Die Nationale Präventionskonferenz

Präventionsforum 2026
„Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt gemeinsam schützen und stärken“

Workshop 6: Ressourcenstärkende Ansätze

Moderation: Patricia Lück, AOK-Bundesverband; Astrid Waitz

Ergebnisse

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen und Bedarfe in diesem Feld? Welche Potentiale können Sie identifizieren, um diesen effektiv zu begegnen?

- Ressourcenstärkung im Sinne einer primärpräventiv/gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Zusammenarbeit wird in BGF/ BGM selten konsequent gedacht. Der Blick auf Krankenstand und Belastungen dominiert meist die Analyse der betrieblichen Situation und die daraus folgenden Maßnahmen. Positive Psychologie und Positive Leadership haben im PERMA-Modell wissenschaftliche Erkenntnisse für den Erhalt und Ausbau psychischer Gesundheit abgebildet. In diesem Ansatz ist psychische Gesundheit mehr als nur die Abwesenheit von psychischen Erkrankungen, sondern zielt auf Wachstum (Flourishing) und Wohlbefinden.
- Gesundheitsförderung im engsten Sinne sollte also das Gelingende/Gesunde in den Blick nehmen. Hier ist aber nicht der Einzelne allein seines Glückes Schmied. Dieser Ansatz bezieht sich explizit auf die Gestaltung der Verhältnisse, die Rahmenbedingungen und muss somit auch vom Unternehmen und seinen Führungskräften gelebt werden. Führungskräfte-Workshops, die die Leitung befähigen, Mitarbeitende stärkenorientiert zu führen, Beziehungen im Team positiv aufzuladen, Transparenz über Sinn und Funktion der Arbeit zu kommunizieren und gemeinsam mit dem Team aus Erfolgen (nicht nur aus Fehlern) zu lernen, sind Voraussetzung, um dieses positive Mindset im Unternehmen zu implementieren. Gute Praxisbeispiele sind mittlerweile erprobt und die Wirksamkeit nachgewiesen. Eine Anpassung auf den BGF-Prozess wurde durch die AOK vorgenommen, ein Werkzeugkoffer bereitgestellt, Beratende qualifiziert und die Umsetzung in Unternehmen gestartet.

Wo gibt es bereits wirksame Ansätze, die stärker verbreitet oder systematisch verankert werden können? Welche Faktoren sind für das Gelingen entscheidend? Wo liegen Stolpersteine bzw. Hindernisse?

- Wirksame Ansätze: Regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Führungskräften/ Teamentwicklung-Zusammenarbeit.
  Gelingensfaktoren: In Gesprächsführung geschulte FK, Stärkenorientiert, Vertrauenskultur, Committment (Team und Führungskraft)
- Wirksame Ansätze: Online-Angebot „Bewegter Mittwoch“
  Gelingensfaktoren: niedrigschwellig, partizipativ, generationenübergreifend

- Wirksame Ansätze: „KISS-Kanal“ online (keep it short and simple) zum unkommentierten Teilen der Highlights der Woche (Erfolge)
  Gelingensfaktoren: Erfolgsorientierung (statt Fehlerkultur), Wertschätzung, Steigerung des Gefühls der Selbstwirksamkeit, Lernen am Erfolg (Vorbild), Förderung der Zusammenarbeit
- Wirksame Ansätze: Frauen-Essensaustausch
  Gelingensfaktoren: Zielgruppenspezifischer Raum für Austausch
- Übergreifende Gelingensfaktoren: Freiwilligkeit, Angebote in der (oder als) Arbeitszeit, Transparenz über das Angebot und Ziele/ Nutzen; Partizipation, positive Führung
- Stolpersteine:

- nur Einzelmaßnahmen, keine systematische Einbettung/Kultur;
- Maßnahmen am Bedarf vorbei, Bedarf nicht erfasst, keine Transparenz
- autoritäre Führung, Zwang, Anordnung; Misstrauen, Konflikte, fehlende Kommunikation
- BGF-Maßnahme als Privatvergnügen, am Wochenende, in der Freizeit/ kostenpflichtig;
- nicht qualifizierte Personen (Führungskraft, Trainerinnen und Trainer, u. a.)

Wie können Betriebe besser unterstützt werden? Welche Rahmenbedingungen braucht es dafür? Wie kann die Kooperation noch weiter verbessert werden und was kann die NPK beitragen?

- Betriebe brauchen:

- Vernetzungsarbeit und Kooperationen auf Bundes- und Landesebene, z. B. mit Unternehmensorganisationen, Gewerkschaften und anderen Sozialversicherungsträgern.
- Aktivitäten der regionalen BGF-Koordinierungsstellen in den Ländern
- personelle und finanzielle Ressourcen für BGF/BGM, ein klares Bekenntnis zur Umsetzung eines ressourcenstärkenden Ansatzes.
- qualifizierte Beratung.
- Empowerment, d. h. sie müssen Kompetenzen aufbauen, um Ressourcen zu ermitteln und diese konsequent und nachhaltig umsetzen zu können.
- einen stärkeren Anreiz für BGF und einen ressourcenstärkenden Ansatz (Zertifizierung)

- SV-Träger/ NPK können unterstützen, indem:

- alle zentralen Aspekte für ein gesundes Arbeiten Berücksichtigung finden (Haus der Arbeitsfähigkeit; PERMA/Positive Leadership).
- sie abgestimmte Konzepte und Leitfäden bereitstellen.
- Best Practices die Wirksamkeit aufzeigt (ggf. in einer Datenbank).
- ein gemeinsames Zertifikat für gute BGF/BGM angeboten wird, ggf. mit regionalen Wettbewerben und Preisgeldern.
- gemeinsam und vernetzt agiert wird.

Weitere Diskussionspunkte

- Diskutiert wurde intensiv, dass bestehende Angebote nicht bekannt sind und die Sprache zu akademisch sei, um für Betriebe verständlich zu sein (Begriffe wie BGF, BGM, Gefährdungsbeurteilung u. a).
- Ideen: Slogans und einfachere Beschreibung (gesunde Unternehmen) für ein besseres Verständnis, dass BGF/BGM nicht der Obstkorb, sondern integraler Bestandteil gesunder Arbeit ist und nicht ein „Extra“.
- Gewünscht wird mehr niedrigschwelliger Anreiz für Betriebe für Gesundheitsförderung; am besten ein bundesweit einheitliches, einfaches Angebot z.B. (regionale) Wettbewerbe, einfache Zertifikate „gesundes Unternehmen“, Bonus für gesundheitsförderliche Unternehmenskultur, damit BGF/BGM bekannter wird und in die DNA der Unternehmen und des Managements integriert wird.

Zusammenfassung/Fazit

- Ressourcenstärkung in BGF/BGM sollte als präventiver Ansatz für den Erhalt psychischer Gesundheit und strategischer Bestandteil Betrieblicher Gesundheitsförderung verstanden werden – nicht als einzelne Maßnahme oder individuelles „Wohlfühlangebot“. Entscheidend ist die Verbindung von Verhaltens- und Verhältnisprävention: Beschäftigte in ihren Stärken stärken und zugleich Arbeitsbedingungen, Führung und Zusammenarbeit gesundheitsförderlich gestalten. Betriebe brauchen dafür qualifizierte Beratung, Orientierung, Ressourcen und niedrigschwellige Umsetzungshilfen. Die NPK kann unterstützen, indem sie eine gemeinsame Sprache, Qualitätskriterien, Leitfäden und wirksame Praxisbeispiele sichtbar macht.
- Ressourcenstärkung in BGF/BGM gelingt, wenn sie systematisch in den Arbeitsalltag eingebettet wird: z. B. durch stärkenorientierte Mitarbeitergespräche, qualifizierte Führungskräfte, niedrigschwellige Angebote in der Arbeitszeit, bedarfsgerechte Austauschformate und partizipative Teamentwicklung. Entscheidend sind Transparenz, Freiwilligkeit, Vertrauen und eine Kultur, die aus Erfolgen lernt, Beschäftigen Wachstum und Weiterentwicklung ermöglicht und in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt Förderung und Unterstützung sicherstellt, um Herausforderungen zu meistern. Betriebe brauchen dafür professionelle Beratung, Zeit, ein Budget und eigene Umsetzungskompetenz. Die NPK kann durch abgestimmte Leitfäden, Qualitätskriterien, Best-Practice-Beispiele, ggf. Zertifizierung und eine gemeinsame Sprache der SV-Träger unterstützen.