

Protokoll Sitzung des Arbeitskreises Betriebliche Gesundheitsförderung

Datum: 26. April 2022 von 15.00 bis 17.00 Uhr

Ort: virtuell via Zoom

Moderation: Detlef Kuhn (ZAGG, Arbeitskreis-Sprecher)

Protokoll: Anne Jerratsch (Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.)

TOP o Begrüßung durch Detlef Kuhn und Vorstellungsrunde?

Christian Lusch (Sport-/Gesundheitspark Berlin), Christian Pfaller (Motio Berlin), Marina Diané, Robert Meyer (AOK Nordost), Patricia Lück (AOK BV), Anne Jerratsch (GesBB, Protokoll)

TOP 1

Vortrag Patricia Lück „Stärken stärken: Positive Psychologie im BGM“

- **Stärken: Wichtigstes Werkzeug im Job** (Betonung von Stärken sehr wenig ausgeprägt, von Schwächen viel eher)
- Positive Psychologie „wie ein Pinguin im Wasser“ – kann nicht fliegen, aber seine eigentliche Stärke ist Schwimmen
- „Signaturstärke“ hat man schon als Kind, muss nicht erlernt werden (nicht wie eine Qualifikation, die man erwerben muss), essentieller Bestandteil des eigenen Selbstbildes, erzeugen auch Spaß („Flow“), energetisierend, „das bin einfach ich“, „ich kann nicht anders als die Dinge so zu tun“
- Positive Psychologie: Was ist gut und richtig an mir, was passt gut? („Flourishing“),
- Wie kann eine positive Psychologie aufrechterhalten werden? Wie kann Entwicklung und Wachstum gestärkt werden? (=„Wissenschaft vom erfüllten und gelingenden Leben“),
- Lässt auch Konflikte, negative Gefühle zu
- man versucht sie, durch ein Gegengewicht an positiven Faktoren zu verbessern: positive Psychologie ist NICHT positives Denken
- **PERMA-Modell:** Wachstumsfaktoren der positiven Psychologie.:

P: Positive Emotionen (wahrnehmen und fördern)

E: Engagement (Persönliche Stärken einsetzen, Flow erleben)

R: Relationship (Beziehung aufbauen)

M: Meaning (Sinn der Arbeit entdecken, ausbauen)

A: Accomplishment (Leistungen und Erfolge planen und umsetzen)

- Allgemeine positive Emotionen: Dankbarkeit, Freude, Gelassenheit, Liebe.., negative Gefühle bleiben meist langfristiger (in Erinnerung)
- Dankbarkeit im Team fördern: als Teamgedanke (wenn angeordnet, funktioniert es eher nicht)

- Flow: eigene Fähigkeiten passen perfekt zum Anspruch der Tätigkeit, Bsp.: Musik, Sport, Hobby, (Job?) → richtige Aufgabe definiert

Kommunikation:

Über Sinn reden, macht Sinn (bspw: BSR Berlin: Mitarbeitende einbinden, wir „sorgen“ für euch): Arbeit als sinnvoll und wichtig erleben, positive Emotionen, höhere Bereitschaft zur Veränderung zeigen, (führt auch zu geringerem Krankenstand)

- Erfolge im Team sichtbar machen: **What went well?** Methode nach Nico Rose
- (**Tadaa-Liste** statt Todo: Was wurde geschafft?), was können wir lernen, was war mein Anteil, wie können wir das reproduzieren und transferieren auf unsere Arbeit?
- Positive Psychologie in Unternehmen: Beschäftigte sind bis zu 31 % produktiver, 37 % höhere Verkaufsraten, Arbeitskultur ist positiv, weniger Fehltage, gesteigerter Einsatzwillen, -freude

TOP 2

Diskussion

- **Lück:** Ressourcen stärken im Betrieb, ABER: meistens ist die Belastung doch ausschlaggebender (Konflikt mit Chef, Belastung durch zu viel Arbeit...),
- Ressourcenstärkung könnte durch Einsatz von positiven Tools besser zum Einsatz kommen
- Positive Leadership, gesundheitsgerechte Führung: zentrale Stellschrauben für BFG

- **Christian Pfaller:** Fan von positiver Psychologie, erlebt in Unternehmen/Schichtarbeit: Belastungen überwiegen bei den Mitarbeitern trotz oberflächlicher Haltungseinnahme, positive Grundhaltung muss vorhanden sein
- **Robert Meyer:** einfacher für viele, Probleme abzubauen, als zu schauen, wie man grundlegend etwas verändern kann. Weiter fördern, kommunizieren, dass die MA es wahrnehmen, die Idee wird vertreten, dass über je mehr Potentiale ich verfüge, umso besser kann ich die Lösung finden

- **Lück:** Rahmenbedingungen muss gegeben sein: Überzeugung: Arbeit an Kommunikation, Wertschätzung, Führung muss ebenso effektiv sein, wie die Probleme lösen zu wollen, aber Stärken werden nicht ausschließlich gefördert, sondern eher die Defizite ausgebügelt, auch: Führung anders ausbauen
- **Meyer:** Erfolge erzielen, Unternehmen ermuntern, diesen Weg zu gehen
- **Lück:** Forderung: wir brauchen insgesamt mehr Ressourcen!
- **Pfaller:** ich kümmere mich um Prävention, Rest ist aus der Situation/Belastung heraus, „Gefährdungsbeurteilung“ wird eingesetzt
- **Lück:** Viel Sensibilisierungsarbeit nötig, kann sich gut ergänzen lassen mit kleineren Tools, Lit.-Tipps, Broschüre wird erscheinen auch für Multiplikatoren (ggf. digital versandt)
- **Kuhn:** BGM, positive Psychologie: Begriffe mit Erklärungsnotwendigkeit = daher hohe Hürde, anfängliche skeptische Haltung, die abschreckt (New Work, agiles Arbeiten, pos. Psychologie ...), Beschreibungen und Konzepte nochmal auf Akzeptanz/Annehmbarkeit prüfen.
- **Meyer:** Vorhaben brauchen einen fruchtbaren Boden: Settings sehr unterschiedliche, Thema muss platziert werden je nach Unternehmen. Wer ist empfänglich dafür?

(Land/Stadt ...); wenn es vor Ort niemanden gibt, der die Begeisterung teilt, wird es schwer. Was für Chancen bietet das? Was für Risiken? Wie wird es praktisch umgesetzt?

- **Lück:** Erwartungshaltung erfüllen: vorhandene bedienen, anfangen sie zu relativieren, auch Ressourcen in den Vordergrund stellen. Wahrscheinlich: wenn man Defizite abstellt, gibt es wahrscheinlich schnell mehr Erfolge, aber langfristig müsste man sich für positive Psychologie Zeit nehmen und sich auf neue Dinge einlassen.
- **Meyer:** Belegschaft muss Gespür entwickeln: ist es glaubhaft, was hier gerade passiert? Mitarbeitende entwickeln Zugang dazu

TOP 3

Verabschiedung

- folgende Termine
- Neuerungen/Aktuelles, Veranstaltungen,
- Evtl. Projekte noch einmal separat vorstellen bei künftigen Terminen, Thema kleine Unternehmen (schon oft bearbeitet)