

**Wie  
geht's  
dir?**

# **Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz**



**Gespräch suchen**



**Beziehungen pflegen**



**Unterstützung annehmen**



**Lebensstil beachten**



**Selbstwert erkennen**



**Neues entdecken**

## **Vorbemerkungen**

### Anrede

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](http://www.gesundheitsfoerderung-zh.ch)

Mehr Informationen zu psychischer Gesundheit und «Wie geht's dir?»-Kampagne: [www.wie-gehts-dir.ch](http://www.wie-gehts-dir.ch)

# 1. 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."

## 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.

## 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?

## 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.

## 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.

## 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?

## 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.

## 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=LcgMbdevFlk>
- Drüber reden! Aber wie? (Forschungsprojekt): <https://drueberreden.ch/>
- INQA Gesprächsleitfaden: <https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/gesunde-arbeitsorganisation/offen-darueber-sprechen.html>

## 2. Beziehungen pflegen



Soziale Unterstützung und wertschätzende Beziehungen sind grundlegende Bausteine für eine positive und wohlwollende Teamatmosphäre. Beziehungen beruhen auf Gegenseitigkeit und müssen gepflegt werden. Durch den Austausch von Erfahrungen, das Knüpfen neuer Kontakte und das Aufrechterhalten alter Beziehungen sowie eine wohlwollende Haltung zueinander wird eine gemeinsame Vertrauensbasis geschaffen. Diese Vertrauensbasis hilft auch in schwierigen Situationen den Kontakt aufrechtzuerhalten und von gegenseitiger Unterstützung zu profitieren. Dadurch entsteht ein Gefühl von Sicherheit, und das Wohlbefinden steigt nachweislich.

### Impulse für Mitarbeitende

Sich am Arbeitsplatz in einem Team unterstützt und getragen zu fühlen, ist von grosser Bedeutung für die psychische Gesundheit. Wenn Kolleginnen und Kollegen sich darauf verlassen können, dass du in einer stressigen Situation für sie da bist, dann ist das die beste Voraussetzung, dass auch jemand für dich da ist und dir hilft, wenn du von Stress überwältigt wirst. Es ist dabei entscheidend, wie Beziehungen im Alltag gelebt werden. Wie die Haltung einander gegenüber ist, wie Schnittstellen gehandhabt werden und Austausch gefördert wird. Es benötigt oft nur kleine Gesten, um Beziehungen aufrechtzuerhalten und zu pflegen. Ein einfaches Dankeschön, ein Kompliment oder ein kurzer Smalltalk während der Kaffeepause können bereits viel bewirken.

### Reflexionsaufgaben



- Mit wem stehe ich bereits in regelmässigem Kontakt am Arbeitsplatz? Mit wem würde ich gerne mehr in Kontakt treten?
- Welche beruflichen Beziehungen sind für mich besonders wertvoll?
- Wann habe ich das letzte Mal den Austausch gesucht oder mich anderweitig beteiligt?
- Möchte ich mich öfter beteiligen oder austauschen? Wenn ja, in welcher Form? Wer könnte mich dabei unterstützen?
- Mit wem kann ich bei der Arbeit auch mal lachen und unbeschwert sein?

### Tipps für das Pflegen von Beziehungen



- Ein simples Kompliment ist nicht nur einfach, sondern erfreut auch deine Kolleginnen und Kollegen.
- Ein offenes Ohr für andere zu haben, ist viel wert. Wenn du dich danach aber ausgelaugt und erschöpft fühlst, darfst du dich bei solchen Begegnungen auch zurücknehmen und diese abklemmen.

- Überlege dir, wie du selbst gerne angesprochen wirst und gehe so auf andere zu.
- Beteiligung muss nicht immer ein Weihnachtsapéro oder Teamausflug sein, auch eine Kaffeepause ist eine Form von Beteiligung. Diese kleinen Begegnungen können den Boden für tieferen Austausch bereiten.

## Impulse für Führungskräfte

Gegenseitige Unterstützung im Team und durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz ist wertvoll. Sie schafft psychologische Sicherheit und Zufriedenheit. Als Führungskraft hast du die Möglichkeit, tragfähige Teambeziehungen zu fördern, die eine gute Zusammenarbeit ermöglichen und zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen können. Eine Voraussetzung dafür ist ein guter Kontakt zwischen den Teammitgliedern untereinander und mit der vorgesetzten Person. Wenn Mitarbeitende sich zugehörig und eingebunden fühlen, erleben sie weniger Stress, sind weniger erschöpft und zufriedener mit ihrer Arbeit.

## Reflexionsaufgaben



- Wo beziehe ich meine Mitarbeitenden häufig ein, wo dürfen sie aktiv mitreden und mitentscheiden? Wo könnte ich sie öfters miteinbeziehen?
- Welche Schnittstellen bestehen zwischen Teams und wo können welche geschaffen werden?
- Welche Austauschgefässe gibt es innerhalb des Teams? Wie können diese weiter gefördert werden?
- Welche Projekte können den Kontakt im Team fördern? Gibt es Möglichkeiten, diese auszubauen oder auf ein anderes Projekt zu übertragen?
- Sprechen mich meine Mitarbeitenden aktiv an, wenn sie Hilfe benötigen? Wenn nicht, woran könnte das liegen?

## Tipps für das Pflegen von Beziehungen



- Mitbestimmung ist ein zentraler Faktor der Mitarbeitendenzufriedenheit. Besonders bei Themen wie Arbeitszeit und Arbeitsklima bleibt ein grosser Gestaltungsspielraum.
- Nimm bei der Aufgabenverteilung Rücksprache mit dem Team, um die zeitlichen Möglichkeiten jedes Mitarbeitenden abzuholen.
- Erkundige dich von Zeit zu Zeit, wie es deinen Mitarbeitenden geht. Insbesondere dann, wenn du weisst, dass jemand privat eine schwierige Zeit hat.
- Führe regelmässige Austauschmöglichkeiten ein, vor allem bei Schnittstellen verschiedener Fachbereiche.
- Auch wenn die Entscheidungsbefugnis bei dir liegt, lohnt es sich, das Team miteinzubeziehen. Besonders dann, wenn es um die Gestaltung und Organisation der Arbeit geht.

## Weiterführende Information

- [www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit/aktionsfelder/teambildung-unterstuetzt-](http://www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit/aktionsfelder/teambildung-unterstuetzt-)

[tragfaehige-beziehungen](#)

- [www.wie-gehts-dir.ch/toolkit-fuer-arbeitgebende](http://www.wie-gehts-dir.ch/toolkit-fuer-arbeitgebende)
  - [www.suva.ch/de-ch/praevention/beratung-kurse-und-angebote/praeventionsberatung/bgm-betriebliches-gesundheitsmanagement/gesund-fuehren](http://www.suva.ch/de-ch/praevention/beratung-kurse-und-angebote/praeventionsberatung/bgm-betriebliches-gesundheitsmanagement/gesund-fuehren)
  - [www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit/aktionsfelder/positive-emotionen-sind-gut-fuers-team](http://www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit/aktionsfelder/positive-emotionen-sind-gut-fuers-team)
- 

### 3. Unterstützung annehmen



Es hängt stark von der Betriebskultur, vom Team und von der Führungsperson ab, ob Mitarbeitende es wagen, im Arbeitsumfeld Themen wie Überforderung oder belastende Situationen anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Wer schon erlebt hat, dass jemand anderes im Betrieb in einer solchen Situation nicht im Stich gelassen wurde, dem wird es leichter fallen, ebenfalls Unterstützung zu suchen.

#### Impulse für Mitarbeitende

Manchmal kommt es vor, dass man alleine einfach nicht weiterkommt. Wer kennt nicht das Gefühl, an einer Aufgabe zu sitzen und festzustecken? Da bietet es sich an, eine Kollegin oder einen Kollegen um Hilfe zu fragen. In aller Regel teilen Menschen ihr Wissen bereitwillig und unterstützen andere gern. Bei kleineren Anliegen zögern die meisten von uns auch nicht dabei, um Hilfe zu bitten.

Die Hemmschwelle liegt höher, wenn man sich im Arbeitsalltag über längere Zeit beeinträchtigt oder belastet fühlt. Warte dennoch nicht zu, bis deine Grenzen definitiv überschritten und deine Energiespeicher völlig leer sind. Besonders in dieser Situation zeugt es von Eigenverantwortung, frühzeitig aktiv zu werden und zum Beispiel das Gespräch mit der vorgesetzten Person zu suchen. Einerseits fühlt man sich dadurch erleichtert, andererseits lassen sich so auch schneller Lösungen finden, damit es dir wieder besser geht. Wer sich nicht sicher über die Reaktion ist, kann die persönliche Einstellung der Mitarbeitenden oder Vorgesetzten bei einem unverfänglichen Gespräch ausloten. Du kannst zum Beispiel fragen: „Hast du den Artikel zu Burn-out auch gelesen?“

#### Reflexionsaufgaben



- Hilfe ich gerne, wenn jemand um Unterstützung nachfragt?
- Frage ich selber ungezwungen nach Hilfe oder habe ich das Gefühl, ich müsse alles selber bewältigen?
- In welchen Situationen möchte ich zukünftig früher um Hilfe fragen?
- Wem am Arbeitsplatz kann ich mich anvertrauen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen?
- Welche Haltung habe ich gegenüber psychischen Beeinträchtigungen?

## Tipps



- Hol dir fachkundige Hilfe, wenn du aus einem Energietief nicht mehr herausfindest. Die Fähigkeit, sich zu regenerieren, ist bei psychischen Belastungen reduziert. Es ist deshalb selten so, dass sich die Dinge von selbst zum Guten wenden.
- Du tust nicht nur dir selbst etwas zuliebe, sondern entlastest auch dein gesamtes Umfeld, wenn du dich in länger andauernden Belastungssituationen in eine Beratung begibst. So verhinderst du auch, dass sich die Situation weiter verschlimmert oder eine mögliche Erkrankung chronisch wird.
- Sprich bei Schwierigkeiten und Problemen im Betrieb deine vorgesetzte Person an. Vielleicht möchtest du zuerst lieber mit jemand anderem ein vertrauliches Gespräch führen, zum Beispiel mit der zuständigen Personalverantwortlichen.

## Impulse für Führungskräfte

Wenn jemand um Hilfe bittet, wird dies vor allem im beruflichen Umfeld schnell mal als Schwäche ausgelegt – oder so wird es zumindest oft befürchtet. Daher braucht es für Mitarbeitende viel Mut, Belastungen frühzeitig anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Schätze es daher, wenn jemand diesen Schritt wagt und bedanke dich für das Vertrauen, das die Person dir entgegenbringt. So förderst du ein wohlwollendes Klima im Betrieb.

Noch immer ist das Thema psychische Belastungen in der Arbeitswelt ungewohnt und löst bisweilen Verunsicherung aus. Vielleicht stellst du dir daher die Frage, wie du auf ein solches Anliegen reagieren kannst. Wichtig zu wissen: Es wird nicht von dir erwartet, dass du die Schwierigkeiten umgehend aus dem Weg räumst. Je nach Situation kann es vielmehr sinnvoll sein, wenn sich Mitarbeitende und Führungskraft zunächst Gedanken machen und mögliche Lösungen ein paar Tage später miteinander besprechen. Zentral ist im ersten Gespräch vor allem, dass du die Mitarbeitenden, die sich an dich wenden, ernst nimmst und ihnen gut zuhörst. Leg zum Schluss des Gesprächs auch verbindlich den nächsten Schritt fest (z.B. ein weiteres Gespräch).

Auch Führungskräfte dürfen im Übrigen Hilfe anfordern, wenn sie unsicher bezüglich des weiteren Vorgehens sind oder wenn sie sich Entlastung wünschen. Werden Expertinnen oder Experten früh hinzugezogen, können diese belastete Mitarbeitende rechtzeitig unterstützen, gleichzeitig die Vorgesetzten beraten und das Team insgesamt entlasten.

## Reflexionsaufgaben



- Wie offen ist in meinem Betrieb der Umgang mit psychischen Belastungen? Wie offen ist die Haltung in meinem Team?
- Wie reagiere ich, wenn sich mir jemand mit einer psychischen Belastung anvertraut?
- Welche vertraulichen, internen und externen Ansprechpersonen stehen mir zur Verfügung?
- Wie gut kann ich in meiner Rolle als Führungskraft Hilfe in Anspruch nehmen? Was hindert mich gegebenenfalls daran? Wie könnte ich das ändern?

## Tipps



- Du kannst nur Lösungen für arbeitsplatzbezogene Belastungen anbieten. Wenn es mehr braucht, weil sich die Belastung auch im Privatleben zeigt oder dort ihre Ursache hat, verweise auf andere Ansprechpartner (Hausarzt, Beratungsstellen).
- Psychisch belastete Menschen sind besonders verletzlich. Dulde deshalb keine Sprüche, die zu deren Lasten gehen.
- Informiere dich über das Thema „Psychische Erkrankungen“. Du wirst unter anderem erfahren, dass niemand dagegen immun ist.
- Manchmal eröffnen erst die richtigen Worte den Zugang zu den Mitarbeitenden. Rüste dich mit geeigneten Formulierungen aus, um ein Gespräch zu beginnen und zu führen.

## Weiterführende Information

- Gesprächstipps „Wie geht's dir?": <https://www.wie-gehts-dir.ch/gespraechstipps>
- Broschüre mit Gesprächstipps „Wie geht's dir?": <https://www.wie-gehts-dir.ch/broschueren>
- Beratungsstellen <https://www.wie-gehts-dir.ch/adressen-und-angebote/ich-suche-unterstuetzung>

## 4. Lebensstil beachten



Die Gesundheit von Psyche und Körper ist auch vom Lebensstil abhängig. Körperliche Aktivität und bewusste Ruhephasen füllen den eigenen Energiespeicher. Bewegung ist ein entscheidender Faktor, der die Psyche stärkt, während passive Erholung wie beispielsweise achtsame Atempausen oder kurze Momente der Entspannung ebenso wichtig sind. Im Berufsalltag ist ein sorgfältiger Umgang mit den eigenen Kräften wichtig und aktive Erholung, sei es durch kurze Spaziergänge oder Atemübungen, spielt eine zentrale Rolle. Eine ausgewogene Ernährung und ausreichend Schlaf vervollständigen einen gesunden Lebensstil.

## Impulse für Mitarbeitende

Für sportlich aktive Menschen ist Bewegung ein essenzieller Ausgleich im Alltag, während bewegungsarme Personen möglicherweise erst wiederentdecken müssen, wie wohltuend körperliche Anstrengung sein kann. Der natürliche Bewegungstrieb bringt nicht nur körperliche, sondern auch psychische Vorteile mit sich wie zum Beispiel Abbau von Stress. Nach einer längeren Bewegungspause ist eine behutsame Herangehensweise entscheidend, um Frustration zu vermeiden. Um langfristig gesund und leistungsfähig zu bleiben, sollte die Erholung regelmässig in den Alltag integriert werden. Insbesondere angesichts der ständigen Verfügbarkeit durch digitale Medien und flexibler Arbeitszeiten. Klare Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben sowie die Priorisierung aktiver Erholung über passive Ruhe tragen zu einem ausgewogenen Lebensstil bei.

## Reflexionsaufgaben



- Wie viele Stunden verbringe ich täglich sitzend, stehend oder in Bewegung? Wie kann ich hier mehr Abwechslung in meinen Alltag integrieren?
- Wer in meinem beruflichen Umfeld könnte mich in meinem Umgang mit einem bewussten Lebensstil unterstützen oder sogar mitmachen?
- Wann habe ich mich zum letzten Mal bewusst erholt oder mir bei der Arbeit eine kleine Pause gegönnt?
- Wo gelingt es mir bereits gut, mich sorgfältig auf meine Arbeit zu konzentrieren? Um welche Aspekte meines Lebensstils kümmere ich mich bereits erfolgreich und wie kann ich dies noch weiter ausbauen?
- Wie sieht meine aktuelle Ernährung aus, ist diese ausgewogen? Mit welchen kleinen Veränderungen könnte ich meine Essgewohnheiten in Übereinstimmung mit einem gesunden Lebensstil bringen?

## Tipps für einen bewussten Umgang mit dem eigenen Lebensstil



### Bewegung:

- Steh zum Telefonieren oder Nachdenken auf und gehe umher. Einmal aufstehen pro Stunde ist schon gut – mehr ist besser.
- Benutze die Treppe, statt den Lift.
- Gönn dir in der Mittagspause oder auf dem Weg zur Arbeit einen Spaziergang. So holst du dir gleichzeitig eine Portion Tageslicht. Auch kurze Bewegungspausen zwischendurch sind hilfreich.
- Einseitige Körperhaltungen wie langes Sitzen und Stehen sowie anhaltend starke körperliche Beanspruchungen belasten die Muskulatur und können Beschwerden verursachen. Integriere daher regelmässig Pausen, Haltungswchsel und Dehn-Übungen.
- Suche dir eine App, die dich regelmässig zu einer kleinen Bewegungspause auffordert. Ein Schrittzähler kann zusätzlich motivieren.

### Achtsamkeit:

- Richte deinen Fokus bewusst auf den aktuellen Moment – das ist Achtsamkeit. Dadurch kannst du effektiv aus Gedankenspiralen aussteigen und deinem Geist mehr Ruhe verschaffen. Achtsamkeit ist deshalb so praktisch, weil sie sich in jeder Situation umsetzen lässt: Spaghetti essen, Tassen spülen, Zähne putzen, Treppen steigen, ein paar Minuten still auf den eigenen Atem achten usw.

### Inseln der Musse:

- Schaffe dir gerade in hektischen Zeiten bewusst "Inseln der Musse". Diese bieten nicht nur eine wohltuende Pause, sondern ermöglichen auch deinem Gehirn, sich zu entspannen, um danach mit neuer Energie durchzustarten.

### Ernährung:

- Versorge deinen Körper mit Energie und essentiellen Nährstoffen durch ausgewogene Mahlzeiten, um sowohl deine körperliche als auch geistige Leistungsfähigkeit zu optimieren. Ein geregelter Mahlzeitenrhythmus sowie die Zusammensetzung der Mahlzeiten sind von zentraler Bedeutung für die Förderung der Gesundheit und für das Vermeiden von Heisshunger Attacken.

### Schlaf:

- Schlaf ist kein Luxus, sondern eine absolute Notwendigkeit. Der Körper

braucht ihn als Ruhepause. Eine gute Schlafhygiene kann viel zu einem gesunden Schlaf beitragen. Schaffe eine reizarme Schlafumgebung, verbanne den Fernseher aus dem Schlafzimmer und meide das Handy vor dem Einschlafen.

## Impulse für Führungskräfte

Besonders am Arbeitsplatz machen sich die Beschleunigung des heutigen Lebens und der technologische Wandel bemerkbar. Menschen brauchen regelmässig Erholung, damit sie mit neuem Elan und erfrischem Geist anpacken können. Regenerierung und damit die Gesundheit der Mitarbeitenden lassen sich auf der organisatorischen Ebene beeinflussen.

Die wöchentliche Arbeitszeit soll im Normalfall möglichst eingehalten werden, weil sich bei einer andauernden Überschreitung anhaltende Müdigkeit entwickeln kann. Abmachungen bezüglich Überstunden, Offline-Zeiten und telefonischer Erreichbarkeit sind zentral, damit wirkliche Erholung möglich ist.

Interessante, sinnvolle und der Qualifikation entsprechende Aufgaben sind erfüllender und damit weniger ermüdend. Trotzdem braucht es auch in diesem Fall regelmässig Möglichkeiten zur Regeneration. Eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung sowie ein unterstützendes, wertschätzendes soziales Umfeld wirken zusätzlich stressreduzierend und damit gesundheitsfördernd.

Fitte Teammitglieder arbeiten besser. Körperliche Aktivität fördert die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit und somit die Produktivität. Sie wirkt sich ausserdem positiv auf die körperliche und psychische Gesundheit aus und somit auf das Wohlbefinden ganz allgemein. Es braucht nicht die ganz grossen Massnahmen, um mehr Bewegung ins Team zu bringen. Im Gegenteil: Schon kleine Investitionen können einen grossen Nutzen haben. Sieh in deinen Bemühungen um mehr Bewegung auch von Leistungsgedanken und Wettbewerb ab. Spass soll im Vordergrund stehen. Diejenigen Mitarbeitenden, die sich messen wollen, holen sich das vermutlich bereits in der Freizeit.

## Reflexionsaufgaben



- Wie könnte ich mehr Bewegung in den Arbeitsalltag meiner Mitarbeitenden bringen (z.B. kurze Pausen im Stehen verbringen oder eine Sitzung im Stehen durchführen)?
- Mache ich hin und wieder selbst Bewegungspausen?
- Welches sind meine persönlichen Strategien, um zu genügend Erholung zu kommen?
- Welche meiner Verhaltensweisen könnten sich negativ auf die Erholung meiner Mitarbeitenden auswirken?

## Tipps für einen bewussten Umgang mit dem eigenen Lebensstil



- Erlaube dir immer mal wieder leere Zeiten. Zeiten, in denen du einfach nichts tust und deine Gedanken schweifen lässt. Damit tankt dein Hirn Energie und belohnt dich vielleicht mit Lösungsideen für Probleme, an denen du schon tagelang herumstudiert hast.
- Multitasking ist ein Energieräuber. Pflege bewusst Phasen des Monotasking, in denen du dich vor Störungen schützt (keine E-Mails, Anrufe), und rege solche auch bei deinen Mitarbeitenden an.

## Weiterführende Information

- Merkblätter und Unterlagen zu einer ausgewogenen Ernährung (SGE - Schweizerische Gesellschaft für Ernährung) [www.sge-ssn.ch/ich-und-du/download/merkblaetter-und-unterlagen/](http://www.sge-ssn.ch/ich-und-du/download/merkblaetter-und-unterlagen/)
  - 12 entspannende Tipps - Gesundheitsförderung Schweiz - [www.feel-ok.ch/files/themen/stress\\_entspannungstipps.pdf](http://www.feel-ok.ch/files/themen/stress_entspannungstipps.pdf)
  - Bewegungsempfehlungen - hepa.ch - [www.hepa.ch/de/bewegungsempfehlungen.html](http://www.hepa.ch/de/bewegungsempfehlungen.html)
  - Atemübungen gegen Stress - Stress no stress – [www.stressnostress.ch/wp-content/uploads/2019/07/14\\_05\\_25\\_Atemuebung.pdf](http://www.stressnostress.ch/wp-content/uploads/2019/07/14_05_25_Atemuebung.pdf)
- 

## 5. Selbstwert erkennen



Ein gesundes Mass an Selbstkritik hilft uns, uns persönlich weiterzuentwickeln. Ja sagen zu Seiten, die wir an uns nicht mögen, gehört zum Sich-Annehmen. Genauso wichtig ist es, dass wir unsere Stärken und Schwächen kennen, unsere Stimmungen und Einstellungen wahrnehmen und unsere Vorlieben benennen können. Wie wir sind, ist aus der Erziehung, unseren Erfahrungen und durch Vorbilder entstanden. Wir sind einzigartig und wertvoll, genauso wie wir sind. Am Arbeitsplatz bringen wir mit dem, was wir sind, Vielfältigkeit ins Team. Wir verdienen es, dass wir uns selbst mit Respekt, Grosszügigkeit und Toleranz begegnen. Der Selbstwert ist also nicht das Gleiche wie Selbstvertrauen oder Selbstsicherheit. Er ist eine ganzheitliche Wahrnehmung von uns selbst und ist damit ein wichtiges Element unserer psychischen Gesundheit.

### Impulse für Mitarbeitende

Sich selbst anzunehmen bedeutet, sich mit allen Schattierungen zu akzeptieren. Selbstakzeptanz ist wertungsfrei im Sinne von "Ich bin, wie ich bin.". Dabei hat ein "gut", "schlecht", "richtig" oder "falsch" keinen Platz.

Gerade im Arbeitsleben gibt es immer wieder Situationen, in denen es nicht gut läuft oder Fehler passieren. Dann geht es darum, hinzuschauen und zu überlegen, was wir selber beitragen können, damit dieser Fehler nicht ein zweites Mal passiert. Ärger darf sein, soll aber auch vorüberziehen. Vielleicht ist es auch hilfreich zu überlegen, ob im Geschehenen sogar etwas Gutes steckt.

### Reflexionsaufgaben



- Was zeichnet mich als Privatperson aus? Und was als Berufsperson?
- Was schätzen meine Arbeitskolleginnen und -kollegen oder meine Führungskraft an mir? Wenn ich es nicht weiss: Wie könnte ich dies in Erfahrung bringen?
- Wo liegen meine Grenzen?
- Wo möchte ich mich weiterentwickeln?
- Wenn äussere Umstände mich zu einer Weiterentwicklung "zwingen": Was kann ich persönlich daraus Positives gewinnen?
- Wie denke ich über Fehler, die mir passieren? Ist etwas anders, wenn ich an Fehler von anderen Personen denke?
- Kann ich gegenüber mir und anderen Fehler zugeben? Kann ich vielleicht manchmal sogar darüber lachen?

## Tipps



- Notiere dir über mehrere Tage hinweg jeweils abends drei Dinge, die dir tagsüber gut gelungen sind. Alternativ kannst du vor dem Schlafengehen im Bett den Tag mit diesen Gedanken abschliessen.
- Achte darauf, wie du über dich selbst denkst. Erkennst du Sätze wie "Immer bin ich...", "Nie kann ich..." oder "Ich bin zu..."? Versuche, diese umzuformulieren. Wann war das "immer"? Ist es wirklich "nie"? Statt "Ich bin zu..." könntest du sagen "Das ist im Moment XY".
- Gedanken sind eigene Bilder. Ein Bild kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Es kann hilfreich sein, andere Perspektiven zu deinen eigenen Gedanken einzunehmen. Falls das nicht möglich ist, kannst du darüber nachdenken, was eine andere Person dazu sagen würde - oder sogar eine andere Person konkret fragen. Nimm dabei eine offene, wertungsfreie Haltung ein. "Ach, so siehst du das!"
- Unsere Gedanken sind wichtig, das steht ausser Frage. Wir helfen uns selbst und unserer psychischen Gesundheit jedoch nicht, wenn wir in Gedanken gefangen sind. Frage dich, ob du in fünf Jahren noch an das Thema denkst, das dich gerade so beschäftigt, oder ob es vom Mond aus sichtbar wäre. Das kann helfen zu relativieren. Relativieren bedeutet in diesem Kontext, uns abzugrenzen.

## Impulse für Führungskräfte

Als Führungskraft verteilst du Aufgaben und setzt deine Mitarbeitenden dort ein, wo es sie gerade braucht. Der Output der Mitarbeitenden ist grösser, wenn sie ihren Stärken und Kompetenzen entsprechend eingesetzt sind. Neben dem Output ist damit auch die Motivation grösser und die Freude an der Arbeit steigt. Ein gut zusammengesetztes Team hat die unterschiedlichsten Fähigkeiten und Stärken. Richtig eingesetzt kann ein solches Team in besonders herausfordernden Zeiten über sich hinauswachsen.

Du kannst als Führungskraft eine Lernkultur und ein Klima der Wertschätzung und der Akzeptanz entscheidend prägen. Wo gearbeitet wird, passieren Fehler (mit Ausnahme von Bereichen, in denen einfach keine Fehler passieren dürfen und redundante Systeme existenziell sind). Ein offener und konstruktiver Umgang mit Fehlern fördert das Bewusstsein dafür, dass sie als Lernchancen und Möglichkeiten zur Optimierung betrachtet werden können. Es geht nicht darum, Schuldige zu finden. Im Zentrum stehen die Ursachen des Problems und Massnahmen, um es künftig besser zu lösen. Je offener der Umgang mit Fehlern, desto früher werden sie erkannt und desto einfacher ist es, sie zu beheben. Diesen Prozess gemeinsam mit Mitarbeitenden zu durchlaufen, fördert die Fähigkeit zur Selbstreflexion und eine lösungsorientierte Sichtweise.

## Reflexionsaufgaben



- Kenne ich die Stärken und Schwächen meiner Mitarbeitenden? Berücksichtige ich das bei der Aufgabenverteilung?
- Kennen die Mitarbeitenden im Team gegenseitig ihre Stärken?
- Wie denke ich über Fehler? Wie spreche ich mit den einzelnen Mitarbeitenden und im Team über Fehler?
- Wie gehe ich mit eigenen Fehlern um? Was nimmt mein Team diesbezüglich wahr?

## Tipps



- "Gleich und gleich gesellt sich gern" mag ein Sprichwort sein, das uns unbewusst mehr begleitet, als wir denken. Doch wenn im Team die Stärken, Schwächen und Vorlieben unterschiedlich sind und gezielt eingesetzt werden, kann daraus viel Kraft entstehen.
- In deiner Führungsfunktion bist du für dein Team ein Vorbild. Du prägst den Umgang mit Fehlern. Deshalb ist es wichtig, dass du wertneutral über Fehler sprichst und die Suche nach Verbesserungsmaßnahmen ins Zentrum stellst. Gib Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine Sachlage zu erklären - inklusive der Gründe, die zu einem Fehler geführt haben ("Was steckt hinter dem Fehler?"). Gib dem Team Rückendeckung nach aussen.
- Gehe mit gutem Beispiel voran und vertusche deine eigenen Fehler nicht. Erzähle deinen Mitarbeitern davon. So ermutigst du sie, ebenfalls offen damit umzugehen.
- Wenn eine Entschuldigung angebracht ist, dann tu es. Es kann Wunder wirken.

## Weiterführende Information

- Verschiedene Tools für den Arbeitsplatz, die einen Bezug zu "Selbstwert erkennen" haben: [www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox](http://www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox)

## 6. Neues entdecken



Neues zu entdecken, Perspektivenwechsel zuzulassen und sich weiterzuentwickeln, bedeutet auch immer mal wieder die Komfortzone zu verlassen. Dies braucht Mut. Besonders auch im Arbeitsalltag ist es wichtig, offen und neugierig sein zu dürfen, sich auf Veränderungen einzulassen, auch wenn nicht alles auf Anhieb gelingt. Kreative Betätigungen können zu neuen Sichtweisen und Lösungen führen, und sich selbst als schöpferisch zu erleben, kann Spannungen abbauen, die Selbstwirksamkeit steigern und die psychische Gesundheit stärken. In einer gesunden Betriebskultur wird über neue Varianten nachgedacht, der Horizont erweitert, offen über Fehler gesprochen und gemeinsam und kreativ nach Lösungen gesucht. So wird Lernen ermöglicht.

### Impulse für Mitarbeitende

Neues zu lernen und andere Blickwinkel zulassen zu können, fällt einem nicht immer leicht. Umso wichtiger ist es, sich bewusst auch mal zu hinterfragen, andere Meinungen einzuholen und aktiv andere, kreative Herangehensweisen in die Arbeitsaufgaben und den Alltag einzubauen.

Kreative Gedanken kommen meistens nicht unter Stress, sondern in ungezwungenen Momenten und oft überraschend. Dies zuzulassen, andere Perspektiven miteinzubeziehen und den Mut zu haben, Gegebenes zu hinterfragen hilft, dass wir uns weiterentwickeln.

## Reflexionsaufgaben



- Was möchte ich gerne können? Was hält mich davon ab, es zu lernen?
- Traue ich mir auch mal zu, etwas zu wagen? Was weckt meine Neugier?
- Übe ich immer mal wieder, eine offene Haltung zu bewahren?
- Gibt es Arbeiten, die ich mal auf eine andere Art und Weise ausprobieren könnte?
- Wie gehe ich mit den steten Veränderungen in der Arbeitswelt um? Kann ich neue Entwicklungen akzeptieren?
- In welche Richtung möchte ich mich entwickeln? Was wäre ein nächster Schritt? Was sind allfällige Hindernisse und wie könnte ich diese angehen?
- Was kann ich selbst tun, wo kann ich um Unterstützung fragen und was wären Optionen für eine Weiterbildung? Wo kann ich mich informieren?
- Gibt es Möglichkeiten, neue Herausforderungen und Kreativität im aktuellen Job einzubauen? Wie viele Freiräume schaffe ich mir für kreatives Gestalten?

## Tipps



- Achte über mehrere Tage bewusst darauf, was dir guttut und plane, wie du dies vermehrt in deinen Arbeitsalltag einbauen kannst.
- Besprich mit deiner Führungskraft, welche Tätigkeiten anders in meinem Jobprofil Raum haben könnten.
- Wenn du eine Herausforderung nicht direkt lösen kannst, lasse andere Blickwinkel und/oder andere Meinungen zu oder suche Inspiration in der Natur, Musik oder anderen kreativen Momenten.
- Weiterentwicklung bedeutet nicht immer, etwas Neues zu lernen, sondern manchmal auch eine neue Seite an sich selbst zu entdecken, sich persönlich auf etwas Neues einzulassen und eine neue Herangehensweise auszuprobieren. Das kann für dich persönlich und auch beruflich sehr hilfreich sein.

## Impulse für Führungskräfte

Führungskräfte gestalten die Teamkultur massgeblich mit. In dieser Position lebst du vor, dass andere Meinungen willkommen sind, Fehler zugegeben werden dürfen, Kreativität Raum hat und eine stete Weiterentwicklung gefördert wird. Menschen sind am wirkungsvollsten und erleben sich als effektiv, wenn sie dort eingesetzt werden, wo ihre Stärken und Kompetenzen liegen. Dies zu berücksichtigen, stärkt das ganze Team.

## Reflexionsaufgaben



- Wie steht es um meine Haltung zu neuen Herangehensweisen?
- Wie gehe ich mit meinen eigenen Fehlern um?
- Unterstütze ich mein Team zu lernen und neue Herausforderungen zu meistern? Unterstütze ich Weiterbildungen?
- Wie gehen wir im Team mit Fehlern um? Wie reagieren wir auf neue Ideen?
- Lasse ich auch Veränderungen zu und setze ich mein Team nach ihren Stärken und Kompetenzen ein?

- Wie fördere ich das kreative Mitdenken? Habe ich die Möglichkeit und nutze ich sie zusammen mit meinen Mitarbeitenden ihren Handlungsspielraum zu entdecken und zu erweitern?
- Welche Kompetenzen haben wir als Team? Und welche brauchen wir zukünftig?

## Tipps



- Sei dir der Passung von Stellenbeschreibung und Persönlichkeit deiner Mitarbeitenden bewusst und gleiche es auch immer wieder ab. Suche nach kreativen Lösungen, wenn du ein Ungleichgewicht feststellst.
- Kreativität und Neues zuzulassen, fällt nicht allen gleich leicht. Akzeptiere diese individuellen Unterschiede in deinem Team und unterstütze gezielt und mit Offenheit die einzelnen Mitarbeitenden in ihren Entwicklungsmöglichkeiten.
- Suche neue Perspektiven und fördere diese aktiv, damit sich das Team mit Kreativität und mit ihren Meinungen einbringt und gemeinsam nach möglichen Lösungsvorschlägen sucht, wo dies möglich ist. Wenn Ideen eingebracht werden, bewerte diese nicht.
- Sei auch du bestrebt, dich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln und nicht stehen zu bleiben. Dies muss nicht immer beinhalten, einen Kurs zu belegen oder aktiv zu lernen. Es kann auch eine neue Herangehensweise, eine kreative oder schöpferische Gestaltung oder ein persönlicher Entwicklungsmoment bedeuten.

## Weiterführende Information

Verschiedene Ideen, Tipps und Strategien zum kreativen Denken und um neues zu lernen, lassen sich im Internet finden unter den möglichen Suchbegriffen:

- Stichworte Hirnforschung und Kreativität
- Stichworte Komfortzonenmodell und Lebensradmodell
- Weiterbildungen Schweiz (z.B. [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch), Volkshochschulen, verschiedene Weiterbildungsinstitute)
- Interessenkompass auf [www.feel-ok.ch](http://www.feel-ok.ch)
- Verschiedene Tools auf [www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit](http://www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit) (z.B. der Spielraum-Check oder das GROW-Modell)