Verhaltensänderungen.

Den Auftrag klären > Angenommen, Sie haben die Anfrage eines Betriebes erhalten und man bittet Sie um ein Erstgespräch. Dann klären Sie in diesem Gespräch zunächst: Was möchte der Kunde? Was soll das Ergebnis bzw. das Ziel der Maßnahmen sein? Wie kann gemessen werden, ob die Arbeit erfolgreich war? Als Leitfaden für das Erstgespräch können die vier „A“ der Auftragsklärung hilfreich sein:

> **Anlass:** Bringen Sie in Erfahrung, was Ihren Klienten dazu bewogen hat, sich gerade jetzt in der Gesundheitsförderung engagieren zu wollen. Gab es einen konkreten Anlass? Zum Beispiel eine Gefährdungsbeurteilung oder eine Mitarbeiterbefragung, bei der spezifische Belastungen erhoben wurden?

> **Anliegen:** Lassen Sie sich das Anliegen Ihres Klienten schildern. Was sind die Umstände, wegen derer er sich an Sie wendet? Welche Probleme bringen ihn zu Ihnen?

> **Auftrag:** Holen Sie sich Ihren Auftrag konkret ab. Fragen Sie nach: Was wird von Ihnen erwartet? Was soll Ihre Aufgabe sein, was gehört nicht zu Ihrem Auftrag? Was betrachtet Ihr Auftraggeber als erfolgreiche Arbeit: Wenn die Mitarbeiter zufrieden oder wenn die ergonomischen Mängel beseitigt sind? Und wie soll das gemessen und dokumentiert werden? Oder sollen Sie gar die Arbeitsunfähigkeitszahlen reduzieren? Können das die ausgewählten Maßnahmen tatsächlich leisten?

> **Ablauf:** Klären Sie im ersten Gespräch auch, wie Sie gemeinsam weiter vorgehen wollen. Wie wollen Sie die Probleme angehen? Welche Schritte sind dafür notwendig?

In der Rolle des Coaches hilft man den Klienten, selbst herauszufinden, was gut für sie ist.



Abb. 2 Hilfe zur Selbsthilfe: Cornelia Schneider zeigt Mitarbeitern am Arbeitsplatz, welche Ausgleichsübungen sie durchführen können – und zwar bevor Nacken oder Rücken schmerzen.



FORT- UND WEITERBILDUNG

Weiterbildungen zu BGM und BGF

Idealerweise sind Fort- und Weiterbildungen so konzipiert, dass der interdisziplinäre Charakter von BGM und BGF zum Tragen kommt. Ein interprofessionelles Referententeam ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Wenn im Rahmen der Weiterbildung zudem Hospitationen möglich sind, können Therapeuten überprüfen, wie sich theoretische Inhalte praktisch anwenden lassen, und die Ausbilder sehen, wo der Hospitant steht.

Die Gesellschaft für Gesundheitspflege und interdisziplinäre Weiterbildung (GGW Homburg), die Maßnahmen zu BGM und BGF anbietet, führt außerdem Fort- und Weiterbildungen durch. Zum Beispiel können sich Ergo- und Physiotherapeuten zum PhysioCoach® qualifizieren.

Des Weiteren bieten Industrie- und Handelskammern Weiterbildungen zu BGF und BGM an. Aber auch bei den Berufsverbänden wird man fündig.

Seien Sie bei den Absprachen möglichst konkret. Wer wird bis wann was unternehmen? Am besten halten Sie alles Vereinbarte schriftlich fest und lassen es sich vom Auftraggeber bestätigen.

Die Inhalte gestalten > Gerade in der betrieblichen Gesundheitsförderung können Ergotherapeuten ein „freies Feld“ bestellen. Neben den klassischen Angeboten wie ergonomische Arbeitsplatzberatung haben Sie die Möglichkeit, ganz neue Konzepte zu entwickeln und diese als Ihr eigenes Produkt am Markt zu etablieren: eine fachliche Herausforderung und gleichzeitig eine große Chance. Traut man sich das anfangs nicht alleine zu, empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit anderen Berufsdisziplinen, die erfahren sind beim Konzipieren solcher Angebote, wie Pädagogen oder Psychologen. Wie man bei der Konzeption vorgeht, vermitteln auch gute Weiterbildungen zur BGF (☞ „Fort- und Weiterbildung“).

Anhand der folgenden Beispiele zeigt sich die Bandbreite der Beratungsinhalte. Die drei Konzepte entstanden aufgrund konkreter Anfragen verschiedener Firmen.

Fall 1: Rückenschmerzen reduzieren > Ein metallverarbeitender Betrieb mit circa 2.000 Mitarbeitern wünscht sich Hilfe für die Angestellten, die wegen Beschwerden des Bewegungssystems Unterstützung benötigen. Nach mehreren Vorgesprächen wird folgendes Konzept vereinbart:

- > **Präventiv-Sprechstunde:** In Einzelgesprächen von 45 Minuten werden Mitarbeiter individuell zum Thema Gesunderhaltung des Bewegungssystems beraten.
- > **Kurzworkshops** „Gesunde Bewegung am Arbeitsplatz“: In drei Modulen erfahren die Mitarbeiter wichtige Fakten zu: Wie halte ich mein Bewegungssystem gesund? Wie gehe ich mit Beschwer-

den um? Wie kann ich mir selbst helfen? Wie greifen Ergonomie und persönliches Verhalten ineinander? Welche Rolle spielt die Psyche für meine körperliche Leistungsfähigkeit?

> **Ergonomische Arbeitsplatzanalysen** im Produktionsbereich: Gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Mitarbeitern werden die Arbeitsplätze nach verhaltens- und verhältnisbezogenen Kriterien begutachtet. Zusammen mit den erarbeiteten Verbesserungsvorschlägen werden diese in einem Bericht dokumentiert und der Geschäftsleitung präsentiert.

> **Training on the Job:** Hierbei erlernen die Mitarbeiter individuelle Ausgleichsübungen direkt am Arbeitsplatz, die ganz spezifisch auf die jeweilige Person und ihre Tätigkeit abgestimmt sind (☞ Abb. 2).

Fall 2: Schichtarbeit > In einem anderen Unternehmen berichten die Mitarbeiter von Beschwerden, die im Zusammenhang mit ihrer Schichtarbeit stehen. Für die Mitarbeiter wurde eine Workshop-Reihe mit vier Schwerpunkten entwickelt:

- > **Wissensvermittlung:** zu Themen wie Schlaf, Schichtarbeit, Bewegung, Stress und Ernährung
- > **Übungsvermittlung:** Bewegung und Entspannung
- > **Angeleitete Selbstreflexionen:** Wie gehe ich mit meinen Ressourcen und Anforderungen um?
- > **Handlungspläne erstellen:** Was kann ich konkret tun, um meine Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern?

Fall 3: Azubis den Rücken stärken > Ein Betrieb möchte seine Auszubildenden von Beginn an in die betriebliche Gesundheitsförderung mit einschließen. Dazu werden drei Bausteine zu verschiedenen Gesundheitsthemen konzipiert, die insbesondere

Im ersten Gespräch mit dem Auftraggeber klärt man: Was möchte der Kunde? Und was soll das Ziel der Maßnahmen sein?



Refresher

Didaktisches Hilfsmittel (Auswahl)	Format	Nutzen
Flipchart	Vortrag, Seminar, Workshop, Einzelberatung, Gesundheitscoaching	visualisiert erarbeitete Lösungswege, vermittelt theoretische Grundlagen
Powerpoint-Folien	Vortrag, Seminar	visualisiert Vortragsinhalte, liefert anschauliche Beispiele
Moderatorenwand	Seminar, Workshop, Gesundheitscoaching	hilft, Teilnehmer aktiv einzubinden, ermöglicht, Inhalte zu gestalten
Anschauungsmaterial (z.B. anatomische Modelle, Bildtafeln)	Vortrag, Seminar, Workshop, Einzelberatung, Gesundheitscoaching	erklärt abstrakte Situationen lebensnah
Ergonomiepass	Workshop, Einzelberatung, Gesundheitscoaching	motiviert, sich mit Arbeitsplatzmaßnahmen zu beschäftigen
Erinnerungshilfe (MemoCard)	Workshop, Einzelberatung, Gesundheitscoaching	erinnert an geeignete Verhaltensweisen

Tab. 2 Das Handwerkszeug von Therapeuten in der Gesundheitsförderung

den Bedarf und die Bedürfnisse der Altersgruppe der 16- bis 20-Jährigen berücksichtigen. In jedem der drei Ausbildungsjahre finden zwei Weiterbildungstage zum Thema Gesundheit statt. Unter dem Motto „Wir stärken Azubis den Rücken!“ erfahren die Teilnehmer unter anderem, wie Gesundheit entsteht. Sie lernen die vier wichtigsten Themen in der Gesundheitsförderung kennen: Bewegung, Ernährung, Umgang mit psychischen Belastungen sowie soziale Einflussgrößen auf das Privatleben und den Arbeitsplatz. Außerdem lernen sie eine effiziente Arbeitsorganisation kennen und erfahren, wie sie soziale Beziehungen gestalten können. Dabei geht es auch um die Fragen: Was kann ich selbst für meine Gesundheit tun? Was muss ich beim gesundheitsfördernden Arbeiten beachten?

Bewegungsübungen und Spiele lockern die theoretischen Einheiten auf und motivieren die Auszubildenden, sich für das Thema zu interessieren. In jedem Seminar diskutieren sie: Wie setze ich die Theorie im Arbeitsalltag um? Außerdem können sie in einem computer-gesteuerten Wissensquiz nach dem Vorbild von „Wer wird Millionär?“ zu Beginn jeden Moduls ihre Fortschritte überprüfen.

Die Finanzierung sichern > Weder im betrieblichen Gesundheitsmanagement noch in der Gesundheitsförderung gibt es festgeschriebene Tarife für Leistungen. Sie sind unabhängig von Krankenkassen. Damit kommt es bei der Preisgestaltung ganz auf Ihre Inhalte und auf Ihr persönliches Marketing an. Je professioneller Sie auftreten und arbeiten, desto höher werden Ihre Honorare ausfallen. Was Sie für Ihre Leistungen verlangen können, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

> **Wer ist Ihr Auftraggeber?** Industriebetriebe, Versicherungen und Banken zahlen deutlich besser als die öffentliche Verwaltung, die

meist den günstigsten Anbieter wählen muss. Soziale Einrichtungen, Schulen, Kindertagesstätten oder Vereine haben ebenso wenig finanzielle Spielräume. Sollten Sie im Auftrag einer Krankenkasse oder einer Berufsgenossenschaft arbeiten, gibt es Verhandlungsspielräume, die aber nichts mit den üblichen Kassensätzen zu tun haben. Wenn Sie im Auftrag einer Krankenkasse arbeiten, sind Ihre Honorare ebenfalls etwas niedriger. Dafür müssen Sie sich aber auch nicht um die Akquise und Abwicklung kümmern, sondern Sie sind lediglich ein Dienstleister im Auftrag der Krankenkasse.

> **Was bieten Sie an?** Sollten Sie sich als Berater im betrieblichen Gesundheitsmanagement professionalisieren und Betriebe bei der Implementierung betrieblicher Gesundheitsförderung beraten, Lenkungs-kreise und Gesundheitszirkel moderieren, dann können Sie deutlich höhere Honorare erwarten, als wenn Sie beispielsweise einen Rückenschul-kurs anbieten. Dasselbe gilt für Workshops und Seminare der Gesundheitsförderung, die Sie im Rahmen der Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeiter durchfüh-

ren. Auch hier sind die Honorare aufgrund der umfangreicheren Vorbereitungen und anspruchsvolleren didaktischen Aufbereitung höher anzusetzen als bei den klassischen Kursangeboten.

> **Wie bieten Sie Ihre Leistungen an?** Überlegen Sie, wie Ihre Angebotsstruktur aussehen soll. Möchten Sie einzelne Stunden abrechnen oder besser in Tagessätzen oder auch Halbtages-sätzen kalkulieren? In Tagessätze können Sie Vorbereitungszeiten sowie Reisezeiten miteinrechnen. Ebenso können Sie projektbezogen Pauschalpreise vereinbaren.

> **Passt Ihr Leistungsprofil zu Ihrer Preisliste?** Was können Sie an Weiterbildungen zum Thema vorweisen? Wie souverän gehen

Im BGM und BGF gibt es keine festgeschriebenen Tarife. Ergo-therapeuten sind unabhängig in der Preisgestaltung.



Abb. 3 Mithilfe von Anschauungsmaterial lassen sich Zusammenhänge besser erklären. So wird Abstraktes begreifbarer.

→ PREISGESTALTUNG

Stundenlohn oder Tagessatz?

Professionelle Ausstattung und Ausführung vorausgesetzt, können Ihnen folgende Preisbeispiele als Richtwert dienen:

- > Kurse in der BGF: 85 € pro Stunde zuzüglich An- und Abreisezeiten sowie Kilometergeld oder -pauschale
- > Tagessatz in der BGF, z.B. für ganztägige Workshops: 850 € bis 950 € je Tag, zuzüglich Reisekosten
- > Tagessatz im BGM: 1.100 € je Tag

Rechnungen im BGM und BGF sind umsatzsteuerpflichtig, wenn Sie im Vorjahreszeitraum mehr als 17.500 € mit Privatleistungen verdient haben. In diesem Fall müssen Sie für alle Leistungen, die Sie in der Rechnung aufführen, die Mehrwertsteuer von 19 Prozent ausweisen. Klären Sie die genauen Regelungen unbedingt vorab mit Ihrem Steuerberater.

Sie mit neuen Medien um? Wie professionell gestalten Sie Vorträge? Wie sieht Ihre Homepage aus und welche Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur betrieblichen Gesundheitsförderung stellen Sie potenziellen Auftraggebern zur Verfügung? Welche didaktischen Hilfsmittel (☞ **Tab. 2**) haben Sie im Portfolio? Welche Referenzen, welche Erfahrungen im Thema können Sie nachweisen? All das steigert Ihren Marktwert. Jedes Honorar, das Sie verlangen, sollte mit Ihnen innerlich und äußerlich übereinstimmen (☞ „**Preisgestaltung**“). Sie sollten sich bei Ihrem Preis richtig wohlfühlen und sich sicher sein, dass Ihre Leistung den Preis auch wert ist. Verkaufen Sie sich nicht unter Wert, aber pokern sie auch nicht in Höhen, bei denen Sie spüren, dass Ihnen Ihre Echtheit abhanden kommt.

Wie finanzieren Firmen BGM und BGF? > Die Finanzierung Ihres Honorars ist für Großunternehmen in der Regel das kleinere Problem, denn die meisten haben mittlerweile ein festes Jahresbudget dafür. Der Löwenanteil der Kosten entsteht für Unternehmen dadurch, dass sie ihre Mitarbeiter freistellen müssen, damit diese an den Maßnahmen teilnehmen können. Wenn beispielsweise ein großer Konzern eine Gesundheitsfördermaßnahme für insgesamt 400 Schichtarbeiter durchführen will, die 1,5 Schultage während der Arbeitszeit vorsieht, dann bedeutet das für den Betrieb einen Produktionsverlust von 600 Arbeitstagen. Verständlich, dass bei diesen Dimensionen nicht Ihr Honorar den Ausschlag gibt, sondern vielmehr die Frage, ob die Maßnahme nachweislich wirksam sein wird.

Viele Firmen zahlen Seminare und Workshops aus ihrem Bildungsetat. Zudem gibt es mittlerweile diverse Fördermöglichkeiten, zum Beispiel über das jeweilige Bundesland, den Bund oder

über die EU. So hat beispielsweise das Bundesministerium immer einige Projekte zum Themenkomplex „Demografie“ im Förderprogramm. Natürlich können auch Krankenkassen, die mittlerweile fast alle Fachabteilungen für betriebliches Gesundheitsmanagement haben, ebenfalls einen Beitrag leisten. Berater im betrieblichen Gesundheitsmanagement sollten zumindest einige dieser Fördermöglichkeiten kennen, um sie ihrem Auftraggeber vorstellen zu können.

**Zentrale Aufgabe
in der Prävention
ist es nicht,
Wissen zu
vermitteln, sondern
Verhalten nach-
haltig zu ändern.**

Die Qualität sichern > Um sich erfolgreich am Markt zu positionieren, sind gute Kenntnisse in der Anatomie, Physiologie und Krankheitslehre notwendig, aber keinesfalls hinreichend. Ergotherapeuten haben aufgrund ihrer Ausbildung und ihren praktischen Erfahrungen eine exzellente Grundlage, mit der sie sich in allen drei Handlungsfeldern (BGM, BGF und PGF) erfolgreich etablieren können. Am schnellsten kommen ihre fachlichen Fähigkeiten in der persönlichen Gesundheitsförderung zum Tragen. Die wenigsten Betriebe werden sich aber langfristig in persönlicher Gesundheitsförderung engagieren, sondern

in den Bereich betriebliche Gesundheitsförderung investieren, da es hierfür einen gesetzlichen Auftrag gibt. Außerdem sind in der BGF betriebswirtschaftlich interessante Ergebnisse zu erwarten.

Ergotherapeuten benötigen deshalb betriebs- und arbeitsplatzspezifische Kenntnisse, zum Beispiel zum Arbeitsschutzgesetz, zu den EU-Richtlinien zur Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes, zur Lastenhandhabungsverordnung und zu den Richtlinien und Vorgaben der jeweiligen Berufsgenossenschaft (☞ „**Internet**“, **S. 24**). Sie sollten die verschiedenen Funktionen und Aufgaben im jeweiligen Betrieb kennen. Bevor es also an die Umsetzung konkreter Maßnahmen geht, klären Sie zum Beispiel folgende Fragen:



INTERNET

Nützliche Links

- > Leitfaden der gesetzlichen Krankenkassen in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung: www.gkv-spitzenverband.de > „Krankenversicherung“ > „Prävention, Selbsthilfe, Beratung“ > „Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung“
- > Arbeitsschutzgesetz: www.gesetze-im-internet.de/arbschg
- > EU-Richtlinien zur Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes: www.gesetze-im-internet.de/bildscharbv
- > Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.baua.de
 - > ausführliche Informationen zu den verschiedenen Teilbereichen von BGM und BGF
 - > Broschüren zum Download
 - > Testinstrumente
 - > wissenschaftliche Erkenntnisse
 - > Gesetze und Rechtsverordnungen
- Lastenhandhabungsverordnung (Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit): www.bmas.de > „Service“ > „Gesetze“
- > Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung: www.dnbgf.de
 - > interessantes Forum für kollegialen Austausch und Netzwerkanschluss
 - > Informationen zu Fachveranstaltungen und allen relevanten Themen im BGM und BGF
- > Initiative neue Qualität der Arbeit: www.inqa.de
 - > verschiedene Beiträge zur Gesundheitsförderung, zum demografischen Wandel und den daraus resultierenden Handlungsfeldern
 - > aktuelle Projektbeschreibungen
 - > Infos zum Work Ability Index (☞ [ergopraxis 4/13](#), S. 22 „Assessment: Work Ability Index“)

- > Bei welchen Projekten benötigt man die Zustimmung des Betriebsrats?
- > Wo gibt es Überschneidungen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Arbeitssicherheit?
- > Was sind Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen eines Werksarztes?
- > Wer sind Entscheidungsträger und wer hat welche Verantwortlichkeiten im Betrieb?

Die zentrale Aufgabe in der Prävention ist es allerdings nicht, Wissen zu vermitteln, sondern Verhaltensänderungen zu erreichen. Ergotherapeuten müssen in der betrieblichen Gesundheitsförderung Menschen so begleiten können, dass diese ihr Verhalten nachhaltig ändern. Dazu sollten Sie Kommunikationstechniken beherrschen und psychologische Methoden anwenden. Nicht nur in der direkten Arbeit mit Klienten bei Einzelberatungen, Workshops und Seminaren, auch bei der Akquise und bei vorbereitenden Gesprächen mit dem Auftraggeber, um den Auftrag zu klären, sind solche Techniken unerlässlich. Anders wäre der überwiegende Teil der Beratungsarbeit gar nicht möglich.

Zusammenfassung > Wie Sie sich am boomenden Markt der betrieblichen Gesundheitsförderung gut etablieren können – dafür gibt es keinen schnellen und einfachen Tipp. Es bedarf zunächst einer ausführlichen Selbstklärung. Es geht nicht nur darum, welchen Professionalisierungsgrad Sie erreichen möchten, sondern auch, welche Rolle Sie einnehmen, welchen Präventionsbereich Sie abdecken und mit welchen Inhalten Sie sich wie am Markt positionieren möchten. Davon hängt ab, welchen finanziellen Rahmen Sie Ihrer Weiterqualifizierung einräumen und mit welchen Leistungen Sie Aufträge von welchen Unternehmen akquirieren möchten. Möchten Sie also mehr im Bereich BGF arbeiten, Vorträge halten, Gesundheitscoachings anbieten, Work-

shops geben, Seminare halten, oder sehen Sie sich eher in der Rolle des Unternehmensberaters für BGM?

Wenn Sie das für sich geklärt haben, wartet ein hochattraktives Arbeitsfeld mit vielfältigen Herausforderungen, aber auch einem großen Entwicklungspotenzial auf Sie. Sie können völlig selbstbestimmt ohne ärztliche Verordnung, ohne Bürokratie und unabhängig von den Krankenkassen arbeiten. Diese Art der Arbeit wird gesellschaftspolitisch immer bedeutsamer werden, und die Verdienstmöglichkeiten werden langfristig deutlich lukrativer sein als im therapeutischen Setting.

Cornelia Schneider, Lisa Juliane Schneider

☛ **Die Literatur finden Sie im Internet:** www.thieme-connect.de/ejournals/ergopraxis > „Ausgabe 4/14“.



Cornelia Schneider (links) ist Dipl.-Psychologin, Physiotherapeutin und Systemischer Coach. Im Jahr 1991 gründete sie die Gesellschaft für Gesundheitspflege und interdisziplinäre Weiterbildung (GGW Homburg). Seitdem ist sie im Auftrag von Industrie, Kliniken und Verwaltung im BGM und BGF tätig.

Lisa Juliane Schneider, MSc Psychologie und GGW-PhysioCoach®, ist zuständig für die Analysen im Rahmen von BGM sowie für die Gesundheitsförderungsprogramme für Auszubildende. www.ggw-homburg.de

Fragen zu Gesundheitsmanagement

1. Was bedeutet der Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM)?

- A ein ganzheitliches Vorgehen zur Gesundheitsförderung in Betrieben
- B das Managen der betrieblichen Strukturen für die Gesundheitsförderung
- C vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- D dasselbe wie der Begriff „Betriebliche Gesundheitsförderung“
- E ergonomische Arbeitsplatzanpassungen, denen genaue Analysen vorausgegangen sind

2. Die Expertenrolle unterscheidet sich von der Rolle des Coaches hauptsächlich, weil ...

- A der Experte spezielle Fragetechniken anwendet.
- B der Experte größeres Fachwissen besitzt.
- C der Experte Ratschläge und Tipps gibt.
- D der Experte den Klienten intensiver begleitet.
- E der Experte nachhaltige Einzelberatungen gibt.

3. Welche innere Haltung nimmt man als Coach ein?

- A „Ich weiß, was gut für dich ist, und zeige dir das.“
- B „Ich weiß, was gut ist, und helfe dir mit meinem Wissen und Können.“
- C „Die Beziehung zwischen uns ist wichtig, aber du bist abhängig.“
- D „Wenn du machst, was ich dir sage, wird dir das helfen.“
- E „Ich helfe dir, dein Problem zu verstehen, damit du es selbst lösen kannst.“

4. Welche vier „A“ sind bei der Auftragsklärung hilfreich?

- A Anlass, Anliegen, Auftrag, Ablauf
- B Arbeitsplatzanalyse, Arbeitsplatzbegutachtung, Arbeitsplatzbegehung, Arbeitsplatzgestaltung
- C Arbeitsauftrag, Arbeitszeit, Arbeitsumgebung, Alternativen
- D Analyse, Analyse, Analyse, Analyse
- E Arbeitsplatz, Anliegen, Ablauf, Auszeit

5. Eine umfassende betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) beinhaltet idealerweise ...

- A Maßnahmen zur Verhaltens-, Verhältnis- und Systemprävention.
- B Maßnahmen zur Bewegungs-, Stress- und Ernährungsprävention.
- C Einzelberatungen, Gruppenkurse, Vorträge und Arbeitsplatzanalysen.
- D ergonomische Anpassungen der Arbeitsplätze und Bewegungsprogramme.
- E regelmäßige Beratung der Geschäftsführung sowie eine Evaluation der Maßnahmen.

6. Welche Aussage ist richtig?

- A Die BGF umfasst Maßnahmen, die nicht in Gruppen durchführbar sind.
- B Die BGF findet am Arbeitsplatz außerhalb der regulären Arbeitszeit statt.
- C Die BGF hat immer einen Bezug zum Arbeitsplatz, ist also arbeitsplatzspezifisch.
- D Die BGF definiert die Zusammenarbeit mit externen Experten und Krankenkassen.
- E Die BGF wird vom Betriebsarzt initiiert und durchgeführt.

7. Welche Kompetenzen bzw. Qualifikationen sind für verhaltenspräventive Maßnahmen hilfreich?

- A biomedizinische und juristische Zusatzqualifikationen
- B ergonomische Kenntnisse der Verhältnisse am Arbeitsplatz
- C psychologische und pädagogische Strategien der Verhaltensänderung
- D Qualifikationen im Bereich der professionellen Vortragsgestaltung
- E Kenntnisse in Betriebswirtschaft und Marketing

8. Welche Aspekte sind bei der Preisgestaltung für Ihre Präventionsleistungen wichtig?

- A der Umsatz des Unternehmens und die Fördermöglichkeiten für die Maßnahmen
- B die Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen sowie die Auswahl der BGF-Maßnahmen
- C die Fördermöglichkeiten für die Maßnahmen sowie die Inhalte Ihrer Dienstleistung
- D die Inhalte der Dienstleistung und die Art des Unternehmens
- E die Fördermöglichkeiten des Unternehmens und die Anzahl der Mitarbeiter

9. Was ist für die Rolle des Coaches nicht erforderlich?

- A verschiedene Beratungstechniken
- B stete Hilfsbereitschaft
- C Fach- und Handlungswissen
- D Methodenkompetenz
- E Erfahrungswissen

10. In großen Firmen sind die wichtigsten Ansprechpartner zur Auftragsklärung ...

- A die Mitarbeiter.
- B die Betriebsärzte.
- C die Mitarbeiter der Personalabteilung.
- D die Mitglieder des Betriebsrats.
- E die Schwerbehindertenvertreter.

Lösungen

Wenn Sie so geantwortet haben, liegen Sie richtig:
1B, 2C, 3E, 4A, 5A, 5A, 6C, 7C, 8D, 9B, 10C

Wir suchen Leser, die was erleben wollen.



Wir wollen mehr für unsere Berufsgruppe. Mehr Wissen, mehr Austausch, mehr Motivation. 10-mal im Jahr bietet Ihnen ergopraxis die neuesten Therapieansätze, Forschungsergebnisse sowie Aktuelles aus der Berufs- und Gesundheitspolitik. Gehen Sie mit ergopraxis auf Entdeckungsreise.

Weitere Infos unter www.thieme.de/ergopraxis

...mit  blut gemacht



Mein Test – 2 Ausgaben gratis!

- Ja**, ich möchte die Zeitschrift ergopraxis kennen lernen und erhalte kostenlos die nächsten 2 Ausgaben.
Ein Brief erinnert mich rechtzeitig an den Ablauf des Testzeitraums. Informiere ich den Verlag nicht bis 14 Tage nach Erhalt des Schreibens, möchte ich die Zeitschrift regelmäßig (10-mal im Jahr) im Abonnement beziehen zum

- Normalpreis 2014 von 103,- €**
 Schüler- und Studentenpreis von 45,- €
(nur mit Bescheinigung*)

Preise inkl. MwSt. und zzgl. Versand
(Deutschland: 15,50 €, Europa: 15,50 €).
Dieses Angebot gilt nur für Neukunden.

Vertrauensgarantie: Meine Bestellung kann ich innerhalb 14 Tagen widerrufen und mein Abonnement bis 3 Monate vor Jahresende kündigen. Eine schriftliche Mitteilung an die Georg Thieme Verlag KG genügt.

Name, Vorname

Straße

PLZ, Ort

Telefon

Geburtsdatum

E-Mail

Ja, ich möchte über neue Produkte und interessante Angebote aus der Thieme Verlagsgruppe informiert werden:
 per E-Mail und per Post.
Wenn ich künftig Informationen und Angebote der Thieme Verlagsgruppe nicht mehr erhalten möchte, kann ich der Verwendung meiner Daten für Werbezwecke jederzeit widersprechen.

Datum, Unterschrift

Bitte freimachen, falls Marke zur Hand

Deutsche Post 
ANTWORT

Georg Thieme Verlag KG
Annette Hampp
Rüdigerstr. 14
70469 Stuttgart

☎ Telefonbestellung:
0711/8931-321

📠 Faxbestellung:
0711/8931-422

@ aboservice
@thieme.de

🌐 www.thieme.de

✉ Georg Thieme Verlag KG
Rüdigerstr. 14
70469 Stuttgart

*Der Berechtigungsnachweis liegt bei.

13AV65