



## Kurswechsel BGM

Ein unterstützendes Selbstcoaching-Tool für **Akteur:innen und Koordinierende** im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlichen Führungskräfte



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Anwendungsmöglichkeiten des Coaching-Tools</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Anwendung als Selbstcoaching für Akteur:innen und Koordinierende zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten verantwortlichen Führungskräfte</b>	<b>7</b>
<b>2.2</b>	<b>Anwendung als Selbstcoaching für Teams aus Akteur:innen oder Koordinierenden im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Empfehlungen zur Nutzung des Coaching-Tools</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Rahmen der Zusammenarbeit für das Team-Coaching (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Erläuterung der Coaching-Prozessschritte</b>	<b>10</b>
<b>5.1</b>	<b>Einstieg</b>	<b>10</b>
<b>5.2</b>	<b>Segel setzen</b>	<b>10</b>
<b>5.3</b>	<b>Volle Fahrt voraus</b>	<b>10</b>
<b>5.4</b>	<b>Land in Sicht</b>	<b>10</b>
<b>5.5</b>	<b>Ankerplatz</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Coaching-Prozessschritte und Übungen für das Selbstcoaching von Akteur:innen und Koordinierenden im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten verantwortlichen Führungskräfte</b>	<b>11</b>
<b>6.1</b>	<b>Einstieg</b>	<b>11</b>
6.1.1	Übung „Orientierung auf hoher See“	11
<b>6.2</b>	<b>Segel setzen</b>	<b>12</b>
6.2.1	Übung „Leinen los“	12
6.2.2	Hintergrundinformation zur Übung „Leinen los“	12
6.2.3	Übung „Motiv-Auswahl“	13
6.2.4	Hintergrundinformation zur Übung „Motiv-Auswahl“	14
<b>6.3</b>	<b>Volle Fahrt voraus</b>	<b>14</b>
6.3.1	Übung „Leuchtfeuer“	14
6.3.2	Hintergrundinformation zur Übung „Leuchtfeuer“	15
6.3.3	Übung „Inneres Team“	15
6.3.4	Hintergrundinformation zur Übung „Inneres Team“	16
6.3.5	Übung „Land in Sicht“	17
6.3.6	Hintergrundinformation zur Übung „Land in Sicht“	17
6.3.7	Übung „Seekarte erstellen“	18
<b>6.4</b>	<b>Ankerplatz</b>	<b>19</b>
6.4.1	Übung „Ankerplatz“:	19
6.4.2	Hintergrundinformation zur Übung „Ankerplatz“:	21
6.4.3	Übung „Kurs halten durch Feedback und Feedforward“	21
6.4.4	Hintergrundinformation zur Übung „Kurs halten durch Feedback und Feedforward“	21
	<b>Unterstützungsangebot der Unfallkasse Nord</b>	<b>22</b>
	<b>Impressum</b>	<b>22</b>

# 1 Einführung

Digitalisierungsbedingte veränderte Arbeitsbedingungen, der demografische Wandel, aktuelle gesellschaftspolitische Ereignisse und vor allem der Umgang mit dem Unvorhersehbaren stellen sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten in Organisationen und demzufolge auch die Arbeit für Sie als Akteur:in im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb oder als Koordinierende:r des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vor zunehmende Herausforderungen. Mit der Zunahme entsprechender arbeitsbedingter Belastungen gehen zunehmende physische und psychische Beanspruchungen einher, die eine reduzierte Arbeitsfähigkeit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten und somit Produktivitätsverluste sowie steigende Kosten zur Folge haben können. Sie als Akteur:in sind aufgrund dessen derzeit besonders gefordert, die betrieblichen Gesundheitsangebote im Rahmen Ihres Handelns zu Sicherheit und Gesundheit an die veränderten und teilweise auch unsicheren Arbeitsbedingungen und vor allem an die sich fortlaufend verändernden Gesundheitsbedarfe Ihrer Beschäftigten anzupassen. Nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Bindung vorhandener und der Gewinnung neuer Fachkräfte. In diesem Zusammenhang existieren bereits rechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz oder die betriebliche Eingliederung nach längerer Erkrankung, die den Arbeitgeber dazu verpflichten, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zu verankern, ohne dabei den Begriff eines Managements für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb oder eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements explizit zu erwähnen. Aus diesen gesetzlichen Grundlagen heraus wurden auch in den Mitgliedsunternehmen der Unfallkasse Nord (UK Nord) unterschiedlichste Strategien entwickelt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den betrieblichen Alltag zu integrieren. Mitunter auch in Form von Managementsystemen, deren Prozesse jedoch noch oft nebeneinander herlaufen.

Der Aufbau von Strukturen und Strategien, die eine interdisziplinäre Abstimmung mit weiteren Akteur:innen im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ermöglichen, stellt in diesem Zusammenhang eine wichtige Ressource dar, um die Gesundheitsbedarfe von Beschäftigten ganzheitlich zu erheben, bedarfsdeckende Maßnahmen zu planen, zu koordinieren und vor allem nachhaltig und ressourcenschonend umzusetzen.

Eine Herausforderung für Sie als Akteur:in im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb oder als BGM-Koordinierende:r. Denn ein betriebliches Managementsystem, das mit einem systematischen Planen, Koordinieren und Steuern von bedarfsgerechten Gesundheitsangeboten bestrebt ist, innerbetriebliche Ressourcen zu bündeln, stößt zunehmend, insbesondere im Aufbau von entsprechenden Strukturen und der Entwicklung von Kommunikationsstrategien mit weiteren Akteur:innen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb an seine Grenzen.

Und an welche Grenzen stoßen Sie in Ihrer Organisation im großen Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb?

Im Folgenden werden Ihnen beispielhaft ein paar Themenfelder mit zu klärenden Fragestellungen aufgezeigt, die die Unfallkasse Nord im Rahmen von Projekten im Interview mit Akteur:innen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und mit BGM-Koordinierenden in Erfahrung bringen konnte. Vielleicht finden Sie ja hier auch Ihre persönliche Fragestellung bezogen auf Ihr betriebliches Handeln wieder oder Ihnen fällt eine ganz andere Fragestellung ein.

Die Einführung und Weiterentwicklung eines Managements zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb oder eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ein komplexes Aufgabenfeld. Um dieses Vorgehen wirksam zu verankern, lohnt es sich, unter anderem folgende Aspekte im Blick zu behalten. Vermutlich kommen Ihnen einige der hier aufgeführten Fragen bekannt vor:

**Themenfeld: Haltung, Überzeugungskraft**

- „Wie schaffe ich es, in Kommunikation und Haltung überzeugend aufzutreten?“
- „Wie schaffe ich es, meine Rolle im Betrieb zu klären?“
- „Wie kann ich überzeugen, dass BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) nicht BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung) ist?“
- „Wie schaffe ich den Spagat zwischen Personalmanagement und Gesundheitsmanagement?“
- „Wie schaffe ich es, das Spannungsfeld zwischen den Bedarfen der Beschäftigten und den Interessen des Arbeitgebers gut auszutarieren?“
- „Wie kann ich Kommunikationsblockaden mit Vorgesetzten lösen?“

**Themenfeld: Strategieentwicklung**

- „Wie schaffe ich es, dass die oberste Leitung das BGM-Konzept inhaltlich und finanziell unterstützt?“
- „Wie schaffe ich es, andere Akteure zu Sicherheit und Gesundheit in mein Handeln einzubinden?“

**Themenfeld: Aufbau von Strukturen, Entwicklung einer Kultur von Sicherheit und Gesundheit**

- „Wie schaffe ich es, das Thema Sicherheit und Gesundheit kulturell zu verankern?“
- „Wie kann ich Führungskräfte in Richtung aktiver Beteiligung am Arbeits- und Gesundheitsschutz bewegen?“
- „Wie schaffe ich es, mich mit anderen zu meinen Herausforderungen im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit auszutauschen?“
- „Wie schaffe ich es, Strukturen aufzubauen?“
- „Wie kann ich unterstützende Netzwerke aufbauen und nutzen?“

**Themenfeld: Abgrenzung, Schutz der eigenen Gesundheit**

- „Wie schaffe ich es, mich selbst zu schützen?“
- „Wie schaffe ich es, meine eigene Resilienz zu steigern?“
- „Wie schaffe ich es, mit Misserfolgen umzugehen?“
- „Wie schaffe ich es, meine persönlichen Ängste abzubauen?“

- „Wie bekomme ich Feedback, ob das, was ich tue, das Richtige ist?“
- „Wie kann ich Grenzen ziehen? Sowohl persönliche als auch die Grenzen vom BGM?“

Vielleicht haben Sie bereits jetzt eine erste Idee, welches Anliegen Sie im Rahmen Ihres BGM-Handelns klären möchten. Halten Sie gerne Ihre ersten Gedanken oder Ihre persönliche Fragestellung hier fest:



Und die Lösung zu Ihrer persönlichen Fragestellung? So individuell, wie Ihre persönliche Fragestellung sein kann, so individuell kann auch Ihr Lösungsweg aussehen. Denn ein lösungsorientiertes Coaching basiert auf der Annahme, dass wiederkehrenden Verhaltens- und Kommunikationsmustern subjektive Vorstellungen über die Wirklichkeit zu Grunde liegen. Diese Muster können Sicherheit vermitteln und sinnstiftend sein. Sie können jedoch auch die Grundlage für einen Konflikt darstellen. Beispielsweise auch dann, wenn die Sichtweisen von Kommunikationspartnern voneinander abweichen und auf mindestens einem der Partner ein entsprechender Druck lastet.

Coaching als lösungsorientiertes Vorgehen, das auf einem systemischen Grundverständnis basiert, kann dabei unterstützen, festgefahrene Sichtweisen, Haltungen und konfliktträchtige Verhaltens- und Kommunikationsmuster aufzubrechen. Über das Aufdecken entsprechender Aspekte können neue, individuelle Lösungswege für bestehende Herausforderungen entwickelt werden.

Die Unfallkasse Nord möchte Sie dabei unterstützen, Stolpersteine und (Kommunikations-)Barrieren in Ihrem betrieblichen Handeln aus dem Weg zu räumen und lösungsorientierte Ansätze und Vorgehensweisen zu entwickeln. Dies im Rahmen der bedarfsgerechten und nachhaltigen Förderung von Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten. Die Anbahnung eines Weges von einem organisatorischen „Dürfen“ hin zu einem gemeinsamen „Können“ und vor allem auch gemeinsamen „Wollen“ kommt auch Ihrer eigenen Gesundheit zugute.

## 2 Anwendungsmöglichkeiten des Coaching-Tools

Getreu dem Motto: „Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen“, möchte die Unfallkasse Nord Sie als Akteur:in im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, als Koordinierende:n des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, aber auch als Führungskraft einzeln und auch im Team (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)\* aus Akteur:innen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb auf eine Reise durch mitunter unruhige Betriebsgewässer mitnehmen. Sie erhalten einzeln und optional auch im Team Orientierung auf hoher See und finden einen passenden Kurs für Ihr systematisches Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Betriebliche Herausforderungen überwinden Sie mit neuen Lösungswegen: Ihrer eigens erstellten Seekarte. Das Potenzial steckt in Ihnen! Nutzen Sie dieses und nutzen Sie den Mut, auch konfliktrichtige Verhaltens- und Kommunikationsmuster mit Hilfe der in diesem Tool bereitgestellten und orientierenden Leuchtfeuer-Fragen und Ankerplatz-Übungen aufzudecken und anzugehen. Somit werden Sie und auch Ihr Team in die Lage versetzt, mit Ihrem Boot Kurs zu halten und in einen sicheren und gesunden Hafen zu steuern.

Das Coaching-Tool, Ihre Neugierde auf bislang verborgene Möglichkeiten und Ihre persönliche Bereitschaft, neue und andere Wege durch das unruhige Betriebsgewässer zu entdecken und zu fahren, können Sie dabei unterstützen, die Segel anders zu setzen, um belastende Einflüsse zu verändern oder neue Arbeits- und vielleicht sogar neue Lebensbedingungen zu erschließen!

Dieses Coaching-Tool untergliedert sich in folgende 5 Prozessschritte:

- Einstieg,
- Segel setzen,
- Volle Fahrt voraus,
- Land in Sicht,
- Ankerplatz.

Im Sinne eines Leuchtfeuers dienen die Fragen und Übungen der einzelnen Prozessschritte dazu, Ihnen Orientierung in Ihrem Handeln zu geben und auf Ihrer Reise durch mitunter unruhige betriebliche Gewässer den Kurs zu halten oder auch zu wechseln.

\* [www.uk-nord.de/medien](http://www.uk-nord.de/medien)

## 2.1 Anwendung als Selbstcoaching für Akteur:innen und Koordinierende zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten verantwortlichen Führungskräfte

Sie können dieses Tool im Sinne eines Selbst-Coachings zur weiteren Klärung Ihrer Rolle und Ihres Profils als Akteur:in (z. B. als Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/-ärztin, verantwortliche Führungskraft ...), Koordinierende:r zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb oder Koordinierende:r des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nutzen. Das Selbstcoaching unterstützt Sie dabei,

scheinbar unlösbare Herausforderungen lösungsorientiert anzugehen. Darüber hinaus entwickeln Sie Ideen, wie Sie ein systematisches Management von Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb einführen, weiterentwickeln und verankern können, um die Gesundheit Ihrer Beschäftigten und auch Ihre persönliche Gesundheit nachhaltig zu fördern.

## 2.2 Anwendung als Selbstcoaching für Teams aus Akteur:innen oder Koordinierenden im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)\*

Die Übungen für Teams können Sie für die Klärung und Verbesserung der Zusammenarbeit in Ihrem Team\*, Ihrer Projektgruppe oder Ihrem Arbeitskreis BGM einsetzen. Meist sind BGM-Teams dadurch gekennzeichnet, dass vielfältige Akteur:innen mit ganz unterschiedlichen Disziplinen zusammenkommen, um Sicherheit und Gesundheit im Betrieb weiterzuentwickeln. Bei all der Vielfalt ist es wenig überraschend, dass in der Zusammenarbeit zuweilen Reibung entsteht oder unterschiedliche Ziele im Fokus stehen.

Die Übungen zum Teamcoaching unterstützen Sie dabei, wieder ein gemeinsames Ziel-Bild zu entwickeln und mögliche Konflikte unter Einbezug unterschiedlichster Perspektiven konstruktiv zu lösen. Die Übungen und Fragen wirken wie ein Leuchtfeuer, das Sie zur Orientierung bei Ihrer Fahrt durch das BGM-Gewässer nutzen können. Selbst wenn die See gerade unruhig ist, bleiben Sie auf Kurs und halten Ihre „Crew“ beisammen.

\* <https://uk-nord.de/teamcoaching-bgm.pdf>

Anmerkung: Wir nutzen hier den Begriff Team stellvertretend für BGM-Arbeitsgruppen, BGM-Steuerkreise, Arbeitskreise Gesundheit, Arbeitskreise BGM oder Stabsstellen BGM, um nur einige Organisationsformen aus dem betrieblichen Alltag zu nennen.

## 3 Empfehlungen zur Nutzung des Coaching-Tools

Für jede der fünf im weiteren Verlauf beschriebenen Coaching-Phasen (Einstieg, Segel setzen, Volle Fahrt voraus, Land in Sicht, Ankerplatz) hält das Tool jeweils Übungen für das Selbstcoaching sowie Übungen für das Teamcoaching (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)\* bereit. Für neugierige Nutzende des Coaching-Tools lohnt optional auch der Blick in die Hintergrundinformationen der Übungen.

Die Arbeit mit dem Coaching-Tool fördert die Selbstreflexion und unterstützt Sie dabei, Ihre Gedanken und Ihr Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb besser zu verstehen und an gegebener Stelle zu überdenken. Auch für Sie als für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortliche Führungskraft. Dies kann wesentlich zur Weiterentwicklung Ihres ganzheitlichen Managements von Sicherheit und Gesundheit beitragen. Hierbei sind Sie flexibel, wann und über welchen Zeitraum Sie die einzelnen Übungen anwenden. So können Sie den Coaching-Prozess auf Ihre zeitlichen Ressourcen und Möglichkeiten abstimmen und individuell gestalten. Dennoch kann es sinnvoll sein, wenn Sie für die nächsten Wochen wiederkehrende Zeitfenster in Ihrem Kalender für die Arbeit mit dem Coaching-Tool einplanen. Diese Kontinuität macht es Ihnen leichter dranzubleiben und hält die Motivation an der Weiterentwicklung Ihrer BGM-Arbeit aufrecht!

Für die Arbeit mit dem Coaching-Tool empfehlen wir darüber hinaus Folgendes:

- a) **Fokus:** Sorgen Sie für ein störungsfreies Zeitfenster, um eine konzentrierte Arbeit mit dem Coaching-Tool sicherzustellen. Je Übung sollten Sie sich mindestens 20 bis 30 Minuten blocken. So schaffen Sie einen Rahmen für eine intensive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen.  
Für die Arbeit im BGM-Team empfehlen wir Arbeitsphasen von jeweils 60 bis 90 Minuten, sodass genügend Zeit für den Austausch und die gemeinsame Reflexion bleibt. Klären Sie vorab auch, wer die Moderation übernimmt.

- b) **Dokumentation:** Am besten halten Sie Ihre Gedanken, Ideen und Ergebnisse der einzelnen Übungen schriftlich fest. Entweder bearbeiten Sie diese insbesondere im Einzelcoaching in diesem Tool direkt oder Sie drucken sich die entsprechenden Arbeitsmaterialien aus. Auch wenn Sie das Coaching-Tool für Ihre Arbeit im BGM-Team (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)\* nutzen, sollten Sie die Ergebnisse dokumentieren. Nutzen Sie dafür am besten ein Flipchart, eine Pinnwand oder ein digitales Whiteboard, damit alle Teilnehmenden dem Diskussionsverlauf folgen können. Die Ergebnisse speichern Sie am besten als Protokoll in Ihrem gemeinsamen Ordner ab.
- c) **Digital vs. analog:** BGM-Teams können das Coaching-Tool sowohl im Rahmen von Präsenztreffen als auch für digitale Besprechungen nutzen. Beim Einsatz im Rahmen von Videokonferenzen ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass Zwischenstände und Ergebnisse für alle sichtbar dokumentiert werden.
- d) **Machbarkeit:** Setzen Sie sich eher kleine und dafür machbare Ziele! Denn deren Zielerreichung stärkt die Motivation und hilft dabei, langfristig dranzubleiben.

Bevor Sie allein oder als Team mit Ihrer explorativen Reise zu Ihrem sicheren und gesunden Ziel im Betrieb beginnen, sorgen Sie für Rahmenbedingungen und eine Raumatmosphäre zum Wohlfühlen, die Ihnen den Einstieg ins sichere Boot erleichtern. Wasser, Tee, eine passende Bestuhlung, gute Lichtverhältnisse sowie ausreichend Platz zum Schreiben sorgen für eine angenehme Atmosphäre.

Sollte die Reise zwischendurch anstrengend werden, nutzen Sie die Zeit zum Aufstehen und Gehen. Wenn Sie sich zwischendurch bewegen und auch frische Luft durch das Fenster lassen, haben Sie die Möglichkeit, neue Energie zu tanken, und sind bereit für das weitere Entdecken von Lösungswegen.

\* [www.uk-nord.de/medien](http://www.uk-nord.de/medien)

## 4 Rahmen der Zusammenarbeit für das Team-Coaching (siehe Broschüre „Kurswechsel BGM für Teams“)\*

Sollten Sie das Coaching-Tool im Team nutzen, empfehlen wir, vorab zu entscheiden, wer das Team durch den gesamten Prozess navigiert und die Rolle des internen Coaches übernimmt. Diese Person übernimmt folgende Aufgaben:

- Vereinbaren und Dokumentieren des Rahmens für die Zusammenarbeit.  
Diesen Rahmen halten Sie schriftlich fest, so schaffen sie Verbindlichkeit und Sie können bei Bedarf darauf verweisen. Vereinbarungen könnten sein:
  - ✓ Wir hören einander zu.
  - ✓ Wir lassen einander ausreden.
  - ✓ Wir fragen nach, wenn wir etwas nicht verstanden haben.
  - ✓ Wir machen Pausen, wenn wir merken, dass wir eine Pause brauchen.
  - ✓ Wir gehen vertrauensvoll miteinander um.
  - ✓ Jede Perspektive zählt.
  - ✓ Wir beschreiben Herausforderungen so, dass Schuldfragen außen vor bleiben.
  - ✓ ... Ergänzen Sie gern weitere Vereinbarungen, welche die Zusammenarbeit in Ihrem Team unterstützen!
- Vorbereiten der Übungen.
- Vorstellen des Coaching-Tools.
- Moderation der Übungen und des Diskurses bei der Bearbeitung der Übungen.
- Zusammenfassen und dokumentieren der Vereinbarungen und Lösungen.

\* [www.uk-nord.de/medien](http://www.uk-nord.de/medien)

## 5 Erläuterung der Coaching-Prozessschritte

### 5.1 Einstieg

Fragen und Übungen zum Einstieg unterstützen Sie dabei, einen Überblick über herausfordernde Themen zu bekommen und diese zu priorisieren. Sie definieren den Handlungsbedarf und sehen deutlich, wo Untiefen lauern oder steile Klippen zu umsegeln sind. Über die Fragen und die Übungen in der Phase des Einstiegs erkennen Sie, welche Bedingungen Sie aktuell in Ihrem Handeln als Akteur:in oder Koordinierende:r zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, als Führungskraft oder im Team herausfordern und wie diese Umstände auf Sie wirken. Diese Erkenntnisse sind nützlich, um im weiteren Verlauf Ihr persönliches Anliegen zu konkretisieren. Steigen Sie ein in das Boot und begeben Sie sich mit Ihrem Anliegen neugierig auf die Reise der Lösungsmöglichkeiten.

### 5.2 Segel setzen

Wenn Ihnen der Einstieg ins Boot gelungen ist und die Sicht nun etwas klarer geworden ist, können Sie damit beginnen, die Segel zu setzen. Sie sind mit entsprechenden Fragen und Übungen in der Lage zu klären, wo Ihre Reise für Sie als Akteur:in, als Koordinierende:r zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, als Führungskraft oder als Team hingehen soll, und die Kursrichtung zu bestimmen. In diesem Schritt geht es darum, Ihre Fragestellung für den Coaching-Prozess zu konkretisieren und Ihr Ziel hinsichtlich Ihres Handelns zu Sicherheit und Gesundheit zu definieren.

### 5.3 Volle Fahrt voraus

Ist Ihr persönliches Ziel definiert, kann die Reise ins Gewässer der unbegrenzten Möglichkeiten losgehen!

Stellen Sie sich mutig den Fragen und Übungen dieses Prozessschrittes. Indem sich beispielsweise über die Leuchtfeuer-Übung immer mehr Lösungsmöglichkeiten für Ihre Herausforderungen im betrieblichen Handeln aufzeigen, Sie Orientierung erhalten und Ihrem Ziel immer näherkommen, können Sie Fahrt aufnehmen. In diesem Prozessschritt können Sie immer mal wieder einem Sturm oder aber auch einer Flaute begegnen. Dieses Coaching-Tool ermöglicht Ihnen nicht das

Ändern der Windrichtung oder -stärke, aber es kann Sie mit orientierenden Fragen und Übungen im Sinne eines Leuchtfeuers dabei unterstützen, die Segel anders zu setzen!

### 5.4 Land in Sicht

Sie kommen trotz aller hin und wieder mal auftretenden Hürden im teils sehr unruhigen Betriebsgewässer voran. Ihr Blick wird durch den Wechsel der Perspektiven immer klarer. Ihr Ziel bzw. Land ist in Sicht. Noch ein wenig Geduld, gleich haben Sie Ihr ersehntes Ziel erreicht! Während Sie mit ersten Übungen und Lösungsansätzen in Fahrt gekommen sind, gilt es nun, die gesammelten Lösungswege festzuhalten. Im Dokument, auf der Folie, dem Whiteboard Ihres digitalen Raumes oder dem Flipchart, wenn Sie sich als Team coachen.

So kommen Sie Ihrem Ziel immer näher. Vertrauen Sie dem Prozess!

### 5.5 Ankerplatz

Die gesammelten Lösungsmöglichkeiten sind notiert. Doch wie sollen die vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten umgesetzt werden und welcher Schritt wird nun zuerst gegangen? Verankern Sie Ihre Lösungsschritte mit einem Termin und teilen Sie dies – im Falle eines Teamcoachings – Ihrer gesamten „Crew“ mit. So haben Sie vor Augen, was bis wann und durch wen umzusetzen ist. Dies ebenso im Dokument, auf einer Folie oder im Falle eines Team-Coachings im Chat, in den gemeinsamen Notizen, auf dem Whiteboard des digitalen Raumes oder in Präsenz auf einem Flipchart bzw. einer Pinnwand.

## 6 Coaching-Prozessschritte und Übungen für das Selbstcoaching von Akteur:innen und Koordinierenden im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und für die für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten verantwortlichen Führungskräfte

### 6.1 Einstieg

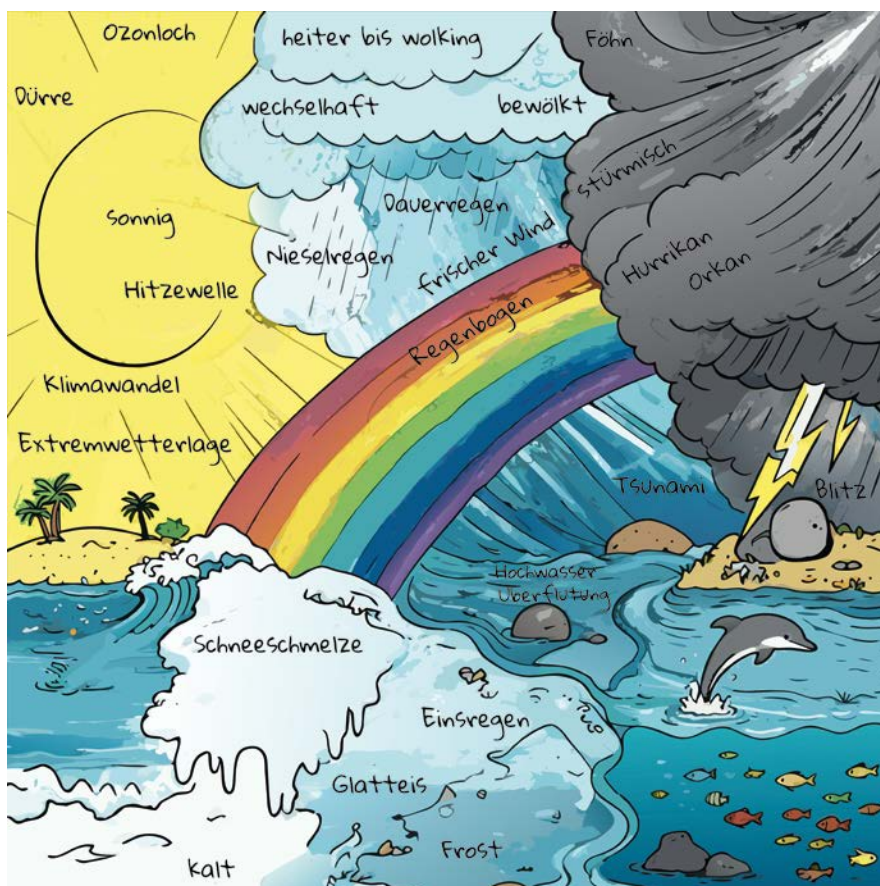
#### 6.1.1 Übung „Orientierung auf hoher See“

##### Ziel:

Beschreibung Ihrer aktuellen Herausforderung im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit in Ihrer Organisation.

##### Übung:

Mit welchem Symbol oder Begriff des untenstehenden Bildes verbinden Sie spontan Ihre aktuelle Herausforderung im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit? Und warum?





Sie haben spontan ein Symbol oder einen Begriff mit Ihrer aktuellen Herausforderung in Verbindung bringen können. Nun haben Sie mit diesem Einstieg in der folgenden Übung die Möglichkeit, Ihr persönliches Anliegen im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit ein wenig genauer in den Blick zu nehmen.

## 6.2 Segel setzen

### 6.2.1 Übung „Leinen los“

#### Ziel:

- Formulierung Ihrer persönlichen Fragestellung im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.

#### Übung:

- Notieren Sie auf Grundlage Ihrer aktuellen Herausforderung im nachfolgenden freien Feld Ihre persönliche Fragestellung im Rahmen Ihres Handlungsfeldes Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Welches Anliegen möchten Sie aktuell gerne klären?

Beginnen Sie beispielsweise mit: Wie schaffe ich es, ...?



Sie haben es in dieser Übung geschafft, Ihre persönliche Fragestellung zu formulieren. Das Ziel ist also greifbar. Die Übung „Motiv-Auswahl“ wird Ihnen die Konkretisierung Ihres Ziels ermöglichen!

### 6.2.2 Hintergrundinformation zur Übung „Leinen los“

Zum einen können sich Fragestellungen im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit auf Ihre Rolle im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb beziehen oder auf der Ebene der Kommunikation liegen. Meist nehmen Akteur:innen zu Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben ganz unterschiedliche Rollen ein (z. B. als Akteur:in zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, BGM-Koordinierende:r, Führungskraft, BEM-Beauftragte:r, Betriebsarzt/Betriebsärztin, Suchtbeauftragte:r ...).

Nähere Informationen zu den Aufgaben einzelner Akteur:innen im Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bzw. explizit auch zu Ihrer Rolle und zu den dazugehörigen Aufgaben finden Sie beispielsweise auch in Ihrer Stellenbeschreibung oder unter folgenden Links:

- [Vorschrift2-uknord.pdf \(dguv.de\)](#)
- [DGUV Information 206-021 „Empfehlungen zur Qualifizierung: Betrieblicher Gesundheitsmanager – Betriebliche Gesundheitsmanagerin“ \(uk-nord.de\)](#)

#### Beispielfragen:

- „Wie schaffe ich es, in Kommunikation und Haltung überzeugend aufzutreten?“
- „Wie kann ich Kommunikationsblockaden mit Vorgesetzten lösen?“

Zum anderen braucht es für ein erfolgreiches Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb interne Unterstützende sowie ein stabiles Netzwerk. Mit der Klärung von Fragen rund um die Strategie sowie den Aufbau von Strukturen schaffen Sie gute Voraussetzungen, um Sicherheit und Gesundheit fest im Betrieb zu verankern.

#### Beispielfrage:

- „Wie schaffe ich es, andere Akteure zu Sicherheit und Gesundheit in mein Handeln einzubinden?“

Darüber hinaus ist es essenziell, dass Sie auch gut für sich sorgen und auf Ihre Ressourcen und Grenzen achten. Akteur:innen und Koordinierende zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sind typischerweise sehr stark mit ihrem Thema identifiziert und es voranzubringen, ist für die meisten eine Herzensangelegenheit. Diese starke Identifikation mit dem Thema und die hohe intrinsische Motivation gehen mit kreativen und vielfältigen gesundheitsförderlichen Angeboten einher, die Begeisterung auslösen. Auf der anderen Seite birgt gerade die Begeisterung für das eigene Thema die Gefahr der Überforderung. Diesen Aspekt sollten Sie gut im Blick behalten und entsprechend aufkommende Fragestellungen frühzeitig klären, damit Sie noch lange gesund, zufrieden und motiviert Ihren Aufgaben nachgehen können.

#### Beispielfragen:

- „Wie schaffe ich es, meine eigene Resilienz zu steigern?“
- „Wie schaffe ich es, mit Misserfolgen umzugehen?“
- „Wie schaffe ich es, meine persönlichen Ängste abzubauen?“

### 6.2.3 Übung „Motiv-Auswahl“

#### Ziel:

- Das persönliche Ziel im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit symbolisch festhalten.

#### Übung:

- Wählen Sie spontan ein Symbol oder einen Begriff aus dem nachfolgenden Bild aus, das Ihr Ziel am treffendsten beschreibt.



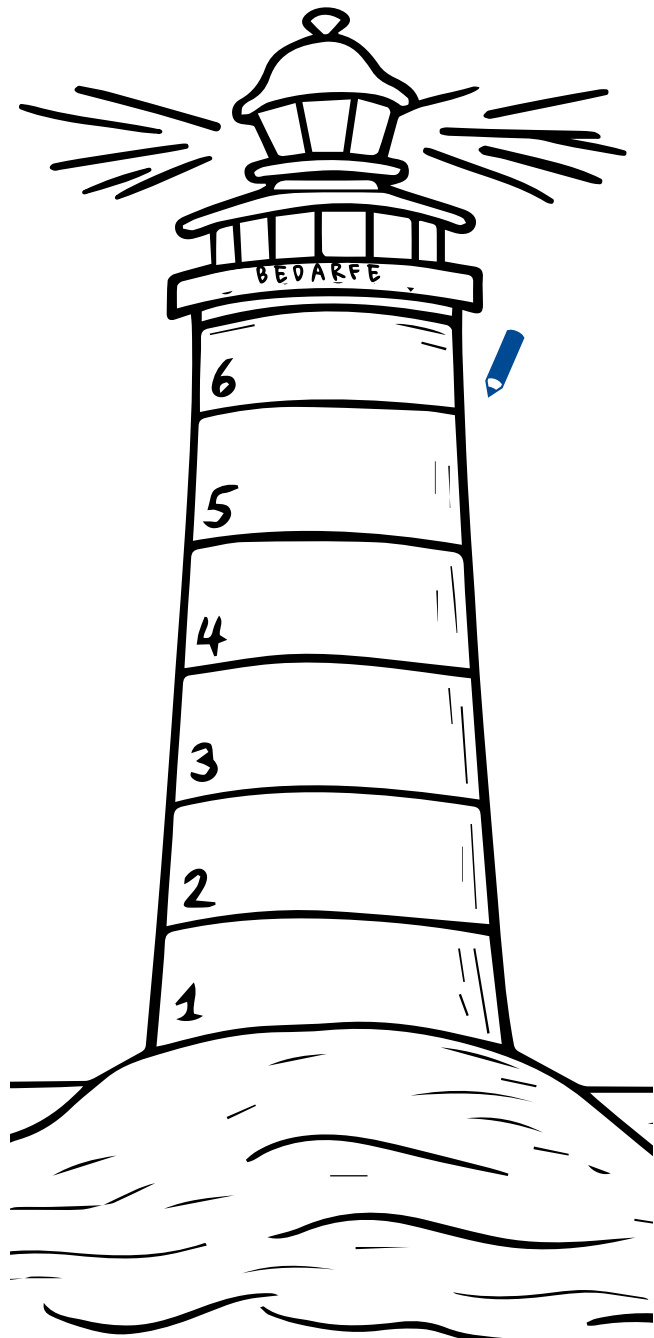
- Konkretisieren Sie im nachfolgenden freien Feld mit Hilfe des gewählten Symbols oder Begriffs mit ein paar Worten Ihr persönliches Ziel:



Ihr persönliches Ziel haben Sie nun bildhaft vor Augen.

Begeben Sie sich nun mit der Übung „Leuchfeuer“ auf Ihre spannende Entdeckungsreise der unbegrenzten Lösungs-Möglichkeiten und halten Sie diese gleich fest!

- Was brauchen Sie, um Ihre Herausforderung im betrieblichen Handeln bewältigen zu können? Halten Sie Ihre Gedanken im folgenden Bedarfs-Leuchtturm stichwortartig fest:



### 6.2.4 Hintergrundinformation zur Übung „Motiv-Auswahl“

In der systemischen Beratung und im systemischen Coaching spielen Symbole eine wichtige Rolle. Gleiche Symbole können für verschiedene Menschen ganz unterschiedliche Bedeutungen haben.

Durch die Zuschreibung von Bedeutung können Symbole als Mittel zur Veränderung oder zur Verankerung von Aktivitäten genutzt werden. Für andere mag das Symbol lediglich ein interessanter Gegenstand oder ein ansprechendes Bild sein. In dieser Übung sollen Symbole eine wertvolle Erinnerungshilfe darstellen und dazu beitragen, Ihr Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

## 6.3 Volle Fahrt voraus

### 6.3.1 Übung „Leuchfeuer“

**Ziel:**

- Aufdecken vorhandener Ressourcen und Stolpersteine sowie das Erschließen neuer Lösungswege in Ihrem Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.

**Übung:**

+ Ressourcen

- Stolpersteine



Mit Hilfe der Leuchfeuer-Fragen ist Ihre Sicht auf Ihrer Zielroute nun bestimmt ein wenig klarer geworden. Fahren Sie auf Ihrer Route mit der Übung „Inneres Team“ fort und lassen Sie sich ein auf das Umschiffen von Klippen und das zeitweise Abtauchen in Meerestiefen.

### 6.3.2 Hintergrundinformation zur Übung „Leuchtfener“

Ressourcenorientierung trägt dazu bei, den Fokus von Problemen und Defiziten wegzulenken und stattdessen vorhandene Stärken und Lösungsmöglichkeiten in den Vordergrund zu stellen. Dies ermöglicht eine positive und konstruktive Herangehensweise an anstehende Aufgaben. Darüber hinaus werden Selbstwirksamkeit und Resilienz gefördert. Das Erkennen von eigenen Ressourcen und unterstützenden Faktoren in der Organisation geht mit einer Stärkung Ihres Handelns zu Sicherheit und Gesundheit einher.

#### Übungsbeschreibung „Leuchtfener-Fragen“:

Im Folgenden sind einige Fragen zur Reflexion aufgelistet. Gehen Sie diese Fragen durch und halten Sie Ihre wichtigsten Erkenntnisse hierzu als

+ Ressourcen, - Stolpersteine und © Bedarfe fest:

- + Welchen Nutzen könnte mein aktuelles Problem auf dem Weg zu meinem Ziel haben?
- + Was ermöglicht die aktuelle Herausforderung in meinem Handeln?
- + In welchen Situationen habe ich es bis jetzt geschafft, meine Herausforderungen im Handeln zu Sicherheit und Gesundheit zu bewältigen? Und wie genau?
- + Welche Unterstützung erhalte ich in meinem Handeln durch meine Person selbst (Verhalten, Gedanken, Haltungen, Gefühle ...)?
- + Welche Unterstützung erhalte ich in meinem Handeln durch andere Menschen (in der Organisation)?
- + Welche organisatorischen Rahmenbedingungen haben bis jetzt mein Handeln unterstützt?
- + Wie lösen andere mir bekannte Akteur:innen und Koordinierende zu Sicherheit und Gesundheit ähnliche Herausforderungen?
- Welche Hürden und Stolpersteine liegen mir in meinem Handeln zu Sicherheit und Gesundheit im Weg?
- Welche Stolpersteine liegen in meiner Person selbst (Gedanken, Gefühle, Verhalten, Einstellungen, ...)?
- Welche Stolpersteine sind organisationsbedingt?
- Was könnte im schlimmsten Fall passieren, wenn alles so weiterläuft wie bisher?
- © Was brauche ich, um die aktuellen Herausforderungen in meinem Handeln zu Sicherheit und Gesundheit bewältigen zu können?

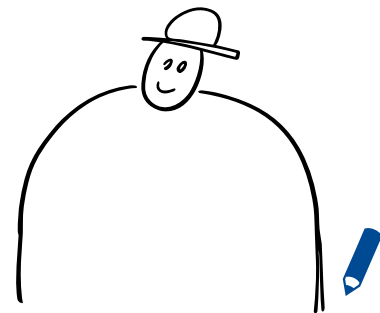
### 6.3.3 Übung „Inneres Team“

#### Ziel:

- Ziele und Vorhaben zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb souverän vertreten können.

#### Übung:

1. Welche Ihrer inneren Stimmen bzw. Anteile melden sich in Ihrer eingangs beschriebenen aktuell herausfordernden Situation (s. Übg. 6.2.1. „Leinen los“) zu Wort? Geben Sie mindestens drei dieser Stimmen einen Namen und tragen Sie diese Namen mit den jeweiligen Kernaussagen (z. B. die Netzwerkerin: „BGM kann nur gemeinsam gelingen. Ich möchte alle beteiligen.“) in den Bauch der untenstehenden Figur ein:



2. Hören Sie nun noch mal in sich hinein: Welche Stimme ist im Rahmen Ihres Anliegens laut, welche leise? Welche im Vordergrund, welche eher im Hintergrund?
3. Überlegen Sie nun: Welche Stimme darf lauter sein und mehr in den Vordergrund treten? Welche sollte leiser sein und ein wenig mehr in den Hintergrund treten, damit Sie die herausfordernde Situation souverän bewältigen können?
4. Wie verhalten Sie sich nun in der unter Punkt 1 beschriebenen Situation, wenn Sie Ihr inneres Team gemäß Punkt 3 neu aufstellen? Wie fühlen Sie sich mit dem neu aufgestellten inneren Team? Halten Sie dies mit ein paar Worten fest:



Sie haben nun geschafft, Klippen zu umschiffen, in die Meerestiefe abzutauchen und neue Routen im betrieblichen Handeln zu entdecken. Machen Sie weiter und decken Sie diese und neue Routen in der Übung „Land in Sicht“ auf!

So kommen Sie Ihrem sicheren und gesunden Zielhafen immer näher!

### 6.3.4 Hintergrundinformation zur Übung „Inneres Team“

In dieser Übung werden Sie Ihre unterschiedlichen Rollen, an die sowohl in Ihrer Organisation als auch darüber hinaus unterschiedliche Erwartungen geknüpft sind, in Form Ihres Inneren Teams besser kennenlernen. Das Modell des Inneren Teams geht auf den Psychologen Friedemann Schulz von Thun zurück. Je besser Sie als „Teamleitung“ die Stärken und Stimmen jedes Teammitgliedes kennen, umso besser können Sie sich innerlich aufstellen und damit auch souverän Ihre Vorhaben nach außen kommunizieren.

#### Übungsbeschreibung „Inneres Team“

##### Schritt 1: Inneres Team benennen

Den großen Bauch füllen Sie nach und nach mit den Mitgliedern Ihres Inneren Teams. Ergänzen Sie Ihre Skizze direkt mit diesem ersten Teammitglied. Geben Sie dieser zugehörigen Stimme einen Namen und halten Sie auch die typische Aussage dieses Teammitgliedes fest (Beispiele s. Skizze unten).

##### Schritt 2: Beziehungen innerhalb des inneren Teams verstehen

Wahrscheinlich ist Ihnen bereits beim Zeichnen aufgefallen, dass sich nicht nur die „Typen“ Ihres Teams unterscheiden, sondern dass diese auch

miteinander in Beziehung stehen. Diese Kräfteverteilung oder deren Position zu betrachten, kann wertvolle Informationen liefern:

- Wer ist groß? Wer klein? Wer laut? Wer leise? Wer steht im Vorder-/Hintergrund?

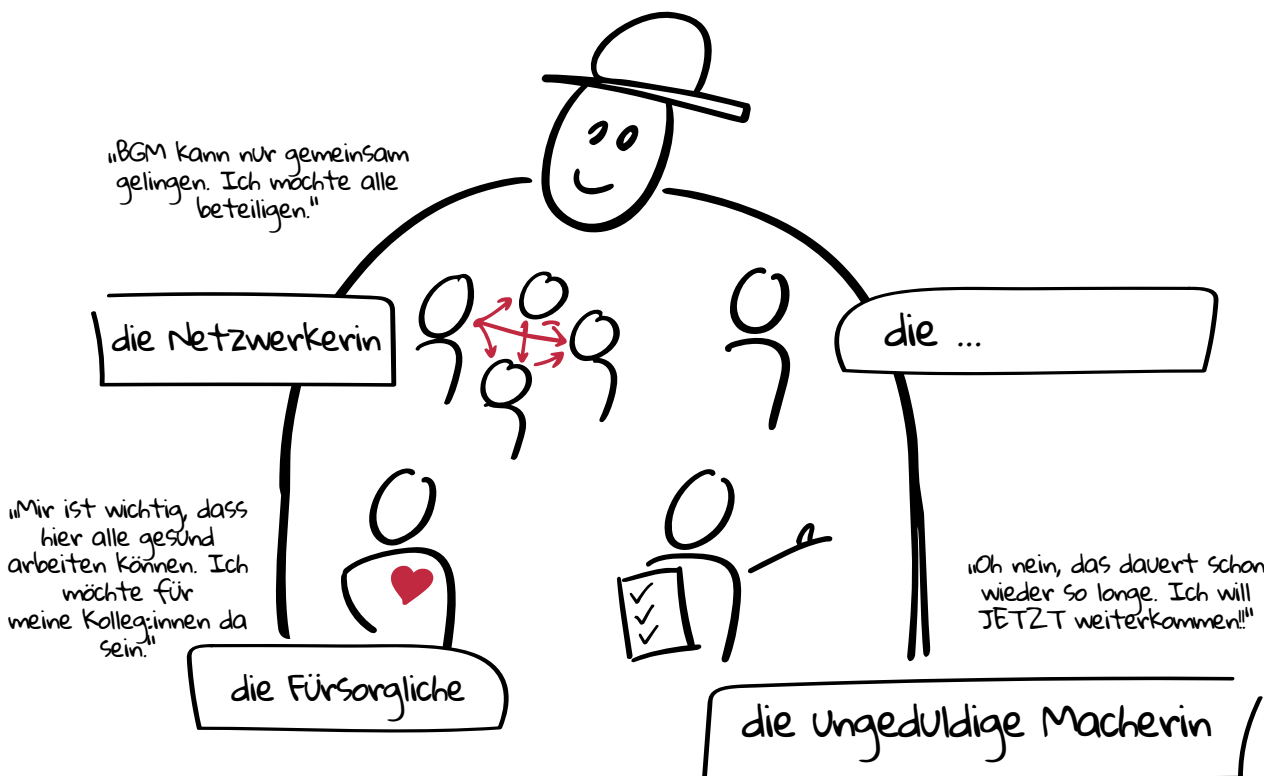
##### Schritt 3: Das innere Team aufstellen

Jetzt geht es darum, die unterschiedlichen Perspektiven und Stärken Ihres Teams zu integrieren und für Ihr Anliegen zu nutzen.

##### Schritt 4: Das innere Team führen

Stellen Sie sich ganz konkret vor, wie Sie Ihr Anliegen souverän und situationsangemessen mit dem neu aufgestellten Team bewältigen. Wie verhalten Sie sich nun? Welche Worte wählen Sie?

Suchen Sie sich eine Erinnerungshilfe (bspw. kleiner Gegenstand auf Ihrem Schreibtisch), die Sie auch im trubeligen Alltag an diese (neue) Souveränität erinnert!



### 6.3.5 Übung „Land in Sicht“

#### Ziel:

- Bereits erarbeitete Lösungen und neue Wege sichtbar machen

#### Übung:

- Betrachten Sie nun noch mal Ihr Ziel-Bild aus der Übung „Motiv-Auswahl“
- Betrachten Sie nun die nachfolgende Skala mit den Stufen 1–10:



- Kreuzen Sie in der Skala an: Wo stehen Sie zur Zeit in Bezug auf Ihre Zielerreichung im BGM (1 = kaum Erfolg; 10 = maximaler Erfolg)?
- Überlegen Sie: Was hat Sie bis jetzt auf diese genannte Stufe gebracht?

- Überlegen Sie: Auf welcher Stufe würden Sie mit Ihrem BGM aktuell stehen, wenn Ihnen nicht die bisherigen Ressourcen zur Verfügung stehen würden?

- Richten Sie in jedem Fall den Blick wieder nach vorne: Auf welcher Stufe möchten Sie mit dem BGM in einem Jahr stehen? Wie sieht die Situation dann aus? Wie fühlt sich das dann an? Wer ist dann dabei?“

### 6.3.6 Hintergrundinformation zur Übung „Land in Sicht“

Sie haben bereits viele Seemeilen hinter sich und hatten dabei stets Ihr Ziel im Blick. Für Ihre Arbeit zu Sicherheit und Gesundheit konnten Sie bereits viel bewirken. In diesem Prozessschritt geht es darum, den aktuellen Status zu bewerten.

Dabei geht es insbesondere um die Frage, wie Sie Veränderungen und Entwicklungen bislang erreicht haben und welche neuen Ressourcen und Wege mit Unterstützung der vorausgegangenen Übungen sichtbar geworden sind.

Skalierungsfragen sind eine systemische Methode, um Veränderungen zu beleuchten, zu beschreiben und sichtbar zu machen. Wahrnehmungen, Einschätzungen oder Entwicklungen können aufgezeigt werden.



Mit der Übung „Land in Sicht“ konnten Sie nun bereits erarbeitete Lösungswege aus den vorausgegangenen Übungen und wiederum auch neue Lösungswege sichtbar machen. Mit der folgenden Übung, „Seekarte erstellen“, schaffen Sie sich noch einmal eine Übersicht, wie Sie genau zu Ihrem Ziel kommen können.

### 6.3.7 Übung „Seekarte erstellen“

**Ziel:**

- Wege festhalten, die zum Ziel führen.

**Übung:**

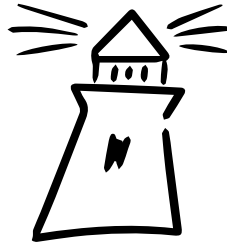
- Sammeln Sie hier erste Ideen, um sich Ihrem Ziel anzunähern.

Meinem Ziel  
komme ich näher,  
indem ich ...

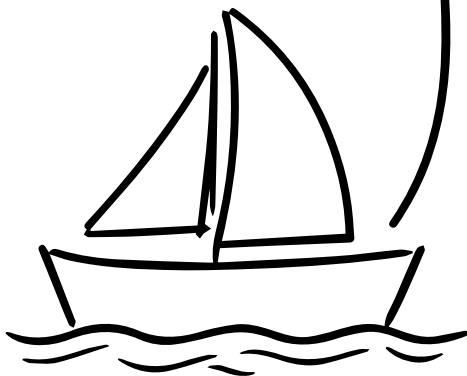


1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Mein Ziel:



...mein Ziel habe ich  
erreicht, wenn ...



Mein Anliegen:



Die Übersicht über Ihre Lösungswege haben Sie sich nun erarbeitet.

In der folgenden Übung haben Sie die Chance, all Ihre wertvollen Ideen terminlich zu verankern. Somit führen Sie Ihr BGM-Boot in einen sicheren und gesunden Hafen.

## 6.4 Ankerplatz

### 6.4.1 Übung „Ankerplatz“:

#### Ziel:

- Die erarbeiteten und aufgezeigten Lösungswege für die bevorstehende Umsetzung terminieren und mit Symbolen verankern.

#### Übung 1:

Nr.	Anlass	Ziel	Beteiligte	Intervention/ Maßnahme	Realisierung
	Beschreiben Sie die Ausgangssituation bzw. das Problem, das zu bearbeiten ist.	Was soll mit einer Intervention erreicht werden?	Wer ist zu beteiligen?  Mit wem sind Abstimmungen und Vereinbarungen zu treffen?	Was wird angeboten? Beschreiben Sie die Intervention (Maßnahme, Dauer, Häufigkeit).	Wer kümmert sich um die Realisierung?  Bis wann?
1					
2					
3					
4					



## Übung 2:

- Kreisen Sie nun für Ihren nächsten umzusetzenden Schritt ein Symbol oder einen Begriff ein, das/der Sie an Ihr Vorhaben erinnert:



In dieser Übung hatten Sie die Möglichkeit, den Anker zu werfen. Das Vorhaben der Umsetzung Ihrer Ideen kann somit nicht mehr „aus dem Ruder laufen“!

### 6.4.2 Hintergrundinformation zur Übung „Ankerplatz“:

Um den Überblick zu Ihren geplanten Lösungs-ideen und verhaltens-/verhältnispräventiven Maßnahmen zu behalten, empfehlen wir, Ihre nächsten Schritte in einer Tabelle in der Übung festzuhalten. Dann haben Sie alle geplanten Aktivitäten in einer Datei zusammengefasst. Auf einen Blick können Sie im fortlaufenden Prozess erkennen, wo Sie stehen und welche Aktivitäten Sie in Sachen Sicherheit und Gesundheit bereits abgeschlossen haben.

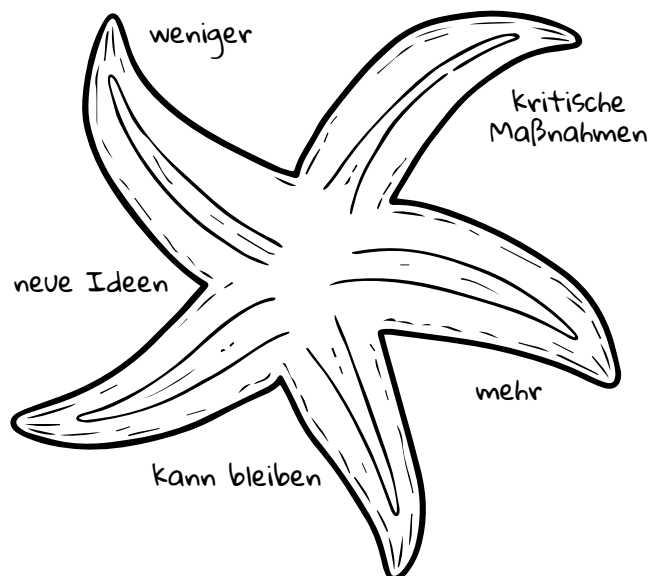
### 6.4.3 Übung „Kurs halten durch Feedback und Feedforward“

#### Ziel:

- Überprüfen der Wirksamkeit von bereits umgesetzten Maßnahmen und zielgerichtete Weiterentwicklung des systematischen Handelns zu Sicherheit und Gesundheit.

#### Übung:

1. Holen Sie Feedback zu Ihren bisherigen Aktivitäten in Ihrem BGM ein.
2. Werten Sie das Feedback zu Ihren Aktivitäten aus nach 1) kritischen Maßnahmen, 2) zu reduzierenden Maßnahmen (weniger), 3) Maßnahmen, die bleiben können, 4) zu unterstützenden Maßnahmen (mehr), 5) neue Ideen:



Den Erfolg Ihrer Reise durch sichere und gesunde Betriebsgewässer haben Sie sich nun gesichert!

Bei Fragen zur weiteren Ausgestaltung eines Managements von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb wenden Sie sich einfach an die UK Nord! Wir beraten Sie gern!

### 6.4.4 Hintergrundinformation zur Übung „Kurs halten durch Feedback und Feedforward“

Gerade wenn Sie viel alleine schaffen, kann der Blick von außen sehr bereichernd sein. Deshalb starten Sie mit einem Feedback-Feedforward-Prozess wie folgt:

#### 1. Anlass definieren

Die erste und wichtigste Frage ist: Wozu benötigen Sie Feedback für Ihre Arbeit?

Was genau erhoffen Sie sich? Was möchten Sie erkennen oder über ein bestehendes BGM-Angebot herausfinden? An welchen Stellen hakt es vielleicht?

#### 2. Zielgruppe festlegen

Wer kann Ihnen das Feedback geben, das Sie für Ihre Arbeit benötigen?

#### 2. Einen Fragenkatalog entwerfen

Formulieren Sie Ihre Fragen klar und einfach. Je besser Sie den Fragenkatalog vorbereiten, umso leichter fällt es Ihren Feedbackgeber:innen, diese zu beantworten.

#### 3. Format festlegen

Nun geht es darum festzulegen, in welchem Rahmen Sie Ihr Feedback einholen möchten. Im persönlichen Gespräch, im Rahmen einer schriftlichen Befragung oder im Rahmen eines automatisierten Feedbackprozesses?

#### 4. Feedback auswerten und sortieren

- ✓ Was sind Stolpersteine oder kritische Maßnahmen?
- ✓ Was sollte reduziert werden? (Weniger)
- ✓ Was sollte auch zukünftig beibehalten werden?
- ✓ Was sollte unterstützt werden? (Mehr)
- ✓ Was sind neue Ideen?

## Unterstützungsangebot der Unfallkasse Nord

Wünschen Sie Unterstützung in der Anwendung dieses Coaching-Tools für sich als Akteur:in/ Koordinierende:r zu Sicherheit und Gesundheit oder als für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten verantwortliche Führungskraft?

Dann wenden Sie sich einfach an die Unfallkasse Nord!

Wir beraten und unterstützen Sie gern!

Ihre Ansprechpartnerin ist:

### Olivia Maloku

- Workplace Health Management (M.A.),
- Beratung und Begleitung von Projekten,
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und Pfle-  
gende Angehörige.

Abteilung Prävention und Arbeitsschutz  
Unfallkasse Nord

Unfallkasse Nord  
Seekoppelweg 5a  
24113 Kiel  
Mail: [olivia.maloku@uk-nord.de](mailto:olivia.maloku@uk-nord.de)  
Tel.: 0431 6407418

Weitere unterstützende Informationen zum Handlungsfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements finden Sie unter folgendem Link:

[Betriebliches Gesundheitsmanagement 2021](#)

## Impressum

### Herausgeber:

Unfallkasse Nord  
Seekoppelweg 5a  
24113 Kiel  
[www.uk-nord.de](http://www.uk-nord.de)



### Autorinnen:

Olivia Maloku  
Workplace Health Management (M.A.), Konzeption, Beratung  
und Begleitung von Präventionsprojekten


Alexandra Gerstner  
Dipl.-Psychologin und Expertin für psychische Gesundheit in  
der Arbeitswelt

04/2026



## Unfallkasse Nord

Seekoppelweg 5a  
24113 Kiel

 [www.uk-nord.de](http://www.uk-nord.de)

### Unsere Servicezeiten

Tel. 0431 6407-0

Sie erreichen uns am besten  
montags bis donnerstags  
von 9 bis 15 Uhr sowie  
freitags von 9 bis 13 Uhr.