

# Leitfaden für inklusive Betriebliche Gesundheits-Förderung

Band Nr. 20 aus der Reihe WISSEN



Fonds Gesundes  
Österreich



# **Leitfaden für inklusive Betriebliche Gesundheits-Förderung**

## **IMPRESSUM**

### **Medieninhaber:**

Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich

### **Autorinnen:**

Karina Lattner, Kompetenznetzwerk KI-I

Birgit Peböck, Kompetenznetzwerk KI-I

Margaretha Bäck, Kompetenznetzwerk KI-I

Die Inhalte dieser Publikation geben den Standpunkt der Autorinnen und nicht unbedingt jenen des Auftraggebers wieder.

### **Fachliche Unterstützung bei der Projekt-Umsetzung und beim Leitfaden:**

Birgit Küblböck-Lausegger, BGF-Beraterin

Gert Lang, Fonds Gesundes Österreich

Stefan Marchewa, Diakoniewerk Gallneukirchen

Markus Peböck, Unternehmensberater

Doris Polzer, PROGES

### **Fachliche Unterstützung durch den Projekt-Beirat:**

Alfred Grausgruber, Johannes Kepler Universität

Renate Hackl, Abteilung Soziales, Land Oberösterreich

Alfred Prantl, Vereinigung der Interessenvertretungen der Menschen mit Beeinträchtigungen in Oberösterreich

Bettina Stadlmayr, Österreichische Gesundheitskasse

### **Fachliche Unterstützung durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung:**

Unser besonderer Dank gilt den vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung. Ohne ihre fachliche Unterstützung hätten wir das Projekt nicht machen können. Durch ihre Rückmeldungen und ihr Expertenwissen haben sie wesentlich zum Erfolg des Projekts beigetragen.

**Redaktion:** Petra Winkler, Fonds Gesundes Österreich

**Gestaltung:**

Margret Kaufmann, Kompetenznetzwerk KI-I

Karina Lattner, Kompetenznetzwerk KI-I

paco Medienwerkstatt, Wien

**Zitiervorschlag:** Lattner, Karina; Peböck, Birgit; Bäck, Margaretha (2021): Leitfaden für inklusive Betriebliche Gesundheits-Förderung, Wissensband 20, Kompetenznetzwerk KI-I, Linz und Fonds Gesundes Österreich, Gesundheit Österreich, Wien

Wien, Oktober 2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zu diesem Leitfaden</b> . . . . .	<b>8</b>
Das Leicht Lesen Gütesiegel . . . . .	8
Von diesen Stellen haben wir eine Förderung bekommen . . . . .	8
Diese Partner und Partnerinnen haben im Projekt mitgearbeitet. . . . .	8
Warum wird manchmal der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ verwendet? . . . . .	9
Warum sind manche Begriffe unterstrichen? . . . . .	9
Warum sind manche Texte in blauer Farbe? . . . . .	9
<b>Vorwörter</b>	
Fonds Gesundes Österreich . . . . .	10
Österreichische Gesundheitskasse. . . . .	11
Sozialressort Land Oberösterreich. . . . .	12
<b>Teil 1: Einleitung</b> . . . . .	<b>13</b>
Das Projekt Gesundheit inklusiv . . . . .	14
Warum haben wir diesen Leitfaden gemacht? . . . . .	15
<b>Teil 2: Wie kann man Betriebliche Gesundheits-Förderung inklusiv durchführen?</b> . . . . .	<b>17</b>
Was ist das Besondere bei einem inklusiven BGF-Prozess? . . . . .	18
<b>1. Struktur-Aufbau</b> . . . . .	<b>20</b>
<b>2. Sensibilisierung</b> . . . . .	<b>23</b>
Sensibilisierung zum Thema: „Wovon hängt Gesundheit ab?“ . . . . .	23
Wie wählt man die passende Sensibilisierungs-Methode? . . . . .	24
Sensibilisierungs-Methoden, die im Projekt Gesundheit inklusiv ausprobiert wurden . . . . .	24
Das Determinanten-Modell . . . . .	24
Spiel zu den Gesundheits-Determinanten. . . . .	28
Video zum Thema Gesundheit. . . . .	29

Photo-Voice . . . . .	30
Die Ernährungs-Pyramide . . . . .	34
Methoden aus dem Projekt „Gesund!“ aus Berlin . . . . .	35
Plakat zum Thema: Was bedeutet für mich Gesundheit in der Arbeit? . . . . .	37
Video „Gute Besserung!“ . . . . .	38
Memory-Spiel zum Thema psychische Gesundheit . . . . .	39
Kurz-Videos „Momente für mich“ . . . . .	40
 Weitere Sensibilisierungs-Methoden, die ausprobiert werden können: . . . . .	41
Lied zum Thema Gesundheit . . . . .	41
10 Ernährungsregeln in leichter Sprache . . . . .	41
Plakat zum Thema: Was ist Bewegung? . . . . .	41
Zucker-Zocker Quiz . . . . .	42
 Sensibilisierung zum Thema: Wie können wir auf Augenhöhe zusammenarbeiten? . . . . .	45
Die Stufen der Partizipation. . . . .	45
Dafür sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sensibilisiert werden . . . . .	50
Diese Punkte sind für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung wichtig . . . . .	50
Sensibilisierungs-Methoden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung. . . . .	51
Dafür sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung sensibilisiert werden . . . . .	51
Diese Punkte sind für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung wichtig . . . . .	52
Sensibilisierungs-Methoden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung . . . . .	52

<b>3. Start-Veranstaltung und Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b> .....	<b>56</b>
Befragung mit einem Fragebogen .....	58
Unterstützung beim Ausfüllen vom Fragebogen durch Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen .....	60
Beobachtungen .....	62
Vorbereitungen zur Befragung / Beobachtung .....	64
Was passiert nach der Befragung / Beobachtung? .....	64
Präsentation der Ergebnisse .....	65
<b>4. Maßnahmen-Planung</b> .....	<b>66</b>
Fein-Ziele .....	66
Gesundheits-Zirkel .....	68
Vertretungs-Person für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf .....	70
<b>5. Maßnahmen-Umsetzung</b> .....	<b>74</b>
<b>6. Erfolgs-Messung</b> .....	<b>75</b>
Workshop zur Ergebnis-Besprechung und zur Besprechung vom Projekt-Erfolg .....	76
Gespräch mit der Geschäftsführung über die Ergebnisse und den Projekt-Erfolg .....	77
7. Nach-Projekt-Phase .....	78
<b>Teil 3: Welches zusätzliche Wissen brauchen Berater und Beraterinnen für einen inklusiven BGF-Prozess?</b> .....	<b>79</b>
Wissen über Menschen mit Beeinträchtigung .....	81
Wissen über leichte Sprache .....	82
Regeln für leicht verständliches Sprechen .....	83
Wissen über Gesundheits-Zirkel mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung .....	85
Vorbereitung auf den Gesundheits-Zirkel .....	85

Methoden für einen inklusiven Gesundheits-Zirkel . . . . .	87
Gruppen-Regeln . . . . .	87
Bild-Karten . . . . .	88
1-Punkt-Abfrage . . . . .	89
Moderations-Karten . . . . .	90
Rollenspiele . . . . .	91
Aufstellungen . . . . .	92
Rote Karte . . . . .	93
Reihenfolge bei den Wortmeldungen . . . . .	93
Fotos von der Sensibilisierungs-Phase . . . . .	93
Wissen über gemeinsames Moderieren mit einer Person mit Lernschwierigkeiten . . . . .	94
<b>Teil 4: Was müssen Moderatoren und Moderatorinnen mit Lernschwierigkeiten wissen? . . . . .</b>	<b>96</b>
Was ist bei der Rolle als Co-Moderator oder Co-Moderatorin wichtig? . . . . .	97
Wie können Sie sich für die Co-Moderation gut vorbereiten? . . . . .	97
Was ist beim Moderieren zu beachten? . . . . .	98
<b>Wörterbuch . . . . .</b>	<b>99</b>
<b>Liste der Internet-Adressen . . . . .</b>	<b>107</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>113</b>
<b>Weitere Literatur . . . . .</b>	<b>115</b>

# Zu diesem Leitfaden

## Das Leicht Lesen Gütesiegel



**Leicht Lesen**

Dieses Zeichen ist ein Gütesiegel.  
Texte mit diesem Gütesiegel sind leicht verständlich.  
Leicht Lesen gibt es in drei Stufen.  
B1: leicht verständlich  
A2: noch leichter verständlich  
A1: am leichtesten verständlich

## Von diesen Stellen haben wir eine Förderung bekommen:

 Bundesministerium  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich  
 Gesundheit Österreich  
GmbH

Geschäftsbereich  
 Fonds Gesundes  
Österreich

 Österreichische  
Gesundheitskasse

 Gesundheitsland  
OBERÖSTERREICH

 BGF  
NETZWERK

 Sozialland  
OBERÖSTERREICH

 AK  
Oberösterreich

## Diese Partner und Partnerinnen haben im Projekt mitgearbeitet:

Kompetenznetzwerk KI-I, [www.ki-i.at](http://www.ki-i.at)

Diakoniewerk Gallneukirchen, [www.diakoniewerk.at](http://www.diakoniewerk.at)

Institut für Gesundheitsplanung, [www.gesundheitsplanung.at](http://www.gesundheitsplanung.at)

PROGES, [www.proges.at](http://www.proges.at)

Markus Peböck, [www.gesundesteam.at](http://www.gesundesteam.at)



## **Warum wird manchmal der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ verwendet?**

Menschen mit Lernschwierigkeiten ist eine andere Bezeichnung für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung.

Menschen mit geistiger Beeinträchtigung möchten selbst als Menschen mit Lernschwierigkeiten bezeichnet werden. Sie finden die Bezeichnung „geistige Beeinträchtigung“ abwertend.

Darum steht im Leitfaden „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ statt „Menschen mit geistiger Beeinträchtigung“.

## **Warum sind manche Begriffe unterstrichen?**

Wörter, die in der Broschüre unterstrichen sind, finden Sie im Wörterbuch ab Seite 99 erklärt. Das Wörterbuch ist alphabetisch sortiert.

## **Warum sind manche Texte in blauer Farbe?**

Alle Texte in blauer Farbe sind Links.

Links sind Verbindungen zu einer Webseite oder zu einem Text:

- Wenn man einen unterstrichenen Link anklickt, dann öffnet sich eine Webseite.

### **Hinweis:**

Am Ende vom Leitfaden ist eine [Liste mit allen Internet-Adressen](#), die im Leitfaden sind.

- Wenn man einen Link anklickt, der nicht unterstrichen ist, dann springt man zu einer Textstelle im Leitfaden.

# Vorwörter

## Fonds Gesundes Österreich

Der Fonds Gesundes Österreich unterstützt seit 1998 die Umsetzung von Projekten in Österreich. Durch diese Projekte wird die Gesundheit der Bevölkerung langfristig gefördert. Zum Beispiel die Gesundheit von Beschäftigten.

Ein Schwerpunkt beim Fonds Gesundes Österreich ist, dass gesunde Arbeits-Bedingungen gefördert werden. Alle Menschen sollen die gleichen Chancen haben, damit sie gesund bleiben.

Der Fonds Gesundes Österreich hat das Projekt „Gesundheit inklusiv“ deshalb unterstützt, weil die Abläufe und Methoden der Betrieblichen Gesundheits-Förderung an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Beeinträchtigung angepasst worden sind. So konnte auch diese Personengruppe das Projekt mitgestalten und gut daran teilnehmen. Beschäftigte mit Beeinträchtigung haben beim Projekt „Gesundheit inklusiv“ überall mitbestimmen können. Daher sind die Maßnahmen auch besonders passend für sie.

Mit diesem Leitfaden wird es möglich, dass auch andere inklusive Betriebe und Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung die Projekt-Ergebnisse nutzen. Das Projekt ist ein gutes Beispiel, wie inklusive und gesunde Arbeits-Bedingungen geschaffen werden können.

Der Fonds Gesundes Österreich möchte den Mitwirkenden vom Projekt „Gesundheit inklusiv“ gratulieren, dass sie das Projekt so erfolgreich umgesetzt haben.

Klaus Ropin  
Leiter des Fonds Gesundes Österreich

# Österreichische Gesundheitskasse

Der Österreichischen Gesundheitskasse ist die Betriebliche Gesundheits-Förderung sehr wichtig. Wir machen schon lange Projekte der Betrieblichen Gesundheits-Förderung in Oberösterreich. Viele Betriebe in Oberösterreich haben schon mitgemacht. Gute Dinge in der Arbeit sollen gut bleiben. Sie sollen sogar noch besser werden. Schlechte Dinge in der Arbeit sollen besser werden. Das gelingt uns sehr gut!

Bisher haben bei den Projekten zur Betrieblichen Gesundheits-Förderung nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Lernschwierigkeiten mitgemacht. Es sollen in Zukunft aber auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten mitmachen können. Deshalb haben wir das Projekt „Gesundheit inklusiv“ unterstützt.

Durch das Projekt Gesundheit inklusiv haben wir viel von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten gelernt. Das hilft sehr, damit auch für andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten die Gesundheit in der Arbeit besser werden kann.

Harald Schmadlbauer, MIM  
Ehemaliger Bereichsleiter Gesundheits-Förderung  
Österreichische Gesundheitskasse

# Sozialressort Land Oberösterreich

Menschen mit Beeinträchtigung sind oft sozial und gesundheitlich benachteiligt. Vor allem in der gesundheitlichen Versorgung gibt es viele Barrieren für sie. Dieser Leitfaden wurde gemacht, damit es für Menschen mit Beeinträchtigung mehr Chancen-Gleichheit gibt. Er soll in Zukunft die Umsetzung einer inklusiven Gesundheits-Förderung unterstützen.

Die hier beschriebenen Methoden zur inklusiven Betrieblichen Gesundheits-Förderung sind das Ergebnis eines zweieinhalb-jährigen Projekts. Sie wurden speziell an die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung angepasst.

Mit Hilfe dieser Methoden, können Zugangsbarrieren zu Betrieblicher Gesundheits-Förderung überwunden werden.

Die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung werden sichtbar und das aktive Zugehen auf Kollegen und Kolleginnen mit Beeinträchtigung wird erleichtert.

Der aktuelle Leitfaden ermöglicht, dass Prozesse für Betriebliche Gesundheits-Förderung partizipativ durchgeführt werden können. Beraterinnen und Berater von inklusiven Betrieben erfahren hier, wie sie Betriebliche Gesundheits-Förderung barrierefrei gestalten können. Dabei sind die Teilhabe und das Empowerment von Menschen mit Beeinträchtigung besonders wichtig. So können Menschen mit Beeinträchtigung am Prozess der Betrieblichen Gesundheits-Förderung teilhaben und auf Augenhöhe mit Menschen ohne Beeinträchtigung zusammenarbeiten.

Das Projekt Gesundheit inklusiv bietet die Möglichkeit, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung besseren Zugang zu Gesundheits-Förderung haben.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Chancen-Gleichheit für alle!

Sozial-Landesrätin Birgit Gerstorfer

# Teil 1:

## Einleitung

## Das Projekt Gesundheit inklusiv

Partizipative Betriebliche Gesundheits-Förderung hat es bis jetzt in Österreich für Menschen mit Beeinträchtigung zu wenig gegeben. Es hat meistens nicht gepasst, weil es zu viele Zugangs-Barrieren gegeben hat. Das gilt sowohl für Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung als auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Das Projekt Gesundheit inklusiv wurde gemacht, damit Betriebliche Gesundheits-Förderung auch für Menschen mit Beeinträchtigung gut möglich wird. Dafür haben wir neue Methoden entwickelt und Befragungs-Möglichkeiten so angepasst, dass auch Menschen mit Beeinträchtigung gut teilnehmen können.

Die neuen Methoden und Befragungs-Möglichkeiten wurden in 4 Betrieben getestet:

- Beim Kompetenznetzwerk KI-I
- Beim Diakoniewerk in der EDV-Werkstätte Hagenberg
- Beim Diakoniewerk in der Werkstätte Bad Hall
- Beim Diakoniewerk in der Werkstätte Stifterstraße Linz

Beim Projekt Gesundheit inklusiv waren in allen Bereichen Menschen mit Beeinträchtigung dabei und konnten gleichberechtigt mitbestimmen. Zum Beispiel in der Steuerungs-Gruppe, im Fach-Beirat oder beim Gesundheits-Zirkel.

Damit das gut möglich war, wurden alle Rahmen-Bedingungen, Methoden und Unterlagen an die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung angepasst. Zum Beispiel waren alle Präsentationen, Fragebögen und Informationen in leichter Sprache.

Ein Ziel vom Projekt Gesundheit inklusiv war dieser Leitfaden. In diesem Leitfaden stehen unsere Erfahrungen vom Projekt drinnen. Es werden auch alle getesteten Methoden erklärt.

## Warum haben wir diesen Leitfaden gemacht?

Die Betriebliche Gesundheits-Förderung gibt es schon lange.

Die Abkürzung für Betriebliche Gesundheits-Förderung ist: **BGF**. Bei der BGF wird in einem Betrieb daran gearbeitet, dass die Gesundheit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gefördert wird.

Dabei gibt es unterschiedliche Methoden und Instrumente. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung bei der BGF mitmachen können.

Das war bisher nicht immer möglich. Die Gründe dafür sind:

- Die bisherigen Fragebögen sind sehr gut. Es werden Fragen zum Thema Arbeit und Gesundheit gestellt. Die Fragebögen haben aber keine speziellen Fragen, die für Menschen mit Beeinträchtigung wichtig sind. Daher haben wir im Projekt Gesundheit inklusiv einen Fragebogen entwickelt, der an die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung angepasst ist. In diesem Fragebogen sind auch Fragen zu Themen dabei, die für Menschen mit Beeinträchtigung wichtig sind.  
Zum Beispiel Fragen zu diesen Themen:
  - Barriere-Freiheit
  - Kommunikation auf Augenhöhe
  - Mobbing, Konflikte und Gewalt.
- Für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind die bisherigen Fragebögen zu kompliziert. Die Sprache ist zu schwer. Darum haben wir den Fragebogen vom Projekt Gesundheit inklusiv in leichter Sprache geschrieben.

Manche Menschen können einen Fragebogen nicht alleine ausfüllen. Zum Beispiel, weil sie nicht gut lesen können oder weil sie wegen einer körperlichen Beeinträchtigung den Fragebogen nicht selbst ankreuzen können. Beim Projekt Gesundheit inklusiv haben wir darum auch geschaut, dass die Menschen mit Beeinträchtigung Unterstützung beim Ausfüllen vom Fragebogen bekommen.

→ In Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung gibt es Betreuer und Betreuerinnen. Und es gibt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung, die unterstützt werden. Sie alle arbeiten gemeinsam. Meistens sind Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen ohne Beeinträchtigung aber nicht gewöhnt, auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten.

Es kann sein, dass nur die Meinung der Menschen mit Beeinträchtigung wichtig ist und die Betreuer und Betreuerinnen nichts sagen. Es kann auch sein, dass nur die Meinung der Betreuer und Betreuerinnen wichtig ist und die Menschen mit Beeinträchtigung nichts sagen.

Beim Projekt Gesundheit inklusiv möchten wir, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung auf Augenhöhe zusammenarbeiten können. Alle sollen gleichberechtigt ihre Meinung sagen können. Menschen mit und ohne Beeinträchtigung sollen gemeinsam Maßnahmen finden, die die Gesundheit von allen fördert.

Der Leitfaden soll helfen, dass auch in anderen inklusiven Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung inklusive Betriebliche Gesundheits-Förderung möglich wird.



## Teil 2:

Wie kann man Betriebliche  
Gesundheits-Förderung  
inklusiv durchführen?

## Was ist das Besondere bei einem inklusiven BGF-Prozess?

Bei einem inklusiven BGF-Prozess gibt es zusätzlich eine

### **Sensibilisierungs-Phase**.

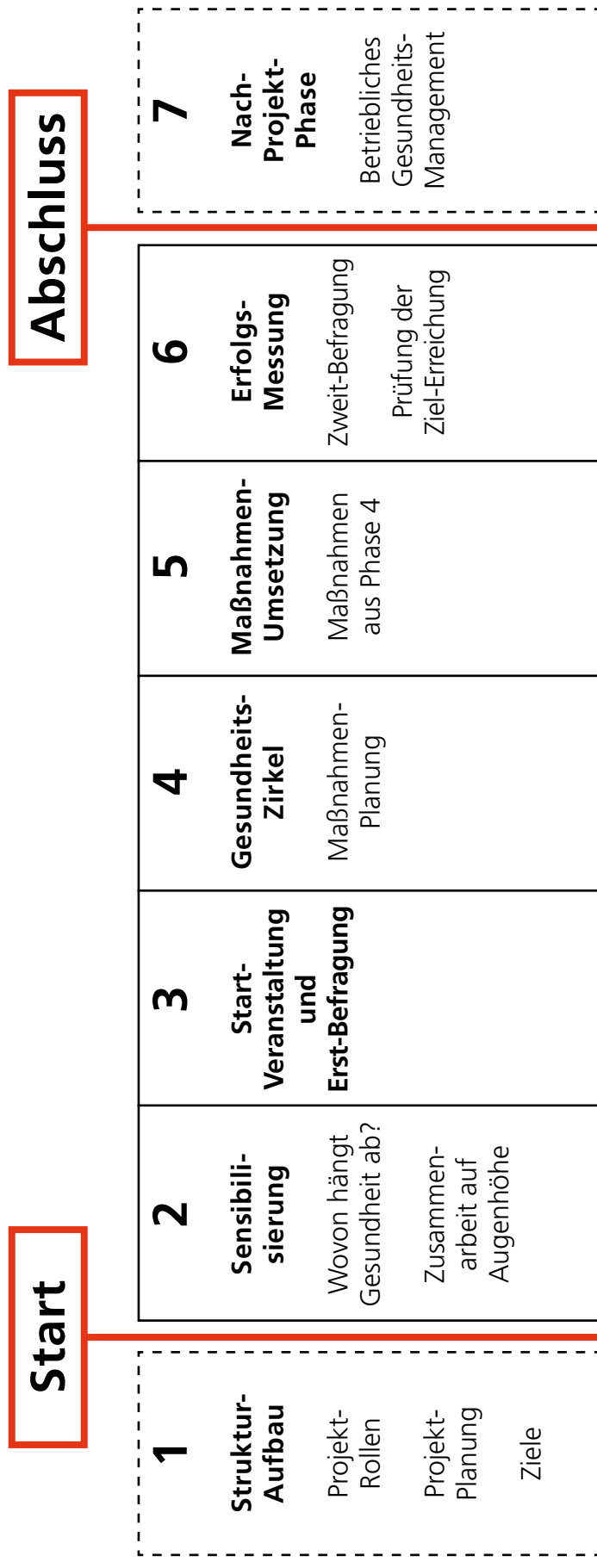
Die Sensibilisierungs-Phase war bisher nicht Teil von einem BGF-Prozess. Sie ist aber wichtig für den Erfolg. In der Sensibilisierungs-Phase beschäftigen sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit diesen Themen:

- Wovon hängt Gesundheit ab?
- Wie kann die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gelingen?

Bei einem inklusiven BGF-Prozess

- sind alle mündlichen und schriftlichen Informationen in leichter Sprache.
- sind Menschen mit Beeinträchtigung in der Steuerungs-Gruppe vertreten. Die Personen in der Steuerungs-Gruppe können bei allen Dingen mitbestimmen. Menschen mit und ohne Beeinträchtigung treffen in der Steuerungs-Gruppe gemeinsam Entscheidungen.
- gibt es unterschiedliche Möglichkeiten den Fragebogen auszufüllen. Das ist so, damit möglichst viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Befragung mitmachen können. Manchmal werden auch Beobachtungen gemacht. Zum Beispiel in Betrieben, wo viele Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf arbeiten.
- sind im Gesundheits-Zirkel Menschen mit und ohne Beeinträchtigung vertreten. Die Moderation vom inklusiven Gesundheits-Zirkel machen der Berater / die Beraterin und eine Person mit Beeinträchtigung gemeinsam.
- werden die Maßnahmen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam umgesetzt.
- soll es für die Nach-Projekt-Phase Gesundheits-Beauftragte im Betrieb geben. Das sollen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung sein.

Bei der inklusiven Betrieblichen Gesundheits-Förderung gibt es 7 Phasen:



Ein inklusiver BGF-Prozess dauert ungefähr eineinhalb Jahre.  
 Die Phasen der Betrieblichen Gesundheits-Förderung finden Sie auf der Webseite vom [Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheits-Förderung](#).

## 1. Struktur-Aufbau

Der Struktur-Aufbau fängt schon vor dem Projekt-Start an.

Beim Struktur-Aufbau wird die Organisation vom Projekt gemacht.

Die Geschäftsführung beschließt zum Beispiel, wer vom Betrieb in der Steuerungs-Gruppe ist. Es wird auch beschlossen, wer welche Rolle im Projekt übernimmt. Zum Beispiel, wer die Projektleitung übernimmt.

Bei jedem BGF-Prozess ist auch immer eine Person dabei, die viel über BGF weiß. Die Person weiß auch, wie BGF im Betrieb oder in der Werkstätte umgesetzt wird. Die Person kann vom Betrieb oder der Werkstätte selbst sein. Es kann aber auch ein Berater / eine Beraterin von außen sein. Meistens begleitet ein Berater / eine Beraterin von außen den BGF-Prozess.

Informationen zu Betrieblicher Gesundheits-Förderung und die Kontaktdaten von Beratern und Beraterinnen finden Sie zum Beispiel auf der Webseite der [Österreichischen Gesundheitskasse](#).

Für die Beratung in einem inklusiven Betrieb oder in einer Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigung müssen die Berater / Beraterinnen speziell ausgebildet sein.

Es sollte darauf geachtet werden, dass der Berater / die Beraterin diese spezielle Zusatz-Qualifikation hat.

Wenn das Projekt nicht von einem externen Berater / einer externen Beraterin begleitet wird, dann soll die interne Projektleitung die spezielle Zusatz-Qualifikation machen.

Die spezielle Zusatz-Qualifikation kann man zum Beispiel bei PROGES machen. Sie heißt dort:

BGF-Beratung im inklusiven Setting.

Nähere Informationen finden Sie auf der Webseite von [PROGES](#).

Die Projekt-Leitung überlegt gemeinsam mit dem Berater / der Beraterin:

- Wer soll in der Steuerungs-Gruppe mitarbeiten?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?

Damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut eingebunden sind, müssen sie auch in der Steuerungs-Gruppe vertreten sein. Das bedeutet, dass in der Steuerungs-Gruppe auch in leicht verständlicher Sprache gesprochen wird. Ein paar Regeln für das Sprechen in leichter Sprache finden Sie in diesem Leitfaden unter: [Regeln für leicht verständliches Sprechen](#)

Bei jedem BGF-Projekt gibt es auch eine Projektleitung. Die Projektleitung hat viele wichtige Aufgaben. Damit die Projektleitung gut für diese Aufgaben vorbereitet ist, kann sie eine Ausbildung machen. Zum Beispiel beim Fonds Gesundes Österreich. Hier kann man sich über die Ausbildungen vom Fonds Gesundes Österreich informieren und anmelden: [Weiterbildungs-Datenbank des FGÖ](#)

Der Betrieb überlegt sich zu Projekt-Beginn, wie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen laufend über das Projekt informiert werden können.

Der Betrieb überlegt sich, welche Grob-Ziele erreicht werden sollen. Grob-Ziele sind zum Beispiel:

- Der Gesundheits-Zustand der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessert sich.
- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wissen mehr zum Thema Gesundheit und gesund bleiben.

**Wichtig:** Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten sollen die Fein-Ziele in leichter Sprache formuliert werden. Nähere Informationen zur Ziel-Formulierung finden Sie im [Handbuch Betriebliche Gesundheits-Förderung](#).

## Unsere Erfahrungen zum Struktur-Aufbau

Für den Projekt-Erfolg war es wichtig, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in der Steuerungs-Gruppe Entscheidungen treffen.

Zum Beispiel:

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung konnten entscheiden, welche Sensibilisierungs-Methoden ausgewählt werden.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung konnten mitbestimmen, welche Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Steuerungs-Gruppe entscheidet, welche Maßnahmen-Vorschläge vom Gesundheits-Zirkel umgesetzt werden. Es ist daher wichtig, dass die Personen aus der Steuerungs-Gruppe **nicht** im Gesundheits-Zirkel sind.

Damit Menschen mit Beeinträchtigung Entscheidungen treffen können, müssen sie alle Informationen gut verstehen können. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass bei Treffen der Steuerungs-Gruppe alle Unterlagen in leichter Sprache sein müssen.

Zum Beispiel:

- Präsentationen auf Power-Point oder Flipcharts
- Protokolle

Ein Treffen der Steuerungs-Gruppe sollte höchstens 1 Stunde bis eineinhalb Stunden dauern. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sonst sehr anstrengend werden kann. Sie können sich dann nicht mehr so gut konzentrieren. Wenn ein Treffen der Steuerungs-Gruppe länger dauert, dann sind mehrere Pausen wichtig.

Informationen über das Projekt sind von 2 Personen aus der Steuerungs-Gruppe präsentiert worden. Eine Person mit Lernschwierigkeiten und eine Person ohne Lernschwierigkeiten präsentierten gemeinsam:

- die Ergebnisse der Befragungen
- die geplanten Maßnahmen

Wir empfehlen auch für zukünftige Projekte, dass Präsentationen von einer Person mit Lernschwierigkeiten und einer Person ohne Lernschwierigkeiten gemeinsam gemacht werden. Die Präsentationen sollen in leichter Sprache sein.

## 2. Sensibilisierung

In inklusiven Betrieben oder in Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung muss für 2 Bereiche sensibilisiert werden.

Der 1. Bereich ist das Thema: „Wovon hängt Gesundheit ab?“

Der 2. Bereich ist die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung.

Für die Sensibilisierung ist der jeweilige Betrieb selbst zuständig.

Der Betreuer / Die Betreuerin oder der Berater / die Beraterin erklärt aber im Vorhinein, welche Sensibilisierungs-Methoden es gibt.

Es ist wichtig, dass die Sensibilisierung vor den Gesundheits-Zirkeln stattfindet.

Für die Sensibilisierung müssen Sie mehrere kurze Termine einplanen.

Der 1. Termin soll mindestens 2 Wochen vor der Start-Veranstaltung sein.

### **Sensibilisierung zum Thema: „Wovon hängt Gesundheit ab?“**

Die Sensibilisierung zum Thema „Wovon hängt Gesundheit ab?“ ist für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gedacht. Es ist aber von Vorteil, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung diese Sensibilisierung auch machen.

Wenn Menschen mit Beeinträchtigung gefragt werden was Gesundheit bedeutet, dann sagen viele: „Gesundheit bedeutet, dass ich nicht krank bin.“

Gesundheit ist aber viel mehr als nicht krank sein. Gesundheit hängt von vielen verschiedenen Dingen ab.

Für den BGF-Prozess ist es wichtig, dass sich **alle Personen** damit auseinandersetzen, wovon Gesundheit abhängt.

Dafür empfehlen wir, mit dem Determinanten-Modell zu arbeiten.

Das Determinanten-Modell wird auch Regenbogen-Modell genannt.

## Wie wählt man die passende Sensibilisierungsmethode?

Die Sensibilisierungsmethoden sollen gemeinsam von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung ausgewählt werden.

Man kann sich aber vorher überlegen:

- Soll die Sensibilisierung in einer Gruppe oder in mehreren Gruppen sein?
- Wie viele Personen sollen in einer Gruppe sein?
- Welche Unterstützung brauchen die Personen, die bei der Sensibilisierung mitmachen?
- Wie viel Zeit kann für die Sensibilisierung eingeplant werden?
- Welches Sprachverständnis ist für die jeweilige Sensibilisierungsmethode nötig?

## Sensibilisierungsmethoden, die im Projekt Gesundheit inklusiv ausprobiert wurden

In diesem Kapitel werden die Sensibilisierungsmethoden beschrieben, die im Projekt Gesundheit inklusiv ausprobiert wurden.

## Das Determinanten-Modell

Es gibt eine [Erklärung zum Determinanten-Modell in leichter Sprache](#).

So kann mit dem Determinanten-Modell gearbeitet werden:

- Lesen Sie die Erklärung der Gesundheits-Determinanten alleine oder in der Gruppe durch.  
Danach können Sie über die Gesundheits-Determinanten diskutieren:  
Fallen uns noch andere Beispiele ein?  
Kennen wir die Beispiele, die schon dabei stehen?  
Welche Erfahrungen haben wir?



- Drucken Sie das Determinanten-Modell am besten ohne Bilder in Papier-Größe A0 aus. Ein Blatt Papier in Größe A0 ist so groß, dass das ein normaler Drucker nicht mehr drucken kann. Sie können das in einem Copy-Shop machen lassen. Wir empfehlen, dass das Determinanten-Modell in Farbe ausgedruckt wird. Das Determinanten-Modell ohne Bilder können Sie hier herunterladen: [Determinanten-Modell ohne Bilder](#)

Drucken Sie alle Bilder für das Determinanten-Modell aus.

Wir empfehlen, dass die Bilder in Farbe ausgedruckt werden.

Die Bilder zum Determinanten-Modell können Sie hier herunterladen:

[Bilder zum Determinanten-Modell](#)

Das Determinanten-Modell und die Bilder passen von der Größe zusammen, wenn Sie das Determinanten-Modell in A0 drucken lassen.

- Sie können das Determinanten-Modell ohne Bilder auflegen. Dann können Sie die Bilder zu den verschiedenen Bereichen zuordnen. Jeder / Jede nimmt ein Bild und beschreibt das Bild. Dann legt er oder sie das Bild zum richtigen Bereich. So schaut das fertige Determinanten-Modell mit Bildern aus:



Sie können auch auf das Determinanten-Modell und auf die Bilder Klettverschlüsse kleben. Dann können Sie das Determinanten-Modell aufhängen, um damit zu arbeiten.

Ein Bild vom fertigen Determinanten-Modell können Sie herunterladen:

[Determinanten-Modell mit Bildern](#)

- Sie können das Determinanten-Modell auch ohne Bilder auf einer A4-Seite ausdrucken. Drucken Sie das Determinanten-Modell in Farbe aus. Drucken Sie das Determinanten-Modell so oft aus, dass jede Person ein eigenes Blatt hat.  
Bereiten Sie Zettel vor, auf denen jeweils ein Bereich vom Determinanten-Modell oben steht. Zum Beispiel: Lebensstil.  
Sie können die Zettel mit den Bereichen dann auf einem Tisch auflegen oder an der Wand aufhängen.  
Nehmen Sie dann die Bilder. Diskutieren Sie zu jedem Bild, zu welchem Bereich es gehört. Die Gruppe kann dafür das ausgedruckte Determinanten-Modell als Hilfe nehmen.  
Wenn ein Bild zum Beispiel dem Bereich Lebensstil zugeordnet wird, dann wird das Bild zum Zettel Lebensstil gelegt oder gehängt.
- Sie können aus Zeitungen und Zeitschriften viele verschiedene Bilder sammeln. Sie können auch eigene Fotos ausdrucken.  
Sie können das Determinanten-Modell ohne Bilder auflegen.  
Dann können Sie die Bilder zu den verschiedenen Bereichen zuordnen.  
Jeder / Jede nimmt ein Bild und beschreibt das Bild.  
Dann legt er oder sie das Bild zu dem Bereich, wo er oder sie glaubt, dass es dazu passt.  
Wenn es nicht allen klar ist, warum das Bild genau dort liegt, dann kann nachgefragt werden.  
Das kann man statt den Bildern auch mit Gegenständen machen.

## Unsere Erfahrungen zum Determinanten-Modell

Das Determinanten-Modell war ein idealer Einstieg zum Thema Gesundheit. Es hat für die Sensibilisierung in fast allen Gruppen gut gepasst. Im Projekt haben wir das Determinanten-Modell Regenbogen-Modell genannt. Das war für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung besser verständlich. Das Wort Regenbogen-Modell konnte auch besser ausgesprochen werden und war einfacher zu merken.

In kleinen Gruppen wurde besprochen, was alles zu einem Bereich im Determinanten-Modell gehört. Dazu sind Stichwörter auf einem Plakat notiert worden. Bei diesen Gesprächen konnten alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiv oder passiv teilnehmen. So konnten die einen etwas durch das Mitmachen lernen und die anderen konnten durch Zuhören sensibilisiert werden.

Das Determinanten-Modell war für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung anschaulich und gut verständlich. In manchen Gruppen entstand eine lebhafte Diskussion zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Das Determinanten-Modell war für die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen interessant und spannend.

Das Determinanten-Modell war für fast alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gut geeignet. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf muss man das Determinanten-Modell besonders gut erklären. Es ist aber in einer Gruppe vorgekommen, dass das Determinanten-Modell für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf zu kompliziert war.

## **Spiel zu den Gesundheits-Determinanten**

Das Institut für Gesundheitsplanung hat ein Spiel zu den Gesundheits-Determinanten entwickelt.

Das Kompetenznetzwerk KI-I hat das Spiel in leichte Sprache übersetzt.

Alles, was Sie für das Spiel brauchen, können Sie hier herunterladen:

[Spiel zu den Gesundheits-Determinanten](#)

### **Unsere Erfahrungen zum Spiel zu den Gesundheits-Determinanten**

Das Spiel zu den Gesundheits-Determinanten ist nicht für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung geeignet. Für manche war es schwierig, sich in die Lage von einer anderen Person hineinzusetzen.

Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf passt das Spiel nicht so gut. Für sie war das Spiel zu kompliziert, weil man auf mehrere Dinge gleichzeitig achten muss.

Es ist hilfreich, wenn man vor dem Spiel das Determinanten-Modell gemeinsam bespricht.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung haben gesagt, dass ihnen beim Spiel der Bezug zum eigenen Leben gefehlt hat. Besser wäre es, wenn man mit Beispielen aus dem eigenen Leben arbeiten kann.

Das heißt: Die Figuren im Spiel sollten immer ähnliche Lebens-Bedingungen haben wie die Personen, die das Spiel spielen.

Zum Beispiel:

- Paul ist Rollstuhlfahrer.  
Er wohnt auf dem Land. Dort sind die öffentlichen Verkehrsmittel nicht immer barrierefrei. Darum ist Paul oft auf andere Personen angewiesen.
- Susanne ist ein Mensch mit Lernschwierigkeiten.  
Sie ist gerade mit der Schule fertig geworden und ist auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Leider sind die Wartelisten sehr lange.

Auch die Dinge, die im Spiel das Leben beeinflussen, sollten noch besser zu den Menschen mit Beeinträchtigung passen.

Zum Beispiel:

- Ein Rollstuhl gibt mehr Mobilität.
- Ein Mensch mit Beeinträchtigung findet einen Arbeits-Platz.
- Auszug aus dem Elternhaus.

Wenn man das Spiel spielt, muss man sich einen Rucksack umhängen. Für jede Belastung muss man ein Gewicht in den Rucksack geben. Für manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung war es nicht möglich, sich einen Rucksack mit Gewichten umzuhängen. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können stattdessen das Bild vom Rucksack verwenden. Dazu können sie zum Beispiel Holz-Klötze in verschiedenen Größen als Gewicht benutzen. Die Holz-Klötze werden dann auf das Bild vom Rucksack gestellt.

Unser Tipp:

Das Spiel zum Determinanten-Modell sollte möglichst gut an die Lebens-Welt von Menschen mit Beeinträchtigung angepasst werden.

Man kann dafür auch selbst Karten für das Spiel schreiben.

## **Video zum Thema Gesundheit**

Menschen mit Beeinträchtigung haben eine Befragung gemacht. Sie haben Menschen mit und ohne Beeinträchtigung zum Thema Gesundheit befragt. Das Institut für Gesundheitsplanung hat ein Video von den Befragungen gemacht. Sie können sich das [Video zum Thema Gesundheit](#) in der Gruppe ansehen und dann über das Thema Gesundheit diskutieren.

### **Unsere Erfahrungen mit dem Video zum Thema Gesundheit**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung haben sich das Video zum Thema Gesundheit angeschaut. Danach haben sie gemeinsam das Video besprochen: Es hat allen gut gefallen. Das Video war gut verständlich. Alle haben gewusst worum es geht.

Die Dauer und die Geschwindigkeit vom Video haben genau gepasst. Die große Schrift und die Bilder haben das Video noch verständlicher gemacht. Es war besonders hilfreich, dass für verschiedene Dinge verschiedene Farben genommen wurden. Zum Beispiel:  
Grün für die Dinge, die gut für die Gesundheit sind.  
Und rot für die Dinge, die nicht so gut für die Gesundheit sind.

## Photo-Voice

Photo-Voice ist Englisch. Es heißt übersetzt: Foto-Stimme

Photo-Voice ist eine anerkannte Forschungs-Methode.

Bei der Photo-Voice Methode machen die Mitglieder einer Gruppe Fotos zu einem bestimmten Thema.

Zum Beispiel Fotos von Dingen in der Arbeit, die gut für die Gesundheit sind.

Oder Fotos von Dingen in der Arbeit, die schlecht für die Gesundheit sind.

Dafür überlegt sich jeder / jede alleine, was er oder sie in der Arbeit fotografieren möchte.

Die Fotos werden dann von jedem / jeder in der Gruppe vorgestellt.

Danach sprechen die Mitglieder der Gruppe gemeinsam über die Fotos.

Bei der Photo-Voice Methode braucht man nicht lesen und schreiben können.

Man muss ein Foto machen können und man muss die Aufgabe verstehen.

Hier sind einige Ideen, wie man eine Foto-Aufgabe stellen kann:

- Bitte mache Fotos von den Dingen, die gut für deine Gesundheit sind.
- Bitte mache Fotos von den Dingen, die schlecht für deine Gesundheit sind.
- Bitte mache Fotos von den Plätzen, wo du gerne arbeitest.
- Bitte mache Fotos von den Plätzen, wo du gar nicht gerne arbeitest.
- Bitte mache Fotos von den Dingen, die du an einem Tag isst und trinkst.
- Bitte mache Fotos von der Arbeit, die du gerne machst.
- Bitte mache Fotos von der Arbeit, die du nicht gerne machst.
- Bitte mache Fotos von deinem Arbeitsweg.

## Wichtig:

- Geben Sie immer nur eine Foto-Aufgabe!  
Wenn Sie mehrere Aufgaben geben möchten, dann geben Sie diese hintereinander. Das heißt, es soll immer zuerst eine Aufgabe fertig gemacht werden, bevor die nächste Aufgabe gemacht wird.
- Geben Sie immer an, bis wann die Foto-Aufgabe fertig sein soll.
- Geben Sie immer an, wie die Fotos übermittelt werden können.  
Zum Beispiel über E-Mail, über das Smart-Phone oder auf Papier ausgedruckt.

Die Fotos werden dann gesammelt und in der Gruppe besprochen. Es ist gut, wenn ein paar von den Fotos irgendwo aufgehängt werden. Die Fotos können auch in den Gesundheits-Zirkel mitgenommen werden. Dann wird im Gesundheits-Zirkel darüber gesprochen, was die Fotos mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun haben. Dafür muss der Moderator oder die Moderatorin mindestens eine halbe Stunde einplanen.

Es kann sein, dass Menschen sich nicht mehr erinnern können, warum sie etwas fotografiert haben. Dafür gibt es mehrere Lösungen:

- Die Fotos können gleich im Anschluss besprochen werden.
- Die Fotos können mit einem Tablet gemacht werden.  
Für das iPad gibt es eine App, die gut unterstützen kann.  
Die App heißt BookCreator.  
Sie können mit der App die Fotos machen. Sie können mit der App auch Sprach-Aufnahmen machen. In der Sprach-Aufnahme kann erklärt werden, warum man das Foto gemacht hat.
- Die Fotos können mit einem Smart-Phone gemacht werden.  
Immer wenn man ein Foto gemacht hat,  
dann schickt man es mit dem Smart-Phone oder per E-Mail an die zuständige Person.  
Man schickt auch immer eine kurze Erklärung mit,  
warum man das Foto gemacht hat.  
Die Erklärung kann als Text oder als Sprach-Aufnahme geschickt werden.

## Unsere Erfahrungen mit der Photo-Voice Methode

Die Photo-Voice Methode war gut geeignet zum Einstieg in das Thema Gesundheit. Mit der Photo-Voice Methode haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen viel über Gesundheit am Arbeitsplatz gelernt.

Die Fotos haben viele Dinge sichtbar gemacht, die gut oder schlecht für die Gesundheit sind. Durch die Fotos haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch besser verstanden, welche Dinge in der Arbeit einen Einfluss auf die Gesundheit haben.

Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat besonders gut gefallen, dass sie die Aufgaben selbst gestalten konnten.

Sie konnten selbst entscheiden,

→ wovon sie Bilder machen möchten.

→ womit sie die Bilder machen.

Zum Beispiel mit dem Smart-Phone, dem Tablet oder der Digitalkamera.

Mit der Photo-Voice Methode haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen viel gelernt. Vielen war vorher gar nicht bewusst, was alles die Gesundheit beeinflussen kann.

Als Vorbereitung auf die Photo-Voice Methode eignet sich das Determinanten-Modell.

Für die Photo-Voice Methode müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung mit einem dieser Geräte umgehen können:

→ Computer

→ Smart-Phone

→ Tablet

→ Digitalkamera

Die Photo-Voice Methode ist zum Beispiel so in einem **inklusiven Betrieb** durchgeführt worden:

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben einen Arbeits-Auftrag bekommen.



Der Arbeits-Auftrag war:

- Bitte mache 3 Fotos von den Dingen in der Arbeit, die gut für deine Gesundheit sind.  
Bitte schreib auf, warum das gut für deine Gesundheit ist.
- Bitte mache 3 Fotos von den Dingen in der Arbeit, die schlecht für deine Gesundheit sind.  
Bitte schreib auf, warum das schlecht für deine Gesundheit ist.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen machten die Fotos mit dem Smart-Phone und mit der Digitalkamera. Die Fotos haben sie dann über WhatsApp oder per E-Mail an die zuständige Person geschickt.

Für den Arbeits-Auftrag haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 2 Wochen Zeit gehabt. Sie haben gesagt, dass dieser Zeitraum gut für sie gepasst hat.

Zum Abschluss hat es einen Workshop gegeben. Dort haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Fotos gemeinsam nach Themen geordnet. Im Anschluss sind die Fotos gemeinsam besprochen worden.

Die Photo-Voice Methode ist zum Beispiel so in einer **Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigung** durchgeführt worden: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben einen Arbeits-Auftrag bekommen.

Der Arbeits-Auftrag war:

- Bitte mache Fotos von den Dingen in der Arbeit, die gut für die Gesundheit sind.
- Bitte mache auch Fotos von den Dingen in der Arbeit, die schlecht für die Gesundheit sind.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konnten die Fotos selbst machen oder im Internet suchen. Für den Auftrag hatten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 2 Wochen Zeit. Es wurden viele unterschiedliche Dinge fotografiert. Viele Fotos waren vom Essen und Trinken. Zum Schluss wurden alle Fotos auf ein Plakat geklebt und gemeinsam in der Gruppe besprochen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben dann mit den Bildern ihre Gedanken und ihren Zugang zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz beschrieben.

## Die Ernährungs-Pyramide

Die Österreichische Ernährungs-Pyramide hat das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gemacht.

Für das Projekt Gesundheit inklusiv ist die Ernährungs-Pyramide in leichter Sprache umgeschrieben worden.

Die Ernährungs-Pyramide in leichter Sprache können Sie hier herunterladen: [Die Österreichische Ernährungs-Pyramide in leichter Sprache](#)

### Unsere Erfahrungen mit der Ernährungs-Pyramide

Das Bild von der Ernährungs-Pyramide wurde ganz oft verwendet, weil es einfach und übersichtlich gemacht ist. Die Ernährungs-Pyramide wurde an verschiedenen Stellen im Betrieb aufgehängt. So konnten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer wieder darauf schauen. Manche haben darauf geschaut, wenn sie etwas gegessen haben. Sie konnten dann nachschauen, ob sie gesunde Lebensmittel essen oder nicht.

Wegen der Ernährungs-Pyramide ist in den Betrieben ganz viel über Ernährung gesprochen worden. Zum Beispiel: Was schmeckt einem und was tut der Seele gut, aber ist eben nicht gesund.

Besonders hilfreich war die Ernährungs-Pyramide, wenn es darum ging: „Was soll man essen und wie viel davon?“.

Vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist durch die Ernährungs-Pyramide bewusst geworden, dass die eigene Ernährung eher ungesund ist.

Mit der Ernährungs-Pyramide wurde auch in Gruppen-Gesprächen gearbeitet. Es sind zum Beispiel diese Fragen besprochen worden:

- Welches Lebensmittel gehört wohin?
- Wovon sollte man wie viel essen?

Für die Beantwortung der Fragen ist es gut, wenn man verschiedene Bilder von Lebensmitteln vorbereitet. Es ist auch hilfreich, wenn man dabei ein Bild von der Ernährungs-Pyramide vor sich hat.

## **Methoden aus dem Projekt „Gesund!“ aus Berlin**

Es hat in Berlin ein Projekt zum Thema Gesundheits-Förderung mit Menschen mit Beeinträchtigung gegeben. Das Projekt heißt: „Gesund!“. Es gibt eine Broschüre zum Projekt. In dieser Broschüre sind viele Dinge zur Gesundheit in Leicht Lesen erklärt.

Im Projekt „Gesund!“ sind auch verschiedene Lernmaterialien zum Thema Gesundheit gemacht worden.

Zum Beispiel:

- Ein Herz-Quiz
- Ein Merkblatt zum Bluthochdruck
- Ein Obst-und-Gemüse-BINGO
- Eine Zuckersuche

Für alle Lernmaterialien gibt es eine genaue Beschreibung.

[Die Broschüre und die Lernmaterialien vom Projekt „Gesund!“](#)

können sehr gut zur Sensibilisierung verwendet werden.

### **Unsere Erfahrungen mit den Methoden aus dem Projekt „Gesund!“**

#### **Herz-Quiz**

Das Herz-Quiz ist von den meisten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sehr gut angenommen worden. Sie haben das Spiel spannend gefunden und haben viel über das menschliche Herz lernen können.

Zum Beispiel: Was passiert mit dem Herz, wenn ich mich schnell bewege?

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen war das Spiel sehr interessant. Es hat ihnen besonders gut gefallen, dass man spielerisch etwas lernen kann. Die Fragen waren verständlich formuliert.

Einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben nur zugehört.

In einer Werkstätte sind die Antwort-Möglichkeiten zusammen mit passenden Bildern auf Karten gedruckt worden.

Das hat beim Merken und Verstehen sehr gut geholfen. Für das Herz-Quiz sollten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein Verständnis für den eigenen Körper haben. Für manche Personen kann es hilfreich sein, wenn sie zuerst etwas über den eigenen Körper lernen.

## **Merkblatt Bluthochdruck**

Das Merkblatt Bluthochdruck passt gut zum Herz-Quiz. Es beschreibt verständlich, dass Bluthochdruck schlecht für die Gesundheit ist. Mit dem Merkblatt konnten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lernen, was man gegen Bluthochdruck tun kann. Das Merkblatt ist in kleinen Gruppen erarbeitet worden. Es kam bei den meisten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gut an. Für manche war das Merkblatt sehr hilfreich, um den Zusammenhang von Bluthochdruck und Gesundheit besser zu erkennen. Für einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wären Bilder eine zusätzliche Unterstützung gewesen.

## **Obst-und-Gemüse-BINGO**

Das Spiel wurde von den meisten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut verstanden. Es war hilfreich, wenn man den Ablauf vom Spiel vorher gut erklärt hat. Das Spiel hat den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut gefallen.

## **Die Zuckersuche**

Die Zuckersuche war sehr lehrreich für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung. Vielen hat die Zuckersuche bewusst gemacht, dass auf den Lebensmitteln die Inhaltsstoffe oben stehen. Für alle war besonders interessant, wo im Essen überall Zucker versteckt sein kann. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben erkannt, dass auch gesunde Lebensmittel viel Zucker enthalten können. Manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren erschrocken, wie viel Zucker sie an einem Tag essen. Es wurde dann gemeinsam überlegt wie weniger Zucker gegessen werden kann. Die Bezeichnungen der Zuckerarten waren teilweise sehr schwierig zu verstehen.

Weitere Idee zur Umsetzung:

Man kann den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Aufträge geben, bei verschiedenen Lebensmitteln die Inhaltsstoffe aufzuschreiben.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können auch Lebensmittel mitnehmen. Dann kann man gemeinsam nachschauen, in welchen Lebensmitteln Zucker enthalten ist. Zur besseren Darstellung kann man Zuckerwürfel nehmen und auflegen. Zum Beispiel um zu zeigen:

- wie viel Zucker essen wir jeden Tag.
- wie viel Zucker ist in den einzelnen Lebensmitteln.

## **Plakat zum Thema: Was bedeutet für mich Gesundheit in der Arbeit?**

Bei dieser Methode wird in der Gruppe besprochen:

Was bedeutet für mich Gesundheit in der Arbeit?

Jede Person in der Gruppe sagt, was Gesundheit in der Arbeit für ihn oder sie bedeutet.

Eine Person notiert Stichworte auf einem Plakat mit.

Die Personen aus der Gruppe können auch Bilder zum Thema ausschneiden.

Die Bilder werden auch auf das Plakat geklebt.

Das Plakat soll dann für alle gut sichtbar aufgehängt werden.

### **Unsere Erfahrungen mit dem Plakat**

Das Plakat wurde zusätzlich zum Determinanten-Modell gemacht.

Es hat sehr gut zum Determinanten-Modell dazu gepasst.

Auf einem Plakat wurde als Überschrift die Frage aufgeschrieben:

„Was bedeutet Gesundheit in der Arbeit für mich?“

In einer kleinen Gruppe wurde darüber diskutiert. Jeder und jede konnte etwas dazu sagen. Von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind viele verschiedene Themen angesprochen worden.

Zum Beispiel:

- Wertschätzender Umgang miteinander
- Bewegung am Arbeitsplatz
- Ernährung
- Wohlfühlen am Arbeitsplatz
- Zuhause bleiben, wenn man krank ist

## Video „Gute Besserung!“

[Im Video „Gute Besserung!“](#) geht es darum:

Wenn man krank ist, dann soll man zu Hause bleiben und gesund werden.  
Man soll nicht in die Arbeit gehen, wenn man krank ist.

Sie können das Video alleine oder in der Gruppe ansehen und dann über das Thema diskutieren.

### **Unsere Erfahrungen mit dem Video „Gute Besserung!“**

Das Video ist bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gut angekommen. Auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf waren am Video sehr interessiert.

Das Video ist leicht verständlich gemacht. Für manche kann es hilfreich sein, wenn die Begriffe „Bakterien“ und „Viren“ erklärt werden.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung haben beschrieben, worum es im Video geht:

Man soll zu Hause bleiben, wenn man krank ist. Dann kann man wieder gesund werden und die Kollegen und Kolleginnen nicht anstecken.

Das Video zeigt, dass man Verantwortung hat. Wenn man krank in die Arbeit geht, kann das Folgen für einen selbst und für alle anderen haben. Bei der Arbeit wird man gebraucht: Gesund, aber nicht krank!

Die Bilder und Figuren im Video haben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gut gefallen. Einigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen war die Geschwindigkeit etwas zu schnell. Für die meisten hat die Geschwindigkeit aber gepasst.

Der Gesang und die Untertitel waren hilfreich um die Inhalte besser zu verstehen.

Die Dauer vom Video hat für alle gut gepasst.

## **Memory-Spiel zum Thema psychische Gesundheit**

pro mente Oberösterreich hat ein Spiel zum Thema psychische Gesundheit gemacht. Das Spiel heißt: 10 Schritte für psychische Gesundheit. Es besteht aus 20 Karten. Es gehören immer 2 Karten zusammen. Auf den Karten stehen Dinge, die gut für die psychische Gesundheit sind. Zum Beispiel:

- mit Freunden in Kontakt bleiben
- sich nicht aufgeben
- etwas Kreatives tun

Sie können das Spiel in einer kleinen Gruppe spielen. Zu Beginn vom Spiel werden alle Karten verdeckt auf den Tisch aufgelegt. Der Reihe nach dreht jede Person 2 Karten um. Wer 2 gleiche Karten hat, darf sich die Karten behalten und noch einmal 2 Karten umdrehen. Wer unterschiedliche Karten hat, dreht diese wieder um.

Immer wenn jemand 2 gleiche Karten gefunden hat, wird laut vorgelesen was auf den Karten steht. Dann bespricht man in der Gruppe, wie dadurch die psychische Gesundheit besser werden kann.

Sie können das Memory-Spiel unter dieser E-Mail-Adresse bestellen:  
[gusenleitnert@promenteooe.at](mailto:gusenleitnert@promenteooe.at)

### **Unsere Erfahrungen mit dem Memory-Spiel**

Das Spiel hat den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut gefallen und Spaß gemacht. Es ist von allen gut verstanden worden. Der Ablauf von einem Memory-Spiel war den meisten schon bekannt. Für manche kann es aber hilfreich sein, wenn man den Ablauf vom Spiel vorher gut erklärt.

Mit dem Memory-Spiel wird gut gezeigt, was für die psychische Gesundheit wichtig ist. Es war hilfreich, dass die Karten in der Gruppe besprochen wurden. Das hat zum Denken angeregt.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung haben auch Vorschläge gemacht, wie man das Spiel verbessern kann: Wenn die Karten größer wären, dann könnte man die Schrift besser lesen und die Figuren besser erkennen. Dann kann man schneller erkennen, welche Karten zusammengehören.

Weitere Idee zur Umsetzung:

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung können selbst Karten für das Memory-Spiel gestalten.

Zum Beispiel können sie die Karten-Paare jeweils in der gleichen Farbe gestalten. Sie können auch die Figuren selbst zeichnen und die Texte mit großer Schrift auf die Karten schreiben.

## Kurz-Videos „Momente für mich“

Die Österreichische Gesundheitskasse hat Kurz-Videos mit Alltags-Tipps zum Thema psychische Gesundheit gemacht.

Man kann die [Kurz-Videos „Momente für mich“](#) in der Sensibilisierungs-Phase in Kleingruppen anschauen und danach gemeinsam besprechen.

Die Kurz-Videos heißen:

- Rhythmus für mich
- Selbstwert für mich
- Ausgleich für mich
- Kontakte für mich
- Positive Gefühle für mich
- Achtsam sein für mich

## Unsere Erfahrungen mit den Kurz-Videos

Die Videos sind leicht verständlich gemacht. Es wird gut vermittelt, um was es geht. Die Videos waren hilfreich für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Für manche Personen hätten sie etwas länger sein können.

Manchen war die Geschwindigkeit etwas zu schnell.

Für die meisten hat die Geschwindigkeit aber gepasst.

Besonders gut hat den Personen die Darstellung der eigenen Energie in Form einer Batterie gefallen.

Einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hätten sich gewünscht, dass in den Filmen auch Personen im Rollstuhl vorkommen.



## **Weitere Sensibilisierungs-Methoden, die ausprobiert werden können:**

### **Lied zum Thema Gesundheit**

Im Projekt „Gesund!“ aus Berlin ist ein Lied gemacht worden.

Das Lied heißt [„G für Gesundheit“](#).

Sie können sich das Video in der Gruppe ansehen und im Anschluss darüber reden.

### **10 Ernährungsregeln in leichter Sprache**

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung hat 10 Ernährungsregeln entwickelt. Special Olympics Deutschland hat die Regeln in leichter Sprache übersetzt.

[Die 10 Ernährungsregeln in leichter Sprache](#) können in Kleingruppen gemeinsam erarbeitet werden.

Es kann auch ein Quiz zu den Ernährungsregeln gemacht werden.

### **Plakat zum Thema: Was ist Bewegung?**

Bei dieser Methode wird besprochen:

Was ist Bewegung?

Dafür kann ein Plakat vorbereitet werden. In der Mitte vom Plakat schreibt man das Wort „Bewegung“ auf. Statt dem Wort kann auch ein Symbol oder Bild darauf geklebt werden.

Jede Person in der Gruppe sagt dann, was Bewegung für ihn oder sie bedeutet.

Eine Person notiert Stichworte auf dem Plakat mit.

Die Personen aus der Gruppe können auch Bilder zum Thema ausschneiden.

Die Bilder werden auch auf das Plakat geklebt.

Das Plakat soll dann für alle gut sichtbar aufgehängt werden.

## Zucker-Zocker Quiz

Das [Zucker-Zocker Quiz](#) ist von der Energie- und Umweltagentur Niederösterreich.

Beim Zucker-Zocker Quiz gibt es Bilder von verschiedenen Lebensmitteln. Es gibt auch Bilder mit unterschiedlich hohen Würfelzucker-Bergen.

Sie können das Zucker-Zocker Quiz zum Beispiel so spielen:

Bringen Sie die Lebensmittel nach ihrem Zuckergehalt in die richtige Reihenfolge.

Dazu nehmen Sie die Bilder mit den Lebensmitteln.

Legen Sie die Bilder auf einen Tisch oder hängen Sie die Bilder auf.

Nun kann die Gruppe raten, wie viel Zuckerwürfel in den Lebensmitteln sind.

Die Personen stimmen ab. Die Mehrheit entscheidet.

Legen oder hängen Sie dann die Bilder der Reihe nach auf.

Beginnen Sie mit dem Lebensmittel wo Sie glauben, dass am wenigsten Zucker drinnen ist.

Zum Schluss können Sie überprüfen, ob sie richtig geraten haben. Dafür legen Sie die Bilder mit den Würfelzucker-Bergen zum jeweiligen Bild mit dem Lebensmittel dazu.

## **Unsere allgemeinen Erfahrungen zur Sensibilisierung zum Thema Gesundheit**

Die Sensibilisierung zum Thema Gesundheit war ein wichtiger Erfolgs-Faktor für das Projekt. Die Sensibilisierung war notwendig, damit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung beim BGF-Prozess gut mitmachen können.

Die Sensibilisierung hat die Arbeit im Gesundheits-Zirkel erleichtert.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sich in der Arbeit und in der Freizeit häufiger mit dem Thema Gesundheit beschäftigt. Sie haben öfter darüber gesprochen: „Was ist gesund und was nicht?“

Für die Sensibilisierung muss man genug Zeit einplanen. Die Sensibilisierung zum Thema Gesundheit hat 2 Wochen vor der Startveranstaltung begonnen. In diesem Zeitraum kann man die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gut auf das Thema Gesundheit vorbereiten. In einigen Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung hat man versucht, täglich etwas Zeit für die Sensibilisierung einzuplanen. Die Sensibilisierung hat in Kleingruppen stattgefunden.

In den Kleingruppen waren jeweils 3 bis 7 Personen.

Diese Personen-Anzahl hat für alle Methoden gut gepasst.

In allen Betrieben wurden mehrere Sensibilisierungs-Methoden ausprobiert. So konnten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestmöglich für das Thema Gesundheit sensibilisiert werden.

Die Sensibilisierungs-Methoden sind gemeinsam mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung ausgewählt worden. So sind immer die Methoden ausgesucht worden, die für die Personen am besten passen.

Es wurde versucht, jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin im Rahmen seiner / ihrer Möglichkeiten zu integrieren und teilhaben zu lassen.

Es war nicht jede Methode für alle geeignet.

Darum ist es wichtig, dass verschiedene Sensibilisierungs-Methoden ausprobiert werden.

Für die meisten Sensibilisierungs-Methoden war es nötig, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst mitteilen können. Zum Beispiel durch Sprechen oder Zeigen.

Ein paar Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konnten nur zuhören. Durch das Zuhören und durch Wiederholungen hatten sie die Möglichkeit etwas über Gesundheit zu lernen. Sie konnten dadurch auch viele Dinge besser verstehen.

Im Allgemeinen kamen die Sensibilisierungs-Methoden sehr gut an.

Die Sensibilisierungs-Methoden haben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gut gefallen. Sie wurden als kurzweilig, lustig und interessant beschrieben.

Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung haben die Rückmeldung gegeben, dass sie das Thema Gesundheit vorher nicht so interessiert hat.

Erst durch die Sensibilisierungs-Methoden und den daraus entstandenen Diskussionen, haben sie sich mit dem Thema Gesundheit intensiver beschäftigt.

## **Sensibilisierung zum Thema: Wie können wir auf Augenhöhe zusammenarbeiten?**

Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen ohne Beeinträchtigung sind es oft **nicht** gewohnt, dass sie auf Augenhöhe zusammenarbeiten.

Vor allem in Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung haben die Personen verschiedene Positionen und Rollen:

Menschen mit Beeinträchtigung werden betreut.

Menschen ohne Beeinträchtigung sind die Betreuer / Betreuerinnen.

Das macht die Zusammenarbeit auf Augenhöhe schwierig.

### **Die Stufen der Partizipation**

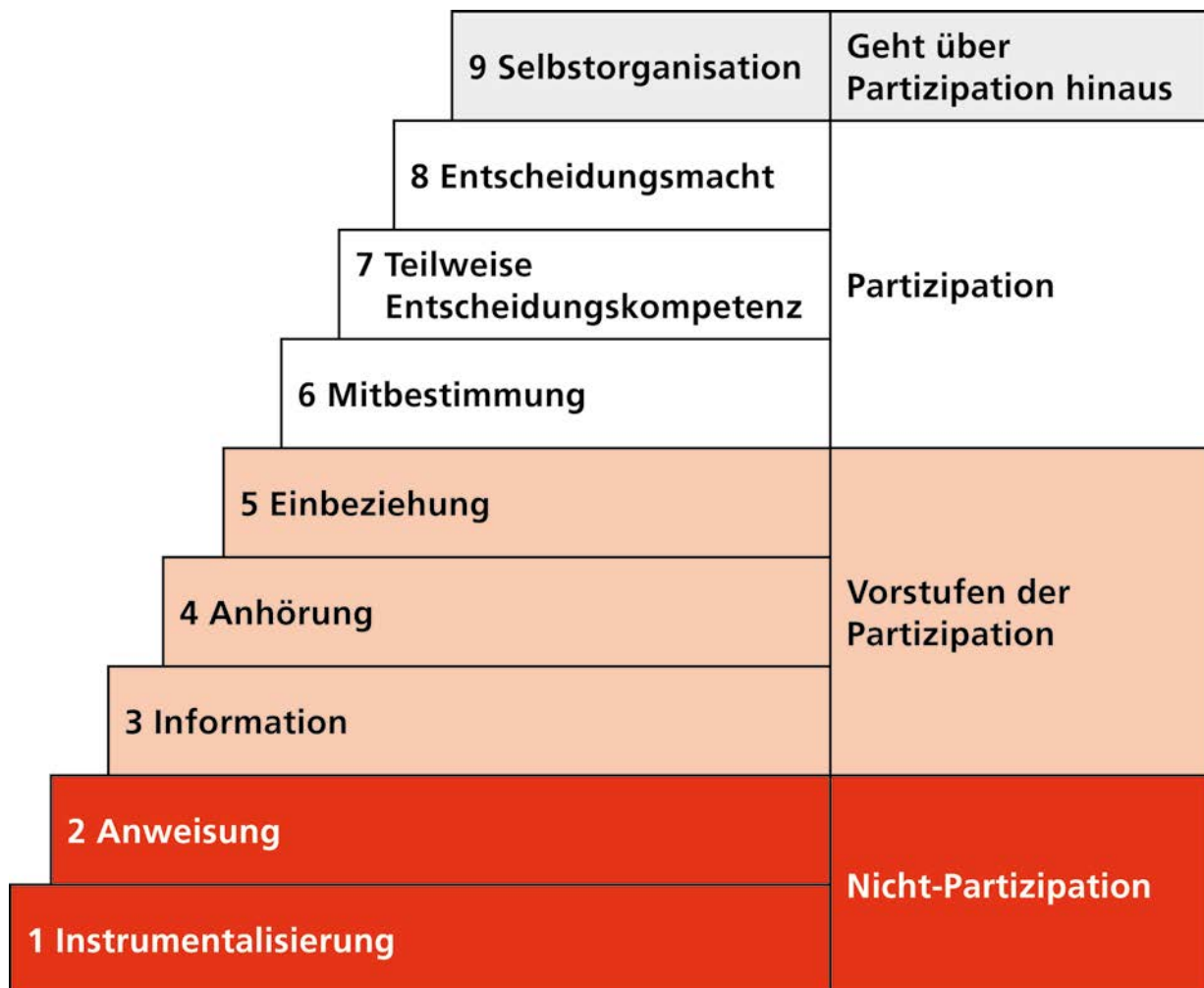
Bei der Betrieblichen Gesundheits-Förderung arbeiten alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammen. Egal, ob sie eine Beeinträchtigung haben oder nicht. Sie arbeiten zum Beispiel im Gesundheits-Zirkel oder in der Steuerungs-Gruppe zusammen. Damit gute Ergebnisse herauskommen, muss die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sein.

Miteinander auf Augenhöhe arbeiten nennt man auch **Partizipation**.

Partizipation ist ein Fremdwort.

In der deutschen Sprache gibt es verschiedene Übersetzungen dafür: Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitbestimmung, Mitarbeit ...

In dem Bild unten sehen Sie die unterschiedlichen Stufen der Partizipation:



Das Bild zum Stufenmodell der Partizipation ist aus dem Buch:  
Partizipative Forschung, Einführung in die Forschungspraxis.  
 Autorin: Hella von Unger, Seite 40

Die Stufen 1 und 2 sind noch keine Partizipation.  
 Die Stufen 3 bis 5 sind Vorstufen der Partizipation.  
 Das ist auch noch keine wirkliche Partizipation.  
 Die Stufen 6 bis 8 sind dann wirklich Partizipation.  
 Die Stufe 9 geht über Partizipation hinaus.

### **Stufe 1: Instrumentalisierung**

Die Interessen der Gruppe spielen keine Rolle.  
Entscheidungen werden nicht von der Gruppe getroffen.  
Mitglieder der Gruppe nehmen eventuell an Veranstaltungen teil.  
Sie wissen aber nicht, warum sie dabei sind. Sie kennen den Zweck nicht.  
Die Mitglieder der Gruppe sind „Dekoration“.

### **Stufe 2: Anweisung**

Die Lage der Gruppe wird wahrgenommen.  
Es denken aber nur die Entscheidungs-Träger /  
Entscheidungs-Trägerinnen über ein Problem nach.  
Der Gruppe wird gesagt, was sie zu tun hat.  
Die Meinung der Gruppe wird nicht berücksichtigt.

### **Stufe 3: Information**

Die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen teilen der Gruppe mit,  
welche Probleme die Gruppe hat und welche Hilfe sie braucht.  
Die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen informieren sehr gut,  
warum sie auf eine bestimmte Art und Weise handeln.

### **Stufe 4: Anhörung**

Die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen  
interessieren sich für die Sichtweise der Gruppe.  
Die Mitglieder der Gruppe werden angehört.  
Die Gruppe entscheidet nicht.

### **Stufe 5: Einbeziehung**

Die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen  
wählen Personen aus der Gruppe aus.  
Diese Personen beraten dann die Entscheidungs-Träger /  
Entscheidungs-Trägerinnen.  
Die ausgewählten Personen aus der Gruppe entscheiden nicht.

### **Stufe 6: Mitbestimmung**

Die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen diskutieren mit der Gruppe.

Personen aus der Gruppe und Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen verhandeln miteinander.

Die Gruppe entscheidet mit.

### **Stufe 7: Teilweise Entscheidungskompetenz**

Teile von Entscheidungen werden alleine von der Gruppe getroffen.

Da mischen sich die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen nicht ein.

### **Stufe 8: Entscheidungsmacht**

Alle wichtigen Punkte werden von der Gruppe selbst entschieden.

Alle Beteiligten arbeiten partnerschaftlich zusammen.

### **Stufe 9: Selbstorganisation**

Die Personen aus der Gruppe selbst sind die Entscheidungs-Träger / Entscheidungs-Trägerinnen.

Sie haben die ganze Verantwortung.

Die [Erklärung zum Stufenmodell der Partizipation](#) ist aus dem Internet.

Für das Projekt Gesundheit inklusiv ist die Erklärung umgeschrieben worden, damit sie leichter zu verstehen ist.

In einem inklusiven BGF-Prozess müssen die Entscheidungen partizipativ getroffen werden. Das heißt, dass alle Beteiligten entweder mitbestimmen oder teilweise entscheiden oder ganz entscheiden. So wie es auf den Stufen 6 bis 8 im Stufenmodell beschrieben ist. Das gilt für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung.



Damit die Partizipation gelingen kann, müssen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung bestimmte Dinge beachten.

Zum Beispiel:

- Meine Meinung ist wichtig!
- Die Meinung von den anderen ist genauso wichtig!
- Ich lasse genug Zeit, damit jeder / jede sagen kann, was er / sie zu sagen hat!

Menschen mit und ohne Beeinträchtigung können gemeinsam Verhaltensregeln für das Zusammenarbeiten auf Augenhöhe ausarbeiten.

Zum Beispiel:

- Andere ausreden lassen und nicht unterbrechen.
- Andere so behandeln, wie ich selbst behandelt werden möchte.

Es ist aber auch nötig, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung für die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sensibilisiert werden.

## **Dafür sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sensibilisiert werden:**

- Sie sollen sich sagen trauen, welche Bedürfnisse sie haben.
- Sie sollen sich sagen trauen, welche Meinung sie haben.

Menschen mit Beeinträchtigung lassen sich oft leicht beeinflussen.  
Wenn sie das tun, dann ist es keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Manchmal hören die Menschen mit Beeinträchtigung auf, ihre Meinung zu sagen.  
Das ist so, wenn die Betreuer / Betreuerinnen eine andere Meinung haben.  
Sie glauben, dass immer die Betreuer / Betreuerinnen Recht haben.  
Wenn sie das tun, dann ist es auch keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

So sollen es die Menschen mit Beeinträchtigung machen:

- Sie sollen sich nicht beeinflussen lassen.
- Sie sollen mutig sein und mitreden, auch wenn die Betreuer und Betreuerinnen eine andere Meinung haben.
- Sie sollen sich selbst etwas zutrauen.

## **Diese Punkte sind für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung wichtig:**

- Ich kann nichts Falsches sagen!
- Ich darf auch meine Meinung sagen,  
wenn die Menschen ohne Beeinträchtigung etwas anderes sagen.
- Ich muss sagen, wenn ich etwas nicht verstehe.

## **Sensibilisierungs-Methoden**

### **für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung:**

- Übungen zum Stärken vom Selbstwert-Gefühl:  
Im Projekt „Gesund!“ gibt es [Übungen zum Stärken vom Selbstwert-Gefühl](#).  
Das sind die Lernmaterialien I1 bis I3.
- Rollenspiel zum Stufenmodell der Partizipation:  
Es gibt ein [Rollenspiel zum Stufenmodell der Partizipation](#).

Es gibt auch ein eigenes

[Rollenspiel zum Stufenmodell der Partizipation für Personen im Rollstuhl](#).

### **Dafür sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung sensibilisiert werden:**

- Die Meinung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung ist genauso wichtig, wie die Meinung aller anderen Personen.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sind gleichberechtigt. Das heißt, sie können überall gleichberechtigt mitreden und mitbestimmen.

Manchmal lassen sich Menschen mit Beeinträchtigung von Menschen ohne Beeinträchtigung leicht beeinflussen. Besonders wenn die Menschen ohne Beeinträchtigung die Betreuer / Betreuerinnen sind. Wenn Menschen ohne Beeinträchtigung das tun, dann ist es keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Manchmal trauen sich Menschen ohne Beeinträchtigung nicht, ihre Meinung zu sagen. Sie möchten die Menschen mit Beeinträchtigung nicht beeinflussen. Wenn sie das tun, dann ist es auch keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe. So sollen es die Menschen ohne Beeinträchtigung machen:

- Sie sollen niemanden beeinflussen.
- Sie sollen den Menschen mit Beeinträchtigung etwas zutrauen.
- Sie sollen trotzdem ihre Meinung sagen.

## **Diese Punkte sind für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung wichtig:**

- Ich muss in einer leicht verständlichen Sprache sprechen.  
Wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung etwas nicht verstehen, dann erkläre ich es leicht verständlich.
- Ich darf meine Bedürfnisse sagen und darauf schauen, dass sie berücksichtigt werden.
- Ich traue den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung etwas zu.

## **Sensibilisierungs-Methoden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung:**

Besprechen Sie das [Stufenmodell der Partizipation](#) in der Gruppe.

Für Menschen ohne Beeinträchtigung ist es oft schwierig:

- dass sie die Menschen mit Beeinträchtigung nicht beeinflussen
- dass sie auch an ihre eigenen Bedürfnisse denken und nicht nur an die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung.

Folgende Fragen können Sie sich zur Sensibilisierung stellen:

- Wie können wir es schaffen, dass wir über unsere eigenen Bedürfnisse sprechen?
- Wie können wir es schaffen, die Menschen mit Beeinträchtigung nicht zu beeinflussen?
- Wie können wir es schaffen, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gleichwertig mitbestimmen können?
- Wie können wir es schaffen, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gleichwertig Entscheidungen treffen können?
- In welchen Situationen kann es sein, dass wir mehr Macht haben als Menschen mit Beeinträchtigung?  
Wodurch entstehen diese Situationen?

- Wie sehen wir uns selbst in der Rolle als Menschen ohne Beeinträchtigung?  
Wie sehen wir uns selbst in der Rolle als Betreuer / Betreuerin?  
Wie sehen wir uns selbst in der Rolle als Kollege oder Kollegin ohne Beeinträchtigung?
- Wie können wir es schaffen, dass wir die Rolle der Betreuung verlassen und zu Diskussions-Partnern auf Augenhöhe werden?

Menschen, die kompliziert und schnell sprechen, haben eine mächtigere Position in einer Arbeits-Gruppe.

Achten Sie darauf, dass Sie diese Macht **nicht** ausnutzen.

Menschen, die länger überlegen müssen oder nicht so kompliziert sprechen können, fühlen sich oft machtlos.

Bei Diskussionen auf Augenhöhe ist es daher ganz wichtig, dass Sie in leicht verständlicher Sprache sprechen.

Zur Vorbereitung können Sie sich

die [Regeln für leicht verständliches Sprechen](#) ansehen.

## **Unsere Erfahrungen zu den Sensibilisierungs-Methoden zum Thema Arbeiten auf Augenhöhe**

Erfahrungen zu den Gruppen-Regeln:

Menschen mit und ohne Beeinträchtigung haben am Anfang der Gesundheits-Zirkel gemeinsam Gruppen-Regeln erarbeitet.

Die Fragestellung war: Wie arbeiten wir miteinander?

Die gemeinsame Erarbeitung der Gruppen-Regeln hat sehr gut funktioniert. Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren motiviert.

Die Menschen mit und ohne Beeinträchtigung haben gut zusammengearbeitet.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben zum Beispiel folgende Verhaltens-Regeln erarbeitet:

- Es gibt kein Richtig oder Falsch.
- Wir gehen respektvoll miteinander um.
- Wir sind pünktlich.
- Wir sind ehrlich zueinander.
- Was wir hier in der Gruppe reden, bleibt in der Gruppe.
- Wir lassen uns ausreden.
- Zuerst zuhören, dann kommentieren.
- Wir fragen nach, wenn wir etwas nicht verstehen.
- Jeder Beitrag ist gleich wichtig.
- Jeder / Jede darf etwas sagen.

Die Gruppen-Regeln wurden auf ein Plakat geschrieben.

Das Plakat wurde gut sichtbar aufgehängt und blieb dort während des gesamten Gesundheits-Zirkels.

Das hat geholfen, dass die Gruppen-Regeln nicht vergessen werden.

Wenn es nötig war, hat die Moderatorin wieder auf die Gruppen-Regeln aufmerksam gemacht.

Die Gruppen-Regeln haben sich positiv auf die Zusammenarbeit im Gesundheits-Zirkel ausgewirkt.

Sie wurden von allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen befolgt.

Erfahrungen mit dem Rollenspiel zum Stufenmodell:

Zu Beginn vom Gesundheits-Zirkel ist das Rollenspiel zum Stufenmodell der Partizipation ausprobiert worden.

Der Moderator / Die Moderatorin muss sich im Vorhinein gut auf das Spiel vorbereiten. Er / Sie soll gut erklären, wie das Rollenspiel mit dem Gesundheits-Zirkel zusammenhängt. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen genau wissen worum es beim Rollenspiel geht. Das ist für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung wichtig, damit sie gut mitmachen können.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben das Rollenspiel gut angenommen. Sie konnten aktiv erleben, wie sich Partizipation und Nicht-Partizipation anfühlt.

Wenn Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen in der Gruppe dabei waren, dann konnten die Sitzplätze nur schwer verändert werden. Dann wurde das Rollenspiel für Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen gespielt. Das Spiel hat auch für Personen gut gepasst, die nicht im Rollstuhl sitzen.

Die Sensibilisierung zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe wurde im Projekt direkt vor den Gesundheits-Zirkeln gemacht.

Die Sensibilisierung hat jeweils 1 bis 2 Stunden gedauert.

Wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass die Sensibilisierung zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe noch intensiver sein müsste.

Dafür muss man auch mehr Zeit einplanen.

Man könnte in Zukunft zum Beispiel einen eigenen Workshop zu diesem Thema machen.

Der Workshop sollte mindestens einen halben Tag dauern.

### 3. Start-Veranstaltung und Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bei der Start-Veranstaltung werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über das Projekt informiert. Sie werden auch allgemein über das Thema Betriebliche Gesundheits-Förderung informiert.

Die Informationen und Präsentationen sind in leichter Sprache.

Die Start-Veranstaltung wird moderiert. Die Moderation macht zum Beispiel der Berater / die Beraterin oder die Projektleitung gemeinsam mit einer Person mit Lernschwierigkeiten.

Es ist wichtig, dass die Person mit Lernschwierigkeiten gut auf die Rolle vorbereitet ist. Die Moderation muss mit der Person mit Lernschwierigkeiten vorher ausführlich besprochen werden. Die Person mit Lernschwierigkeiten muss wissen, welche Teile sie moderiert.

Für Moderatoren und Moderatorinnen mit Lernschwierigkeiten gibt es Informationen dazu, was man bei der Moderation beachten soll.

Sie finden die Informationen dazu in diesem Leitfaden unter:

[Was müssen Moderatoren und Moderatorinnen mit Lernschwierigkeiten wissen?](#)

Bei der Start-Veranstaltung wird meistens auch die Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemacht. Bei der Erst-Befragung wird der Ist-Zustand angeschaut.

Man will herausfinden:

- Was ist im Betrieb schon gut für die Gesundheit?  
Das sind die Ressourcen.
- Was ist im Betrieb noch schlecht für die Gesundheit?  
Das sind die Belastungen.

Damit man die Ressourcen und die Belastungen herausfinden kann, gibt es verschiedene Befragungs-Methoden.



## Unsere Erfahrungen zur Start-Veranstaltung

Zur Start-Veranstaltung werden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingeladen. Dazu gibt es eine schriftliche Einladung.

Die Einladung zur Start-Veranstaltung muss in leichter Sprache sein.

Es gibt eine Vorlage für eine [Einladung zur Start-Veranstaltung in DU-Form](#) und eine Vorlage für eine [Einladung zur Start-Veranstaltung in SIE-Form](#).

Bei der Start-Veranstaltung ist eine kurze Erklärung in einfachen Worten ausreichend. Es sollte nicht zu viele Informationen geben.

Die Präsentationen und die Unterlagen müssen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung angepasst sein.

Zum Beispiel:

- Alle Dokumente, Präsentationen und Informationen sind in leichter Sprache.
- Eine PowerPoint-Präsentation ist nicht für alle Betriebe geeignet. Manchmal passen PowerPoint-Präsentationen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung nicht. Das war hauptsächlich bei Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf.

In so einem Fall sollte man auf einem Flipchart präsentieren.

Man soll daher zuerst mit der Projektleitung abklären, welche Art der Präsentation für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut passt.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung konnten so alle Informationen bestmöglich verstehen. Sie haben positive Rückmeldung gegeben und waren froh über die Verwendung von leichter Sprache.

In einem Betrieb, wo viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf sind, sollen mehrere Start-Veranstaltungen gemacht werden. Die Start-Veranstaltungen sollen in kleineren Gruppen sein. Man kann dann besser auf die Bedürfnisse von Menschen mit hohem Unterstützungs-Bedarf eingehen.

Die Moderation der Start-Veranstaltungen kann in diesem Fall auch die interne Projektleitung machen. Sie kennt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf und deren Sprachniveau gut.

Das muss aber vorher mit dem Berater / der Beraterin besprochen werden.

## Befragung mit einem Fragebogen

Für die Befragung gibt es einen Fragebogen in Leicht Lesen A2.

Leicht Lesen A2 verstehen viele Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Der Fragebogen heißt: „Fragebogen für Gesundheit und Arbeit“. Der Fragebogen wurde von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf Verständlichkeit getestet.

Im Fragebogen gibt es Fragen zu diesen Themen:

- Arbeit allgemein
- Vorgesetzte / Betreuer und Betreuerinnen
- Kollegen und Kolleginnen
- Arbeits-Zufriedenheit
- Freizeit und Erholung
- Gesundheit
- Körperliche Beschwerden
- Belastungen am Arbeits-Platz
- Barriere-Freiheit

### Hinweis:

Vom Fragebogen gibt es 2 Versionen:

1. Es gibt einen eigenen [Fragebogen für die Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in einer Werkstätte](#).
2. Es gibt einen eigenen [Fragebogen für die Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung in einer Werkstätte und für \*\*alle\*\* Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus einem inklusiven Betrieb](#).

### Warum gibt es 2 Versionen vom Fragebogen?

Im Fragebogen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in einer Werkstätte steht „die Betreuer“ statt „die Vorgesetzten“.

**Sonst sind die Fragebögen ganz gleich!**

Sie können die Fragebögen ausdrucken und mit einem Stift ausfüllen.

Sie können die Fragebögen auch am Computer oder Tablet ausfüllen.

Der Fragebogen soll von möglichst allen Personen im Betrieb oder in der Werkstätte ausgefüllt und abgegeben werden.

## Unsere Erfahrungen zur Befragung mit dem Fragebogen

Bei der Entwicklung vom Fragebogen wurde besonders darauf geachtet, dass er an die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung angepasst ist.

Die meisten Personen haben den Fragebogen selbst auf Papier ausgefüllt. Die Fragen waren gut verständlich. Die Handhabung vom Fragebogen war gut. Das Ausfüllen vom Fragebogen hat durchschnittlich 20 Minuten gedauert.

Einige Personen haben den Fragebogen als ausfüllbares PDF am Computer oder Tablet ausgefüllt. Das waren hauptsächlich Personen, die den Fragebogen nicht auf dem Papier ausfüllen konnten. Zum Beispiel, weil sie wegen einer körperlichen Beeinträchtigung den Stift nicht halten können.

Es war wichtig, dass man den Fragebogen am Computer ausfüllen konnte. Ohne diese Möglichkeit hätten einige Personen den Fragebogen nicht selbstständig ausfüllen können.

Das ausfüllbare PDF ist einfach anzukreuzen. Nach dem Ausfüllen haben die Personen den Fragebogen dann ausgedruckt. Es hat eine Box gegeben, wo die Fragebögen dann eingeworfen wurden. Das war wichtig für die Anonymität. Das heißt: Niemand hat erfahren, wer welchen Fragebogen ausgefüllt hat. Das Ausfüllen am Computer hat durchschnittlich 20 Minuten gedauert.

Der Fragebogen kann bei der Start-Veranstaltung ausgefüllt werden. Das hat Vorteile und Nachteile.

Vorteile:

- Alle Personen sind bei der Start-Veranstaltung dabei. Man braucht keine zusätzlichen Termine mit den Unterstützungs-Personen ausmachen.
- Nach der Start-Veranstaltung sind die Personen schon im Thema Gesundheit drinnen.

Nachteile:

- Die Personen bekommen bei der Start-Veranstaltung viele Informationen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung könnten überfordert sein, wenn die Befragung am selben Tag ist.
- Es kann sowieso ein 2. Termin nötig sein, wenn zu viele Personen bei der Start-Veranstaltung fehlen.

## **Unterstützung beim Ausfüllen vom Fragebogen durch Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen**

Peer ist ein englisches Wort.

Man spricht es so aus: Pier.

Peers sind Menschen, die etwas gleich haben.

Man sagt auch:

Sie haben eine gleiche Eigenschaft.

Eine gleiche Eigenschaft kann eine Beeinträchtigung sein.

Ein Mensch mit Beeinträchtigung ist ein Peer für einen anderen Menschen mit Beeinträchtigung, weil beide eine Beeinträchtigung haben.

Menschen mit Beeinträchtigung können beim Ausfüllen vom Fragebogen Unterstützung von Peer-Befragern / Peer-Befragerinnen bekommen.

Zum Beispiel:

Jemand kann die Fragen gut verstehen und beantworten, aber selbst nicht lesen oder schreiben. Dann kommen Peer-Befrager / Peer-Befragerinnen und unterstützen beim Ausfüllen. Der Peer-Befrager / die Peer-Befragerin liest dann die Fragen vor und kreuzt die Antworten am Fragebogen an.

Wenn jemand eine Frage nicht versteht, dann gibt es auch Unterstützung von den Peer-Befragern / Peer-Befragerinnen. Der Peer-Befrager / die Peer-Befragerin erklärt dann, was mit der Frage gemeint ist.

Wichtig dabei ist, dass die Unterstützung jemand von außerhalb macht. Es darf niemand vom Betrieb oder von der Werkstätte sein.

## **Unsere Erfahrungen mit der Unterstützung durch Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen**

Die Unterstützung durch Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen ist von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut angenommen worden. Sie fanden die Unterstützung sehr wertvoll und positiv.

Ohne die Unterstützung hätten viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung den Fragebogen nicht ausfüllen können.

Im Projekt haben bei der Erst-Befragung 24 von 52 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung die Unterstützung gebraucht.

Bei der Zweit-Befragung waren es 23 von 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung.

Diese Rückmeldung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gegeben, die Peer-Unterstützung bekommen haben:

- Es war gut, dass die Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen von außerhalb waren. So konnte der Fragebogen anonym ausgefüllt werden.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sind nicht durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung beeinflusst worden.
- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung haben nicht gesehen was angekreuzt wurde.  
Darum haben sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung auch getraut, negative Sachen anzukreuzen.

Beim Projekt Gesundheit inklusiv haben 2 Mitarbeiterinnen vom Kompetenznetzwerk KI-I die Peer-Unterstützung gemacht. Diese 2 Mitarbeiterinnen sind Menschen mit Lernschwierigkeiten. Sie sind ausgebildete Peer-Befragerinnen und haben schon viel Erfahrung in diesem Bereich.

Sie haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung beim Ausfüllen vom Fragebogen unterstützt. Zum Beispiel wenn etwas unklar war. Manchmal haben sie nur bei einzelnen Fragen geholfen, manchmal beim ganzen Fragebogen.

Das Ausfüllen vom Fragebogen mit Unterstützung hat durchschnittlich 20 Minuten pro Person gedauert.

Wenn viele Personen eine Unterstützung brauchen,

- dann sollen mehrere Peer-Befrager / Peer-Befragerinnen dabei sein **oder**
- dann sollen mehrere Termine eingeplant werden.

Die Peer-Befragerinnen sind gefragt worden, wie die Unterstützung aus ihrer Sicht war. Die Peer-Befragerinnen haben gesagt:

- Die langjährige Erfahrung als Peer-Befragerin war ein großer Vorteil. Wir haben gelernt gut einzuschätzen, ob eine Person die Fragen versteht oder nicht.
- Die Befragung durch Vorlesen hat super funktioniert.
- Manche Personen wollten gerne selber ankreuzen.
- Manche Personen wollten gerne mitlesen.

Zukünftige Peer-Befrager und zukünftige Peer-Befragerinnen sollen auch eine Ausbildung machen. Sie müssen gut geschult werden und den Fragebogen gut kennen. Bei einer Schulung ist es wichtig, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten als Lehrende dabei sind.

## Beobachtungen

Eine Beobachtung wird dann gemacht, wenn mehrere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Fragebogen nicht verstehen und auch nicht mit Peer-Unterstützung beantworten können. Das sind meistens Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf.

Bei der Beobachtung wird immer eine ganze Gruppe beobachtet. Es werden nur die Rahmenbedingungen beobachtet. Das heißt, man schaut sich an wie der Arbeits-Platz ist und was rund um die Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf passiert. Die Beobachtung ist vertraulich, es wird nicht aufgeschrieben wer beobachtet wird.

Diese Dinge können Einfluss auf die Gesundheit haben und werden beobachtet:

- Arbeitsplatz
- Lautstärke
- Temperatur
- Schmutz, Staub und Luftverhältnisse
- Störfaktoren
- Barriere-Freiheit
- Stimmung am Arbeitsplatz und Umgang miteinander
- Mitbestimmung
- Sonstige Dinge, die Einfluss auf die Gesundheit haben können

Im [Beobachtungs-Bogen für die Erst-Befragung Gesundheit inklusiv](#) sind die Dinge, die beobachtet werden sollen, genau erklärt.

Die Beobachtung macht der Berater / die Beraterin.

Jede Beobachtung dauert ungefähr 30 Minuten.

Dabei füllt der Berater / die Beraterin einen Beobachtungs-Bogen aus.

Der Berater / Die Beraterin schreibt im Beobachtungs-Bogen auf, was er / sie beobachtet.

Nach der Beobachtung befragt der Berater / die Beraterin noch einen Betreuer oder eine Betreuerin. Es wird auch aufgeschrieben, was er oder sie gesagt hat. Die Beobachtung vom Berater / von der Beraterin wird aber **nicht** verändert.

### **Unsere Erfahrungen mit der Beobachtung**

Beobachtungen wurden nur in Gruppen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf gemacht. Die Beobachtungen waren in 3 Gruppen notwendig. In den 3 Gruppen haben insgesamt 13 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf gearbeitet.

Eine Beobachtung hat eine halbe Stunde bis 1 Stunde gedauert. In einer halben Stunde konnte man die Rahmenbedingungen gut beobachten. Wenn es zeitlich möglich ist, sollte man die Beobachtung auf 1 Stunde verlängern. Dann kann man bestimmte Dinge noch besser beobachten. Zum Beispiel den Umgang miteinander in der Gruppe oder Unterbrechungen bei der Arbeit.

Beim Projekt Gesundheit inklusiv sind die Beobachtungen von 2 Personen durchgeführt worden. Das hat den Vorteil, dass man später die Ergebnisse vergleichen kann.

Wenn es möglich ist, sollten auch in Zukunft die Beobachtungen von 2 Personen gemacht werden. Das kann die Qualität der Beobachtung erhöhen.

Der Beobachtungs-Bogen war sehr hilfreich bei der Beobachtung. Er hat geholfen, dass man bei der Beobachtung nichts vergisst.

## Vorbereitungen zur Befragung / Beobachtung

Diese Dinge sind vor der Befragung / Beobachtung zu klären:

- Wie viele Personen füllen den Fragebogen am Papier aus?
- Wie viele Personen füllen den Fragebogen am PC oder Tablet aus?
- Wie viele Personen werden Unterstützung von Peer-Befragern oder Peer-Befragerinnen benötigen?
- Wie viele Beobachtungen sind nötig?

## Was passiert nach der Befragung / Beobachtung?

### Auswertung der Fragebögen

Nach der Befragung werden die ausgefüllten Fragebögen ausgewertet. Die Auswertung wird am Computer gemacht.

Für die Auswertung der Fragebögen vom Projekt Gesundheit inklusiv ist ein eigenes Auswertungs-Tool gemacht worden.

Die Antworten aus den Fragebögen werden in das Auswertungs-Tool eingegeben. Das Auswertungs-Tool zeigt dann die Ergebnisse der Befragung.

Es gibt ein [Auswertungs-Tool für die Erst-Befragung in einer Werkstätte](#) und ein [Auswertungs-Tool für die Erst-Befragung in einem inklusiven Betrieb](#).

### Auswertung der Beobachtung

Nach der Beobachtung wird angeschaut, was im ausgefüllten Beobachtungs-Bogen steht. Die Beobachtungen werden dann in leichter Sprache beschrieben. Man schreibt aber nur auf, was beobachtet wurde. Man schreibt nicht auf, ob man etwas gut oder schlecht findet.

### Ergebnis-Bericht

Die Ergebnisse aus der Befragung / Beobachtung kommen in einen Ergebnis-Bericht. Der Bericht ist in leichter Sprache.

Alles ist so erklärt, dass es die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut verstehen können.



## Unsere Erfahrungen zu den Ergebnis-Berichten

Die Ergebnis-Berichte wurden in leichter Sprache geschrieben. Die Schrift und die Gestaltung wurde an die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung angepasst. Das Ergebnis zu jeder Frage wurde im Bericht einzeln beschrieben. Zu jeder Frage gab es auch eine Grafik. Die Ergebnis-Berichte waren für die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut verständlich. Es war aber notwendig, den Bericht mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gemeinsam zu besprechen. So konnten Fragen zum Bericht gleich beantwortet werden.

## Präsentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung werden allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen präsentiert. Dazu gibt es einen eignen Termin. Der Berater / Die Beraterin präsentiert die Ergebnisse der Befragung und der Beobachtung gemeinsam mit einer Person mit Lernschwierigkeiten. Die Person mit Lernschwierigkeiten muss gut auf die Präsentation vorbereitet sein.

Für die Ergebnis-Präsentation kann man die wichtigsten Ergebnisse auswählen. Zum Beispiel:

- 5 Dinge, die schon gut für die Gesundheit in der Arbeit sind.
- 5 Dinge, die noch nicht so gut für die Gesundheit in der Arbeit sind.

## Unsere Erfahrungen zur Ergebnis-Präsentation

Es war ein großer Vorteil, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten die Ergebnisse mitpräsentieren. Sie bringen einen anderen Blickpunkt ein und erklären Dinge so, dass alle sie gut verstehen können. Die Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen gut auf die Präsentation der Ergebnisse vorbereitet werden. Dafür muss genug Zeit eingeplant werden.

Die Ergebnis-Präsentation muss in leichter Sprache sein. Die Präsentations-Methode soll sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung richten. Die Ergebnisse können zum Beispiel so präsentiert werden: Mit einer PowerPoint-Präsentation, durch eine mündliche Präsentation oder mit einem Plakat.

Beim Projekt Gesundheit inklusiv haben die Ergebnis-Präsentationen zwischen 15 und 30 Minuten gedauert.

## 4. Maßnahmen-Planung

### Fein-Ziele

Die Ergebnisse von der Erst-Befragung sind die Grundlage für die Formulierung der Fein-Ziele. Die Fein-Ziele beschreiben wie die Gesundheit in der Arbeit in Zukunft sein soll:

- Wie können Dinge, die in der Arbeit schlecht für die Gesundheit sind, besser werden?
- Wie können Dinge, die in der Arbeit gut für die Gesundheit sind, so bleiben?

Die Fein-Ziele sollen SMART sein.

SMART heißt:

- **S**pezifisch  
Das bedeutet: Man weiß genau, was sich verändern soll.
- **M**essbar  
Das bedeutet: Man muss überprüfen können, ob das Fein-Ziel erreicht worden ist.
- **A**kzeptabel / **A**nspruchsvoll  
Das bedeutet: Man möchte das Ziel erreichen und die Ziel-Erreichung soll herausfordernd sein.
- **R**ealistisch  
Das bedeutet: Es muss möglich sein, das Fein-Ziel zu erreichen.
- **T**erminisiert  
Das bedeutet: Es muss ein genauer Zeitpunkt festgelegt sein, bis wann das Fein-Ziel erreicht wird.

Ein Fein-Ziel kann zum Beispiel so lauten:

Der Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit der Arbeit zufrieden sind, ist bis zum Projektende um 15 Prozent mehr geworden.

Oder:

Der Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen es am Arbeitsplatz zu laut ist, ist bis zum Projektende um 10 Prozent weniger geworden.

**Wichtig:** Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Lernschwierigkeiten sollen die Fein-Ziele in leichter Sprache formuliert werden.

Zum Beispiel:

Das soll bis zum Ende vom Projekt besser werden:

- Mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen mit ihrer Arbeit zufrieden sein.
- Am Arbeitsplatz soll es leiser sein.

Nähere Informationen zur Ziel-Formulierung sind im [Handbuch Betriebliche Gesundheits-Förderung](#).

## Gesundheits-Zirkel

Für die Maßnahmen-Planung gibt es eine Arbeitsgruppe. Diese Arbeitsgruppe nennt man Gesundheits-Zirkel.

Von der Erst-Befragung weiß man:

- Was ist in der Arbeit gut für die Gesundheit?
- Was ist in der Arbeit nicht gut für die Gesundheit?

Im Gesundheits-Zirkel wird gemeinsam überlegt:  
Was kann man tun,

- damit die guten Dinge bleiben und
- damit die schlechten Dinge besser werden.

Die Moderation vom inklusiven Gesundheits-Zirkel macht der Berater / die Beraterin gemeinsam mit einer Person mit Lernschwierigkeiten.

Der Berater / Die Beraterin braucht für die Moderation von einem inklusiven Gesundheit-Zirkel extra Wissen.

Informationen dazu finden Sie in diesem Leitfaden unter:

[Welches zusätzliche Wissen brauchen Berater und Beraterinnen für einen inklusiven BGF-Prozess?](#)

Was eine Person mit Lernschwierigkeiten für die Moderation im Gesundheits-Zirkel können muss, finden Sie in diesem Leitfaden unter:

[Was müssen Moderatoren und Moderatorinnen mit Lernschwierigkeiten wissen?](#)

Das Verhältnis von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung muss im Gesundheits-Zirkel ausgeglichen sein. Das heißt, im Gesundheits-Zirkel müssen genauso viele Menschen mit und ohne Beeinträchtigung mitmachen. Das ist wichtig, damit keine Sichtweise untergeht.

Damit der Gesundheits-Zirkel gut für Menschen mit Beeinträchtigung passt, gibt es verschiedene Methoden.

Einen Überblick über die Methoden finden Sie in diesem Leitfaden unter:

[Methoden für einen inklusiven Gesundheits-Zirkel.](#)

Alle Entscheidungen im Gesundheits-Zirkel müssen partizipativ getroffen werden. Das heißt, dass alle Beteiligten entweder mitbestimmen oder teilweise entscheiden oder ganz entscheiden. So wie es bei den Stufen 6 bis 8 bei den [Stufen der Partizipation](#) in diesem Leitfaden beschrieben ist. Das gilt für beide Gruppen, für die Menschen mit und ohne Beeinträchtigung.

Beim inklusiven Gesundheits-Zirkel sollen Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen ohne Beeinträchtigung auf Augenhöhe zusammenarbeiten können. Damit sie das lernen, gibt es verschiedene [Sensibilisierungs-Methoden zum Thema Arbeiten auf Augenhöhe](#).

Das Ziel vom Gesundheits-Zirkel ist die Maßnahmen-Planung. Die Maßnahmen werden von den Personen im Gesundheits-Zirkel erarbeitet. Die Personen im Gesundheits-Zirkel machen Vorschläge für Maßnahmen. In der Steuerungs-Gruppe wird dann entschieden, welche Maßnahmen-Vorschläge aus dem Gesundheits-Zirkel umgesetzt werden.

Die Maßnahmen sollen die Gesundheit in der Arbeit verbessern. Wichtig ist, dass es Maßnahmen für die Verbesserung vom Gesundheits-Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt. Zum Beispiel:

- Ein Seminar zur Stress-Bewältigung
- Ein Seminar zur Tabak-Entwöhnung

Es ist auch wichtig, dass es Maßnahmen für die Verbesserung der Situation am Arbeits-Platz gibt. Zum Beispiel:

- Einen Pausen-Raum einrichten
- Den Dienst-Plan gemeinsam umgestalten

Alle umgesetzten Maßnahmen werden in einem Maßnahmen-Katalog aufgeschrieben. Den Maßnahmen-Katalog muss es auch in leichter Sprache geben. Die Maßnahmen werden allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen präsentiert. Die Präsentation machen eine Person mit und eine Person ohne Lernschwierigkeiten aus der Steuerungs-Gruppe. Die Präsentation soll in leichter Sprache sein.

## **Vertretungs-Person für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf**

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf ist es wegen ihrer Beeinträchtigung meistens nicht möglich, dass sie beim Gesundheits-Zirkel mitmachen.

Darum gibt es bei inklusiven Gesundheits-Zirkeln eine Vertretungs-Person für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf.

Die Vertretungs-Person muss die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf gut kennen.

Die Vertretungs-Person soll jemand aus der Arbeit sein.

Zum Beispiel der Bezugs-Betreuer oder die Bezugs-Betreuerin.

Der Berater / Die Beraterin informiert die Vertretungs-Person vorher gut über ihre Rolle im Gesundheits-Zirkel.

Dazu gibt es eine [Checkliste für die Vertretungs-Person von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf.](#)

## **Unsere Erfahrungen zu den inklusiven Gesundheits-Zirkeln**

- Dauer und Anzahl der Termine:  
Pro Gesundheits-Zirkel waren 2 bis 4 Termine nötig.  
Wir haben die Erfahrung gemacht, dass ein Gesundheits-Zirkel mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung höchstens 2 bis 3 Stunden dauern soll. In dieser Zeit haben sie sich noch gut konzentrieren können. Man konnte in dieser Zeit gut auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung eingehen. Es war nötig, manche Dinge nochmals genauer und leichter zu erklären.
- Anzahl der Personen mit und ohne Beeinträchtigung:  
Die Meinung von Menschen ohne Beeinträchtigung kann untergehen.  
Zum Beispiel, wenn zu wenige Menschen ohne Beeinträchtigung im Gesundheits-Zirkel sind.  
Die Moderation muss dann schauen, dass auch die Meinung von Menschen ohne Beeinträchtigung eingeholt wird.  
Es ist daher wichtig, dass das Verhältnis von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit und ohne Beeinträchtigung gut passt. Die Hälfte der Personen sollen Menschen mit Beeinträchtigung sein.
- Vertretung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf:  
Es ist sehr wichtig, dass sich die Betreuer und Betreuerinnen gut auf ihre Vertretungs-Aufgabe vorbereiten.  
Für die Vertreter und Vertreterinnen war es aber trotzdem manchmal schwierig, für die Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf zu sprechen.  
Sie konnten nicht immer gut beantworten, wie die Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf einzelne Dinge einschätzen.  
Zum Beispiel ob die Personen mit hohem Unterstützungs-Bedarf mit ihrer Arbeit zufrieden sind oder nicht.

→ Moderation:

Erfahrungen zur Moderation von einem inklusiven Gesundheits-Zirkel finden Sie in diesem Leitfaden unter:

[Unsere Erfahrungen mit dem gemeinsamen Moderieren](#)

→ Gemeinsame Gesundheits-Zirkel mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung:

Die gemeinsamen Gesundheits-Zirkel waren wichtig für den Erfolg vom inklusiven BGF-Projekt. Wir haben viele positive Erfahrungen gemacht. Die Menschen mit und ohne Beeinträchtigung haben gut miteinander gearbeitet. Zu jedem Thema konnte immer gleich die Meinung von den Menschen mit und ohne Beeinträchtigung abgefragt werden.

In den Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung ist es manchmal vorgekommen, dass die Betreuer und Betreuerinnen für Menschen mit Beeinträchtigung geantwortet haben. Die Betreuer und Betreuerinnen haben es gut gemeint, aber das macht das Arbeiten auf Augenhöhe schwierig.

Nur wenige Betreuer und Betreuerinnen haben im Gesundheits-Zirkel von ihren eigenen Bedürfnissen gesprochen. Ihnen war es wichtiger, dass die Bedürfnisse von den Menschen mit Beeinträchtigung besprochen wurden. Die Bedürfnisse der Betreuer und Betreuerinnen sind dann etwas untergegangen. Die Moderatorin hat dann mehr bei den Betreuern und Betreuerinnen nachgefragt.

Unsere Empfehlung für inklusive Gesundheits-Zirkel:

Für die Sensibilisierung zum Thema Arbeiten auf Augenhöhe muss genügend Zeit eingeplant werden. Es sollte einen eigenen Workshop für die Sensibilisierung zum Thema Arbeiten auf Augenhöhe geben. Der Workshop soll für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung sein. Im Workshop sollten viele Übungen gemacht werden, die Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam machen können.



Bei manchen Themen kann es besser sein, wenn sie getrennt erarbeitet werden. Dann kann es einen getrennten Gesundheits-Zirkel-Termin geben. Das heißt es gibt 2 Gesundheits-Zirkel:

- Es gibt einen eigenen Gesundheits-Zirkel-Termin für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung.
- Es gibt einen eigenen Gesundheits-Zirkel-Termin für die Vorgesetzten / die Betreuer und Betreuerinnen.

Zum Beispiel:

- Beim 1. Termin arbeiten Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen ohne Beeinträchtigung gemeinsam.
- Beim 2. Termin arbeiten Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen ohne Beeinträchtigung getrennt zu einem bestimmten Thema. Es gibt einen eigenen Gesundheits-Zirkel für Menschen mit Beeinträchtigung und einen eigenen Gesundheits-Zirkel für die Vorgesetzten / die Betreuer und Betreuerinnen.
- Beim letzten Termin gibt es dann wieder einen gemeinsamen Gesundheits-Zirkel. Dort werden dann die Ergebnisse aus den getrennten Gesundheits-Zirkeln gemeinsam diskutiert.
- Es kann auch einen getrennten Gesundheits-Zirkel für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit und ohne Beeinträchtigung geben. Es kann auch einen eigenen Gesundheits-Zirkel für die Vorgesetzten geben.

Welche Themen getrennt erarbeitet werden, muss vorher aber gemeinsam besprochen werden.

Es muss besprochen werden:

- Welche Themen können gemeinsam bearbeitet werden?
- Welche Themen sollen getrennt bearbeitet werden?

Zum Beispiel:

Bei der Befragung kommt heraus, dass es Probleme mit den Vorgesetzten / den Betreuern oder Betreuerinnen gibt. Dann fällt es den Personen oft schwer, offen über diese Probleme zu sprechen, wenn die Vorgesetzten / die Betreuer oder Betreuerinnen dabei sind. Dann kann es für dieses Thema einen getrennten Gesundheits-Zirkel-Termin geben.

Die Ergebnisse aus den Gesundheits-Zirkeln werden dann der Steuerungs-Gruppe präsentiert. Vorher wird aber noch vereinbart:

- Welche Themen wollen wir der Steuerungs-Gruppe präsentieren?
- Wie sollen wir die Themen für die Steuerungs-Gruppe vorbereiten?
- Wer übernimmt die Präsentation bei der Steuerungs-Gruppe?  
Die Präsentation soll gemeinsam von einer Person mit und einer Person ohne Lernschwierigkeiten gemacht werden.

## 5. Maßnahmen-Umsetzung

Im Gesundheits-Zirkel sind Maßnahmen geplant worden.

Bei der Maßnahmen-Umsetzung werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und ausprobiert.

Für die Maßnahmen-Umsetzung soll genügend Zeit eingeplant werden.

Die Maßnahmen-Umsetzung kann ungefähr 1 Jahr dauern.

### **Unsere Erfahrungen zur Maßnahmen-Umsetzung**

In jedem Betrieb und in jeder Werkstätte wurden eigene Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Es wurden Maßnahmen umgesetzt, die das Gesundheits-Verhalten verbessern sollten. Zum Beispiel:

- Gemeinsame Bewegungspausen
- Gesunde Jause
- Ein Seminar zur Stress-Bewältigung
- Übungen für die Augen
- Anti-Stress-Bälle selbst herstellen und verwenden

Es wurden auch Maßnahmen umgesetzt, die die Situation am Arbeits-Platz verbessern sollten. Zum Beispiel:

- Einen Ruhe-Raum einrichten
- Ein Büro mit vielen Arbeits-Plätzen umgestalten
- Leitfaden und Regeln zum Thema: Streit und Umgang miteinander

Die Maßnahmen-Umsetzung war sehr erfolgreich. Alle haben gerne mitgemacht, weil sie auch bei der Maßnahmen-Planung mitbestimmen konnten.

## 6. Erfolgs-Messung

Nachdem die Maßnahmen einige Monate umgesetzt worden sind, wird eine Erfolgs-Messung gemacht.

Bei der Erfolgs-Messung wird geschaut, ob die Maßnahmen gewirkt haben und sich die Gesundheit im Betrieb verbessert hat.

Bei der Erfolgs-Messung schaut man auch, wie gut man die Ziele erreicht hat.

Zur Erfolgs-Messung wird eine Zweit-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemacht.

Beim Fragebogen für die Zweit-Befragung sind auch Fragen zum Projekt dabei.

Sie können sich den Fragebogen und den Beobachtungs-Bogen für die Zweit-Befragung hier herunterladen:

- [Fragebogen für die Zweit-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in einer Werkstätte](#)
- [Fragebogen für die Zweit-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung in einer Werkstätte und für \*\*alle\*\* Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus einem inklusiven Betrieb](#)
- [Beobachtungs-Bogen für die Zweit-Befragung Gesundheit inklusiv](#)

Die nächsten Schritte nach der Zweit-Befragung sind:

- Auswertung der Fragebögen
- Auswertung der Beobachtung
- Schreiben vom Ergebnis-Bericht

Eine genauere Beschreibung dieser Schritte finden Sie in diesem Leitfaden unter: [Was passiert nach der Befragung / Beobachtung?](#)

Es gibt ein [Auswertungs-Tool für die Zweit-Befragung in einer Werkstätte](#) und ein [Auswertungs-Tool für die Zweit-Befragung in einem inklusiven Betrieb](#).

Das Ergebnis der Zweit-Befragung wird dann mit dem Ergebnis der Erst-Befragung verglichen. Es wird geschaut, ob sich etwas verändert hat. Zum Beispiel ob das Ergebnis besser oder schlechter ist als bei der Erst-Befragung.

Nach der Zweit-Befragung werden die Ergebnisse noch einmal ganz genau mit dem Berater / der Beraterin besprochen. Es wird auch der Erfolg vom Projekt besprochen. Zum Beispiel in einem Workshop oder bei einem Gespräch mit der Geschäftsführung.

## Workshop zur Ergebnis-Besprechung und zur Besprechung vom Projekt-Erfolg

Ein Workshop soll gemeinsam mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit und ohne Beeinträchtigung sein.

Im Workshop sind Personen von der Steuerungs-Gruppe und vom Gesundheits-Zirkel vertreten.

Der Berater / Die Beraterin macht die Haupt-Moderation und die Person mit Lernschwierigkeiten macht die Co-Moderation.

Die Ergebnisse der Zweit-Befragung werden allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen präsentiert. Der Berater / Die Beraterin präsentiert die Ergebnisse der Befragung und der Beobachtung gemeinsam mit einer Person mit Lernschwierigkeiten. Die Person mit Lernschwierigkeiten muss gut auf die Präsentation vorbereitet sein.

Für die Ergebnis-Präsentation kann man die wichtigsten Ergebnisse auswählen. Zum Beispiel:

- 5 Dinge, die schon gut für die Gesundheit in der Arbeit sind.
- 5 Dinge, die noch nicht so gut für die Gesundheit in der Arbeit sind.
- Was hat sich verändert?  
Es werden die Erst-Befragung und die Zweit-Befragung verglichen.

Im Workshop spricht man zum Beispiel darüber:

- Welche Gründe gibt es für die Veränderung der Befragungs-Ergebnisse?
- Wie ist der Stand der Maßnahmen-Umsetzung?
- Sind noch neue Maßnahmen nötig, damit die Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert wird?

Man schaut auch, wie gut man die Ziele erreicht hat:

- Hat man ein Ziel ganz erreicht?
- Hat man ein Ziel zum Teil erreicht?
- Hat man ein Ziel nicht erreicht?  
Was sind die Gründe, wenn man ein Ziel nicht erreicht hat?

Im Workshop spricht man auch darüber, wie es nach dem Projekt weiter geht. Informationen dazu finden Sie in diesem Leitfaden unter: [Nach-Projekt-Phase](#)

## **Gespräch mit der Geschäftsführung über die Ergebnisse und den Projekt-Erfolg**

Der Berater / Die Beraterin kann mit der Geschäftsführung darüber sprechen, was bei den Befragungen herausgekommen ist und wie erfolgreich das Projekt war.

In diesem Gespräch fragt der Berater / die Beraterin die Geschäftsführung:

- Was war aus Sicht der Geschäftsführung gut am Projekt und was war nicht so gut?
- Was hat sich für die Geschäftsführung selbst verändert?  
Zum Beispiel ob die Geschäftsführung jetzt mehr auf die Gesundheit achtet.

Die Erfolgs-Messung ist der Abschluss vom BGF-Prozess.

Nach der Erfolgs-Messung kann der inklusive Betrieb oder die Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigung einen Antrag für das BGF-Gütesiegel stellen. Mit dem BGF-Gütesiegel zeigen Unternehmen, dass ihnen die Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wichtig ist und dass sie etwas dafür tun.

Informationen zum BGF-Gütesiegel finden Sie auf der Webseite vom Netzwerk für Betriebliche Gesundheits-Förderung: [Informationen zum BGF-Gütesiegel](#)

## 7. Nach-Projekt-Phase

Zur Nach-Projekt-Phase gehört alles, was nach dem Projekt passiert.

Der inklusive Betrieb oder die Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigung überlegt, wie es mit der Betrieblichen Gesundheits-Förderung weiter geht:

- Welche Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheits-Förderung sollen bleiben?
- Welche neuen Ziele gibt es?
- Wie viel Geld und wie viel Zeit hat der Betrieb für neue Maßnahmen?
- Wer soll Ansprech-Person für das Thema Betriebliche Gesundheits-Förderung sein?
- Wer ist für das Thema Gesundheit zuständig?
- Wann soll es wieder eine Befragung zum Thema Gesundheit geben?

Dafür ist es notwendig, dass es im Betrieb Gesundheits-Beauftragte gibt. Das sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit und ohne Beeinträchtigung sein.

Gesundheits-Beauftragte sind wichtig,

damit das Thema Gesundheit dauerhaft im Betrieb bleibt.

Gesundheits-Beauftragte haben verschiedene Aufgaben.

Eine Liste mit den Aufgaben können Sie hier herunterladen:

[Aufgaben von einem Gesundheits-Beauftragten / einer Gesundheits-Beauftragten](#)

## Teil 3:

Welches zusätzliche Wissen brauchen Berater und Beraterinnen für einen inklusiven BGF-Prozess?

Für einen inklusiven BGF-Prozess brauchen Berater und Beraterinnen zusätzliches Wissen und zusätzliche Fähigkeiten. Berater und Beraterinnen können zum Beispiel eine Zusatz-Qualifikation bei PROGES machen.

Berater und Beraterinnen lernen zum Beispiel diese Dinge:

- Sprechen und Schreiben in leichter Sprache
- Methoden für partizipatives Arbeiten mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung
- Methoden, mit denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung im BGF-Prozess gut teilhaben können
- Moderieren in Gruppen mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung
- Gemeinsames Moderieren mit einer Person mit Lernschwierigkeiten

Nähere Informationen finden Sie auf der Webseite von [PROGES](#).

Berater und Beraterinnen brauchen Wissen über Menschen mit Beeinträchtigung. Sie brauchen auch Wissen über leichte Sprache. Das heißt, sie müssen in leichter Sprache reden und schreiben können.

Sie müssen Wissen über geeignete Methoden haben, damit Menschen mit Beeinträchtigung beim BGF-Prozess gut mitmachen können.

Sie müssen sich im Vorhinein gut informieren, welche Art von Beeinträchtigung die Teilnehmer und Teilnehmerinnen vom inklusiven Gesundheits-Zirkel haben. Dann können sie sich gut vorbereiten und im Gesundheits-Zirkel gut auf die Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen eingehen.

Berater und Beraterinnen machen Beobachtungen in Gruppen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf. Sie müssen daher wissen, was bei Beobachtungen zu beachten ist.

Berater und Beraterinnen leiten Gesundheits-Zirkel in einer inklusiven Gruppe. Sie leiten die Gesundheits-Zirkel zusammen mit einer Person mit Beeinträchtigung. Daher müssen sie wissen, wie man mit Menschen mit Beeinträchtigung gut zusammen arbeitet.



## **Wissen über Menschen mit Beeinträchtigung**

Der Berater / Die Beraterin muss wissen, was bei der Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung zu beachten ist.

Zum Beispiel ist es wichtig für Menschen mit Beeinträchtigung den Ablauf gut zu strukturieren und sie gut über den Ablauf zu informieren.

Wenn zum Beispiel Menschen mit Seh-Beeinträchtigung dabei sind, muss man eine große Schrift verwenden.

Es kann auch sein, dass man alle Dinge mündlich erklären muss.

Wenn Menschen mit Hör-Beeinträchtigung dabei sind, muss man viele Dinge aufschreiben.

Wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei sind, dann muss man leichte Sprache verwenden.

Es ist wichtig, dass der Berater / die Beraterin langsam und deutlich spricht.

Menschen mit Lernschwierigkeiten können sich Informationen oft besser merken, wenn diese in Bildern dargestellt werden.

Das heißt: Der Berater / die Beraterin kann ein Plakat mit Text und passenden Bildern vorbereiten.

Die Aufmerksamkeits-Spanne von Menschen mit Lernschwierigkeiten ist zu beachten. Das heißt: Der Berater / Die Beraterin beobachtet die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Lernschwierigkeiten gut.

Der Berater / Die Beraterin passt die Dauer von Terminen an die Aufmerksamkeits-Spanne der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an.

Wenn die Aufmerksamkeit nachlässt, macht man eine Pause oder eine Auflockerungs-Übung.

Manchmal trauen sich Menschen mit Beeinträchtigung nicht sagen, dass sie etwas nicht gut verstanden haben. Der Berater / Die Beraterin soll öfter nachfragen, ob alles gut verstanden wurde und wie etwas verstanden wurde.

Wenn die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Gesundheits-Zirkel etwas erarbeiten sollen, dann gibt der Berater / die Beraterin klare und einfache Anweisungen. Es muss genau gesagt werden, welche Aufgaben die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben. Der Berater / Die Beraterin muss genau sagen, wie lange gearbeitet wird und wann Pausen gemacht werden.

Wissen über Menschen mit Beeinträchtigung kann zum Beispiel so weitergegeben werden:

- In einer Zusatz-Qualifikation für Berater und Beraterinnen
- In einer erweiterten Ausbildung zur Gesundheits-Zirkel-Moderation

Menschen mit Beeinträchtigung sollten bei der Ausbildung als Lehrende dabei sein.

## **Wissen über leichte Sprache**

Der Berater / Die Beraterin sollte in leichter Sprache schreiben und sprechen können.

Das ist wichtig, damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung möglichst alles gut verstehen können.

Es ist wichtig, dass der Berater / die Beraterin wichtige Begriffe in leichter Sprache erklären kann.

Zum Beispiel:

- Betriebliche Gesundheits-Förderung
- Ressourcen
- Belastungen
- Maßnahmen

Der Berater / Die Beraterin soll alle Präsentationen und Unterlagen in leichter Sprache schreiben.

Zum Beispiel das Protokoll vom Gesundheits-Zirkel.

Für das Schreiben in leichter Sprache muss man viel beachten.

Es gibt Regeln, wie man in leichter Sprache schreibt.

Informationen wie man in leichter Sprache schreibt,

finden Sie zum Beispiel auf der Internetseite vom Netzwerk Leichte Sprache:

[Regeln für Leichte Sprache](#)

## Regeln für leicht verständliches Sprechen

Auch für das Sprechen in leichter Sprache gibt es Regeln.  
Hier sind die wichtigsten Regeln für leicht verständliches Sprechen:

- Sprechen Sie in einer angenehmen Geschwindigkeit.  
Achtung! Meistens spricht man zu schnell.  
Machen Sie auch Sprech-Pausen.
- Sprechen Sie deutlich!
- Überlegen Sie, welches Vorwissen die Zuhörenden haben.  
Vielleicht müssen Sie etwas vorher erklären.
- Verwenden Sie Wörter, die allen bekannt sind.  
Wenn Sie unbekannte Wörter verwenden, dann erklären Sie diese.
- Benutzen Sie immer die gleichen Wörter für eine Sache.  
Erklären Sie Dinge immer gleich.
- Sagen Sie immer nur 1 Gedanken in 1 Satz.
- Verwenden Sie eine aktive Sprache.  
Passive Sprache: Man sollte einen Sesselkreis machen.  
Aktive Sprache: Machen Sie einen Sesselkreis.
- Vermeiden Sie Verneinungen.  
Verwenden Sie eine positive Sprache.  
Statt: Das war nicht schlecht.  
Besser: Das war gut.
- Verwenden Sie **keine** doppelten Verneinungen!  
Statt: Das finde ich nicht unwichtig.  
Besser: Das finde ich wichtig.
- Sagen Sie Dinge direkt.  
Statt: Könnten Sie bitte aufstehen.  
Besser: Stehen Sie bitte auf.

## **Das sollen Sie weglassen, wenn Sie leicht verständlich sprechen:**

### → Metaphern

Das sind Sprachbilder.

Mit Methapern meint man eigentlich etwas anderes als das, was man sagt.

Ein Beispiel: „Aus einer Mücke einen Elefanten machen“.

Man meint: „Aus einem kleinen Problem ein großes Problem machen“.

Manche Menschen verstehen eine Metapher wörtlich.

### → Ironie

Bei Ironie sagt man immer genau das Gegenteil von dem, was man meint.

Das können nicht alle Menschen erkennen.

## **Wissen über Beobachtungen**

Eine Beobachtung wird in Gruppen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf gemacht. Die Beobachtung macht der Berater / die Beraterin. Der Berater / Die Beraterin informiert die Betreuer und Betreuerinnen vorher über die Beobachtung.

Es wird ausgemacht, zu welcher Zeit eine Beobachtung am besten passt.

Es ist wichtig, dass sich der Berater / die Beraterin im Vorhinein sehr gut informiert, was bei einer Beobachtung wichtig ist.

Zum Beispiel welche Verhaltens-Regeln bei einer Beobachtung eingehalten werden sollen.

Der Berater / Die Beraterin muss sich den Beobachtungs-Bogen vorher gut durchsehen. Im Beobachtungs-Bogen schreibt der Berater / die Beraterin auf, was er / sie beobachtet. Es darf aber nur das aufgeschrieben werden, was wirklich beobachtet werden kann. Der Berater / Die Beraterin darf bei der Beobachtung nicht bewerten oder die eigene Meinung aufschreiben.

Wenn es möglich ist, dann soll die Beobachtung von 2 Personen durchgeführt werden. Wenn 2 Personen die Beobachtung machen, dann sollte die Beobachtung gleich im Anschluss besprochen werden.

Weitere Informationen zur Beobachtung finden Sie in diesem Leitfaden unter: [Beobachtungen](#).

# Wissen über Gesundheits-Zirkel mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung

## Vorbereitung auf den Gesundheits-Zirkel

Für einen Gesundheits-Zirkel mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung ist mehr Vorbereitungs-Zeit nötig. Der Moderator / Die Moderatorin muss genügend Zeit für die Vorbereitung vom Gesundheits-Zirkel einplanen. Zum Beispiel für die Vorbereitung der Unterlagen in großer Schrift oder in leichter Sprache.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist es oft schwierig, dass sie sich viele Informationen merken. Darum ist es wichtig, dass für einen inklusiven Gesundheits-Zirkel mehr Materialien in leichter Sprache vorbereitet werden.

Diese Dinge können für einen Gesundheits-Zirkel mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gut vorbereitet werden:

- Ein genauer Ablauf-Plan vom Gesundheit-Zirkel:  
Ein Ablauf-Plan unterstützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung.  
Der Ablauf-Plan kann zum Beispiel auf einem Plakat vorbereitet werden.  
Das Plakat mit dem Ablauf-Plan soll in großer Schrift sein.
- Die wichtigsten Ergebnisse von der Erst-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:  
Der Moderator / Die Moderatorin kann Plakate von den Befragungs-Ergebnissen vorbereiten.  
Zum Beispiel zu diesen Themen:
  - Was ist bei uns in der Arbeit schon gut für die Gesundheit?
  - Was ist bei uns in der Arbeit noch nicht so gut für die Gesundheit?Mit den vorbereiteten Plakaten kann dann gut im Gesundheits-Zirkel gearbeitet werden.
- Die BGF-Ziele vom Betrieb in leichter Sprache:  
Die BGF-Ziele kann man zum Beispiel auf ein Plakat schreiben. Das Plakat wird dann gut sichtbar aufgehängt. Man kann die BGF-Ziele auch auf Zettel schreiben. Die Zettel teilt man dann im Gesundheits-Zirkel aus.

- Die Präsentations-Methode  
Der Moderator / Die Moderatorin kann im Vorhinein mit dem inklusiven Betrieb oder der Werkstätte besprechen, welche Materialien gut geeignet sind. Ein gut gegliedertes Plakat in großer Schrift kann zum Beispiel besser sein als eine PowerPoint-Präsentation.
- Auflockerungs-Übungen und Atem-Übungen  
Diese Übungen kann man mit der Gruppe machen, wenn man merkt, dass die Konzentration nachlässt.

Menschen mit Lernschwierigkeiten können sich oft nicht so lange konzentrieren.

Beim Gesundheits-Zirkel muss man gut auf die Dauer achten:

Mehrere kurze Termine sind für viele Menschen mit Lernschwierigkeiten besser als ein langer Termin.

Für den Gesundheits-Zirkel muss der Moderator / die Moderatorin deswegen genügend Termine einplanen.

Ein Gesundheits-Zirkel sollte höchstens 3 Stunden lang dauern.

Die Dauer richtet sich dabei stark nach den Bedürfnissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Beeinträchtigung.

Für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Beeinträchtigung ist es wichtig, dass mehrere Pausen gemacht werden.

Der Moderator / Die Moderatorin muss sich bei der Pausen-Planung auch hier besonders nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung richten.

Der Moderator / Die Moderatorin soll sich in der Vorbereitung auf den Gesundheits-Zirkel zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe Gedanken machen.

Der Moderator / Die Moderatorin kann sich überlegen, was bei der Moderation zu beachten ist.

Der Moderator / Die Moderatorin kann sich folgende Fragen stellen:

- Was muss ich in der Moderation beachten, damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung über ihre eigenen Bedürfnisse sprechen?
- Was muss ich in der Moderation beachten, damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung nicht beeinflusst werden?

- Was muss ich in der Moderation beachten, damit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gleichwertig mitbestimmen können?

Weitere Information dazu finden Sie in diesem Leitfaden unter:

[Sensibilisierung zum Thema:](#)

[Wie können wir auf Augenhöhe zusammenarbeiten?](#)

## **Methoden für einen inklusiven Gesundheits-Zirkel**

Am Anfang fragt man die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, ob sie mit Du oder Sie angesprochen werden möchten. Das ist für Menschen mit Beeinträchtigung als Wertschätzung besonders wichtig.

Damit ein inklusiver Gesundheits-Zirkel gut gelingen kann, gibt es verschiedene Methoden:

### **Gruppen-Regeln**

Am Anfang macht man sich aus, wie man miteinander arbeiten wird.

Dazu werden Gruppen-Regeln erarbeitet.

Die Gruppen-Regeln erarbeitet der Moderator oder die Moderatorin gemeinsam mit allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Menschen mit und ohne Beeinträchtigung können Vorschläge für die Gruppen-Regeln machen.

Der Moderator oder die Moderatorin schreibt die Vorschläge auf ein Plakat.

Gruppen-Regeln können zum Beispiel sein:

- Wir kommen pünktlich.
- Wir lassen uns gegenseitig ausreden.
- Wir respektieren die Meinung von den anderen.
- Jeder und jede darf etwas sagen.
- Jeder Beitrag ist gleich viel wert.

## Bild-Karten

Am Anfang vom Gesundheits-Zirkel ist es hilfreich, wenn die Gruppe auf das Thema Gesundheit vorbereitet wird.

Der Moderator / Die Moderatorin legt Bild-Karten auf einem Tisch auf.



Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin sucht sich ein Bild, das für ihn oder sie gut zum Thema Gesundheit passt.

Dann wird in der Gruppe über die Bilder gesprochen.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigen ihr Bild her und sagen, warum sie das Bild ausgewählt haben.

Zum Beispiel:

Ich habe das Bild mit dem Berg gewählt, weil ich in meiner Freizeit gerne wandern gehe. Das ist gut für meine Gesundheit.

Oder man nimmt Bilder aus der Sensibilisierungs-Phase. Zum Beispiel die Bilder aus der Photo Voice-Methode oder aus dem Determinanten-Modell. Diese Bilder kann man zum Einstieg in das Thema Gesundheit dann gemeinsam besprechen.

### Unsere Erfahrungen mit den Bild-Karten

In den Gesundheits-Zirkeln wurden die Bild-Karten als Einstieg zum Thema Gesundheit verwendet. Die Bild-Karten eignen sich gut, um sich auf das Thema Gesundheit vorzubereiten. Es wurden viele verschiedene Bilder verwendet. Nicht jedes Bild hatte auf den ersten Blick etwas mit dem Thema Gesundheit zu tun.

Zum Beispiel ein Bild von einer Katze oder ein Bild von Händen.

Mit den Bild-Karten kann man gut zeigen, dass viele Dinge einen Einfluss auf die Gesundheit haben.



## 1-Punkt-Abfrage

Mit der 1-Punkt-Abfrage kann man die Meinung oder die Einstellung von Personen abfragen.

Zum Beispiel: Im Gesundheits-Zirkel kann man die Gruppe fragen, wie viel Wissen die Personen schon über das Thema Gesundheit haben.

Die Moderation bereitet dafür ein Plakat vor.

Ganz oben am Plakat steht die Frage oder die Aussage.

Zum Beispiel: „Wie viel Wissen habe ich zum Thema Gesundheit?“

Unter der Frage wird ein Raster aufgezeichnet.

In den Raster werden die Antwort-Möglichkeiten geschrieben.

Zum Beispiel:

sehr viel, viel, mittel, wenig, sehr wenig

Die Moderation teilt den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Klebepunkte aus.

Dann werden sie gebeten, die Frage zu beantworten. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kleben den Punkt dann auf die Antwort, die am besten für sie zutrifft. Zum Schluss bespricht die Moderation das Ergebnis mit der Gruppe.

Mit der 1-Punkt-Abfrage kann man auch gemeinsam Entscheidungen treffen.

### Unsere Erfahrungen zur 1-Punkt-Abfrage

Die 1-Punkt-Abfrage hat mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung sehr gut funktioniert. Wir haben in der Gruppe gefragt: „Wie gesund fühlt ihr euch im Moment?“

Dann wurde ein Plakat vorbereitet.

Auf dem Plakat stand:

„So gesund fühle ich mich.“

Darunter war eine Skala mit Smileys aufgezeichnet.

Alle Personen haben dann je 1 Klebepunkt bekommen.

Die Personen haben dann den Klebepunkt dort auf die Skala geklebt, wo es für sie am besten gepasst hat.

Wir haben das Plakat niedriger aufgehängt, damit auch Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen selbständig ihren Punkt kleben konnten.



## Moderations-Karten

Beim Gesundheits-Zirkel arbeitet man am besten mit Moderations-Karten. Man schreibt immer nur 1 Aussage auf 1 Karte. Dann hängt man die Karten auf die Pinnwand.

Das ist zu beachten, wenn mit Moderations-Karten gearbeitet wird:

- Die Moderations-Karten sollen übersichtlich auf die Pinnwand gehängt werden. Eine Moderations-Karte soll eine andere nicht überdecken. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können sonst nicht mehr alles lesen.
- Der Moderator / Die Moderatorin muss groß und gut lesbar schreiben.
- Es ist wichtig, dass bei den Moderations-Karten immer die gleiche Farbe für ein Thema verwendet wird.  
Zum Beispiel: Alle Dinge die schlecht für die Gesundheit sind, werden auf rote Karten geschrieben. Alle Dinge die gut für die Gesundheit sind, werden auf grüne Karten geschrieben.
- Jede Karte die aufgehängt wird, bespricht man später.  
Wenn eine Karte besprochen wurde, dann soll man sie abhaken. Dann haben die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen guten Überblick darüber, was schon besprochen worden ist.

### Unsere Erfahrungen mit Moderations-Karten

Im inklusiven Gesundheits-Zirkel waren die Moderations-Karten sehr hilfreich. Es war wichtig, dass immer die gleiche Farbe für die gleichen Dinge genommen wurde. Zum Beispiel haben die Karten mit den Überschriften immer die gleiche Farbe gehabt. Oder alle Dinge, die in der Arbeit gut für die Gesundheit sind, wurden auf grüne Karten geschrieben.

Wenn verschiedene Farben genommen wurden, dann war das für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung oft verwirrend.

Alle Karten die besprochen wurden, wurden abgehakt. Das war der Wunsch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Beeinträchtigung. Sie hatten dann einen besseren Überblick darüber, was schon besprochen worden ist.

## Rollenspiele

Mit dieser Methode kann man verschiedene Ideen erarbeiten.

2 Personen spielen das Rollenspiel:

1 Person kommt mit einem Problem.

1 Person ist der Experte / die Expertin und versucht das Problem zu lösen.

Es soll egal sein, wer die Person mit dem Problem spielt und wer den Experten / die Expertin spielt. Das soll wechseln. Wichtig ist, dass auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung die Experten-Rolle spielen.

Das Rollenspiel wird nicht vorbereitet. Die 2 Personen spielen, was ihnen gerade einfällt. Das nennt man Improvisation.

Die Personen sollen gut in die Rolle hineinkommen und auch wieder herauskommen können. Dafür gibt es ein paar Möglichkeiten:

- Es gibt eine „Bühne“. Das kann ein eigener Platz im Raum sein.  
Wenn man auf der Bühne ist, dann spielt man die Rolle.
- Es gibt eine spezielle Verkleidung für die Person mit dem Problem und es gibt eine spezielle Verkleidung für den Experten / die Expertin.  
Das kann ein Hut oder ein Schal sein.  
Wenn man die Verkleidung an hat, dann spielt man die Rolle.
- Es gibt einen speziellen Gegenstand für die Person mit dem Problem und es gibt einen speziellen Gegenstand für den Experten / die Expertin.  
Wenn man den Gegenstand in der Hand oder vor sich liegen hat, dann spielt man die Rolle.

## Aufstellungen

Mit dieser Methode kann man verschiedene Dinge bewerten.

Dafür stellt man sich am Boden eine Linie vor.

Man stellt sich auch 2 Endpunkte vor.

Wenn man sich die Linie nur vorstellt,  
dann sollen die Endpunkte sehr auffällig sein.

Zum Beispiel eine Tür und ein Fenster, das gegenüber ist.

Man kann die Linie auch wirklich auf den Boden legen oder kleben.

Zum Beispiel mit einem Seil oder mit einem Klebeband. Man kann auch etwas nur auf die beiden Endpunkte legen. Zum Beispiel ein Blatt Papier.

Der Moderator / Die Moderatorin erklärt dann die 2 Endpunkte.

Der Moderator / Die Moderatorin soll beim Erklären auch wirklich zu den Punkten gehen, die gerade erklärt werden.

Dann wird eine Frage gestellt.

Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen sich dorthin stellen,  
wo es für sie passt.

Ein Beispiel dafür:

Im Gesundheits-Zirkel werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt:

„Wie wichtig ist dir Bewegung in der Arbeit?“

Der Moderator / Die Moderatorin erklärt die 2 Endpunkte:

Der eine Endpunkt bedeutet: Bewegung in der Arbeit ist mir sehr wichtig.

Der andere Endpunkt bedeutet: Bewegung in der Arbeit ist mir nicht wichtig.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen stellen sich dann dort hin,  
wo es für sie am besten passt.

Das kann bei einem Endpunkt sein.

Das kann aber auch irgendwo zwischen den Endpunkten sein.

## **Rote Karte**

Jeder Teilnehmer / Jede Teilnehmerin bekommt eine rote Karte.

Es kann auch eine Karte sein,  
wo ein roter Punkt oder ein rotes Rufzeichen oben ist.

Diese Karte kann man heben:

- Wenn man etwas nicht verstanden hat.
- Wenn man eine Frage hat.
- Wenn der Moderator / die Moderatorin zu schnell spricht.

Wenn jemand eine rote Karte hochhält,  
dann muss der Moderator / die Moderatorin sofort unterbrechen.  
Es wird dann noch einmal gut erklärt, was nicht verstanden wurde.

## **Reihenfolge bei den Wortmeldungen**

Bei Diskussionen sollen immer zuerst die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gefragt werden.

Warum ist das so?

- Sie brauchen manchmal mehr Zeit zum Nachdenken.  
Wenn jemand sehr viel oder sehr schnell spricht,  
dann haben sie nicht genug Zeit zum Nachdenken.
- Die Meinung von Betreuern / Betreuerinnen kann die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung schnell beeinflussen.  
Darum ist es wichtig, dass sie zuerst sprechen können.

Der Moderator / Die Moderatorin muss vorher allen erklären, dass immer zuerst die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung gefragt werden.

## **Fotos von der Sensibilisierungs-Phase**

Es kann sein, dass die Fotos aus der Sensibilisierungs-Phase zu einem Problem passen, das bei der Erst-Befragung aufgetaucht ist.

Dann können die Fotos im Gesundheits-Zirkel besprochen werden.

Mit einem Bild können sich alle viel besser vorstellen, wovon die Rede ist.

## **Wissen über gemeinsames Moderieren mit einer Person mit Lernschwierigkeiten**

Ein inklusiver Gesundheits-Zirkel soll von einem Berater / einer Beraterin und von einer Person mit Lernschwierigkeiten gemeinsam moderiert werden. Der Berater / Die Beraterin macht die Haupt-Moderation und die Person mit Lernschwierigkeiten macht die Co-Moderation.

Die Co-Moderation darf nicht die Person sein, die in der Steuerungs-Gruppe ist. Die Gesundheits-Zirkel sind nämlich vertraulich. Die Steuerungs-Gruppe erfährt nicht, was im Gesundheits-Zirkel besprochen wird. Die Steuerungs-Gruppe sieht nur die Ergebnisse vom Gesundheits-Zirkel.

Für die gemeinsame Moderation vom Gesundheits-Zirkel ist eine gute Vorbereitung nötig. Der Berater / Die Beraterin und die Person mit Lernschwierigkeiten müssen sich gut absprechen, wer welche Aufgaben übernimmt. Dazu macht man am besten vorher gemeinsam einen schriftlichen Ablauf-Plan. Im Ablauf-Plan wird genau aufgeschrieben, wer welche Aufgaben hat. Der Berater / Die Beraterin muss bei der Moderation darauf achten, dass der Ablauf genauso ist, wie er vorher besprochen wurde.

Es ist wichtig, dass beide Moderatoren oder Moderatorinnen gleichberechtigt sind. Der Berater / Die Beraterin muss darauf achten, dass die Person mit Lernschwierigkeiten genug Aufgaben bekommt. Die Aufgaben soll er oder sie gut erledigen können. Der Berater / Die Beraterin muss auch darauf achten, dass die Person mit Lernschwierigkeiten oft genug etwas sagt.

Der Berater / Die Beraterin bespricht mit der Person mit Lernschwierigkeiten mögliche Situationen vorher durch.

Zum Beispiel:

- Was macht man, wenn die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durcheinander reden?
- Was macht man, wenn die Meinung von Menschen mit Beeinträchtigung oder Menschen ohne Beeinträchtigung untergeht?

### **Unsere Erfahrungen mit dem gemeinsamen Moderieren**

Beim Projekt Gesundheit inklusiv haben wir sehr gute Erfahrungen mit der Co-Moderation gemacht. Die Co-Moderation konnte sich gut in die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Beeinträchtigung hineinversetzen.

Die Einschulung der Co-Moderation benötigte viel Zeit.

Diese Zeit muss der Berater / die Beraterin im Vorhinein einplanen.

Es war für jeden Termin ein eigener Ablauf-Plan notwendig.

Es war wichtig,

- dass die Co-Moderation gut über die Aufgaben im Gesundheits-Zirkel informiert worden ist.
- dass die Aufgaben vorher gut mit der Co-Moderation besprochen worden sind.

Im Projekt hatte die Co-Moderation zum Beispiel folgende Aufgaben:

- Begrüßung und Moderieren der Vorstellungsrunde
- Gesprächs-Regeln besprechen
- Moderations-Karten schreiben
- Inhalte wiederholen und zusammenfassen
- Auf die Zeit schauen
- Bedanken und verabschieden

Es wäre gut, für zukünftige Co-Moderatoren und Co-Moderatorinnen ein eigenes Schulungsprogramm zu entwickeln.

Im Schulungsprogramm sollten Menschen mit Lernschwierigkeiten als Lehrende dabei sein.

## Teil 4:

Was müssen Moderatoren  
und Moderatorinnen mit  
Lernschwierigkeiten wissen?



Bei einem inklusiven Gesundheits-Zirkel moderiert auch ein Mensch mit Lernschwierigkeiten.  
Er oder sie macht die Co-Moderation.  
Die Co-Moderation muss sich trauen vor anderen Personen zu sprechen.  
Die Co-Moderation muss sich gut auf die Moderation vorbereiten.  
Er oder Sie muss wissen, was für die Rolle als Co-Moderation wichtig ist.  
Die Co-Moderation kann üben, was beim Moderieren zu beachten ist.

## **Was ist bei der Rolle als Co-Moderator oder Co-Moderatorin wichtig?**

- Als Moderator oder Moderatorin sollen Sie nur moderieren.
- Bei den Gesprächen und Diskussionen dürfen Sie nicht mitmachen.

## **Wie können Sie sich für die Co-Moderation gut vorbereiten?**

- Informieren Sie sich gut über das Thema.
- Besprechen Sie vorher den Ablauf vom Gesundheits-Zirkel gut mit dem Berater / der Beraterin.
- Informieren Sie sich gut darüber, was Ihre Aufgaben bei der Co-Moderation sind.  
Besprechen Sie dafür genau, welche Teile vom Gesundheits-Zirkel Sie moderieren.
- Üben Sie das, was Sie bei der Co-Moderation sprechen werden.  
Nehmen Sie sich dafür genug Zeit.  
Fangen Sie früh genug mit dem Üben an.
- Machen Sie sich Moderations-Karten.  
Auf die Moderations-Karten können Sie den Text schreiben, den sie beim Gesundheits-Zirkel sagen.  
Sie können auch nur Stichworte auf die Moderations-Karten schreiben.  
Verwenden Sie für die Moderations-Karten dickeres Papier.
- Sprechen Sie mit dem Berater / der Beraterin was Sie tun können, wenn sich eine Person vom Gesundheits-Zirkel nicht gut benimmt.  
Zum Beispiel, wenn eine Person die anderen ständig unterbricht.
- Bereiten Sie alles vor, was Sie beim Moderieren brauchen.  
Zum Beispiel: Stifte oder die Moderations-Karten.

## Was ist beim Moderieren zu beachten?

- Achten Sie auf gutes Auftreten.
- Halten Sie beim Sprechen Blick-Kontakt mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen.
- Lassen Sie sich Zeit, reden Sie nicht zu schnell.
- Sprechen Sie deutlich, sodass jeder oder jede Sie gut versteht.
- Fragen Sie die Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Zeit zu Zeit, ob sie alles gut verstanden haben oder ob es Fragen gibt.
- Lassen Sie jeden oder jede ausreden.

# Wörterbuch

## **ausfüllbares PDF**

Ein PDF ist ein elektronisches Dokument.  
Das heißt,  
ein PDF-Dokument kann man sich ansehen:

- Auf einem Computer
- Auf einem Tablet
- Auf einem Smart-Phone

Man kann ein PDF-Dokument so machen,  
dass man etwas hineinschreiben kann oder,  
dass man etwas ankreuzen kann.  
Das ist dann ein ausfüllbares PDF.

Das Hineinschreiben oder Ankreuzen  
kann man direkt mit dem Computer,  
dem Tablet oder dem Smart-Phone machen.

## **Auswertungs-Tool**

Ein Tool ist ein Hilfs-Programm am Computer.  
Ein Auswertungs-Tool ist ein Hilfs-Programm,  
mit dem man etwas auswerten kann.  
Zum Beispiel Fragebögen.  
Dafür werden die Antworten von den Fragebögen  
in das Auswertungs-Tool eingegeben.  
Das Auswertungs-Tool berechnet dann,  
was bei der Befragung herausgekommen ist.

## **BGF-Prozess**

BGF ist die Abkürzung für Betriebliche Gesundheits-Förderung.  
Unter einem BGF-Prozess versteht man den Ablauf von einem BGF-Projekt.

Zum Beispiel:

1. Start vom Projekt
2. Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
3. Planung der Maßnahmen
4. Umsetzung der Maßnahmen
5. Erfolgs-Messung
6. Ende vom Projekt

## **Empowerment**

Empowerment ist ein englisches Wort.

Man spricht es so: Empauament.

Empowerment heißt,  
jemanden stark machen.

Menschen werden stark gemacht,  
damit sie für sich selbst bestimmen können.

## **e.V.**

e.V. ist die Abkürzung für einen **e**ingetragenen **V**erein in Deutschland.

## **Fach-Beirat**

Ein Fach-Beirat ist eine Gruppe von Personen.

Jede Person im Fach-Beirat

kennt sich bei einem bestimmten Thema gut aus.

Deswegen können die Personen im Fach-Beirat  
andere Menschen gut beraten.

## **Gesundheits-Determinanten**

Das Wort Determinante ist ein Fremdwort.

Determinante bedeutet: Einfluss-Faktor.

Das heißt:

Eine Determinante ist etwas, das uns Menschen beeinflusst.

Eine Gesundheits-Determinante hat Einfluss auf unsere Gesundheit.

Ob ich gesund bleibe, hängt von vielen verschiedenen Dingen ab.

Alle diese Dinge sind die Gesundheits-Determinanten.

Es gibt viele Gesundheits-Determinanten.

Zum Beispiel: Ernährung, Bildung, Arbeits-Umfeld

## **Hoher Unterstützungs-Bedarf**

Es gibt Menschen, die können viele Dinge nicht selbst tun.

Zum Beispiel, weil sie die Hände nicht bewegen können.

Diese Menschen brauchen viel Unterstützung.

Das sind Menschen, die einen hohen Unterstützungs-Bedarf haben.

## **Instrument**

Beim Projekt Gesundheit inklusiv  
sind mit einem Instrument Dinge gemeint,  
mit denen man eine Befragung machen kann.

Zum Beispiel:

- der Fragebogen für die Erst-Befragung und die Zweit-Befragung
- der Beobachtungs-Bogen für Menschen  
mit hohem Unterstützungs-Bedarf

## Maßnahme, Maßnahmen

In der Betrieblichen Gesundheits-Förderung versteht man unter Maßnahmen Dinge, die die Gesundheit in der Arbeit verbessern.

Es gibt Maßnahmen, die das Gesundheits-Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessern können.

Zum Beispiel:

- Ein Seminar zur Stress-Bewältigung
- Ein Seminar zur Tabak-Entwöhnung

Es gibt auch Maßnahmen, die die Situation am Arbeits-Platz verbessern können.

Zum Beispiel:

- Einen Pausen-Raum einrichten
- Den Dienst-Plan gemeinsam umgestalten

## Methode, Methoden

Eine Methode ist die Art und Weise, wie man etwas macht.

Im Projekt Gesundheit inklusiv haben wir verschiedene Methoden verwendet.

Zum Beispiel verschiedene Methoden zum Ausfüllen vom Fragebogen:

- Den Fragebogen selbst auf Papier ausfüllen
- Den Fragebogen mit Unterstützung von Peer-Befragern und Peer-Befragerinnen ausfüllen
- Den Fragebogen am Computer ausfüllen

## Partizipation

Partizipation ist ein Fremdwort.

In der deutschen Sprache gibt es verschiedene Übersetzungen dafür.

Zum Beispiel Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitbestimmung oder Mitarbeit.

Bei der Betrieblichen Gesundheits-Förderung heißt das:

Alle arbeiten gemeinsam auf Augenhöhe zusammen. Alle können mitbestimmen.

## **partizipativ**

Partizipativ bedeutet,  
dass man teilnehmen oder mitmachen kann.

## **Peer-Befrager / Peer-Befragerin**

Das spricht man so aus: Peer-Befrager / Peer-Befragerin.

Peers sind Menschen, die etwas gleich haben.

Zum Beispiel:

Menschen mit Beeinträchtigung sind Peers  
für andere Menschen mit Beeinträchtigung.

Peer-Befrager / Peer-Befragerinnen sind Menschen mit Beeinträchtigung,  
die andere Menschen mit Beeinträchtigung befragen.

Peer-Befrager und Peer-Befragerinnen  
sind selbst Menschen mit Beeinträchtigung.

Ein Peer-Befrager oder eine Peer-Befragerin  
hat dafür eine Ausbildung gemacht.

## **psychische Gesundheit**

Psychisch heißt seelisch.

Psychische Gesundheit betrifft die Gefühle und die Seele eines Menschen.

Wenn man eine gute psychische Gesundheit hat,

→ dann fühlt man sich wohl.

→ dann kann man gut mit schwierigen Situationen umgehen.



## Ressourcen

Ressourcen sind Personen oder Dinge,  
die dem Menschen helfen gesund zu bleiben.

Es gibt verschiedene Arten von Ressourcen.

Zum Beispiel:

- Persönliche Ressourcen  
Das können sein: Ein positives Selbstwert-Gefühl, eine gute Gesundheit
- Soziale Ressourcen  
Das sind Personen, die einen unterstützen.  
Das können sein:  
Familie, Freunde, Vorgesetzte, Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen
- Strukturelle Ressourcen  
Das können sein:  
Gesunde Arbeits-Bedingungen und sichere Lebens-Bedingungen

## Selbstwert, Selbstwert-Gefühl

Selbstwert-Gefühl ist,  
was eine Person über den eigenen Wert denkt.

Eine Person hat ein hohes Selbstwert-Gefühl,  
wenn sie über sich selbst denkt:

- Ich bin mit mir selbst zufrieden.
- Ich habe viele gute Eigenschaften.
- Ich bin wertvoll.

## Sensibilisierung, sensibilisieren

Sensibilisierung bedeutet:  
jemandem etwas bewusst machen,  
jemanden auf etwas aufmerksam machen.

Beim Projekt Gesundheit inklusiv werden  
die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für diese 2 Bereiche sensibilisiert:

- Das Thema: „Wovon hängt Gesundheit ab?“
- Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen  
Menschen mit und ohne Beeinträchtigung

## Smart-Phone

Smart-Phone ist ein englisches Wort.

Man spricht es so aus: smart fon.

Ein Smart-Phone ist ein spezielles Handy.

Mit einem Smart-Phone kann man mehr machen als mit einem normalen Handy.

Zum Beispiel im Internet surfen, fotografieren oder Spiele spielen.

## Steuerungs-Gruppe

Bei jedem BGF-Prozess gibt es eine Steuerungs-Gruppe mit Personen aus dem Betrieb.

Bei einem inklusiven BGF-Prozess sind Personen mit und ohne Beeinträchtigung in der Steuerungs-Gruppe.

Die Steuerungs-Gruppe hat zum Beispiel diese Aufgaben:

- Die Steuerungs-Gruppe plant den Ablauf vom Projekt.
- Die Steuerungs-Gruppe informiert alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über das Projekt.
- Die Steuerungs-Gruppe entscheidet, welche Maßnahmen umgesetzt werden können und welche nicht.

## Tablet

Tablet ist ein englisches Wort.

Man spricht es so aus: Täblet

Ein Tablet ist ein kleiner, flacher Computer, den man leicht mitnehmen kann.

## Zusatz-Qualifikation

Zusatz-Qualifikation heißt:

Sie lernen zusätzliche Dinge,

damit Sie eine Aufgabe in der Arbeit gut machen können.

Wenn Sie die zusätzlichen Dinge gelernt haben, dann haben Sie eine Zusatz-Qualifikation.

# Liste der Internet-Adressen

**Aufgaben von einem Gesundheits-Beauftragten / einer Gesundheits-Beauftragten:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/aufgaben\\_gesundheits-beauftragte.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/aufgaben_gesundheits-beauftragte.pdf)

**Auswertungs-Tool Erst-Befragung Inklusiver Betrieb:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool\\_erst-befragung\\_inklusive\\_betrieb.xlsm](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool_erst-befragung_inklusive_betrieb.xlsm)

**Auswertungs-Tool Erst-Befragung Werkstätte:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool\\_erst-befragung\\_werkstaette.xlsm](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool_erst-befragung_werkstaette.xlsm)

**Auswertungs-Tool Zweit-Befragung Inklusiver Betrieb:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool\\_zweit-befragung\\_inklusive\\_betrieb.xlsm](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool_zweit-befragung_inklusive_betrieb.xlsm)

**Auswertungs-Tool Zweit-Befragung Werkstätte:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool\\_zweit-befragung\\_werkstaette.xlsm](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/auswertungs-tool_zweit-befragung_werkstaette.xlsm)

**Beobachtungs-Bogen für die Erst-Befragung Gesundheit inklusiv:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/1\\_befragung\\_beobachtungsbogen\\_zu\\_gesundheit\\_und\\_arbeit.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/1_befragung_beobachtungsbogen_zu_gesundheit_und_arbeit.pdf)

**Beobachtungs-Bogen für die Zweit-Befragung Gesundheit inklusiv:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/2\\_befragung\\_beobachtungsbogen\\_zu\\_gesundheit\\_und\\_arbeit.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/2_befragung_beobachtungsbogen_zu_gesundheit_und_arbeit.pdf)

**Bilder zum Determinanten-Modell:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/bilder\\_zum\\_determinanten-modell.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/bilder_zum_determinanten-modell.pdf)

**Broschüre und Lernmaterialien vom Projekt „Gesund!“:**

<https://www.vdek.com/vertragspartner/Praevention/projektgesund.html>

**Checkliste für die Vertretungs-Person von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit hohem Unterstützungs-Bedarf:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/checkliste\\_fuer\\_die\\_vertretungs-person\\_von\\_personen\\_mit\\_hohem\\_unterstuetzungs-bedarf.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/checkliste_fuer_die_vertretungs-person_von_personen_mit_hohem_unterstuetzungs-bedarf.pdf)

**Determinanten-Modell mit Bildern:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/determinanten-modell\\_mit\\_bildern.jpg](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/determinanten-modell_mit_bildern.jpg)

**Determinanten-Modell ohne Bilder:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/determinanten-modell\\_ohne\\_bilder.png](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/determinanten-modell_ohne_bilder.png)

**Die 10 Ernährungsregeln in leichter Sprache:**

<https://www.dge.de/uploads/media/LS-10-Regeln-der-Ernaehrung.pdf>

**Die Österreichische Ernährungs-Pyramide in leichter Sprache:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/die\\_oesterreichische\\_ernaehrungs-pyramide\\_II.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/die_oesterreichische_ernaehrungs-pyramide_II.pdf)

**Einladung zur Start-Veranstaltung in DU-Form:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/einladung\\_zur\\_startveranstaltung\\_du.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/einladung_zur_startveranstaltung_du.pdf)

**Einladung zur Start-Veranstaltung in SIE-Form:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/einladung\\_zur\\_startveranstaltung\\_sie.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/einladung_zur_startveranstaltung_sie.pdf)

**Erklärung zum Determinanten-Modell in leichter Sprache:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/erklaerung\\_zum\\_determinanten-modell\\_in\\_leichter\\_sprache.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/erklaerung_zum_determinanten-modell_in_leichter_sprache.pdf)

**Erklärung zum Stufenmodell der Partizipation:**

<https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partizipation-mitentscheidung-der-buergerinnen-und-buerger/>

**Fragebogen für die Erst-Befragung-Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in einer Werkstätte:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/1\\_befragung\\_fb\\_fuer\\_ma\\_mit\\_beeintraechtungen\\_in\\_einer\\_werkstaette.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/1_befragung_fb_fuer_ma_mit_beeintraechtungen_in_einer_werkstaette.pdf)

**Fragebogen für die Erst-Befragung-Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung in einer Werkstätte und für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus einem inklusiven Betrieb:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/1\\_befragung\\_fb\\_fuer\\_ma\\_ohne\\_beeintraechtigung\\_in\\_einer\\_werkstaette\\_und\\_alle\\_ma\\_aus\\_einem\\_inklusiven\\_betrieb.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/1_befragung_fb_fuer_ma_ohne_beeintraechtigung_in_einer_werkstaette_und_alle_ma_aus_einem_inklusiven_betrieb.pdf)

**Fragebogen für die Zweit-Befragung-Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung in einer Werkstätte:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/2\\_befragung\\_fb\\_fuer\\_ma\\_mit\\_beeintraechtigung\\_in\\_einer\\_werkstaette.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/2_befragung_fb_fuer_ma_mit_beeintraechtigung_in_einer_werkstaette.pdf)

**Fragebogen für die Zweit-Befragung-Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Beeinträchtigung in einer Werkstätte und für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus einem inklusiven Betrieb:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/2\\_befragung\\_fb\\_fuer\\_ma\\_ohne\\_beeintraechtigung\\_in\\_einer\\_werkstaette\\_und\\_alle\\_ma\\_aus\\_einem\\_inklusiven\\_betrieb.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusiv/2_befragung_fb_fuer_ma_ohne_beeintraechtigung_in_einer_werkstaette_und_alle_ma_aus_einem_inklusiven_betrieb.pdf)

**Handbuch Betriebliche Gesundheits-Förderung:**

<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.665140&version=1543568094>

**Informationen zum BGF-Gütesiegel:**

<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.752621&viewmode=content>

**Kurz-Videos „Momente für mich“:**

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.827864>

**Lied zum Thema Gesundheit:**

[https://www.youtube.com/watch?v=MOGm\\_yGiQS8](https://www.youtube.com/watch?v=MOGm_yGiQS8)

**Österreichische Gesundheitskasse:**

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.851904>

**Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheits-Förderung:**

<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?portal=bgfportal&contentid=10007.751433&viewmode=content>

**PROGES:**

<https://www.proges.at/gesunde-arbeitswelt/>

**Regeln für leichte Sprache:**

[https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln\\_Leichte\\_Sprache.pdf](https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln_Leichte_Sprache.pdf)

**Spiel zu den Gesundheits-Determinanten:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/spiel\\_zu\\_den\\_gesundheits-determinanten.zip](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/spiel_zu_den_gesundheits-determinanten.zip)

**Spiel zu den Stufen der Partizipation:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/rollenspiel\\_zum\\_stufenmodell\\_der\\_partizipation.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/rollenspiel_zum_stufenmodell_der_partizipation.pdf)

**Spiel zu den Stufen der Partizipation für Personen im Rollstuhl:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/rollenspiel\\_fuer\\_rollstuhlfahrerinnen\\_zum\\_stufenmodell\\_der\\_partizipation.pdf](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheits-inklusiv/rollenspiel_fuer_rollstuhlfahrerinnen_zum_stufenmodell_der_partizipation.pdf)

**Übungen zum Stärken vom Selbst-Wert:**

<https://www.vdek.com/vertragspartner/Praevention/projektgesund.html>

**Video „Gute Besserung!“:**

<https://www.youtube.com/watch?v=8MGJrgwh8IM>

**Video zum Thema Gesundheit:**

[https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/  
video\\_zum\\_thema\\_gesundheit.mov](https://www.ki-i.at/fileadmin/documents/gesundheit-inklusive/video_zum_thema_gesundheit.mov)

**Weiterbildungs-Datenbank vom FGÖ:**

<https://weiterbildungsdatenbank.fgoe.org/>

**Zucker-Zocker Quiz:**

[https://www.umweltbildung.enu.at/images/doku/zucker-zocker-quiz-  
tafelbilder-ubi.pdf](https://www.umweltbildung.enu.at/images/doku/zucker-zocker-quiz-tafelbilder-ubi.pdf)



# Literatur

Diese Bücher, Zeitschriften, Artikel und Internetseiten sind als Quelle für Informationen verwendet worden. Sie sind alphabetisch sortiert.

**Blattner**, Andrea / Mayer, Martin (2018): Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung, 6. überarbeitete Auflage. Herausgeber: Österreichisches Netzwerk für BGF, Wien.

**Burtscher**, Reinhard / Allweiss, Theresa / Perowanowitsch, Merlin / Rott, Elisabeth (2017): Gesundheitsförderung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten – Leichter lernen mit dem Projekt GESUND!, 2. aktualisierte Auflage, Berlin: vdek Berlin

**Deutsche Gesellschaft für Ernährung** (2018): Gesund essen und trinken – 10 Regeln. 10 Regeln der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. in leichter Sprache. [online] URL: <https://www.dge.de/uploads/media/LS-10-Regeln-der-Ernaehrung.pdf> [3. Juni 2020]

**Energie- und Umweltagentur Niederösterreich** (ohne Jahresangabe): Methode: Zucker-Zocker Quiz, [online]. URL: <https://www.umweltbildung.enu.at/images/doku/zucker-zocker-quiz-tafelbilder-ubi.pdf> [3. Juni 2020]

**Fonds Gesundes Österreich** nach Dahlgren, Göran / Whitehead, Margaret. (1991): Grafik der Gesundheitsdeterminanten, [online]. URL: [https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2017-10/Determinanten\\_farbe\\_0.jpg](https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2017-10/Determinanten_farbe_0.jpg) [3. Juni 2020]

**Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung**, Phasen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, [online]. URL: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.751433&viewmode=content> [3. Juni 2020]

**Österreichische Gesundheitskasse** (2020): Momente für mich [online].  
URL: <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.827864>  
[3. Juni 2020]

**Ruthe**, Ralph (2014): Gute Besserung! [YouTube-Video],  
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=8MGJrgwh8IM> [3. Juni 2020]

**von Unger**, Hella (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die  
Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

**Wright**, Michael (2016): Partizipation: Mitentscheidung der Bürgerinnen und  
Bürger - Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung, [online].  
URL: [https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partizipation-  
mitentscheidung-der-buergerinnen-und-buerger/](https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partizipation-mitentscheidung-der-buergerinnen-und-buerger/) [3. Juni 2020]

# Weitere Literatur

Diese Bücher und Diplomarbeiten sind zum Thema inklusive Gesundheits-Förderung. Sie sind alphabetisch sortiert.

**Becker**, Klaus-Peter / Burtscher, Reinhard (Herausgeber) (2019): Gemeinsam forschen – Gemeinsam lernen. Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Partizipativen Gesundheitsforschung. Berlin: Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost

**Walther**, Kerstin / Römisch, Kathrin (Herausgeber) (2019): Gesundheit inklusive. Gesundheitsförderung in der Behindertenarbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

**Zisler**, Melanie (2011): Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe im Rahmen gemeinwesen-orientierter Gesundheitsförderung – Handlungsansätze und Maßnahmenempfehlungen. Diplomarbeit. Pinkafeld: Fachhochschule Burgenland

