



Präsentation Forum BGM Zürich, Konsultativkonferenz Oda Zürich Sozialberufe, 9. Oktober 2023

Die psychosozialen Gesundheit von Berufsbildungsverantwortlichen stärken

FORUM
BGM Zürich

Definition „Psychosoziale Gesundheit“

«...Zustand des **Wohlbefindens**, in dem ein Mensch seine **Fähigkeiten ausschöpfen**, die normalen **Lebensbelastungen** bewältigen sowie **produktiv arbeiten** kann und im Stande ist, etwas zu seiner **Gemeinschaft** beizutragen.

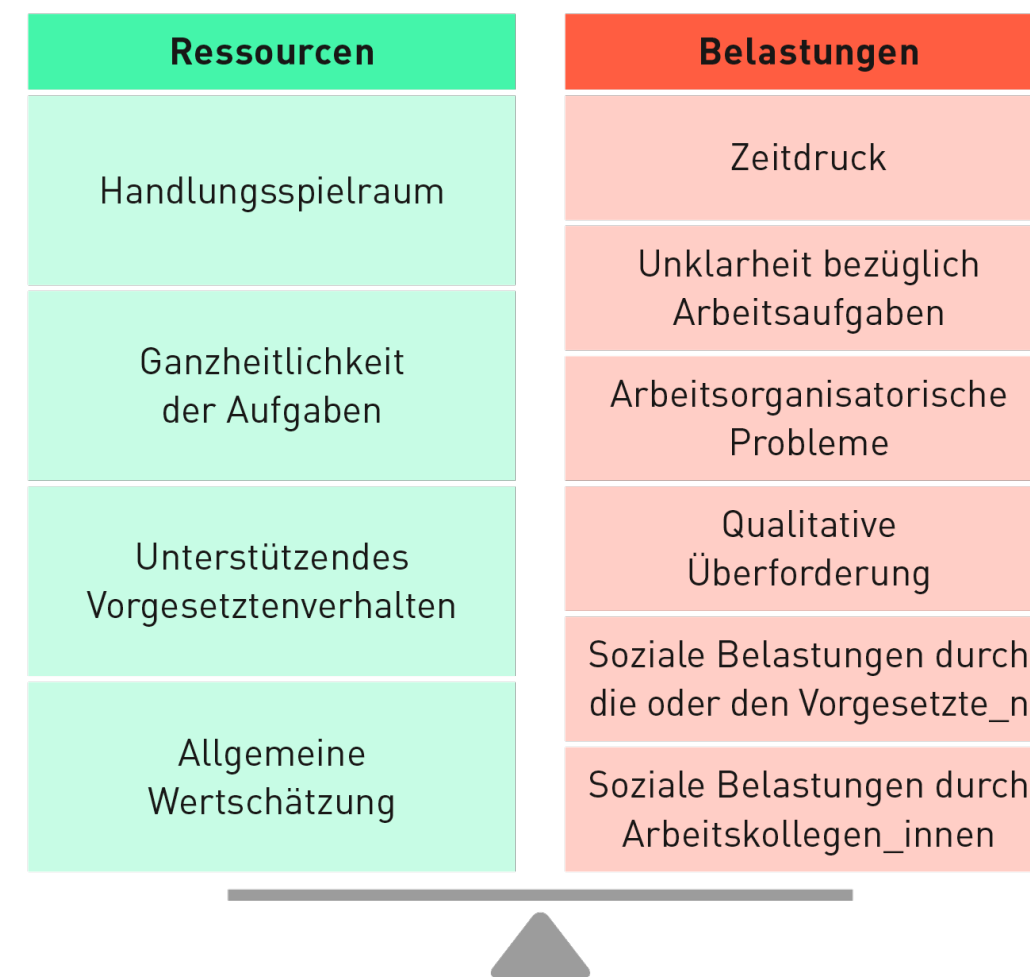
Psychosoziale Gesundheit ist ein vielschichtiger Prozess, der neben individuellen Aspekten massgeblich von sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und natürlichen Umweltfaktoren beeinflusst wird. ...»

(WHO Mental Health Action Plan 2013–2020)

Stress?

ABBILDUNG 1

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen

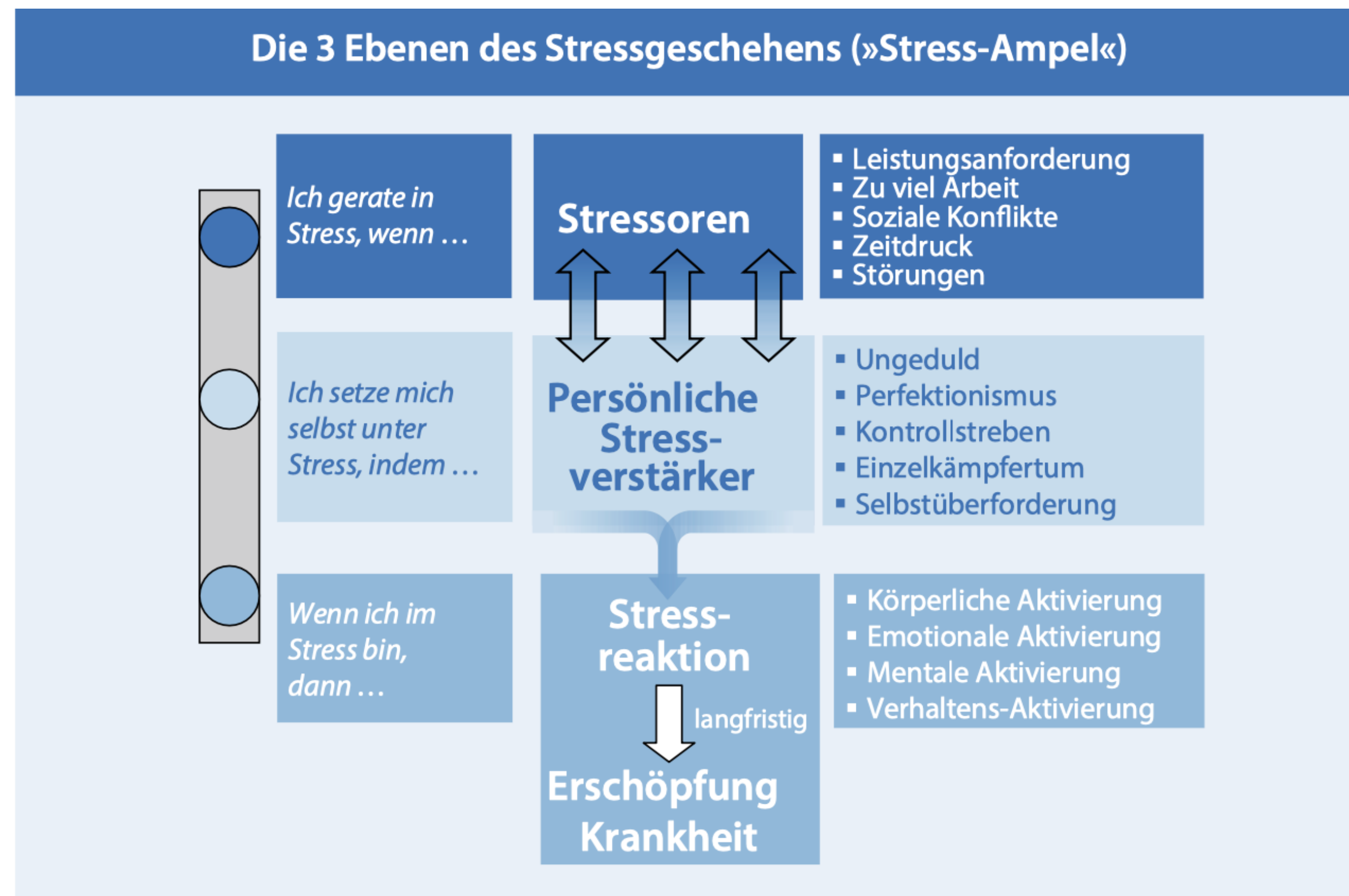


© Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Index 2022

- **Ungleichgewicht: mit den *aktuell* zur Verfügung stehenden Ressourcen, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein.**
- *Subjektiv erlebte* Anforderungen.
- *Individueller Zugang* zu Ressourcen.
- *Zeit* für deren Aktivierung.

Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz (2022) in Anlehnung an Zapf & Semmer (2004).

Individualität im Erleben



© 2018, Springer-Verlag GmbH Deutschland. Aus: Kaluza, G.: Stressbewältigung

■ Abb. 12.1 »Stress-Ampel«

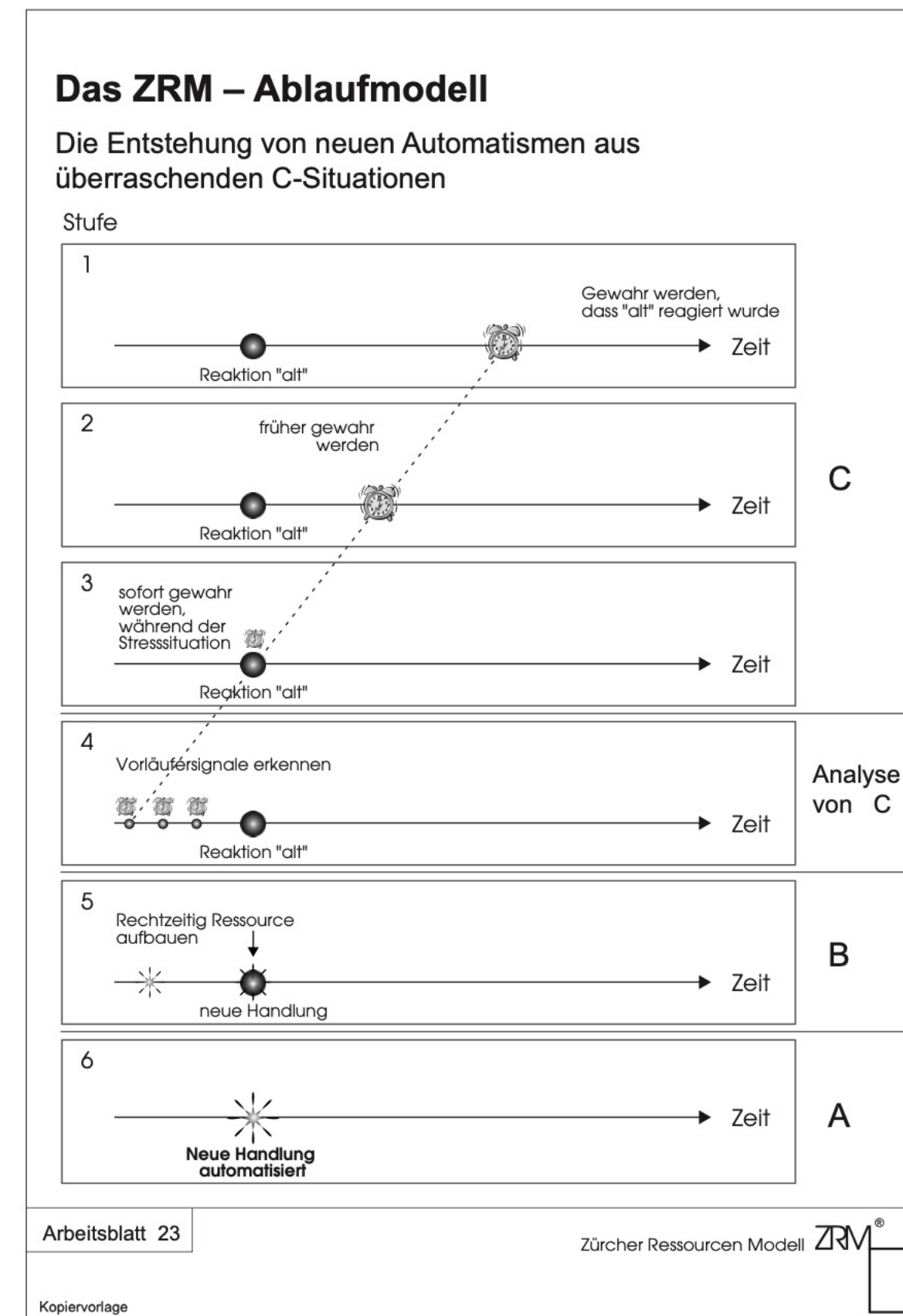
Quelle: Kaluza G. (2018). *Stressbewältigung – Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*, 4. Auflage, Springer.

Impulse für Gesundheit im Betrieb



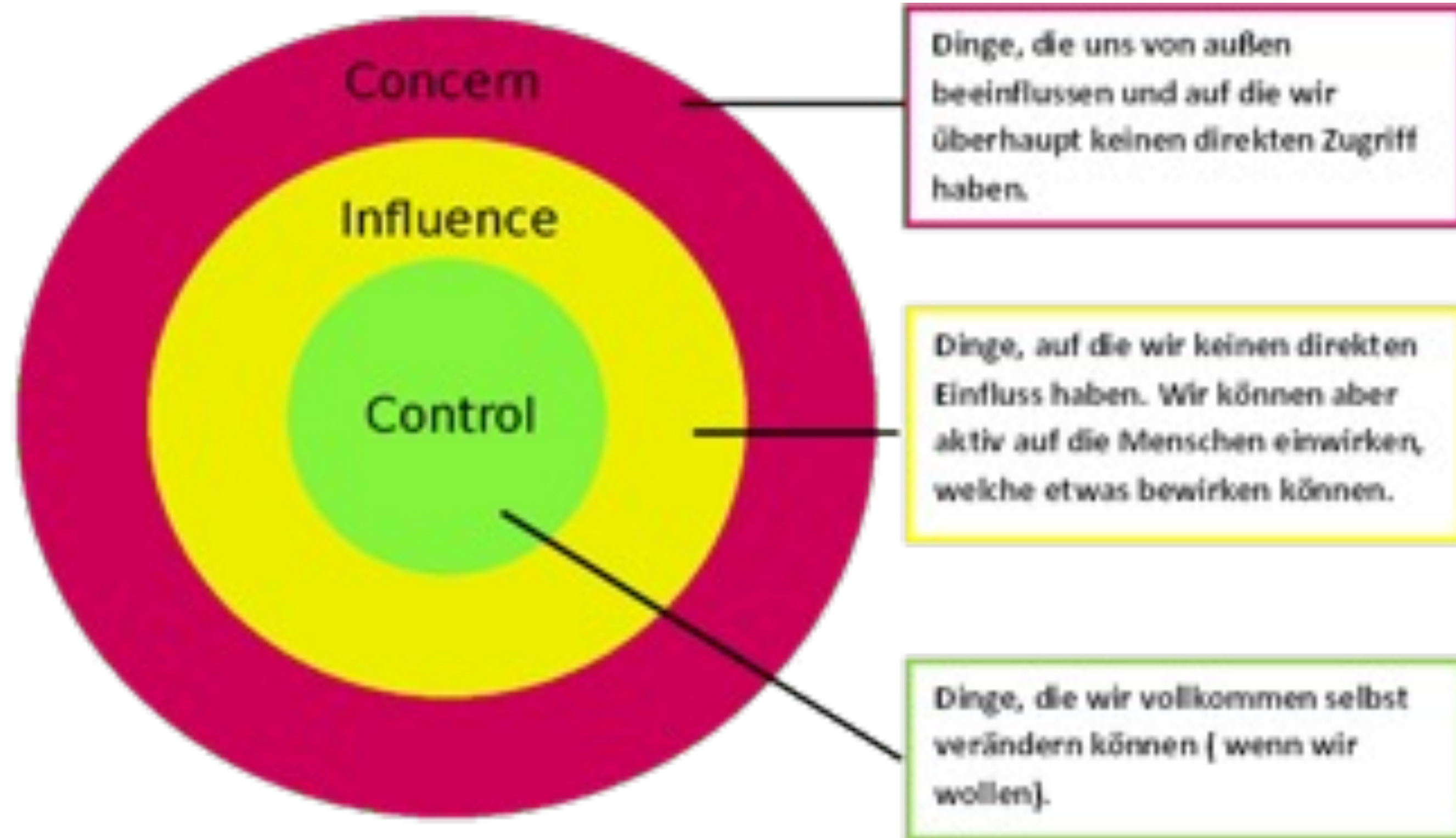
Somatische Marker

- Stopp-Signale des Körpers.
- Sich selbst kennen und den eigenen Körper wahrnehmen.



Quelle: Storch M. & Krause F. (2017). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert, Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)*, 6. überarb. Auflage, hogrefe.
Impulse für Gesundheit im Betrieb

Die eigenen Einflussbereiche



Quelle: <https://www.ressourcentraining.org/blog/29-circle-of-influence-ein-effektives-tool-f%C3%BCr-den-neustart-2.html> in Anlehnung an Steve Covey (1989).

Impulse zur Stärkung der psychischen Gesundheit



Gespräch suchen

Wem teile ich mit, wenn ich mich freue oder wenn es mir schlecht geht?
Wer hört mir zu?



Lebensstil beachten

Wie kann ich Bewegung, Entspannung und ausgewogene Ernährung in meinen Alltag einbauen?



Selbstwert erkennen

Wo bin ich mit mir zufrieden?
Was ist mir in letzter Zeit gelungen?



Beziehungen pflegen

Mit wem fühle ich mich wohl und akzeptiert?
Mit wem möchte ich meine Freizeit verbringen?



Neues entdecken

Was möchte ich gerne lernen?
Wo kann ich mich kreativ ausleben?



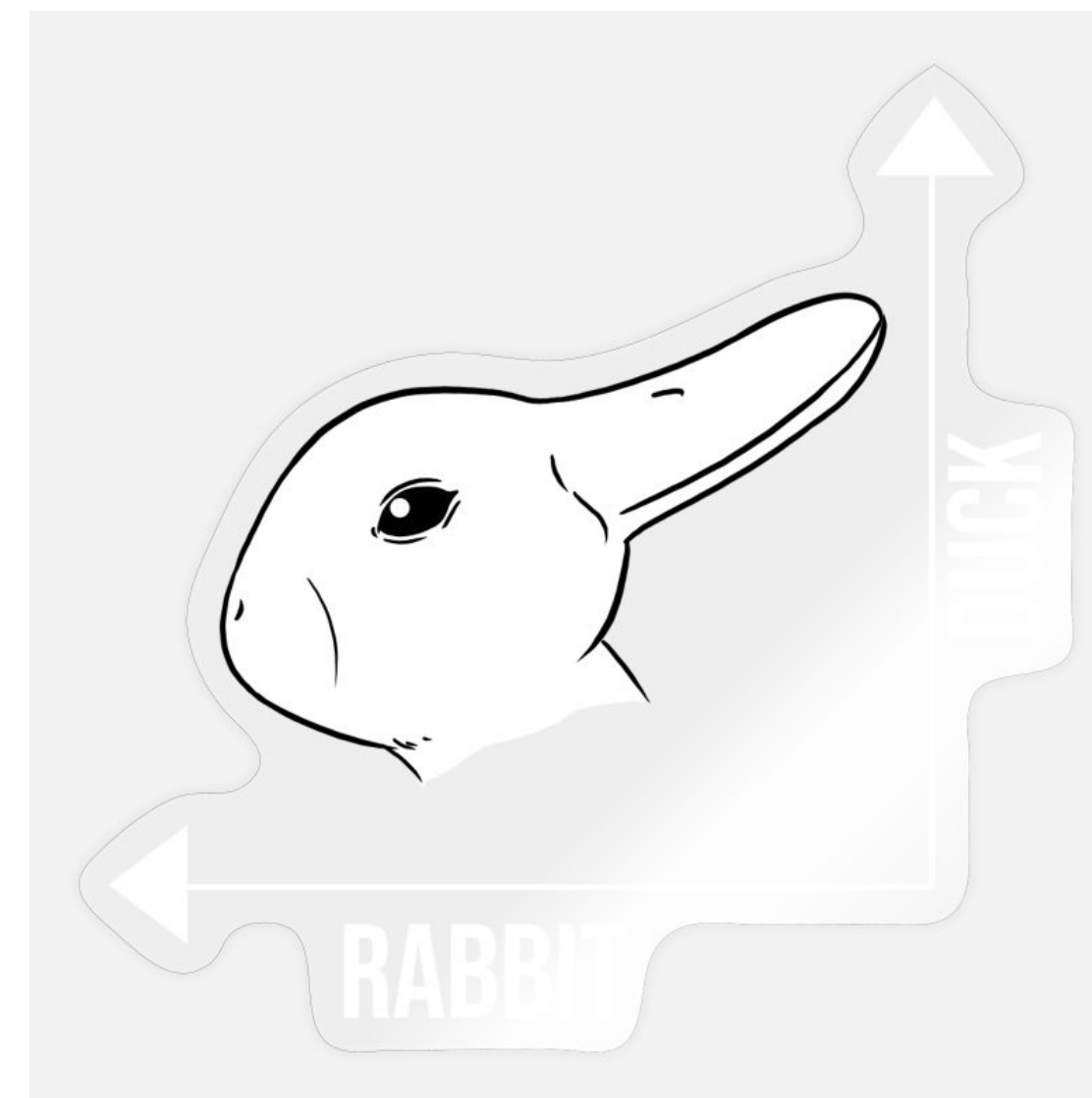
Unterstützung annehmen

Kann ich um Hilfe fragen und sie annehmen, wenn ich sie brauche?
An wen wende ich mich, wenn es mir nicht gut geht?

Quelle: <https://www.wie-gehts-dir.ch/impulse-fuer-die-psyche>.

Selbstfürsorge

- Reflexion der Denkmuster.
- Achtsamkeit auf Körper-Signale.
- Bewusste Kommunikation – wie wir sprechen beeinflusst unser Denken und unsere Gefühle.
- Regeneration: was tut mir gut? Kenne ich mich selbst?
- Beziehungen: wer tut mir gut? Ideen: Netzwerk-Raster, Beziehungs-Tagebuch?
- Umgang mit Schwächen, Fokus auf Stärken, was läuft gut? Idee: Dankbarkeits-Tagebuch?
- Kreativität und Perspektivenwechsel zulassen.



Quelle: <https://www.spreadshirt.ch/shop/design/>.

Verschiedene Handlungsfelder im Setting Betrieb

- Schutzfaktoren:
 - Flexible Arbeitszeitmodelle und Betriebsstrukturen – soweit möglich.
 - Z.B. Teams organisieren Planung selbst.
 - Absenzenmanagement, Rückkehrgespräche.
 - Ganzheitlichkeit der Aufgaben, klare Prozesse/Abläufe.
 - Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung im Betrieb.
 - Allgemeine Wertschätzung, Betriebskultur, No-Gossip-Kultur, Fehler-/Feedback-Kultur.
 - Austauschgefässe innerhalb der Teams, innerhalb der Führung.
 - Z.B. Retrospektiven, Meta-Ebene „wie läuft die Zusammenarbeit?“.
 - Hospitationen, Interventionen.
 - Erfahrungsaustauschtreffen.

Gesprächskultur im Betrieb

- Wichtigkeit sozialer Support privat wie beruflich.
 - Lobkarten.
 - Ressourcendusche: Mini-Übung.
- Vernetzung und Unterstützung für schwierige Gespräche, Anlaufstellen kennen.
 - Wie-geht's-Dir-Kampagne für Betriebe mit Material (z.B. Emotionen-ABC als Einstieg nutzen, Gefühle benennen können, auch als Führungskraft.).
 - Gewaltfreie Kommunikation (M.B. Rosenberg): wertschätzend.
 - Compasso: rechtliche und inhaltliche Inputs und Gesprächstipps.
 - Gesundheitsförderung Schweiz:
<https://friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox> / <https://friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit>.

Vor dem Gespräch

Beachte deine eigene Stimmung. Such das Gespräch dann, wenn du dich gut fühlst und du es dir zutraust.

Überleg dir einen geeigneten Zeitpunkt.

Gespräche mit Tiefgang nehmen Zeit in Anspruch. Beginn also kein Gespräch, wenn du oder dein Gegenüber nach 10 Minuten wieder los müsst. Manchmal hilft es, zu fragen, wann die Person Zeit für ein Gespräch hat.

«Ich möchte gerne in Ruhe mit dir reden. Wann hättest du mal Zeit?»

Finde einen geeigneten Ort. Ihr solltet ungestört sein und euch beide wohlfühlen. Vielen Menschen fällt es im Gehen leichter, über schwierige Dinge zu sprechen. Allenfalls könnte ein Spaziergang eine gute Gelegenheit sein.

«Ich brauche wieder mal frische Luft. Begleitest du mich auf einen Spaziergang?»

Im Gespräch

So kannst du anfangen:

«Ich mache mir Sorgen um dich, du wirkst in letzter Zeit etwas bedrückt.»

«Es beschäftigt mich, dass du nicht mehr an unsere Treffen kommst. Geht es dir nicht so gut?»

«Ich habe gehört, dass dein Mann krank ist. Ich stelle mir das sehr belastend vor. Wie geht es dir dabei?»

Es ist o.k., wenn es nicht klappt. Es ist möglich, dass dein Gegenüber nicht auf dein Gesprächsangebot einsteigt. Nimm es nicht persönlich. Vielleicht fühlt sich die andere Person momentan nicht in Stimmung oder vielleicht muss sie erst Mut fassen. Versuch es später wieder.

«O.k., das verstehe ich. Würde es dir ein anderes Mal besser passen?»

Die Wichtigkeit der Führung – gesundheitsorientiert



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz in Anlehnung an Franke, Vincent & Felfe (2011), *Gesundheitsbezogene Führung*, Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt, ein Handbuch. Hogrefe. S. 371-392.

Melden Sie sich für den Newsletter an:



Folgen Sie uns auf LinkedIn:



Bleiben Sie auf dem Laufenden!