

Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz



Gespräch suchen

Vorbemerkungen

Dieses Dokument wurde im Rahmen der «Wie geht's dir?»-Kampagne erarbeitet. In der Kampagne duzen wir die Menschen, die wir ansprechen. Aus diesem Grund, und weil in vielen Unternehmen eine Du-Kultur herrscht, sind die Texte in der Du-Form formuliert. Sollte das nicht passend sein, ist es erlaubt, die Texte zur Sie-Form umzuformulieren.

Aufbau des Dokuments

Im Dokument werden die sechs Impulse zur Stärkung der psychischen Gesundheit beleuchtet. Zu jedem Impuls steht einleitend eine kurze Beschreibung. Danach folgen jeweils für die Mitarbeitenden und die Führungskräfte Ausführungen zu den Impulsen sowie Reflexionsaufgaben und Tipps zur Stärkung der psychischen Gesundheit. Zum Schluss werden weiterführende Informationen aufgeführt.

Verwendung des Dokuments

Das Dokument darf als Ganzes oder Inhalte auszugsweise verwendet werden. Als Quelle ist anzugeben: Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, «Wie geht's dir?»-Kampagne, 2024.

Das Dokument darf für die eigene Verwendung gebrandet werden. Für ein Logo ist links in der Kopfzeile des Titelblattes Platz vorgesehen.

Es ist erlaubt, das Dokument mit betriebsinternen, weiterführenden Informationen oder Anlaufstellen zu ergänzen.

März 2024

Redaktion

Eveline Bucheli, Stadt Luzern, Dienstabteilung Personal, Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nadine Bürgi, Mitarbeiterin Psychische Gesundheit, Kanton Aargau

Eva Keller-Hunkeler, Leiterin Forum BGM Zürich

Pim Krongrava, Programmleiterin Psychische Gesundheit, Kanton Nidwalden

Beatrice Neff, Angebotsleitung «Psychische Gesundheit», Perspektive Thurgau

Christa Schwab, Programmleiterin Psychische Gesundheit, Kanton Luzern

Muriel Weber, Leiterin Fachstelle BGM, Kanton Luzern

Entwickelt auf Grundlagen von Prävention und Gesundheitsförderung Kanton Zürich,

www.gesundheitsfoerderung-zh.ch

Mehr Informationen zu psychischer Gesundheit und «Wie geht's dir?»-Kampagne:
www.wie-gehts-dir.ch

Gespräch suchen



Sich ehrlich, vertrauensvoll und authentisch austauschen zu können, wirkt entlastend und schafft Verbundenheit - auch am Arbeitsplatz. Eine offene Gesprächskultur im Team schafft eine Basis für starke Beziehungen und den Umgang mit herausfordernden Situationen. Für ein gelingendes Gespräch ist es wichtig, sich Zeit zu nehmen, aufmerksam zuzuhören und dem Gegenüber zu signalisieren: "Ich möchte dich verstehen."

1.1 Impulse für Mitarbeitende

Wer die Beziehungen zu seinen Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten regelmässig pflegt, schafft Verbundenheit und fördert eine positive Stimmung im Team. Ein vertrauensvolles Verhältnis untereinander begünstigt eine offene Gesprächskultur. Es wird möglich, sich auch dann auszutauschen, wenn etwas störend wirkt oder nicht wie gewünscht verläuft. Sei es, um Probleme zu lösen oder um ein offenes Ohr und Verständnis zu finden - persönliche Gespräche sind das Mittel der Wahl. Es braucht Mut, kritische Punkte anzusprechen. Nicht darüber zu reden und nicht darauf angesprochen zu werden, bedeutet, mit der Belastung allein zu bleiben. Es ist deshalb wichtig, Belastendes besprechen und Erfreuliches miteinander teilen zu können.

1.1.1 Reflexionsaufgaben



- Habe ich mir heute schon Zeit genommen, um mit einer Kollegin oder einem Kollegen zu sprechen?
- Gibt es jemanden in meinem Team oder ausserhalb der Arbeit, mit dem ich mich gerne über Persönliches austausche?
- Beschäftigt mich schon länger etwas bei der Arbeit? Mit wem kann ich darüber sprechen?
- Habe ich ein offenes Ohr für andere?
- Wer teilt seine Erlebnisse mit mir?

1.1.2 Tipps zum Ansprechen von belastenden Situationen



- Bereite dich auf das Gespräch vor und überlege, wie du es angehen möchtest.
- Wähle einen Ort, an dem das Gespräch ungestört unter vier Augen stattfinden kann.
- Sprich unterschiedliche Erwartungen, Sichtweisen, Störfaktoren etc. direkt an.
- Formuliere dein Anliegen mit einer Ich-Botschaft, zum Beispiel: "Ich fühle mich ungerecht behandelt, weil..."

- Fokussiere dich darauf, eine gemeinsame Lösung zu finden statt auf die Ursache oder Schuldzuweisungen.
- Lass das Gegenüber ausreden und höre zu. Dasselbe darfst du auch für dich einfordern.
- Wenn das Gespräch nicht zielführend ist, überlege dir alternative Schritte. Zum Beispiel ein weiteres Gespräch mit der betreffenden Person zu einem anderen Zeitpunkt oder ein Gespräch mit der vorgesetzten Person.
- Grenze dich freundlich ab, wenn du den Eindruck hast, dass dich jemand (emotional) überbeansprucht.
- Das ganze Team leidet darunter, dass es jemandem schon länger nicht gut geht, aber nichts passiert? Suche das Gespräch, wenn du einen guten Kontakt zur Person hast und sage, dass du dir Sorgen machst. Wenn das keine Erleichterung bringt, oder wenn die Beziehung zur betroffenen Person nicht besonders gut ist, informiere deine vorgesetzte Person über den Leidensdruck.

1.2 Impulse für Führungskräfte

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat einen Einfluss auf die Mitarbeitenden. Es ist wichtig anzusprechen, wenn du als Führungskraft bemerkst, dass es einer Mitarbeitenden Person nicht gut geht oder etwas nicht gut läuft. Ein wertschätzendes, klares Gespräch bildet die Grundlage für die gemeinsame Suche nach Lösungen und entlastet das gesamte Team. In solchen Situationen fühlst du dich vielleicht stark gefordert, weil du befürchtest, sofort Lösungen präsentieren zu müssen oder Mitarbeitenden zu nahe zu treten. Es fällt leichter, solche Gespräche zu führen, wenn du dich auch ohne bestimmten Anlass zwischendurch nach dem Wohlergehen deiner Mitarbeitenden erkundigst. Durch regelmässige Gespräche über die (psychische) Gesundheit und Belastungen signalisierst du, dass diese Themen im Betrieb einen Platz haben und ernst genommen werden. Zeige, dass dir deine Mitarbeitenden als Menschen wichtig sind, nicht nur als Arbeitskräfte. Wenn Führungskräfte gelegentlich offen über ihre eigenen Freuden und Belastungen sprechen, hat dies eine grosse Signalwirkung im Betrieb.

1.2.1 Reflexionsaufgaben



- Wie oft erkundige ich mich nach dem Wohlergehen meiner Mitarbeitenden? Nehme ich mir dann auch die Zeit, die Antworten anzuhören?
- Wage ich es Auffälligkeiten, Beobachtungen usw. anzusprechen? Wenn nicht, was hat mich bisher daran gehindert? Wie könnte ich dies ändern?
- Wie denke ich über Mitarbeitende, deren Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist?
- Spreche ich über meine Freuden und Belastungen? Mit wem spreche ich darüber? Wer ist für mich da?

1.2.2 Tipps zum Ansprechen von belastenden Situationen



- Wenn ein Gespräch nötig ist, warte nicht auf den richtigen Zeitpunkt, sondern schaffe eine passende Gelegenheit.
- Erläutere den Mitarbeitenden, warum es wichtig ist, über psychische Gesundheit und Belastungen zu sprechen. Es geht nicht darum, das Arbeitsverhältnis in Frage zu stellen, sondern Hilfe anzubieten und aufzuzeigen, wie die psychische Gesundheit gefördert werden kann.
- Wenn du selbst unter Erschöpfung leidest, suche dir Hilfe - ob intern oder extern. Das ist in Ordnung und hilft dir zu gesunden.

1.3 Weiterführende Information

- Gesprächstipps "Wie geht's dir?": <https://www.wie-gehts-dir.ch/gespraechstipps>
- Tool-Kit "Wie geht's dir?" für Betriebe: <https://www.wie-gehts-dir.ch/toolkit-fuer-arbeitgebende>
- Video zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz: <https://www.youtube.com/watch?v=LcgMbdevFIk>
- Drüber reden! Aber wie? (Forschungsprojekt): <https://drueberreden.ch/>
- INQA Gesprächsleitfaden: <https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/gesunde-arbeitsorganisation/offen-darueber-sprechen.html>
- Weitere Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sind hier aufgeführt: [Toolkit für Arbeitgebende | Wie geht's dir?](#)