

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	7
Vorwort	9
Teil I: Bedeutung und wesentliche Merkmale von Teamgesundheit	17
1 Theoretischer Hintergrund zu mentaler Teamgesundheit	19
1.1 Begriffsbestimmung: mentale Teamgesundheit	19
1.1.1 Erkennungszeichen gesunder Teams	20
1.1.2 Verortung in einer ganzheitlichen Betrachtung von Gesundheit	23
1.1.3 Bedeutung von Gesundheit in einer VUCA-Welt	29
1.2 Ausgestaltung von Teams: hybride und virtuelle Teams	31
1.2.1 Definition und Merkmale von hybriden Teams	31
1.2.2 Abgrenzung gegenüber rein virtuellen und traditionellen Teams	32
1.2.3 Herausforderungen hybrider und virtueller Teams in Bezug auf die mentale Gesundheit	33
1.3 Herausforderungen der Pflege und des Erhalts der mentalen Gesundheit	34
1.3.1 Mangelndes Bewusstsein und fehlende Maßnahmen für mentale Gesundheit im Unternehmen	34
1.3.2 Neue Ansätze in der Teamzusammenarbeit	35
1.4 Fazit	39
2 Teamgesundheit in der Praxis gestalten – Ansatzpunkte und Konzepte	41
2.1 Säulen der Entwicklung gesunder Teams: organisationaler Rahmen	43
2.1.1 Toxische Kultur	43
2.1.2 Care Culture	45
2.2 Säulen der Entwicklung gesunder Teams: das Individuum	47
2.2.1 Kohärenzgefühl	49
2.2.2 Die »6 B« der gesunden Mitarbeitenden	51
2.2.3 Der Rahmenfaktor: die Resilienz	60
2.2.4 Drei Stellschrauben zur Förderung der mentalen und physischen Gesundheit ...	67
2.3 Säulen der Entwicklung gesunder Teams: Teambeziehung	74
2.3.1 Beziehungsqualität	77
2.3.2 Kommunikation im Team	81
2.3.3 Teamreflexion	86
2.3.4 Vertrauen	89
2.3.5 Psychologische Sicherheit	91

2.4	Säulen der Entwicklung gesunder Teams: Führungskraft	97
2.4.1	Führung als Gesundheitsfaktor	98
2.4.2	Gesundheitsorientierte Führung	100
2.4.3	Spezifische Betrachtung der gesundheitsorientierten Mitarbeiterführung in virtuellen Teams	114
2.5	Digitalisierung und die Wahrnehmung von Stress	116
2.5.1	Negative Seiten digitaler Technologien am Arbeitsplatz	116
2.5.2	Positive Seiten digitaler Technologien am Arbeitsplatz	117
Teil II: Anwendung in der Unternehmenspraxis		119
3	Blick in die Praxis	121
3.1	Praxisbeispiel Leaders Care: Führungskräfte von Thyssen Krupp für gesunde Arbeit	121
3.2	Praxisbeispiel Care Culture bei H&M	122
4	Handreichungen und Übungen	125
4.1	Säule des Individuums	125
4.1.1	Stärkung der Kompetenzen des 6 B-Modells	125
4.1.2	Fokus und Balance: Work-Life-Balanced-Scorecard	126
4.1.3	Stärkung der Resilienz, Übung: Lösen von der Angst vor der Meinung anderer ..	128
4.1.4	Stärkung der Resilienz, Übung: Selbstwertschätzung	129
4.1.5	Achtsamkeit: Body-Scan	130
4.1.6	Methode zur Selbstreflexion: Hand-Methode	130
4.1.7	Checkliste Teamgesundheit	131
4.2	Säule der Teambeziehung	133
4.2.1	Beziehungsqualität: Einsatz eines Happiness Facilitators	133
4.2.2	Format für den Aufbau von Vertrauen und psychologischer Sicherheit: Team- Vertrauensreise	133
4.2.3	Werkzeug zur Förderung des Wissensaustauschs und Verbesserung der Kommunikation: Lean Coffee	135
4.2.4	Instrument zum Einbezug aller Teammitglieder in die Kommunikation: 1-2-4-All- Methode	136
4.2.5	Instrument zur Strukturierung von Diskussionen im Team: Team-Canvas	136
4.3	Säule der Führungskraft	139
4.3.1	Blanko-Vorlage: Vertrag über mehr SelfCare	140
4.3.2	Instrument zur systematischen Erfassung von Selbst- und Fremdreflexion: HoL- Instrument	140
4.3.3	Selbstreflexion in Bezug auf die fünf Faktoren des Positive-Leadership-Ansatzes PERMA-Lead	143
4.4	Organisationaler Rahmen	144
4.4.1	Stellschraube Bewegung: »Walk the Talk«	144
4.4.2	Stellschraube Ernährung: Office-Potlucks	144

4.4.3	Stellschraube Entspannung: Nickerchen	144
4.4.4	Digital Detox: Switch-Off-Politik	145
4.4.5	Analyse einer toxischen Führungskultur: »Drei-Punkte-Check«	145
Teil III: Teamgesundheit im Gesamtkontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements		147
5	Betriebliches Gesundheitsmanagement als Grundlage	149
6	Nutzenbetrachtung in Bezug auf die Teamgesundheit	153
6.1	Vorteile gesunder Teams	153
6.2	Resilienz in Teams	154
6.3	Das Teamresilienz-Modell	155
7	Fazit: Worauf es ankommt	159
Appendix: die Studie		163
Literaturverzeichnis		165
Die Autorinnen		179