



Gesund und gelassen trotz psychischer Beanspruchung

Unsere Angebote für Ihr Unternehmen



Editorial 1

Tendenz steigend –

Erschöpfungszustände führen zu Arbeitsausfällen 2

Der erste Schritt –

Die professionelle Analyse 4

Veränderung konkret –

Individuelle Seminare für Ihr Unternehmen 6

Coaching, Mediation, Teamentwicklung –

Angebote zu besonderen Themen 10

Betriebliche Gesundheitsförderung –

Das BGF-Institut unterstützt Sie 12

Profitieren Sie von unserer Erfahrung

Vertraut man den Prognosen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), werden die psychischen Erkrankungen, allen voran die Depressionen, im Jahr 2030 in den Industrieländern auf Platz 1 der Volkskrankheiten rücken. Schon heute stehen die psychischen Störungen bei den Fehlzeiten an dritter Stelle. Neben dem Leidensdruck für die Betroffenen ist der daraus resultierende betriebs- und volkswirtschaftliche Schaden immens. Dabei sind es nicht alleine die ansteigenden Fehltagel, die in den Unternehmen zu Buche schlagen. Weitaus höher sind die Produktivitätseinbußen in Folge psychischer Erkrankungen oder Beeinträchtigungen zu veranschlagen. Die hierdurch verursachten Kosten belaufen sich auf mehrere Milliarden Euro und beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit.

Die weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise beschleunigte Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, häufige Umstrukturierungen und gesteigerter Wettbewerbsdruck, haben neue psychische Belastungen und Beanspruchungen hervorgebracht. Meistens werden psychische Erkrankungen durch dauerhaften, chronischen Stress ausgelöst. Im Abbau von Stressoren sowie im Aufbau von persönlichen, sozialen und betrieblichen Ressourcen liegt deshalb ein entscheidender Schlüssel zur Prävention und zur Förderung des psychischen Wohlbefindens.

Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung sind Investitionen in die Zukunft Ihres Unternehmens, die sich auszahlen. Denn zufriedene, motivierte und kreative Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Erfolg der Unternehmen bei. Das BGF-Institut berät mit einem Team qualifizierter Psychologen seit vielen Jahren Unternehmen, um psychische Fehlbelastungen zu erkennen und durch präventive Maßnahmen zu vermeiden. Gerne beraten wir Sie auch bei der Wiedereingliederung psychisch erkrankter Mitarbeiter. Seit Gründung unseres Instituts im Jahr 1996 haben wir uns ein fundiertes Fachwissen über die Prävention von psychischen Belastungen in den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmensgrößen angeeignet.

Wir möchten Sie einladen, von unseren Erfahrungen zu profitieren. Machen Sie sich mit dieser Broschüre selbst ein Bild von unserem Angebot.



Dr. Julia K. Schröder und Andreas Schmidt, Geschäftsführer des BGF-Instituts



Tendenz steigend

Erschöpfungszustände führen zu Arbeitsausfällen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind heute einer Vielfalt von psychischen Belastungen ausgesetzt, beruflich und privat. Das bleibt nicht ohne Folgen: Die Zahl der diagnostizierten psychischen Erkrankungen hat sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt, die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage in dieser Diagnosegruppe stieg um 80 Prozent. Auch psychische Erschöpfungszustände, oft als Burnout bezeichnet, nehmen stark zu: Die Zahl der Krankheitstage ist von 2004 bis 2010 um das Neunfache gestiegen, die Zahl der Krankheitsfälle hat sich von 2004 bis 2011 verdoppelt.¹

32 Prozent der Deutschen leiden nach eigenen Angaben häufig oder sogar ständig unter Stress, so das Ergebnis einer Forsa-Umfra-

ge von 2009.² Die Gründe dafür sind vielfältig: Mit der zunehmenden Globalisierung und dem Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erleben wir eine Beschleunigung und Flexibilisierung unserer Lebenswirklichkeit. Die Aufgaben und die Anforderungen in der Arbeitswelt werden immer komplexer. Zudem verändern sich die traditionellen Familien- und Paarbeziehungen. Mobilität und Flexibilität gehören heute zum Alltag. All dies führt dazu, dass ein Drittel der deutschen Arbeitnehmer glauben, ihre Arbeit nicht bis zum Rentenalter ausführen zu können. Dieses Umfrageergebnis ist erschreckend, auf der Grundlage der genannten Zahlen aber nicht verwunderlich.³

¹ Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, 2012. Gesundheitsbericht Rheinland 2010. Eigenverlag.

² Forsa-Institut 2009. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/6799/umfrage/ausmass-der-stressbelastung/>

³ Europäische Stiftung zu Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2008. Vierte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

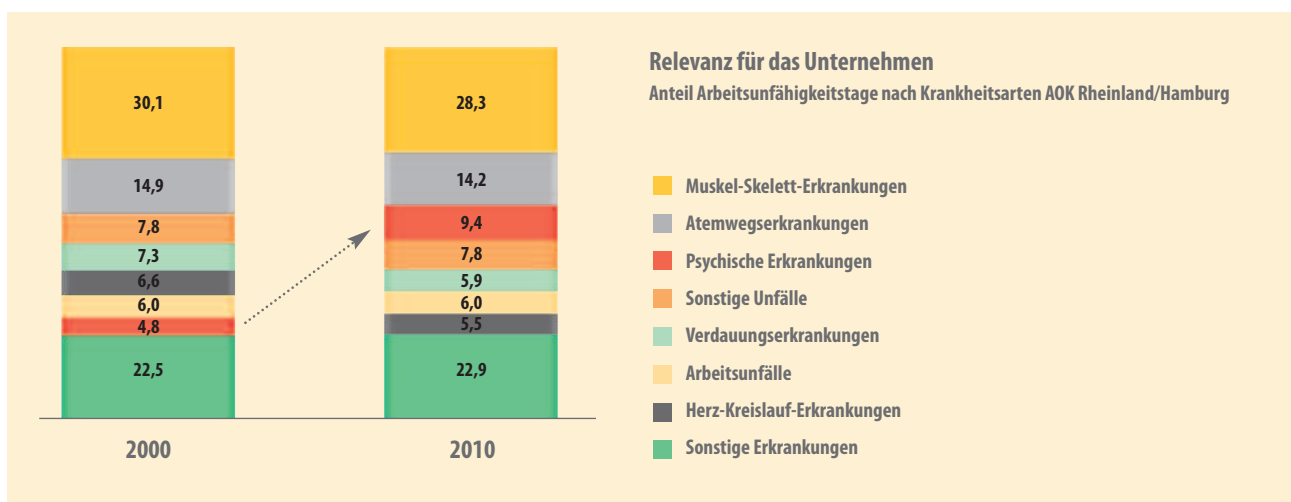
Die Produktivitätsverluste durch Präsentismus liegen immer deutlich über den Kosten für Absentismus. Unternehmen, die beim Thema „Gesundheit“ nur Fehlzeiten heranziehen, vernachlässigen also einen weitaus bedeutenderen Kostenfaktor.

Prof. (em.) Dr. Bernhard Badura, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Immense Produktivitätsverluste – schon vor der Krankschreibung

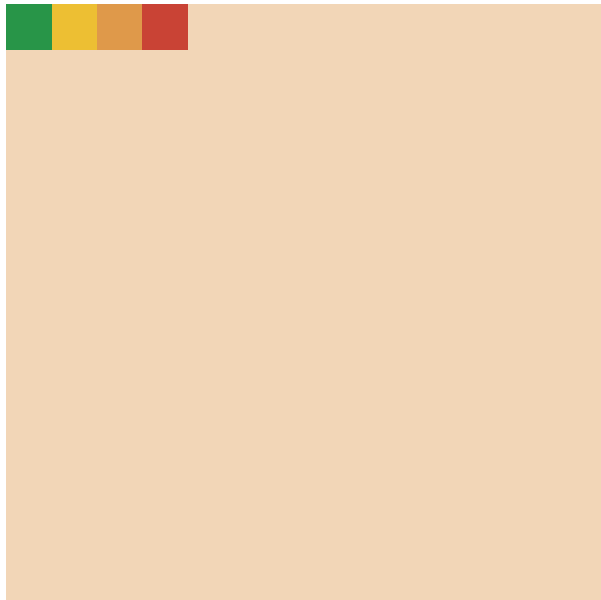
In Unternehmen machen sich diese Entwicklungen konkret in den Arbeitsunfähigkeitszahlen bemerkbar. Insgesamt entstanden 2001 33,6 Millionen krankheitsbedingte Ausfalltage aufgrund von psychischen Erkrankungen, im Jahr 2010 wurden bereits 53,5 Millionen krankheitsbedingte Ausfalltage durch psychische Erkrankungen verursacht. Auch die Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Erkrankungen haben von 2001 bis 2010 erheblich zugenommen, bei Männern um 66 Prozent, bei Frauen um 97 Prozent.¹ Psychische Erkrankungen führten im Jahr 2008 zu direkten Kosten von 28,6 Milliarden Euro, dies entspricht 11,3 Prozent aller direkten Krankheitskosten (Behandlungs-, Präventions-, Rehabilitations-, Pflege- und Verwaltungskosten aller privaten und öffentlichen Leistungserbringer).²

Das gesamte Ausmaß ist noch weitaus größer, denn bereits vor Ausstellung der offiziellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fallen immense Produktivitätseinbußen an, die den meisten Unternehmern nicht bewusst sind. Denn Arbeitnehmer, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen zur Arbeit kommen, verursachen bereits Kosten, und zwar höhere als die krankgeschriebenen Kollegen. Die Verluste im Vorfeld der Krankmeldung entstehen ganz konkret durch verringerte Arbeitsqualität, erhöhte Fehleranfälligkeit, erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle, einen verzögerten Genesungsprozess und die Verschleppung von Krankheiten. In der Arbeitsmedizin wird dieses Verhalten mit dem Fachbegriff Präsentismus bezeichnet.



¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS, 2011. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2001–2010. Unfallverhütungsbericht Arbeit.

² Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. Krankheitskostenrechnung 2008.



Der erste Schritt

Die professionelle Analyse

Maßnahmen zur Reduzierung von psychischen Belastungen können auf verschiedenen Ebenen ansetzen: Sie können tätigkeitsbezogener, organisatorischer oder auch individueller Natur sein. Zielgerichtete Maßnahmen zur Entlastung setzen deshalb eine genaue Analyse der Situation voraus. Die zentrale Frage ist dabei, wo genau die Auslöser für die arbeitsbedingte psychische Belastungen liegen. Als Unternehmer oder leitender Mitarbeiter können Sie entscheidend zu einem gesunden Arbeitsklima und mehr Effizienz und Produktivität beitragen. Analysieren Sie mit unserer professionellen Hilfe die Situation in Ihrem Unternehmen. Wir bieten Ihnen erprobte Analyse-Tools an, die wir gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern vorbereiten, durchführen und auswerten.

Tool 1: **Die schriftliche Mitarbeiterumfrage**

Die Mitarbeiterumfrage ist ein umfassendes Analysetool, das hervorragend zur Gesamtbeurteilung der betrieblichen Situation geeignet ist. Erfasst werden Ressourcen und Belastungen in Zusammenhang mit den speziellen Anforderungen der Arbeit. Die Umfrage wird speziell auf die Bedürfnisse und Fragestellungen des Unternehmens ausgerichtet. Alle Beschäftigten bewerten ergonomische, organisatorische und soziale Faktoren ihrer Arbeit. Darüber hinaus erfassen wir mit der Umfrage auch das individuelle Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter. Die Befragten geben eine Rückmeldung über ihr aktuelles körperliches und psychisches Wohlbefinden sowie ihre Zufriedenheit und ihr Engagement im Unternehmen. Die Ergebnisse werden anonymisiert ausgewertet.

Über diese Analyse erhalten Unternehmen die Möglichkeit, gezielte Maßnahmen für unterschiedliche Abteilungen zu entwickeln. Darüber hinaus kann die Mitarbeiterumfrage auch zur Evaluation bereits durchgeführter Maßnahmen eingesetzt werden.

Tool 2: **Arbeits-situationsanalyse ASA PLuS®**

Bei ASA PLuS® erfolgt die Beurteilung eines bestimmten Arbeitsbereichs im Rahmen eines moderierten Gruppengesprächs. Neben den Zufriedenheitsfaktoren werden mit allen Beteiligten die abteilungsspezifischen Belastungen erfasst. ASA PLuS® geht deutlich über die Analyse hinaus: Lösungen und Strategien gehören zum Tool, erste Maßnah-

men zur Verbesserung werden entwickelt. Untersucht werden Belastungsfaktoren aus den Bereichen Ergonomie, Arbeitsorganisation, Kommunikation und Betriebsklima. Die Beschäftigten werden aktiv einbezogen. Dadurch wird ihr spezifisches Know-how genutzt, aber auch das Problembewusstsein erweitert und die Eigenverantwortlichkeit gefördert.

Tool 3: Gesundheitsbericht

Statistiken und Vergleiche sind Grundlage einer guten Analyse. Deshalb werten wir bei Bedarf halbjährlich die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Mitarbeiter Ihres Unternehmens aus, die bei

der AOK versichert sind. Die Daten sind natürlich anonymisiert. Wir ziehen Vergleiche zu den Durchschnittswerten der Region und der Branche und erstellen daraus einen Gesundheitsbericht. Dieser wird im Arbeitskreis vorgestellt und diskutiert, um daraus Ansatzpunkte für sinnvolle Maßnahmen abzuleiten. Die Analysen sind Teil der Erfolgskontrolle der BGF-Maßnahmen im Unternehmen.

Dr. Unger, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des BGF-Instituts:

„In jeder Lebensphase können wir unsere Balance verlieren“



In unseren Köpfen haben wir häufig noch ein Bild von Gesundheit und Krankheit, das einer Infektionskrankheit entspricht: Sie wird durch eine klar definierte Ursache, wie zum Beispiel einen Virus, hervorgerufen. Dabei ist Gesundheit kein statischer Zustand, sondern ein fortwährender Prozess, auf den persönliche, gesellschaftliche und berufliche Einflüsse einwirken.

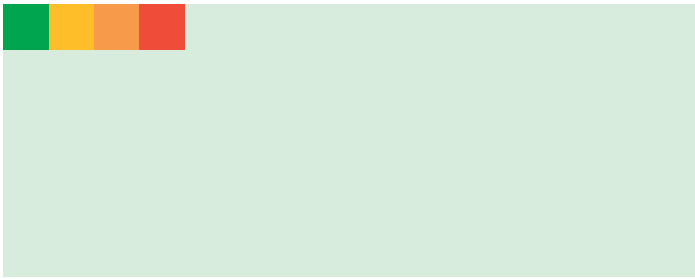
Gerade bei psychischen Erkrankungen gibt es in der Regel einen Verlauf über Jahre. Denn seelische Krisen, Erkrankungen und Erschöpfungszustände sind fast immer Ausdruck eines gestörten Gleichgewichts zwischen äußeren Belastungen und persönlichen Ressourcen.

Die Risikofaktoren sind bestens bekannt: fehlende Unterstützung durch den Partner, durch Freunde und Kollegen, mangelnde Wertschätzung, das Gefühl, die Kontrolle über die eigene Lebenssituation verloren zu haben. Aber es gibt ebenso bewährte Schutzfaktoren: Bewegung, Sport, gesunde Ernährung und ausreichend Schlaf sind für Körper und

Seele ebenso wichtig wie stützende und fordernde Beziehungen, eine humorvolle und optimistische Grundeinstellung sowie die Fähigkeit, sich auch in schwierigen Situationen emotional distanzieren zu können. Dies alles ist durch wissenschaftliche Untersuchungen belegt. Wir haben es in der Hand: Wir können unser Depressions- und Herzinfarktrisiko um mehr als 50 Prozent erhöhen, aber auch senken.

Hier liegt unsere Verantwortung, persönlich und gesellschaftlich. Das heißt: Auch Arbeitgeber tragen für das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten, aber auch für die wirtschaftliche Stabilität ihres Unternehmens Verantwortung. Denn wirtschaftlich gesunde Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeiter. Vorausschauendes Management umfasst deshalb auch die Gesundheit der Mitarbeiter. Die Spezialisten vom BGF-Institut stehen dabei an Ihrer Seite.

Dr. Hans-Peter Unger, Leiter der Tagesklinik für Stressmedizin an der Asklepios Klinik Harburg, Vorstandsmitglied des Deutschen Bündnisses gegen Depression, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des BGF-Instituts



Veränderung konkret

Individuelle Seminare für Ihr Unternehmen

Die Seminare des BGF-Instituts sind der erste Schritt zur spürbaren Veränderung. Die Trainer des Instituts – Psychologen, Pädagogen, Sportwissenschaftler, Ergotherapeuten und Oecotrophologen – bieten grundlegende Informationen, neueste Methoden und praktische Handlungsschritte. Je nach Bedarf werden Seminare für alle Beschäftigten ausgerichtet oder auch speziell für Führungskräfte. Jedes Seminar beinhaltet ein ausführliches Vorgespräch zur konkreten Ausgestaltung und zur Abklärung organisatorischer Aspekte. Denn Seminare des BGF-Instituts sind immer bedarfsgerecht auf die Situation Ihres Unternehmens zugeschnitten. Zum Leistungsumfang gehören grundsätzlich auch die Bereitstellung umfangreicher Seminarunterlagen für jeden Teilnehmer und die Aushändigung von Zertifikaten als Teilnahmebestätigungen. Folgende Themen bieten wir Ihnen an:

➔ **Burnout**

Arbeitsausfälle durch psychische Überlastung gehören in vielen Unternehmen zum Alltag. Arbeitsverdichtung, zunehmende Leistungsanforderungen und die damit verbundene stärkere psychische Belastung jedes einzelnen Mitarbeiters können Auslöser sein. Ziel des Seminars ist es, für das Thema psychische Überlastung zu sensibilisieren, Ansatzpunkte zur Vermeidung aufzuzeigen und über Möglichkeiten für und im Umgang mit Betroffenen aufzuklären. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen sowie die Arbeitnehmervertretung.

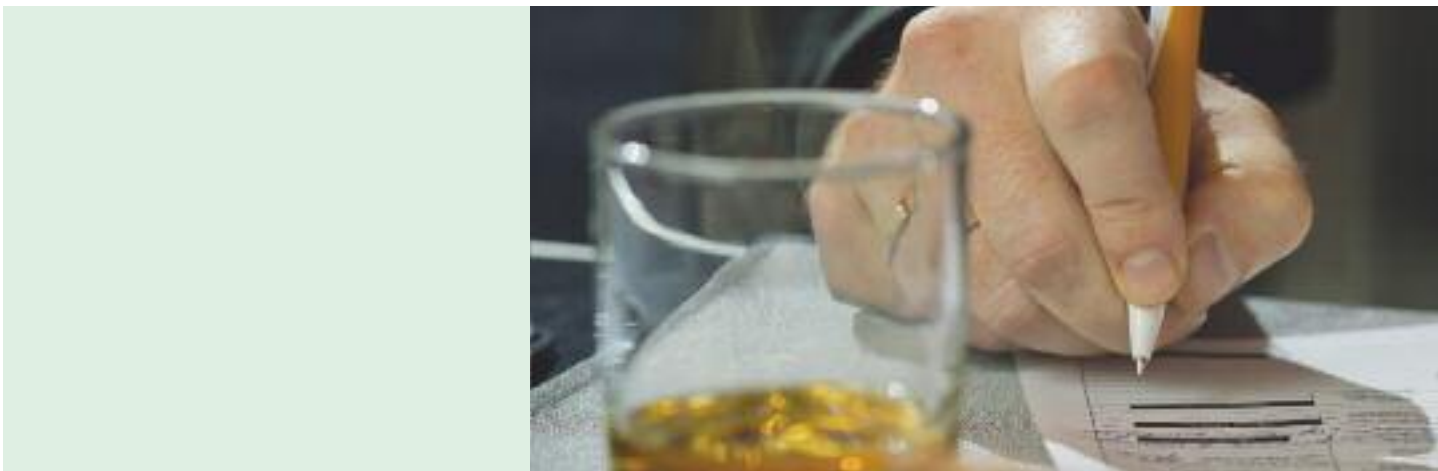
➔ **Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern**

Ziel dieses Seminars ist es, Führungskräfte in die Thematik einzuführen. Hinter dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung verbirgt sich eine Bandbreite von Diagnosen. Ein weiterer Schwerpunkt des Seminars liegt in der Analyse von Einzelfällen aus dem Arbeitsalltag. Chancen und Möglichkeiten der (Re-) Integration am Arbeitsplatz werden diskutiert und Mitarbeitergespräche praktisch erprobt. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen sowie die Arbeitnehmervertretung.



Gut zu wissen

Unter www.bgf-institut.de/seminare finden Sie weitere Themen, die wir aktuell anbieten. Seminare können von Firmen, aber auch von Einzelpersonen über unsere Homepage oder telefonisch gebucht werden.



➔ Umgang mit suchtfährdeten Mitarbeitern

Eine Suchtkrankheit kann die Folge psychischer Belastungen sein. Im Betrieb sollte sie von den Vorgesetzten sehr ernst genommen werden. Denn suchtkranke Mitarbeiter gefährden nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kollegen, die Arbeitsprozesse und -ergebnisse. Die Zahlen sprechen für sich: Fünf Prozent aller in Deutschland Beschäftigten gelten als alkoholabhängig, zehn Prozent als suchtfährdet.¹ Ferner geht man davon aus, dass es ein bis zwei Prozent akut medikamentenabhängige und eine unklare Anzahl von drogenabhängigen Mitarbeitern gibt. Bis es jedoch zu einer Behandlung von beispielsweise alkoholkranken Personen kommt, vergehen im Durchschnitt sechs Jahre. Wir unterstützen Sie mit verschiedenen Angeboten zum Thema Sucht:

■ Entwicklung einer betriebsinternen Strategie

Wenn Sie eine gemeinsame betriebliche Vorgehensweise zu diesen Themen entwickeln möchten, bietet sich ein halbtägiger Workshop an. Die Teilnehmer erhalten in dieser Veranstaltung einen Überblick über die verschiedenen

Formen von Sucht und ihre Ursachen. Sie erfahren, inwieweit co-abhängige Verhaltensweisen zu einer Krankheitsverschlimmerung führen können und haben die Möglichkeit, den Grundstein für eine betriebliche Strategie zu legen. Zielgruppe sind personalverantwortliche Entscheider sowie die Arbeitnehmervertretung.

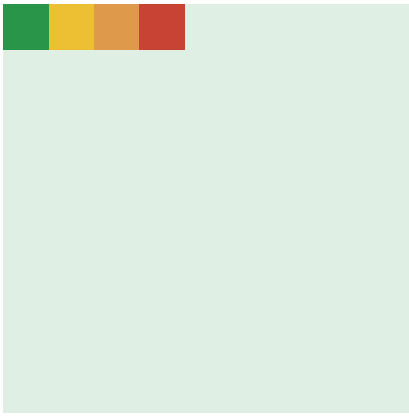
■ Umgang mit erkrankten Personen

Ziel dieses Seminars ist es, Führungskräfte grundlegend über Sucht und erste Signale aufzuklären. Der Begriff der Co-Abhängigkeit wird verdeutlicht; Grundregeln für Gespräche mit Suchtfährdeten werden aufgestellt. Ferner können betriebsinterne Strategien, wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, vermittelt und mit Leben gefüllt werden. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen sowie die Arbeitnehmervertretung.

■ Sensibilisierung für Suchtgefahren

Daneben bieten wir Ihnen über Vorträge, Informationsveranstaltungen und auf Gesundheitstagen Möglichkeiten an, alle Beschäftigten zum Thema zu sensibilisieren.

¹ Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V., Jahrbuch SUCHT 2008.



➔ Betriebsklima und Gesprächskultur

Wie entsteht ein gutes Betriebsklima? Welche Bedeutung kommt ihm in Bezug auf psychische Erkrankungen zu? Kommunikation ist das wesentliche Instrument, um ein gutes Betriebsklima zu schaffen. Gleichzeitig ist Kommunikation das zentrale Führungsinstrument. Mit unserem Seminarprogramm zu Kommunikation und Führung bieten wir Führungskräften die Möglichkeit, ihre kommunikativen Stärken zu erkennen und zielgerichtet zur Verbesserung der Team- und Unternehmenskultur einzusetzen. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen sowie die Arbeitnehmervertretung.

➔ Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

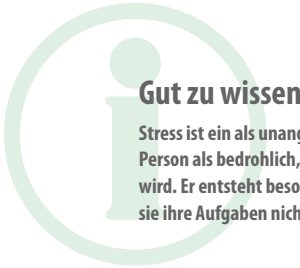
Gerade Führungskräfte der mittleren Führungsebene bewegen sich in einem besonderen Spannungsfeld zwischen ihren Mitarbeitern und ihren eigenen Vorgesetzten, der sogenannten „Sandwichposition“. Erwartungen der Mitarbeiter wie auch der Unternehmensleitung sollen erfüllt werden. Häufig fühlen sich Führungskräfte damit überfordert und alleingelassen. Die Teilnehmer dieses Seminars werden für den Einfluss von Führungsverhalten auf die Gesundheit sensibilisiert, aber auch für die Grenzen. Sie reflektieren die Auswirkungen von Stress auf sich und andere und entwickeln persönliche Lösungsansätze. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen sowie die Arbeitnehmervertretung.

➔ Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit psychischen Erkrankungen gehen in der Regel lange Ausfallzeiten einher. Häufig stellt sich die Frage, wie diese Menschen wieder in den Arbeitsalltag integriert werden können. Unternehmen sind gesetzlich dazu angehalten, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 SGB IX einzurichten. Wie die Umsetzung erfolgt, ist dabei den Unternehmen selbst überlassen. In diesem Workshop erfahren Sie, wie Sie das BEM erfolgreich einführen. Darüber hinaus können wir Sie z. B. bei der Entwicklung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung unterstützen.

➔ Stressmanagement

Viele Beschäftigte fühlen sich in Stresssituationen überfordert. Sie wissen nicht, wie die heute üblichen Arbeitsbelastungen zu bewältigen sind. In unserem Seminar erfahren die Teilnehmer, wie Stress entsteht, welche Formen der Stressbewältigung wirksam sind und wie man sie selbst ausprobieren und auf seinen Arbeitsalltag überträgt.



Gut zu wissen

Stress ist ein als unangenehm empfundener Zustand, der von der Person als bedrohlich, kritisch, wichtig und unausweichlich erlebt wird. Er entsteht besonders dann, wenn die Person einschätzt, dass sie ihre Aufgaben nicht bewältigen kann. (Joiko et al., 2010)

➔ Resilienz stärken

Resilienz beschreibt die individuelle Widerstandskraft, mit Belastungen aus Arbeit und Privatleben umzugehen und dabei gesund zu bleiben. Was stärkt die Widerstandskraft? In unserem Seminar reflektieren die Teilnehmer ihre Ressourcen und entwickeln Möglichkeiten, diese verstärkt auch in Krisensituationen zu aktivieren. Wir fördern die Sensibilität für Achtsamkeit und Optimismus, vermitteln Akzeptanz statt Resignation und entwickeln gemeinsam mit den Teilnehmern individuelle Vorstellungen und Ziele.

➔ Work-Life-Balance

Work-Life-Balance umschreibt das Gleichgewicht zwischen den verschiedenen beruflichen und privaten Lebensbereichen. Vielen Menschen fällt es schwer, ihre eigenen Ziele im Auge zu behalten. Ziel dieses Seminars ist es herauszuarbeiten, wie jeder Einzelne sein Leben bewusster und ausgeglichener führen kann. Hierzu werden theoretische Grundlagen vermittelt und Selbst-Checks angeboten. In den drei Lebensbereichen „Beruf/Leistung“, „Familie/Soziale Kontakte“ und „Persönliche Bedürfnisse“ wird der Zuhörer durch Fragen und Fakten zum Nachdenken angeregt. Während des Workshops hat jeder Teilnehmer die Möglichkeit, an für ihn wichtigen Themen und Zielen zu arbeiten.

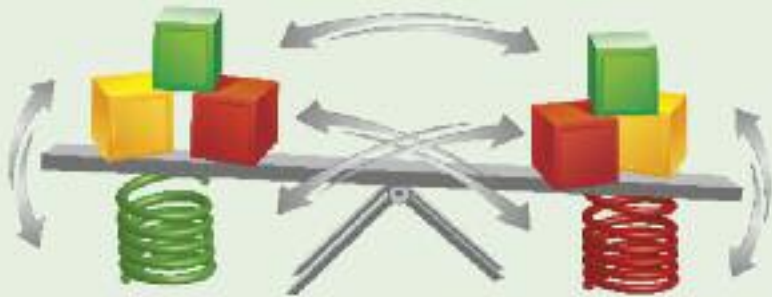
Fit im Job

Belastungen und Anforderungen

Person: z.B. Perfektionismus
Situation: z.B. Aufgaben
Organisation: z.B. Verantwortung

Ressourcen

Person: z.B. Fähigkeiten
Situation: z.B. PC-Ausstattung
Organisation: z.B. Belohnung

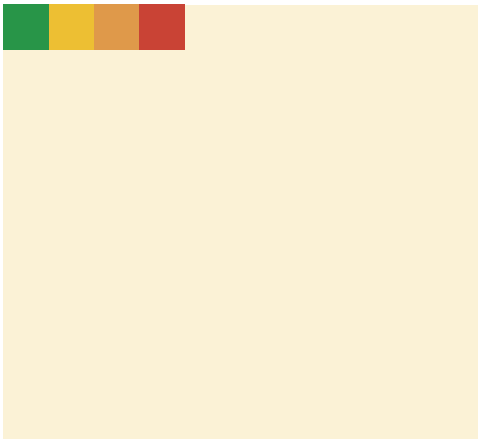


Anforderungspuffer

Person: z.B. Resilienz
Situation: z.B. soziale Unterstützung
Organisation: z.B. Autonomie

Ressourcenpuffer

Person: z.B. Ich-Stärke, Neugier
Situation: z.B. Aufgabenvielfalt
Organisation: z.B. Regelungen für Neues



Coaching, Mediation, Teamentwicklung

Angebote zu besonderen Themen

Die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten von Führungskräften und Teams sind heute – neben den fachlichen Kompetenzen – entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Denn neue Aufgaben erfordern interdisziplinäre Teams, in denen Kommunikation und Zusammenarbeit effektiv funktionieren müssen, um professionelle Ergebnisse zu erzielen. Geschäftsführer, Abteilungs- und Teamleiter begleiten diese Prozesse fachlich und durch ihre kommunikativen Fähigkeiten. Wer es versteht, ein Team zu begeistern, zu stärken und Konflikte zu lösen, sorgt für eine entspannte Arbeitsatmosphäre. Gut geschulte Teamleiter sind die beste Vorsorge gegen psychosozialen Stress am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Folgen. Das BGF-Institut bietet maßgeschneiderte Unterstützung – vom Einzelcoaching bis zur Mediation. Einige Angebote im Detail:

➔ Einzelcoaching von Mitarbeitern

Veränderungsprozesse in Unternehmen, wie neue Aufgabenstellungen und Teamkonstellationen oder erweiterte Verantwortungsbereiche, stellen Belastungen dar, die auch die Ressourcen langgedienter Mitarbeiter beanspruchen. Sie können in einen Zustand allgemeiner Erschöpfung geraten. Hier ist Coaching ein Angebot für einzelne Personen, um im Arbeitsumfeld Neuorientierung zu finden. Coaching-Sitzungen können bereits nach wenigen Treffen zu hoher Entlastung führen. Sie helfen, die Gründe für ganz persönliche Belastungen zu erkennen, Lösungen zu erarbeiten und Hindernisse bei deren Umsetzung zu überwinden. Hierbei werden vorhandene Stärken analysiert und Möglichkeiten geprüft, Stärken für neue

Situationen nutzbar zu machen. Zielgruppe sind besonders belastete Beschäftigte aller Ebenen.

➔ Coaching von Führungskräften

Immer wieder werden Führungskräfte im Spannungsfeld ihres Jobs herausgefordert und überfordert. So erfordern neue Situationen besonderes Verhalten und den richtigen Umgang mit Kommunikationswerkzeugen sowie gleichzeitig die Bereitschaft, sich selbst und das eigene Können immer wieder auf den Prüfstand zu stellen. Zielgruppe dieses Coachings sind besonders belastete Führungskräfte aller Ebenen.

➔ Arbeitsfähigkeitsberatung

Bei der Arbeitsfähigkeitsberatung handelt es sich um ein Beratungsgespräch, das auf dem wissenschaftlich basierten Konzept der Arbeitsfähigkeit von Prof. Juhani Ilmarinen, FIOH (Finnish Institute of Occupational Health) beruht. Im Rahmen eines einstündigen individuellen Beratungsgesprächs werden die persönlichen gesundheitsrelevanten Handlungsfelder sowie arbeitsplatzspezifische Aspekte für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit erörtert.

➔ Mediation

Konflikte sind im beruflichen Alltag an der Tagesordnung. Sie behindern Arbeitsprozesse, wirken sich negativ auf die Stimmung im Unternehmen aus und führen zu psychosozialen Stress. Ziel einer Mediation ist es, den Konflikt hinter dem Konflikt zu erkennen und eine für alle Parteien optimale Lösung zu finden. Die Konfliktparteien erklären sich dazu bereit, mit Hilfe eines Mediators in mehreren Sitzungen Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit zu erarbeiten. Diese werden in einer Vereinbarung festgehalten und nach der Umsetzungsphase bilanziert. Zielgruppe sind Gruppen, in denen deutliche Konflikte erkannt wurden.

➔ Teamentwicklung

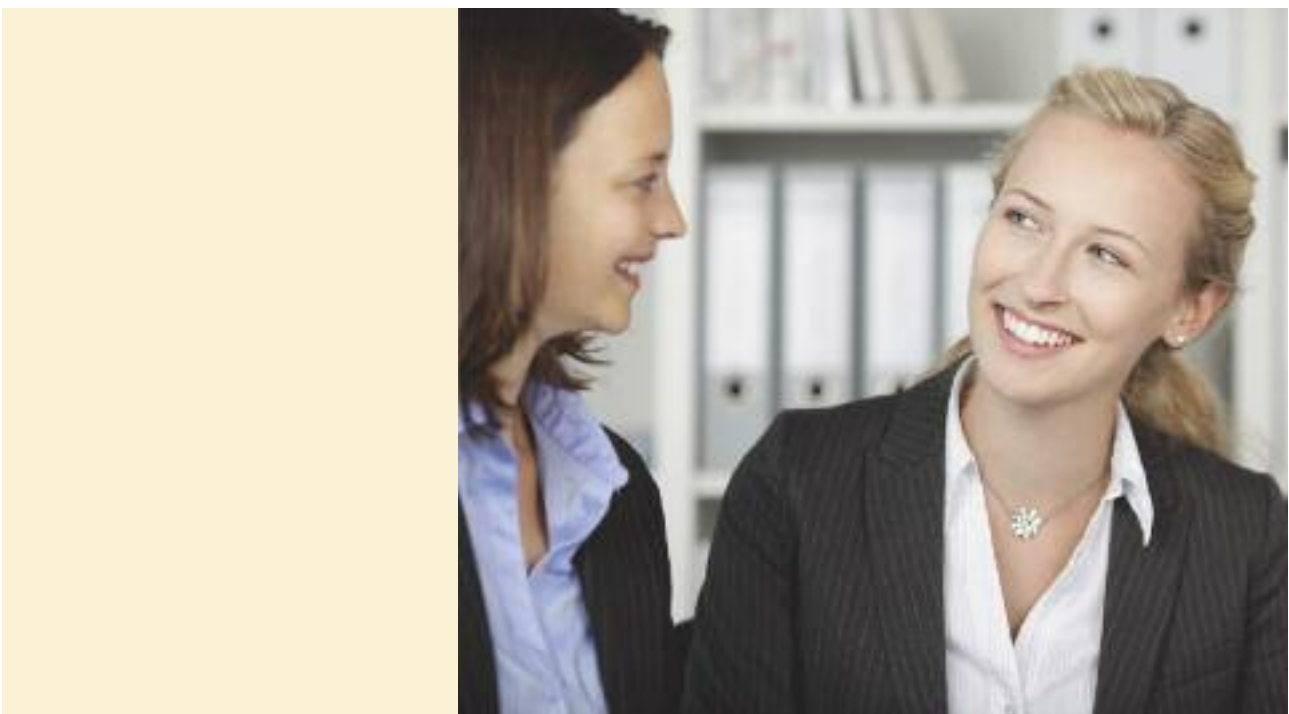
In gut funktionierenden Teams und Arbeitsgruppen bringt jedes Mitglied seine Fähigkeiten, Kompetenzen und Stärken so ein, dass die gestellten Arbeitsaufgaben möglichst effektiv zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter gelöst werden können. In der Praxis sieht das aber leider häufig anders aus. Oft wird der große Stellenwert eines Teams als soziale Ressource unterschätzt. Anstatt die Vorteile von Teamarbeit zu erkennen und ausspielen zu können, steht man sich selbst und anderen im Weg. Dabei kann effektive Teamarbeit gelernt werden.

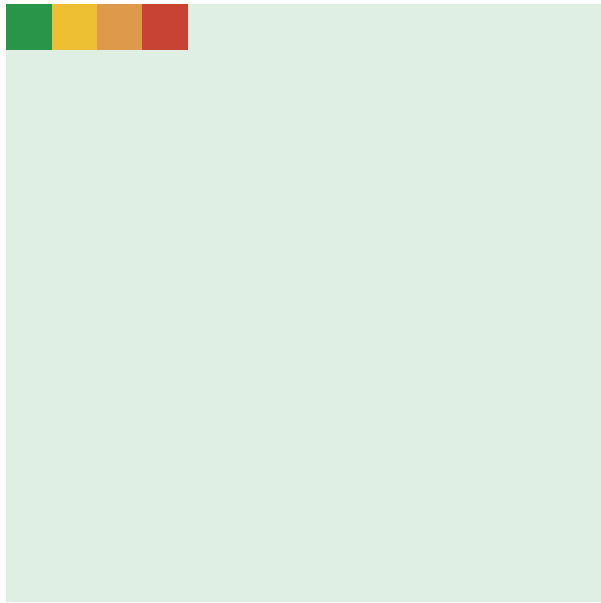
Ziel der Teamentwicklung ist es, nicht nur das eigene Verhalten zu reflektieren und Teams für ablaufende Prozesse zu sensibilisieren, sondern diese Prozesse auch zu verbessern. Dazu werden Spielregeln erarbeitet, die dazu dienen, das Vertrauen und die Kommunikation im Team zu stärken.



Gut zu wissen

Ziel einer Mediation ist es, den Konflikt hinter dem Konflikt zu erkennen und eine für alle Parteien optimale Lösung zu finden.





Betriebliche Gesundheitsförderung

Das BGF-Institut unterstützt Sie



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BGF-Instituts sind Experten für Gesundheit am Arbeitsplatz. Wir unterstützen Sie auf vielfältige Weise, unter anderem

- durch die Erstellung eines betrieblichen Gesundheitsberichtes mit anonymisierter Auswertung der Krankheitsdiagnosen,
- mit Arbeitssituationsanalysen in den verschiedenen Abteilungen oder Teams,
- mit regelmäßigen betrieblichen Gesundheitstagen mit Check-ups und persönlichen Ratschlägen für gesundes Verhalten,
- mit Spezialberatungen, zum Beispiel zu den Themen Ernährung, Bewegung, Nichtrauchertraining, Entspannung und Mobbing,
- durch Schulungen für Vorgesetzte mit dem Ziel, Burnout-Syndrome, Mobbing, übermäßigen Stress und Alkoholprobleme zu erkennen und sensibel anzusprechen,
- mit telefonischer Gesundheitsberatung (Gesundheitscoaching).

Fit im Job – wir beraten Sie gern.

Tel. 02 21 - 27 180 - 0
info@bgf-institut.de



Impressum

© BGF-Institut 2012, Realisation: K2.agentur für kommunikation, Bonn; Bilder: Fotolia: contrastwerkstatt (Titel); Picture-Factory (U2); BGF-Institut: (S. 1); Fotolia: (S. 2 v.l.n.r.) G. Seybert, Picture-Factory; (S. 4) contrastwerkstatt; AKH: S. 5; Pixelio (S. 6 v.l.n.r.) R. Sturm, Fotolia: Yuri Arcurs; (S. 7) R. Semichev; (S. 8 v.l.n.r.) M_macgy-verhh, Kzenon; (S. 10 v.l.n.r.) amlet; iStockphoto: gehringj; Fotolia: (S. 11) contrastwerkstatt; (S. 12) G. Sanders; (U3) S. Bähren; (U4) WavebreakMediaMicro; Stand 7/2012



Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung sind Investitionen in die Zukunft. Denn zufriedene, motivierte und kreative Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Erfolg der Unternehmen bei. Das BGF-Institut berät mit einem Team qualifizierter Psychologen seit vielen Jahren Unternehmen, um psychische Fehlbelastungen zu erkennen und durch präventive Maßnahmen zu vermeiden.

Wir laden Sie ein, von unseren Erfahrungen zu profitieren.



Das BGF-Institut ist ein An-Institut
der Deutschen Sporthochschule Köln



Neumarkt 35-37, 50667 Köln
Tel. 02 21 - 27 180 - 0
Fax 02 21 - 27 180 - 100

Niederlassung Hamburg:
Pappelallee 22-26, 22089 Hamburg
Tel. 0 40 - 23 90 873 - 0
Fax 0 40 - 23 90 873 - 19

info@bgf-institut.de
www.bgf-institut.de