

## **Psychische Belastung und Auffälligkeiten als Gesundheitsthema im Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)**

Das Thema psychische Belastung und Auffälligkeiten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften anzubringen wird häufig als schwierige Aufgabe empfunden. Im BMEL wurde ein guter Weg gefunden, um die Beschäftigten zu schulen. Entscheidend ist hierbei, dass zielgruppengerecht verschiedene Maßnahmen entwickelt wurden und externe Experten einer Fachklinik mitwirken.

### **1. Vorstellung der Maßnahme**

Um das Thema „psychische Belastung und Auffälligkeiten“ ganzheitlich zu erfassen, werden im BMEL Maßnahmen in vier Bausteinen durchgeführt. Die handelnden Akteure sind dabei die Ärzte zweier kooperierender Spezialkliniken für psychische Erkrankungen in Bonn und Berlin sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des sozialen Dienstes des BMEL.

- I. Alle Führungskräfte des Hauses nehmen verpflichtend an einer Schulung zum Thema psychische Auffälligkeiten teil. Die Dauer dieser Schulung beträgt einen Tag und wird in einer Spezialklinik für psychische Erkrankungen durchgeführt. Am Anfang der Schulung erhalten die Führungskräfte einen theoretischen Input über die verschiedenen Krankheitsbilder. Diese theoretische Wissensvermittlung erfolgt durch die Sozialberatung des BMEL und beinhaltet neben den Informationen auch Übungen zu Gesprächsführung mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Nach diesem ersten informativen Teil erhalten die Führungskräfte die Möglichkeit, einen Arzt der Klinik zu der Arbeit der Klinik, sowie zu den verschiedenen Krankheitsbildern zu befragen. Daran anschließend findet eine Patientenrunde statt, in der die Führungskräfte unter Beisein des Arztes den Patientinnen und Patienten Fragen über Ihre Krankheit, den Krankheitsverlauf, aber auch zu den Hilfestellungen, die sich die Betroffenen seitens ihres Arbeitgebers bzw. ihrer Führungskräfte gewünscht hätten, stellen können. Selbstverständlich ist die Teilnahme seitens der Patientinnen und Patienten an dieser Runde freiwillig. Abschließend haben die Führungskräfte Gelegenheit, mit dem Arzt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des sozialen Dienstes des BMEL das Gehörte zu reflektieren, um die Antworten der Patientinnen und Patienten einordnen zu können.
- II. Den zweiten Baustein bildet ein Coachingangebot, das sich ebenfalls an die Führungskräfte des BMEL richtet und auf die zuvor absolvierten Schulungen aufbaut. Das Coaching wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des sozialen Dienstes des BMEL angeboten. Es richtet sich an diejenigen Führungskräfte, die nach der eintägigen Veranstaltung weiteren Beratung- bzw. Informationsbedarf haben. In diesen Coachingsitzungen können ganz konkrete Fälle besprochen werden.
- III. Es wird eine Veranstaltung zum Thema „psychische Belastung und Resilienz“ durchgeführt, die einen Vortrag des Arztes der Klinik sowie eine anschließende Frage- und Diskussionsrunde beinhaltet. Diese Veranstaltung ist für alle Beschäftigten des BMEL offen.

- IV. Schließlich besteht die Möglichkeit, ebenfalls für alle Beschäftigten des BMEL, an einem Workshop zum Thema „Resilienz“ teilzunehmen. Dieser Workshop umfasst sechs Wochen lang je einen halben Tag pro Woche und soll dazu dienen, eigene Strategien im Umgang mit Belastung zu entwickeln, um dann auch Erfolge und Veränderungen im Workshop besprechen und aufgreifen zu können.

## **2. Auslöser**

In Zusammenarbeit mit der ehemaligen Unfallkasse des Bundes wurde im BMEL das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) systematisch aufgebaut. Im Zuge dessen wurde eine Mitarbeiterbefragung sowie anschließende Zirkel durchgeführt, um Handlungsfelder für das BGM zu identifizieren. Hierbei ergab sich unter anderem der Schwerpunkt Führung. Dieses Handlungsfeld wurde unterteilt in die Aspekte Entwicklung zukünftiger Führungskräfte, Weiterentwicklung jetziger Führungskräfte sowie gesundheitliche Fürsorge durch die Führungskräfte. Die Maßnahmen zum Thema „psychische Belastung und Auffälligkeiten“ nehmen Bezug auf die gesundheitliche Fürsorge. Im Mittelpunkt steht dabei besonders die Rolle der Führungskräfte. In der weiteren Entwicklung wurde die Thematik weiter geöffnet und Maßnahmen für alle Beschäftigten des BMEL entwickelt.

## **3. Ziele**

Oberstes Ziel war es, die Beschäftigten des BMEL, insbesondere die Führungskräfte, für Thema psychische Belastung und Auffälligkeiten zu sensibilisieren und Hemmschwellen abzubauen. Die Bedeutung dieser Thematik sollte verstärkt werden.

Weiter sollten den Führungskräften Hilfestellungen gegeben werden, wie mit Situationen umgegangen werden kann, die die psychische Gesundheit von Beschäftigten des BMEL betreffen. Dabei ging es sowohl um die Selbstfürsorge der Führungskräfte, als auch darum, eine Kultur des Hinsehens zu schaffen. Die Führungskräfte sollen so dahingehend entwickelt werden, dass sie erkennen, wann ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stark belastet sind. Außerdem sollen sie Wege kennen, wie sie die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten des BMEL (inklusive der Führungskräfte) gestärkt werden können.

## **4. Erfolge**

Die Rückmeldung der Führungskräfte zu der Schulung ist durchweg positiv. Darüber hinaus ergab sich der zweite Baustein, das Coaching, aus dem Wunsch der Führungskräfte nach weiterführenden Informationen. Dies zeigt, dass seitens der Führungskräfte Offenheit besteht und die Auseinandersetzung mit diesem „weichen“ Thema als Führungsaufgabe angenommen wurde.

Es ist spürbar, dass die „Kultur des Hinsehens“ im BMEL von den Beschäftigten angenommen und gelebt wird. Für zukünftige Mitarbeiterbefragungen erhofft sich das BMEL eine Verbesserung in den Ergebnissen zu erkennen, die u.a. auf diese Maßnahmen zurückgeführt werden kann.

## **5. Tipps & Tricks – Die drei größten Erfolgsfaktoren**

- I. Holen Sie sich die Unterstützung der Leitung.

## Gute Beispiele für mehr psychische Gesundheit im Bund

- II. Gestalten Sie Maßnahmen immer in Bezug zur Hauskultur, die individuelle Passung muss gegeben sein.
- III. Achten Sie darauf, dass die handelnden Akteure sehr gut qualifiziert sind. Zudem ist auch die Auswahl dieser Personen von besonderer Bedeutung. Neben fundiertem Fachwissen ist so auch soziale Kompetenz zur Vermittlung der Inhalte von großer Bedeutung.

**Ansprechpartnerin des BMEL:**  
Silvia.Schwingen@bmel.bund.de