



Dokumentation  
(via Foto)

**GESUND**  
zwischen *N&O*

zum

Arbeitszirkel vom 12. Dezember 2023  
im der Amtsverwaltung in Schacht-Audorf

## Das Thema: „Mentale Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen - *Show oder Chance?*“

Ein interaktiver Workshop für eine kritische aber auch gleichzeitig konstruktive Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Engagement zu mentaler Gesundheit.





Umleitung: es gibt immer einen Weg

Sonnenstrahlen: PA sind belastet, Schwund nach Entspannung

Viele Hände: zusammen viel erreichen

Dornts: viel fahrt, jeder ist einzigartig

Lichter: es gibt immer irgendwo etwas Positives

Körbe: gleiches Material, aber alles unterschiedlich

Windrose: wind kommt von allen Seiten, es braucht Kraft, um im Fahrwasser zu bleiben

Fische: freies Gedanken

Laupfer: jeder leidet auf seine Art

Hund: Hunde tun gut, berührt Menschen

Fahnen: viel fahrt, Inklusion

Wolke: viel fahrt, Mut braucht es darin

Kappe: glassonnenreife Vertrauen stärken

**Jä, vollkommen richtig!**  
 Rationale bei dieser Aussage...  
 ...keine Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen  
 ...keine Versuche, Vield der schwierigen Ausgangslagen zu lösen

**Nein, das passt so nicht für mich!**  
 Rationale bei dieser Aussage...  
 ...Maßnahmen/Erfahrungen, mit denen du das Statement widerlegen kannst  
 ...Zahlen/Erfahrungen, die den Erfolg der Maßnahmen belegen

**So schwarz-weiß sehe ich das nicht!**  
 Rationale bei dieser Aussage...  
 ...deine Sachverhalte/Fahrungen, warum es zu diesem Statement nicht eindeutig richtig oder falsch gibt  
 ...weil dein Blick in die Zukunft ist bzw. was dir ggf. Hoffnung macht, dass das Statement so nicht Bestand haben wird

**Statement 4**  
 Es fehlt der Mehrheit der Mitarbeitenden generationsübergreifend an **Eigenverantwortung** - eben auch für ihre eigene mentale Gesundheit/Selfcare zu sorgen. Das ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und da werden auch Maßnahmen in Unternehmen nichts helfen.

⚠️ Bewusstheit & Kommunikation zu zB. Belastung steigt; ist das LEBEN von oben-Verantwortung top-down? Maßnahmen: Coaching



MASSNAHMEN DIE MIT DEN QA'S GEMEINSAM ERARBEITET WERDEN WERDEN SEHR OFT BEREIT ABGEWORNEN!  
 ? Gibt es Studien, die diese Aussage stützen (Zeiten, Maßnahmen?) -> vorher Maßnahmen?

HOFFUNG => DIE ERFAHRUNGEN, DIE ICH SELBER IN UNTERNEHMEN GEMACHT HABE (0/0)  
 subjektive Wahrnehmung - Was ist für mich mentale Gesundheit!

Teil 1 => sehen wir nicht so. Je jünger die Generation, desto höher der Eigenverantwortung  
 Selbsterne + Resilienz sind Begriffe.

Teil 2 => Um/Angebot ist Teil der Gesellschaft + <sup>meines</sup> Lebens, also muß mitgedacht werden

2x 😞 Unternehmenskultur

2x 😞 Bewusstsein schaffen

😊 Weckruf!





**Ja, vollkommen möglich!**  
 Nennen bei dieser Auswahl:

- ...denn Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen
- ...denn Versuche, mit der schwierigen Ausgangslage Lösungen zu finden.

**Nein, das passt so nicht für mich!**  
 Nennen bei dieser Auswahl:

- ... Maßnahmen/Vorgehens, mit denen du das Statement widerlegen kannst.
- ... Zahlen & Kennzahlen, die den Erfolg der Maßnahmen belegen.

**So schwarz-weiß sehe ich das nicht!**  
 Nennen bei dieser Auswahl:

- ...denn Texte/Vorgehens, warum es zu diesem Statement nicht unbedingt richtig oder falsch gibt.
- ... was dem Blick in die Zukunft ist bzw. was dir ggf. Hoffnung macht, dass das Statement so nicht Bestand haben wird.

**Statement 2**  
 Das Unternehmen ist nicht in der Lage, wirksamen Einfluss auf die Copingstrategien der Mitarbeitenden auszuüben, um präventiv nachhaltige Änderungen in der Verhaltensweise der MA zu erzielen. Der wesentliche Impuls zur Verhaltensänderung entsteht erst, wenn der MA bereits in der Krankheit (Depression, Burnout) ist. Dann ist er/sie aber ein Fall für das Gesundheitssystem und man kann ihn dann ggf. im BEM erreichen.

FK-Entwicklung  
 pro-aktiv  
 um Bewusstheit & Copingstrategien zu stärken

Managementsysteme (AMS/BGM)

es kommt auf die Beziehung an / Vertrauensbasis

WENN ICH ALS ARBEITGEBER / UNTERNEHMEN BEREIT BIN, MEINE MITARBEITER:INNEN ZU SEHEN, KANN HABE ICH DURCH EIN VERTRAUENSVERHÄLTNISS OBTUNALS DIE CHANCE HIER ZU HELFEN!

Impulse / Veränderungen durch neu eingeführte Systeme / Konzepte - z.B. Gesundheitsschutzkonzept wenn es gemeinsam erarbeitet wird + nicht nur für die Schutztafel erarbeitet wurde um Scheitern

Coping wird auch in Arbeitsteams kopiert / gelernt. Die Kultur & Arbeitsbedingungen beeinflussen die Art im Coping!

- Defensiv Braucht es Impulse von außen
- Festen Bestandteil der UN Kultur
- Vorbild sein + konkret machen + kontinuierlich dranbleiben
- Bedarf Weiterbildung / Begleitung - immer!

**Ja, vollkommene richtig!**  
Nehmen Sie dieses Auswahl...

- ... ohne Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen
- ... ohne Zweifel, trotz der schwierigen Ausgangslage schirmen zu können

**Nein, das passt so nicht für mich!**  
Auchere hat dieses Auswahl...

- ... Maßnahmen/Erfahrungen, mit denen die das Statement widerlegen können
- ... Zahlen/Evidenzen, die dem Erfolg der Maßnahmen belegen

**So schwarz-weiß sehe ich das nicht!**  
Nehmen Sie dieses Auswahl...

- ... keine Sicht/Erfahrungen, warum es zu diesem Statement nicht eindeutig richtig oder falsch gibt
- ... was dem Blick in die Zukunft für bzw. was die ggf. Haltung macht, dass das Statement so nicht Bestand haben wird

**Statement 1**  
Wir haben im Rahmen des BGM keine wirksamen Maßnahmen zur **Stärkung der mentalen Gesundheit**

- für Mitarbeitende außerhalb von Schreibtischarbeitsplätzen wie z.B. Mitarbeitende in Produktion, Reinigungskräfte, Außendienst, Handwerker, Bademeister, Pflegekräfte
- für neurodiverse Persönlichkeiten
- für Männer Ü50
- für Schichtmitarbeitende

→ individuelle Bedarfe ermitteln  
 Statement = diskriminierend  
 → Umgang ändern  
 Maßnahmen zur MA-Bindung

# Resilienz-Programm

ist konkrete Bedarfsanalyse, individuelle Ansprache & kreative Angebote

#K+MA-Schulung 'Umgang mit psych. Belastungen'

Unterweisung der Tätigkeiten

Führungskräfte-schulung „gesunde Führung“



STIMMT SO NICHT → ZB GESUNDHEITSPASNAHMEN FÜR REINIGUNGSPERSONAL  
 Immer abhängig vom Führen / der Führung → Wie erfolgt Werkschicht? (BGW)  
 Was bewirkt die jeweilige Berufsgruppe, um mentale Stärkung zu erfahren.  
 SCHICHTMITARBEITER: INVEU ⇒ SCHLAFTRAINING FÜR KLINIK-MA'S

Zunächst sollte eine Analyse stattfinden, um mögliche Anknüpfungspunkte zu erörtern & den richtigen Ton finden.

Es gäbe durchaus wirksame Maßnahmen für diese Zielgruppen  
 → es v.a. die Führungskräfte sind hier in der Pflicht / am Hebel





**Ja, vollkommen richtig!**  
 Notiere bei deiner Auswahl...

- „eine Erfahrung“, die dieses Statement bestätigen
- „eine Versuche, trotz der schwierigen Ausgangslage Lösungen zu finden.“

**Nein, das passt so nicht für mich!**  
 Notiere bei deiner Auswahl...

- Maßnahmen/Erfahrungen, mit denen du das Statement widerlegen kannst.
- Zahlen/Schwermetriser, die den Erfolg der Maßnahmen belegen.


**So schwer-will ich das nicht!**  
 Notiere bei deiner Auswahl...

- deine Sicht/Erfahrungen, warum es zu diesem Statement nicht eindeutig richtig oder falsch gibt.
- was dein Blick in die Zukunft ist bzw. was dir ggf. auffallend macht, dass das Statement so nicht Bestand haben wird.

**Statement 5**  
 Solange in der Gesellschaft das Stigma zu psychologischen Krankheitsbildern und generell mentaler Gesundheit besteht, sind die Maßnahmen in Unternehmen nur Makulatur. Das Auflösen des Stigmas findet in anderen Lebenswelten statt, z.B. in Familien, Freundeskreis, Kindergarten und Schule.



- Austausch mit MA & Kolleginnen kann dazu beitragen, Stigma aufzulösen
- Muss dort stattfinden
- Voraussetzung: Haltung & Offenheit in UN
- Focus auf Positive
- Lebenswelten sind relevant
- Positive Feedbackkultur
- Gesellschaftliche Aufgabe
- Maßnahmen sind wichtiger Bestandteil
- Betriebe haben hier große Chance, die Themen auf den Tisch zu bringen
- Stigmas unterliegen auch gesellschaftlichen Veränderungen, die Erde ist auch keine Scheibe geblieben.

2x  **ICH SEHE DEUTLICH!** EINE HÖHERE ANZEPTANZ FÜR DAS THEMA IN BETRIEBEN  
 ES WIRD VIEL MEHR NACH UNTERSTÜTZUNG BEFRAGT ← →

**Ja, willkommen!**  
 Warum? (grüner Gesichtsausdruck)  
 • ... diese Erfahrungen, die bereits Bestandteil unserer Kultur sind.  
 • ... diese Menschen, die die richtigen Entscheidungen treffen.  
 • ... diese Werte, die den Erfolg der Mitarbeiter bestimmen.

**Nein, das passt so nicht für mich!**  
 Warum? (roter Gesichtsausdruck)  
 • ... Maßnahmen/Ergebnisse, die nicht zu den Werten passen.  
 • ... Zielvorgaben, die den Erfolg der Mitarbeiter bestimmen.

**So schwarz-weiß sehe ich das nicht!**  
 Warum? (gelber Gesichtsausdruck)  
 • ... diese Werte/Ergebnisse, warum es zu diesem Statement führt.  
 • ... wie diese Black-Box in der Zukunft zu sein, wenn die ggf. Koffnung möglich, dass das Statement in diese Richtung führt.

**Statement 3**  
 Maßnahmen für die mentale Gesundheit im Unternehmen sind überwiegend „Green-Washing“. Sie dienen der Legitimation ggü. Stakeholdern, dem Employer Branding und dem Nachhaltigkeitsbericht. Die messbare Wirksamkeit steht dabei nicht im Fokus.

erste Impuls ist: gute Aufbereitung  
 Wirksamkeit wird u.d. nicht gemessen (erfordert Mut, Methoden, Konsequenz)

Überprüfung durch  
 - reale Messgrößen  
 - wach

Messbare Wirksamkeit wichtig für die Umsetzung!  
 ohne Bindungsfrist keine Änderungsmöglichkeit!

Zu Beginn oft Employee Branding als Ziel, wenn aber strategisch verankert wird es wirksamer (BGF)

WIRKSAMKEIT ERFORDERT MUT!

FÜR FIRMEVORTRAGS MIT "ANGST" BESETZT NICHT IN "GREEN" BEREICH ZU GEM!

Messbare Wirksamkeit heißt Seriosität sein. Dinge worüber lassen. "Rückschlüsse" als Chance betrachten. Wege gemeinsam gehen.

→ Unternehmenskultur +2

Lösung

- Wertschätzung wichtiger als Geld oder nichtmonetäre Angebote
- Begegnung auf Augenhöhe

stellt sich (einde.) häufig so da?

roter Zettel

