



Newsletter Juni 2008

Gesunde, motivierte, kreative Mitarbeiter sind das Gold jedes Betriebes

- ZIELE:**
- Wissen über Gesundheitsthemen vermitteln
 - Impulse geben, sich mit der eigenen Gesundheit auseinanderzusetzen



© 06/2008:
Dr.phil. Helga Schloffer
Klinische und Gesundheitspsychologin

Falls Sie einen speziell auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter abgestimmten regelmäßigen Gesundheitsnewsletter wünschen, wenden Sie sich bitte an **schloffer.gt@sbg.at**



Gesunde, motivierte, kreative Mitarbeiter sind das Gold jedes Betriebes.

Stress lass nach!

Den Begriff „Stress“ verwenden wir in vielen Zusammenhängen, jeder hat ihn, er ist offensichtlich unvermeidbar, viele wollen ihn managen, ausgleichen, vermeiden....



Definition:

STRESS kommt aus dem „Englischen“ und bedeutet „Belastung“ oder Beanspruchung. Man bezeichnet einerseits die **Situation** bzw. den auslösenden Reiz als Stress (auch Stressor), andererseits auch die **Auswirkungen** der Belastung (Stressreaktion).



Wir alle kennen die **akute Stressreaktion**, die unseren Körper in einen Alarmzustand versetzt um sich zu verteidigen oder auch aus der Situation zu flüchten. In Gefahrensituationen, in denen sich der ganze Organismus auf körperliche Leistungsbereitschaft einstellt, werden Organsysteme, die z.B. für Verdauung oder Fortpflanzung verantwortlich sind, gedämpft und die Energie für Flucht oder Angriff verwendet.

Nur mit gezielter Entspannung oder einer Pause kann die Erregung gesenkt werden! Wichtig ist nur, dass unser Organismus sich immer wieder von solchen Belastungen erholen kann, denn sonst wird daraus die chronische Stressreaktion, die auf die Dauer ein oder mehrere Organsysteme schädigt.

Organsysteme, die in Stresssituationen aktiviert werden:

- **Herz-Kreislauf-System**
(Steigerung der Pulsfrequenz)
- **Blutdruckerhöhung**
- **Atmungssystem**
(Steigerung der Atemfrequenz)
- **Skelettmuskulatur**
(Bessere Durchblutung, Energiebereitstellung)

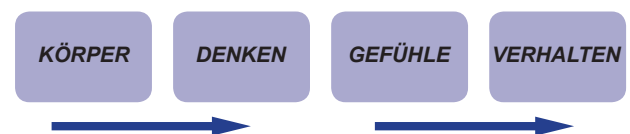
Diese evolutionsgeschichtlich alte Reaktion hilft, ohne viel nachzudenken, in lebensbedrohlichen Situationen zu agieren. Die Reaktionen laufen aber auch ab, wenn eigentlich nur unser „Selbst“ bedroht ist, wenn wir z.B. Angst haben, uns zu blamieren.



So kommt es in Prüfungssituationen, bei einer Wortmeldung in der Teambesprechung oder einer Präsentation vor dem

Chef zu „Denkblockaden“. Gelernte Inhalte fallen nicht mehr ein, das Herz klopft bis zum Hals, die Luft bleibt einem weg und man bekommt kein Wort mehr heraus.

Nur mit gezielter Entspannung oder einer Pause kann die Erregung gesenkt werden! Wichtig ist nur, dass unser Organismus sich immer wieder von solchen Belastungen erholen kann, denn sonst wird daraus die chronische Stressreaktion, die auf die Dauer ein oder mehrere Organsysteme schädigt.



Dann schlägt sich der Stress „auf den Magen“, „geht an die Nieren, geht unter die Haut, greift das Herz an, raubt uns den Schlaf. Auch Konzentration und geistige Leistungsfähigkeit sind unter chronischer Belastung gefährdet, wir sind gereizt, nicht mehr belastbar und vergesslich. Gefühle wie Angst, Aggression, verminderter Selbstwert dominieren.

Es kommt häufiger zu Drogenkonsum, im Arbeitsalltag erhöht sich die Fehlerquote und das Unfallrisiko.

Was als Stress beurteilt wird, kann von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich sein:



Was der eine als „Kick“ benötigt, um seinen Bericht zu Ende zu schreiben, empfindet der andere als unzumutbaren Zeitdruck, der Fehler verursacht. Wir können also nicht von uns auf andere schließen!

Inwieweit eine Aufgabe/Situation als Stress bewertet wird, hängt davon ab, ob wir abschätzen können, dass wir das Problem mit unseren Fähigkeiten bzw. Möglichkeiten oder auch in der uns zur Verfügung stehenden Zeit bewältigen können.

Welche Arbeitsbedingungen können Stress verursachen?



1) Die Anforderungen stimmen nicht mit den eigenen Möglichkeiten überein, das Arbeitsziel ist nur unter schwierigen Umständen zu erreichen: Hoher Zeitdruck, lange Konzentrationsphasen, einseitige körperliche Belastungen, monotone Arbeitsabläufe und ähnliches erzeugen eine Daueranspannung. Gründe dafür sind:



Ständige Arbeitsunterbrechungen: zum Beispiel durch Telefonate, Fehlen von Arbeitsmitteln, der Arbeitsplan kann nicht eingehalten werden.

Arbeitsmenge: Zusätzliche Aufgaben, etwa neben der eigentlichen Tätigkeit einen Kollegen einschulen, überfordern die Kapazität.

Arbeitsinhalt: Die Arbeitsaufgaben überschreiten die Kompetenzen/Fähigkeiten, zum Beispiel bei der Verwendung von technischen Hilfsmitteln, Computer, oder wenn die Einschulungsphase für neue Mitarbeiter zu kurz ist. Versagensängste entstehen, ständige Anspannung und depressive Verstimmungen sind die Folge.

Arbeitsablauf: Wenn wichtige Arbeitsmittel nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen, Anweisungen zu spät erteilt werden etc, entsteht Zeitdruck und das Gefühl, die Aufgabe nicht bewältigen zu können.

2) Erschwerende Arbeitsbedingungen beeinträchtigen das Befinden: Lärm, Staub, Hitze, schwere Lasten, enge Räume, ...



3) Mangelnde Abwechslung/Vielseitigkeit: Wenn dem Mitarbeiter keine Entwicklungsmöglichkeiten bzw. keine Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht gestellt werden, dann sinken Motivation und Interesse. Unterforderung ist ebenso ein Stressfaktor wie Überforderung.

4) Auch Kollegen und Vorgesetzte werden oft zum Stressor: Mangelnde Kommunikation führt zu Missverständnissen. Abhängigkeit von den Arbeitsergebnissen der Kollegen. Arbeitsgeschwindigkeit ist zu unterschiedlich, Mitverantwortung bei Fehlern im Team..) stört den eigenen Handlungsplan.

5) Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit fehlen: Widersprüchliche, nicht zeitgerechte Arbeitsanweisungen, lückenhafte Berichte bei Dienstübergabe

etwa, oder eine ungenaue Definition des Arbeitsziels verursachen Unsicherheit und demotivieren.

Keine Rückmeldung (z.B. von Kunden) über die Qualität der Arbeit entzieht Erfolgserlebnisse und die Chance zur Weiterentwicklung. Fehlende Anerkennung der Arbeitsleistung bewirkt Arbeitsunlust und Leistungsminderung.

All diese Faktoren und ähnliche wiegen umso schwerer, wenn der Mitarbeiter das Gefühl hat, keinen Einfluss nehmen zu können, weder auf die Ausführung oder Abfolge der Arbeitsschritte noch auf Vorschläge zu Veränderungen. Diese Einschränkungen des Handlungsspielraums, das Gefühl „ausgeliefert zu sein“ ziehen chronische Stressfolgen nach sich.



Möglichkeiten der Stressbewältigung aus betrieblicher Sicht

Anpassung von:

- Arbeitsmenge (Prozessoptimierung, weniger Zeitdruck, gute Arbeitsvorbereitung)
- Arbeitsinhalt (Qualifikation des MA entspricht den Anforderungen; Arbeitsorganisation unterstützt die Aufgabenstellung)
- Arbeitsablauf (gute Planung, alle Arbeitsmittel sind vorhanden)
- Arbeitsumfeld (Belastungen so gering wie möglich halten, Schutzmaßnahmen, Raum-, Arbeitsplatzgestaltung, Ausgleich mit gesundem Kantinenessen...)

an die Möglichkeiten/Kompetenzen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer!

Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (Fortbildung etc.) - Möglichkeiten neue Projekte zu übernehmen - Jobrotation. Förderung des Arbeitsklimas und Wertschätzung von Seiten der Führung sowie Unterstützung sozialer Beziehungen und Teamwork zwischen den Mitarbeitern (ansprechende Pausenräume, gemeinsame Projekte..). Erweiterung des Handlungsspielraums bzw. durch Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungen.

Möglichkeiten zur Stressbewältigung aus persönlicher Sicht

- Eigene Arbeitseinteilung überdenken
- Überforderung rechtzeitig erkennen
- Arbeiten, die hohe Konzentration erfordern, wenn möglich auf störungsfreie Zeiten verlegen
- Hilfe anfordern und annehmen
- Rechtzeitig und regelmäßig Pausen machen!
- Eigene (Fach-) Kompetenzen verbessern

Zu Hause:

- Unterstützung durch Freunde und Familie!
- Ausgewogene Ernährung, Bewegung, Spaß und Hobbies
- Balance zwischen Konzentrations-, Arbeits- und
- Entspannungsphasen



Anregungen aus: Molnar, Geißer-Gruber, Haiden, Impuls-Broschüre, WKO, AK, AUVA, u.a.; Leidig, Arbeitsbedingungen und psychische Störungen (Papstverlag, 2003)