



KEIN STRESS MIT DEM STRESS

Heben Sie die Ressourcen in Ihrem Betrieb!

Die Anforderungen in der modernen Arbeitswelt erfordern eine achtsamere Führungskultur und ein Umdenken im Umgang mit Belastungen und unvermeidbarem Stress.

Stress führt zu Arbeitsausfällen

In Deutschland hat sich der Anteil psychischer Störungen an den Arbeitsunfähigkeitszeiten in den letzten 30 Jahren mehr als verfünffacht (BKK Gesundheitsreport 2010). Tendenz steigend. Management- und Führungsprobleme wie auch das persönliche Leid der Betroffenen drücken auf die Betriebskultur und das Betriebsklima. Daher ist es wichtig Arbeitgebern ein probates Mittel an die Hand zu geben, mit dem sie sich ein Bild über den aktuellen Zustand ihres Betriebs verschaffen, Handlungsbedarfe identifizieren und die Wirkung umgesetzter Maßnahmen überprüfen können.

Interview

Creating Corporate Cultures sprach mit Dr. Alexandra Schmied über die Möglichkeiten von Unternehmen, Mitarbeitende vor Stress und Burnout zu bewahren. Sie hat maßgeblich an der Verbreitung des Tools „Job-Stress-Analysis“ in Deutschland beigetragen und erläutert im Interview Chancen und Anwendungsmöglichkeiten für Organisationen:

Frau Schmied, Sie beraten seit Jahren Organisationen zur Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch zur Stressbewältigung. Warum ist dieses Thema heute wichtiger denn je?

Stressbewältigung ist gerade in Zeiten zunehmender Digitalisierung und Globalisierung ein Thema, was stetig an Bedeutung gewinnt. Die mit den digitalen Transformationen einhergehenden Veränderungen der Arbeitsorganisation stellen zunächst einmal die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, auf den Kopf. Auf der einen Seite erleben wir durch immer benutzerfreundlichere Smart-Devices und Collaboration-Tools auf der einen Seite eine erhebliche Erleichterung der Arbeitsabläufe. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlaubt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und auch das ständige Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort ist oft nicht mehr täglich notwendig. Auf der Schattenseite fühlen sich aber viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überfordert mit diesen Veränderungen. Insbesondere die vermeintliche ständige Erreichbarkeit wird als Stressfaktor wahrgenommen. Wie man mit diesen Veränderungen umgeht, welche Rolle Führung bei der Bewältigung dieser Stressoren einnimmt, aber auch welche Möglichkeiten die Mitarbeitenden selbst haben, mit Stressoren umzugehen, macht das Thema „Stressbewältigung“ aktueller denn je.

Etliche Organisationen haben die Job-Stress-Analysis (S-Tool) bereits angewandt. Welche Erfahrungen und Ergebnisse haben Organisationen oder einzelne Mitarbeiter durch die Anwendung des S-Tools gemacht?

Die Job-Stress-Analysis (S-Tool) ist ein Instrument des Friendly Workspace Programms der Gesundheitsförderung Schweiz, das die Bertelsmann Stiftung nun bereits seit mehreren Jahren in Deutschland anbietet. Wir haben das S-Tool bereits in den unterschiedlichsten Organisationsformen eingesetzt. In kleinen und größeren Betrieben, Verwaltungen, in der Kinderbetreuung und sogar in Justizvollzugsanstalten. Überall war das Instrument hervorragend einsetzbar und hat ein sehr genaues Bild über die Belastungen, aber auch die brachliegenden Ressourcen aufgezeigt. Es hat sich herausgestellt, dass es nicht allein ein Stressmessungs- instrument ist, sondern auch ein Instrument zur Messung der Unternehmenskultur und damit ein sehr guter Ausgangspunkt für anstehende Changeprozesse. So konnte man in nahezu allen getesteten Organisationen die direkte Auswirkung von fehlerhafter Führung (z.B. durch fehlende Wertschätzung oder unklare Kommunikation) auf das gesundheitliche Befinden und den Grad der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachweisen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich war die Teilnahme zudem wertvoll, weil ihnen durch die Fragen und die persönliche Auswertung aufgezeigt wird, dass es auch in einem fremdbestimmten Umfeld immer wieder kleine „Fenster“ zu selbstbestimmten Handeln gibt und die Nutzung dieser (egal wie kleinen) Freiräume, erheblich zur Steigerung des Wohlbefindens und zur Stressbewältigung beitragen können. Insgesamt kann man sagen, dass gerade jetzt bei den stattfindenden Umorganisationen im Rahmen des sogenannten „Arbeiten 4.0“ die Job-Stress-Analysis ein sehr wirksames Messinstrument ist, um die Transformationsprozesse so zu begleiten, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten bzw. gestärkt wird.

Wenn sich Organisationen für das Stress-Tool interessieren, was müssen sie machen bzw. was sollten sie beachten? Wer würde die Befragung durchführen und was geschieht nach der Auswertung?

Die Registrierung zur Nutzung der Job-Stress-Analysis (S-Tool) ist ganz einfach über die Website möglich. Dort findet man alle Informationen und die Kontaktadresse zur Anmeldung. Wenn man die Durchführung in Betracht ziehen, ist es sehr wichtig, dass Führungskräfte möglichst früh in die Planung einbezogen werden. Ihnen kommt eine entscheidende Rolle im S-Tool-Prozess zu. Sie ermutigen die Mitarbeitenden nicht nur zur Teilnahme, sondern kommunizieren und diskutieren auch im Nachgang die Ergebnisse mit den Mitarbeitenden. Das ist ein entscheidendes Element des S-Tool-Prozesses. Überhaupt kann man sagen, dass eine gute Kommunikation und auch Transparenz hinsichtlich des Prozesses und der Ergebnisse sehr wichtig für den Erfolg des S-Tools sind. Zur Unterstützung der betriebsinternen Kommunikation stellen wir einen kurzen Erklärfilm zur Verfügung, der sowohl das Thema Stress wie auch das S-Tool veranschaulicht. Wichtig ist, dass das S-Tool in Deutschland nur mit Unterstützung eines ausgebildeten S-Tool-Beraters durchgeführt werden kann. Eine Liste der Berater finden Sie auf unserer Website. Diese Berater begleiten den Betrieb über den gesamten Prozess, d.h. bei der Planung, Information der Führungskräfte und Mitarbeitenden, der Durchführung der onlinegestützten Befragung, der Auswertung und zum Schluss bei der Kommunikation der Ergebnisse. Uns ist es sehr wichtig, dass die Ergebnisse der Befragung sinnvoll weiterverwertet werden. Insofern verpflichtet sich jede teilnehmende Organisation die Ergebnisse den Mitarbeitenden zu kommunizieren und gemeinsam mit den Führungskräften weiterführende Schritte zur vereinbaren.

Das S-Tool schafft Transparenz...

...durch einen webbasierten Fragebogen über Stressrisiken im Betrieb. Mit wenig Aufwand lässt sich alles über die subjektiv erlebten Belastungen und Ressourcen sowie über das momentane Befinden der Mitarbeitenden erfahren.



Das S-Tool liefert Ergebnisse...

... auf Team -, Abteilungs- und Unternehmensebene. Dem ausfüllenden Mitarbeiter gibt es ein sofortiges Feedback zur eigenen Person. Zur Unterstützung des Betriebes stehen ausgebildete S-Tool-Berater bereit, die durch den Befragungsprozess leiten und bei der Auswertung der Ergebnisse helfen.