



Gesunder Betrieb – starke Region

Psychische Gesundheit

Inputveranstaltung zur Förderung betrieblicher
Gesundheit in Thüringen

Eine Initiative der BGF-Koordinierungsstelle Thüringen
Moderator: Tobias Benzin
Datum: 25.05.2023



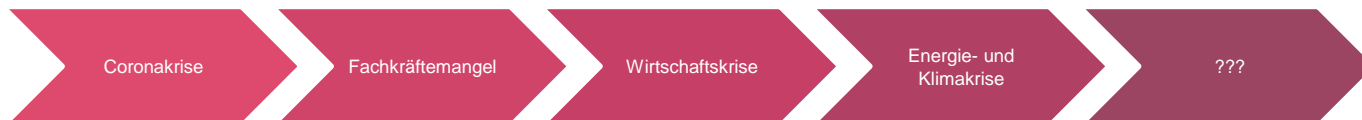
Agenda

1. **Ziele „Gesunder Betrieb – starke Region“**
2. **Input „Psychische Gesundheit – gesunde Seele für gesunde Arbeit“**
3. **BGF-Koordinierungsstelle Thüringen**
4. **Diskussionsrunde & Fragen**



Gesunder Betrieb – starke Region

Ziele

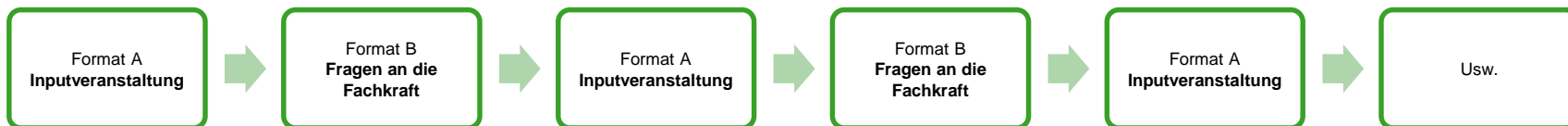


- ✓ Hilfestellung für Thüringer Unternehmen diese zu stärken
- ✓ Stand der Wissenschaft & neue Erkenntnisse
- ✓ Möglichkeit zum Austausch und Nachfrage
- ✓ Good Practice Beispiele kennenlernen bzw. erleben



Gesunder Betrieb – starke Region

Ablauf



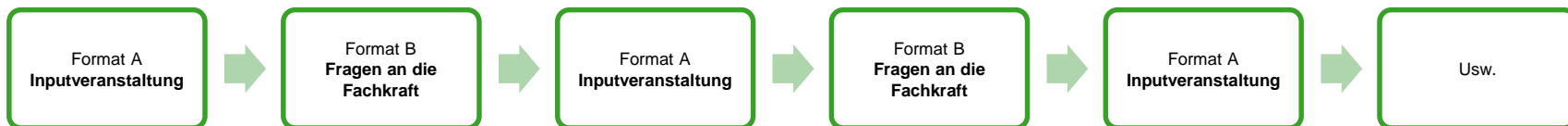
Format A: Inputveranstaltung

- Wissen aufbauen bzw. erweitern (spezifisches BGF-Thema)
- Orientierung und Sicherheit zur Umsetzung im BGM
- „Fahrplan“ & Praxisleitfaden für Ihr Unternehmen → leichter Einstieg



Gesunder Betrieb – starke Region

Ablauf



Format B: Ihre Fragen an die Fachkraft

- Fragerunde, Erfahrungsaustausch & Diskussion (interaktiv - daher max. 12 TN)
- Lösungsideen & Antworten aus Sicht einer Fachkraft mit Praxiserfahrung
- Vernetzung der Teilnehmer untereinander → Zusammenarbeit (Projekte, Hilfe...)



Gesunder Betrieb – starke Region

Ablauf



Format

Wann und wo?

Datum: letzter Donnerstag im Monat (29.06., 27.07.23...)

Zeit: 15.30 – 16.30 Uhr

Ort: online

Anmeldung: Website der BGF-Koordinierungsstelle Thüringen



Psychische Gesundheit – gesunde Seele für gesunde Arbeit

Tobias Benzin

M.A. Sportwissenschaft

Experte für betriebliche Gesundheit

Ausbilder der Health & Fitness Academy



Agenda

1. **Psychische Gesundheit in Deutschland - Zahlen & Fakten**
2. **5 Säulen der psychischen Gesundheit**
3. **Möglichkeiten & Grenzen für Arbeitgeber**
4. **Zusammenfassung**



WHO 5 – Fragebogen zum Wohlbefinden

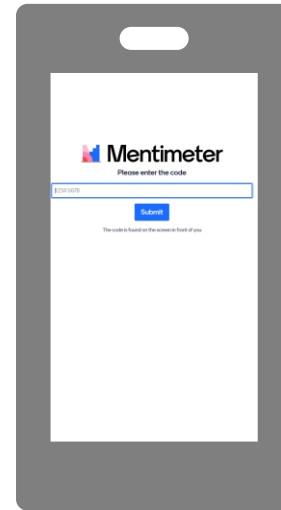
1. Fragen beantworten (X)
2. Punkte addieren (Rohwert)
3. Rohwert mit 4 multiplizieren

<i>In den letzten zwei Wochen ...</i>	Die ganze Zeit	Meistens	Etwas mehr als die Hälfte der Zeit	Etwas weniger als die Hälfte der Zeit	Ab und zu	Zu keinem Zeitpunkt
... war ich froh und guter Laune	5	4 X	3	2	1	0
... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt	5	4	3	2 X	1	0
... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt	5	4	3 X	2	1	0
... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt	5	4 X	3	2	1	0
... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren	5	4	3 X	2	1	0



Einstieg

Bitte öffnen Sie Ihren Browser und gehen Sie auf www.menti.com und geben Sie den Code ein.





Einstieg - Begriffsklärung

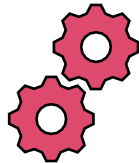
Psychische Gesundheit „mental health“
 = emotionales, körperliches & soziales Wohlbefinden

- ✓ Zufriedenheit (glücklich, dankbar)
- ✓ kognitiv frisch/ entspannt („energetisch“, Lust am Leben)

Einflussfaktoren:

- Person (intern) - Erziehung, Denkweise, Einstellung...
- Umfeld (extern) - Freunde, Familie, Kollegen, Kultur...

→ Beurteilung über Fragebögen aber Grauzone „schlecht drauf vs. ernstes Problem?!“

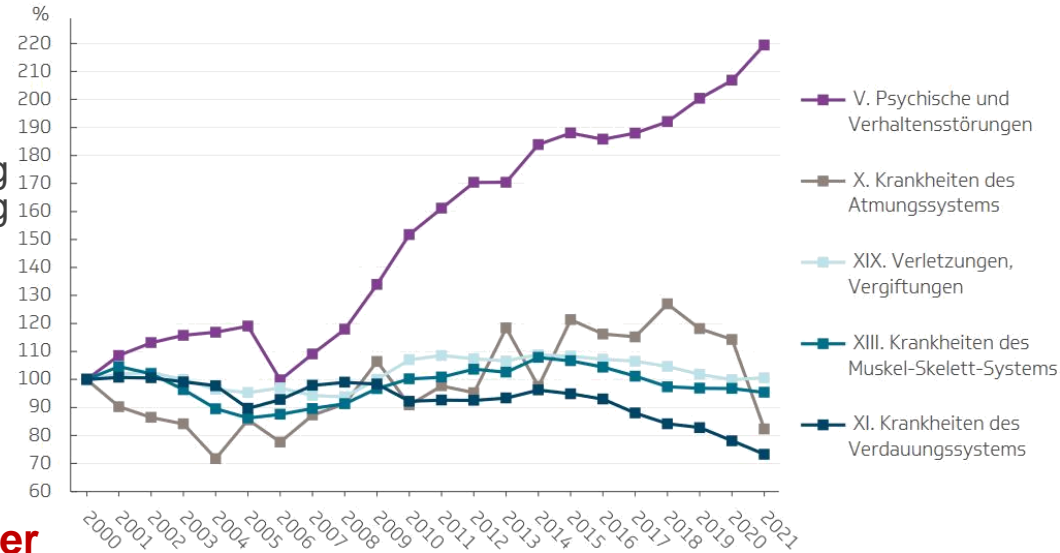




Status Quo (Deutschland)

Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2021

- ✓ Psyche war 2021 Hauptgrund für AU-Tage in gesamt Deutschland!!!
- ✓ Ca. 27,8 % der erwachsenen Bevölkerung sind von psychischem Leiden/ Erkrankung betroffen.
→ *Angst, Depression oder Sucht*
(Jacobi F. et al. 2014)



Quelle: Gesundheitsreport Techniker Krankenkasse 2022

Arbeitsplatz

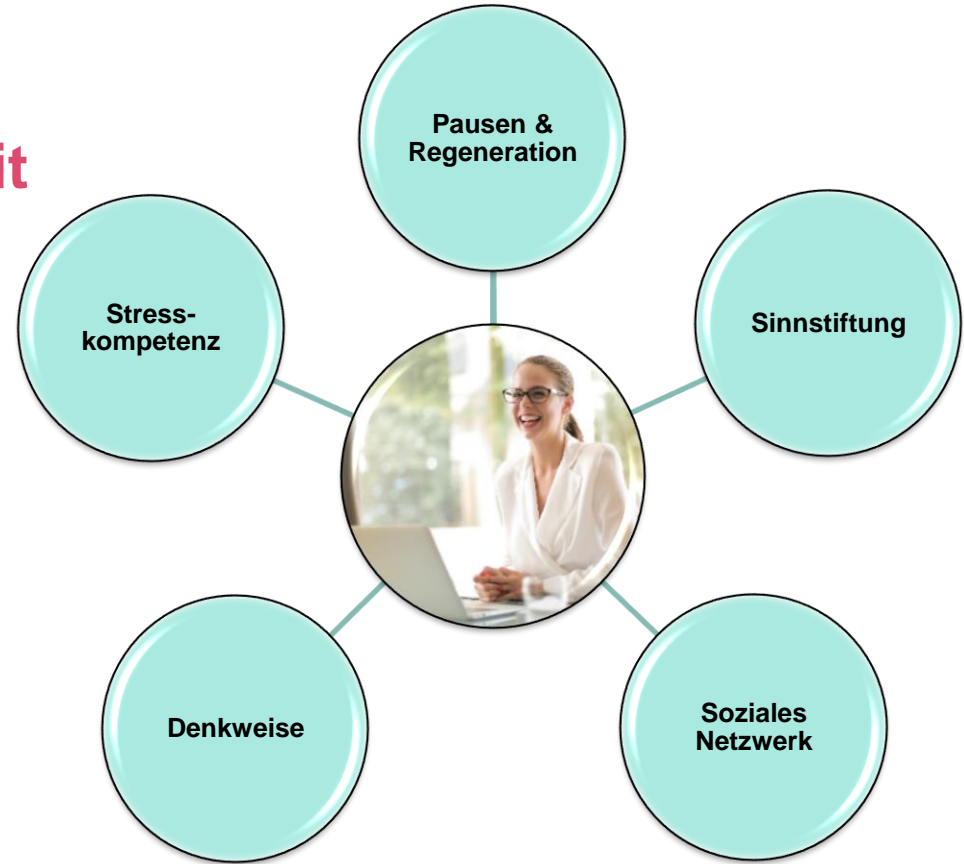
psychische
Ressource



mentaler
Energiefresser



5 Säulen der psychischen Gesundheit





1. Stresskompetenz

Experiment

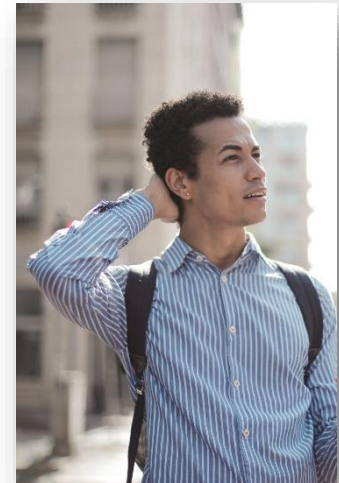
Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Ihnen wird ein neuer Arbeitsplatz/ neue berufl. Tätigkeit zugeteilt (Start in 6 Wochen)

Notieren Sie...

- a) Stressfördernde Gedanken
- b) Stresshemmende Gedanken

Denkmuster & die persönliche Bewertung von Situationen (= mentale Stresskompetenz) beeinflussen Ihr Stresserleben 😊 / ☹️.





1. Stresskompetenz

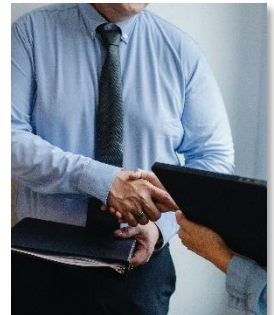
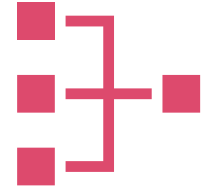
Was können Arbeitgeber im BGM tun?

1) Personell - Wissen & Kompetenzaufbau

- ✓ Schulungen zu Stressmanagement (Fokus = **mentale Stresskompetenz**)
- ✓ Sicherheit & Handlungskompetenz↑ in Stressphasen
 - a) Stressrisiko↓ = Zeitmanagement, Priorisieren
 - b) Stressabbau = Atemübungen, Bewegung (meine individuelle Sportart)

2) Arbeitsumfeld - extern

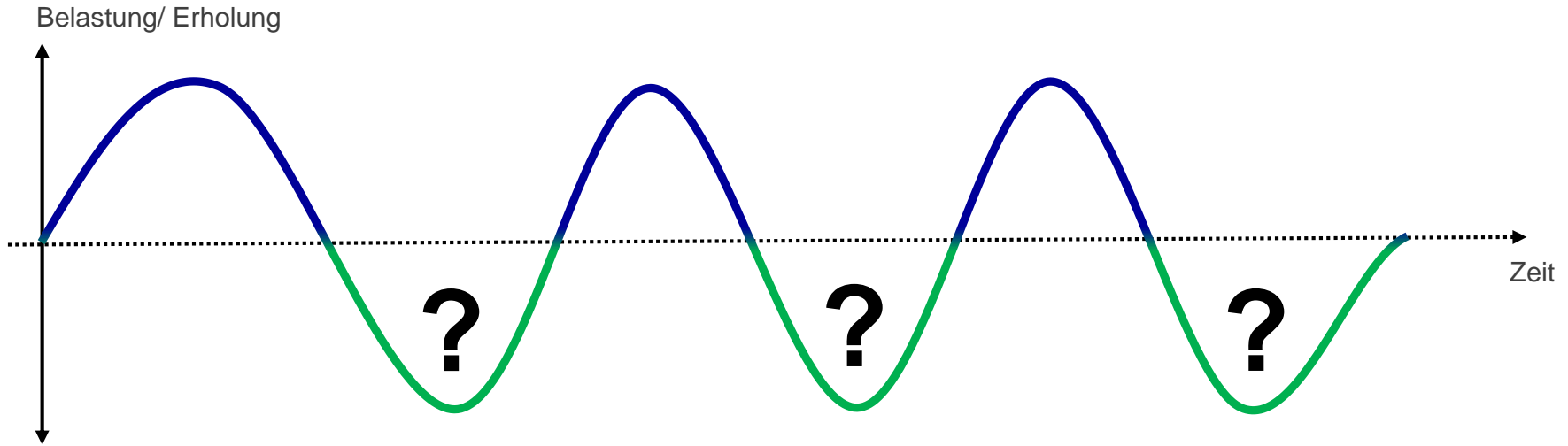
- ✓ Arbeitsorganisation
(Minipausen, Rückzugsorte/ Ruhezonen, Möglichkeiten für Bewegung/ Sport)
- ✓ Unternehmenskultur & Führung
(stetige fachliche Weiterbildung, angemessene Anerkennung, Wertschätzung, realistischer workload, regelmäßiger Austausch inkl. Feedback...)





2. Pausen & Regeneration

Wechsel von **Belastung** & **Erholungsphasen** = leistungsfähige MA

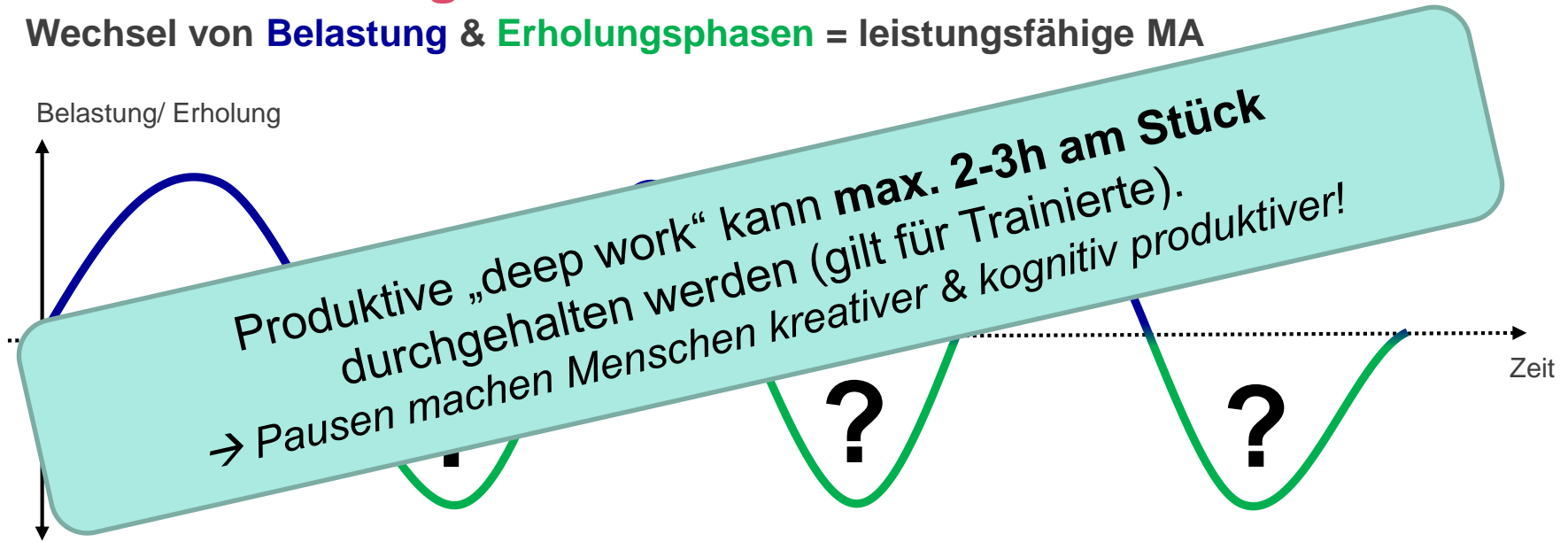


Welche Formen von Mini-Pausen kennen Sie bzw. praktizieren Sie schon auf Arbeit?
Schreiben Sie Ihre Antworten in den **Chat**.



2. Pausen & Regeneration

Wechsel von **Belastung** & **Erholungsphasen** = leistungsfähige MA



Welche Formen von Mini-Pausen kennen Sie bzw. praktizieren Sie schon auf Arbeit?
Schreiben Sie Ihre Antworten in den **Chat**.

2. Pausen & Regeneration

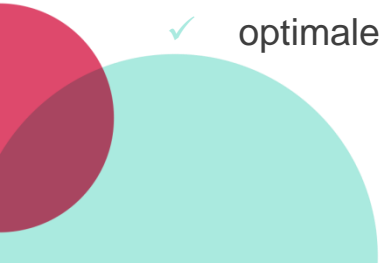
Was können Arbeitgeber tun?

1) Pausenkultur etablieren

- ✓ Routine „Minipausen“ <5min (Achtung: hohe Evidenz!!!)
- ✓ angeleitete Aktivpausen (Augengymnastik, Mini-Rückenmobilisation etc.)
- ✓ digitales Abschalten (bewegte Mittagspause outdoor - ohne Handy, Radio, Bildschirm & Co.)

2) Ermüdungsverzögerung

- ✓ bewegungsförderlicher Arbeitsplatz (Ergodynamik[®], Mini-Tischtennis/ Tischkicker etc.)
- ✓ Arbeitsmonotonie reduzieren (Abwechslung↑)
- ✓ optimale Arbeitsbedingungen (Temperatur, Licht, Bildschirmgröße, Hilfsmittel)





3. Sinnhaftigkeit

„Wer ein Warum zu leben hat, erträgt fast jedes Wie.“ (Friedrich Nietzsche)

Repräsentative Umfrage (2019)

- 2.000 Beschäftigte und Selbstständige
- Schwerpunkt zum Thema Sinn und Arbeit

Ziel:

1. Quellen sinnvoller Arbeit „Was fördert die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit?“
2. Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Ergebnis:

- „Ich selbst sein dürfen/ authentisch sein“
- „Gemeinschaft mit anderen/ Verbundenheit“
- „Mein volles Potential/ meine Fähigkeiten umsetzen“

} Negative Differenz
zwischen Wunsch und
Wirklichkeit:
15%



3. Sinnstiftung

Was können Arbeitgeber tun?



1. Ideen zulassen & Potenziale erkennen

- ✓ Partizipativer Ansatz (MA einbinden, Verantwortung übertragen und aktiv mitgestalten lassen)
→ Verbundenheit zur Arbeitsaufgabe „meine eigenen Ideen“
- ✓ Herausfordernde, aber nicht überfordernde Tätigkeit
- ✓ Weiterbildungswünsche erfragen & fördern
→ fachlich-berufliche Weiterentwicklung ermöglichen (falls gewünscht)

2. Transparenz & Verständnis schaffen

- ✓ Zeit nehmen um Aufgaben zu erläutern (Sinn & Hintergründe)
 - ✓ Bedeutung von Einzeltätigkeiten für das große Ganze
(Zusammenhänge & Wirkungsketten v.a. bei neuen MA)
- Regelmäßiges Feedback (Projektverlauf, Arbeitsleistung, Engagement)



4. Soziales Netzwerk

„Grant Study“

Langzeitstudie zu Glück & Gesundheit (seit 1938!)

- Fragebögen, Gesundheitsanalysen, Interviews
- Wiederholung in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre)

Ziel: **Wie gelingt das Leben?**

Ergebnis:

- ✓ Entscheidender Faktor ist die **Bindung zu anderen Menschen** (v.a. Freunde).
- ✓ Die **Qualität von Freundschaften** (nicht Quantität!!!) beeinflussen Gesundheit und die Wahrscheinlichkeit ein hohes Alter zu erreichen.



4. Soziales Netzwerk

Was können Arbeitgeber tun?

1. Arbeitsklima des Miteinander „Ich fühle mich hier wohl.“

- ✓ Kultur der gegenseitigen Unterstützung (FK als Vorbild)
- ✓ angemessene Anerkennung (Wertschätzung & gezieltes Lob)
- ✓ Zulassen privater Gespräche und gegenseitiges Feedback

2. Teamzusammenhalt „Ich bin ein Teil und nicht nur ne Nummer.“

- ✓ gemeinsame Aktivitäten (Geburtstagskuchen, Betriebssport, Feierabendbier, Weihnachtsmarkt etc.)
- ✓ FK erkennt und wertschätzt persönl. Engagement für andere Arbeitskollegen (Lob vor Gruppe)
- ✓ Frühstücks-Teammeeting am „runden Tisch“



4. Soziales Netzwerk

Was können Arbeitgeber tun?

1. Arbeitsklima des Miteinander „Ich fühle mich hier wohl“

- ✓ Kultur der gegenseitigen Unterstützung (FLK)
- ✓ angemessene Anerkennung
- ✓ Zulassen

2. T

- ✓ ...stagskuchen, Betriebssport, Feierabendbier, Weihnachtsmarkt etc.)
- ✓ ...wertschätzt persönl. Engagement für andere Arbeitskollegen (Lob vor Gruppe)
- ✓ Frühstücks-Teammeeting am „runden Tisch“

**„Menschen machen nicht, was man ihnen sagt –
Menschen machen das, was man selber tut!!“**
(Führungskräfte als Vorbild & Orientierung für MA)





5. Denkweise

Es gibt immer 8 Gründe dagegen (warum es nicht geht) aber nur 2 Gründe dafür!

Problemorientierte, defizitorientierte Denkweise wird gesellschaftlich intensiv gefördert durch z.B.:

- Erziehung, Bildungssystem, Medienberichterstattung
- Fehlerkultur↓ (Familie, Freunde & Arbeit)

Gesundheitsrelevanz:

Eine negativ ausgerichtete (problemorientierte) Denkweise erhöht das Risiko für die Entstehung chron. Erkrankungen (psychisch & physisch)!

Die unbewusste Art & Weise zu Denken ist angelernt (Denkmuster „Engramme“) aber:

die Denkweise kann beeinflusst/ verändert werden!



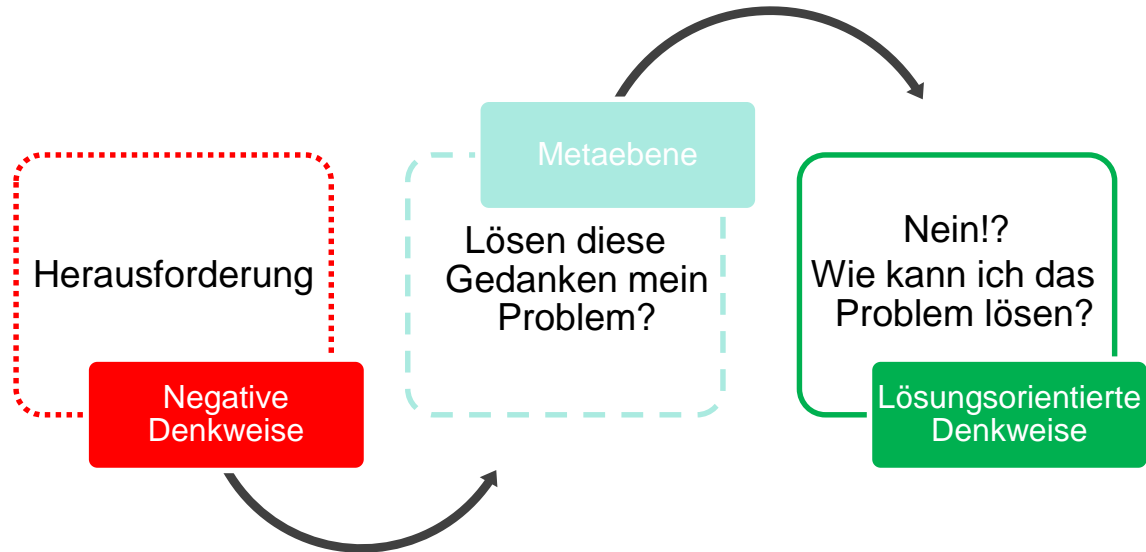


5. Denkweise

Was können Arbeitgeber tun?

1. FK-Vorbildfunktion – zum Aufbau einer lösungsorientierten Denkweise (im gesamten Team)!!!

Kognitive Umstrukturierung





5. Denkweise

Was können Arbeitgeber tun?

1. FK-Vorbildfunktion – ZUM FÜR

Die eigene Denkweise (v.a. Führungskräfte) überträgt sich automatisch auf die Beschäftigten einer Firma.

„Ich mache das, was mir vorgelebt wird.“

Unbewusste Veränderung der eigenen Wertevorstellung.

„Wer hat den Fehler gemacht?“ vs. „Wie können wir es besser machen?“

Negative
Denkweise

„Wer hat diesen
Fehler gemacht?“
Gedanken mein
Problem?

Nein!?
Wie kann ich das
Problem lösen?

Lösungsorientierte
Denkweise





5. Denkweise

Was können Arbeitgeber tun?

2. Lösungsorientierte (gesundheitsförderliche) Denkweise im Team:

- ✓ Ideenrunden (Teammeeting mit Fokus auf Verbesserungsoptionen)
- ✓ Leitsatz im Team:
 - a) Probleme erkennen und direkt
 - b) Lösungsansätze vorschlagen bzw. erfragen
- ✓ Lösungsorientierung als fester Baustein (Bewertungskriterium) im MA-Gespräch
- ✓ Preis/ Challenge „Idee des Monats“
- ✓ Orientierungsfrage für Führungskräfte (nur wenn ehrlich gemeint):
„Was kann ich als FK tun, damit sich die Zusammenarbeit für dich noch mehr verbessert?“





Zusammenfassung mental health





**Psychische Gesundheit (mental health) ist nichts,
was man bei Amazon bestellen kann.
Ihre Entwicklung benötigt die richtigen Rahmenbedingungen,
ehrliches Engagement und Kontinuität.
Dazu kommt der Mut von Führungskräften, den Fokus
auf weiche Faktoren der Arbeitszufriedenheit zu lenken.**

Leitfrage:
Wie wird die Arbeit zur psychischen Energiequelle?





BGF
Koordinierungsstelle
THÜRINGEN

BGF-Koordinierungsstelle Thüringen

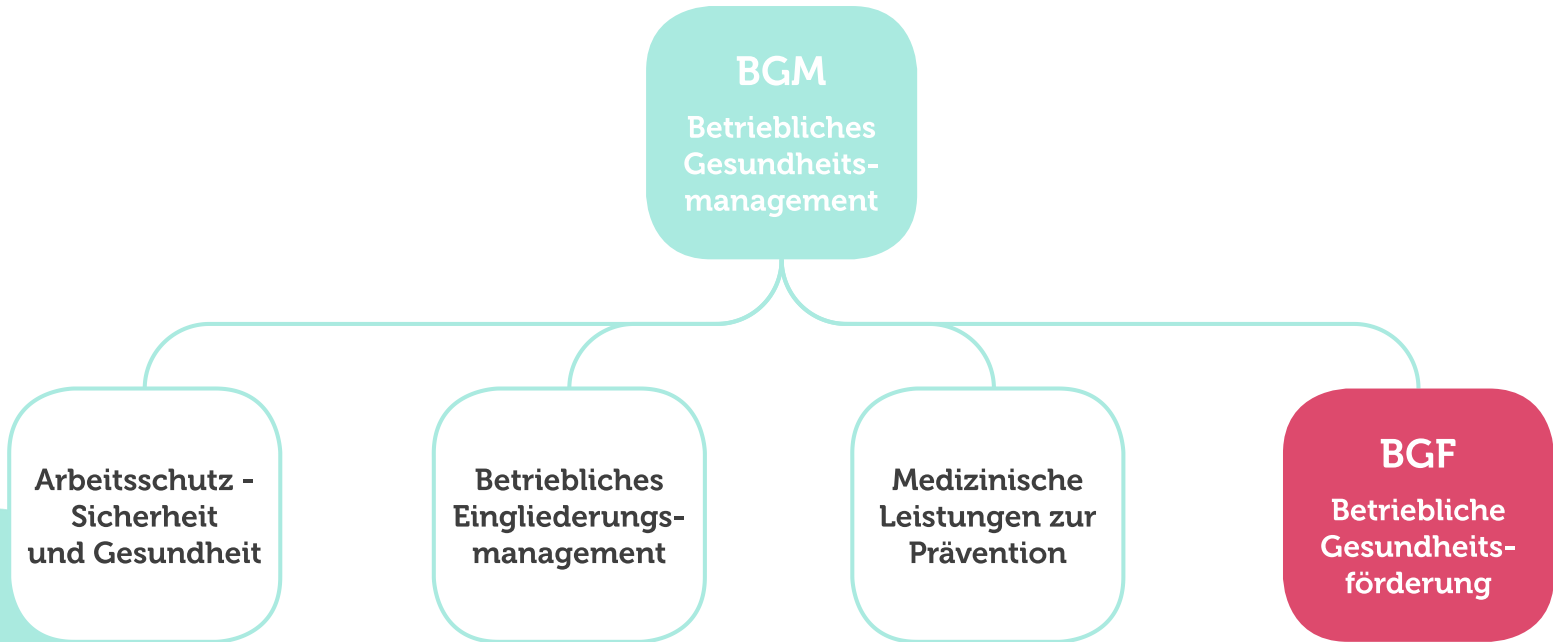
Denis Spatzier
BGF Steuerkreis Thüringen





BGF als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden von Menschen am Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten.



Ziele der BGF-KS

www.bgf-koordinierungsstelle.de/thueringen



KMU besser erreichen



Unternehmen unterstützen



Individuelle Beratung



Niedrigschwelliger Zugang



BGF relevante Informationen



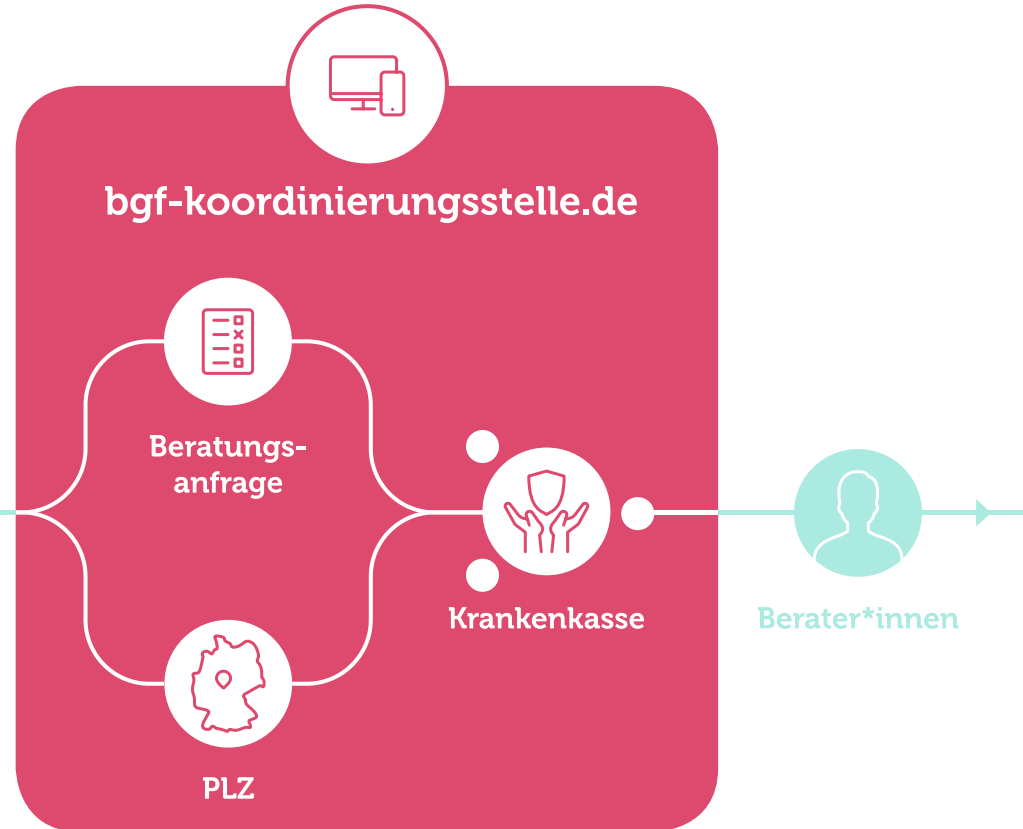
Regionale Vernetzung





Das Onlineportal

- informiert über die betriebliche Gesundheitsförderung, Veranstaltungen und unsere regionalen Kooperationspartner
- vermittelt Kontakt mit Berater*innen auf 2 Wegen
- ist 24 / 7 erreichbar
- Rückmeldung innerhalb von 2 Werktagen





Die Erstberatung mit Expert*innen der Krankenkassen

- telefonisch (bei Bedarf vor Ort)
- nach festgelegten Standards
- für alle Branchen
- krankenkassenunabhängig
- kostenfrei



Beratungsablauf

Information zur Umsetzung
einer nachhaltigen BGF

- Klärung der Ausgangssituation
- Erläuterung des BGF-Prozesses
- Information über Unterstützungsmöglichkeiten der Krankenkassen und Voraussetzungen
- auf Wunsch eine Grobanalyse



Handlungs-
empfehlungen



Unterstützung
Krankenkasse



weitere Partner



Welche Fragen sind offen geblieben?

Format B: Fragen an die Fachkraft

- Möglichkeit des Austausches und des Lernens voneinander (max. 12 TN)
- Lösungsideen & Antworten auf ihre Fragen durch eine Fachkraft mit Praxiserfahrung
- Vernetzung der Teilnehmer untereinander und erleben von Best Practice Beispielen

Wann und wo?

Datum: Donnerstag (29.06.2023)

Zeit: 15.30 – 16.30 Uhr

Ort: online

Anmeldung: Website der BGF-Koordinierungsstelle Thüringen



Vielen Dank!

Viel Gesundheit wünschen Ihnen...

