

SEMINARKONZEPT

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Apotheke – Impulse durch kollegiale Beratung



Was in Großbetrieben systematisch organisiert und in Regelwerken niedergelegt ist, wird in Kleinunternehmen häufig auf der kollegialen Ebene im Arbeitsalltag kommuniziert. Um auch das Thema „Arbeit und Gesundheit“ stärker in die kollegiale Kommunikation rund um den betrieblichen Alltag einzuspeisen, will die Apothekerkammer Nordrhein mit einem Seminar für Apothekenmitarbeiterinnen erste Impulse senden.

Die Grundidee des Modells besteht darin, dass ein/e durch das Seminar zu qualifizierende/r Mitarbeiter/in des Apothekenteams vor Ort als „**kollegiale/r Berater/in**“ in Alltagsfragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung steht. Sie/er beobachtet die Alltagsarbeit aus dem Blickwinkel eines für Präventionsaspekte sensibilisierten und entsprechend qualifizierten Laien und

- gibt Hinweise auf gesundheitszuträgliche und -förderliche Arbeitspraktiken und entsprechende Informationsangebote (z.B. Arbeit am PC, Umgang mit schwierigen Kunden, Gefahrstoffmanagement usw.);
- steht als Ansprechpartner/in der Teammitglieder bei arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen bereit (Stresserleben, Beeinträchtigungen durch Arbeitsplatzumwelt usw.);
- informiert die Apothekenleitung (AL) über strukturelle Probleme in Hinblick auf gesundes Arbeiten in der Apotheke und stellt Lösungen zur Diskussion (Modifizierung von Arbeitsverfahren, Verbesserung der Kommunikation, Einsatz technischer Arbeitshilfen usw.);
- vermittelt auf ausdrücklichen Wunsch Betroffener bei persönlichen Arbeitsproblemen mit der AL;
- nimmt in Abstimmung mit der AL im Bedarfs- und Einzelfall überbetriebliche Betreuungs- und Beratungsangebote in Anspruch.

Die neu einzurichtende Funktion stellt keinen Ersatz für bestehende rechtliche Regelungen und Verantwortlichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) dar. Sie ist keine gemäß Arbeitssi-

cherheitsgesetz zu beauftragende Präventionsfachkraft, weil an Letztere weit höhere Qualitäts- und Professionalitätsansprüche zu stellen sind.

Die neue Funktion bedeutet keine Delegation von Führungsverantwortung im AGS mit entsprechenden haftungsrechtlichen Konsequenzen; diesbezügliche Arbeitgeberpflichten der Apothekenleitung bleiben unberührt.

Trotz gewisser Ähnlichkeiten ist kollegiale Beratung auch nicht mit der Rolle der Sicherheitsbeauftragten nach SGB VII zu verwechseln. Zum einen handelt es sich nicht um eine förmliche Beauftragung nach öffentlich-rechtlichen Vorschriften, zum anderen ist die Rolle der Sicherheitsbeauftragten stark auf das Modell des „Vorbild gebenden Führungshelfers in der gewerblichen Wirtschaft“ zugeschnitten und damit wenig tauglich für den Arbeitsalltag in der Apotheke.

Aus systematischer Sicht handelt es sich also bei der kollegialen Beratung um eine **freiwillige betriebliche Ergänzungsfunktion zum formellen Arbeits- und Gesundheitsschutz**. Das Seminar wird durch die Apothekerkammer im Rahmen bestehenden Kammerrechts implementiert (Förderung der beruflichen Belange, Sicherung der Zukunftsfähigkeit, Qualitätsmanagement).

Erste praktische Eindrücke deuten darauf hin, dass sich die Rolle des „Kollegialen Beraters“ pragmatisch mit der Funktion des /der Qualitätsmanagementbeauftragten kombinieren lässt. Qualitätsmanagementbeauftragte könnten somit über vorhandene Verteiler direkt angesprochen werden.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Installation und nachhaltige Wirksamkeit:

- Für die Funktion des „kollegialen Beraters“ sollten nur Freiwillige mit besonderem persönlichem Interesse rekrutiert werden.
- Die ausgewählten Personen müssen hinreichende Akzeptanz (Vertrauen, Respekt) bei Apothekenleitung und Teammitgliedern finden.
- Die Ausübung der Funktion sollte mit zumindest immaterieller Belohnung (Anerkennung, Lob, Karriereförderlichkeit) verbunden sein.
- Durch gute Informationsarbeit sollte höchstmögliche Transparenz des Aufgabenprofils bei allen Beteiligten hergestellt werden, insbesondere über die spezifische Aufgabenstruktur und die immanenten Leistungsgrenzen (Vermeidung von Rollenkonflikten und Überforderung der Funktionsträger/innen).
- Die systematische Einstiegs-Fortbildung vermittelt gleichermaßen rollenspezifisches Handlungswissen wie präventionskundliches Basiswissen.
- Periodische Informationsveranstaltungen der Kammer zu aktuellen Themen und Entwicklungen frischen die Wissensbasis auf, schaffen Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch (gegen das Einzelkämpferdasein) und stärken die Bindung an die Selbstverwaltung.

Im Anhang ist das Curriculum dokumentiert!

Das Grundkonzept des Modells der kollegialen Beratung wurde von Dr. Constanze Schäfer von der Apothekerkammer Nordrhein erarbeitet. Die Konkretisierung des Rollenmodells und die Integration in ein Curriculum auf Basis der Diskussionen in der Projektgruppe aus Apothekerkammer, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und den späteren Referenten leistete Dr. Ulrich Pröll von der Sozialforschungsstelle (sfs) der TU Dortmund.

>> Curriculum für die Basis-Qualifizierung

Modul 1	2 LE á 45 Min.
Kollegiale Beratung zum Gesundheitsmanagement im Apothekenalltag – Definition des Aufgaben- und Anforderungsprofils	
Lernziele: Die Teilnehmenden (TN) kennen das Aufgaben- und Anforderungsprofil ihrer künftigen betrieblichen Zusatzfunktion im Zusammenhang des Rahmenmodells „pragmatisches Gesundheitsmanagement in Apotheken“. Ihnen sind insbesondere die Grenzen ihres Auftrages und ihrer Kompetenzen klar, um Selbst- oder Fremdüberforderung gegenzusteuern. Sie wissen um die erforderlichen persönlichen, betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen der Aufgabenerfüllung. Sie erhalten konkrete Anregungen zu einer „guten Praxis“ hinsichtlich angemessener Informations-, Kommunikations- und Kooperationsweisen. Aufgabenspezifische überbetriebliche Informations- und Unterstützungsangebote werden kennengelernt.	
Vermittlungsmethoden: Dozentenreferat, Fallbeispiele, Demonstration (WWW-Informationsangebote)	
Dozentenprofil: Experte/in für kleinbetriebliche Präventionskonzepte und -praxis, möglichst unmittelbar an Konzeptentwicklung „Kollegiale Beratung“ beteiligt.	

→ **Foliensatz 1:** Begrüßung und Einstieg in das Thema durch die Kammer

→ **Foliensatz 2:** Definition des Aufgaben- und Anforderungsprofils

Modul 2	2 LE á 45 Min.
Gesundheit am Arbeitsplatz „Apotheke“ – Teil 1: Grundlagen von Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Ergonomie	
Lernziele: Die Teilnehmenden kennen das typische Spektrum an Problemen und Lösungsmöglichkeiten im Bereich Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene, Arbeitsplatz- und Arbeitsumweltgestaltung. Sie sind mit den grundlegenden Inhalten und Sichtweisen einer apothekenspezifischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen vertraut. Die Teilnehmenden wissen, wo und auf welchem Wege sie weiterführende Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten können. Sie haben elementare Kenntnisse des deutschen AGS-Systems bzw. -Rechts.	
Vermittlungsmethoden: Dozentenreferat, Fallbeispiele	
Dozentenprofil: Branchenkundige/r Präventionsexperte/in, z.B. der Berufsgenossenschaft	

→ **Foliensatz 3:** Grundlagen der Arbeitssicherheit

Modul 3	2 LE á 45 Min.
Gesundheit am Arbeitsplatz „Apotheke“ – Teil 2: Psychische Gesundheit, Stressbewältigung und Fitness	
<p>Lernziele: Die TN lernen für ihren Arbeitsbereich typische Ursachen und Bewältigungsmöglichkeiten für gesundheits-schädlichen Stress kennen (Kundeninteraktion, Kooperations- und Führungsprobleme, Unter- und Überfor-derung, gestörte Arbeit-Leben-Balance usw.). Sie haben einen Überblick über wichtige, evidenzbasierte Be-wältigungsstrategien für psychische Belastungen wie Selbst- und Zeitmanagement, Entspannung, Work-Life-Management, aber auch Ernährung, Bewegung und Suchtprävention. Primäres Lernziel ist die persönliche Sensibilisierung der TN für Fragen der psychischen Gesundheit bei der Arbeit und die Fähigkeit zur Selbstanwendung des Gelernten. Hieraus sollte sich (mit der Zeit) die Fähigkeit entwickeln, den anderen Teammitgliedern einzelne Techniken in Grundzügen vorzustellen. Systematisches (gesundheitsdidaktisches) Wissen über Coaching-Techniken und Überzeugungsstrategien kann und muss dafür nicht vermittelt werden.</p>	
<p>Vermittlungsmethoden: Dozentenreferat (visualisiert), Fallbeispiele, Selbsttests, Anwendungsübungen</p>	
<p>Dozentenprofil: Experte/in für Gesundheitsförderung/-coaching, z.B. aus Krankenversicherung, Beratungsinstitut, Freiberuf-ler/in</p>	

- **Foliensatz 4:** Psychische Gesundheit, Stressbewältigung und Fitness (Teil 1)
→ **Foliensatz 5:** „Schwerpunkt „Ressourcen und Work-Life-Balance“ (Teil 2)

Modul 4	2 LE á 45 Min.
Aller Anfang ist (gar nicht so) schwer: Praxisreflexion und Planung erster eigener Schritte	
<p>Lernziele: Die TN wenden das Gelernte per „Gedankenexperiment“ auf ihr konkretes beruflich-betriebliches Umfeld an, indem sie in der Gruppe Überlegungen für ein „Erste-Schritte-Programm“ anstellen und diskutieren. Durch diese praktische Übersetzungsleistung sollen der Lernerfolg kontrolliert und gesichert, die Praxisschwelle herabgesetzt und die Nachhaltigkeit der Fortbildungsmaßnahme verbessert werden. Im Hinblick auf die Optimierung von Folgeveranstaltungen dient dieser Schritt zugleich der Überprüfung und Optimierung der Praxisrelevanz der Lerninhalte. Wie schätzen die TN Umsetzbarkeit des Handlungsmodells und seiner einzelnen Elemente ein? Welche zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen halten sie für erforder-lich?</p>	
<p>Vermittlungsmethoden: Plenumsdiskussion, Manöverkritik, TN-Bewertung (schriftlicher Fragebogen)</p>	
<p>Dozentenprofil: Leitung/ Moderation durch thematisch interessierte/n und engagierte/n Praktiker/in aus Apotheke (AL)</p>	

- **Foliensatz 6:** Checkliste für die Praxisreflexion

Impressum:

Herausgeber:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e.V.
Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Straße 40, 65760 Eschborn

Autor: Jens Maylandt (Sozialforschungsstelle Dortmund)

Stand: Juni 2010

Die Reproduktion dieser Veröffentlichung für nichtkommerzielle Zwecke ist bei Angabe der Quelle gestattet.

Download: www.gesundheit-unternehmen.de

Das Instrument entstammt einem von mehreren Modellen im Projekt „PräTrans — Transferpotenziale von Kammern und Ver-bänden für gesundheitliche Prävention in Klein- und Ein-Personen Unternehmen“. Es wird gefördert vom Bundesministe-rium für Bildung und Forschung.

