



Erfolgs- und Balancestrategien für Menschen und Unternehmen

**Sabine Oberhardt GmbH & Co.KG**

Erfolgs- und Balancestrategien für Menschen und Unternehmen

Karl-Heim-Strasse 13 • 74363 Göggingen

Tel. +49(0) 7135 - 96 11 60 • Fax +49 (0) 7135 -961149

[www.sabineoberhardt.com](http://www.sabineoberhardt.com)

Email:[success@sabineoberhardt.com](mailto:success@sabineoberhardt.com)

Max Mustermann

21.09.2015

## Alle reden über Stress – wir messen ihn!

Gute Unternehmen brauchen gute Mitarbeiter – die anderen verbrauchen gute Mitarbeiter. Mit dem Einsatz von RELIEF® haben Sie sich dafür entschieden, Ihre eigene Leistungsfähigkeit oder die Ihrer Mitarbeiter langfristig erhalten zu wollen. Sie nehmen das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter gerade in stürmischen Zeiten hoher Anforderungen ernst. Dazu möchten wir Ihnen gratulieren!

Um wirklich wirksame Stressprävention umsetzen zu können, muss man zum einen die Belastungen und Stressquellen eines Beschäftigten, zum anderen seine persönlichen Resilienzfaktoren und Ressourcen kennen. Jeder hat das Recht auf seinen eigenen Stress.

RELIEF® unterstützt daher jeden einzelnen Menschen individuell dabei, seine kritischen Handlungsfelder sowie persönliche Stellhebel zu identifizieren, mit denen er effektiv eine sinnvolle Stressprävention umsetzen kann.

### **Inhalte von RELIEF®:**

- ▶ persönliche Stressquellen & Belastungen – wo mein Stress herkommt
- ▶ kurz- & langfristige Auswirkungen – wie stark er mich beansprucht
- ▶ innere kognitive & emotionale Antreiber – wie ich selbst den Stress noch verstärke
- ▶ Sinn & Sinndifferenz – wo ich Sinn bei der Arbeit erlebe
- ▶ Motivation & Engagement – wie mich mein Umfeld motiviert
- ▶ Resilienz & Coping – wie gut ich meinen Stress bewältige
- ▶ Stressindex – inwieweit bin ich Burnout gefährdet
- ▶ Handlungsempfehlungen – wo & wie ich ansetzen sollte

Unternehmen erhalten ein klares Bild über die subjektiv empfundenen Stressquellen, arbeitsplatzspezifische Belastungen sowie wirkungsvolle Maßnahmen, wie man mit ihnen umgehen kann.

### **Professionelle Einsatzfelder von RELIEF® sind:**

- ▶ Stressprävention
- ▶ Gesundheitsförderung
- ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement
- ▶ Persönlichkeitscoaching
- ▶ Wiedereingliederung nach Burnout
- ▶ Führungstrainings
- ▶ Teamentwicklungen

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Umsetzen Ihrer persönlichen Stressprävention by SCHEELEN®.

Einleitung .....	A
1. Stressoren / Stressquellen und -auslöser .....	1
1.1 Die vier psychischen Grundbedürfnisse .....	1
1.2 Ausprägungen »Stressoren« .....	2
2. Auswirkung / Stressreaktion .....	3
2.1 Akute Stressreaktionen .....	3
2.2 Ausprägungen »Akute Stressreaktionen« .....	4
2.3 Langfristige Stressreaktionen .....	5
2.4 Ausprägungen »Langfristige Stressreaktionen« .....	6
3. Kognitive innere Antreiber .....	8
3.1 Stressfördernde Denkmuster .....	8
3.2 Ausprägungen »Stressfördernde Denkmuster« .....	9
4. Emotionale, innere Antreiber .....	10
4.1 Emotionale, innere Antreiber .....	10
4.2 Ausprägungen »Fühl- & Verhaltensmuster« .....	11
5. Sinn / Sinndifferenz .....	13
5.1 Sinnerleben bei der Arbeit .....	13
5.2 Ausprägungen »Sinnerleben bei der Arbeit« .....	14
6. Motivation & Engagement .....	16
6.1 Motivation & Engagement .....	16
6.2 Ausprägungen »Motivation & Engagement« .....	17
7. Resilienz / Bewältigungsfaktoren .....	18
7.1 Lebenszufriedenheit .....	18
7.2 Coping Profil .....	19
8. Stressindex / Burnout .....	20
8.1 Stressindex .....	20
9. Zusammenfassung .....	21

# 1. Stressoren / Stressquellen und -auslöser

Jeder Mensch erlebt seine Umwelt aus seiner ganz eigenen Perspektive. Das gilt auch für das Stresserleben. Nicht alle Situationen haben die gleichen Auswirkungen. Sie kennen das: Des einen Freud ist des andern Leid. Jeder hat das Recht auf seinen eigenen Stress.

Was man aber immer wieder findet, sind übergeordnete Themen, sogenannte psychische Grundbedürfnisse, die einen Menschen motivieren und gesund erhalten. Sind diese beeinträchtigt, eventuell sogar wiederholt und systematisch, kann das sehr belastend werden und über kurz oder lang zu psychischen Problemen und Störungen führen. Bei diesen Grundbedürfnissen handelt es sich um Bindung, Orientierung, Kontrolle und Selbstwert.

## 1.1 Die vier psychischen Grundbedürfnisse

### ▶ **Bindung**

Als soziales Wesen sind Kontakte zu anderen Menschen elementar. Sich im Kreise seiner Kollegen und eines Teams wohl zu fühlen, ist für viele Menschen ein zentrales Element psychischen Wohlbefindens. Mangelnde Unterstützung einer Gruppe führt in vielen Fällen zu psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen.

### ▶ **Orientierung**

Entscheidend für das Wohlbefinden ist es auch, Ziele im Arbeitsleben zu haben und sich die Arbeit erklären zu können. Wenn die Arbeitsumgebung und die Strukturen beliebig, unkontrollierbar und unvorhersehbar scheinen, dann führt das schnell zu einer psychischen Leere.

### ▶ **Kontrolle**

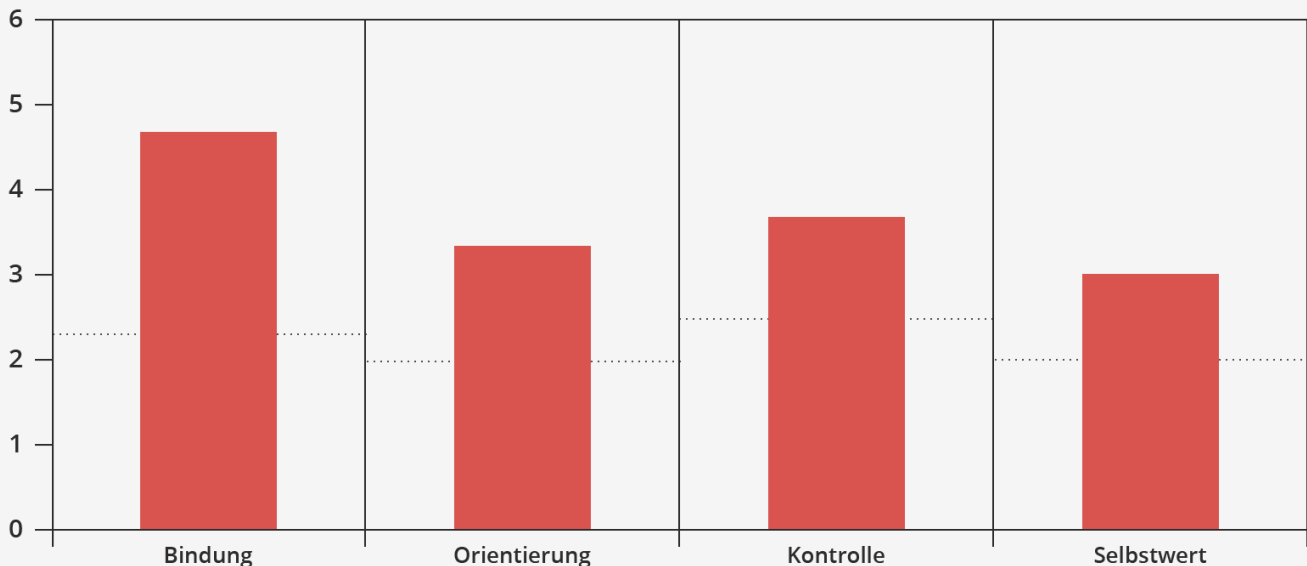
Menschen möchten die eigene Arbeitssituation und die eigenen Tätigkeiten beeinflussen können. Man will oftmals selbst entscheiden, mit welcher Aufgabe man beginnt oder wann man seine Pausen macht. Je mehr Aspekte fremdbestimmt sind, desto belastender ist die Arbeitssituation.

### ▶ **Selbstwert**

Werde ich als Mitarbeiter in der Arbeitssituation nur als "Nummer" betrachtet oder habe ich den Eindruck, dass meine Arbeitsleistung egal ist, führt dies schnell zu Selbstzweifeln und hat nachteilige Effekte auf mein Wohlbefinden – psychisch wie körperlich.

## 1. STRESSOREN / STRESSQUELLEN UND -AUSLÖSER

### 1.2 Ausprägungen »Stressoren«



#### Bindung

Ein **kritischer Wert ( $\geq 2,67$ )** im Bedürfnis Bindung bedeutet, dass einen der Umgang mit seinen Kollegen oder Mitarbeitern sehr belastet. Man meidet soziale Kontakte so oft wie möglich und wendet sich bei Problemen nicht an andere.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (2,00 – 2,66)** verfügen über zufriedenstellende soziale Kontakte, die sie nicht beunruhigen. Kritische Kontakte mit anderen werden vermieden.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 1,99$ )** suchen den Umgang mit anderen, da sie dort positive soziale Erfahrungen machen.

#### Kontrolle

Beschäftigte mit einem **kritischen Wert ( $\geq 3,00$ )** beim Bedürfnis Kontrolle verfügen über keinen Handlungsspielraum und fühlen sich als Marionetten ihrer Arbeitsumgebung.

Zeigt sich ein **mittlerer Wert (2,01 - 2,99)**, haben Mitarbeiter Gestaltungsspielraum in ausgesuchten Teilen ihres Arbeitsalltags.

Mitarbeiter mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 2,00$ )** können relevante Aspekte ihrer Arbeit selbst gestalten. Dazu gehört die Gestaltung der Arbeitszeit oder die Reihenfolge, in der Arbeiten erledigt werden.

#### Orientierung

Zeigt sich im Bereich Orientierung ein **kritischer Wert ( $\geq 2,34$ )**, sehen die Betroffenen sehr wenig Sinn in ihrer Tätigkeit oder den Zielen des Unternehmens und fühlen sich leer.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (1,68 - 2,33)** verstehen immerhin bei einem großen Teil ihrer Tätigkeiten, weshalb sie sie machen.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 1,67$ )** können sich mit ihren Arbeitszielen und der Ausrichtung ihres Unternehmens gut identifizieren.

#### Selbstwert

Haben Mitarbeiter im Bereich Selbstwert einen **kritischen Wert ( $\geq 2,67$ )**, dann fühlen sie sich und ihre Arbeit in keiner Weise respektiert und betrachten sich als Nummer im System.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (1,67 – 2,66)** erhalten für Teilbereiche ihrer Arbeit eine Bestätigung.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 1,66$ )** verfügen über ein Arbeitsumfeld, in dem sie regelmäßig Feedback erhalten.

## 2. Auswirkung / Stressreaktion

Eine Nichterfüllung der wichtigen Grundbedürfnisse belastet den Einzelnen in unterschiedlichem Maße. Man unterscheidet vier verschiedene Reaktionsebenen: die geistige, die emotionale, die physiologische und die Verhaltensebene.

Wie man aus eigener Erfahrung weiß, können die Reaktionen unterschiedlich lange dauern. Akute Reaktionen gehen schnell wieder vorbei und hängen einem nicht so lange nach. Aber bei länger andauernden Belastungen verschieben sich auch die Reaktionen, und es kommt zu nachhaltig negativen Auswirkungen.

### 2.1 Akute Stressreaktionen

▶ **kognitiv**

Bei akuten, kognitiven Reaktionen beschäftigt man sich gedanklich mit der belastenden Situation, und es kommt häufig zu sogenannten geistigen Überlagerungen, wie Wortfindungsstörungen oder oberflächlichem Denken.

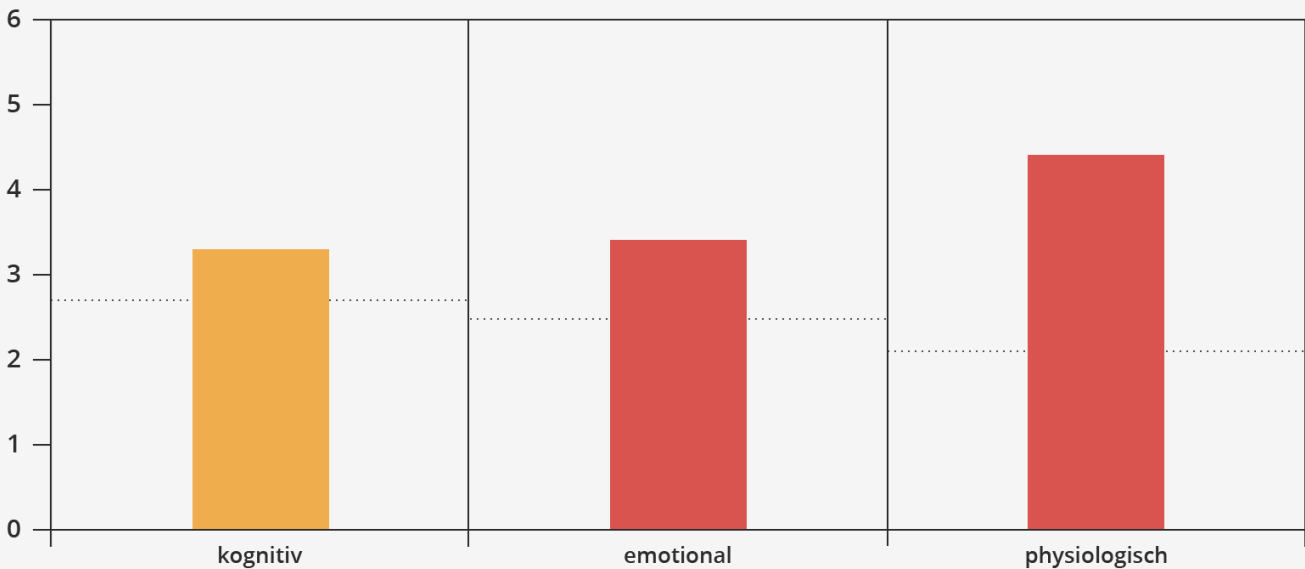
▶ **emotional**

Auf emotionaler Ebene hat man Probleme, die eigenen Empfindungen zu steuern. Das umfasst Empfindungen wie Empörung, Schuldgefühle oder auch ein Gefühl der Hilflosigkeit, dass man die Situation nicht beeinflussen kann.

▶ **physiologisch**

Akute physiologische Reaktionen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht willentlich kontrollierbar sind. Man wird zum Beispiel rot, es bleibt einem die Spucke weg oder man hat feuchte Hände.

## 2.2 Ausprägungen »Akute Stressreaktionen«



∅ .....

### kognitiv

Bei einem **kritischen Wert ( $\geq 3,57$ )** denkt man ständig an die Arbeit — daran, was man gemacht hat oder wie es aufgefasst wurde. Man grübelt, schläft schlecht und ist den Tag über nicht richtig bei der Sache.

Mitarbeiter mit einem **mittleren Wert ( $1,87 - 3,56$ )** können auch mal abschalten, aber bestimmte Aufgaben und Situationen gehen ihnen nicht aus dem Kopf.

Im **niedrigen Bereich ( $\leq 1,86$ )** sind Beschäftigte gut in der Lage, abzuschalten und Pausen- und Entspannungsphasen zur Erholung zu nutzen.

### physiologisch

**Hohe Werte ( $\geq 2,60$ )** weisen auf der physiologischen Ebene darauf hin, dass man sehr starke körperliche Reaktionen aufweist, auf die man willentlich kaum Kontrolle hat und die wie Alarmsignale auf Belastungen hinweisen. Man ist dann in seinem Handeln eingeschränkt, weil die Aufmerksamkeit auf diese körperlichen Anzeichen ausgerichtet wird.

Bei **mittleren Werten ( $1,61 - 2,59$ )** bemerkt man bei bestimmten Auslösern eine körperliche Belastungsreaktion. Diese beunruhigen einen aber nicht ständig, so dass man im beruflichen Alltag relativ gut zurechtkommt.

Zeigt man **niedrige Werte ( $\leq 1,6$ )**, sind die körperlichen Signale unter der Wahrnehmungsschwelle und beeinträchtigen die Arbeit nicht.

### emotional

Beschäftigte, die **hohe Werte ( $\geq 3,20$ )** auf der emotionalen Ebene zeigen, fühlen sich in belastenden Situationen sehr unsicher, bisweilen sogar mit panischen Anfällen. Oft empfindet man auch Ohnmacht gegenüber der Situation.

Im **mittleren Bereich ( $1,79 - 3,19$ )** fühlt man sich gelegentlich unwohl und nervös, ohne genau zu wissen, woher dies Gefühl kommt.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 1,80$ )** berichten über neutrale Gefühle und wenig negativen Empfindungen gegenüber der Arbeitssituation.

### 2.3 Langfristige Stressreaktionen

▶ **kognitiv-emotional**

Man denkt den ganzen Tag über die Arbeitssituation nach und reflektiert sein eigenes Verhalten als Reaktion auf diese Situationen. Auch nachts lassen einen die Gedanken nicht los, was oftmals in Schlafproblemen oder mangelndem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten mündet.

Langfristige emotionale Reaktionen wie Aggression, Ärger und Nervosität sind für den Körper aktivierende Zustände. Sie versetzen den Menschen in Alarmbereitschaft und besitzen negative Auswirkungen auf die Verhaltensebene, kognitive und physiologische Ebene.

▶ **physiologisch**

Die autonomen Reaktionen des Körpers sind oftmals schleichend und durch den Einzelnen direkt nicht wahrzunehmen. Sie äußern sich aber dadurch, dass man häufig müde ist und Verspannungen wie Rückenschmerzen beklagt oder sich Bandscheibenprobleme anbahnen. Man ist häufiger krank, da das Immunsystem geschwächt ist, und es zeigen sich Veränderungen im Blutdruck.

▶ **Verhalten**

Langfristige Verhaltensweisen äußern sich auf verschiedenen Ebenen:

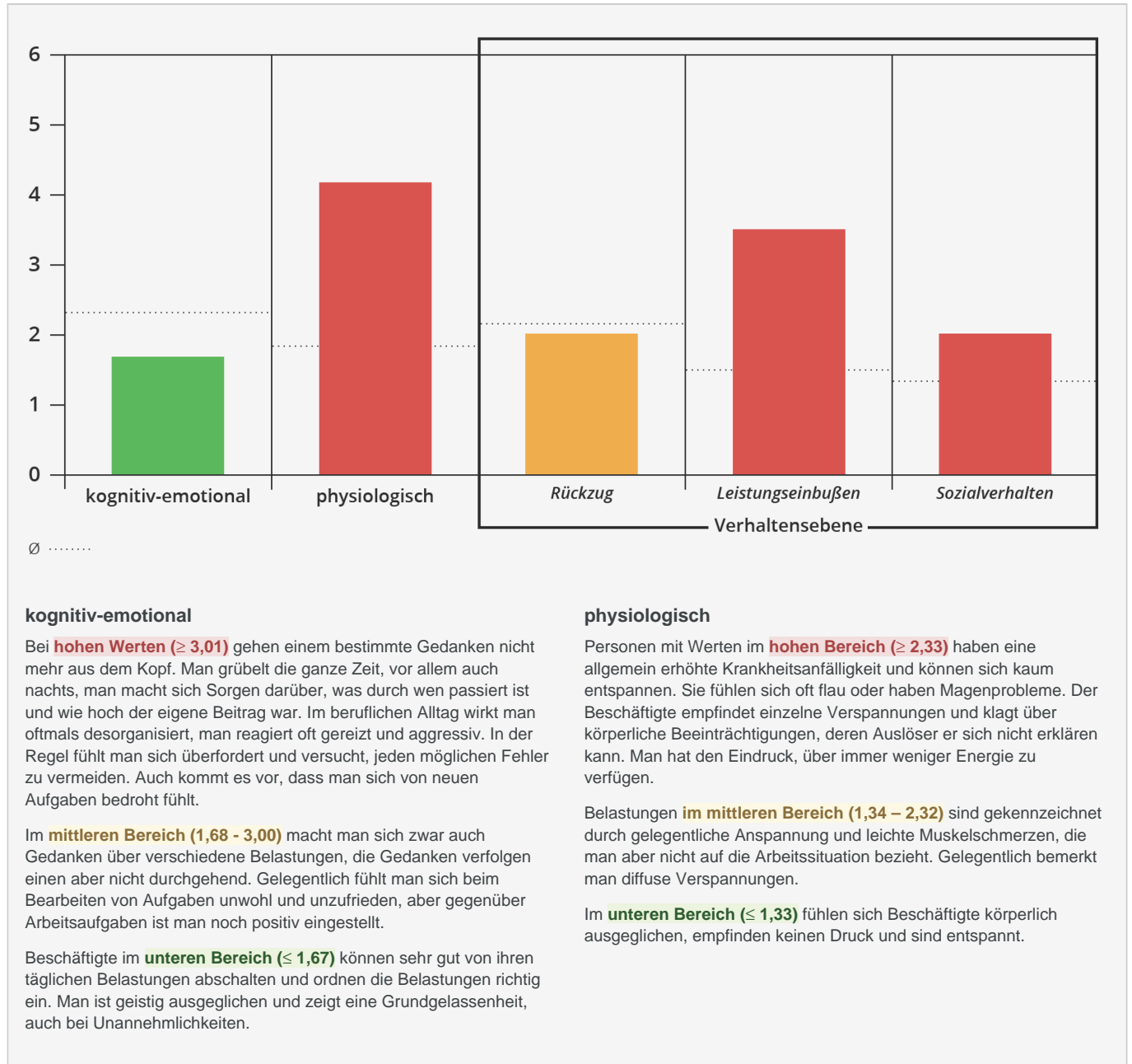
**a) Rückzug:** Man bemerkt plötzlich, dass man sich nicht mehr so für die Tätigkeiten engagiert, eher Dienst nach Vorschrift macht, Begegnungen mit Kollegen vermeidet oder gemeinschaftlichen Aktivitäten fern bleibt.

**b) Leistungseinbußen:** In einigen Fällen fällt einem auch auf, dass die Arbeitsleistungen abnehmen. Termine werden nicht mehr eingehalten, ungewohnte Fehler schleichen sich ein oder man schweift bei der Arbeit häufig ab.

**c) Sozialverhalten:** Zum Teil neigt man auch zu riskanten Verhaltensweisen oder man trägt Konflikte mit den Kollegen und Mitarbeitern aus oder zeigt eine harte, kompromisslose Haltung anderen gegenüber.



## 2.4 Ausprägungen »Langfristige Stressreaktionen«



## 2. AUSWIRKUNG / STRESSREAKTION

### Verhaltensebene: *Rückzug*

Bei **hohen Werten** ( $\geq 2,68$ ) hat man ständig den Eindruck, den Erwartungen nicht zu genügen und zieht sich zurück. Arbeitsanforderungen kann man nicht mehr bewältigen oder meint, ihnen nicht mehr gewachsen zu sein, so dass man sich ihnen entzieht. Man reduziert aktiv den Kontakt zu anderen und distanziert sich von Kollegen oder Mitarbeitern.

Im **mittleren Bereich** (1,68 - 2,67) hat sich bereits eine Norm eingeschlichen, bei Mittagspausen öfter mal den Arbeitsplatz nicht zu verlassen oder am Schreibtisch zu essen. Es fällt einem zusehends schwerer, den Kontakt mit anderen zu suchen. Der Humor der Kollegen wird selten geteilt.

Im **geringen Bereich** ( $\leq 1,67$ ) zeigen Beschäftigte ein durch qualitative Abwechslung und Unterbrechungen gekennzeichnetes Verhalten. Kollegen werden aktiv angesprochen und man trifft sich gern mit ihnen. Die Gegenwart von Kollegen fühlt sich einfach gut an.

### Verhaltensebene: *Leistungseinbußen*

Bei **hohen Werten** ( $\geq 1,76$ ) bemerkt man, dass die früher so einfachen Aufgaben nicht mehr gelingen oder zumindest, dass man erheblich mehr Fehler macht. Man ist unkonzentriert und findet keine Lösungen bei Arbeitshindernissen.

Im **mittleren Bereich** (1,75 – 1,26) bemerkt man ein abnehmendes Engagement bei der Bearbeitung von Aufgaben. Arbeitsergebnisse sind einem einfach nicht mehr wichtig. Das gute Gefühl, bei einem guten Arbeitsergebnis stellt sich seltener ein, so dass einem auch die Aufgabe gleichgültiger wird.

Im **geringen Bereich** ( $\leq 1,25$ ) hat man Freude an der Arbeit und steht hinter den eigenen Leistungen. Man betrachtet Aufgaben als Herausforderung und kurzfristige Arbeitsbelastungen werden mit Blick auf ein gutes Ergebnis ohne weiteres akzeptiert.

### Verhaltensebene: *Sozialverhalten*

Bei **hohen Werten** ( $\geq 1,68$ ) neigt man zu unangemessenen Kommunikationsformen. Man gerät mit Kollegen oder anderen Menschen im beruflichen Umfeld aneinander. Meinungsverschiedenheiten werden direkt und offen ausgetragen, statt dass man sich zurücknimmt und darüber schläft.

Angaben im **mittleren Bereich** (1,67 – 1,01) weisen darauf hin, dass man gelegentlich Abneigungen gegen Kollegen, Vorgesetzte oder die Arbeit zeigt. Vereinzelt können Konflikte direkt eskalieren. Mit dem Großteil der Kollegen kommt man aber gut aus und kann der Situation entsprechend konstruktiv kommunizieren.

Im **geringen Bereich** ( $\leq 1,00$ ) ist der Betreffende in der Lage, adressatengerecht zu kommunizieren. Konflikte oder unterschiedliche Sichtweisen eskalieren nicht, sondern werden weitestgehend sachlich gelöst.

## 3. Kognitive innere Antreiber

Berufliche Situationen sind nicht per se stressig. Oftmals sind sie erst deshalb belastend, weil man bestimmten situativen Aspekten mit eigenen, **langfristig gelernten Denkmustern** begegnet und Situationen oder Handlungsergebnisse auf Basis dieser Muster bewertet.

Diese Denkmuster können mit den Auslösern, die zu einer Belastung führen übereinstimmen, sie können aber auch irrational sein und zu einer Fehlwahrnehmung der Situation führen. Unangemessene Bewertungen führen im weiteren Verlauf zu unangenehmen Empfindungen und häufig zu psychischen Belastungen – mit entsprechenden negativen Konsequenzen für den Arbeitsalltag.

### 3.1 Man unterscheidet vier stressfördernde Denkmuster:

*Muss-Denken sind absolute Forderungen an einen selbst oder an andere. Bei katastrophisierenden Denkmustern überzieht man die Auswirkungen einer bestimmten Handlung oder Situation maßlos. Zeigt man Frustrationsintoleranz kann man Handlungsergebnisse sehr schwer aushalten und beim Globalisieren werden Menschen in ihrer Gesamtheit abgewertet.*

#### ▶ **Muss-Denken**

Das Denken wird rigide, wenig flexibel, nicht mehr abrückbar von einer bestimmten Vorstellung oder Erwartungshaltung. Es werden absolute Forderungen an einen selbst oder andere gestellt, die auch als "Muss-Sätze" formuliert werden. Das Muss-Denken lässt keine Grauschattierungen oder Eventualitäten zu, sondern fordert Absolutheit, Perfektion, Schwarz oder Weiß zwanghaft ein.

#### ▶ **Katastrophisieren**

Die Abweichung von einer Erwartung wird in ihren negativen Folgen völlig überzogen. Überzeugung, dass jedes von der Norm, vom Alltag oder von einer Absprache abweichendes oder einfach anstehendes Ereignis in einer Katastrophe, einem Desaster oder in einem Drama endet. Geistiges Ausmalen eines Horrorszenarios in den schillerndsten Farben.

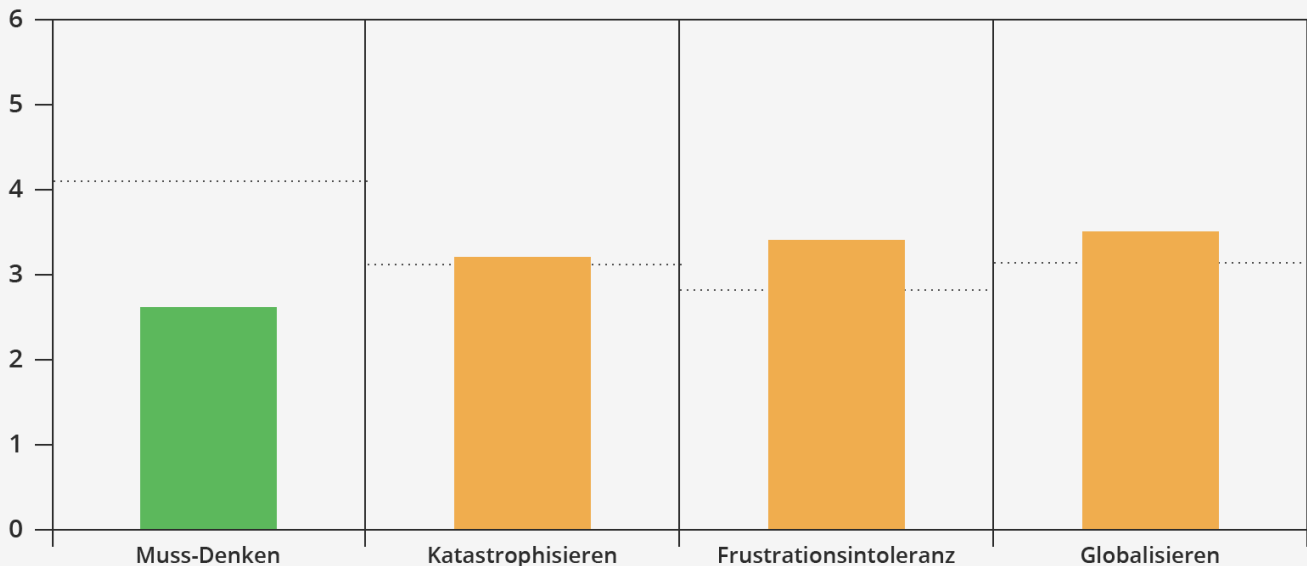
#### ▶ **Frustrationsintoleranz**

Eigene Überzeugung, nicht einmal einen gewissen Grad an Frustration aushalten zu können. Sobald eine Situation schwierig oder herausfordernd, stressig oder emotional fordernd zu werden scheint, werden Fluchttendenzen gezeigt. Sich (momentan) nicht in der Lage sehen, auch mal Unangenehmes ertragen zu können.

#### ▶ **Globalisieren**

Von einer einzelnen Situation oder Begebenheit auf das Ganze schließen (z.B. die Welt/Menschheit an sich, schlechte Charaktereigenschaften des Gesprächspartners oder die eigene Unfähigkeit etc.). Globalisieren oder übergeneralisieren mit Wörtern wie "nie", "immer", "alles", "keiner" vor allem in stressfördernde – d.h. negative – Richtung.

### 3.2 Ausprägungen »Stressfördernde Denkmuster«



∅ .....

#### Muss-Denken

Bei **hohen Werten** ( $\geq 4,60$ ) hat man übersteigerte Erwartungen an sich selbst oder die Umwelt.

Bei **mittleren Werten** ( $3,61 - 4,59$ ) kann man zwischen Situationen unterscheiden, die absolut notwendig sind, und bei denen man auch einmal nicht so viel Sorgfalt walten lassen muss.

Bei **niedrigen Werten** ( $\leq 3,60$ ) weiß man, dass die Dinge selten so sind, wie man sie sich wünscht.

#### Frustrationsintoleranz

Bei **hohen Werten** ( $\geq 3,41$ ) meint man, unangenehme Ereignisse nicht ertragen zu können.

Bei **mittleren Werten** ( $2,21 - 3,40$ ) akzeptiert man unangenehme Situationen.

Beschäftigte mit **niedrigen Werten** ( $\leq 2,20$ ) zeigen eine Grundgelassenheit im Umgang mit nicht erwarteten Situationen.

#### Katastrophisieren

Bei **hohen Werten** ( $\geq 3,80$ ) übertreibt man die negativen Auswirkungen, wenn etwas nicht so läuft, wie man es erwartet.

Bei **mittleren Werten** ( $2,41 - 3,79$ ) bewertet man negative Ereignisse gelegentlich über.

Bei **niedrigen Werten** ( $\leq 2,40$ ) hat man realistische Erwartungen an die Auswirkungen einer Situation.

#### Globalisieren

Beschäftigte mit **hohen Werten** ( $\geq 3,76$ ) werten sich und ihre Umgebung pauschal ab.

Bei **mittleren Werten** ( $2,51 - 3,75$ ) können sie in der Regel zwischen dem Verhalten und der Person unterscheiden.

Im **unteren Bereich** ( $\leq 2,50$ ) sind Beschäftigte in der Lage, Handlungsergebnisse als Auswirkung eines Verhaltens und nicht als Persönlichkeitszug zu bewerten.

## 4. Emotionale innere Antreiber

Neben den kognitiven inneren Stressverstärkern gibt es auch **emotionale, innere Antreiber**. Hierbei handelt es sich um **biografisch geprägte, stressfördernde Fühl- & Verhaltensmuster**. Diese inneren Haltungen oder Glaubenssätze treiben uns auch dann an, wenn es die äußeren Umstände gar nicht – oder zumindest nicht so stark – fordern würden. Wir machen uns quasi selbst Stress und lassen uns durch diese internalisierten Dynamiken unter Druck setzen.

Die hier erhobenen Antreiber lauten: Sei perfekt! Sei stark! Sei gefällig! Beeil dich! und Streng dich an! Sie wirken je nach Ausprägung recht stark auf Stressempfinden und Verhaltensmuster, da sie absolute Erfüllung fordern, von einem selbst und von anderen.

### 4.1 Man unterscheidet 5 stressfördernde Fühl- & Verhaltensmuster:

▶ **Sei perfekt!**

Arbeiten stets gründlich und fehlerfrei abliefern wollen, keine Schlampereien dulden, immer noch etwas zum Verbessern finden, keine Fehler machen wollen. Überzeugung, noch nicht gut genug zu sein und immer noch besser werden zu müssen. Sehr hohe Ansprüche haben an die eigene Arbeit und die anderer.

▶ **Sei stark!**

Alleine zurecht kommen wollen, immer auf das Schlimmste gefasst sein, sich nicht so leicht erschüttern lassen. Keine Gefühle oder Schwächen zeigen, immer Haltung bewahren. Als Fels in der Brandung wirken.

▶ **Sei gefällig!**

Starkes Bedürfnis, von allen akzeptiert und gemocht zu werden. Es schwer finden, Nein zu sagen. Eigene Interessen durchzusetzen oder zu streiten, wird als stressig empfunden. Positive Rückmeldungen zur eigenen Liebesswürdigkeit sind sehr wichtig.

▶ **Beeil dich!**

Ständig in Bewegung sein und dauernd beschäftigt. Gerne mehrere Dinge gleichzeitig tun. Schnell sein, Motor sein, Dinge voranbringen, keine Zeit verschwenden!

▶ **Streng dich an!**

Nur wer nie aufgibt, erreicht alles. Überzeugung, dass man sich Erfolge hart erarbeiten muss. Nur schwer Erreichbares ist wertvoll. Sich bis zum letzten anstrengen und verausgaben.

## 4. EMOTIONALE INNERE ANTREIBER

### 4.2 Ausprägungen »Fühl- & Verhaltensmuster«



## 4. EMOTIONALE INNERE ANTREIBER

### Beeil dich!

Ein **kritischer Wert ( $\geq 4,00$ )** beim Beeil dich!-Antreiber bedeutet, dass jemand immer alles so schnell, zügig und effizient wie möglich erledigen möchte. Schnell sein wird wichtiger als erfüllt sein. Dinge werden immer hastig und in Eile erledigt, auch wenn es keine Veranlassung dazu gibt.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (2,81– 3,99)** empfinden ein hohes Tempo in manchen Arbeits- oder Lebensbereichen wichtig, in anderen wiederum nicht.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 2,80$ )** erledigen Dinge gerne in Ruhe. Ein langsames Tempo bei sich oder anderen wird nicht als Stressauslöser empfunden.

### Streng dich an!

Ein **kritischer Wert ( $\geq 4,00$ )** beim Streng dich an!-Antreiber weist darauf hin, dass jemand erst mit sich und seiner Leistung zufrieden sein kann, wenn er einen harten und beschwerlichen Weg hinter sich gebracht hat. Die Grenzen der Belastbarkeit werden bei sich und anderen sehr hoch gesteckt. Die Leichtigkeit des Seins oder Ziele ohne Mühe zu erreichen, wird als naiver Leichtsinn abgetan.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (3,21– 3,99)** finden manche Dinge oder Situationen wert, sich für sie bis an die Belastbarkeit zu verausgaben, andere nicht.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 3,20$ )** machen ihren Selbstwert nicht an dem Maß der Anstrengung fest, mit der sie Ziele erreichen, sondern können auch Dinge auf sich zufliegen lassen.

## 5. Sinn / Sinndifferenz

Unsere Arbeit ist nicht nur eine Beschäftigung, für die wir Geld erhalten. Sie bietet im idealen Fall auch Möglichkeiten für Sinn und Erfüllung. Im Folgenden werden daher drei Wege des Sinnerlebens ausgewiesen: über den Arbeitsinhalt, das soziale Miteinander auf der Arbeit und die eigene Einstellung bei unveränderlichen Situationen. Des weiteren wurde erhoben, ob die Arbeit einen starken monetären Anreiz ausübt und inwieweit Sinndifferenz erlebt wird.

### 5.1 Sinnerleben bei der Arbeit

#### ▶ **Arbeitsinhalt**

Jeder Mensch möchte einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen, sich mit den Kernaufgaben seiner Arbeit identifizieren und selber etwas gestalten können. Dann macht die tägliche Arbeit Spaß und erfüllt einen mit Sinn. Wenn man weiß, wofür oder wozu man etwas tut, erträgt man so manches. Fehlt einem der Sinn, fragt man sich ggf. jeden Tag aufs Neue, was das eigentlich alles soll.

#### ▶ **Soziales Miteinander**

Das soziale Umfeld trägt ebenfalls dazu bei, dass man sich jeden Tag wohl fühlt oder eben auch fehlt am Platz. Einfach so sein können, wie man ist und dabei von den Kollegen und im Team akzeptiert werden, fördert das Sinnerleben bei der Arbeit.

#### ▶ **Einstellung bei unveränderlichen Situationen**

Manch einer kann sogar dann noch einen Sinn für sich entdecken, wenn er mit unveränderlichen, negativen Situationen konfrontiert wird.

#### ▶ **Monetärer Anreiz**

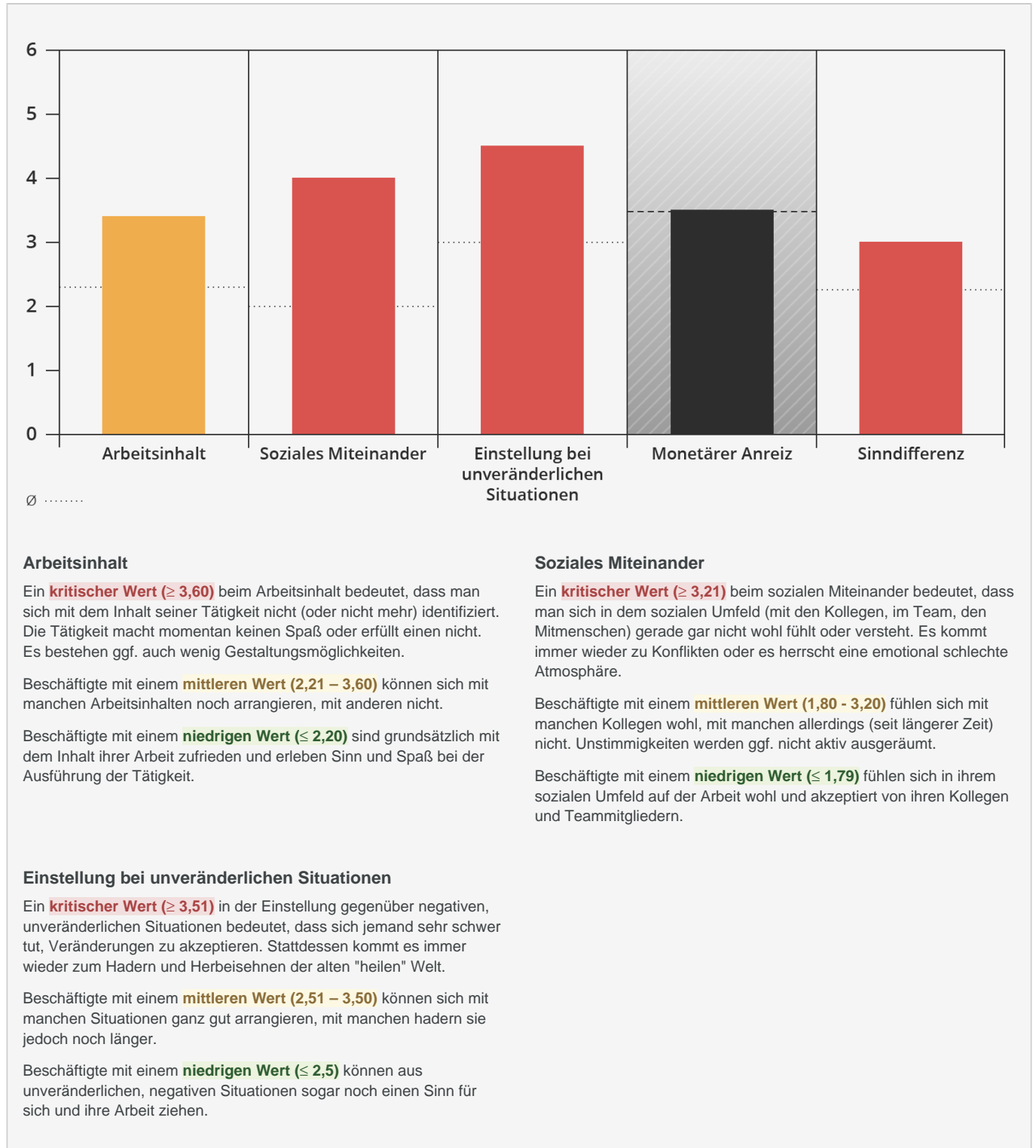
Inwieweit sich jemand durch Geld motivieren lässt, seine Tätigkeit weiter zu führen, obwohl sie vielleicht gar nicht so sinnerfüllt ist, weist die vierte Säule aus.

#### ▶ **Sinndifferenz**

Wenn die Differenz zwischen Sollvorstellung und täglich erlebten Ist der Arbeit zu groß wird, kommt es zu einer sogenannten Sinndifferenz, die die Motivation senken kann.



## 5.2 Ausprägungen »Sinnerleben bei der Arbeit«



5. SINN / SINNDIFFERENZ

---

**Monetärer Anreiz**

Ab einem Wert von  $\geq 2,9$  ist die Motivation durch Geld stark ausgeprägt. Der monetäre Anreiz übt eine starke Kraft aus. Hier sollte sich der Beschäftigte überlegen, ob auch die anderen Säulen des Sinnerlebens im grünen gesunderhaltenden Bereich sind und auch daher das Gesamtpaket Arbeit stimmt.

**Sinndifferenz**

Ein **kritischer Wert ( $\geq 2,68$ )** in der Sinndifferenz bedeutet, dass die Vorstellungen (Soll) von einer erfüllenden Arbeit weit von dem täglichen Erleben (Ist) weg sind. Es werden arbeitsplatzspezifische Belastungen erkannt, von denen der Beschäftigte wüsste, wie sie zu beheben wären. Diese Verbesserungsvorschläge werden jedoch nicht oder nicht ausreichend genug gehört, akzeptiert oder umgesetzt, so dass es zu Demotivation kommt.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert (1,84 – 2,67)** erleben ggf. auch einige Dinge, die reibungsloser klappen könnten, empfinden diese aber nicht als Belastung.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert ( $\leq 1,83$ )** erleben kaum arbeitsplatzspezifische Belastungen und wenn, werden ihre Verbesserungsvorschläge akzeptiert und umgesetzt.

## 6. Motivation & Engagement

Das Sinnerleben bei der Arbeit ist etwas, was von innen heraus entsteht. In diesem Abschnitt geht es um die Motivation, die Beschäftigte von außen, von dritten Personen bzw. vom Unternehmen erfahren und inwieweit sie sich mit dem Unternehmen identifizieren.

### 6.1 Motivation & Engagement

▶ **Motivation durch direkte Führungskraft**

Wie motiviert oder demotiviert der direkte Vorgesetzte? Im besten Fall fühlt man sich von der direkten Führungskraft geschätzt, anerkannt und verstanden und kann auch umgekehrt das Führungsverhalten nachvollziehen und wertschätzen.

▶ **Motivation durch Kollegen & Mitarbeiter**

Wie steigern oder senken die KollegInnen / MitarbeiterInnen die Schaffenskraft? Inwieweit erhält man Unterstützung bei fachlichen Fragen oder unter Zeitdruck?

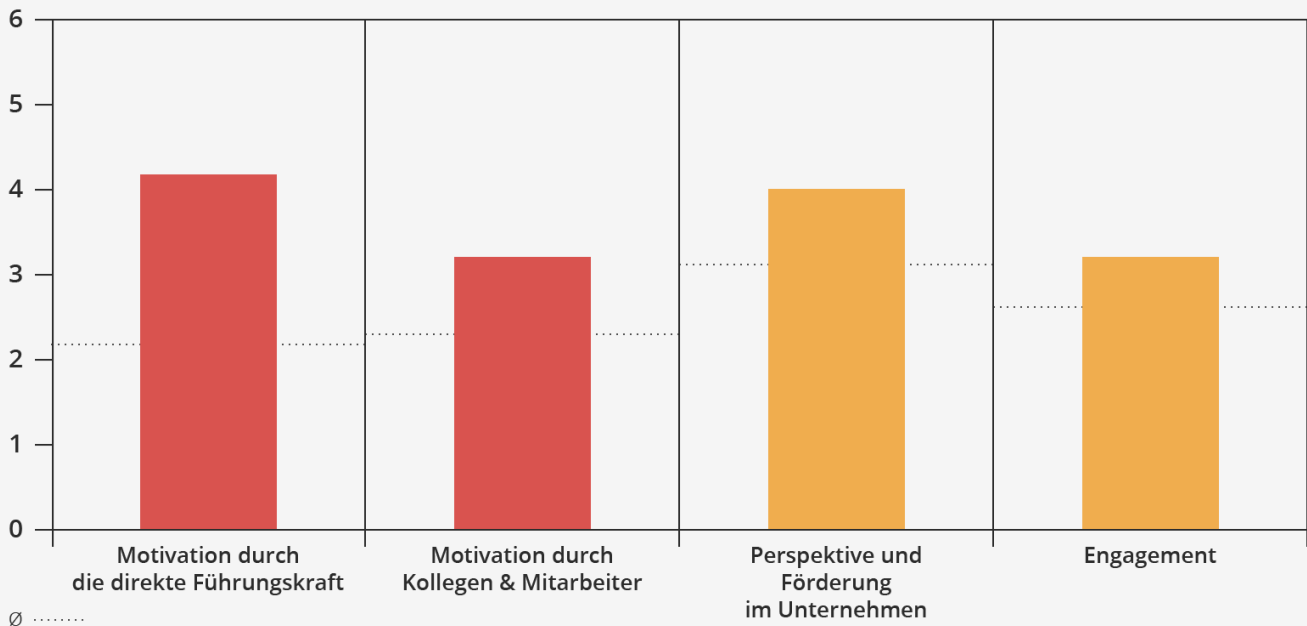
▶ **Perspektiven & Förderung im Unternehmen**

Wie stark fühle ich mich durch das Unternehmen oder den Personalbereich gefördert und unterstützt? Gibt es Entwicklungsperspektiven im Unternehmen?

▶ **Engagement**

Inwieweit ist jemand mit seinem Unternehmen identifiziert, mit seinem Arbeitgeber zufrieden und sieht eine weitere gemeinsame Zukunft und Zusammenarbeit?

## 6.2 Ausprägungen »Motivation & Engagement«



### Motivation durch die direkte Führungskraft

Ein **kritischer Wert** ( $\geq 2,84$ ) in der Säule Motivation durch direkte Führungskraft deutet darauf hin, dass man Schwierigkeiten mit seiner direkten Führungskraft hat bzw. sich von ihr nicht gerade motiviert fühlt. Der Beschäftigte fühlt sich vielleicht nicht ausreichend informiert oder kann das Führungsverhalten nicht nachvollziehen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ( $1,51 - 2,83$ ) fühlen sich durch die unmittelbare Führungskraft zwar nicht besonders motiviert, aber auch nicht in hohem Maße demotiviert. Das ein oder andere Thema sollte hier noch angeschaut werden.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ( $\leq 1,50$ ) sind mit dem Führungsverhalten des/r unmittelbaren Vorgesetzten einverstanden und werden gut motiviert.

### Perspektiven & Förderung im Unternehmen

Ein **kritischer Wert** ( $\geq 4,01$ ) deutet darauf hin, dass jemand mit seiner Perspektive oder der Förderung im Unternehmen nicht zufrieden ist, sich nicht unterstützt fühlt oder die Entwicklungsperspektiven im Unternehmen fehlen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ( $2,26 - 4,00$ ) fühlen sich zwar nicht sonderlich gefördert, aber auch nicht negativ beeinträchtigt von der Personalpolitik.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ( $\leq 2,25$ ) sind mit der internen Personalpolitik zufrieden, fühlen sich gefördert und kennen ihre Perspektiven im Unternehmen.

### Motivation durch Kollegen & Mitarbeiter

Ein **kritischer Wert** ( $\geq 3,20$ ) bei der Motivation durch KollegInnen und/oder MitarbeiterInnen weist auf ein gestörtes kollegiales Verhältnis hin. Zumindest fehlt es an kollegialer Unterstützung, einer motivierenden Zusammenarbeit sowie am Verständnis bei fachlichen Problemen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ( $1,61 - 3,19$ ) fühlen sich durch die KollegInnen oder MitarbeiterInnen zwar nicht besonders motiviert, aber auch nicht in hohem Maße beeinträchtigt. Das ein oder andere Thema sollte hier jedoch angeschaut werden.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ( $\leq 1,60$ ) sind mit dem kollegialen Verhalten der KollegInnen und/oder MitarbeiterInnen einverstanden und werden gut motiviert.

### Engagement

Ein **kritischer Wert** ( $\geq 3,20$ ) deutet darauf hin, dass jemand überhaupt nicht (mehr) mit seiner Arbeit oder seinem Arbeitgeber identifiziert ist. Er ist unzufrieden und hat ggf. schon innerlich gekündigt.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ( $2,01 - 3,19$ ) sind mittelhoch ans Unternehmen gebunden. Manche Aspekte finden sie attraktiv, manche lassen sie unzufrieden sein.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ( $\leq 2,00$ ) sind mit ihrem Arbeitgeber zufrieden, engagiert dabei und sehen ihre berufliche Zukunft im Unternehmen.

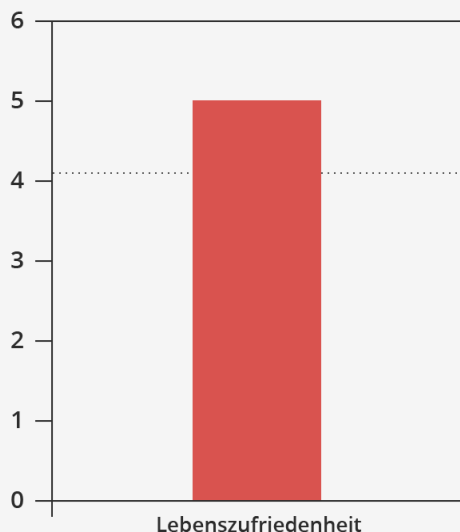
## 7. Resilienz / Bewältigungsfaktoren

Arbeitsbedingungen werden oftmals gar nicht erst zur Belastung, wenn man sich in seinem Leben fest verankert sieht. Sei es durch eine Grundzufriedenheit mit dem Leben, aber auch dadurch, dass man eine Balance findet zwischen Arbeit und Privatleben.

Aber auch individuelle Ressourcen wie Copingstrategien sind Resilienzfaktoren – also Möglichkeiten, aktiv mit Belastungen umzugehen. Je vielfältiger das Repertoire an Techniken, über das man verfügt, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsbedingungen nicht zur Belastung werden oder in einen Burnoutprozess münden.

### 7.1 Lebenszufriedenheit

Generelle Zufriedenheit mit dem Leben, das man sich eingerichtet hat. Grundgelassenheit im Umgang mit auftauchenden Herausforderungen und Belastungen. Empfundene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Optimistischer Blick in die Zukunft. Dadurch eine hohe Resilienz als Bewältigungsfaktor in Bezug auf Stress.



#### Lebenszufriedenheit

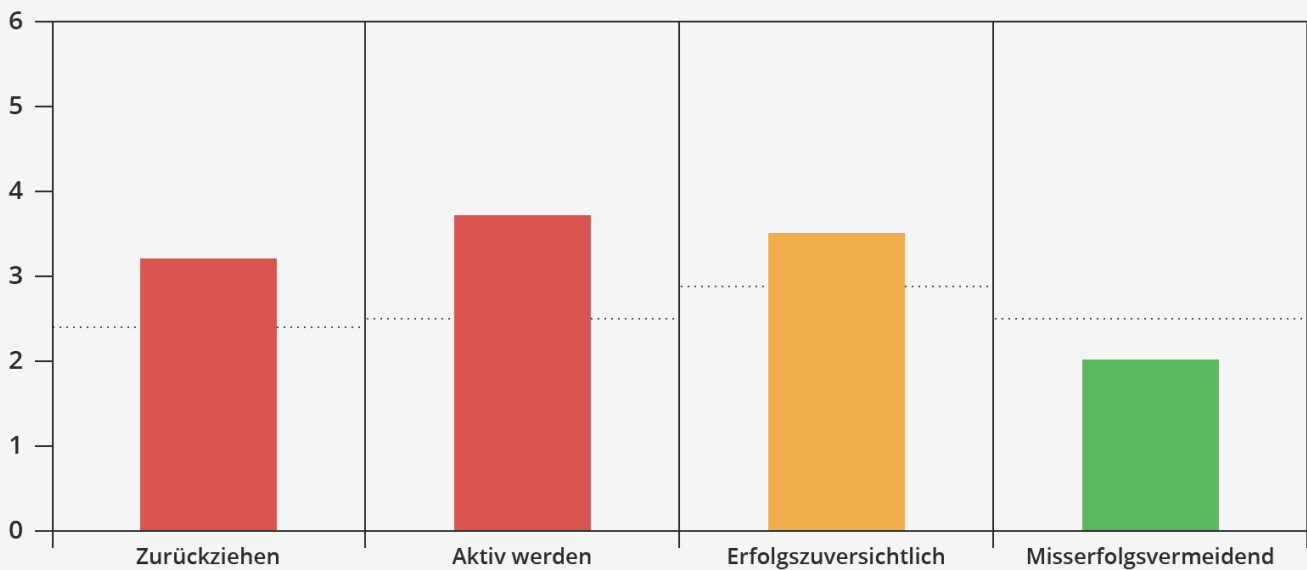
Bei Beschäftigten mit einem **geringen Lebenszufriedenheitswert ( $\geq 4,61$ )** sind wichtige Elemente ihres Lebens nicht im Gleichgewicht. Sie sind mit der gegenwärtigen Situation ziemlich unzufrieden und viele Aspekte des Alltag sind nicht so, wie sie sie sich vorstellen. Sie haben das Gefühl, nicht abschalten zu können und verschiedenste Erwartungen nicht zu erfüllen.

Ein **mittlerer Wert (3,61 – 4,60)** bedeutet, dass man von Fall zu Fall entscheidet, ob einem Dinge so zusagen, wie man sie sich wünscht. Es bestehen nur vereinzelte Probleme, die keine nennenswerten negativen Auswirkungen haben

Ein **niedrigen Wert ( $\leq 3,60$ )** weist auf eine generell positive Sicht der Dinge und einen problemlosen Umgang mit beruflichen und privaten Anforderungen hin. Komme, was da wolle.

## 7.2 Coping Profil

Coping umfasst verschiedene Strategien, mit den Anforderungen der Arbeit umzugehen, damit diese erst gar nicht zu Stressoren werden. Über je mehr erfolgreiche Strategien man verfügt und je häufiger man diese anwendet, desto besser kann man den Anforderungen begegnen.



Ø .....

### Zurückziehen

Beschäftigte mit **hohen Werten** ( $\geq 2,81$ ) verdrängen problembelastete Teile eines Problems und verleugnen deren Brisanz.

Bei **mittleren Werten** ( $2,21 - 2,8$ ) blendet man zwar einzelne Elemente einer kritischen Situation aus, wendet sich gedanklich aber nicht so bedrohlichen Aspekten zu.

Bei **geringen Werten** ( $\leq 2,00$ ) setzt man sich mental auch mit den belastenden Bedingungen einer kritischen Situation auseinander und stellt sich der Belastung.

### Erfolgsoversichtlich

Zeigen Beschäftigte **hohe Werte** ( $\geq 3,75$ ), schätzen sie selbst realistische Ziele nicht richtig ein, nehmen sie daher nicht in Angriff und stellen sich nicht den Herausforderungen.

Beschäftigte mit **mittleren Werten** ( $2,01 - 3,74$ ) schätzen Ihre Möglichkeiten, etwas zu verändern, nicht immer richtig ein.

Personen mit **geringen Werten** ( $\leq 2,0$ ) setzen sich realistische und erreichbare Ziele und erreichen diese in der Regel.

### Aktiv werden

Personen, die bei diesem Copingstil **hohe Werte** ( $\geq 3,31$ ) haben, überlegen sich nicht, welchen eigenen Beitrag sie an der Situation haben und wie sie selbst etwas ändern können.

Bei **mittleren Werten** ( $2,26 - 3,3$ ) analysiert man einzelne Teile der belastenden Situation und überlegt sich, an welchen Stellschrauben man selbst drehen kann.

Beschäftigte mit **niedrigen Werten** ( $\leq 2,25$ ) reflektieren, weshalb eine Situation problematisch wurde, machen sich Gedanken über den eigenen Beitrag und wie man selbst etwas ändern kann, damit diese Belastung nicht noch einmal auftritt.

### Misserfolgsvermeidend

Personen mit **hohen Werten** ( $\geq 3,51$ ) befürchten vor allem gegenüber sich selbst, dass ihre Fähigkeiten nicht ausreichen, so dass sie an ihren Aufgaben scheitern.

Bei **mittleren Werten** ( $2,21 - 3,5$ ) befürchten Beschäftigte, dass andere, wie die eigenen Kollegen oder Vorgesetzten, es bemerken, dass Sie nicht immer allen Anforderungen gerecht werden.

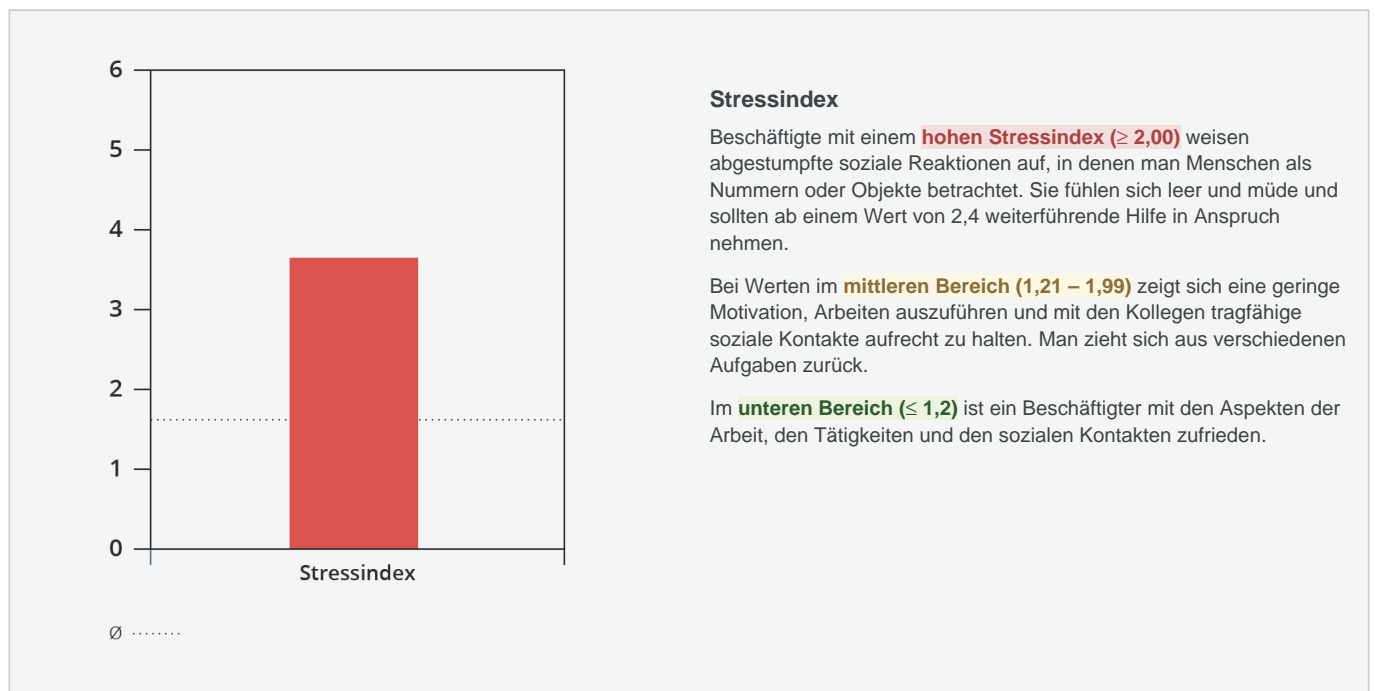
Beschäftigte mit **niedrigen Werten** ( $\leq 2,2$ ) glauben an sich selbst und ihre Fähigkeiten. Auch bei Schwierigkeiten sind sie nicht beunruhigt, auch mal einen falschen Weg einzuschlagen.

## 8. Stressindex / Burnout

Burnout ist eine individuelle Reaktion auf berufliche (oder private) Anforderungen. Das Reaktionsmuster (Syndrom) unterscheidet zwischen Beschäftigten, man findet aber immer wieder zwei Reaktionskomponenten. Dabei handelt es sich um **1) Erschöpfungszustände**, die sich sowohl auf kognitiver als auch auf körperlicher Ebene äußern sowie **2) eine Distanzierung aus der Arbeitssituation**. Entweder in Form eines Rückzugs aus der Arbeit und seinen Komponenten oder als ein Rückzug von sozialen Kontakten.

Burnout wird dabei nicht als direkte Reaktion auf berufliche Stressoren verstanden, sondern entwickelt sich aufgrund nicht ausreichend vorhandener Ressourcen am Arbeitsplatz und innerhalb der Person.

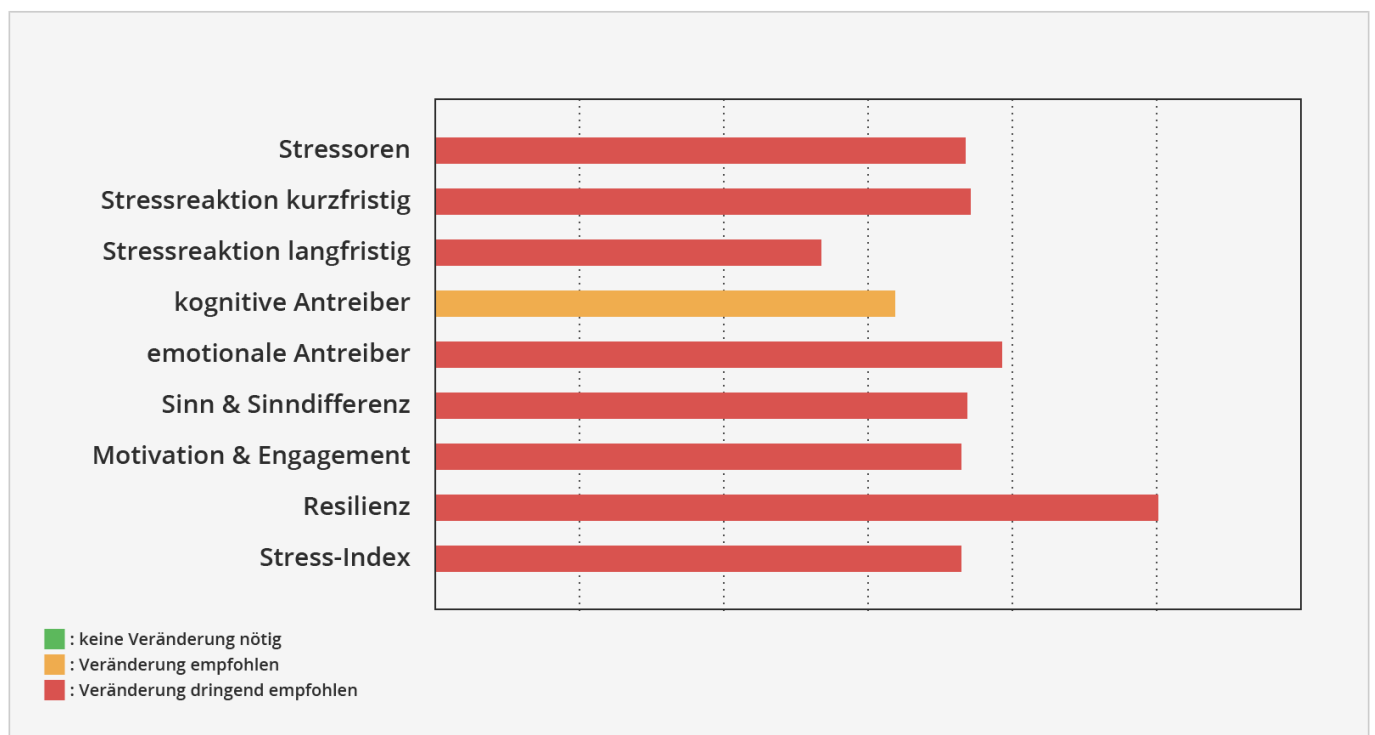
### 8.1 Stressindex



SE: Normal

## 9. Zusammenfassung

Im Folgenden finden Sie Ihre persönlichen Werte und damit verbundene Handlungsempfehlungen auf einen Blick.



Bitte nehmen Sie die Ergebnisse ernst und sprechen Sie mit Ihrem RELIEF®-Berater über die weiteren Schritte. Damit die effektive Stressprävention by SCHEELEN® auch in Ihrem Alltag wirksam werden kann.

**Leistungsfähigkeit erhalten. dauerhaft. gesund.**