

MultiplikatorInnenschulung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung – Erkenntnisse und Erfahrungswerte der Umsetzung

Katharina HAUER
Forschung Burgenland

KURZFASSUNG: MultiplikatorInnen erfüllen im Rahmen eines Projektes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung die Rolle von wesentlichen Wissensträgern für gesundheitsförderliches Verhalten, Strategien und Verhältnisse im Unternehmen. Damit dieses Wissen innerbetrieblich verbreitet werden kann, muss zunächst die Handlungskompetenz der MultiplikatorInnen geschult und gestärkt werden. Im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ wurde daher ein umfassendes Schulungsangebot umgesetzt, sodass Know-how zur Betrieblichen Gesundheitsförderung nachhaltig im Betrieb verankert bleibt. Die Erkenntnisse und Erfahrungswerte der Umsetzung dieses Schulungsprogramms zeigen, dass aufbauende Schulungsmodulare, die Mischung von Präsenz- und Online-Einheiten, eine frühzeitige Grundlagenvermittlung zu Betrieblicher Gesundheitsförderung und ein betriebsübergreifender Austausch empfehlenswert für eine nachhaltig wirkende MultiplikatorInnenausbildung sind.

1 MultiplikatorInnen

MultiplikatorInnen können als Personen definiert werden, die Informationen an die Zielgruppe weiterleiten und dadurch eine Schlüsselfunktion als „Türöffner“ haben. In der Betrieblichen Gesundheitsförderung tragen sie Strategien, Gesundheitsverhalten und Verhältnisse, die die Gesundheit beeinflussen im Unternehmen weiter und unterstützen MitarbeiterInnen bei der Stärkung ihrer Gesundheitskompetenz und Gesundheitsressourcen. Dadurch können auch schwer erreichbare Zielgruppen überzeugt und eingebunden werden. (Blümel & Lehmann, 2015; Weber et al., 2017)

In Hinblick auf Maßnahmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung haben MultiplikatorInnen die Funktion, deren Etablierung zu unterstützen und Reichweite zu erhöhen. Dadurch ergeben sich drei zentrale Ziele der MultiplikatorInnenarbeit (Nickel, 2007):

- Erhöhung der Reichweite von Informationen und Botschaften
- Erhöhung der Problemlösungsfähigkeit der Zielgruppe
- Erhöhung der Nachhaltigkeit von Maßnahmen und Projekten

Für das Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ stellen die Mitglieder der betriebsinternen Projektteams und Fachgruppen wichtige MultiplikatorInnen für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung dar. Durch sie kann das Projekt wirkungsvoll unterstützt, gesundheitsförderliches Verhalten vorgelebt und Know-how nachhaltig im Betrieb verankert und genutzt werden.

Damit die Ziele erreicht werden können, bedarf es der Schulung und Stärkung der Handlungskompetenz der MultiplikatorInnen. Die Handlungskompetenz (s. Abbildung 1) setzt sich aus Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen zusammen, die den Anforderungen entsprechend entwickelt werden müssen. (Reuter & Giesert, 2017)



Abbildung 1: umfassende Entwicklung der Handlungskompetenz, Eigene Erstellung in Anlehnung an Reuter & Giesert (2017)

Zur Fachkompetenz zählen grundlegende Kenntnisse hinsichtlich der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der psychosozialen Gesundheit im Arbeitskontext. Die Methodenkompetenz beinhaltet Kenntnis und Anwendungswissen über verschiedene Methoden und Instrumente, die im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden können. Die Sozialkompetenz setzt sich aus Kommunikationskompetenz, Kooperationskompetenz und Kenntnissen über Problemlösungsstrategien zusammen. (Reuter & Giesert, 2017)

2 Schulung von MultiplikatorInnen für die BGF – Umsetzung im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen – Gesunder Betrieb!“

Die MultiplikatorInnenschulung im Rahmen des Projektes erfolgte in vier Teilen vor dem Hintergrund verschiedener, an die jeweilige Projektphase angepasster Themenschwerpunkte. In allen vier Schulungen wurde darauf geachtet, die Handlungskompetenz umfassend zu stärken, das bedeutet bei jedem Themenschwerpunkt die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu stärken, sowie ausreichend Phasen zur Reflexion und Übung zu bieten.

2.1 Durchführung der MultiplikatorInnenschulungen

Drei Teile des Schulungsprogramms fanden in Form von Präsenzs Schulungen statt, die für die Mitglieder der betriebsinternen Projektteams zugänglich waren. Der zeitliche Umfang der Schulungen betrug je einen Halbtage. Um den Bedürfnissen der Projektteammitglieder gerecht zu werden, wurde ein Ganztages-Termin angeboten, an dem zwei Schulungsteile behandelt wurden. Die Durchführung erfolgte betriebsübergreifend an einem neutralen Veranstaltungsort, den Räumlichkeiten der Fachhochschule Burgenland, Fachhochschul-Studienzentrum Pinkafeld. Dieses Vorgehen verfolgte folgende Zielsetzungen:

- Die Vernetzung und der Austausch der Projektteammitglieder der am Projekt teilnehmenden Betriebe sollte gefördert werden. Dadurch kann ein Lernprozess voneinander und miteinander aktiviert werden, der Perspektiven auf Problemstellungen erweitert und die Generierung von vielfältigen Lösungsansätzen anregt.
- Der betriebsübergreifende Austausch soll zu einer Sensibilisierung für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung in verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen führen. Dadurch können auch innerbetrieblich unterschiedliche Erfordernisse (z.B. zwischen den Zielgruppen Angestellten und ArbeiterInnen) reflektiert und besser verstanden werden.

Aufgrund der großen räumlichen Entfernung der Projektbetriebe stand das gesamte Schulungsprogramm zudem als Online-Schulung zur Verfügung. Ein Teil wurde als reine Online-Schulung angeboten.

Die zentralen Vorteile von Online-Schulungen sind einer Studie aus dem Jahr 2017 zufolge Zeit- und Ortsunabhängigkeit sowie die damit verbundene Zeitersparnis und Flexibilität. Diesen Vorteilen stehen aber auch einige Nachteile gegenüber, allem voran die fehlende Ansprechperson für Fragen und weiterführende Erklärungen. Neben der Unpersönlichkeit des Lernens und dem fehlenden Kontakt zu Mitlernenden werden auch technische Aspekte, wie Strom und Internetzugang, genannt. Interessant ist, dass 17 % der Befragten keine Nachteile von Online-Schulungen wahrnehmen. (IMAS, 2017)

Die Durchführung von Präsenzs Schulungen ist dennoch für ein nachhaltiges Lernen wichtig. Durch direkten Austausch mit anderen Personen sowie das Ansprechen mehrerer Sinneskanäle durch praktische Übungen und Rollenspiele können unmittelbare Lernerfahrungen gefestigt und Wissen emotional verankert werden (Romann & Romann, 2015).

2.2 Schulungsablauf

Die Umsetzung der Präsenzs Schulungen basierte auf folgendem Ablauf:

- Klärung der Schulungsinhalte
- Theorieinput durch die Vortragenden
- Verknüpfung des Themas mit dem Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ sowie mit Erfahrungswissen der TeilnehmerInnen

- Erprobung der praktischen Umsetzung im Rahmen von Übungen
- Reflexion der Übungserfahrungen

Theorie- und Übungsphasen wiederholten sich im Lauf einer Präsenzschiulung mehrmals, sodass Wissensvermittlungs- und Anwendungseinheiten einander abwechselten.

Die Online-Schulungen waren über einen Zeitraum von zwei Monaten zugänglich. Auf einer Plattform waren Kurzvideos (Dauer: etwa 5-10 Minuten) zur Wissensvermittlung verfügbar. Um auch bei dieser Form den Übungsaspekt zu ermöglichen, galt es, mehrere Quiz zu absolvieren, in deren Rahmen die Anwendung des Wissens gefordert war.

2.3 Schulungsinhalte

Folgende Tabelle 1 bietet einen Überblick über die im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ angebotenen Schulungen, deren Durchführungsform (Präsenzeinheit und/oder Online-Schulung) und den Zeitpunkt der Durchführung bezogen auf die Projektphasen. Die in den Schulungen behandelten Themenbereiche sind im Anschluss näher erläutert.

Tabelle 1: MultiplikatorInnenschulungen im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“

Titel der Schulung	Durchführungsform	Zeitpunkt der Durchführung
BGF-Projekte erfolgreich umsetzen	Präsenz / Online	1. Projektjahr, Übergang Diagnosephase zu Planungsphase
Gesundheit durch Gemeinschaft stärken	Präsenz / Online	2. Projektjahr, Beginn Umsetzungsphase
Ressourcen und Kapazitäten für Betriebliche Gesundheitsförderung aufbauen und effektiv nutzen	Online	2. Projektjahr, Umsetzungsphase
Erste Schritte von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement	Präsenz / Online	3. Projektjahr, Übergang Umsetzungsphase zu Abschlussphase

2.3.1 „BGF-Projekte erfolgreich umsetzen“

Die erste Schulung diente der Vermittlung von Basiswissen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Projektmanagement eines BGF-Projektes und zur Klärung der Rolle der Projektteammitglieder als MultiplikatorInnen. Folgende Themenschwerpunkte wurden behandelt:

- Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Ablauf und Aufbau eines BGF-Projektes
- Erfolgsfaktoren, Hürden und Stolpersteine

- BGF als Führungsaufgabe
- Interne Kommunikation von BGF-Projekten

Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Begriffsklärung von Betrieblicher Gesundheitsförderung und deren Begründung vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Arbeitswelt dienten dazu, ein einheitliches Grundverständnis zu schaffen, welches für die erfolgreiche Umsetzung eines BGF-Projektes unerlässlich ist.

Ablauf und Aufbau eines BGF-Projektes

Um Umsetzungskompetenz im Betrieb zu verankern, braucht es zunächst Grundlagenwissen zum Ablauf und Aufbau eines BGF-Projektes. Dazu gehören Kenntnisse über den BGF-Projektzyklus sowie die dazu dienlichen Methoden und Instrumente.

Erfolgsfaktoren, Hürden und Stolpersteine

Werden mögliche Hürden und Stolpersteine bereits im Vorfeld aufgedeckt und Wege zu deren Überwindung durchdacht, können einige Schwierigkeiten verhindert bzw. kann diesen im Eintrittsfall rascher entgegengewirkt werden. Zudem gibt es ein paar Erfolgsfaktoren, die es zu berücksichtigen gilt, damit ein BGF-Projekt gelingen kann.

BGF als Führungsaufgabe

Im Betrieb braucht es Verständnis für die Rollen der Führungskräfte im Rahmen der BGF als Betroffene, GestalterInnen von Arbeitsbedingungen und Vorbilder. Dadurch wird die Wichtigkeit der Einbindung von Führungskräften in ein BGF-Projekt verdeutlicht und es werden Ansätze aufgezeigt, wie diese erfolgen kann.

Interne Kommunikation von BGF-Projekten

Umfassende, regelmäßige und transparente Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor eines BGF-Projektes. Daher braucht es Wissen über den Kommunikationsprozess im Rahmen eines BGF-Projektes, die Planung der Kommunikation mittels eines Kommunikationskonzeptes sowie mögliche Kommunikationswege und -mittel.

2.3.2 „Gesundheit durch Gemeinschaft stärken“

Die zweite Schulung legte den inhaltlichen Schwerpunkt auf psychische und psychosoziale Gesundheit im Betrieb, welche Faktoren belastend wirken und wie gesundheitsförderlicher Einfluss darauf genommen werden kann. Die Themenschwerpunkte waren:

- Psychische und psychosoziale Gesundheit in der Arbeitswelt
- Belastende Faktoren und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit
- Psychosoziale Gesundheit bewusst beeinflussen
- Gestaltungsmöglichkeiten der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz
- Umgang mit belasteten MitarbeiterInnen

Psychische und psychosoziale Gesundheit in der Arbeitswelt

Damit psychische und psychosoziale Gesundheit im Betrieb zum Thema werden kann, braucht es neben Wissen über Begriffsdefinitionen und Modelle, wie psychische Belastungen zu Fehlbeanspruchungen führen, Kenntnis über Methoden, um arbeitsbedingte psychische Belastungen erkennen zu können. Zahlen, Daten und Fakten über kurz-, mittel- und langfristige Folgen von Fehlbeanspruchungen zeigen die Bedeutung des Themas für MitarbeiterInnen, Führungskräfte und den Betrieb auf.

Belastende Faktoren und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit

Wissen über die Belastungsfaktoren gemäß den vier Dimensionen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und -organisation, Arbeitsumgebung, Sozial- und Organisationsklima) ermöglicht die Nutzung von Synergien mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Zudem werden dadurch Möglichkeiten struktureller Veränderungen aufgezeigt, die rasch umsetzbar sind.

Psychosoziale Gesundheit bewusst beeinflussen

Wesentliche Einflussfaktoren für die psychosoziale Gesundheit sind die soziale Unterstützung durch KollegInnen und das Führungsverhalten. Zu diesem Themenbereich wurden Kenntnisse zu den Wirkweisen dieser Aspekte vermittelt.

Gestaltungsmöglichkeiten der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz

Um eine „Unterstützungskultur“ im Unternehmen aufzubauen, gilt es soziale Unterstützung am Arbeitsplatz auf mehreren Ebenen zu gestalten: Arbeits- und Organisationsgestaltung, Unternehmenspolitik und -kultur, Führungsverhalten, MitarbeiterInnenverhalten. Dazu können mehrere Formen der Ausgestaltung gewählt werden.

Umgang mit belasteten MitarbeiterInnen

Damit belasteten MitarbeiterInnen geholfen werden kann, braucht es Wissen über die Überlastungssignale, um Überlastung bei anderen erkennen zu können, sowie Kompetenzen zur unterstützenden Gesprächsführung.

2.3.3 „Ressourcen und Kapazitäten für Betriebliche Gesundheitsförderung aufbauen und effektiv nutzen“

Der Fokus der dritten Schulung lag auf dem nachhaltigen Aufbau und der Nutzung von Ressourcen zur Umsetzung von Gesundheitsförderung im Betrieb sowie dem bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen. Die thematisierten Inhalte waren:

- Ressourcen & Kapazitäten
- Vielfalt im Betrieb (Diversität, Chancengerechtigkeit, Gender, ältere Beschäftigte, Schichtarbeit)
- Kooperation

- Gesundheitskompetenz
- Achtsamkeit und Selbstfürsorge

Ressourcen & Kapazitäten

Ressourcenorientierung ist ein wesentliches Prinzip der Gesundheitsförderung. Daher braucht es ein Verständnis der externen und internen Ressourcen sowie der Möglichkeiten, diese aufzubauen, zu stärken und zu nutzen.

Vielfalt im Betrieb

In Betrieben herrscht zumeist große Vielfalt und Verschiedenheit der Belegschaft vor, weshalb die Anforderungen an maßgeschneiderte Angebote der Gesundheitsförderung steigen, welche die gesundheitliche Chancengerechtigkeit in den Fokus nehmen. Daher braucht es Wissen und Kompetenzen zur Berücksichtigung des Themas Vielfalt vor dem Hintergrund mehrerer Perspektiven (beispielsweise ältere Beschäftigte, Gender) in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Kooperation

Kooperationen – innerbetrieblich wie überbetrieblich – unterstützen maßgeblich eine erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung. Es werden potentielle innerbetriebliche und überbetriebliche Kooperationspartner sowie der daraus resultierende Nutzen aufgezeigt.

Gesundheitskompetenz

Gesundheitskompetenz ist eine wichtige Ressource für Betriebliche Gesundheitsförderung, die mittels verschiedener Elemente in der Arbeitswelt aufgebaut und erweitert werden kann.

Achtsamkeit und Selbstfürsorge

Im Zuge der Stärkung betrieblicher Ressourcen für die Belegschaft im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung dürfen die eigenen Ressourcen nicht vergessen werden. Daher ist ein achtsamer und fürsorglicher Umgang mit der eigenen Person für MultiplikatorInnen – unter anderem auch in Hinblick auf ihre Vorbildfunktion – von großer Bedeutung.

2.3.4 „Erste Schritte von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement“

Die vierte Schulung sollte die MultiplikatorInnen dazu befähigen, gesundheitsförderliche Aktivitäten nach Projektabschluss weiterzuführen sowie ihnen Möglichkeiten aufzeigen, wie Gesundheit in alle Managementbereiche des Unternehmens integriert und Verknüpfungen zwischen den drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geschaffen werden können. Dazu wurden folgende Inhalte behandelt:

- Bedeutung und Vorteile eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Entwicklungsstufen und erste Schritte von BGF zu BGM
- Aufbau eines BGM-Systems
- BGM-Modelle

Bedeutung und Vorteile eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Hintergrundwissen über die Bedeutung und die Vorteile eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements für die MitarbeiterInnen, die Führungskräfte und das Unternehmen ist eine wesentliche Argumentationsgrundlage für die Implementierung und nachhaltige Verankerung eines BGM-Systems.

Entwicklungsstufen und erste Schritte von BGF zu BGM

Da auf dem Weg zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement Organisationsentwicklungsschritte durchlaufen werden, ist es wichtig, sich der Entwicklung des Gesundheitsverständnisses im Unternehmen bewusst zu werden und dieses zu reflektieren. Nur so kann ein Bewusstsein für den bisherigen Weg, den derzeitigen Status und die zukünftigen Schritte geschaffen werden.

Aufbau eines BGM-Systems

Um ein BGM-System im Unternehmen zu implementieren und etablieren, bedarf es Überlegungen zur strukturellen und inhaltlichen Verankerung. Dazu empfiehlt sich die Konzeption eines Orientierungsrahmens in Form eines BGM-Handbuchs anhand der sechs Schritte (1) Ist-Stand strukturieren, (2) interne Strukturen definieren, (3) Zielgruppen und Schwerpunktthemen festlegen, (4) Daten erheben und monitoren, (5) Marketing und (6) BGM-Modell beschreiben und vereinbaren.

BGM-Modelle

Als Orientierungshilfe zur Umsetzung von zielgerichtetem Betrieblichen Gesundheitsmanagement können BGM-Modelle, wie das 3-Säulen-Modell oder das Modell um Betriebe Gesund zu Managen nach Gollner et al. (2018), herangezogen werden. Diese bieten Handlungsfelder und Themenschwerpunkte, an denen im Sinne der Gesundheit angesetzt werden kann, und zeigen mögliche Ziele auf.

3 Evaluation und Reflexion der MultiplikatorInnenschulung

Insgesamt haben im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ 23 Personen an 3 Präsenzsulungsterminen und 8 Personen an 3 verschiedenen Online-Schulungen teilgenommen. Bei einer Online-Schulung ist jedoch eine Drop-out-Rate von 50 % zu beobachten, eine weitere Online-Schulung wurde von keinem Teilnehmer / keiner Teilnehmerin abgeschlossen. Dies weist auf die Grenzen der Online-Schulung im Kontext der Betrieblichen Gesundheitsförderung hin. Ständen zu Projektbeginn die Orts- und Zeitunabhängigkeit als Nutzen im Vordergrund, scheint sich eben diese

Flexibilität in der Praxis als Hindernis zu erweisen, die MultiplikatorInnenschulung als erforderlichen Kompetenzaufbau ernst zu nehmen und vollständig zu absolvieren.

Die TeilnehmerInnen der MultiplikatorInnenschulung wurden ein paar Monate nach Durchführung der Präsenzeinheit bzw. nach dem Verfügbarkeitszeitraum der Online-Schulung zur Schulungsevaluation mittels eines kurzen Online-Fragebogens eingeladen. Insgesamt wurden 35 Fragebögen ausgesendet, der Rücklauf betrug 37 % (= 13 ausgefüllte Fragebögen).

Über den Projektverlauf hinweg lässt sich ein Wissens- und Kompetenzzuwachs bei den MultiplikatorInnen durch die Tätigkeiten im Projekt feststellen. So enthielt die erste Schulung „BGF-Projekte erfolgreich umsetzen“ noch für alle sehr viel neues Wissen. Bei der vierten Schulung „Erste Schritte von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ waren viele Inhalte bereits durch den Projektfortschritt und den kontinuierlichen Kompetenzzuwachs bekannt.

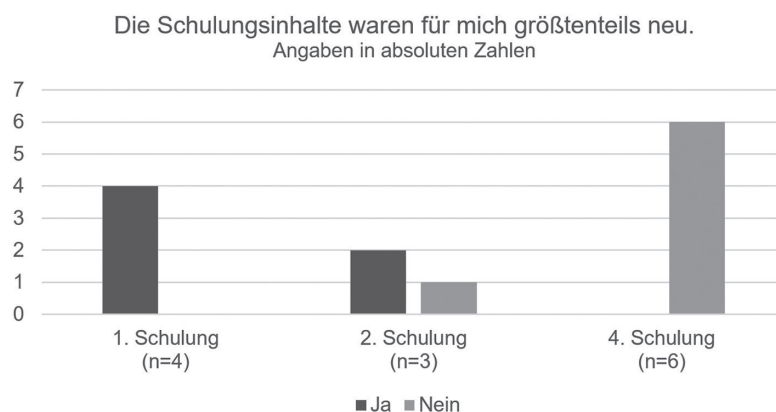


Abbildung 2: Neuigkeitswert der Schulungsinhalte, Eigene Erstellung

Die Wissensvermittlung im Rahmen der Schulungen hatte die Mehrheit dazu angeregt, sich auch nach der Schulung vertieft mit den Inhalten auseinanderzusetzen. Einzig bei der zweiten Schulung „Gesundheit durch Gemeinschaft stärken“ haben sich mehr Personen nicht weiterhin damit auseinandergesetzt. Dies kann u.a. auf den Zeitpunkt der Schulung zu Beginn der Maßnahmenumsetzung zurückzuführen sein, da dieser aufgrund der intensiven Kommunikation und des vermehrten Organisationsaufwandes sehr zeitintensiv für die betriebsinternen Projektteams war.

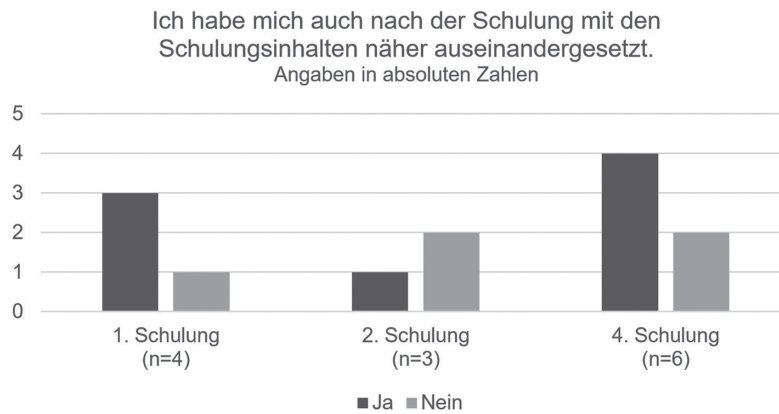


Abbildung 3: vertiefte Auseinandersetzung mit Schulungsinhalten, Eigene Erstellung

Abbildung 4 zeigt, dass Inhalte der ersten Schulung „BGF-Projekte erfolgreich umsetzen“ für die Mehrheit rasch umsetzbar waren, Inhalte der zweiten Schulung „Gesundheit durch Gemeinschaft stärken“ und Inhalte der vierten Schulung „Erste Schritte von Betrieblicher Gesundheitsförderung zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ nur für wenige bis zum Zeitpunkt der Evaluierung bereits umsetzbar waren. Der meist genannte Grund, weshalb Schulungsinhalte noch nicht umgesetzt oder angewandt werden konnten, war Zeitmangel (5 Angaben).

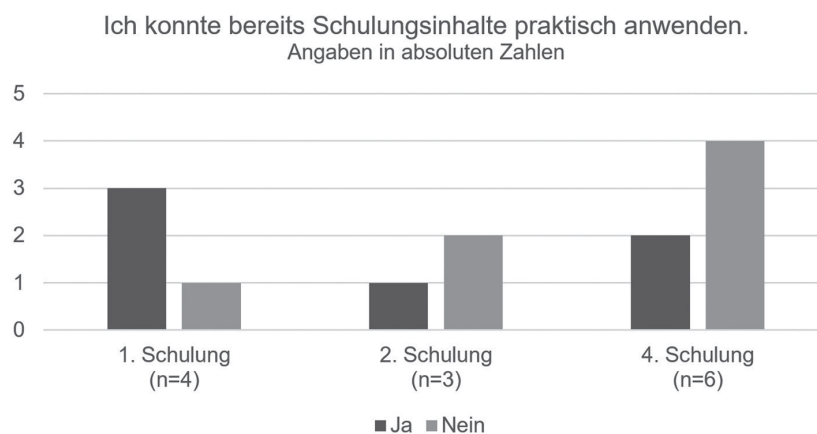


Abbildung 4: bereits erfolgte praktische Anwendung der Schulungsinhalte, Eigene Erstellung

Es wurden auch vereinzelt persönliche Rückmeldungen zu den MultiplikatorInnenschulungen von den TeilnehmerInnen an die Vortragenden und das Projektteam der Forschung Burgenland herangetragen:

- Die Inhalte der ersten Schulung „BGF-Projekte erfolgreich umsetzen“ waren insbesondere zu Projektbeginn sehr wertvoll, da wesentliches Grundlagenwissen zu Betrieblicher Gesundheitsförderung vermittelt wurde.
- Der Austausch mit den anderen Betrieben war sehr aufschlussreich und interessant für die Bearbeitung eigener Problemstellungen.
- Der fortlaufende Kompetenzaufbau parallel zur Projektumsetzung wurde als vorteilhaft wahrgenommen, denn aufgrund dieser Vorgehensweise konnten die erlernten Inhalte zeitnah praktisch angewendet werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die MultiplikatorInnenschulung im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ dazu beigetragen hat, erforderliche Kompetenzen zur Umsetzung und Fortführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung aufzubauen und die TeilnehmerInnen zu deren Anwendung zu befähigen. Darüber hinaus wurden sie in ihrer Gesundheitskompetenz gestärkt. Durch Sensibilisierung und Gesundheitsbildung konnten Wissenslücken geschlossen und Methodenkompetenz für gesundheitsdienliches Handeln und Gestalten aufgebaut werden.

4 Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen und Erfahrungswerten der MultiplikatorInnenschulung im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ können folgende Handlungsempfehlungen für ähnliche Vorhaben festgehalten werden.

Aufbauende Schulungsmodule

Es empfiehlt sich, ein Schulungsprogramm, das aus mehreren, aufbauenden Modulen besteht, durchzuführen. Damit ein umfassendes Wissen nachhaltig im Betrieb verankert werden kann, sollten alle Module vollständig absolviert werden.

Präsenz- und Online-Einheiten

Um die vollständige Absolvierung des gesamten Schulungsprogramms zu gewährleisten, ist die Durchführung als Präsenzschiilung die beste Wahl. Empfehlenswert sind jedoch auch Mischformen von Präsenz- und Online-Einheiten, bei denen die Online-Phase zur Vertiefung und Nachlese, aber auch der Vorbereitung für die folgende Präsenzeinheit dient.

Frühzeitige Grundlagenvermittlung

Eine Schulung zu den Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Management eines BGF-Projektes sollte so bald wie möglich nach Projektstart erfolgen.

Nur so können die wesentlichen Aspekte von Beginn an umfassend berücksichtigt werden.

Betriebsübergreifender Austausch

Vor dem Hintergrund des miteinander und voneinander Lernens ist eine betriebsübergreifende Umsetzung von MultiplikatorInnen Schulungen zielführend. Es hat sich gezeigt, dass der Austausch die Perspektiven erweitert und dabei unterstützt, alternative Lösungsansätze und neue Ideen für die Maßnahmenumsetzung und Maßnahmenkommunikation im BGF-Projekt zu generieren.

Literatur

- Blümel, S. & Lehmann, F. (2015). Zielgruppen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Verfügbar unter: <https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/zielgruppen-multiplikatorinnen-und-multiplikatoren/> [29.03.2019].
- Gollner, E., Szabo, B., Schnabel, F., Schnitzer, B. & Thaller-Schneider, M. (Hrsg.). (2018). Gesundheitsförderung konkret: Ein forschungsgeleitetes Lehrbuch für die Praxis. Wien: Holzhausen Der Verlag.
- IMAS. (2017). Grundlagenstudie: Digitalisierung in der Weiterbildung und E-Learning in Österreich. (PK Präsentation, März 2017). Verfügbar unter: <https://www.wifi-ooe.at/html/content-files/wifi/pdf/Trendsetter/Empirische%20Untersuchungsergebnisse.pdf> [29.03.2019].
- Nickel, S. (2007). Multiplikatorenkonzept als ein Kriterium für Good Practice in der Gesundheitsförderung, Vortrag Rudolf Steiner Haus, Hamburg.
- Reuter, T. & Giesert, M. (2017). Förderung von Kooperation und Handlungskompetenz durch Qualifizierungsmaßnahmen. In M. Giesert, T. Reuter & A. Liebrich (Hrsg.), *Arbeitsfähigkeit 4.0: Eine gute Balance im Dialog gestalten* (S. 144-153). Hamburg: VSA:
- Romann, P. & Romann, P. (2015). Analoge und digitale Lernformen unter der Lupe. Verfügbar unter: <https://www.hrtdoday.ch/de/article/analoge-und-digitale-lernformen-unter-der-lupe> [29.03.2019].
- Weber, F., Reiter, A., Roth, A., Lang, G., Rossmann-Freisling, I., Braunegger-Kallinger, G., Zeuschner, V., Christ, R. & Ropin, K. (2017). *Faire Gesundheitschancen im Betrieb: Praxisleitfaden für Betriebliche Gesundheitsförderung* (Fonds Gesundes Österreich, Hrsg.). Wien.