

6 IMPULSE FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Anleitung für Führungskräfte

Die 6 Impulse sind als Denkanstoss für den Alltag gedacht. Sie geben Anregungen, wie die einzelne Person ihre psychische Gesundheit pflegen kann. Ebenso können die 6 Impulse zur Stärkung der psychischen Gesundheit im Teamalltag genutzt werden. Über die nächsten Jahre werden die 6 Impulse schrittweise für die Verwaltungsangestellten des Kantons Luzerns lanciert. Im Folgenden wird eine mögliche Anwendung für den Teamalltag beschrieben:

6 Impulse in der Teamsitzung

1. Team informieren

Erklären Sie dem Team, dass Sie während einer bestimmten Zeit gerne das Thema psychische Gesundheit im Teammeeting aufnehmen würden. Betonen Sie, dass es darum geht, im Team etwas füreinander zu tun und gemeinsam (noch) stärker zu werden, und nicht um die Verfassung einzelner Personen.

Einverständnis vom Team einholen

Kommunizieren Sie dem Team die Auseinandersetzung mit den 6 Impulsen als Angebot. Dieses darf vom Team auch abgelehnt werden. Wenn die Bereitschaft vom Team nicht da ist, bringt es nicht viel, mit den 6 Impulsen zu arbeiten. Sie können auch einen ersten Versuch als Experiment deklarieren und danach das Team entscheiden lassen, ob es weiterfahren will.

2. Umsetzung

Die Impulse können beispielsweise an einer Teamsitzung folgenden dermassen umgesetzt werden:

1. (a) Brainstorming zum Impuls durchführen (Variante 1)

Das Team macht ein kurzes Brainstorming zum entsprechenden Impuls: Wie zeigt sich der Impuls auf Teamebene? Die Ideen werden schriftlich festgehalten, so dass sie für alle ersichtlich sind (Whiteboard, Flipchart o.ä.).

1. (b) Impulsfragen (Reflexionsaufgaben) gemeinsam diskutieren (Variante 2)

Das Team diskutiert mit Hilfe der Fragen des jeweiligen Impuls-Dokuments, wie sich der ausgewählte Impuls im Teamalltag zeigt. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten.

2. Auf Skala einordnen

Auf einem grossen Papier oder Flipchart wird eine Skala von 1-10 aufgezeichnet. 1 bedeutet schlechte Umsetzung des Impulses, 10 bedeutet sehr gute Umsetzung. Erläutern Sie die Skala und lassen Sie jedes Teammitglied ein Kreuz auf der Skala setzen, wie gut es nach seiner Einschätzung dem Team gelingt, den Impuls im Arbeitsalltag umzusetzen. Wichtig: Diese Einschätzungen sind sehr subjektiv. Daher bitte keine Mittelwerte berechnen, sondern den Einzelnen zuhören, wie sie zu ihrer Einschätzung kommen.

3. Lösungsorientierte Fragen stellen

Folgende lösungsorientierte Fragen können die Diskussion untereinander anregen:

- Was macht es aus, dass wir auf X (Skalenwert 2-10) stehen und nicht bei einer 1 sind? Was läuft also bereits gut?
- Angenommen, die Situation würde sich um einen Punkt auf der Skala verbessern, woran würde man das merken? Woran noch? Was würden wir konkret anders tun beim Wert X?
- Was für Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Was könnten wir konkret tun, um die Ideen im Teamalltag umzusetzen (Massnahmen)?

4. Massnahmenplan aufstellen

Die Massnahmen festhalten: Wer macht was bis wann und wann wird die Umsetzung durch wen überprüft?