

# Gesundheitscoaching

## Argumentation für ein professionelles Gesundheitscoachingkonzept

### Zusammenfassung

Es steht außer Frage, dass die Gesellschaft, der Markt und die Arbeitswelt heutzutage einem rapiden Wandel unterliegen. Erschwerend kommen der demographische Wandel und die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters hinzu. Daraus resultieren immer neue berufliche Anforderungen und Belastungen, woraus die Arbeitnehmer und Arbeitgeber als die Leidtragenden hervorgehen. Gesundheitsmanagement (GM) ist daher „nicht nur wesentlicher Teil der sozialen Verantwortung eines Unternehmens, sondern auch entscheidende Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit“. (Schwuchow, 2007, S.36) Als ein Instrument des Gesundheitsmanagements liegt der Fokus dieser Arbeit auf das *Gesundheitscoaching* (GC). Wie sich zeigen wird, ist GC ebenso wie *Coaching*, ein vielseitig benutzter Begriff mit einer ebenso großen Methodenvielfalt. Dabei steht es im Spannungsfeld zu dem, was in der Praxis angeboten wird und dem, was es theoretisch zu leisten vermag.

*Im ersten Abschnitt* der Arbeit konnte einerseits mit Hilfe diverser Statistiken und andererseits auf gesetzlicher Grundlage für das GM und der Integration des GC in das GM argumentiert werden. Als Quelle für die Zahlen dienten die Berichte der Krankenkassen (siehe: Gesundheitsreport 2011 der Techniker Krankenkasse), des Statistikamts oder der *Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* (EASGA), welche eine Vielzahl an Publikationen zum Thema zur Verfügung stellen. Eine Studie der Bundes-Psychotherapeuten-Kammer bestätigt gar den Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen. Als neues Risiko konnten psychosoziale Erkrankungen und Stress identifiziert werden. Darüber hinaus wurden die betroffenen Branchen und Zielgruppen ermittelt, doch Schmid et al (2008) sehen GC nur selten ins betrieblichen GM implementiert (2008, S. 81). Und das obwohl die WHO seit 1986 fordert: „Gesundheitsförderung beinhaltet weit mehr als medizinische und soziale Versorgung. Gesundheit muss auf allen Ebenen und in allen Politiksektoren auf die politische Tagesordnung gesetzt werden. Den Politikern müssen dabei die gesundheitlichen Konsequenzen ihrer Entscheidungen und ihre Verantwortung für Gesundheitsförderung verdeutlicht werden“ (WHO, 1986, S. 3). Gesundheitspolitik gewinnt an Bedeutung. Die Volkswagen AG ist hier als Beispiel für die Umsetzung dieser Forderung zu nennen. Aber auch Vattenfall bestätigt: „Vor allem müssen diejenigen Berufsgruppen identifiziert werden, in denen die individuelle Belastbarkeit mit voranschreitendem Alter tatsächlich abnimmt“ (Schwuchow, 2007, S. 128).

Die Zielgruppen sind außer den älteren Beschäftigten auch junge Beschäftigte zumeist aus den Dienstleistungssektoren insbesondere Finanz- und Unternehmensdienstleister, dem Gesundheitswesen, sowie Führungskräfte aus allen Wirtschaftssektoren. GC ist nicht geeignet für Menschen mit einem medizinischen, psychiatrischen oder psychologischen Bedarf an Intervention und auch nicht für diejenigen, die auf der Suche nach Wellnessangeboten sind.

*Im zweiten Abschnitt* wurde festgestellt, dass *Gesundheitscoaching* noch nicht in aller Munde ist und differenziert verstanden wird. Im Zuge dessen wurde der Begriff aus *Gesundheit* und *Coaching* hergeleitet und unabhängig von bestehenden Definitionen neu definiert. Zu den Begriffen wurden die jeweiligen Konzepte diskutiert und die passenden Konzepte wurden erfolgreich in das GC integriert. Durch die gezielte Internetrecherchearbeit wurden auch nicht wissenschaftliche Definitionen diskutiert. Dabei vertreten fast alle Akteure ein ganzheitliches, biopsychosoziales Verständnis von Gesundheit. Kurz gesagt: „Gesundheit ist, wer vergessen hat, weil er seine Behinderung nicht mehr spürt“ Nietzsche aus: vgl. Steinbach, 2007, S. 29).

### Definition:

Gesundheitscoaching ist ein spezielles Coaching, dem ein salutogenetisches, multidimensionales Gesundheitsmodell zugrunde liegt, dass durch prozessorientierte, professionelle, systematische, ressourcenorientierte und angeleitete Selbstreflexion zur Prävention und Intervention von gesundheitsschädigendem Verhalten genutzt wird. Das Coaching ist stets auch ein Weiterbildungsprozess. Die Methoden des GC generieren sich aus den Methoden und Konzepten des *klassischen* Coachings. GC ist hinsichtlich der Arbeitsform sowohl für Einzelpersonen (insbesondere mit deren Partnern), Gruppen und Organisationen geeignet

Im dritten Abschnitt wurden die Settings, Methoden und Prozesse aus dem klassischen Coaching auf ein gesundheitsorientiertes Konzept angepasst. Problematisch ist hierbei, dass kaum Publikationen existieren, die sich ausschließlich mit GC beschäftigen. Dennoch wurde ein 12-Schritte GC-Prozess erstellt (Abbildung 4), die Methoden (BSC, Check-up, ganzheitliches Gesundheitskonzept) und einige Interventionstools (Panoramatechnik, Gesundheitsmetapher, Pedometer) wurden vorgestellt.

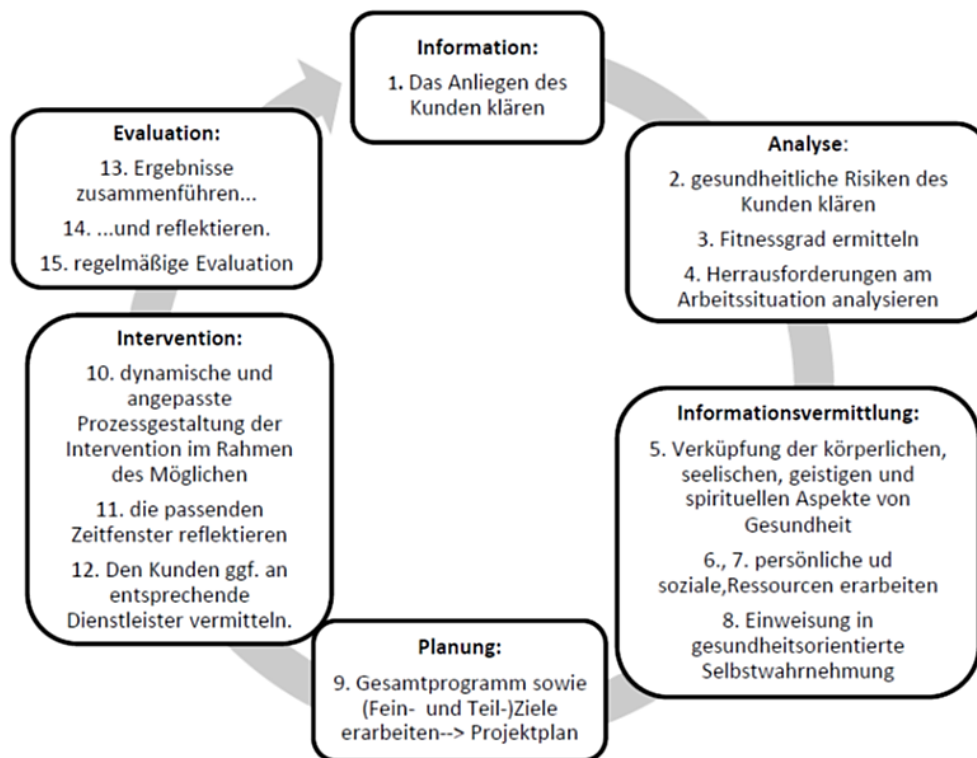


Abbildung 4: geschärfter GC-Prozess, nach Lauterbach (2008, S.67,68), Lippmann (2009, S.35f.) und Fischer (2009, S. 111).

Als Grundlage für die Erarbeitung der Konzepte aus der Praxis des GC wurde die Globalauswertung auf 22 Internetseiten angewendet. Während dieser Arbeit hat sich herausgestellt, dass hauptsächlich mit Themen geworben wird, die eigentlich nur einen sehr kleinen Bereich des GC abdecken und auch Themen, wie Ernährung, Sport, usw. Bereiche sind, die schnell den Kompetenzbereich des Coaches überschreiten. Ein Gesundheitscoach, der sich schwerpunktmäßig mit Themen wie Ernährung und Bewegung beschäftigt, läuft Gefahr sein eigentliches Handwerk, den Coachingprozess aus dem Blick zu verlieren.

Doch diese Entwicklung ist nachvollziehbar, denn generell passt GC zwar zum Trend, aber die Nachfrage ist gering, denn der Kunde würde die Interventionen erst nutzen, wenn Krankheitssymptome erkennbar sind (vgl. Schmid et al., 2008, S. 81). Demnach muss GC attraktiv gemacht werden und verliert so an Professionalität. Hinsichtlich des betrieblichen

GM existieren schon gesetzliche Vorgaben (ArbSchG), leider erreichen diese das GC noch nicht. Das GC muss genau wie das Coaching einem konzeptionellen Schärfungsprozess unterzogen werden. GC ist mehr noch als das klassische Coaching interdisziplinär. Wissenschaftliche Expertise ist daher vorhanden. Sie müssen nur systematisch zusammengeführt und strukturiert werden. Aus den Erkenntnissen der Marktanalyse ergibt sich die Forderung nach institutioneller Überprüfung und Haftbarmachung der Anbieter für ein tatsächliches Gesundheitscoaching.

*Im letzten Kapitel* wurde das Schwerpunktthema Stress dargestellt. „Kognitive Bewertung stellt eine wichtige Moderatorvariable bei Stress“ (Zimbardo, 2008, S. 500) und allen daraus resultierenden Problemen dar. Keinesfalls sollte Stress allzu negativ behaftet werden, denn Stressreaktionen können kurzfristig die Leistungsfähigkeit erhöhen oder auch die kognitive Neubewertung trainieren. Die Stresstheorien bereichern dabei die Konzepte des GC bzw. die Konzepte zum GC haben sich auch aus der Stressforschung entwickelt. Zukünftig sollte der Gesundheitscoach nicht den Blick auf die Stressforschung verlieren, sollten weitere Studien den Zusammenhang zwischen Stress und bestimmten Erkrankungen liefern und die politischen Verantwortungsträger diesbezüglich gesellschaftliche Aufklärungsarbeit leisten dann kommt auch dem Gesundheitscoach von morgen eine besonders hohe Verantwortung zu. Spätestens dann sollte GC professionalisiert sein.

*Quelle: Estel, M. (2011): Gesundheitscoaching - konzeptionelle Diskussion und Marktanalyse, München.*