



Neues Instrument zur Stressprävention
DER ANDERE ARBEITSSCHUTZ



NEUES INSTRUMENT ZUR STRESSPRÄVENTION

Der andere Arbeitsschutz



Foto: pixabay.com / minthu

Der Feuerlöscher hilft, wenn es brennt. Besser aber ist frühzeitiger Brandschutz. Genau das ist auch die Idee hinter dem neuen Tool RELIEF Stressprävention.

Seit Kurzem müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz auch vor psychischen Gefährdungen schützen. Erleichtern soll ihnen dies ein neues Tool der Scheelen AG. Trainer und Berater, die es nutzen wollen, können sich ab sofort dafür akkreditieren.

Das Schreckgespenst Burnout geht schon lange um. Doch spätestens seit zwei Jahren ist es für Unternehmen noch ein bisschen bedrohlicher geworden: Weil die Folgekosten für die Sozialsysteme immer weiter in die Höhe schießen, hat der Gesetzgeber Ende 2013 auch diejenigen in die

Pflicht genommen, die nach landläufiger Meinung für einen Großteil der Burnout-Gründe verantwortlich sind: die Arbeitgeber. Sie müssen nun im Rahmen des Arbeitsschutzes nicht mehr nur die körperlichen Belastungen ihrer Mitarbeiter im Auge behalten, sondern auch regelmäßig eine sogenannte psychische Gefährdungsbeurteilung vorlegen.

Online-Test zur Stressprävention

Wer also nicht schon allein aus wirtschaftlichem Kalkül – schließlich sind gerade die Leistungsträger in Unternehmen besonders gefährdet – Burnout-prävention betreibt, hat nun auch juristische Gründe. Das Problem: „Mit grünen Äpfeln und ein bisschen Betriebssport ist es nicht getan“, warnt Frank M. Scheelen, der überzeugt ist, dass die Komplexität des Themas viel zu oft unterschätzt wird.

Der Geschäftsführer der Scheelen AG hat sich deshalb vorgenommen, Unternehmen – und die Trainer und Berater, die sie begleiten, – mit einem neuen Verfahren zu unterstützen. Auf der Zukunft Personal 2015 stellte er das Tool RELIEF vor, das den Stress von Mitarbeitern messen und, falls nötig, erste Ansätze zur Abhilfe liefern will. Mit einem für Jahresende angekündigten Ergänzungstool soll es zudem auch systembedingte Belastungsfaktoren analysieren können – etwa das direkte Arbeitsumfeld oder eine ungünstige Arbeitsorganisation.

„Wie das jährliche Check-up beim Hausarzt liefert RELIEF ein klares Bild über die aktuelle Gefährdung

eines Mitarbeiters oder Teams“, verspricht Scheelen. Anders als andere Verfahren am Markt soll RELIEF zusätzlich auch deutlich aufzeigen, wo wirkungsvolle Hilfsangebote wie Coachings, Trainings oder Teamentwicklungen ansetzen können. Zudem haben Resilienz und Be-

wältigungsstrategien des Individuums einen hohen Stellenwert bei der online-basierten Abfrage, erklärt Scheelen: „Das hat uns bei den Stresstools, mit denen wir vorher gearbeitet haben, gefehlt.“

Das Stressprofil

Das Instrument, das die Scheelen AG in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Stressmanagement e.V. entwickelt hat, analysiert insgesamt sechs Bereiche:

1. Die persönlichen Stressquellen und Belastungen: Abgefragt werden vier mögliche Stressquellen: Kontakte, Orientierung, Kontrolle und Selbstwertgefühl (siehe Kasten rechts).

2. Die kurz- und langfristigen Stressauswirkungen: Stress ist nicht per se negativ. Deshalb wird zwischen kurz- und langfristigen Stressreaktionen unterschieden, die weiter aufgeschlüsselt werden, beispielsweise nach

- ▶ kognitiv-emotionalen Stressreaktionen, also etwa übermäßige Grübeleien oder Selbstzweifel,
- ▶ physiologischen Stressreaktionen, etwa in Form von Verspannungen oder Schlafstörungen,
- ▶ Verhaltensänderungen, die sich zum Beispiel durch eine gestiegene

Fehlerquote oder in einem zunehmend problematischen Sozialverhalten äußern.

3. Kognitive und emotionale innere Antreiber: Hier klärt die Testperson, wie sie selbst den Stress noch verstärkt. Zum einen auf kognitiver Ebene, etwa weil Probleme ständig zu Katastrophen stilisiert werden. Oder auf emotionaler Ebene durch stressfördernde Fühl- und Verhaltensmuster – etwa die Imperative:

- ▶ Sei stark!
- ▶ Sei gefällig!
- ▶ Sei perfekt!
- ▶ Beeil dich!

4. Sinn und Sinndifferenz: Wer Sinn in seinem Tun sieht, ist tendenziell weniger gestresst. Im Online-Fragebogen werden deshalb u. a. auch abgefragt, wie der Arbeitsinhalt, das soziale Miteinander und monetäre Anreize wahrgenommen werden und ob es eine Sinndissonanz gibt. Diese entsteht, wenn sich der Soll-Zustand regelmäßig nicht mit den real gegebenen Möglichkeiten in Einklang bringen lässt.

5. Motivation und Engagement: Die Fragen in diesem Bereich zielen darauf, wie sehr sich jemand insbesondere durch seine Führungskraft, die Kollegen und durch die gebotenen Perspektiven im Unternehmen anspornen lässt. Ebenfalls Thema: Wie stark ist die Identifikation mit dem Arbeitgeber?

6. Resilienz und Bewältigungsfaktoren: Resilienz steht hier für die allgemeine Lebenszufriedenheit, die Menschen hilft, Anforderungen gar nicht zu Stress werden zu lassen. Geprüft wird zudem, über welche konkreten Strategien der Nutzer verfügt, um Stress zu bewältigen.

Stress aus 4 Dimensionen

1. BINDUNG

Wie gut sind meine sozialen Kontakte? Erfahre ich Unterstützung in der Gruppe? Sich im Kreise seiner Kollegen und eines Teams wohlfühlen, ist für viele Menschen ein zentrales Element psychischen Wohlbefindens.

2. ORIENTIERUNG

Habe ich Ziele in der Arbeit? Weiß ich, was ich tue? Und wofür? Oder erscheinen mir meine Aufgaben als sinnlos, unverständlich, willkürlich? Ist dies der Fall, droht eine psychische Leere.

3. KONTROLLE

Kann ich die Ausgestaltung meiner Arbeit beeinflussen und z. B. selbst entscheiden, wann ich was tue? Je mehr Aspekte fremdbestimmt sind, desto belastender ist die Arbeitssituation.

4. SELBSTWERT

Wird meine Arbeit wahrgenommen und honoriert? Bekomme ich positives Feedback? Oder habe ich den Eindruck, es ist egal, ob ich sie tue oder nicht? Dann sind Selbstzweifel vorprogrammiert, die sich mittelfristig psychisch und körperlich negativ auswirken können.

Was tun?

RELIEF gibt nach der Analyse erste Handlungsempfehlungen, zum Beispiel zur Veränderung der kurzfristigen ...

... emotionalen Stressreaktion:

POSITIVE EREIGNISSE ZÄHLEN:

Büroklammern in eine Tasche stecken und bei jedem positiven Ereignis umschichten.

LÄCHERLICH:

Personen, die einen ärgern, humoristisch umdeuten.

PARADOXE INTERVENTIONEN:

Ärgernisse übertreiben und absichtlich eine Stressreaktion übertrieben abrufen.

... kognitiven Stressreaktion:

DAS EISENHOWER-PRINZIP:

In einem Quadrat visualisieren, was wichtig bzw. dringend ist.

HINDERNISSE IN ETAPPEN:

Ein lange aufgeschobenes Ziel in kleine Aufgaben, die zu erledigen sind, einteilen und sich fragen: „Was hält mich davon ab?“

ÜBERTREIBEN:

Auf einer Skala von 1 bis 10 angeben, wie belastend ein Stressor ist und wie wahrscheinlich es ist, dass man sich in drei Tagen/Wochen/Monaten noch daran erinnert.

Ampeln für Schnellleser

Im Anschluss an diese Detailanalyse folgt in dem gut 25-seitigen RELIEF-Report der sogenannte Stressindex. Er fasst die gesammelten Aussagen in einem Überblicksschema zusammen. Ein Ampelsystem mit grünen, gelben oder auch roten Balken beantwortet auf den ersten Blick die bange Frage: Inwieweit bin ich Burnout gefährdet? „Dabei liegt das Tool mit 91-prozentiger Wahrscheinlichkeit richtig“, verweist Anbieter Scheelen stolz auf den Validitätsnachweis durch die wissenschaftlichen Prüfer.

Die gleiche Ampeldarstellung gibt es in den sechs Bereichen auch einzeln für alle abgefragten Faktoren. Die Idee: So sollen auch Schnellleser sofort erkennen, wo sie genauer hinschauen müssen. Zu jeder Ampel gibt es ein Kurzstatement und erste konkrete Tipps, wie der Betroffene sein problematisches Verhalten ändern beziehungsweise seine Situation verbessern sollte (siehe Kasten links).

RELIEF im Coaching

Im anschließenden Rückmeldegespräch dient der Report den zertifizierten Beratern als Basis ein tiefer gehendes Entwicklungsgespräch. „Denn natürlich reicht die Analyse allein nicht“, warnt Scheelen. Gerade wenn die rote Linie im Stressindex weit überschritten ist, bietet er deshalb Unterstützung durch Therapeuten aus dem Scheelen-Team an, auf die die Lizenzpartner im Ernstfall zurückgreifen können. Im Normalfall allerdings sind eher Maßnahmen wie ein Verhaltenstraining oder ein weiterführendes Coaching gefragt.

RELIEF kann aber auch direkt als Analyseelement in einen Coachingprozess eingebaut werden, rät der Anbieter: „Besonders interessant ist beispielsweise die Aufdeckung der stressfördernden Denkmuster und inneren Antreiber.“ Oder auch die Frage, welche Bewältigungsstrategien dem betroffenen Leistungsträger zur Verfügung stehen.

Werden ganze Teams mit RELIEF gecheckt, können sich zudem noch ganz andere Ansatzpunkte ergeben: Wenn etwa im Punkt Motivation und Engagement deutlich wird, dass viele Mitarbeiter durch eine bestimmte Führungskraft demotiviert werden, liefert dies beste Argumente für ein umfassendes Führungskräfte-Training.

Sylvia Lipkowski ■

INFOS & TERMINE

» Eine Einzelanalyse kostet den Endkunden 240 Euro (netto). Es gibt Staffelpreise bei der Abnahme von mehreren Analysen. Akkreditierte Berater, die die Analysen selbst weiterverkaufen möchten, bekommen sie zu günstigeren Konditionen.

» Weitere Informationen:
www.relief-stressprävention.de