

LoS! – Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz

mit Roland Kraemer und Inger-Marie Sandberg von der Rewe Group

In dem Meeting von Roland Kraemer und Inger-Marie Sandberg von der Rewe Group wurde das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt LoS!-Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz vorgestellt. Ausgangspunkt des Projektes war, dass nur wenige Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Lebensphasen und Lebensereignisse existieren. Ferner haben externe Angebote für Betroffene eine hohe Zugangshürde.

Aus dem Projekt heraus wurde dahingehend eine Toolbox „Selbsthilfe Erhalt Beschäftigungsfähigkeit“ entwickelt. Diese umfasst Handlungsleitfäden zu den zehn häufigsten und kritischen Lebensereignissen wie z. B. den Tod eines nahen Verwandten, schwere Krankheit eines Angehörigen, finanzielle Probleme etc. Die Toolbox hält also Lösungsansätze bereit, die Beschäftigte bei der Bewältigung von kritischen Lebensphasen und -ereignissen unterstützen. Ziel ist die Kompetenzvermittlung und Stärkung der Selbstverantwortung. Ein zentrales Anliegen des Projektes war, niedrigschwellige Angebote für Beschäftigte zur Verfügung zu stellen.

Alle Medien des Projekts richten sich an Führungskräfte, Erst-Berater und Mitarbeiter. Die Handlungsleitfäden sind online für die Allgemeinheit erhältlich und liefern Anregungen für eine eigene Umsetzung.

Im Anschluss an die Vorstellung des Projektes tauschten sich die Teilnehmenden zu den nachfolgenden Fragen aus und erarbeiteten Antworten.

Was können Unternehmen leisten? Wo sind Grenzen?

Leistung	Grenzen
<ul style="list-style-type: none"> • Wichtig ist Freiwilligkeit, kein Zwang • Anonymität • Beratung, Aufklärung, Hilfe anbieten (nicht selber Probleme lösen) • Vertrauen schaffen • Führungskräfte schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle, finanzielle Ressourcen • Keine Diagnosen stellen • Keine Personaldatensammlung/Datenschutz • Nähe vs. Distanz für Berater • Integration in Arbeitsschutz

	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte sind keine Psychologen und sollen nicht therapieren
--	--

Fazit: Ziel sollte die Stärkung der Selbstverantwortung von Beschäftigten sein und nicht die Lösung ihrer Probleme. Damit dieses gelingt, ist ein vertrauensvolles und vertrauliches Umfeld bedeutsam.

Welchen Handlungsbedarf sehen Sie für Unternehmen?

- Flächendeckende Kommunikation (Jeder kann Angebote ohne Nachteile nutzen)
- Beginn bei Azubis, Sensibilisierung für Lebensereignisse
- Vertrauen schaffen, Gründe zur Teilnahme für Mitarbeiter sichtbar machen
- Qualität kommunizieren, Mitarbeiter-Bindung
- Chance der Besserung der persönlichen Situation
- Führungskräfte entwickeln (Vorbild, eigenes Ressourcenmanagement, Führungscontrolling); Einstellung der Führungskräfte überprüfen
- BEM

Fazit: Beratungsstrukturen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte ein messbares Unternehmensziel sein, das sich aus Unternehmensleitbild ableitet. Bei der Vermittlung von Zielen spielen insbesondere die Faktoren Kommunikation und Führung eine Rolle.

Wo sehen Sie geeignete Unterstützungsmöglichkeiten durch interne/externe Experten/Netzwerke/Anbieter etc.?

- Personalabteilung
- Führungskräfte
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- BGF-Beauftragte
- qualifizierte Coaches
- vertraute Kollegen

- Selbsthilfegruppen
- Schuldenberatung
- Suchtberatungsstellen
- Rentenversicherung
- Integrationsämter

...

- Krankenkassen
- UV-Träger
- Pflegeberatungsstellen
- Kommunale Angebote

Fazit: Themen- und anlassbezogene Netzwerke und Kontakte schaffen.