

# GesellschaftSEIN DEEP TALK

## ERGEBNISSE DER DISKUSSIONEN

06.12.17 | Gründerszene HQ

# 1. ZUSAMMENFASSUNGEN:

## GRUPPE 1

**Wie können Unternehmen und Führungskräfte für die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisiert werden?**

- direkte Ansprache und Einbindung der Führungskräfte
- Hardfacts liefern (Zahlen, Daten Fakten)
- Schulung von Kernkompetenzen der Führungskräfte von Morgen
- Ermutigen und Ermöglichen, dass die Führungskraft zum Vorbild wird.
- Zugänglichkeit und Attraktivität der Begriffe und Sexiness im Bereich Gesundheit steigern
- Räume für Angebote und Intimität bereitstellen

## Gruppe 2:

**Wie können Achtsamkeit, alternative Verfahren und Selbstfürsorge in Zeiten der Digitalisierung implementiert werden, um mehr Menschlichkeit und Gesundheit zu bewahren.**

- menschenzentrierte Einstellung dazu muss in der DNA des Unternehmens verankert
- Achtsamkeit als fester Bestandteil andauernder Weiterbildungsprogramme und nachhaltige Implementierung
- Respekt, Vertrauen und eine Fehlerkultur als Grundlagen

### **Gruppe 3:**

## **Welche Lösungswege gibt es, um mit dem Druck der Veränderung durch Digitalisierung und demografischem Wandel besser umzugehen?**

- Es ist bedeutend, einen Kulturwandel herbeizuführen. Dieser beginnt im Kleinen: Aufstellung eines Kulturkataloges
- „Mutanfall“ – aus der Mitarbeiterschaft heraus Projekte starten, auch ohne Unterstützung der Vorgesetzten.
- Arbeitszeitverkürzung
- Anspruch an die Arbeit reflektieren. Identifizierung vs Druck Großes zu erschaffen.
- „Mutanfall“ – aus der Mitarbeiterschaft heraus Projekte starten

## 2. Ausführliche Gruppenergebnisse:

### GRUPPE 1

**Fragestellung: Wie können Unternehmen und Führungskräfte für die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisiert werden?**

#### 1. Zielgruppe

Betroffene Unternehmen sind eher Großunternehmen – aufgrund der vielen Mitarbeiter – und auch Start-Ups – aufgrund der schnellen Profitgetriebenheit. Vorerst weniger im Fokus waren im Gespräch mittelständische Unternehmen, da hier noch eine größere Flexibilität besteht.

#### 2. Die richtigen Ansprechpartner müssen aufeinander treffen

oftmals kommt man bei der HR-Abteilung nicht weiter. Die Führungskräfte müssen mit eingebunden werden, um etwas erreichen zu können. Zudem stoßen externe Berater auf bessere Resonanz, als wenn diese Initiative aus dem Unternehmen selbst kommen (Neutralität?!).

#### 3. Hardfacts überzeugen Führungskräfte

Bei transparent gestalteten Statistiken und Facts beginnen Führungskräfte zuzuhören, insbesondere, wenn es um die Relation von Investment und Gewinn geht (bspw.: 1 Euro Investment in Gesundheit, führt zu 4 Euro Gewinn im Unternehmen) oder um Burn-Out Raten und der damit einhergehende Einfluss durch den Ausfall zahlreicher Mitarbeiter (durchschnittlich 10% in Unternehmen). Zudem Fehlerquote bei Übermüdung/Überstunden etc. und auch Kundenzufriedenheit bei Überforderung/Stress des Mitarbeiters.

#### 4. Bewusstsein schaffen für „Wie führe ich gesund?“ bzw. Wie sieht die „Führungskraft von morgen“ aus?

Kernkompetenzen: Kommunikation, Respekt, Empathie, Wertschätzung, Selbstmanagement, Kompetenzen, Vertrauen, auf Augenhöhe, Kollegialität

#### 5. Vorbildfunktion | Selbstfürsorge

Allein seinen Mitarbeitern zu erlauben, die Angebote im Unternehmen wahrzunehmen und auch von Möglichkeiten wie Home-Office zu profitieren reicht nicht. Die Führungskraft muss eigenverantwortlich und mit gutem Beispiel voran gehen und das Gesagte „(vor)-leben“.

## **6. Sex-Appeal**

Mit Begriffen wie „Betriebliche Gesundheitsvorsorge“ begeistert man keinen Mitarbeiter. Das Angebot muss eine eigene moderne Ästhetik vorweisen, die ansprechend ist und Lust macht, am Angebot teilzunehmen – bezogen auf Wording wie auch Gestaltung/Design.

## **7. Atmosphäre / Intimität**

Das gleiche gilt auch für die Räumlichkeiten, die zur Verfügung gestellt werden, um ein entsprechendes Angebot ausführen zu können. Yoga in der Tee-Küche

## **Gruppe 2:**

### **Wie können Achtsamkeit, alternative Verfahren und Selbstfürsorge in Zeiten der Digitalisierung implementiert werden, um mehr Menschlichkeit und Gesundheit zu bewahren.**

Die entsprechende menschenzentrierte Einstellung dazu muss in der DNA des Unternehmens verankert werden und von oben positiv vorgelebt werden.

Jede Führungskraft und/oder ein Teammitglied sind mit verantwortlich.

Einzeltrainings sind selten nachhaltig, daher muss es Bestandteil eines kompletten, andauernden Weiterbildungsprogramms werden.

Die Basis von allem ist Respekt und Vertrauen und jeder kann andere dazu anstiften, auch eine Fehlerkultur ist zwingende Voraussetzung.

Aktivitäten müssen kontinuierlich erfolgen und eigentlich sollte dies nicht erst in Unternehmen implementiert werden, sondern bereits bei Kindern in der Schule und im Elternhaus vermittelt werden.

### Gruppe 3:

## Welche Lösungswege gibt es, um mit dem Druck der Veränderung durch Digitalisierung und demografischem Wandel besser umzugehen?

### **Bedeutung:**

Die größte Rolle spielt die Unternehmenskultur, deshalb ist es bedeutend, einen Kulturwandel herbeizuführen.

Dieser beginnt im Kleinen

Aufstellung eines Kulturkataloges

Prüfen, wie die Atmosphäre im Unternehmen und in den Teams ist

Dazu gehört auch eine Führungskultur. Führung wird meist nicht erlernt, sondern man findet sich „plötzlich“ in einer Führungsrolle wieder. Hier sollte mehr Schulung erfolgen, vor allem bei jungen Leuten.

**Definition** - Es sind klare Definitionen notwendig:

Was bedeutet Digitalisierung für das Unternehmen?

Für den Einzelnen?

Welche Vor- welche Nachteile gibt es?

### **Kommunikation:**

Austausch unter den Kollegen

Junge Kollegen schon früh zu Wort kommen lassen, bereits in der Ausbildung

Strukturierung der Botschaften

Achtsamkeit und Wertschätzung in der Kommunikation

Berufseinsteiger befragen, (sie sehen und erkennen noch die Fehler)

Kultur vorleben

Die Jungen lernen von den Älteren, und umgekehrt

Das „Gemeinsame“ schaffen

Eine Kultur des Scheitern einführen, die Grenze von blamierenden Momenten herunterschrauben

### **Mitarbeiterbefähigung:**

Die Mitarbeiter müssen „fit“ gehalten werden.

Sie brauchen ein eigenes Empfinden für sich in ihrer Situation im Unternehmen

Sie sollten ihre eigenen Grenzen erkennen können

Sie sollten in ihrer Eigenverantwortlichkeit geschult werden

Jeder sollte eine Eigenmotivation aufbauen können, damit nicht auf das

„Große“ auf „Von Oben“ geartet wird.

Selbstreflexion, Selbstbewusstheit – wie verändere ich mich mit dem Eintritt ins Unternehmen oder mit Veränderungsmaßnahmen

Eine Identifizierung mit dem Job stärkt die Motivation

Aufbau von Selbstvertrauen

Den eigenen Beitrag im Unternehmen finden

Talente richtig einsetzen

Einarbeitungszeit geben, die individuell anders sein kann

### **Hindernisse:**

Umgang mit Mitarbeitern klären, die sich nicht engagieren wollen

Auslöser von Demotivation ist darin gegeben, wenn der MA keine Erfüllung in seiner Arbeit findet

Ergebnis einer Gallup Studie: Viele machen nicht das, was sie gut können

Das Denken verändern, dass In der heutigen Zeit jeder „große Plänen schmieden“ muss, damit er gesellschaftlich anerkannt wird.

Für New Work gibt es noch keine Vorbilder. Es muss neu erfunden und gefunden werden.

Die Forderung, dass Arbeit glücklich machen muss, kann überfordern

Es wird nicht genügend Kreativität abgefordert, dadurch ödet Arbeit ein

Die Frage klären, warum eine Führungskraft nicht wieder zurückkehren kann, wenn sie überfordert ist?

### **Engagement:**

„Mutanfall“ – aus der Mitarbeiterschaft heraus Projekte starten, auch ohne Unterstützung der Vorgesetzten.

Arbeitszeitverkürzun. Zeiten der „Stille“ einführen oder nehmen lassen, Zeiten der Konzentration

finden