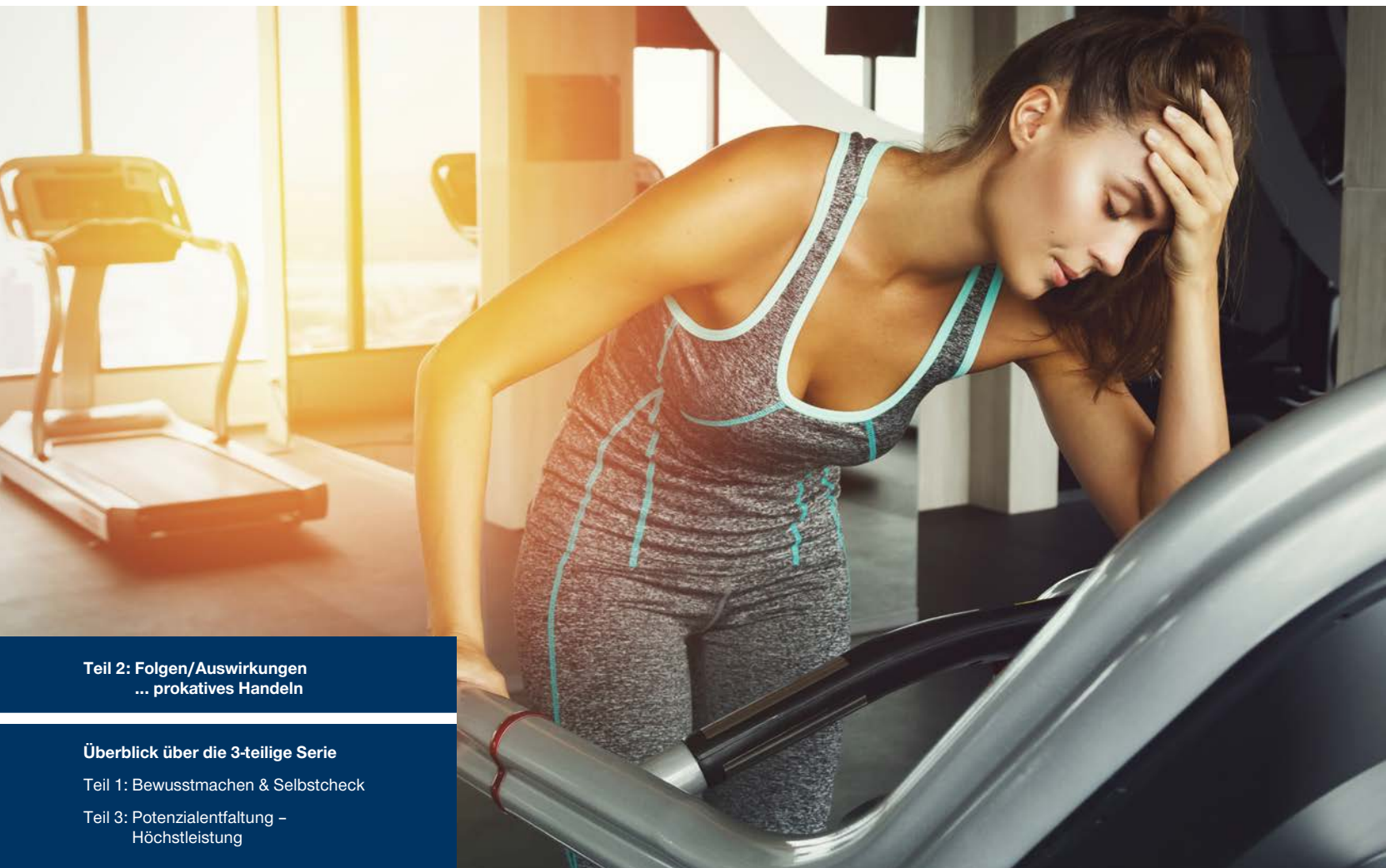


Leistung, Potenzial und Stress

Teil 2: Folgen/Auswirkungen ... proaktives Handeln



Teil 2: Folgen/Auswirkungen
... proaktives Handeln

Überblick über die 3-teilige Serie

Teil 1: Bewusstmachen & Selbstcheck

Teil 3: Potenzialentfaltung –
Höchstleistung

Die Entstehung einer Stress eskalation ist ein schleichender Prozess und die Warnzeichen werden von der Person selbst sowie deren Mitmenschen oft nicht erkannt. Unternehmen sollten daher auch die Wissensvermittlung anbieten, um Stresssymptome frühzeitig zu erkennen und eine nachhaltige Stressbewältigung zu erlernen.

Es gibt Momente im Leben, die alles verändern. Momente, die unser Leben und Glaubenssätze so auf den Kopf stellen, dass danach nichts mehr so scheint, wie es früher war.

„Stellen Sie sich einen Menschen vor, den Sie seit vielen Jahren kennen, Ihren Partner oder einen Arbeitskollegen. Sie sind überzeugt, mit seinen wesentlichen Verhaltensweisen, seinen Vorzügen, sei-

nen Macken vertraut zu sein. Und plötzlich, aus heiterem Himmel, ist er oder sie ganz anders, nicht mehr so, wie es gerade eben noch war. Vielleicht hängt dieses unbegreifliche Verhalten, diese merkwürdige Vergesslichkeit oder Zerstreuung, diese nervenaufreibende Geiztheit oder irgendeine andere seltsame Veränderung ja möglicherweise mit dem Unfall vor drei Wochen zusammen?

Foto: BLACKDAY/shutterstock.com

Oder mit dem dramatischen Urlaubserlebnis? Vielleicht aber auch nicht.“ (Kraemer, 2005, S. 16)

Stresseskalation in Zeitlupe

Stress durch Krisensituationen, Unfälle oder sonstige belastende Ereignisse können wir oft gut bewältigen und verarbeiten, ohne krank zu werden. Dennoch sind Stressfolgen laut WHO für 70 Prozent aller Erkrankungen in unserer Gesellschaft verantwortlich.

Wenn sich überfordernde Momente aus dem privaten oder beruflichen Alltag häufen, ohne dass der Körper dazwischen ausreichende Möglichkeiten hat, um sich zu erholen, nimmt der allgemeine Stresslevel einer Person immer mehr zu und die benötigte Regenerationsfähigkeit, z.B. guter Schlaf und erholsame Entspannung, immer mehr ab. Stress zu erleben ist immer eine innere biochemische Reaktion auf das, was außerhalb des Körpers passiert. Dies zeichnet sich unter anderem durch ein Ungleichgewicht im Stresshormonhaushalt aus, das sich in Symptomen wie Unruhe, Schlafstörungen, kreisende Gedanken, Konzentrations-/Entspannungsschwierigkeiten, erhöhte Emotionalität, Verspannungen oder Schmerzen bemerkbar macht (Wyssing, 2012).

Die Entstehung einer ungesunden Stresseskalation ist in der Regel ein schleichender Prozess, in dem die zunehmenden Beschwerden nach und nach als „normal“ empfunden werden und die Warnzeichen sowohl von der Person selbst wie auch vom Umfeld oft unerkant bleiben. So nehmen wir aus der Ferne eine Person oder einen Mitarbeiter positiv vielleicht als ganz besonders energievoll, engagiert und erfolgreich wahr. Erfahren dann überraschend, dass dieser Mensch von heute auf morgen mit einem diagnostizierten Burnout auf unbestimmte Zeit als Arbeitskraft im Unternehmen ausfällt.

Wenn nichts mehr geht

„Viele werden vom Burnout kalt erwischt. Schuld daran ist unsere Stressbiologie. Durch die Ausschüttung von Hormonen wie Adrenalin und Cortisol bleiben wir selbst unter großem Stress handlungsfähig und kraftvoll. Körpereigene Morphine sorgen in Phasen höchster Belastung dann quasi als Notfallreserve dafür, dass wir uns sogar gut dabei fühlen können.

So spürt der Betroffene seine Überlastung einfach nicht, auch sein Umfeld bleibt vielfach ahnungslos, weil der Gestresste ja nicht wie einer wirkt“, sagt Psychotherapeut, Stressforscher und Präventionsexperte Horst Kraemer (von Schemm, 2014, S. 29).

Organisationale, strukturelle Bedingungen können Manager in eine Lebensweise hineintreiben, die das Risiko steigert. „Manager stehen in unserer Leistungsgesellschaft wie kaum eine andere Berufsgruppe unter dem Erwartungsdruck, jederzeit voll leistungsfähig zu sein.“ (Wyssing, 2012, S. 49)

„Wenn nicht nur der Einzelne, sondern das ganze Unternehmen den Blues hat, dann sitzt das Unternehmen in der Beschleunigungsfalle. Das Burnout gibt es nicht nur beim einzelnen Menschen, es kann auch Teams oder ganze Organisationen erfassen. (...) Wenn ein rasantes Tempo im Unternehmen zum Normalzustand wird, führt das zu chronischer Überbelastung aller Beteiligten. Die Folgen sind demotivierte Mitarbeitende. Eine zu hohe Drehzahl – ständig im roten Bereich – führt nicht nur beim Einzelnen zum Burnout, sondern kann das ganze Unternehmen treffen.“ (Wyssing, 2012, S. 65) Viele Unternehmen geraten in eine Beschleunigungsfalle, ohne es zu bemerken. Sie kommen nicht mehr zur Ruhe, das System bricht zusammen und die Entscheidungsfähigkeit des Managements nimmt ab.

Diese Thematik findet man aber nicht nur im Unternehmen, sondern auch im privaten Umfeld, z.B. bei der Ausübung von Freizeitaktivitäten oder im Vereinsleben bei der Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben. Der Wunsch eines Ausgleichs zum Beruf durch ein Engagement im Sportverein endet manchmal ebenso im zusätzlichen Freizeitstress (von Schemm, 2014, S. 28). „Gerade Menschen, die mit einer hohen emotionalen Beteiligung sehr engagiert an ihre Aufgabe herangehen, haben ein erhöhtes Risiko, in einen Burnout-Prozess einzutreten.“ (Wyssing, 2012, S. 54)

Krisen erkennen und überwinden

Alltagstraumata können uns alle jederzeit treffen. Oft werden sie in ihrer Wirkung unterschätzt oder gar nicht erkannt und die gravierenden Folgen werden nicht in Zusammenhang gesehen (Krae-



Das Neuroimagination-Coaching macht im Prinzip das, was sonst im Traum passiert. Durch Entspannungsübungen wird der Körper zuerst heruntergefahren

mer, 2005). „Eine Krise ist eine – meist plötzliche – Zuspitzung einer schwierigen Situation. Kritische Lebensereignisse, die solche Krisen auslösen, können beruflicher oder auch privater Natur sein. Eine berufliche Krise entsteht zum Beispiel durch Arbeitslosigkeit oder auch Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Auch Konflikte innerhalb eines Teams, beispielsweise durch Mobbing, können eine Krise hervorrufen. Im privaten Umfeld ist eine Scheidung, eine eigene schwere Erkrankung oder ein Todesfall in der Familie Auslöser. Im Beruf macht sich diese extreme Belastung meist in der Qualität der Arbeit oder auch in der Person bemerkbar. Die Betroffenen sind dann weniger belastbar, manchmal reizbar oder auch traurig und können sich schlechter konzentrieren. Langfristig wirken akute, vor allem aber auch unbewältigte Krisen auf die Gesundheit der Betroffenen.“ (AOK, 2018)

Stressfolgen sind kostspielig

„Das steigende Durchschnittsalter von Beschäftigten, die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze und der Bedarf an Fachkräften sind nur drei Gründe, warum der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz von Bedeutung ist und in seiner Relevanz noch steigen wird.“ (Brussig & Schulz, 2018, S. 5) Zu einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement im Unternehmen gehört daher neben Aktivitäten wie Fitnessangeboten und Rückenschulen auch Wissensvermittlung und Sensibilisierung, um Stressanzeichen bei sich selbst und anderen frühzeitig zu erkennen, die eigene Stresskompetenz zu stärken und gesundheitsschädlichen Stressfolgen im

Unternehmen proaktiv entgegenwirken zu können.

Ein aktueller „Workplace Stress Survey“ aus England besagt, dass 81 Prozent der Erwachsenen durch „Stress“ beeinträchtigt sind. Bei 65 Prozent führt der Stress auch zu Schlafstörungen. 45 Prozent berichten, dass ihre Arbeitgeber keinerlei Unterstützung anbieten, um den Stresslevel ihrer Mitarbeiter zu reduzieren und eine gute mentale Gesundheit zu fördern. Lediglich 6 Prozent der Arbeitgeber bieten Maßnahmen zur Stressbewältigung und Resilienztraining an, obwohl 49 Prozent aller Fehltag von der Arbeit in 2016–2017 auf arbeitsbezogenen Stress, Depressionen oder Ängste zurückzuführen sind (perkbox, 2018).

In Deutschland berichten 28 Prozent der Arbeitnehmer, heute eine stärkere Belastung der psychischen Gesundheit gegenüber früher wahrzunehmen (BKK Gesundheitsreport 2017).

Eine wissenschaftliche Studie zur Prävention und Gesundheitsförderung von der Krankenkasse zeigt, dass 26 Prozent der Kursteilnahmen der Versicherten auf Stressbewältigung abzielten (GKV-Spitzenverband, 2017).

Stress am Arbeitsplatz verursacht hohe Kosten für das Gesundheitssystem weltweit. In den USA berichten 52 Prozent der Arbeitnehmer, heute mehr gestresst zu sein als vor einem Jahr. „Wir sehen in vielen Unternehmen eine nicht wahrgenommene Möglichkeit, bedarfsgerechte Trainings anzubieten, um die nächste Generation von Führungskräften diesbezüglich zu entwickeln.“ (udemy work-place stress study, 2017)

Stresssymptome erkennen

„Bis ein Mitarbeiter durch Stress auffällt, dauert es durchschnittlich zweiein-

halb Jahre. In dieser Zeit wären bei genauerer Betrachtung folgende Symptome zu erkennen.

1. Symptom: Es wird immer mehr Zeit für gute Leistung benötigt.
2. Symptom: Die Kommunikation wird schlechter.
3. Symptom: Konflikte häufen sich, die Stimmung verschlechtert sich.
4. Symptom: Die Fehler häufen sich – die Ursachen dafür sind unklar.
5. Symptom: Die Unfallhäufigkeit steigt, krankheitsbedingte Ausfälle nehmen zu.
6. Symptom: Ziele werden nicht erreicht.
7. Symptom: Die Stimmung wird schlechter.“ (Kraemer, 2018, S. 43)

Eine systematische Analyse wie z.B. mit dem Online-Stress-Profil (OSP) hilft dem Unternehmen, eine frühzeitige Bestandsaufnahme vorzunehmen, um übergreifende Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit von Mitarbeitern und Führungskräften planen zu können. Aber auch „ein Selbsthilfeprogramm mit Traumacheck und ein Leitfaden für Helfer und Angehörige geben die dringend benötigte Orientierung (...) Es befähigt Betroffene nicht nur, selbstverantwortlich zurückliegende Traumatisierungen zu bewältigen und alte Kompetenzen zurückzugewinnen, sondern langfristig innere Kraftquellen zu aktivieren, mit denen zukünftigen Traumatisierungen wirkungsvoll die Stirn geboten werden kann.“ (Kraemer, 2005, S. 9)

Lernen, Stress gekonnt zu meistern

Es gibt vielerlei Möglichkeiten, eine nachhaltige Stressbewältigung durch individuelle Coachings oder als Teil einer Gruppe zu erlernen. „Das Neuroimagination-Coaching macht im Prinzip das, was sonst im Traum passiert. Durch Entspannungsübungen wird der Körper zuerst heruntergefahren. Neuroimagination wurde in der Schweiz von einem interdisziplinären Entwicklungsteam ausgearbeitet, das methodische Ansätze, Erkenntnisse und Forschungsergebnisse der Neurobiologie, Stressforschung und Psychotraumatologie in einem besonderen Coachingansatz integriert (www.brainjoin.com). Mithilfe einfacher Methoden können die neuronalen Netze des Körpers aktiviert und beide Gehirnhälften synchronisiert werden. Mit dem Imaginieren von inneren

Bildern werden die negativen Bilder bearbeitet und Schritt für Schritt aufgelöst und der Betroffene kommt wieder zu Kraft. Durch die Auflösung von limitierenden Ereignissen in der Biographie kann sich das individuelle Potenzial wieder entfalten.“ (Wyssling, 2012, S. 63) Mit der wirkungsvollen Methode der Neuroimagination lassen sich die Stresshormone aktiv steuern und der Teilnehmer erlernt eine starke Methode der Selbststeuerung, Empowerment und Resilienz, die durch eine sehr fein abgestimmte Kombination verschiedenster Techniken für schnelle, effiziente und nachhaltige Ergebnisse sorgen.

Maria Tapia/Karl Drack

Literatur:

AOK (2018) Krisen überwinden. <http://www.aok-business.de/gesundheit/bgf-in-ihrer-organisation/fehlzeiten-report-2017>, ausgedruckt am 21.04.2018

Brainjoin (2018) Dem Stress die Stirn bieten. Neuroimagination® für körperliche und mentale Gesundheit. PULS, Das Magazin für Junggebliebene, S. 4

Brussig, M. & Schulz, S.E. (2018) Wer sich für Gesundheitsprävention im Betrieb einsetzt. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 056, Februar 2018. HansBöckler Stiftung

Gnrirke, K. (2013) Manager am Limit. BILANZ 17/2013, S.60–65.a

Knieps, F., Pfaff, H. (Hrsg.) (2017) Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017. Medizinisch wissenschaftliche Verlagsgesellschaft

Kraemer, H. (2018) Corporate Health Unternehmen in der Pflicht. Wissensmanagement 2/ 2018, S. 42–43

Kraemer, H. (2005) Trauma-Bewältigung. Wege aus der persönlichen Katastrophe. Orell Füssli Verlag AG, Zürich

Perkbox (2018) The 2018 UK Workplace Stress Survey. Perkbox January 2018. (<http://perkbox.co.uk>)

Schemm vom, A. (2014) Keine Zeit für Auszeiten? Wir im Sport, 10/ 2014, S. 28-30

Schempp, N. & Strippel, H. (2017) Präventionsbericht 2017. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2016. GKV-Spitzenverband, Berlin

Udemy for business (2017). Workplace Confidential: The real story behind stress, skills and success in Amerika. 2017 Udemy Workplace Stress Study (<http://business.udemy.com>)

Wyssling, L.H. (2012) Wenn die Arbeit zur Droge wird und in einem Burnout endet. Kaufmännischer Verband Zürich, Schriftreihe des KVZ 1/ 2012

Anzeige

Link-Tipp

Besuchen Sie uns unter:
www.bodylife.com/greinwalder

Greinwalder & Partner

Consulting | Marketing



Karl Drack | Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, ist langjähriger Geschäftsleiter und hat seit 1998 knapp 70 Unternehmensberatungsprojekte und ca. 450 Einzelcoachings durchgeführt. Seit 1998 ist er Dozent und Prüfer an der BSA und DHfPG. Infos: www.drack.com



Maria Tapia | ist HR-Managerin und Neurosystemischer Coach mit einem Masterabschluss in Psychology of Excellence in Business & Education. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind u.a. die berufliche Neuausrichtung, stärkenorientierte Beratung, Stress-/ Resilienzanalyse, individuelle Entstressung, Stressprävention, Potenzialentfaltung, Empowerment und Selbstwirksamkeit mit der Methode Neuroimagination. Infos: www.tapia-coaching-beratung.de