



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: glassonnenreine Vertrauensstrukturen

Jä, vollkommen richtig!
 Reitere bei dieser Aussage...
 ...keine Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen
 ...keine Vermutungen, Völl der schmerzigen Ausgangspunkte überlegen zu können

Nein, das passt so nicht für mich!
 Reitere 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!
 Reitere bei dieser Aussage...
 ...deine Sachverhalte/Fahrungen, warum es zu diesem Statement nicht eindeutig richtig oder falsch gibt
 ...weiss dein Blick in die Zukunft ist bzw. was dir ggf. Hoffnung macht, dass das Statement so nicht bezogen 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.

⚠ Berufsheth & Kommunikation zu zB. Belastung steigt; ist das LEBEN von Erga-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?) → vorder Maßmaßnahme?

HOFFUNG ⇒ DIE ERFAHRUNGEN, DIE ICH SELBER IN UNTERNEHMEN GEMACHT HABE (20)
 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 + ^{meines} Lebens, also muß mitgedacht werden

2x 😞 Unternehmenskultur

2x 😞 Bewusstsein schaffen

😊 Weckruf!





Ja, vollkommen möglich!
 Welches 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!
 Welches bei dieser Auswahl:
 • ...Maßnahmen/Erfahrungen, mit denen du das Statement widerlegen kannst.
 • ...Zahlen & Statistiken, die den Erfolg der Maßnahmen belegen.

So schwarz-weiß sehe ich das nicht!
 Welches bei dieser Auswahl:
 • ...denn Texte/Erfahrungen, warum es zu diesem Statement nicht unbedingt richtig oder falsch gibt.
 • ...was dem Blick in die Zukunft so bene, 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.

Managementsysteme (AMS/BGM)

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

es kommt auf die Beziehung an / Vertrauensbasis

WENN ICH ALS ARBEITGEBER / UNTERNEHMER 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. Gesundheit / Schutzkonzept
 wenn es gemeinsam erarbeitet wird + nicht nur für die Schutzleute erarbeitet wurde um Scheitern

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

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

Ja, vollkommene richtig!
 Warum ist dieses Aussage...
 • ... diese Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen
 • ... diese Vorteile, trotz der schwierigen Ausgangslage schürzen zu finden.

Nein, das passt so nicht für mich!
 Andere hat diese Aussage...
 • ... Maßnahmen/Erfahrungen, mit denen die das Statement widerlegen können.
 • ... Zahlen/Evidenzen, die dem Erfolg der Maßnahmen belegen.

So schwarz-weiß sehe ich das nicht!
 Nöheres hat diese Aussage...
 • ... diese 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 erstarcken & 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 dieser Auswahl...

- ...deine Erfahrungen, die dieses Statement bestätigen
- ...deine Versuche, trotz der schwierigen Ausgangslage Lösungen zu finden.

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

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

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

- ...deine Sicht/Erfahrungen, warum es zu diesem Statement nicht unbedingt richtig oder falsch gibt.
- ...was dein Blick in die Zukunft ist bzw. was dir ggf. auffällt, macht diese das Statement zu nicht bestanden 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 begrüßen?
 • ... diese Erfahrungen, die bereits Bestandteil bestimmter ...
 • ... diese gemacht, nach der schrittweisen Eingliederung überlegen ...
 zu sein.

Nein, das passt so nicht für mich!
 Warum bei dieser Aussage?
 • ... Maßnahmen/Ergebnisse, mit denen du das Statement ...
 unterstützen kannst.
 • ... Zielsetzungen/Ergebnisse, die den Erfolg der Maßnahmen belegen.

So schwarz-weiß sehe ich das nicht!
 Warum bei dieser Aussage?
 • ... diese nicht-Erfahrungen, warum es zu diesem Statement nicht ...
 entsprechende Kritik oder Lob gibt.
 • ... was dein Blick in die Zukunft hat bzw. was dir ggf. Hoffnung ...
 macht, dass das Statement in sicherer Zukunft besser wird.

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
 - ...

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

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

WIRKSAMKEIT ERFORDERT MUT!

FÜR FIRME/OPTRAS GUT
 "ÄNGST" BESETZT NICHT IN
 "GREEN" BEREICH ZU GEM!

Messbare Wirksamkeit benötigt
 sich. 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

