



International
Wellbeing Insights
People, Culture & Wellbeing



Stress Management Society
from distress to de-stress

Leitfaden für Mental Health- Champions

Rüste deine Mitarbeiter aus.

Stärke deine Kultur.

Führe mit Fürsorge.



Inhalt

Willkommen	4
Grundregeln	5
Wohlbefinden-GPS	6-8
Was ist ein Mental Health Champion?	9
Kursstruktur	10
I.D.E.A.L.S: Die 9.00 Uhr-Übung	11
Übung zur Bewertung der psychischen Gesundheit	12
Die Kosten psychischer Erkrankungen	13 - 15
Psychische Gesundheit verstehen	16-17
Schuld vs. Scham	18-21
Stigmatisierung	22
Was ist psychische Gesundheit?	23
Die Brücken-Analogie	24-25
 I.D.E.A.L.S.-VORGEHENSWEISE	 26-2
Anzeichen psychischer Belastung erkennen	28-29
Häufige psychische Erkrankungen	30
Erkennen: Depression	31
Erkennen: Burnout verstehen	32
Erkennen: Angstzustände	33
Erkennen: Stress	34
 Grenzen setzen	 35- 36
Grundregeln	37
Zusammenfassende Übung: Was befindet sich auf deiner Brücke? Anzeichen und Symptome	38
 I.D.E.A.L.S: Eine Verbindung aufbauen (A.C.T)	 39 - 42
I.D.E.A.L.S: Ins Gespräch kommen	43 - 44
Sich einlassen: Bessere Fragen stellen	45 - 46
Sich einlassen: W.A.I.T	47 - 48
 I.D.E.A.L.S: Sinnvolle Verbindungen	 49-51
Bedingungslose positive Wertschätzung	52-54
I.D.E.A.L.S: Aktiv Ermutigen (Gefühlsrad)	55 - 57
Assertive Kommunikation	58
H.A.R.D.	58-63
A-B-C-Formel	64

Inhalt

I.D.E.A.L.S: Empathisch Zuhören	65 - 66
Empathy Mapping	67 - 68
Work - Related Mental Health Scenarios	69 - 70
Building Rapport: Mirroring & Matching	71
Building Rapport: Pacing & Leading	72
Work-Related Mental Health Scenarios	73-74
Empathie-Mapping	75
Szenarien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz	76
Beziehungsaufbau: Spiegeln und Anpassen	77
Beziehungsaufbau: Tempo und Führung	78
Szenarien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz	79-80
Die 9-Uhr-Übung: I.D.E.A.L.S.-Lösungen	84
Die 9-Uhr-Übung: Schutz- und Eskalationsprozess	85 - 86
L.I.F.E.-Modell	86
Eskalationsprozess	87-88
Den Kreis schließen	89
Risikobewertung Bewährte Verfahren	90-91
Formular für Begegnungen mit Fürsprechern für psychische Gesundheit	92-94
Schaffung eines sicheren Raums: Unsere Workshop-Grundregeln	95
Beispiel für Grundregeln: Vereinbarung zur Fürsprache	96
Mein Aktionsplan: 30/60-Tage-Challenge	97 - 100
Community für psychische Gesundheit	101
Ressourcen	102
Über International Wellbeing Insights	103
Anmerkungen	104 - 105

WILLKOMMEN, ZUKÜNFTIGE MENTAL HEALTH CHAMPIONS

In der heutigen, sich rasant verändernden Arbeitswelt ist **psychische Gesundheit längst kein Randthema mehr** – es steht im Mittelpunkt dessen, wie wir leben und füreinander sorgen.

Du nimmst an diesem Programm teil, weil dir etwas am Herzen liegt - die Menschen, die Unternehmenskultur und der Wunsch, einen echten Unterschied am Arbeitsplatz zu machen. Ganz gleich, ob du hier bist, um dein Team, deine Kolleginnen und Kollegen oder deine eigene Entwicklung zu unterstützen - Mental-Health-Champion zu werden ist ein starkes Bekenntnis. Diese Rolle basiert auf Empathie, Bewusstsein und mutigem Handeln.

Mental-Health-Champions sind keine Therapeutinnen oder Therapeuten - sie sind empathische, vertrauenswürdige Kolleginnen und Kollegen, die darauf vorbereitet sind andere:

- Zu **schützen**, indem sie frühe Anzeichen von Belastung erkennen.
- Durch geeignete Ressourcen und Unterstützungsangebote **weiterleiten**.
- Durch aktives Zuhören und das Schaffen psychologischer Sicherheit zu **unterstützen**.

Du musst nicht alle Antworten wissen, sondern präsent sein, vorbereitet und bereit zu handeln, falls jemand Unterstützung braucht.

Dieses Handbuch ist dein Leitfaden. Darin findest du praktische Tools, Modelle und Gesprächstechniken, die dir dabei helfen:

- **Frühwarnzeichen für** psychische Belastungen erkennen
- **Sichere, empathische und nicht wertende** Gespräche führen
- **Wissen, wann und wie Anliegen angemessen eskaliert oder weitergeleitet** werden sollten
- **Das eigene Wohlbefinden schützen** und gesunde Grenzen setzen
- Eine Kultur fördern, in der **es in Ordnung ist, sich nicht in Ordnung zu fühlen**.

Danke, dass du mit Fürsorge, Mut und Menschlichkeit dabei bist. Du bist nun Teil einer wachsenden globalen Bewegung, die sich dafür einsetzt, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern - ein Gespräch, eine Kollegin oder ein Kollege, ein Schritt nach dem anderen.

Lass uns beginnen.



GRUNDREGELN

Wir führen zu Beginn Grundregeln ein, um eine sichere, respektvolle und fokussierte Lernumgebung zu schaffen – eine Umgebung, in der sich alle wohlfühlen, mitmachen und nachdenken können. Diese Regeln geben den Rahmen dafür vor, wie wir miteinander in Austausch treten, und helfen dabei, von Anfang an Vertrauen und psychologische Sicherheit aufzubauen.

Noch wichtiger ist jedoch: Es geht hier nicht nur um diese Session. Als zukünftiger Mental-Health-Champion wirst du dich bestimmt in Situationen befinden, in denen es entscheidend ist, klare Grenzen und Erwartungen zu setzen – sei es beim Leiten von Gesprächen, Moderieren von Sitzungen oder Unterstützen von Kolleginnen und Kollegen. Dieser Moment dient auch dazu, vorzuleben, wie man Grundregeln bewusst und mit Selbstvertrauen festlegt, damit andere dieselben Prinzipien in ihrem eigenen Umfeld anwenden können.



- **Sei im Moment:** Mobiltelefone sollten ausgeschaltet **oder** stummgeschaltet werden.
- **Eine Stimme gleichzeitig :** Man kann nicht zuhören, wenn man jemandem ins Wort fällt.
- **Teilnahme:** Übernimm Verantwortung für dein eigenes Lernen. Was du hineinsteckst, bestimmt, was du daraus mitnimmst.
- **Ehrlichkeit und Respekt:** Teile deine eigene Wahrheit während du die Meinung anderer würdigst
- **Behalte eine offene Haltung:** Lass dich auf Neues ein
- **Kein Urteil:** Gemeinsam schaffen wir einen vorurteilsfreien Raum
- **Vertraulichkeit:** Was im Raum besprochen wird, bleibt im Raum.
- **Sicherheit:** Es gibt eine Ausnahme von der Vertraulichkeit. Wenn jemand eine Gefahr für sich selbst oder eine andere Person darstellt, sind wir verpflichtet, die zuständigen Stellen zu informieren.



WOHLBEFINDEN GPS

Damit ein GPS-Gerät die beste Route zum Ziel berechnen kann, benötigt es zwei Informationen:

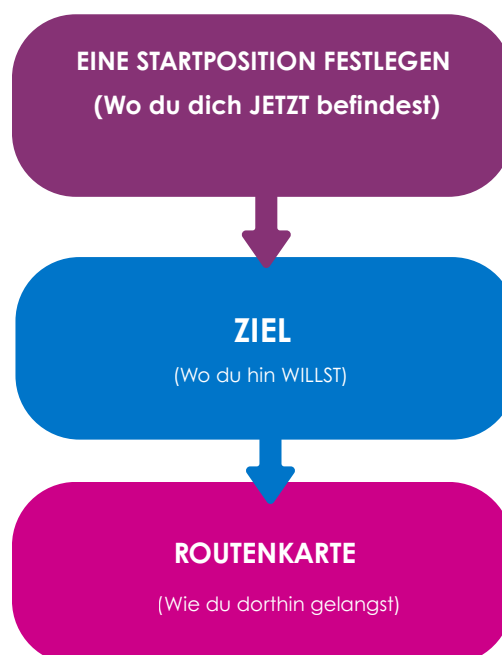
- **Ausgangspunkt: Wo du dich jetzt befindest**
- **Ziel: Wohin du reisen möchtest**

Ein Navigationssystem funktioniert nur, wenn es deinen genauen Standort kennt und ein klares Ziel festgelegt wurde, um die optimale Route dorthin zu berechnen. Ein gutes Navigationssystem passt die Route auch bei unerwarteten Straßensperrungen, Verzögerungen oder Staus an. Ohne aktuelle Position und Ziel kann das Navigationssystem dich nicht leiten – das gilt auch für eine Reise zur persönlichen Weiterentwicklung.

Dies ist auch ein Leitfaden für Gespräche als Mental Health Champion. Du kannst von Menschen angesprochen werden, die Probleme haben, oder du bemerkst Anzeichen dafür, dass jemand nicht er selbst ist. In solchen Momenten ist es nicht immer leicht zu wissen, was man sagen, wie man helfen oder wo man anfangen soll.

Das Wohlbefindens-GPS ist ein einfaches Hilfsmittel, das dabei hilft, diese Situationen klar, achtsam und selbstbewusst zu meistern. Genau wie ein Navigationssystem unterstützt es dabei:

- Verstehen, wo sich jemand gerade befindet (sein Ausgangspunkt).
- Helfen und klären, welche Unterstützung sie benötigen (das Ziel).
- Überlegen welche nächsten Schritte geeignet sind (den Fahrplan).
- Deinem Ziel als Champion treu bleiben (deinem Warum).



WOHLBEFINDEN GPS

EINE STARTPOSITION FESTLEGEN
(Wo du dich JETZT befindest)



AUSGANGSPOSITION – Wo befindest du dich jetzt?

Beginne mit Zuhören. Was beschäftigt diese Person gerade – emotional, mental oder allgemein? Höre aktiv zu und stelle offene Fragen, um den aktuellen Zustand behutsam zu erkunden. Du stellst keine Diagnose – du hilfst der Person, sich gehört und gesehen zu fühlen.

„Es klingt, als ob dir in letzter Zeit alles sehr über den Kopf gewachsen ist... Möchtest du vielleicht darüber sprechen?“

Deine Rolle: **Verstehen. Einfühlen. Raum geben.**

ZIEL
(Wo du hin WILLST)



ZIEL – Wo willst du hin?

Wie sähe ein besserer Zustand für dich aus? Das könnte bedeuten, sich weniger ängstlich zu fühlen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen oder einfach eine schwierige Woche zu überstehen.

Hilf ihnen, dies zu klären – auch wenn es nur ein kleiner Schritt nach vorn ist.

„Was würde dir helfen, sich jetzt auch nur ein bisschen besser zu fühlen?“

Deine Rolle: **Bedürfnisse erforschen. Selbstwahrnehmung fördern. Befähigen.**

WOHLBEFINDEN GPS

ROUTENPLAN

WIE kommt man dorthin?

ROUTENPLAN – Was ist der beste nächste Schritt?

Sobald du ihnen geholfen hast, herauszufinden, wo sie stehen und wo sie hin möchten, kannst du Optionen erforschen. Dazu können gehören:

- Weiterleitung an AAP oder HR
- Empfehlung eines Termins beim Hausarzt
- Weitergabe interner Ressourcen zum Thema Wohlbefinden
- Erneute Kontaktaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt

„Wäre es in Ordnung, wenn ich dir ein paar Optionen vorstelle, die dir vielleicht helfen könnten?“

Deine Rolle: **Weiterleiten. Entscheidungsfindung unterstützen. Deine Grenzen kennen.**

WARUM – Warum ist das wichtig?

Bleib immer deiner Absicht als Champion treu: eine Arbeitskultur zu schaffen, in der es in Ordnung ist, sich nicht in Ordnung zu fühlen. Du bist nicht da, um Probleme zu lösen – du bist da, um zu begleiten, zuzuhören und zu beraten.

„Du bist nicht allein. Ich habe vielleicht nicht alle Antworten, aber ich bin für dich da, und wir werden gemeinsam den nächsten Schritt finden.“

Deine Rolle: **Führe mit Mitgefühl. Bleibe deinem Ziel treu.**

Bei jeder Begegnung gibt dir das GPS eine mentale Landkarte an die Hand, der du folgen kannst – so bleibst du ruhig, klar und mit deiner Rolle verbunden.

Das ist nicht nur ein Modell. Es ist eine Denkweise, wie man sich verhält, effektiv unterstützt und weiß, wann man sich zurückziehen muss.

WAS IST EIN MENTAL-HEALTH-CHAMPION?

Die Mental Health Champions (MHC) bieten als Netzwerk eine geschulte Verbindung unter Kollegen und vertrauliche Unterstützung durch aktives und empathisches Zuhören. Dabei wird eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut und ein sicherer Raum geschaffen, in dem Betroffene offen sprechen können und ein offenes Ohr finden.

Die Champions sind befähigt, zusätzliche Orientierung zu geben, indem sie Mitarbeitende an passende Unterstützungsangebote und Ressourcen weiterleiten. Dafür ist es wichtig, offen auf Menschen zuzugehen und sich zugleich mit den Themen Gesundheit und Wohlbefinden im täglichen Leben zu befassen.

Diese Rolle ist ehrenamtlich.



HINWEIS: Dieses Programm ist NICHT dazu gedacht, professionelle psychologische oder therapeutische Dienstleistungen anzubieten, sondern soll ein geschultes und engagiertes Unterstützungsnetzwerk aufbauen.

WEN UNTERSTÜTZEN DIE CHAMPIONS?

Wir unterstützen *alle*, die sich an uns wenden– Menschen, die möglicherweise psychische Herausforderungen erleben oder einfach jemanden brauchen, der als vertrauliche Ansprechperson zuhört.

WELCHE SCHULUNG WIRD ANGEBOTEN?

Die Champions nehmen an einem 10-stündigen Online-Trainingsprogramm teil. Anschließend besteht die Möglichkeit, Teil der Community zu werden und regelmäßig an Auffrischungssitzungen, monatlichen Check-ins sowie Unterstützungsmeetings im Laufe des Jahres teilzunehmen.



KURSSTRUKTUR



DIE 9:00-UHR-ÜBUNG

Es ist Montagmorgen, 9 Uhr. Das Telefon klingelt, und du gehst zufällig ran. Eine Kollegin ruft an und sagt: **“Mir geht’s gut, aber ich bin für zwei Wochen wegen Stress krankgeschrieben.”**

Normalerweise ist sie die „lustige Person“ des Teams. Doch in den letzten drei bis vier Wochen hat sie Anzeichen von psychischer Belastung gezeigt: Sie kommt häufig zu spät, die Leistung hat nachgelassen, und die Stimmung ist gedrückt. Sie verhält sich anders als sonst – zurückgezogen und schwer ansprechbar.

Es kursieren Gerüchte, dass in ihrem Privatleben „etwas los“ sei, aber niemand hat nachgefragt. Die Gespräche mit dieser Person sind in letzter Zeit anstrengend, und niemand möchte aufdringlich wirken.

Heute Morgen klingt die Kollegin etwas „merkwürdig“ – gerade genug, um es zu bemerken, aber du bist dir nicht sicher. Wie würdest du reagieren?

WAS TUST DU?



ÜBUNG ZUR BEWERTUNG DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

Bevor wir uns mit dem Thema psychische Gesundheit beschäftigen, kann es hilfreich sein, zunächst über die eigene nachzudenken - darüber, wie sie das eigene Leben beeinflusst - und dies anschließend mit einer Partnerin oder einem Partner zu teilen.

1. Was bedeutet psychische Gesundheit für dich?

2. Wenn es dir psychisch nicht gut geht – was ist die Ursache dafür?

3. Wie wirkt sich das auf dich aus?

- A. Mental? (Wie du denkst)
- B. Emotional? (Wie du dich fühlst)
- C. Körperlich?

4. Wie oft betrifft dich das?

5. Wie bist du bisher damit umgegangen?

6. Wie könntest du in Zukunft damit umgehen?

REFLEKTIONSÜBUNG

Warum suchen Menschen keine Hilfe oder bitten nicht um Unterstützung, wenn sie mit ihrer psychischen Gesundheit zu kämpfen haben? Wie sind deine eigenen Erfahrungen damit?

Was hat dich bisher abgehalten, Hilfe zu fragen?

Was waren die Hindernisse?

DIE KOSTEN PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN

8 Millionen verlorene Leben pro Jahr

(Walker, McGee & Druss, 2015)

82%

DER MITARBEITENDEN SIND
VOM BURNOUT GEFÄHRDET

(Global Talent Trends, 2024)

3rd

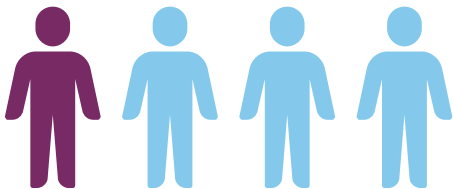
HAUPTTODESURSACHE BEI
15 BIS 29 JÄHRIGEN
WELTWEIT

(WHO, 2021)

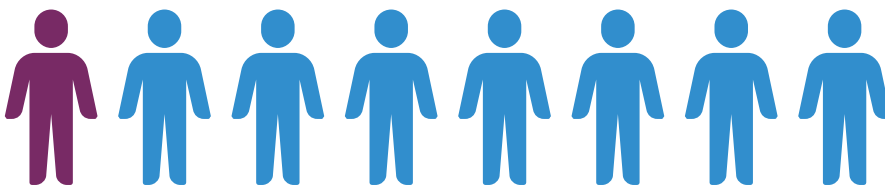
60%

DER MENSCHEN SUCHEN
KEINE UNTERSTÜTZUNG

(WEF, 2019)



Bis zu 25 % der Erwachsenen
leben mit einer psychischen Erkrankung.
(je nach Region)



1 von 8 Menschen
Weltweit
erlebt jedes Jahr eine
psychische Erkrankung.

+ 740,000

Menschen sterben jedes
Jahr durch Suizid,

(WHO, 2024)

43 SEC

pro Suizidfall

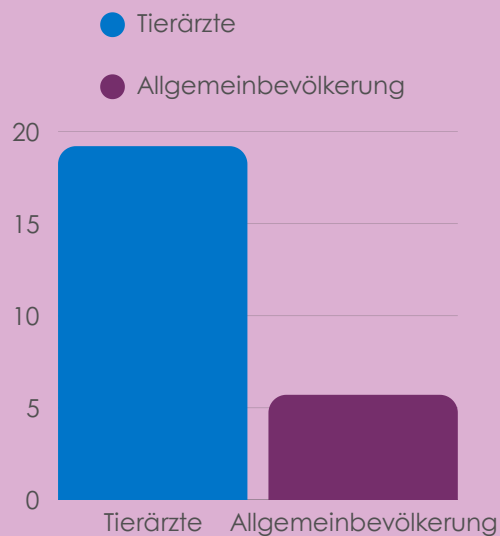
14.3%

ALLER WELTWEITEN TODESFÄLLE
STEHEN IM ZUSAMMENHANG MIT
PSYCHISCHER GESUNDHEIT

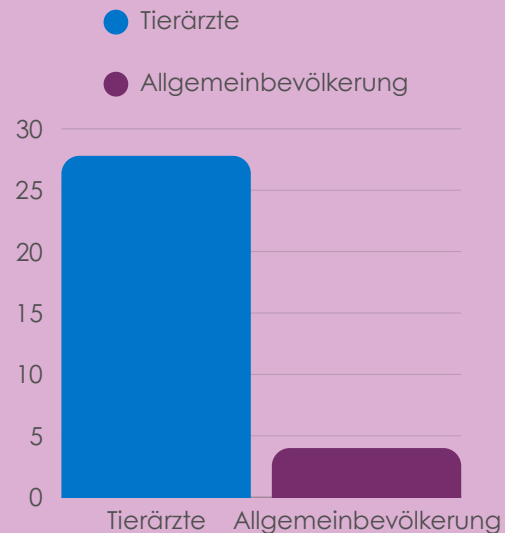
(WEF, 2019)

PSYCHISCHE GESUNDHEIT BEI TIERÄRZTEN

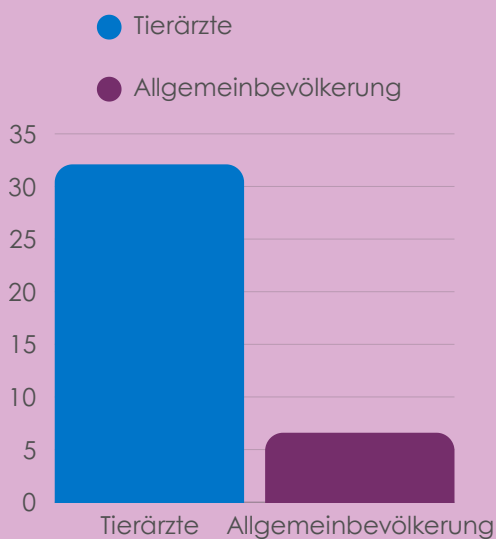
Suizidgedanken (Selbstmordängste)



Depression



Erhöhtes Suizidrisiko



Tierärzte in Deutschland zeigen ungefähr

3

mal höhere Rate an
Suizidgedanken

5

fach höheres Suizidrisiko
und

7

7-fach höhere
Depressionsraten

(Höper et al., 2022)

DIE FINANZIELLEN KOSTEN VON PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

\$300 MILLIARDE

PRO JAHR

(AMERICAN JOURNAL OF PSYCHIATRY)

€600 MILLIARDEN

IN EUROPA: 4% GDP

(OECD)

£110 MILLIARDE

**WIRTSCHAFTLICHE
KOSTEN**

Z. B. KRANKHEIT, PRÄSENZISMUS,
PERSONALFLUKTUATION,
ARBEITSLOSIGKEIT)

(ZENTRUM FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT)



Die Zahl der Todesfälle
aufgrund von mentaler
Gesundheit und
Substanzmissbrauch in China
hat sich in den letzten 10 Jahren
mehr als verdoppelt.

\$1 BILLION

GLOBALE KOSTEN

(WELTGESUNDHEITSORGANISATION)



Aber wie groß ist
1 Billion?

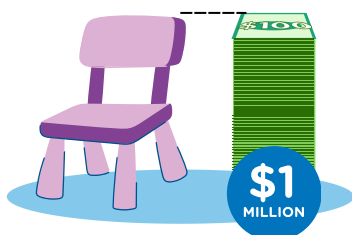
100-Dollar-Scheine stapeln..

Höher als das
"Höchste Gebäude der Welt"

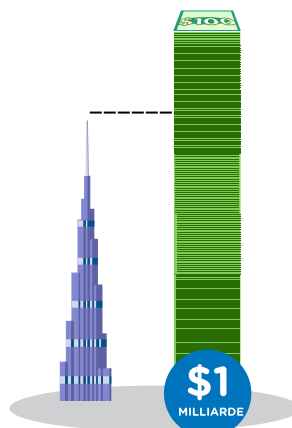
Zweieinhalb Mal so hoch wie die
Internationale Raumstation

Die Höhe eines Stuhls

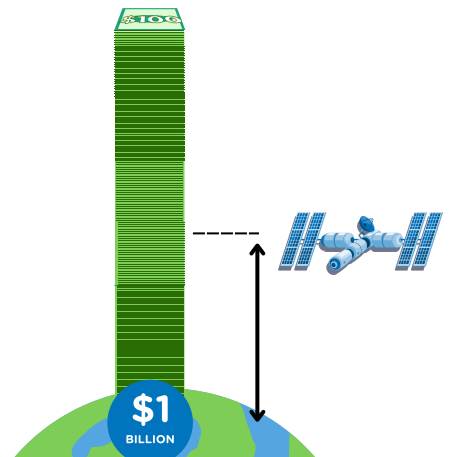
3,3 Fuß(1m)



1.1km



1015.4km



PSYCHISCHE GESUNDHEIT VERSTEHEN

Psychische Gesundheit ist wichtiger denn je und liegt voll im Trend. Viele von uns fühlen sich unter Druck gesetzt, Anforderungen zu erfüllen, Lebensaufgaben zu bewältigen und einen bestimmten Lebensstil aufrechtzuerhalten.

Sowohl auf persönlicher als auch auf organisatorischer Ebene ist es unerlässlich, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit zu fördern und zu unterstützen. Die Schaffung der richtigen Grundlagen für die Mental Health Champions wird dazu beitragen, eine engagiertere, glücklichere und leistungsfähigere Kultur zu schaffen.

FORSCHUNG IM BEREICH PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- Psychische Gesundheitsprobleme sind ein wachsendes Problem für die öffentliche Gesundheit. Wahrscheinlich kennen wir alle jemanden, der von psychischen Erkrankungen betroffen ist – das kann ein Familienmitglied, ein Freund oder ein Kollege sein.
- Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz: Jeder Sechste von uns leidet unter Depressionen, Angstzuständen oder stressbedingten Problemen.
- In den USA leidet fast die Hälfte aller Erwachsenen im Laufe ihres Lebens an einer psychischen Erkrankung – Quelle: MHFA
- Dies ist nicht nur in den USA, sondern weltweit der Fall.
- Psychische Erkrankungen führen natürlich zu Fehlzeiten, aber Präsentismus (das Erscheinen am Arbeitsplatz, obwohl man körperlich oder geistig nicht in der Lage ist zu arbeiten) verursacht doppelt so hohe Verluste wie Fehlzeiten.
- Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld können einen enormen Einfluss auf die psychische Gesundheit haben, und ebenso kann die psychische Gesundheit einer Person einen erheblichen Einfluss auf ihre Arbeitsleistung haben.
- Im Rahmen einer jährlichen Gallup-Umfrage wurde das Jahr 2020 offiziell zum stressigsten Jahr der jüngeren Geschichte erklärt, wobei weltweit rekordverdächtige 40 % der Erwachsenen angaben, unter großem Stress gelitten zu haben.
- Obwohl Arbeit gut für die psychische Gesundheit ist, kann ein negatives Umfeld zu körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen führen.
- Laut der National Alliance on Mental Illness (NAMI) sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für Behinderungen in den Vereinigten Staaten. Darüber hinaus kosten unbehandelte psychische Erkrankungen die Wirtschaft jedes Jahr 200 Milliarden Dollar.

MENTALE GESUNDHEIT VERSTEHEN

Warum es wichtig ist – und warum deine Rolle wichtig ist.

Bei der psychischen Gesundheit geht es darum, wie wir denken, fühlen und uns verhalten – wie wir mit anderen umgehen, Entscheidungen treffen und mit den Herausforderungen des Lebens umgehen. Genau wie die körperliche Gesundheit existiert auch unsere psychische Gesundheit auf einem Spektrum und kann sich im Laufe der Zeit verändern.

Eine schlechte psychische Gesundheit bedeutet nicht immer eine psychische Erkrankung, aber wenn sie nicht erkannt oder behandelt wird, kann sie sich zu ernsteren Erkrankungen entwickeln – mit weitreichenden Folgen.

Als Mental Health Champion ist es wichtig, das Ausmaß, die Auswirkungen und die Dringlichkeit der psychischen Gesundheitsprobleme zu verstehen, mit denen Arbeitsplätze weltweit konfrontiert sind – und die Möglichkeiten, die wir haben, darauf zu reagieren.

Globale Auswirkungen schlechter psychischer Gesundheit

- Weltweit lebt jedes Jahr 1 von 8 Menschen mit einer diagnostizierten psychischen Erkrankung (ca. 970 Millionen Menschen)¹.
- Psychische Erkrankungen sind weltweit für 5 der 10 häufigsten Ursachen für behinderungsbedingte Lebensjahre (YLDs) verantwortlich ²
- Über 700.000 Menschen sterben jedes Jahr durch Suizid – das ist eine Person alle 40 Sekunden³
- Die COVID-19-Pandemie hat weltweit zu einem Anstieg von Angstzuständen und Depressionen um 25 % geführt⁴

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

- 76 % der Arbeitnehmer geben an, dass sie im letzten Jahr mindestens ein Symptom einer psychischen Erkrankung hatten ⁵
- 60 % der Arbeitnehmer weltweit berichten, dass sie täglich unter Stress leiden ⁶
- Produktivitätsverluste aufgrund psychischer Erkrankungen kosten die Weltwirtschaft schätzungsweise 1 Billion US-Dollar pro Jahr ⁷
- Bis 2030 werden diese Kosten voraussichtlich auf 6 Billionen US-Dollar steigen, sofern nicht dringend Maßnahmen ergriffen werden⁷
- Trotzdem werden weltweit nur 2 % der Gesundheitsbudgets für die psychische Gesundheit bereitgestellt⁸

PSYCHISCHE GESUNDHEIT VERSTEHEN

Was bedeutet das für dich als Mental Health Champion?

Es wird nicht erwartet, dass du diese Statistiken löst. Aber du kannst mit jedem einzelnen Gespräch einen echten Unterschied machen. Deine Rolle hilft dabei:

- Frühwarnzeichen bei Kollegen zu erkennen, die möglicherweise Probleme haben
- Sichere und einfühlsame Gespräche ohne Vorurteile zu führen
- Auf geeignete interne und externe Hilfsangebote hinzuweisen
- Das Stigma zu überwinden, das psychische Erkrankungen an vielen Arbeitsplätzen noch immer umgibt

Indem du Empathie, Präsenz und Fürsorge zeigst, wirst du Teil des kulturellen Wandels und machst es für andere sicherer, dasselbe zu tun. Psychische Gesundheit geht alle an, aber es sind Menschen wie du, die dabei eine Vorreiterrolle übernehmen.

Wichtige Erkenntnisse für Champions

- Psychische Gesundheit ist ein globales Problem mit weitreichenden persönlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen.
- Die meisten Menschen werden irgendwann in ihrem Leben mit psychischen Problemen konfrontiert.
- Deine Aufgabe ist es, diese Probleme zu erkennen, Unterstützung anzubieten und Wege aufzuzeigen – nicht zu diagnostizieren oder zu behandeln.
- Engagierte Menschen wie du stehen an vorderster Front, wenn es um frühzeitige Intervention, Vernetzung und Kulturwandel geht.
- Kleine Gesten – ein Gespräch, ein offenes Ohr, ein freundliches Wort – können viel bewirken.

1. World Health Organization (2022). World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All

2. Institute for Health Metrics and Evaluation (2023). Global Burden of Disease Study

3. WHO (2023). Suicide Worldwide Data

4. WHO (2022). COVID-19 and Mental Health: Scientific Brief

5. Mind Share Partners (2021). Global Mental Health at Work Report

6. Gallup (2023). State of the Global Workplace Report

7. World Economic Forum (2020). The Global Economic Burden of Mental Health Problems

8. WHO (2021). Mental Health Financing: Investment Case Summary

PSYCHISCHE GESUNDHEIT VERSTEHEN

WER HAT PSYCHISCHE GESUNDHEIT?

Psychische Gesundheit ist genau wie körperliche Gesundheit. Wir alle haben sie, und wir alle müssen uns um sie kümmern. An manchen Tagen fühlen wir uns großartig, an anderen Tagen haben wir vielleicht zu kämpfen. Wir können zwischen Blüte, Bewältigung, Unwohlsein oder sogar der Notwendigkeit einer Auszeit von der Arbeit wechseln.

Interessant, nicht wahr? Körperliche Gesundheit wird oft mit positiven, erstrebenswerten Begriffen assoziiert, während psychische Gesundheit eher mit Herausforderungen und Schwierigkeiten in Verbindung gebracht wird. Aber in Wahrheit umfasst psychische Gesundheit auch Wohlbefinden, Resilienz, Klarheit und Zufriedenheit – nicht nur Krankheit. In der heutigen Welt ist psychische Gesundheit wichtiger denn je. Viele von uns stehen unter ständigem Druck, Anforderungen zu erfüllen, Lebensaufgaben unter einen Hut zu bringen und gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden.

Deshalb ist es sowohl persönlich als auch organisatorisch unerlässlich, das psychische Wohlbefinden aktiv zu fördern. Wenn wir die richtigen Grundlagen schaffen, schaffen wir ein engagierteres, glücklicheres und leistungsfähigeres Umfeld – für uns selbst, unsere Teams und unsere Gemeinschaften.



Schuld vs. Scham

Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der du Schuldgefühle hattest? Und an eine Situation, in der du dich geschämt hast? Das mag sich ähnlich anfühlen, aber es sind unterschiedliche Emotionen.

SCHULD

Schuld ist die emotionale Reaktion, die entsteht, wenn wir glauben, etwas Falsches getan, versäumt oder die Erwartungen anderer oder unsere eigenen Erwartungen nicht erfüllt zu haben. Im Gegensatz zu Scham, die sich auf das gesamte Selbst bezieht („Ich bin schlecht“), konzentriert sich Schuld auf das Verhalten („Ich habe etwas Schlechtes getan“). Schuld kann konstruktiv sein, wenn sie uns dazu veranlasst, Verantwortung zu übernehmen, Schaden wiedergutzumachen oder in Zukunft bessere Entscheidungen zu treffen. Wenn sie jedoch übermäßig oder unangebracht ist, kann sie uns mit Selbstkritik belasten und uns daran hindern, voranzukommen.



SCHAM

Scham ist das schmerzhafteste Gefühl, das entsteht, wenn wir uns grundlegend fehlerhaft, unwürdig oder „nicht gut genug“ fühlen. Im Gegensatz zu Schuld, die sich auf eine bestimmte Handlung bezieht („Ich habe etwas Schlechtes getan“), bezieht sich Scham auf das Selbst („Ich bin schlecht“). Scham führt oft zu Geheimhaltung, Schweigen und Isolation, was es schwieriger macht, Unterstützung zu suchen. Bleibt Scham unbewusst, kann sie zu Burnout, Perfektionismus und Isolation führen. Wenn wir ihr mit Mitgefühl begegnen – von uns selbst und anderen –, verliert Scham ihre Macht und Heilung wird möglich.

- **Schuld** = für das, was wir getan oder nicht getan haben..
- **Scham** = für das, was wir zu sein glauben.

Schuldgefühle entstehen in der Regel durch etwas, das man getan hat oder zu haben glaubt – sie sind mit einer bestimmten Handlung oder einem bestimmten Verhalten verbunden. Man könnte es so beschreiben: „Ich habe etwas falsch gemacht.“ Scham hingegen geht tiefer. Es ist die Überzeugung, dass man im Kern falsch ist, nicht nur, dass man einen Fehler gemacht hat. Sie ist nicht immer mit einem bestimmten Ereignis oder Verhalten verbunden, sondern eher mit einem schmerzhaften Gefühl der persönlichen Unzulänglichkeit: „Ich bin falsch.“

Der wichtige Unterschied besteht darin, dass Schuldgefühle oft aufgelöst werden können – man kann Maßnahmen ergreifen, um Wiedergutmachung zu leisten, aus der Situation zu lernen und weiterzumachen. Scham hingegen bietet keinen so klaren Weg zurück. Sie kann dazu führen, dass Menschen sich festgefahren und überwältigt fühlen und von negativen Selbstvorstellungen geprägt sind. Während beide Emotionen schwer wiegen und ein Hindernis für eine gute psychische Gesundheit darstellen können, ist Scham mit einem besonders starken Stigma behaftet und schwieriger zu überwinden. Viele Menschen mit psychischen Problemen kämpfen mit Scham, was die Genesung erschweren kann.

STIGMATISIERUNG

Eine einfache und weit verbreitete Definition von Stigmatisierung lautet: **Ein Zeichen der Schande oder Missbilligung, das mit einem bestimmten Umstand, einer bestimmten Eigenschaft oder einer bestimmten Person verbunden ist.** Im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit bedeutet Stigmatisierung, dass Menschen, die unter psychischen Erkrankungen leiden, mit negativen Einstellungen, Überzeugungen und Vorurteilen begegnet wird. Psychische Erkrankungen sind nach wie vor oft mit Stigmatisierung behaftet, die häufig auf Vorurteilen und Stereotypen beruht, die aus falschen Vorstellungen über psychische Erkrankungen resultieren.

Stigmatisierung hat zwei Seiten:

ÖFFENTLICHE STIGMATISIERUNG

Die Reaktion der Allgemeinbevölkerung gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen

SELBSTSTIGMATISIERUNG

Das Vorurteil, das Menschen mit psychischen Erkrankungen gegen sich selbst richten

	ÖFFENTLICHE STIGMATISIERUNG	SELBSTSTIGMATISIERUNG
STEREOTYP	Negative Überzeugung über eine Gruppe. D. h. Inkompetenz.	Negative Überzeugung über sich selbst. D. h. Inkompetenz.
VORURTEIL	„Übereinstimmung mit Überzeugung und/oder negativer emotionaler Reaktion. D. h. Wut, Angst“	„Übereinstimmung mit Überzeugung und/oder negativer emotionaler Reaktion. D. h. geringes Selbstwertgefühl“
DISKRIMINIERUNG	„Verhaltensreaktion auf Vorurteile. D. h. Vermeidung, Vorenthaltung von Beschäftigungs-/Wohnmöglichkeiten oder generell einfach nur Vorenthaltung von Hilfe“	„Verhaltensreaktion auf Vorurteile (Versäumnis, Arbeits-/Wohnmöglichkeiten zu verfolgen)“

Es kann hilfreich sein, über deine eigenen Erfahrungen mit Selbststigmatisierung und öffentlicher Stigmatisierung nachzudenken und zu reflektieren.

Es geht darum, das Schweigen zu brechen. Hinterfrage Annahmen und kulturelle Normen, hör mit Mitgefühl zu. Denk daran: Jedes Gespräch ist eine Gelegenheit, etwas zu bewegen.

ÖFFENTLICHE STIGMATISIERUNG:

Beispiel: Männer suchen seltener Hilfe für ihre psychische Gesundheit. Was könnte der Grund dafür sein?
Welche Ideen fallen dir ein, um Menschen dazu zu bewegen, Hilfe in Anspruch zu nehmen?

SELBSTSTIGMATISIERUNG:

Was hat dich davon abgehalten, um Hilfe zu bitten?

Was ist psychische Gesundheit?

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) kann psychische Gesundheit definiert werden als: „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem jeder Einzelne sein eigenes Potenzial ausschöpfen, mit den normalen Belastungen des Lebens fertig werden, produktiv und fruchtbar arbeiten und einen Beitrag zu seiner Gemeinschaft leisten kann“.

Das ist allerdings etwas umständlich formuliert, oder? Unser Ansatz ist etwas einfacher:

„Wie wir **DENKEN**, **FÜHLEN** und **UNS VERHALTEN**“.

- **DENKEN** – Gedanken über uns selbst, andere und die Welt
- **FÜHLEN** – emotionaler Zustand, Fähigkeit, Emotionen zu verarbeiten
- **VERHALTEN** – wie wir handeln und auf Situationen reagieren

Wie bereits erwähnt, hat jeder Mensch eine psychische Gesundheit, aber was verstehen wir unter psychischer Erkrankung? Laut WHO umfasst eine psychische Störung „eine Vielzahl von Problemen mit unterschiedlichen Symptomen. ... Sie ist in der Regel durch eine Kombination aus abnormalen Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet.“

Wir können unsere psychische Gesundheit zwar nicht immer kontrollieren, aber wir können lernen, mit den richtigen Hilfsmitteln, Unterstützung und Umfeld damit umzugehen.

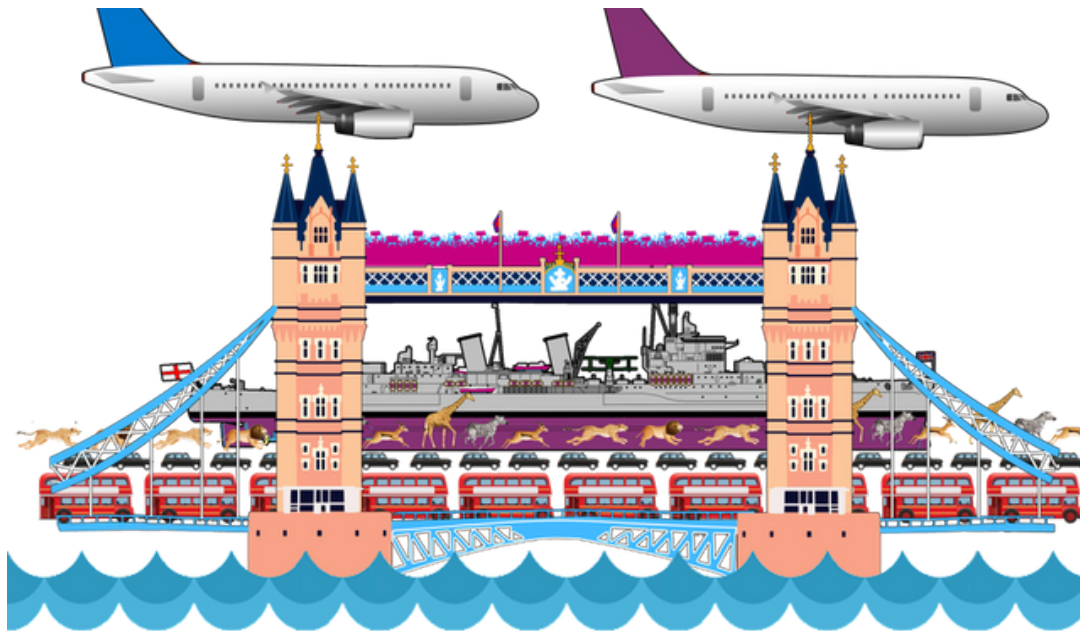


DENKEN

FÜHLEN

VERHALTEN

DIE BRÜCKEN-ANALOGIE



Die britische Arbeitsschutzbehörde Health & Safety Executive definiert Stress als „die negative Reaktion von Menschen auf übermäßigen Druck oder andere Arten von Anforderungen, denen sie ausgesetzt sind“. Dies steht in engem Zusammenhang mit einer unserer Definitionen von Stress und schlechtem Wohlbefinden: einem Zustand oder Gefühl, das auftritt, wenn eine Person Folgendes wahrnimmt:

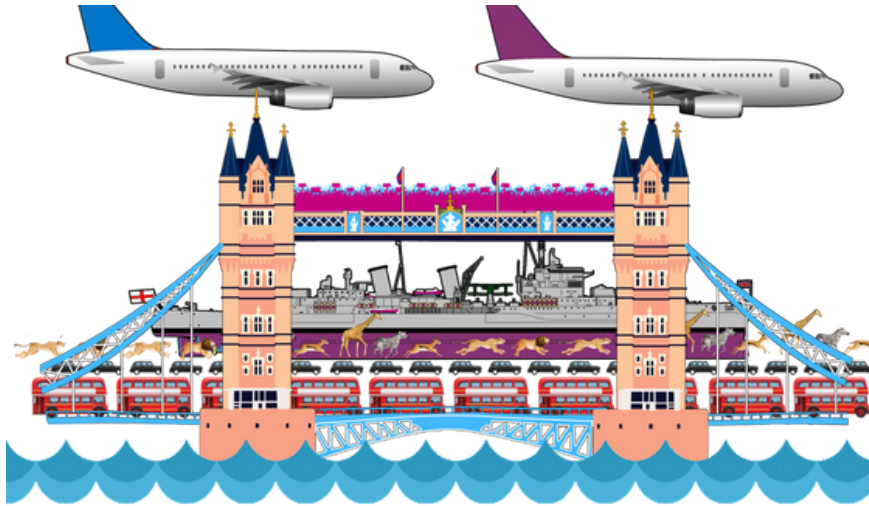
„ANFORDERUNGEN ÜBERSTEIGEN DIE KAPAZITÄT ODER RESSOURCEN, UM DIE ANFORDERUNGEN ZU BEWÄLTIGEN.“

International Wellbeing Insights verwendet die Analogie „Die Brücke“, um sich dem Thema psychische Gesundheit, Wohlbefinden und Stress zu nähern. Wenn eine Brücke zu viel Gewicht trägt, wird sie irgendwann einstürzen. Bevor dies geschieht, sind Warnzeichen zu erkennen: „Die Brücke“ würde sich verbiegen, Risse aufzeigen und verformen.

Das gleiche Prinzip lässt sich auf den Menschen übertragen, dessen Brücken mit übermäßigen Anforderungen und Herausforderungen belastet werden. Es kann Frühwarnzeichen geben. Bei manchen von uns kann sich Stress jedoch unbemerkt einschleichen und zu einem unerwarteten Zusammenbruch führen.

Die Analogie der „Brücke“ lässt sich auch auf ein Team oder eine Organisation als Ganzes übertragen, indem man nach allgemeineren Anzeichen wie nicht eingehaltenen Teamfristen oder einer Verschlechterung der Teammoral Ausschau hält.

WAS LIEGT AUF DEINER BRÜCKE?



1. Wir haben keine berufliche und keine private Brücke, alles führt zum selben Ort, und wir neigen dazu, alles mit uns herumzutragen. Nimm dir einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken, was sich auf deiner Brücke befindet.

A large rectangular area with a dashed border, intended for writing answers to question 1.

2. Welche Anzeichen und Symptome zeigen sich, wenn sich deine Brücke biegt und verformt? Nimm dir einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken, was das für deine Brücke bedeutet.

A large rectangular area with a dashed border, intended for writing answers to question 2.

I.D.E.A.L.S. VORGEHENSWEISE



FRÜHE ANZEICHEN FÜR PSYCHISCHER BELASTUNG ERKENNEN

- Anzeichen und Symptome

EINE VERBINDUNG AUFBAUEN

- Authentizität
- Connection
- Thema

INS GESPRÄCH KOMMEN

- Die richtigen Fragen stellen

AKTIV ERMUTIGEN

- Seine Gefühle besser verstehen
- Offen seine Gefühle ausdrücken können

EMPATHISCH ZUHÖREN

- Verstehen wie die Person die Welt wahrnimmt und Verständnis aufbringen
- Es ist okay, wenn es einem nicht gut geht

WEITERVERMITTLUNG, SICHERHEIT, UNTERSTÜTZUNG

- Die Sicherheit aller gewährleisten
- Relevante professionelle Hilfe und Unterstützungsressourcen

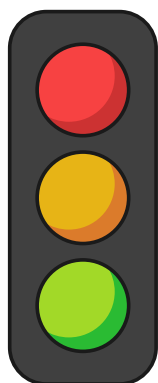
FRÜHZEITIGE INDIKATOREN ERKENNTNISSE



FRÜHZEITIGE INDIKATOREN ERKENNTNISSE

FRÜHE ANZEICHEN FÜR PSYCHISCHER BELASTUNG ERKENNEN

STUFEN:



SCHWER

MÄSSIG

LEICHT

**WIE VIELE VON EUCH GLAUBEN, DASS IHR
ANZEICHEN UND SYMPTOME EINER SCHLECHTEN
PSYCHISCHEN GESUNDHEIT ERKENNEN KÖNNT?**

WAS KÖNNTE DAS SEIN?



ERKENNEN VON PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

Häufige psychische Erkrankungen

Menschen fühlen sich oft isoliert und glauben, dass sie die einzigen sind, die unter psychischen Problemen leiden. In Wirklichkeit sind Erkrankungen wie Depressionen, Angstzustände und Stress sehr verbreitet.

Die Anzeichen und Symptome einer psychischen Erkrankung können je nach Erkrankung variieren, wirken sich jedoch in der Regel auf das Verhalten, die Emotionen und die Gedanken aus. Diese Symptome können sich auch in Form von körperlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Übelkeit oder Muskelverspannungen äußern.

Es ist auch möglich, dass mehrere psychische Probleme gleichzeitig auftreten. So ist es beispielsweise nicht ungewöhnlich, dass jemand mit einer Angststörung auch an Depressionen leidet und umgekehrt. Tatsächlich wird bei fast der Hälfte der Menschen, bei denen eine Depression diagnostiziert wurde, auch eine Angststörung diagnostiziert.

Laut NICE können psychische Probleme in drei verschiedenen Schweregraden auftreten: leicht, mittelschwer und schwer.

LEICHT

Wenn eine Person nur wenige Symptome hat, die nur begrenzte Auswirkungen auf ihr tägliches Leben haben

MÄSSIG

Wenn eine Person mehr Symptome hat, die ihr tägliches Leben erheblich erschweren

SCHWER

Wenn eine Person viele Symptome hat, die ihr Leben extrem erschweren

Source: NICE, ADAA

ZEICHEN UND SYMPTOME UMFASSEN:

- Geringe Energie
- Übermäßige Sorgen
- Veränderungen der Essgewohnheiten
- Extreme Stimmungsschwankungen
- Rückzug von Freunden und Familie
- Vermeidung bestimmter Situationen
- Reizbarkeit
- Verminderte Konzentration
- Depressive Verstimmung
- Schlafstörungen
- Schwierigkeiten beim Umgang mit alltäglichen Problemen
- Kopfschmerzen, Schweißausbrüche, Übelkeit

Foundation, Mayo clinic

HÄUFIGSTE PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

LEICHTE ANZEICHEN UND SYMPTOME SIND UNTER ANDEREM:

- Geringe Energie
- Übermäßige Sorgen
- Veränderungen der Essgewohnheiten
- Extreme Stimmungsschwankungen
- Rückzug von Freunden und Familie
- Vermeidung bestimmter Situationen
- Reizbarkeit
- Verminderte Konzentrationsfähigkeit
- Depressive Stimmung
- Schlafstörungen
- Schwierigkeiten im Umgang mit alltäglichen Problemen
- Kopfschmerzen, Schweißausbrüche, Übelkeit



Source: WHO, Mental Health Foundation,
Mental Health America

DEPRESSION

FRÜHERKENNUNG

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Depression wie folgt:

„Eine häufige psychische Störung, die durch anhaltende Traurigkeit und einen Verlust des Interesses an Aktivitäten gekennzeichnet ist, die man normalerweise gerne ausübt, begleitet von einer Unfähigkeit, alltägliche Aktivitäten auszuführen, und die mindestens zwei Wochen andauert.“

- Weltweit leiden schätzungsweise 264 Millionen Menschen an Depressionen.
- Viele Menschen, die an Depressionen leiden, haben auch Angstsymptome.
- Depressionen gelten weltweit als häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit.
- In den USA verursachen Depressionen Kosten in Höhe von über 51 Milliarden Dollar durch Fehlzeiten und Produktivitätsverluste und gehören damit zu den teuersten Krankheiten.
- Depressionen zählen zu den drei häufigsten Problemen am Arbeitsplatz für Mitarbeiterberater.

LEICHTE ANZEICHEN UND SYMPTOME EINES GESCHLECHTLICHEN UNWOHLSEINS SIND UNTER ANDEREM:

- | | |
|--|--|
| • Energieverlust | • Depressive Stimmung |
| • Appetitverlust | • Reizbarkeit |
| • Mehr oder weniger Schlaf als gewöhnlich | • Niedergeschlagenheit oder Weinerlichkeit |
| • Angstzustände | • Verlust der Freude und des Interesses an Dingen, die früher Spaß gemacht haben |
| • Verminderte oder schlechte Konzentrationsfähigkeit | • Gedächtnisprobleme |
| • Unentschlossenheit | • Unruhe |
| • Gefühle der Wertlosigkeit | • Häufiger Mangel an Selbstvertrauen |
| • Negative Gedanken | • Selbstkritische Gedanken |
| • Schuldgefühle oder Hoffnungslosigkeit | • Anhaltende Gefühle der Unzufriedenheit |
| • Gedanken an Selbstverletzung oder Selbstmord | |

Source: WHO, Mental Health Foundation, Mental Health America

BURNOUT

Die 11. Revision der Internationalen Klassifikation der Krankheiten 11 (ICD-11) definiert Burnout als

„Ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz konzeptualisiert wird, der nicht erfolgreich bewältigt wurde.“

Darüber hinaus wird Burn-out gemäß der Definition der ICD-11 in drei Dimensionen unterteilt:

ENERGIEVERLUST ODER ERMÜDUNG

VERSTÄRKTE DISTANZ ZUM BERUF ODER GEFÜHLE VON NEGATIVISMUS ODER ZYNISMUS

VERMINDERTE BERUFLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Burn-out ist ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich bewältigt wurde, konzeptualisiert wird.

ANZEICHEN UND SYMPTOME

- Zwang, sich zu beweisen; Drang, härter zu arbeiten
- Vernachlässigung persönlicher Bedürfnisse
- Erhöhte Wahrnehmung von Konflikten
- Rückzug aus sozialen Situationen
- Eine Überarbeitung Ihres Wertesystems, wobei Ihr Selbstwertgefühl auf Ihrem Beruf basiert
- Leugnen von Problemen und/oder die Überzeugung, dass andere faul sind
- Offensichtliche Verhaltensänderungen, die von anderen bemerkt werden
- Verlust des Kontakts zu sich selbst
- Gefühle innerer Leere
- Niedergeschlagenheit oder Depressionen
- Verzerktes Zeitgefühl
- Psychischer, emotionaler oder körperlicher Zusammenbruch

ANGSTSTÖRUNGEN

FRÜHERKENNUNG

Die American Psychological Association definiert Angst wie folgt:

„Ein Gefühl, das durch Anspannung, besorgte Gedanken und körperliche Veränderungen wie erhöhten Blutdruck gekennzeichnet ist.“

Es ist normal, dass jeder Mensch Angstgefühle hat, aber es wird zu einem Problem, wenn es schwierig wird, diese zu kontrollieren. Angststörungen sind die häufigste psychische Erkrankung in den USA und betreffen jährlich 40 Millionen Erwachsene im Alter von 18 Jahren und älter, was 18,1 % der Bevölkerung entspricht.

Die jüngste Studie, die während der Pandemie durchgeführt wurde, zeigt, dass jeder dritte Erwachsene aufgrund von COVID-19 depressiv oder ängstlich ist.

Angststörung ist ein Oberbegriff, unter dem verschiedene Arten von Angststörungen zusammengefasst werden, darunter

Generalisierte Angststörung

Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

Panikstörung

Gesundheitsangst

Zwangsstörung (OCD)

Spezifische Phobien

Soziale Angststörung

Angststörungen weisen einige gemeinsame Anzeichen und Symptome auf, diese können jedoch ebenso wie die Behandlungsmethode und der Schweregrad der Angststörung variieren.

ANZEICHEN UND SYMPTOME

- Ständige Panik- und Angstgefühle
- Das Gefühl, „aufgedreht“ zu sein
- Aktives Vermeiden bestimmter Situationen
- Reizbarkeit
- Verminderte Konzentrationsfähigkeit
- Schlafstörungen
- Unruhegefühl
- Herzklopfen (starker, schneller, unregelmäßiger Herzschlag)
- Atemnot
- Kopfschmerzen
- Verspannte Muskeln
- Übermäßige Sorgen
- Unverhältnismäßige und überwältigende Ängste und Sorgen
- Schwierigkeiten, Ihre Sorgen zu kontrollieren
- Selbstbewusstes Verhalten in alltäglichen sozialen Situationen
- Fixierung darauf, dass andere dich beurteilen oder dass du dich blamierst
- Schwindelgefühl oder Übelkeit
- Schwierigkeiten, den Alltag zu bewältigen
- Schwitzen
- Panikgefühle – Panikattacken
- Verzicht auf Dinge, die Ihnen früher Freude bereitet haben

Source: American Psychological Association, NHS, Mental Health Foundation, WebMD, ADAA

STRESS

FRÜHZEITIGE ERKENNUNG VON STRESS UND STRESSBEDINGTEN PROBLEMEN

Es ist nicht immer möglich, Stress zu vermeiden. Daher besteht eine wichtige Maßnahme zur Risikominimierung darin, stressbedingte Probleme so früh wie möglich zu erkennen, damit Maßnahmen ergriffen werden können, bevor es zu schweren stressbedingten Erkrankungen kommt (und somit kostspielige Folgen für alle Beteiligten vermieden werden können).

Eine der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Stress besteht darin, dass Menschen ihn unterschiedlich erleben. Es wäre unklug, bei Ratschlägen zur Erkennung von Stress bei anderen zu verallgemeinern. Da Stress jedoch negative Auswirkungen haben kann, zeigt er sich in der Regel in Formen, die für den Einzelnen ungewöhnlich sind.

Bei der gestressten Person kommt es zu Veränderungen: emotionalen, körperlichen, verhaltensbezogenen oder einer Kombination aus allen dreien.

Das Wichtigste ist, auf negative Veränderungen jeglicher Art zu achten. Denk daran, dass die negativen Veränderungen wahrscheinlich auch Folgewirkungen haben, z. B. eine verminderte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.

Natürlich haben wir alle mal „schlechte Tage“, daher sprechen wir hier wirklich von Situationen, in denen Menschen diese negativen Veränderungen über einen bestimmten Zeitraum hinweg zeigen (z. B. 5 Tage hintereinander).

BESTIMMTE FAKTOREN AM ARBEITSPLATZ KÖNNEN AUF EIN POTENZIELLES PROBLEM HINWEISEN.

- Unfallanfälliger
- Vergesslichkeit
- Negative Stimmungsänderungen oder Stimmungsschwankungen
- Vermeidung bestimmter Situationen oder Personen
- Zurückgezogenheit
- Ständig erschöpft oder ausgezehrt aussehen
- Unfähigkeit, kreativ zu denken
- Streitigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen Menschen
- Neigung zu Kopfschmerzen, Übelkeit, Schmerzen, Müdigkeit und Schlafstörungen
- Unentschlossenheit und mangelndes Urteilsvermögen
- Verwendung sehr negativer oder zynischer Sprache
- Anhaltender Verlust des Sinns für Humor
- Zunehmende Reizbarkeit oder Gereiztheit
- Selbstverletzung
- Probleme mit Alkohol- oder Drogenkonsum

ROLLENDEFINITION UND FESTLEGUNG PROFESSIONELLER GRENZEN

Als Champion ist es unerlässlich, klare Grenzen zu setzen und einzuhalten, um die Rolle sicher und nachhaltig zu gestalten. Grenzen helfen dabei, zu definieren, was diese Beziehung ist – und ebenso wichtig, was sie nicht ist. Du klärst, was für dich und die Person, die du unterstützt, akzeptabel ist, und schützt so dein Wohlbefinden und das der anderen Person.

Indem du diese Grenzen einhältst, verhinderst du Überforderung, und bekräftigst, dass du nicht als Therapeut fungierst, und stellst sicher, dass du effektive und nachhaltige Unterstützung bieten kannst. Um dir dabei zu helfen, möchten wir dir drei wichtige Grenzen vorstellen, mit denen du dich auseinandersetzen solltest.

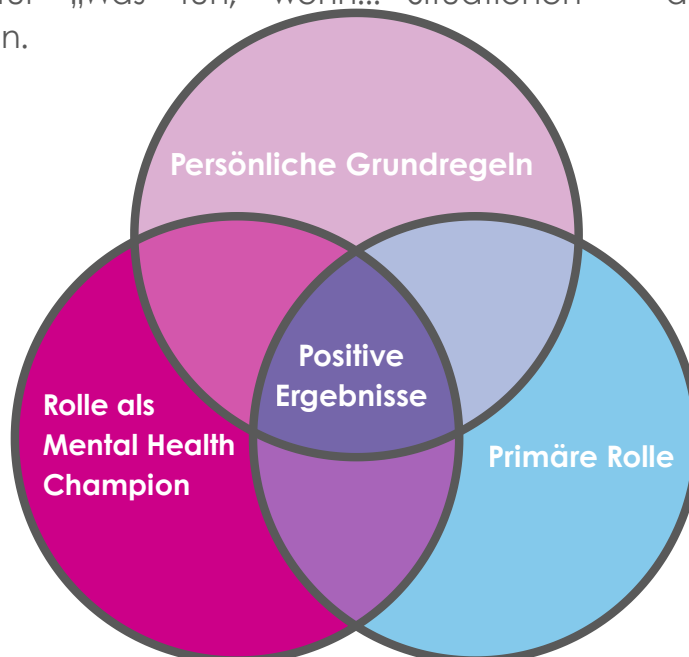
ORGANISATORISCHE GRENZEN – Überprüfe, ob diese mit den Werten des Arbeitsplatzes, den Unternehmensrichtlinien usw. übereinstimmen.

ROLLENGRENZEN – Was ist die Rolle der Champions? Keine Diagnosen oder Beratung.

PERSÖNLICHE GRENZEN – Was sind deine eigenen Grenzen?

Was genau wird von dir erwartet?

- Du kannst nur zuhören und Hinweise geben.
- Zeitaufwand – Du musst viel Zeit investieren, um eine aktive Rolle im Unternehmen zu übernehmen.
- Schutzmaßnahmen – An wen kann man sich wenden und wer ist für die Weitervermittlung an die Personalabteilung zuständig?
- Ablaufdiagramme für „Was tun, wenn...“-Situationen – diese können lokal implementiert werden.



DIE ROLLE FESTLEGEN & PROFESSIONELLE GRENZEN EINGEBEN

PERSÖNLICHE GRENZEN	ORGANISATORISCHE GRENZEN	ROLLENGRENZEN
DO'S	DO'S	DO'S
Pflege einen offenen Dialog mit dem gesamten Mental Health Champions Team.	Arbeite innerhalb der verfügbaren Zeit; Unterstütze Champions dabei, Rolle und Tagesgeschäft auszubalancieren.	Sei freundlich, höre zu, ohne zu urteilen.
Achte auf deine eigene psychische Gesundheit und ergreife Maßnahmen, um dein psychisches Wohlbefinden zu erhalten.	Organisationsrichtlinien & Leitlinien: Schütze Champion und Mitarbeitende	Stellen Sie sicher, dass du über die richtigen Ressourcen (Schulungen, korrekte Ansprechpartner für die Weiterleitung usw.) verfügst, um Unterstützung zu leisten.
Sei aufgeschlossen	Beziehe deinen Vorgesetzten in die Rolle der Champions ein sodass die Person genau weiss, wie sie dich unterstützen und fördern kann.	Leg deine Grenzen deutlich fest und mach deutlich was erlaubt ist und was nicht
Sprich bei Bedarf mit jemandem – ohne die Vertraulichkeit zu verletzen (z. B. Partner, Freund, Fürsprecher, Mitarbeiterberatungsstelle).	Was Champions von der geschäftlichen Unterstützung durch Senior Leaders und deren Commitment erwarten können. .	Finde heraus wann Vertraulichkeit gebrochen werden muss, z.B. wenn die Betroffenen sich selbst oder andere gefährden.
Habe einen klaren Erreichbarkeitsfenster	Sorge für angemessene und zeitnahe Schulungen.	Wende dich an andere Champions, wenn du Unterstützung benötigst.
Vermeide die Weitergabe persönlicher Informationen, es sei denn, dies ist relevant und du fühlst dich dabei wohl.	Sei proaktiv – innerhalb der Organisation, sprich mit Kollegen und fördere deine Rolle.	Lass die Leute wissen, dass du dich für psychische Gesundheit einsetzt und als Anlaufstelle zur Verfügung stehst!
Akzeptiere, dass es manchmal in Ordnung ist, „nicht jetzt“ zu sagen.	Gewähr Zugang zu Kommunikationskanälen: Mitarbeiterversammlungen, Abteilungsbesprechungen usw.	
In der Lage sein, Nein zu sagen	Tausche Ideen für Verbesserungsmöglichkeiten aus.	
Bei Bedarf Grenzen innerhalb einer Interaktion setzen können – beispielsweise zeitliche Beschränkungen. Die Tiefe der Probleme kontrollieren (frühzeitig erkennen, wo Handlungsbedarf besteht).	Beachte die Vertraulichkeitsbestimmungen.	
Finde einen Freund im Champions Team		
DON'T	DON'T	DON'T
Nimm es mit nach Hause oder analysiere es übermäßig.	Nimm Verantwortungen und Aufgaben des Unternehmens auf dich	Versprechen (z. B. Lösung oder Vertraulichkeit) – zu viel versprechen; anstatt realistisch bleiben
Nimm es persönlich oder mach es persönlich	Verstoße Sie gegen die Prozesse und Arbeitsweisen der Organisation.	Unprofessionelles Verhalten: Ungefragt Ratschläge, Empfehlungen oder Meinungen geben.
Fühl dich für die Kollegen verantwortlich		Destruktives Verhalten oder negatives Gedankengut fördern
Habe Schuldgefühle, wenn du ihnen nicht helfen oder ihre Probleme nicht lösen kannst		Besprich private Gespräche mit anderen, und brich den Aspekt der Vertraulichkeit

DEINE PERSÖNLICHEN GRUNDREGELN

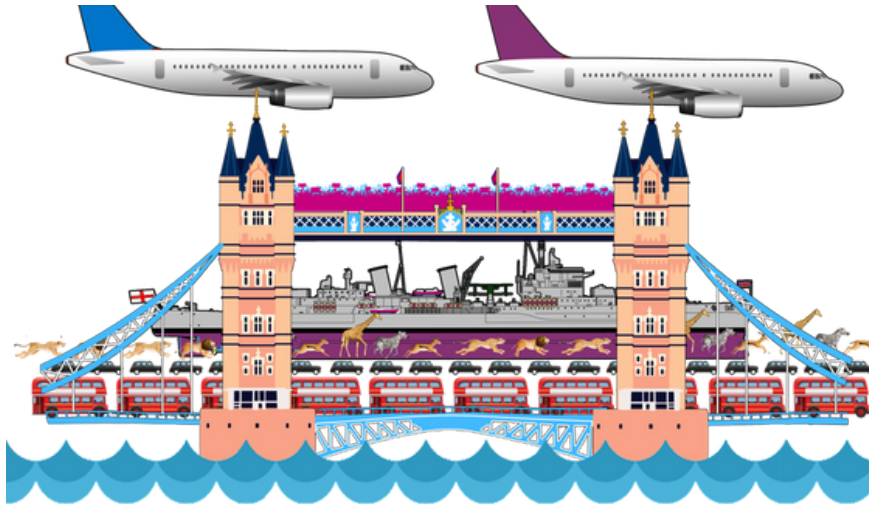
Du wurdest gebeten, über deine persönlichen Grundregeln und Grenzen nachzudenken, nach denen du lebst und die du der Person in Not in dieser Rolle vermitteln wirst. Denke über Vertraulichkeit, Schutz, Verantwortung, Vertrauensbildung und die Schaffung eines sicheren Raums nach – für dich selbst und für die Person in Not.

Was betrachtest du als bewährte Praxis? Was sind deine Grundregeln und Grenzen? Warum sind diese für dich wichtig?



Denk daran: Wissen ist Macht ... aber nur, wenn du handelst!

ZUSAMMENFASSUNG: WAS BEFINDET SICH AUF DEINER BRÜCKE?



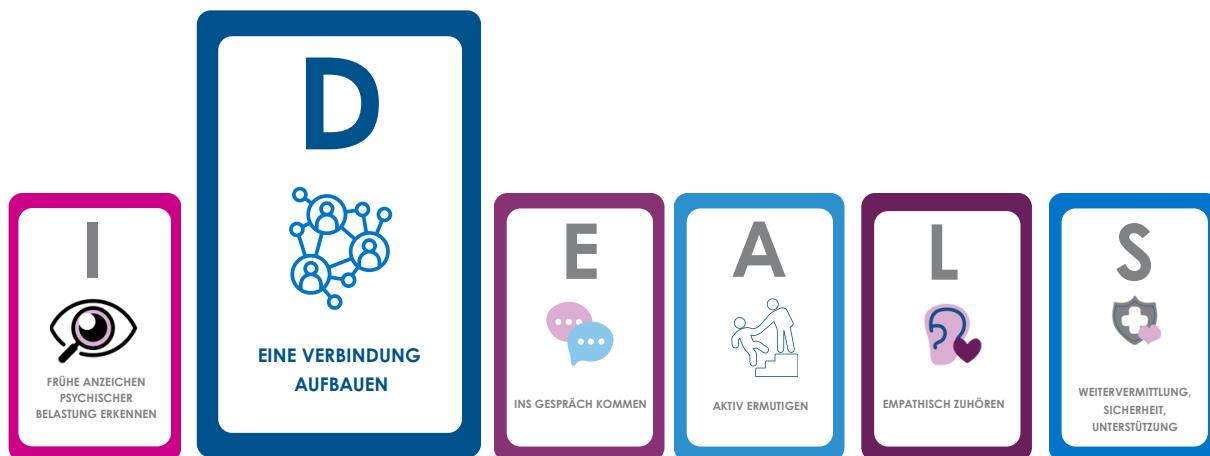
Wir trennen nicht mehr Berufliches und Privates, alles läuft an einen Ort und wir tragen es ständig mit uns herum. Nimm dir einen Moment Zeit und denk darüber nach, was sich auf deiner persönlichen Brücke befindet.

A large rectangular area with a dashed border, intended for a person to draw or write about what is on their personal bridge.

1.2. Welche Anzeichen und Symptome zeigen sich, wenn sich deine Brücke biegt und verformt? Nimm dir einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken, was das für deine Brücke bedeutet.

A large rectangular area with a dashed border, intended for a person to draw or write about signs and symptoms of a strained bridge.

EINE VERBINDUNG AUFBAUEN



I.D.E.A.L.S. EINE VERBINDUNG AUFBAUEN: A.C.T.

ACT

Die meisten Interaktionen beginnen mit Smalltalk. Wann hast du das letzte Mal an einem Meeting teilgenommen, das nicht so begonnen hat? Es ist eine natürliche Art, Kontakte zu knüpfen. Beginne mit einer Frage, die zu einem Gespräch führt, das den A.C.T.-Kriterien entspricht:

A

Es hat **Authentizität**.
Was bedeutet Authentizität für dich?

C

Es besteht eine **Connection**.
Was bedeutet Connection für dich?

T

Es gibt ein **Thema**, das ihnen einen Eindruck davon vermittelt, wer du bist.
Was sind deine Lieblingsthemen?

Du wirst nun in Zweier- oder Kleingruppen aufgeteilt und arbeiten in separaten Breakout-Räumen. Nimm dir ein paar Minuten Zeit, um über die folgenden Fragen nachzudenken und Gedanken miteinander zu teilen:

- Was bedeutet Authentizität für dich?
- Was bedeutet Verbundenheit für dich?
- Welche Themen oder Gegenstände wählst du liebsten aus, wenn du ein Gespräch beginnst?



EINE VERBINDUNG AUFBAUEN: A.C.T.-MODELL



A^uthentizität

Sei ehrlich, authentisch, geduldig und empathisch.

Was hilft dabei, in Gesprächen authentisch zu wirken?

Teile eine offene Geschichte oder zeige eine kleine Verletzlichkeit.

C^onnexion

Achte auf Ort, Tonfall und Grenzen – gib nicht auf.

Welche Hindernisse für den Kontakt zur Außenwelt hast du erlebt?

Nimm das Gesagte zur Kenntnis und baue darauf auf.

T^hema

Wie kannst du ein Gespräch eröffnen und die Person
beruhigen?

„Welche leichten oder neutralen Themen helfen, das Eis zu brechen?“

Was sind deine bevorzugten Gesprächseinstiege?

EINE VERBINDUNG AUFBAUEN: DAS A.C.T.-MODELL



WIE KÖNNEN WIR A.C.T. NUTZEN, UM EINE VERBINDUNG AUFZUBAUEN?

Wichtige Punkte, die es zu untersuchen gilt:

1. Wie sieht eine sinnvolle Verbindung aus?

Emotional offen und verletzlich sein.

Unterstützung und Beständigkeit bieten.

Einen sicheren Raum schaffen, in dem Menschen sich ohne Vorurteile austauschen können.

2. Glauben, dass jeder eine Connection verdient

Connection beginnt mit der Einstellung: Die Annahme, dass andere zu sinnvollen Interaktionen fähig sind, ermutigt uns, auf sie zuzugehen.

Ermutige Champions, Menschen die am Rande stehen zu beachten – diejenigen, die vielleicht am meisten eine Connection brauchen.

3. Verletzlichkeit als Stärke

Sprich über die Kraft, zuerst verletzlich zu sein, um Sicherheit und Vertrauen zu vermitteln.

Beispiele: Bereit sein, Dinge zu teilen, die unangenehm sein könnten und Unbehagen teilen, sich mit Dingen auseinandersetzen und darüber sprechen, die uns beschämen, oder emotionale Ehrlichkeit zeigen, Vertrauen zeigen und mutig sein

4. Geduld und Beständigkeit

Studien zeigen, dass Freundschaften nicht über Nacht entstehen. Selbst in der Ehe ist es ein mehrjähriger Prozess, Verbindungen und Authentizität aufzubauen. Betone dabei, dass echte Connections Zeit brauchen. Bleib weiterhin zu engagiert, auch wenn Verbindungen nicht sofort entstehen.

5. Gute, bewusste Fragen stellen

Wenn du anfängst, einfache Fragen zu stellen und wirklich für die Antworten da bist, werden die Menschen wissen, dass du dich für sie interessierst und dass du ihnen Raum gibst, sich zu öffnen. Betone, dass Zuhören genauso wichtig ist wie Fragen stellen.

6. Sei dir bewusst, wie Technologie Beziehungen beeinflusst

Erinner dich daran, dass digitale Tools nützlich sein können, aber persönliche oder sprachbasierte Interaktionen oft ein stärkeres Vertrauen aufbauen. Bleibe offen und neugierig, auch wenn es Unterschiede in den Überzeugungen oder Kommunikationsstilen gibt.

I.D.E.A.L.S. FRAMEWORK: ENGAGE



WAS IST DIE HÄUFIGSTE FRAGE, DIE AUF DEM
PLANETEN ERDE GESTELLT WIRD?



I.D.E.A.L.S. IN GESPRÄCHE EINFLIESSE

WIE GEHT ES DIR... WIE STELLST DU DIE RICHTIGEN FRAGEN?

Warum eine Frage stellen, die mit ziemlicher Sicherheit keine neuen Informationen liefert? Deshalb muss die Frage „Wie geht es Dir?“ dringend überarbeitet werden.

Wenn man „Wie geht es Dir?“ fragt, lautet die Antwort in 99 % der Fälle: „... ganz gut.“ Manchmal antwortet der Befragte gar nicht, sondern gibt die Frage einfach zurück.

Lasst uns darüber nachdenken, wie wir bessere Fragen stellen können, insbesondere solche, die zeigen, dass du dich wirklich für das Leben der Person interessierst. Oder noch besser: Fragen, die echte Anteilnahme zeigen und zu neuen Informationen führen, die zu positiven Handlungen inspirieren können.

WAS SIND BEISPIELE FÜR EINE PRODUKTIVERE FRAGE ALS „WIE GEHT ES DIR?“

WIE KÖNNEN WIR ALS CHAMPIONS DIES NUTZEN?

I.D.E.A.L.S. IN GESPRÄCHE EINBAUEN

WIE GEHT ES DIR... STELLE DIE RICHTIGEN FRAGEN:

Beispiele für bessere Fragen:

- Hast du diese Woche etwas vor?
- Wie läuft dein Tag?
- Wie fühlst du dich heute?
- Was war heute dein Highlight?
- Was hast du am Wochenende vor?
- Wovor hast du heute Angst?

- Was gibt es Neues bei dir?
- Wie verbringst du gerne deine Freizeit?
- Wie geht es deinen [Hunden/Kindern/deiner Familie]?
- Welche Serien schaust du derzeit gerne?
- Was beschäftigt dich gerade?
- Gibt es jemanden, mit dem du gerne redest?

- Wie war die Anfahrt?
- Wie fühlst du dich heute?
- Wobei könntest du noch Hilfe gebrauchen?
- Was könnte in deinem Leben derzeit besser laufen?
- Wie geht es der Familie?



- Was hast du zum Frühstück gegessen?
- Hast du irgendwelche guten Bücher gelesen?
- Wie läuft es derzeit bei der Arbeit?
- Arbeitest du an irgendwelchen neuen Projekten?
- Wie ist die Stimmung im Team?

- Was hättest du sonst tun können?
- Wenn du die Antwort wüsstest, wie würde sie lauten?
- Was würdest du jemandem in derselben Situation raten?
- Auf einer Skala von 4 bis 19, wie würdest du deine Stimmung/deinen Tag/deine Woche bewerten? Wie können wir dich auf 19 bringen?
- Wenn du in den letzten zwei Wochen eine Filmfigur gewesen wärest, welche wäre das gewesen und warum?

- Wie läuft es bei dir?
- Was hast du für die nächste [Zeitspanne] vor?
- Womit bist du zufrieden?
- Was kannst du von mir brauchen?
- Was würdest du tun, wenn [XYZ] passieren würde?

I.D.E.A.L.S. IN GESPRÄCHE EINBAUEN

MUSTERUNTERBRECHUNG



WAS IST EINE MUSTERUNTERBRECHUNG:

ERMUTIGT MENSCHEN, SICH NICHT AUF IHRE STANDARDANTWORTEN ZU VERLASSEN

DER SCHLÜSSEL ZUR UNTERBRECHUNG DES AUTOPILOTEN

Eine Musterunterbrechung ist alles, was jemanden sanft aus automatisierten Verhaltensweisen herausholt – **eine Frage, eine Handlung, eine Veränderung im Tonfall oder Tempo** – und Raum für etwas Echtes schafft.

Als Mental Health Champions hilft uns das, **eine sinnvolle Verbindung herzustellen**, insbesondere wenn jemand verschlossen wirkt, abgelenkt ist oder standardmäßig mit „Mir geht es gut“ antwortet.

Einige Beispiele:

- Frag: „Was war das Highlight in der Woche?“
- „Was steht bei dir an?“
- „Wie läuft es bei dir?“
- Beginne ein Meeting mit einem tiefen Atemzug.
- Bitte jemanden, eine Hand auf sein Herz zu legen.
- Sag: „Können wir einen Moment innehalten, bevor wir fortfahren?“

W.A.I.T MODELL

Das W.A.I.T.-Modell soll **Selbstbewusstsein** und **Intentionalität** in der Kommunikation fördern. Es fordert den Einzelnen dazu auf, **inne zu halten** und **nachzudenken** bevor er spricht, um sicherzustellen, dass seine **Worte einen Zweck erfüllen** und **einen Mehrwert für das Gespräch bieten**.

Why (Warum)

Am (bin)

I(Ich)

Talking (am reden)

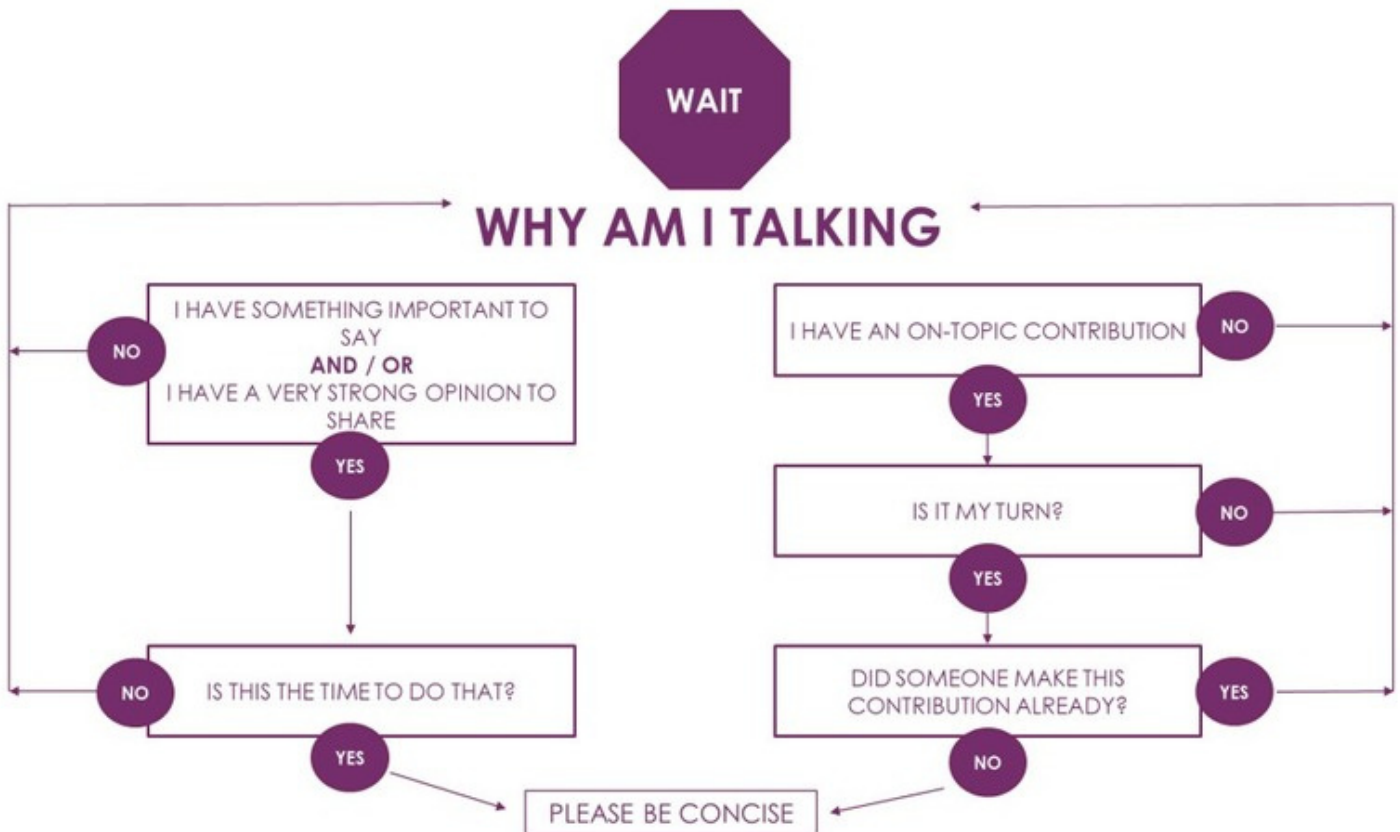
Das WAIT-Modell (Why Am I Talking) ist ein auf Achtsamkeit basierendes Kommunikationsinstrument, das die Art und Weise, wie Menschen miteinander umgehen, verändern kann, indem es ein größeres Selbstbewusstsein und bewusstes Sprechen fördert.

Es ermutigt Menschen, vor dem Sprechen innezuhalten und ihre Beweggründe zu bewerten, um sicherzustellen, dass ihre Beiträge sinnvoll und der Situation angemessen sind. Dieser Ansatz kann die Qualität von Gesprächen verbessern, Missverständnisse minimieren und aktives Zuhören fördern.



Wichtige Aspekte des WAIT-Modells:

- 1 Zweck:** Frag dich: Was möchte ich mit meinen Äußerungen erreichen? So stellst du sicher, dass die Kommunikation ein klares Ziel hat, sei es zu informieren, zu klären, zu unterstützen oder eine Meinung zu äußern.
- 2 Relevanz:** Überlege: Ist mein Beitrag für das Thema relevant oder hilfreich für die Diskussion? So bleiben Gespräche fokussiert und unnötige Abschweifungen werden vermieden.
- 3 Wert:** Überlege: Bringt mein Beitrag einen Mehrwert, oder spreche ich aus Gewohnheit, aus Ego oder weil mir die Stille unangenehm ist? Dies fördert einen sinnvollen Austausch anstelle von Füllworten oder redundanten Kommentaren.



BEISPIEL IM SZENARIO: EINE TEAM-SITZUNG BEI DER ARBEIT

Der Manager diskutiert Strategien zur Verbesserung der Produktivität. Ein Kollege beginnt, eine Idee zu erläutern, die er offensichtlich gut durchdacht hat, die aber möglicherweise noch nicht vollständig ausgereift ist. Du verspürst den Drang, deine Gedanken einzubringen. Anstatt sofort zu sprechen, wende das WAIT- Modell an:

- 1 Warum spreche ich?**
 - Erkläre ich was der Sprecher sagt?
 - Oder trage ich zu etwas neuem bei oder bringe eine neue Idee rein?
 - Oder unterbreche ich weil ich den Drang verspüre meine Meinung zu teilen?

- 2 Zweck**

Du erkennst, dass das vorrangiges Ziel darin bestehen sollte, einen Mehrwert für die Diskussion zu schaffen, anstatt darum zu wetteifern, deinen Standpunkt zu vertreten.

- 3 Relevanz und Wert:**

Du beschließt, abzuwarten, bis der Sprecher fertig ist, und formulierst deine Antwort gegebenenfalls wie folgt mit einer konstruktive Ergänzung, wie zum Beispiel: „Ich finde deinen Vorschlag zur Verbesserung der Prozesse wirklich gut. Darauf aufbauend, wie wäre es, wenn wir auch die Art und Weise, wie wir Aufgaben delegieren, optimieren würden? Das könnte uns zusätzliche Zeit sparen.“ Indem du innehälst und nachdenkst, stellst du sicher, dass dein Kommentar zur Diskussion passt und diese voranbringt. Das WAIT-Modell hat verhindert, dass du das Gespräch unterbrichst oder andere aus der Bahn wirfst.

I.D.E.A.L.S. SINNVOLLE VERBINDUNGEN

Als Mental Health Champion führst du nicht nur zwanglose Gespräche –Du schaffst einen Raum, in dem sich Menschen gesehen, gehört und sicher fühlen können. Diese Übung soll helfen, praktisch darüber nachzudenken, wie du eine solche sinnvolle Verbindung aufbauen kannst. Es geht darum, aufmerksam zuzuhören, Empathie zu zeigen und Menschen nach ihren eigenen Vorstellungen zu unterstützen.

In welcher Umgebung solltest du dich mit Ihrem Kollegen treffen? Warum?

Welche Art von Sitzordnung würdest du wählen? Warum?

Wie würdest du das Gespräch beginnen? Warum?

Wie könntest du eine Verbindung aufbauen?

Wenn sich jemand unwohl fühlt, was könntest du tun? Warum?

I.D.E.A.L.S. SINNVOLLE VERBINDUNGEN

Bei dieser Übung geht es um mehr als nur darum, was du sagst – es geht darum, wie und wo du sagst und wie du jemanden unterstützen kannst, wenn das Gespräch schwierig wird.

Wichtige Punkte, die du beachten solltest:

1. **Die Umgebung ist wichtig:** Wähle einen entspannten, informellen Ort. Komfort hilft Menschen, sich zu öffnen – vermeide alles, was wie ein formelles Vorstellungsgespräch wirkt.
2. **Sitzordnung:** Reduziere Machtverhältnisse. Nebeneinander zu sitzen oder sogar spazieren zu gehen kann weniger einschüchternd wirken als sich gegenüber an einem Tisch zu sitzen.
3. **Das Gespräch beginnen:** Vermeide es, zu schnell voranzugehen. Beginne behutsam, achte auf Ihren Tonfall und Ihr Tempo und schaffen ein Gefühl der psychologischen Sicherheit.
4. **Nutze A.C.T.,** um Vertrauen aufzubauen
Authentizität – Sei ehrlich, geduldig und einfühlsam.
Connection – Achte auf den Ort, den Tonfall und die Grenzen.
Thema – Wähle einen Einstiegspunkt, der sich natürlich und nicht bedrohlich anfühlt.
5. **Wenn sich jemand unwohl fühlt:** Halte inne und nimm dies ohne Wertung zur Kenntnis. Bieten eine Pause an, ändere die Umgebung oder versichere der Person, dass es in Ordnung ist, aufzuhören. Mach deutlich, was du tun kannst und was nicht, und konzentrieren dich eher auf das Zuhören als auf die Problemlösung.

Techniken für einfühlsames Zuhören

- Halte sanften Augenkontakt und vermeide Ablenkungen.
- Verwende eine offene, positive Körpersprache.
- Reflektiere oder paraphrasiere: „Was ich also höre, ist ...“
- Vermeide Klischees wie „Kopf hoch“ oder „Das geht vorbei“.



I.D.E.A.L.S. SINNVOLLE VERBINDUNGEN

Bessere Fragen, die du stellen kannst

Anstelle von „Wie gehts?“ versuch es mal mit:

- „Wie geht es dir heute wirklich?“
- „Was beschäftigt dich in letzter Zeit?“
- „Was war in letzter Zeit schwierig oder bedeutungsvoll für dich?“
- „Wie kümmerst du dich normalerweise um dich selbst, wenn es dir schlecht geht?“

Diese Fragen sind offen, fürsorglich und ermöglichen es der Person, sich in ihrem eigenen Tempo mitzuteilen.

Tipps:

- Frage : „Was möchtest Du, dass passiert?“, um dabei zu helfen, die nächsten Schritte zu erkunden.
- Beruhige dein Gegenüber: „Es ist toll, dass du dich öffnest“ oder „Ich bin hier, um zuzuhören“.
- Sei bereit, Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen und respektiere ihre Entscheidungen.

Wichtige Tipps

- Wenn jemand emotional ist, überstürze nichts. Setz dich einfach ruhig hin und lass die Person sich beruhigen.
- Einfache Bekräftigungen wie „Du bist nicht allein“ oder „Was auch immer es ist, wir können es gemeinsam bewältigen“ können viel bewirken.
- Konzentriere dich darauf, präsent zu sein. Zuhören ist wirkungsvoller als Ratschläge zu geben.



BEDINGUNGSLOSE POSITIVE WERTSCHÄTZUNG

Bedingungslose positive Wertschätzung (UPR) ist die grundlegende Denkweise, die du als Mental Health Champion anwenden wirst. Einfach ausgedrückt bedeutet dies, jemandem uneingeschränkte Unterstützung und Akzeptanz entgegenzubringen, unabhängig davon, was er sagt, denkt oder tut. Dahinter steht die Erkenntnis, dass die meisten Menschen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Umstände und ihrer Geschichte ihr Bestes geben. Entscheidend ist, dass die Anwendung von UPR nicht bedeutet, mit allem, was die Person sagt oder tut, einverstanden zu sein. Stattdessen bedeutet es, jedem Menschen mit Mitgefühl statt mit Vorurteilen zu begegnen. Du akzeptierst ihn als Person, ohne seine spezifischen Entscheidungen oder Umstände zu beurteilen.

Warum UPR in Ihrer Rolle wichtig ist

Die Übernahme dieser bedingungslosen Perspektive ist für die Effektivität Ihrer Rolle von entscheidender Bedeutung:

- **Bewahrt Neutralität:** UPR hilft, gelassen und urteilsfrei zu bleiben, selbst wenn jemand zutiefst beunruhigende oder herausfordernde Informationen mitteilt. So bleibt der Fokus auf dem Wohlbefinden der Person und nicht auf Ihrer persönlichen Reaktion.
- **Schafft Vertrauen und Sicherheit:** Durch konsequente Akzeptanz entsteht ein tiefes Gefühl von Vertrauen und psychologischer Sicherheit. Dies ist besonders bei schwierigen oder sehr persönlichen Gesprächen wichtig, da es die Gesprächspartner dazu ermutigt, sich weiter zu öffnen.
- **Empathie vorleben:** Indem du UPR anbietest, lebst du aktiv Empathie vor und schaffst eine starke, positive Atmosphäre für den Aufbau einer Beziehung, indem du ihnen zeigst, wie gesunde, vorurteilsfreie Unterstützung aussieht.

Verstand vs. Herz-Ansatz

- **Verstandorientiert:** Probleme lösen, logikorientiert, wertend, kann Distanz schaffen
- **Herzorientiert:** Ganzheitlichkeit, Präsenz und Intuition akzeptieren, schafft Verbindung und Sicherheit.

Untersuchungen zeigen, dass das Herz das stärkste elektromagnetische Feld im Körper erzeugt und damit unsere Mitmenschen beeinflusst. Wenn es im Einklang ist, schafft es Klarheit, Ruhe und Stabilität – Eigenschaften, die für Mental Health Champions unerlässlich sind.

Liebe als Seinszustand

Laut David R. Hawkins' Karte des Bewusstseins ist Liebe (Stufe 500):

- **Bedingungslos** – nicht abhängig von Umständen.
- **Transformativ** – erhebt und heilt andere.
- **Selbsttragend** – erfordert keine Gegenleistung.
- **Intuitiv** – jenseits linearen Denkens.

Aus diesem Zustand heraus zu handeln, strahlt Sicherheit, Vertrauen und Transformation aus.

PRAKTISCHE ANWENDUNGEN

1. Präsenz statt Leistung

Wahre Liebe in der Praxis bedeutet:

- Präsent sein, nicht „reparieren“.
- Mit Mitgefühl die Wahrheit sagen.
- Mit Sorgfalt Grenzen setzen.
- Unvoreingenommenes Mitgefühl zeigen.



2. Rahmen für mitfühlende Unterstützung

- Anerkennen: „Ich sehe, dass das schwierig für dich ist.“
- Bestätigen: „Deine Gefühle sind verständlich.“ Präsenz zeigen: „
- Du musst das nicht alleine durchstehen.“
- Grenzen wahren: Sich kümmern, ohne sich zu übernehmen.

3. Vergebung als Werkzeug

Ungelöste Ressentiments blockieren Mitgefühl. Anwendung:

- Loslassen-Technik (fühlen, annehmen, loslassen).
- Vergebungsleiter (anerkennen → fühlen → verstehen → loslassen → segnen).
- Ho'oponopono-Praxis („Es tut mir leid. Bitte vergib mir. Danke. Ich liebe dich.“).

Tägliche Übungen für Champions

- **Morgenintention:** „Heute handle ich aus Liebe und sehe den Menschen hinter den Verhaltensweisen.“
- **Herzmeditation (10 Min):** Hand aufs Herz legen, atmen, Liebe ins Gedächtnis rufen und sie durch den Tag ausstrahlen.
- **Praxis der Liebenden Güte:** „Möge ich / mögen meine Kolleginnen und Kollegen / mögen alle Wesen glücklich und in Frieden sein.“
- **Stille Segnungen:** Innerlich bekräftigen: „Ich sehe das Licht in dir.“
- **Ausstrahlende Präsenz:** Ruhe verankern, anstatt den Stress anderer zu spiegeln.



PRAKTISCHE ANWENDUNGEN

Reagieren ab Stufe 500

- **Kritik/Feindseligkeit:** Bleib gelassen, reagier mit Neugier und Mitgefühl.
- **Krisenunterstützung:** Bleibgeerdet, Sorge für Sicherheit, bestätige und verweise bei Bedarf weiter.
- **Widerstand:** Lasse Wahlmöglichkeiten zu, baue mit der Zeit Vertrauen auf.
- **Grenzen mit Liebe:** Schütze deine eigene Energie, beuge Burnout vor und lebe eine gesunde Dynamik vor.

Trauma-informierte Liebe

Bei der Unterstützung von Trauma-Überlebenden:

- Priorisiere Sicherheit.
- Respektiere Entscheidungen und Handlungsfähigkeit.
- Sei konsequent und transparent.
- Gehen Sie mit kultureller Demut vor.
- Arbeite zusammen, statt zu kontrollieren.

Achte auf dich selbst

Du bist nicht dafür verantwortlich, alle zu heilen oder zu reparieren. Behalte bei:

- **Begleitung / Unterstützung durch Gleichgesinnte**
- **Therapie oder spirituelle Praxis**
- **Gesunde Grenzen und Selbstfürsorge**
- **Kontinuierliche Weiterbildung**

Achte auf Fallstricke:

- Retterkomplex, Co-Abhängigkeit, Menschen gefallen wollen oder schwierige Wahrheiten umgehen.

Selbstüberprüfung: Hilfe ich ihnen – oder um meine eigenen Bedürfnisse zu befriedigen?

Der Welleneffekt

Wenn du konsequent aus Liebe handelst:

- Fühlen sich andere sicher, authentisch zu sein.
- Stress und Konflikte nehmen ab.
- Teams werden kreativer und widerstandsfähiger.
- Die Arbeitsplatzkultur verändert sich.

Liebe auf höchster Ebene ist keine Leistung – sie ist Präsenz.



I.D.E.A.L.S. AKTIV ERMUTIGEN

DAS GEFÜHLSRAD VON DR. GLORIA WILCOX

Als Verfechter der psychischen Gesundheit ist eines der wirkungsvollsten Instrumente, das wir zur Unterstützung unserer selbst und anderer einsetzen können, die Sprache der Emotionen. Oft sagen Menschen, dass sie sich „gut“, „gestresst“ oder „verärgert“ fühlen – aber diese Worte kratzen nur an der Oberfläche. Das von der Psychologin Dr. Gloria Wilcox entwickelte Gefühlsrad bietet uns eine Möglichkeit, Emotionen tiefer, klarer und mit mehr Mitgefühl zu erforschen.

Was ist das Gefühlsrad?

Das Gefühlsrad ist ein einfaches, aber wirkungsvolles visuelles Instrument, das Emotionen in Schichten organisiert:

- Mitte: Allgemeine, grundlegende Emotionen (z. B. glücklich, traurig, wütend, ängstlich, mächtig, friedlich).
- Mittlerer Ring: Erweitert diese zu spezifischeren Gefühlen (z. B. glücklich → stolz, optimistisch, verspielt).
- Äußerer Ring: Beschreibt noch präzisere emotionale Zustände (z. B. stolz → respektiert, geschätzt, selbstbewusst).

Dieser mehrschichtige Ansatz hilft uns, von vagen oder oberflächlichen Ausdrücken zu einer nuancierteren und genaueren Beschreibung dessen zu gelangen, was wir wirklich fühlen.

Warum es wichtig ist

- Das Benennen von Emotionen verringert ihre Intensität. Die Neurowissenschaft zeigt, dass das Verbalisieren von Gefühlen das Nervensystem beruhigen kann.
- Schafft ein tieferes Selbstbewusstsein. Wenn wir genau wissen, wie wir uns fühlen, können wir besser verstehen, was wir brauchen.
- Verbessert die Empathie. Es hilft uns, uns mit größerer Präzision und Mitgefühl auf die Erfahrungen anderer einzustimmen.
- Leitet zu sinnvollen Gesprächen. Anstatt zu sagen „Ich fühle mich schlecht“, könnte jemand sagen „Ich fühle mich überfordert und nicht unterstützt“ – was die Tür zu echter Unterstützung öffnet.

I.D.E.A.L.S. AKTIV ERMUTIGEN

DAS GEFÜHLSRAD VON DR. GLORIA WILCOX

Wie man es als Champion einsetzt

1. **Mit sich selbst:** Halte inne und überprüfe: „Wo befinde ich mich gerade auf dem Rad?“ Dies fördert eigenes Wohlbefinden und fördert emotionale Kompetenz.
2. **Mit Kollegen:** Wenn jemand Probleme hat, lädst du die Person sanft dazu ein, seine Gefühle zu erkunden:
 - „Findest du hier ein Wort, das beschreibt, wie du dich gerade fühlst?“
 - „Trifft dieses Wort zu, oder würdest du ein anderes wählen?“
3. **In Gesprächen:** Verwendest du das Rad, um von allgemeinen zu spezifischen Aussagen zu gelangen:
 - „Ich fühle mich gestresst“ → „Ich fühle mich ängstlich“ → „Ich fühle mich ausgeschlossen und nicht gehört.“
 - Durch diesen Wechsel wird das zugrunde liegende Bedürfnis deutlicher und leichter anzusprechen.
4. **In Gruppen:** Verwendest das Rad als Teil von Check-ins oder Gesprächen über das Wohlbefinden, um das offene Sprechen über Emotionen zu normalisieren.

Praktische Tipps

- Denk daran: Bei dem Rad geht es nicht darum, jemanden zu etikettieren, sondern ihn zu befähigen, seine Erfahrungen zu artikulieren.
- Menschen können sich schnell auf dem Rad bewegen – Emotionen verschieben und verändern sich. Das ist ganz natürlich.
- Sei neugierig und urteilen Sie nicht. Jedes Gefühl ist gültig.

Reflexionsfrage

- Wie leicht oder schwer fällt es Ihnen, Ihre Emotionen zu benennen?
- Was passiert in Ihren Gesprächen, wenn du von „allgemeinen“ Gefühlen zu spezifischeren übergehst?
- Wie könntest das Gefühlsrad in Ihrer Rolle als Mental Health Champion einsetzen?