

206-021

DGUV Information 206-021



© contrastwerkstatt/Fotolia

Empfehlungen zur Qualifizierung: Betrieblicher Gesundheitsmanager Betriebliche Gesundheitsmanagerin

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Betriebliche Gesundheitsförderung“ des
Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV

Projektteam:
Björn Wegner (UVB, Projektleitung)
Angela Knoll (DGUV)
Christina Helfer (BGHW),
Dr. Birgit Pavlovsky (BG Bau)
Gabriele Biernath (BGN)
Gudrun Wagner (BGHM)
Indra Bremser-Eckhard (BGHW)
Monika Müller (BGN)
Sandra Gündera (BGW)

Ausgabe: Oktober 2016

DGUV Information 206-021
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Empfehlungen zur Qualifizierung: Betrieblicher Gesundheitsmanager Betriebliche Gesundheitsmanagerin

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
1 Einführung in die Qualifizierungsempfehlungen	6
2 Rollenbeschreibung des/der Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in	8
3 Kompetenzprofil eines/r Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in	10
4 Ziel, Zielgruppe und Zugangsempfehlungen	12
4.1 Ziel	12
4.2 Zielgruppe	12
4.3 Zugangsempfehlungen	12
5 Inhalte und Aufbau eines Qualifizierungskonzeptes	14
5.1 Inhalte	14
5.2 Aufbau und Dauer	16
6 Anforderungen an verantwortliche Lernbegleitende	19

Vorwort

Zielsetzung und Zielgruppe des Papiers

Die folgenden Empfehlungen dienen den Unfallversicherungsträgern (UVT) als Grundlage, im Rahmen ihrer Präventionsleistung „Qualifizierung“, ihre Angebote zur Qualifizierung von Betrieblichen Gesundheitsmanager/innen auszugestalten und branchenspezifische Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Sie geben Orientierung, welche Kompetenzen Beschäftigte im Aufgabenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) benötigen und können somit auch für die Beratung von Betrieben genutzt werden, ohne dass der jeweilige UVT die Qualifizierung vollständig in Eigenverantwortung übernimmt. Die Empfehlungen können auch zur Auswahl der geeigneten Person(en) herangezogen werden.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bringen hierbei gemeinsam zum Ausdruck, was aus ihrer Sicht erforderlich ist, um innerbetriebliche Akteure so zu Betrieblichen Gesundheitsmanagern und -managerinnen¹ zu qualifizieren, dass sie ihre Aufgaben im Bereich „Gesundheit im Betrieb“ erfolgreich und nachhaltig in den Betrieben bewältigen können. Der verwendete Begriff „Betrieb“ schließt dabei auch Bildungseinrichtungen und öffentliche Verwaltungen mit ein. Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich in der Regel an größere Betriebe.

Die Empfehlungen konkretisieren die Qualitätskriterien im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der DGUV². Die Qualitätskriterien sehen auch eine für das Aufgabenfeld zuständige Person im Betrieb vor, die entsprechend qualifiziert sein soll.

Verfasser der DGUV Information

Die nachfolgenden Empfehlungen wurden vom Sachgebiet „Betriebliche Gesundheitsförderung“ des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb (FB GiB) der DGUV erarbeitet. In dem Fachbereich arbeiten neben Präventionsexpertinnen und Präventionsexperten der UVT u. a. Vertreterinnen und Vertreter der DGUV, der Bundesministerien für Arbeit und Soziales bzw. Gesundheit, der Länder, der Sozialpartner sowie der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung mit.

¹ Unter Betrieblichem/r Gesundheitsmanager/in werden hier Personen mit Implementierungs- und Umsetzungsverantwortung zum Thema Gesundheit im Betrieb verstanden.

² Qualitätskriterien im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der DGUV: www.dguv.de, Webcode d138333

1 Einführung in die Qualifizierungsempfehlungen

Die Zahl der Betriebe und Verwaltungen, die sich auf den Weg zu einer gesunden Organisation begeben, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Viele führen hierzu ein BGM ein. Somit steigt auch der Bedarf nach professionellen Fachkräften, welche die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements begleiten.

Allerdings schaffen nur wenige Betriebe eine neue Stelle für die Entwicklung und Steuerung des BGMs, die mit ausgebildetem Fachpersonal besetzt wird. In der Praxis werden häufig im Betrieb beschäftigte Personen in die Verantwortung genommen, die für ihre Aufgaben zusätzliche Fach- und Methodenkenntnisse zur nachhaltigen Implementierung eines BGMs benötigen.

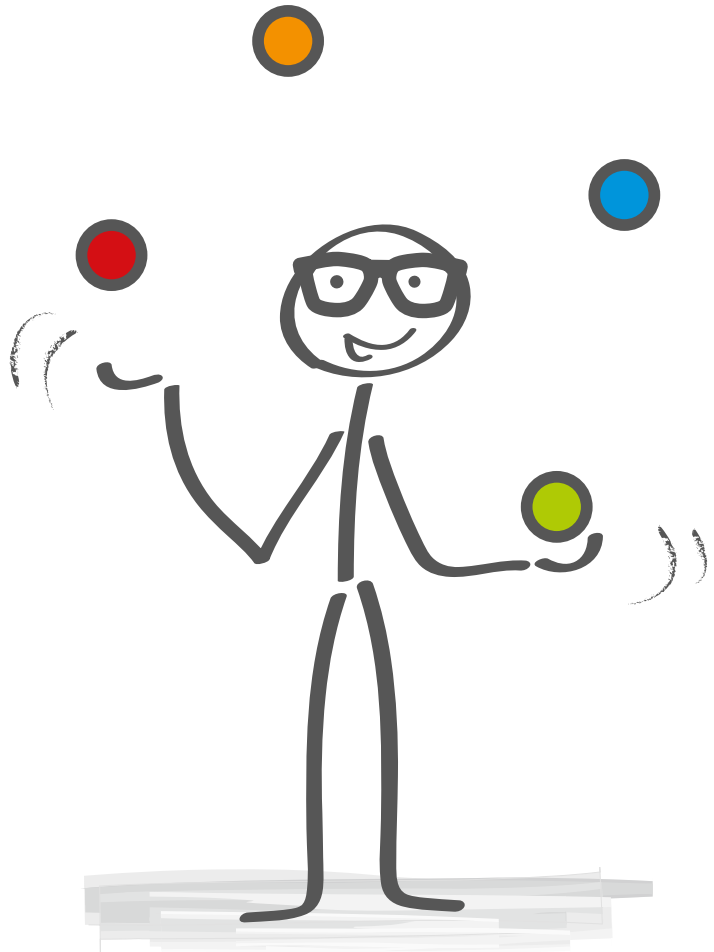
Die Qualifizierung dieser innerbetrieblichen „Quereinsteiger“ kann ein guter und erfolversprechender Weg sowie eine Chance betrieblicher Personalentwicklung sein. Der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmarkt im Bereich BGM ist sehr breit gefächert und für Verantwortliche der betrieblichen Personalentwicklung aufgrund unterschiedlicher Zugangsvoraussetzungen, inhaltlichen und zeitlichen Umfängen, Anbietern und Leistungen nur schwer zu überschauen. Auch die UVT bieten Qualifizierungen in unterschiedlichem Umfang an, um innerbetriebliche Akteure weiterzubilden.

Empfehlungen, welche Kompetenzen eine für das BGM zuständige Person im Betrieb aus Sicht der UVT benötigt und welche Inhalte somit eine Qualifizierung zum/r Betrieblichen Gesundheitsmanager/in beinhalten sollte, gibt es in der gesetzlichen Unfallversicherung bisher nicht. Diese Lücke soll mit dieser DGUV Information geschlossen werden.

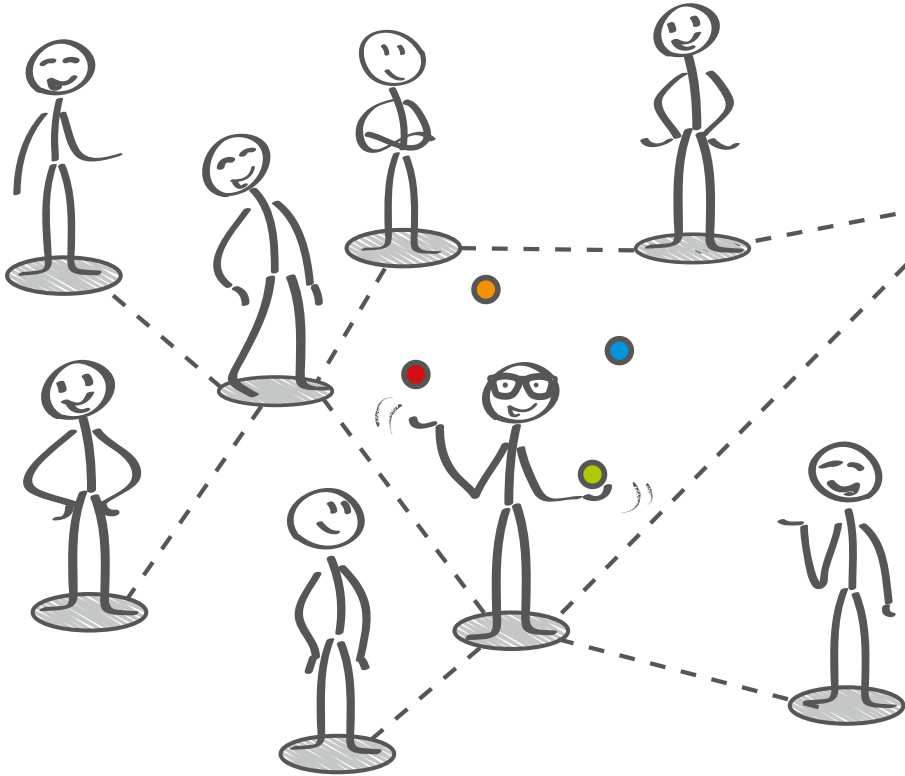
Die DGUV Information enthält Empfehlungen zu Inhalten, Methodik, Aufbau und Umfang einer Qualifizierung zum/zur Betrieblichen Gesundheitsmanager/in. Zudem werden grundlegende Anforderungen an die Lernbegleitenden aufgezeigt. Gleichzeitig werden die notwendigen betrieblichen Voraussetzungen beschrieben sowie die erforderlichen Qualifikationen, Vorerfahrungen und Verantwortungsbereiche der Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme in ihrem Betrieb beleuchtet.

Im Detail werden die nachfolgenden Inhalte konkretisiert:

- Rollenbeschreibung des/der Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in
- Kompetenzprofil eines/er Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in
- Zugangsempfehlungen für Beschäftigte und Betriebe
- Inhalte und Aufbau einer Qualifizierung
- Anforderungen an Lernbegleitende

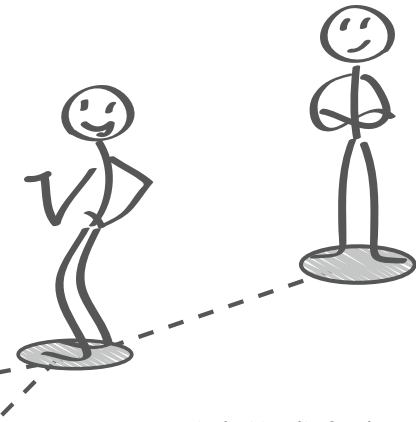


2 Rollenbeschreibung des/der Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in



Die Gesamtverantwortung für das BGM obliegt der Geschäftsführung eines Betriebes. Der/die Betriebliche Gesundheitsmanager/in wird von dieser als zuständige Person für die Entwicklung und Koordination des BGMs beauftragt. Somit ist diese Person zunächst beratend und dienstleistend für die oberste Leitung tätig.

Als Experte/in für BGM entwickelt er oder sie – ähnlich wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit – gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Interessenvertretungen bzw. weiteren innerbetrieblichen Anspruchsgruppen (z. B. Personalabteilung, Beschaffung), Ziele und Strategien, erstellt Konzepte, initiiert und steuert Projekte und Prozesse sowie gesundheitsförderliche Aktivitäten und stellt deren Nachhaltigkeit und Qualität sicher.



Hierbei ist die für das BGM zuständige Person auch vermittelnd und moderierend als Bindeglied zwischen Geschäftsführung, Mitarbeitenden und Interessenvertretungen aktiv. Sie informiert und überzeugt die Beteiligten, kooperiert mit den betroffenen Personen und Organisationseinheiten. Die für das BGM zuständige Person knüpft inner- und überbetriebliche Netzwerke, da es für die Umsetzung des BGMs weiterer betrieblicher Akteure u. a. aus den Bereichen Personalentwicklung, Interessenvertretung, Beschaffung/Einkauf bedarf. Eine grundlegende Schnittstelle zum BGM ist der Arbeitsschutz. So sollte die für das BGM zuständige Person in den Arbeitsschutzausschuss integriert sein, Maßnahmen auch in Abstimmung mit den Betriebsärzten (BA) und Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASl) entwickeln und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen, bzw. sich an dieser beteiligen. Gleichmaßen sollten die benannten Personen (BA, FASl) anlassbezogen an den Prozessschritten im BGM durch den/die Betriebliche/n Gesundheitsmanager/in beteiligt werden. Des Weiteren muss er oder sie die Partizipation von Führungskräften und Beschäftigten im Gesamtprozess sicherstellen.

Aus der Rollenbeschreibung lassen sich folgende Aufgaben eines/einer Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in ableiten:

- Koordination und Überwachung des gesamten BGM-Prozesses
- kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung des BGM-Systems
- regelmäßige Überprüfung der Zielsetzung, der Methoden und der Instrumente zur Zielerreichung
- Terminplanung und -koordination
- Delegation, Koordination und Steuerung von Teilaufgaben
- Sicherstellen des Informationsaustausches und der Dokumentation, Information aller Beteiligten
- Vorbereiten und Herbeiführen von Entscheidungen
- Berücksichtigung neuer Entwicklungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse
- Hierarchie- und fachübergreifende Moderation innerbetrieblicher Prozesse

3 Kompetenzprofil eines/r Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in

BGM ist immer eine Gemeinschaftsarbeit. Aus der Rollenbeschreibung wird ersichtlich, dass eine/n erfolgreiche/n Gesundheitsmanager/in neben Fachkompetenzen im Themenfeld weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten benötigt. Schwerpunkt ihrer bzw. seiner Arbeit ist es, komplexe Prozesse zu steuern, an denen viele innerbetriebliche – und oft auch überbetriebliche – Akteure beteiligt sind. Dazu kommt, dass die für das BGM zuständige Person – wie auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit – den anderen Akteuren gegenüber nicht weisungsbefugt ist – eine herausfordernde Aufgabe, die bestimmte methodische, soziale sowie personale und Selbstkompetenzen sowie wünschenswerter Weise „professionelles Herzblut“ voraussetzen. In Tabelle 1 werden erforderliche Kompetenzen, die ein/e Betriebliche Gesundheitsmanager/in im Idealfall in sich vereinigt, aufgeführt.

Ziel der Qualifizierung sollte es sein, besonders die in Tabelle 1 genannten Methoden- und Fachkompetenzen betrieblicher Akteure, die zur Umsetzung des BGM ausgewählt wurden, weiter auszubauen. Die angeführten persönlichen Kompetenzen sollten bereits bei der Auswahl der verantwortlichen Personen berücksichtigt sein, müssen im Rahmen der Qualifizierung im Sinne einer Selbstreflexion behandelt werden und sind über die Qualifizierung zum/zur Betrieblichen Gesundheitsmanager/in hinaus wichtiger Bestandteil der (ständigen) persönlichen Weiterbildung. Der Anspruch der UVT für die Qualifizierung zum Betrieblichen Gesundheitsmanager oder zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin orientiert sich an unserem gemeinsamen Bildungsverständnis “Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG)”¹. Vor diesem Hintergrund ist es unverzichtbar, dass Lernarrangements an betrieblichen Handlungsfeldern orientiert sind und die Teilkompetenzen – von der Fach- über die Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen - die für ein selbstorganisierten Präventionsarbeit in der Praxis erforderlich sind, gefördert werden.

Im Folgenden werden Empfehlungen für die Qualifizierungsmaßnahmen der UVT gemacht.

¹ Siehe www.dguv.de, WebCode d96199

Tabelle 1 Kompetenzprofil eines/einer Betrieblichen Gesundheitsmanagers/in

Kompetenz	Spezifikation
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Management von Gesundheit im Betrieb <ul style="list-style-type: none"> - Managementkreislauf - Zielentwicklung - Aufbau inner- und außerbetrieblicher Strukturen - Analyse und Evaluation - Ableiten von Maßnahmen - Ausarbeitung von Konzepten - Veränderungsmanagement - Integrierte Managementsysteme - Marketing • Grundlagen aus den Bereichen <ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitswissenschaft - Arbeitsschutz - Arbeitswissenschaft - Arbeitsmedizin - Arbeitspsychologie - Recht • Grundlagen zu ausgewählten Handlungsfeldern <ul style="list-style-type: none"> - Betriebliche Gesundheitsförderung - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Führung und Gesundheit
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement • Moderation und Präsentation • Gesprächsführung • Netzwerkarbeit • Beratung • EDV-Kenntnisse
Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Kommunikationsfähigkeit • Überzeugungsfähigkeit • Verhandlungsgeschick und Diplomatie • Integrationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Kompromissfähigkeit • Begeisterungsfähigkeit
Personal/Selbstkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Selbstmanagement • Positives Gesundheitsverhalten • Offenheit • Beharrlichkeit

4 Ziel, Zielgruppe und Zugangsempfehlungen

4.1 Ziel

Mit einer Qualifizierung zum Betrieblichen Gesundheitsmanager oder zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin durch die gesetzliche Unfallversicherung werden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, die Kernprozesse des BGMs in ihren Betrieben zu initiieren und zu steuern. Sie kennen und verstehen Hintergründe, Zusammenhänge und Handlungsmöglichkeiten zur Gestaltung gesunder Arbeit und erlangen Grundwissen über die einzelnen Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung und die Schnittstellen zum Arbeitsschutz.

4.2 Zielgruppe

Zielgruppe der Qualifizierung sind Beschäftigte, die bei einem UVT versichert sind und mit der Planung, Analyse und Umsetzung der Prozesse des BGMs in ihrem Betrieb betraut sind bzw. betraut werden.

4.3 Zugangsempfehlungen

Die Zielgruppenbeschreibung und die Überprüfung der Eingangsvoraussetzungen der Teilnehmenden obliegen dem jeweiligen UVT (z. B. nach Branche, Betriebsgröße).

Folgende betriebliche und persönliche Voraussetzungen der Teilnehmenden haben sich in der Praxis als Zugangsvoraussetzungen bewährt:

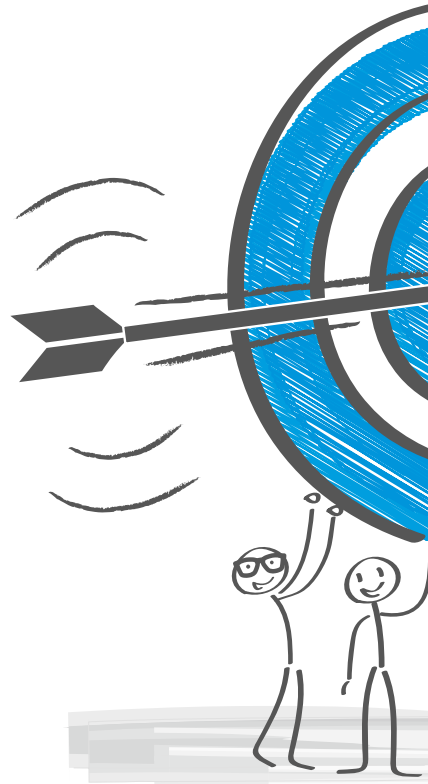


Tabelle 2 Zugangsempfehlungen für Teilnehmende an der Qualifizierung

Voraussetzungen	Zugangsempfehlungen
betriebliche Voraussetzungen	Die Person ist zum BGM vom Betrieb schriftlich beauftragt.
	Es existiert eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betrieb und UVT bzgl. der Qualifizierung.
	Es liegt eine schriftliche Regelung zum BGM vor oder soll im Laufe der Qualifizierung entwickelt werden (z. B. Betriebs-/Dienstvereinbarung bzw. Betriebsregelung, Umsetzungskonzept).
persönliche Voraussetzungen	Die Person verfügt über eine mehrjährige Berufs- und Betriebserfahrung.
	Die Person erfüllt die im Kompetenzprofil beschriebenen Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen weitestgehend.
	Die Person bringt „professionelles Herzblut“ mit, um beharrlich und erfolgreich Einzelpersonen und Gruppen zu überzeugen, denen gegenüber keine Weisungsbefugnis besteht.



5 Inhalte und Aufbau eines Qualifizierungskonzeptes

Je nach Branche und Betriebsgröße sollte das Konzept entsprechend der Zielgruppe ausgestaltet werden. Die detaillierte Ausgestaltung der Qualifizierung liegt in der Verantwortung jedes einzelnen UVT. Entsprechend seiner Ziele, der damit verbundenen Strategie, der zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie seines Adressatenkreises sollte jeder UVT den Aufbau, die Dauer und die Inhalte der Qualifizierung festlegen.

5.1 Inhalte

Die folgenden Empfehlungen für die Inhalte der Qualifizierung orientieren sich an den Qualitätskriterien im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ und umfassen vorrangig Fach- und Methodenkompetenzen. Die Personalauswahl und Personalentwicklung von Betrieblichen Gesundheitsmanagern/innen hinsichtlich ihrer sozialen und personellen Kompetenzen obliegt den Unternehmen/Betrieben.

Grundlagen Arbeitsschutz

- Organisation des Arbeitsschutzes
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Gefährdungsbeurteilung

Grundlagen betrieblicher Gesundheitsarbeit

- Begriffsklärung u. a. Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheit im Betrieb
- Verständnis von Gesundheit/Gesundheitsmodellen, Absentismus und Präsentismus
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Modell der Salutogenese und Pathogenese
- Modelle der Arbeitspsychologie (z. B. Anforderungs-Ressourcen-Modell, Modelle zum menschlichen Verhalten)
- Aktuelle Entwicklungen der Arbeitswelt
- Förderung der Gesundheitskompetenz
- Förderung der Präventionskultur
- Veränderungsmanagement
- Rechtsgrundlagen (ArbSchG, BGB, SGB etc.)
- Datenschutz
- BGM als Prozess (PDCA-Zyklus)

Ziele

- Zielfindung und Zielbildung
- Zielformulierung (SMART)
- Auftragsklärung

Strukturen & Ressourcen

- Strukturen im BGM (z. B. Arbeitskreis Gesundheit, Gesundheitszirkel)
- Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten (u. a. Arbeitsschutz, Personalentwicklung)
- Integrierte Managementsysteme (z. B. Umwelt, Qualität, Sicherheit und Gesundheit)
- Rollen- und Aufgabenbeschreibung, der mit dem BGM beauftragten Person
- Arbeitssystemgestaltung (in Anlehnung an die FASI-Ausbildung)

Analyse

- Statistiken zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen (branchenspezifische Gefährdungen und Belastungen und daraus resultierende Erkrankungen)
- Erweitertes Belastungs- und Beanspruchungsmodell
- Grundlagenwissen über die wichtigsten Analysemethoden und deren Einsatz in der betrieblichen Praxis (Fehlzeitenanalyse, Gesundheitsbericht, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel etc.)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Maßnahmen

- Handlungsfelder festlegen
- Maßnahmen ableiten, planen und umsetzen
- Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention
- Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Zielgruppenspezifische Maßnahmen (je nach Branche festlegen)
- Maßnahmenhierarchie (erweitertes TOP-Modell)

Evaluation und kontinuierliche Umsetzung und Verbesserung

- Kennzahlen und Wirksamkeitsprüfung
- Ableiten von Verbesserungen

Umsetzungsprinzipien für die erfolgreiche Planung und Umsetzung des BGMs

- Information/Kommunikation
- Marketing
- Partizipation
- Dokumentation
- Qualifizierung
- Diversity (z. B. Gender, Inklusion, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung)
- Netzwerke, externe Unterstützer

Grundlagen zu ausgewählten Handlungsfeldern

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Führung und Gesundheit

Methodenkompetenz

- Kommunikation, Gesprächsführung (überzeugend auftreten), Konfliktmanagement (Umgang mit kritischen Situationen)
- Projektmanagement: Planen und Steuern von Projekten
- Moderation und Präsentation in den verschiedenen Phasen des BGMs

5.2 Aufbau und Dauer

Um die notwendigen Kompetenzen bei den Teilnehmenden nachhaltig zu verankern und den Praxistransfer in den Betrieb zu gewährleisten, wird hinsichtlich Aufbau und Dauer der Qualifizierung folgendes empfohlen:

- Kombination unterschiedlicher Lernbereiche und Methoden (z. B. Präsenzseminare, Selbstlernphasen, Beratung „on-the-job“)
- Verteilung der Qualifizierungsinhalte über einen längeren Zeitraum (neun bis zwölf Monate)

Dieses Vorgehen hat sich bereits in der Praxis bei verschiedenen UVT bewährt.

Die folgende Tabelle beschreibt mögliche Lernbereiche und Methoden:

Tabelle 3 exemplarische Lernbereiche und Methoden einer Qualifizierung

1	<p>Hauptseminare</p> <p>Aufeinander aufbauende Präsenzseminare, die den Kern der Qualifizierung darstellen (Dauer je nach Inhalten 3-5 Tage je Hauptseminar).</p>
2	<p>Vertiefungsseminare nach Wahl</p> <p>Besuch von weiteren Seminaren des jeweiligen UVT aus dem Themenfeld Gesundheit im Betrieb, je nach Schwerpunkt der einzelnen Teilnehmenden.</p>
3	<p>Selbstlernphasen</p> <p>Vor- und Nachbereitung der Qualifizierungsinhalte der Hauptseminare.</p>
4	<p>Beratung „on-the-job“</p> <p>Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich während der Qualifizierung kontinuierlich via Online-Plattform, Telefon oder E-Mail von einem Berater oder einer Beraterin ihres UVT unterstützen zu lassen. Zusätzlich ist eine Beratung vor Ort im Betrieb denkbar.</p>
5	<p>Projektarbeit</p> <p>Im Rahmen der Qualifizierung stimmen die Teilnehmenden mit der Seminarleitung ein Praxisprojekt oder 2-3 kleinere Praxisprojekt/e ab, das/die im eigenen Betrieb durchgeführt und den übrigen Teilnehmenden (im Rahmen einer kollegialen Beratung) präsentiert wird/werden.</p>
6	<p>Erfahrungsaustausch</p> <p>Regelmäßige Treffen der Absolventen und Absolventinnen der Qualifizierung (alle 1-3 Jahre). Diese könnten in Form von gemeinsamen Workshops umgesetzt werden, die aktuelle Themen aufgreifen und/oder durch Online-Communities.</p>

Die folgende Abbildung gibt einen exemplarischen Überblick über den Aufbau einer Qualifizierung über die Dauer von 12 Monaten unter Berücksichtigung der dargestellten Lernbereiche.

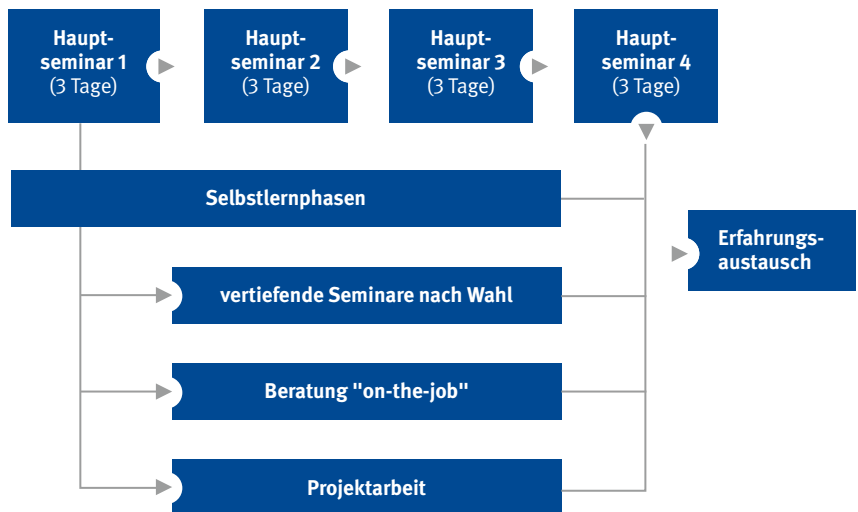


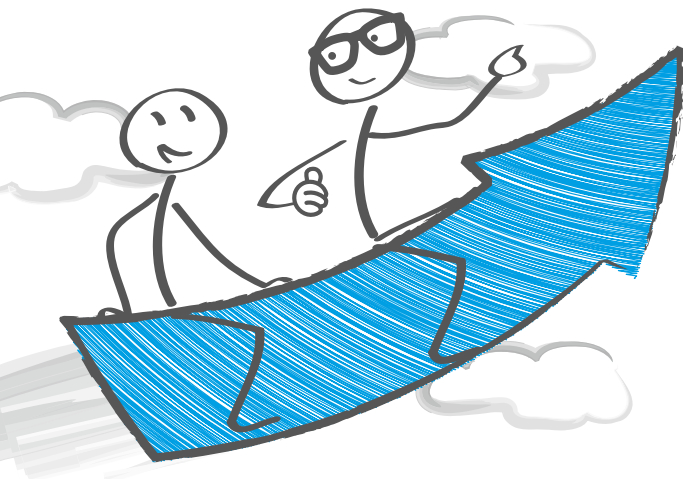
Abb.1 exemplarischer Ablauf einer Qualifizierung

6 Anforderungen an verantwortliche Lernbegleitende

Auf Grund der Dauer und Komplexität der Qualifizierung empfiehlt sich mindestens eine Person als hauptverantwortliche Dozentin oder Dozenten einzusetzen. Diese leitet und begleitet möglichst die gesamte Qualifizierung. Weitere Lernbegleitende können in Abhängigkeit vom Thema hinzugezogen werden.

Folgende Empfehlungen können zur Auswahl der hauptverantwortlichen Person herangezogen werden:

- Ein abgeschlossenes Studium aus den Bereichen Gesundheitswissenschaften, Psychologie, Sportwissenschaft, Arbeitsmedizin oder vergleichbarer Abschluss.
- Mehrjährige Berufserfahrung in der Initiierung, Beratung und Durchführung von betrieblichen (Gesundheits-) Managementprozessen und Gesundheitsmanagementsystemen.
- Mehrjährige Erfahrung in der Dozententätigkeit.
- Sehr gute Kenntnisse über die spezifischen Gegebenheiten der Zielgruppe und deren berufliches Setting (Felderfahrung).



**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de