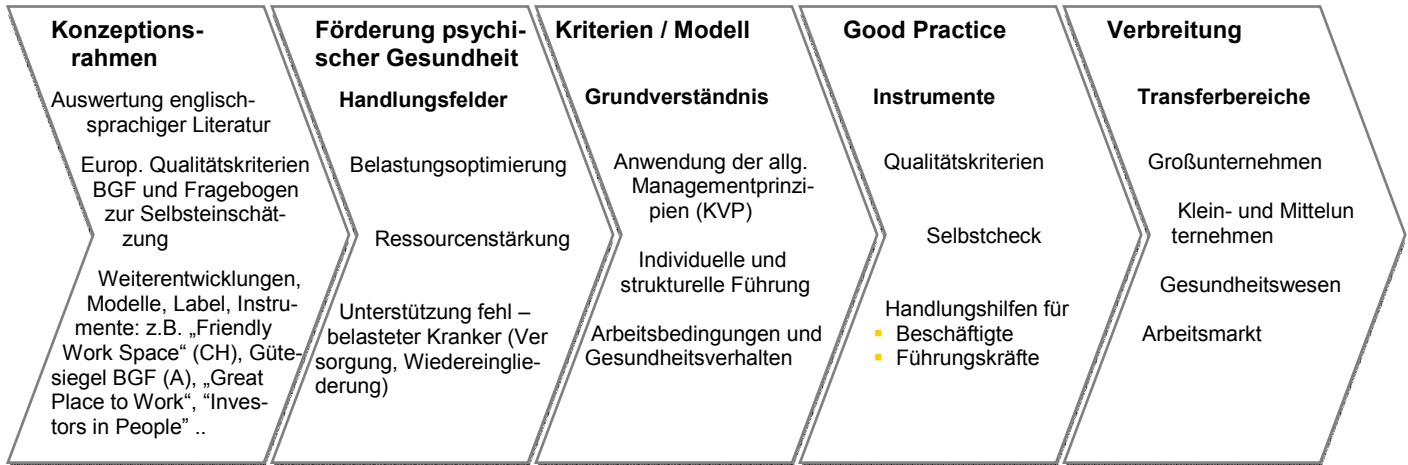




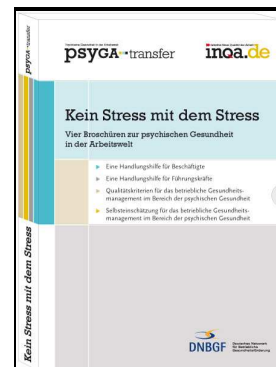
Der Weg zur guten Praxis



Die Grundlage bildet

ein Qualitätskonzept zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt, das in vier aufeinander abgestimmten Broschüren umgesetzt wurde:

- Qualitätskriterien für das BGM im Bereich der psychischen Gesundheit
- Selbsteinschätzung für das BGM im Bereich der psychischen Gesundheit
- Handlungshilfe für Führungskräfte
- Handlungshilfe für Beschäftigte



Broschüre: Qualitätskriterien / Selbsteinschätzung

Das Modell der Qualitätskriterien / Selbsteinschätzung besteht aus 19 Einzelkriterien und ist auf Vollständigkeit angelegt. Die Kriterien wurden in drei Bereiche eingeteilt, die – zusammengefasst – ein umfassendes Bild der Qualität der Förderung psychischer Gesundheit in der Organisation ergeben:

1. Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik
2. Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung
3. Ergebnisse

Es wird ein „Idealtypus“ abgebildet, der eine Orientierungsfunktion für die Praxis besitzt



Beispiel Führung

Betriebliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterführung

Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Führung?

Erhebt es hierzu relevante Informationen, plant Verbesserungsmaßnahmen, setzt diese um und kontrolliert die Anpassung weiterer Maßnahmen auf der Grundlage von entsprechenden Auswertungen?

- ✓ Ermittlung der Zufriedenheit
- ✓ Zielvereinbarungen
- ✓ Führungskräfteauswahl
- ✓ Führungskräfteentwicklung
- ✓ Kriterium für Beförderung
- ✓ Gehaltspolitik

Mitarbeiterorientierte Führung

Orientieren sich die Führungskräfte in ihrer alltäglichen Führungspraxis an den Prinzipien der mitarbeiterorientierten Führung?

- ✓ angemessene Anforderungen
- ✓ sinnhafte Aufgaben
- ✓ transparente Ziele
- ✓ Handlungsspielräume
- ✓ Anerkennung / Wertschätzung
- ✓ Entwicklungsmöglichkeiten

Beispiel Gesundheitsförderung

Förderung der psychischen Gesundheit / Handlungsfelder

Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in den folgenden drei Handlungsfeldern:

1. Maßnahmen zur Verringerung, Begrenzung bzw. Vermeidung psychischer Belastungen (Prävention)
2. Maßnahmen zur Stärkung von Ressourcen für die psychische Gesundheit (Gesundheitsförderung)
3. Maßnahmen zur Unterstützung von psychisch fehlbelasteten oder kranken Beschäftigten (Unterstützung)

- ✓ Steuerkreis für Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation
- ✓ Beteiligung der Beschäftigten
- ✓ überprüfbare Ziele
- ✓ dauerhaftes Angebot
- ✓ Ableitung von Konsequenzen aus Analysen und Abweichungen



Broschüre: Handlungshilfe für Beschäftigte

Arbeit: Notwendig und bereichernd

Das Ziel: Gesund und gut gelaunt zur Arbeit, sich selbst beachten und achten
Schritt für Schritt zu mehr Freude und Erfolg am Arbeitsplatz

- Schritt 1: Mit Stress umgehen
- Schritt 2: Sie sind nicht allein
- Schritt 3: Unterstützung am Arbeitsplatz
- Schritt 4: Bleiben Sie in Bewegung
- Schritt 5: Kollegialität
- Schritt 6: Die eigenen Stärken
- Schritt 7: Sprechen Sie's an!
- Schritt 8: Persönliche Beziehungen
- Schritt 9: Mit Verstand trinken
- Schritt 10: Medikamente
- Schritt 11: Entspannung
- Schritt 12: Gesund essen
- Schritt 13: Fragen Sie nach Hilfe



Broschüre: Handlungshilfe für Führungskräfte

- Stress und psychische Gesundheit
- Daten und Fakten
- Selbst-Test: Wie belastet bin ich?
- Schnell-Test: Wie belastet sind meine Mitarbeiter?
- Führung und psychische Gesundheit: Wie Sie die Ressourcen Ihrer Mitarbeiter ausbauen und Stress aktiv abbauen
- Checkliste: Stärken aufbauen
- Psychische Belastungen verringern, begrenzen und vermeiden: Schluss mit dem Dauerstress
- Checkliste zum Stressabbau: So können Sie Stress bei Ihren Mitarbeitern vermeiden
- Der gesetzliche Rahmen für die Förderung der psychischen Gesundheit
- Wie gehe ich mit betroffenen Mitarbeitern um?
- Psychische Balance für Führungskräfte: Leistungsstark und ausgeglichen
- Sieben Anregungen für Ihren Arbeitstag

