



## Fach-Information: Stress Prävention

### Belastungen am Arbeitsplatz wirksam begegnen

#### Alter Wein in neuen Schläuchen?

Menschen mit physischer, psychischer und mentaler Erschöpfung hat es schon immer gegeben. Der augenblickliche journalistische Hype beruht auf diversen Statistiken, von denen man nicht weiß, welche methodischen Grundlagen und eigentlich dort angewandt wurden, wie repräsentativ die Erhebungsgruppen sind sowie einer Reihe renommierter Fälle (Outings), die das Thema nachdrücklich in das öffentliche Interesse rücken.

Neu erscheinen eher die Dimensionen und die Auswirkungen, die in der heutigen Arbeitswelt mit Burnout verbunden sind. Personalverantwortliche bestätigen, dass die Anzahl der Betroffenen in ihren Organisationen deutlich zunimmt. Auch müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass die bisherigen Mechanismen und Kapazitäten zur Problembewältigung nicht ausreichen, um mit dem Thema wie gewohnt umgehen zu können.

Anstelle operativer Hektik halten wir es aber für angebrachter, zunächst einmal die Ausgangssituation im eigenen Unternehmen zu analysieren. Wie viele Menschen sind betroffen und welche Auswirkungen damit verbunden?

Glaubt man der Weltgesundheitsorganisation WHO, so waren mit jedem Burn-Out-Fall 30,4 Krankheitstage verbunden. Betrachtet man die aktuellen Wartezeiten bis zur psychologischen Versorgung in Deutschland, so kann sich die Zahl leicht verdreifachen.

Betroffen sind insbesondere beruflich engagierte Menschen. Deshalb schmerzen meist weniger die Lohnfortzahlungskosten, als vielmehr die Lücken, die durch ihre Abwesenheit entstehen, die Arbeit, die liegenbleibt und „Kunden“, die vergeblich warten. Die Verteilung unerledigter Arbeit auf Kollegen wirft auf Dauer neue Probleme auf, weil sie oft selbst bereits stark ausgelastet sind.

Zudem muss man wohl zusätzlich damit rechnen, dass Stress als regelmäßiger Begleiter von Burnout bereits im Vorfeld für Fehlentscheidungen und Fehler verantwortlich ist. Wer als Betroffener versucht, seine Leistungseinbrüche durch noch größeres Engagement zu kompensieren, gerät gerade deshalb in einen

Strudel der Selbsterstörung, der lange kaschiert am Schluss zum Zusammenbruch führt.

#### Was sind die Ursachen?

Als Auslöser kommen Faktoren in Frage, die in der Arbeit selbst, im Unternehmensumfeld, im Team oder auch im privaten Bereich zu suchen sind. Auch die Führungskräfte tragen in den meisten Fällen zur Belastung der Betroffenen bei. Zugleich weiß man gesichert, dass wichtige biografische Erfahrungen der Betroffenen selbst dafür verantwortlich sind, wie sie Herausforderungen verarbeiten. Wer sich beispielsweise ständig um die Anerkennung anderer bemüht, läuft Gefahr durch den eigenen Ansporn genau das nicht zu erreichen, was ihm so wichtig erscheint.

#### Was tun Unternehmen für Ihre Mitarbeiter?

Rückenschule, Entspannungstechniken, Massage am Arbeitsplatz und Gesundheitskampagnen sowie werksärztliche Dienste sind die traditionellen Versuche, einen Ausgleich für zunehmende berufliche Belastungen zu schaffen. Analog zu Sicherheits- oder Arbeitsschutzbeauftragten bemühen sich in manchen Unternehmen Gesundheitsberater zusätzlich Hilfen anzubieten, die den psychischen Druck der Arbeit senken sollen. Mitglieder oberer Führungsebenen und wertvolle Spezialisten können darüber hinaus Leistungen externer Familien- und Gesundheitsdienstleister in Anspruch nehmen.

Solange allerdings Betroffene nicht von sich aus um Hilfe bitten oder erst dann, wenn sie gar nicht mehr können, steht die „Schadensbegrenzung“ im Vordergrund, während die Vermeidung im Vorfeld der probatere Ansatz wäre.

Dabei gibt es eindeutige Faktoren, die nachdrücklich den Erfolg präventiver Maßnahmen zur Stressreduktion fördern. Zur dauerhaften Sicherung der Leistungsfähigkeit sollten

- das Stressniveau im Unternehmen oder hochbelasteten Abteilungen gemessen,
- die Auslöser im Unternehmen identifiziert und entschärft,
- Führungskräfte in ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeiter in die Pflicht genommen,
- absehbar Betroffene Hilfen zum individuellen Umgang mit Stressbelastungen angeboten werden.

# Fach-Information : Stress Prävention

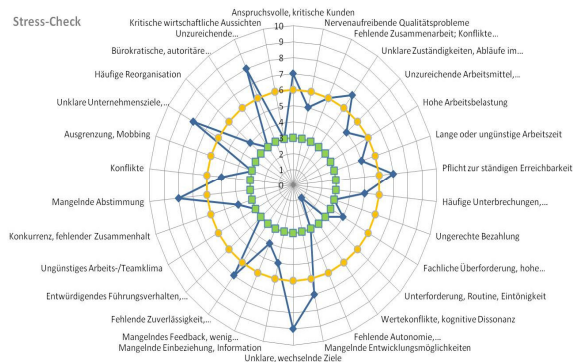
Auf die richtigen Maßnahmen kommt es an.

## Vorgehensweise und Dienstleistungsangebot

Anstelle eines umfassenden Gesundheitsvorsorgeprogramms setzen wir bei Dr. Ruffert & Partner dort an, wo aktuell Handlungsbedarf besteht:

- bei Arbeitsinhalten und im Arbeitsumfeld
- bei den Führungskräften
- in der Beziehung zu Kollegen (Teams)
- bei den Betroffenen selbst.

Unsere Diagnoseinstrumente grenzen den Handlungsbedarf präzise ein.



Die Ergebnisse können unternehmensweit, in den Abteilungen oder auf Führungsebene eingehender analysiert und lösungsorientiert angegangen werden.

## Formen der Zusammenarbeit

In der Wahl der Methoden orientieren wir uns an den gestellten Herausforderungen. Workshops sind beispielsweise besonders geeignet, um die Analyseergebnisse und daraus resultierende Fragestellungen mit betroffenen Mitarbeitern aufzuarbeiten und Ziele und Lösungswege auf den Weg zu bringen. Seminare geben Anregungen, dienen der Selbstreflexion und helfen Verhaltensänderungen einzuleiten. Coaching bietet die Möglichkeit, tiefergehende Persönlichkeitsebenen anzugehen Orientierung zu finden und wirksame Handlungsstrategien zu entwickeln.

„Mentoring auf Augenhöhe“ stellt die ideale Verbindung zwischen Austausch unter Gleichgestellten und persönlichem Coaching dar.

Nach sorgfältiger Diagnose unterbreiten wir Ihnen ein abgestuftes Maßnahmenpaket.

## Unsere Dienstleistungen auf einen Blick:

Für Unternehmen

- Diagnose, Beratung
- Begleitung von Veränderungsprozessen

Für Teams und Abteilungen

- Diagnose, Beratung
- Coaching Teamleiter+ Team
- Konfliktmediation

Für Führungskräfte

- Führungskräfte-Audit
- Entwicklung von Führungs- und Sozialkompetenzen
- Gesundheit als Führungsaufgabe

Für betroffene Mitarbeiter und Führungskräfte

- Persönliche Stressdiagnose
- Workshops und Coaching zum persönlichen Stressmanagement, zu Work-Life-Balance,
- zur beruflichen Weiterentwicklung

## Inhouse- und Individual-Angebote

Inhouse bietet Dr. Ruffert & Partner Info-Veranstaltungen und Orientierungsworkshops zu Führung und Stressmanagement an. Sie können durch vertiefende Seminare, Beratung oder Coaching ergänzt werden.

Die Themen:

- Das persönliche Führungspotenzial entwickeln
- Führungsverantwortung: Mitarbeitergesundheit
- Erfolgsstrategien im Selbstmanagement
- Mit dem Stress erfolgreich arbeiten und leben
- Alle ziehen an einem Strang: Konfliktbewältigung und Integration im Team
- Mentoring auf Augenhöhe: Persönliche Beratung für Top-Führungskräfte
- Work-Life-Balance: Arbeit und Leben wieder unter einem Hut

## **Kontakt**

Nähere Informationen erhalten Sie auf Anfrage und im persönlichen Gespräch: Über eine E-Mail oder einen Anruf von Ihnen freuen wir uns.



**Dr. Ruffert & Partner**  
**Leadership**

[kontakt@rueffert-partner.de](mailto:kontakt@rueffert-partner.de)  
[www.rueffert-partner.de](http://www.rueffert-partner.de)  
Tel. 021173 - 978967