

Lars Schirmmacher / Kevin Kutscher

Weiterbildung zur/zum Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit – ein spannendes eLearning-Tool

Einführung

Im folgenden Buchkapitel wird über die Weiterbildung zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« berichtet, die im Rahmen des Projektes »BEMpsy« als ein Produkt (eLearning-Tool) für die BEMpsy-Plattform (1) entwickelt wurde. Die Weiterbildung ist als Selbstlernlehrgang konzipiert und soll einen wesentlichen Anteil dazu beitragen, die Vertrauensbildung und Kommunikation sowie die Beteiligungsquote am BEM zu erhöhen und die nach wie vor bestehende Stigmatisierung und der damit einhergehenden Unsicherheit im Umgang mit psychischen Erkrankungen zu verbessern. Der besondere Handlungsbedarf resultiert u.a. aus dem stetig steigenden Anteil psychischer Erkrankungen an den Krankheitstagen in deutschen Organisationen.

Die Weiterbildung wird vorgestellt und der Prozess, der zur Entwicklung der Weiterbildung geführt hat, erläutert sowie die Erfahrungen aus der Erstellungs-, Test- und Evaluationsphase.

Der/die Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit soll als Ansprechpartner*in für Mitarbeiter*innen mit psychosozialen Problemen fungieren und wertvolle Unterstützung für die BEM- und auch BGM-Koordinatoren leisten.

Der Weg zum eLearning-Tool »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« – die Entstehungsgeschichte

Das eLearning-Tool der Weiterbildung zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« wurde in einem über dreijährigen Prozess im Rahmen des bundesweiten Verbundprojektes »BEMpsy« entwickelt.

Ziel des Projektes ist es, durch Verfahren wie Lern- und Experimentierräume (Arbeitsgruppen), in einem ergebnisoffenen Diskurs, explorativ und partizipativ, digital gestützte Tools und eine digitale Plattform zur Unterstützung psychisch betroffener Mitarbeitenden im Kontext der Optimierung des internen BEM zu entwickeln, zu erproben und betrieblich umzusetzen. Um die Vielfalt des Themas zu berücksichtigen und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zu ermöglichen, wurden Lern- und Experimentierräume in verschiedenen Regionen Deutschlands eingerichtet. Dabei wird ein breiter Erfahrungsaustausch auch unter Einbezug der unterschiedlichen Zielgruppen BEM Berechtigte, Organisationen und Netzwerke gewährleistet. Ein voneinander Lernen auch über die Grenzen der Bundesländer hinweg. Dieser Diskurs spiegelt sich auf der digitalen Plattform und den digital gestützten Tools wider. Lern- und Experimentierräume, Co-Creation und Design-Thinking werden dabei als unterstützende Methoden herangezogen, damit viele unterschiedliche perspektive Erfahrungen und Anforderungen in die Tool-Entwicklung einfließen können.

Die Umsetzung des Projekts umfasst eine Vielzahl von Projektschritten, in die verschiedene Beteiligte einbezogen wurden. Dazu gehören die Beschäftigten selbst, Vertreter von Unternehmen und Organisationen unterschiedlicher Größenordnungen und Settings sowie Mitglieder von relevanten Netzwerken. Eine kulturverändernde Kampagne, die darauf abzielt, Stigmata im Zusammenhang mit psychischen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz abzubauen, wird in die digitale Plattform integriert. Zusätzlich wird ein Schulungskonzept zur Nutzung der Plattform entwickelt und umgesetzt. Die Fortschritte der einzelnen Arbeitsgruppen wurden in regionalen und überregionalen Auftakt-, Zwischen- und Abschlussveranstaltungen vorgestellt und von der Gemeinschaft inspiriert, um den kontinuierlichen Fortschritt zu gewährleisten.

Die Weiterbildung wurde mit einer Arbeitsgruppe aus den BEMpsy-Regionen Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen entwickelt. Der Arbeitstitel der Entwicklungs- und Arbeitsgruppe lautete »Vertrauensbildung und Kommunikation im BEM optimieren« und hat das Ziel, ein Produkt zu entwickeln, welches erheblich mehr BEM-Berechtigte ins BEM holt als die bisherigen Zahlen deutscher Organisationen vermuten lassen. Die Teilnehmer*innen waren sich schnell einig, keine neue Marketingkampagne oder Werbemittel entwickeln zu wollen, sondern ein Produkt, welches nachhaltig wirken kann. Kaum einer Marketingkampagne kann es gelingen, BEM als neue positive Kultur zu etablie-

ren. Dazu benötigt es ein multimodulares Vorgehen und vor allem ein Abholen der BEM-Berechtigten auf Augenhöhe, sowie präventiv wirkende Ansätze und Maßnahmen.

In 14 Arbeitsgruppentreffen und vielfältigen Abstimmungsrunden mit Expert*innen und Kooperationspartner*innen wurde die Weiterbildung als Selbstlernlehrgang zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« entwickelt. Sie schafft eine niedrigschwellige Anlaufstelle für psychisch Betroffene aber auch stressbelastete Mitarbeitenden und gibt zudem Hilfestellungen und Werkzeuge mit, um sich im betrieblichen Eingliederungsmanagement zurechtzufinden.

Technische Umsetzung

Zunächst wurde es nötig, sich mit der Technik für den Selbstlernlehrgang auseinanderzusetzen und den aktuellen Markt in diesem Bereich zu recherchieren. Benötigt wurde ein Lern- und ein Contentmanagementsystem. Ein Lernmanagementsystem (LMS) ist eine Softwareanwendung, die die Verwaltung, Dokumentation, Nachverfolgung, Automatisierung und Bereitstellung von Schulungen, Schulungsprogrammen bzw. Lern- und Entwicklungsprogrammen unterstützt. Ein Content-Management-System (CMS) abgekürzt, ist eine Software, die Anwender*innen hilft, Inhalte auf einer Website zu erstellen, zu verwalten und zu ändern, ohne dass spezielle technische Kenntnisse erforderlich sind.

Mithilfe der Arbeitsgruppe wurden mehrere Tools gesichtet, Testzüge angelegt und Funktionen und Anwendungsmöglichkeiten getestet und verglichen. Die Entscheidung fiel dann auf das Produkt learnworlds (Lernmanagementsystem learnworlds 2023), welches in seiner Lern-Center-Version LMS und CMS vereint. Es zeichnet sich durch das beste Preis-Leistungs-Verhältnis zu den Mitbewerbern aus, ist vollumfänglich DSGVO-konform, jegliche Contentarten sind integrierbar, es ist leicht zu bedienen und nicht zuletzt unterstützt es gemeinnützige Organisationen mit einem deutlichen Rabatt. Somit wurde ein professionelles Onboarding der Weiterbildung sichergestellt.

Methodische Umsetzung

Der Selbstlernlehrgang wird als eLearning online mit dem LMS-System »learnworlds« angeboten und besteht aus interaktiven Lektionen, die fachliches Wissen, Hilfsangebote und praktische Übungen vermitteln. Um eine einfach verständliche Handhabung und Navigation während des Lernens zu gewährleisten, wurden zum Start ein Video und spezifische Erläuterungen zur Bedienung der Lernplattform integriert.

Der Content wird abwechslungsreich dargereicht. Neben Texten unter Berücksichtigung von »einfacher Sprache« ist Video- und Audiomaterial gleichermaßen verbaut wie spielerische Lernformen. Damit sollen möglichst viele Lernbedürfnisse bedient und verschiedene Lerntypen angesprochen werden. Neben den in learnworlds aufbereiteten Inhalten werden durch Weiterleitungslinks auf die Projektseite »BEMpsy« (www.bempsy.de) regelmäßig Inhalte vertieft. Umfangreiche relevante Informationen für Beschäftigte und Unternehmen sind dort aufgearbeitet.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, in Ihrer eigenen Geschwindigkeit zu lernen und können mit Selbstlernkontrollen am Ende eines jeden Moduls Ihr erlerntes Wissen prüfen. Zur Steigerung der Aufmerksamkeit beim längeren Lernen werden regelmäßig Aktivierungsübungen zum Mitmachen angeboten.

In näherer Zukunft sind auf optionaler Basis buchbare Live-Teile mit Dozenten in Planung, um mit einem hybriden Lernansatz weitere Zielgruppen erschließen zu können und Lernergebnisse optimieren zu können.

Aufbau und inhaltliche Umsetzung der Weiterbildung

Die Weiterbildung wurde in zahlreichen Arbeitsgruppentreffen in Form von Entwicklungsworkshops konzipiert, sukzessive strukturiert und inhaltlich wie methodisch-didaktisch verfeinert. Zunächst stand die Entwicklung eines Prototyps im Vordergrund.

Zu Beginn einigten sich die Teilnehmenden auf den Titel »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit«. Dieser passte am besten für die fortlaufend diskutierte und definierte Rolle dieser Person in der Organisation. Der/ die »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« soll in Organisationen als Ansprechpartner*in für Mitarbeitende mit psycho-

sozialen Problemen aber auch bei Über- oder Unterforderung fungieren. Der/die Begleiter*in soll hierbei keine offizielle Position in der Hierarchie der Organisation einnehmen, um eine niederschwellige und bessere Ansprache von »Kolleg*in zu Kolleg*in« auf Augenhöhe zu ermöglichen. Dies soll zudem das Vertrauen in den BEM-Prozess fördern und eine höhere Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zur Teilnahme fördern. Er/Sie soll als Ansprechpartner*in für Mitarbeitende mit psychosozialen Problemen fungieren, diesen somit beratend und unterstützend mit Hilfestellungen und Hilfsangeboten im Arbeitsalltag – aber auch im Privatleben - zur Seite stehen. Zudem soll er/sie dem/der BEM-Beauftragten, dem Arbeitsschutz und dem BGM zuarbeiten. Eine organisationsinterne Einführung und Schulung in die BEM-, aber auch die Arbeitsschutz- und BGM-Strukturen wird nachhaltig empfohlen. Der Selbstlernlehrgang richtet sich an alle, die ein Interesse an psychosozialer Gesundheit haben oder selbst sogar an einer psychischen Beeinträchtigung leiden und im Arbeitsleben offen damit umgehen. Eine offene Art sowie Kommunikationsfreudigkeit sind als Softskills von weiterem Vorteil. Besondere Vorkenntnisse sind für die Teilnahme am Selbstlernlehrgang nicht erforderlich.

Die beschriebene Zielgruppe stand bereits in den ersten Arbeitsgruppentreffen fest. In Folge wurde die Technik, die Sprache und auch das »look and feel« festgelegt. Anschließend wurden die Inhalte der Weiterbildung schrittweise erarbeitet und in einem Curriculum als Projektplan zur kontinuierlichen Weiterentwicklung festgehalten. Der Selbstlernlehrgang besteht aus acht Modulen wie folgt:

- ① Grundlagen im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- ② Grundlagen psychosozialer Gesundheit
- ③ Stress und Stressbewältigung
- ④ Analyse psychosozialer Gesundheit
- ⑤ Maßnahmen psychosozialer Gesundheit
- ⑥ Ergänzende Softskills
- ⑦ Grundlagen der Kommunikation und Moderation
- ⑧ Netzwerke, Kooperationen und Partner*innen

Inhaltlich setzen sich die einzelnen Module folgendermaßen zusammen: Im ersten Modul werden Grundlagen und Rahmenbedingungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erarbeitet. Angefangen mit den gesetzlichen Grundlagen von BEM bis hin zur exempla-

rischen Darstellung eines BEM-Prozesses. Außerdem wird ein kurzer Überblick über die am Prozess üblicherweise beteiligten Personen geschaffen, sowie bestimmte Begrifflichkeiten erläutert und der Wert eines erfolgreichen BEM aufgezeigt.

Im zweiten Modul werden die Grundlagen psychischer Erkrankungen vermittelt. Beginnend mit der Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation, »Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen« (WHO). Folgend wird die aktuelle Prävalenz von psychischen Erkrankungen dargelegt und derer Klassifizierung. Für einen etwas tieferen Einstieg werden die drei Krankheitsbilder Sucht, Depression und Burnout unter dem Aspekt Diagnostik erläutert. Mit Abschluss des Moduls sollen Lernende einen Überblick über gängige Therapieangebote haben, sowie in der Lage sein Anzeichen psychischer Erkrankungen bei anderen uns sich selbst zu erkennen.

Das Thema Stress und Stressbewältigung wird in Modul 3 bearbeitet. Hilfestellungen im Umgang mit Stress und seiner Bewältigung stehen im erweiterten Vordergrund. Dafür zerlegen wir Stress in seine Einzelteile. Was ist Stress, wie entsteht er, welche Arten von Stress gibt es und wie wirkt er sich positiv oder negativ auf unser Leben aus? Anhand der Beantwortung dieser Fragen und verschiedener Modellbeispiele wird dem Lernenden geholfen, eine Lösung in der Handhabung von Stress zu finden. Abschließend wird ein Werkzeug bereitgestellt, welches psychische Gesundheit durch gesundheitsgerechtes Führen fördern soll.

Modul 4 beschäftigt sich intensiver mit den organisatorischen Aufgaben im Unternehmen oder der Organisation und gibt außerdem Werkzeuge an die Hand, welche die Implementierung erleichtern sollen. Diese bestehen aus einer Checkliste zur Erkennung von Anzeichen einer psychischen Erkrankung, der Tätigkeitsanalyse, dem KFZA-Fragebogen zur Arbeitsanalyse und dem Work-Ability-Index. Ein guter Überblick über gängige Analyseinstrumente und deren Anwendung im Alltag werden erläutert. Die »Begleiter*innen für psychosoziale Gesundheit« sollen darauf vorbereitet werden, psychische Erkrankungen zu erkennen und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Hierbei erfolgt eine klare Abgrenzung zur Diagnostik des Arztes.

Wie diese Maßnahmen psychosozialer Gesundheit aussehen können und zu welcher speziellen Situation eines Beschäftigten sie passen können, wird in Modul 5 erläutert. Hier werden Sofortmaßnahmen

vorgestellt, Konzepte und Modelle die als Leitfaden fungieren können und Methoden zur langfristigen und zukunftsfähigen Organisation von Maßnahmen im Betrieb. Nicht aus den Augen zu verlieren ist auch die eigene Gesundheit. Deswegen werden abschließend Anregungen und Ideen für die Selbstfürsorge vermittelt.

Modul 6 befasst sich mit Softskills, die Berater*innen für Gesundheitsgespräche benötigen. Wichtig ist hierbei, zu erkennen, dass auftretende Probleme subjektiv sind und aufgrund der Individualität jedes Einzelfalles es keinen allgemeingültigen Lösungsweg geben kann. Es wird zudem erläutert, wie es gelingen kann, eine Atmosphäre zu schaffen, die es der BEM-berechtigten Person ermöglicht, sich zu öffnen und ihre individuelle Situation zu beschreiben.

In Modul 7 werden Grundlagen der Kommunikation und der psychologischen Gesprächsführung geschult. Genauer wird geschult, wie ein guter Gesprächskontakt bewusst hergestellt werden kann. Weiterhin wird anhand von zwei Praxis-Beispielen gezeigt, wie ein Gesundheitsgespräch aussehen könnte und wie es nicht aussehen sollte.

Um sich im BEM dauerhaft zurechtzufinden, auf dem aktuellen Stand zu bleiben und trotz enger Ressourcen einen guten Job als »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« leisten zu können, geht es im letzten Modul um den Aufbau von internen und externen Netzwerken. Zudem werden wichtige Plattformen zum Vernetzten im betrieblichen Gesundheitsmanagement und BEM vorgestellt.

Die Recherche und inhaltliche Ausarbeitung der einzelnen Module wurden auf unterschiedliche Teilnehmende der Arbeitsgruppe in Form von Entwicklungsteams und den Gruppenleiter Lars Schirmmacher verteilt. Das Leitungsteam der Arbeitsgruppe integrierte schrittweise die Inhalte in die Lernplattform »learnworlds« und gestaltete den Selbstlernlehrgang. Die aktuellen Zwischenstände wurden regelmäßig der Arbeitsgruppe vorgestellt und gemeinsam weiterentwickelt. Mit den feststehenden Inhaltsbausteinen wurde in einem nächsten Schritt parallel dazu die methodische Umsetzung der einzelnen Module detailliert inhaltlich entwickelt und unter Berücksichtigung u.a. folgender Fragestellungen umgesetzt: Wie werden die Module inhaltlich strukturiert und die Teilinhalte methodisch umgesetzt? Welche Instrumente und Arbeitshilfen werden zur Verfügung gestellt? Wie hoch ist der voraussichtliche Lernaufwand pro Abschnitt? Welche Fragen und Antworten sind für die Lernkontrollen und für die abschließende Prüfung geeignet?

Einblick in den Selbstlernlehrgang zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« gewährt die Kursseite Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit 2023.

Evaluation der Weiterbildung

Die Evaluation stellt im BEMpsy-Konzept und in jedem einzelnen Produkt der Plattform ein elementares Kernstück dar. So auch beim Selbstlernlehrgang zur/zum »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit«. Nach der vorläufigen Fertigstellung der Weiterbildung startete eine fünfmonatige Testphase als Pilotprojekt mit über 60 Teilnehmenden. Alle Testteilnehmer*innen wurden nach Beendigung des letzten Moduls eingeladen, sich mit Ausfüllen eines Fragebogens an der Evaluation zu beteiligen. Die Teilnehmenden gaben auch bereits während des Lernens über einen in das Programm fest integrierten Button kontinuierliches Feedback. Durch diese Testphase konnten die Ergebnisse genutzt werden, um die Weiterbildung inhaltlich, methodisch, technisch und optisch zu verbessern und optimal auf die Anregungen der Tester einzugehen. Bei der Erstellung der Evaluation haben wir uns am Trainingsevaluations-Modell von Kirkpatrick (Alliger, G. M. & Janak, E. A. 1989) orientiert. Dieses besteht aus den vier Stufen: Reaktion, Lernerfolg, Verhalten und Ergebnis. Unser Fokus lag hier auf der Reaktion der Teilnehmenden und dem Lernerfolg. Hierfür haben wir Items formuliert oder angepasst aus und einer Dissertation mit Thema Entwicklung und Evaluation von eLearning-Projekten (Verena Friedrich 2008), dem Trierer Inventar zur Lehrveranstaltungsevaluation (Gläßer et al. 2002) und dem Q4TE-Fragebogen (Grohmann & Kauffeld 2013). Für das Verhalten haben wir u.a. Fragen zu den Auswirkungen der Weiterbildung auf den Arbeitsalltag eingebaut. Das Ergebnis ist noch nicht einzubeziehen, da der Fragebogen unmittelbar nach der Durchführung bearbeitet werden soll. Die wesentlichen Aspekte der Evaluation waren die Reaktion auf die Weiterbildung, die Wahrnehmung der Struktur und des Designs, der Lernerfolg, die Herausforderungen in Bezug auf Inhalte, die Nützlichkeit des verwendeten Werkzeugs und des Feedbacks, sowie die potenzielle Auswirkung der vermittelten Inhalte auf den Berufsalltag. Später wurde die Evaluation erweitert, um auch Feedback von Personen einzuholen, die den Lehrgang aus verschiedenen Gründen nicht abgeschlossen haben. Hierfür wurde ein

separater Fragebogen entwickelt, der nach den Ursachen für das vorzeitige Abbrechen fragt. Es muss diskutiert werden, wie die Evaluation zukünftig als dauerhaftes Instrument sinnvoll in den Lehrgang integriert werden kann. Erste Beobachtungen zeigten, dass die Evaluation von Teilnehmenden vernachlässigt wurde, sobald das Zertifikat runtergeladen werden konnte. Daher ist aktuell der Evaluationsbogen vor der Prüfung platziert worden, um wichtige Informationen und Test Erfahrungen nicht zu verlieren. Das heißt, um das Zertifikat zu erhalten, muss die Evaluation abgeschlossen werden. Es ist wichtig festzuhalten, dass die Weiterbildung von den Meinungen und Erfahrungen der Teilnehmenden profitiert und kontinuierlich optimiert wird. Ein hoher Anteil an Evaluationen in Relation zu durchgeführten Weiterbildungen erhöht die Relevanz und Aussagekraft der Datenerhebung. Diese findet aktuell noch statt und wird voraussichtlich separat in einer Bachelorthesis an der Technischen Hochschule Mittelhessen veröffentlicht. Mit Unterstützung der Hochschule wird aktuell eine erweiterte Evaluation durchgeführt, an welcher sich über 100 Studierende beteiligen. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse ist für April 2024 geplant.

Generell wird auf in Zukunft regelmäßig an der Weiterbildung zum/ zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« inhaltlich sowie methodisch weitergearbeitet. Die Evaluation ist als fester Bestandteil in der Weiterbildung integriert, sodass jede*r Teilnehmer*in auf freiwilliger Basis teilnehmen kann. Damit soll der wichtige Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung als Erfolgskriterium gewährleistet werden.

Platzierung der Rolle in der Organisation

Die Rolle und die Aufgaben des/der »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« ist im Absatz »Aufbau und inhaltliche Umsetzung der Weiterbildung« bereits genauer beschrieben worden. Auf dieser Grundlage gilt es die Rolle in der eigenen Organisation adäquat zu positionieren. Die folgende Listung soll Organisationen bei der internen Platzierung der Rolle helfen:

- Bewerbung der Rolle und Aufgaben in der Belegschaft
- Erstellung interner Kriterien für die Auswahl geeigneter Personen (Eigenschaften, Softskills, mit/ohne Erfahrung im Umgang mit psychischen Problemen, Persönlichkeit, etc.)

- Recruiting und Auswahl geeigneter Personen
- Anmeldung und Durchführung des Selbstlernlehrgangs zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit«
- organisationsinterne Einführung und Schulung in die BEM-, aber auch die Arbeitsschutz- und BGM-Strukturen
- Vorstellung der Personen bei Mitarbeitenden und allen relevanten Stakeholdern in der Organisation
- Einladung und partielle Beteiligung an Steuergremien BGM, BEM, ASA
- Zugriff zu allen für die Arbeit des/der relevanten »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit«
- Unterlagen
- Übersicht aller Maßnahmen, Kooperations- und Netzwerkpartner*innen für BGM, BEM und Arbeitsschutz erstellen
- Ziele definieren und regelmäßig anpassen
- Dokumentations- und Evaluationsverfahren gestalten
- Regelmäßigen Austausch mit den Stakeholdern und mit »Begleiter*innen für psychosoziale Gesundheit« anderer Organisationen organisieren
- Unterstützung bei eigenen Schwierigkeiten des/der »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« anbieten.

Stellenwert der Weiterbildung und des Zertifikates

Der Selbstlernlehrgang zur/zum »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« schließt mit einer Prüfung ab. Diese wird über das Lernmanagementsystem learnworlds mit einem Multiple-Choice-Verfahren automatisiert generiert. Die Prüfungsfragen inklusive der Antwortmöglichkeiten wurden von den jeweiligen Modulverantwortlichen der Arbeitsgruppe erstellt und werden per Zufallsprinzip von learnworlds für jeden Prüfling individuell zusammengestellt. Das Prüfungsergebnis wird direkt nach durchgeführter Prüfung angezeigt. Bei nicht bestandener Prüfung erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung. Wenn mindestens 60% der Fragen richtig beantwortet wurden, gilt die Prüfung als bestanden. Die Teilnehmenden erhalten dann ein hochwertiges Zertifikat zum/zur »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« zum Download zur Verfügung gestellt.

Die Weiterbildung zur/zum »Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit« auf der BEMpsy Plattform liefert Organisationen einen erhebli-

chen Mehrwert in Bezug auf die Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement insbesondere aber auch zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit psychosozialen Dispositionen. Die ersten Erfahrungen der Organisationen, die Begleiter*innen für psychosoziale Gesundheit im Einsatz haben, sind durchweg positiv. Das aussagekräftige Zertifikat hat in den kommenden Jahren durchaus Potenzial, einen guten Stellenwert im Markt zu erlangen.

Literatur

- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's levels of training criteria: Thirty years later. *Personnel Psychology*, 42(2), 331–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00661.x>.
- BEMpsy (2023). www.bempsy.de (16.12.2023).
- Friedrich, V. (2008). *Ein Online-Handbuch zur Evaluation von eLearning-Projekten und -Programmen in der Hochschule – Entwicklung und Evaluation*. Doktorarbeit ETH Zürich. www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/150573/eth-30692-02.pdf?sequence=-2&isAllowed=y.
- Gläßer E., Gollwitzer, M., Kranz, D., Mininger, C., Schlotz, W., Schnell, T. & Voß, A. (2002). Trierer Inventar zur Lehrveranstaltungsevaluation (TRIL). In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.6590>.
- Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating Training Programs: Development and Correlates of the Questionnaire für Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development* 17(2). <https://doi.org/10.1111/ijtd.12005>.
- Kursseite Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit (2023). <https://bempsy.getlearnworlds.com/path-player?courseid=bempsy&unit=64c9f93d6640dd95fe0bb017Unit> (19.12.2023).
- Lernmanagementsystem learnworlds.(2023). www.learnworlds.com (15.12.2023).