



 **Max Mustermann**

 **KUNDE - MUSTERMANN**

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.

Die vier psychischen Grundbedürfnisse sind:



Bindung

Als soziales Wesen sind Kontakte zu anderen Menschen elementar. Sich im Kreise anderer, bzw. 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

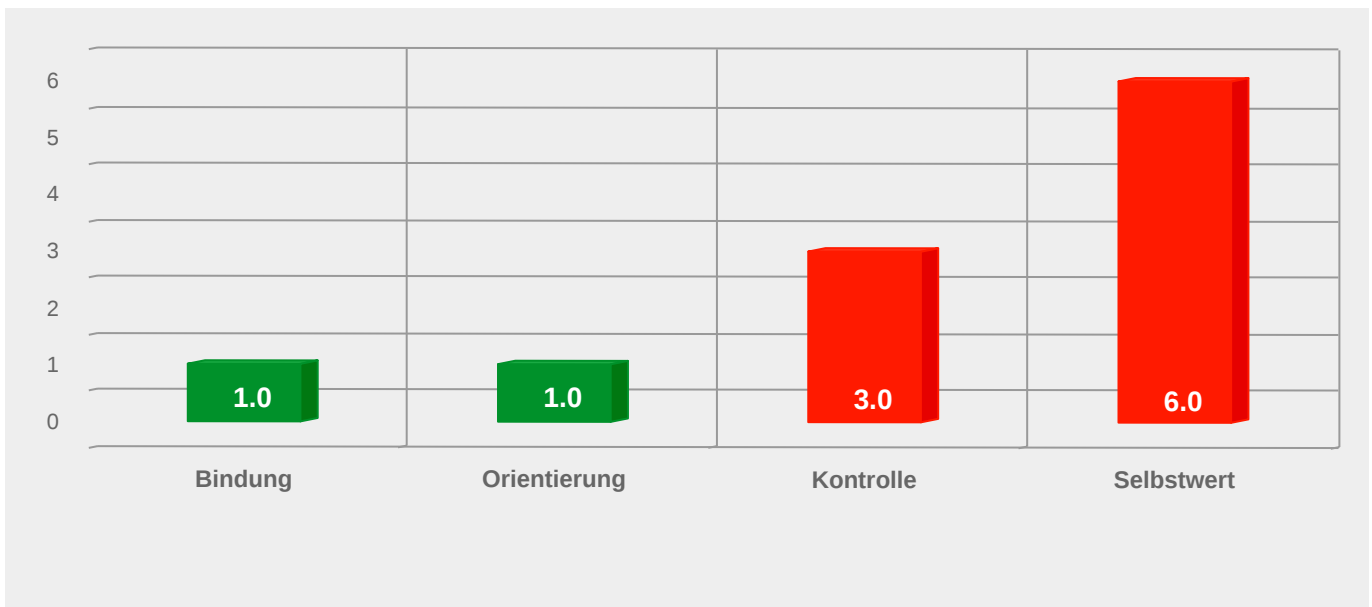
Menschen möchten die eigene Arbeitssituation und die eigenen Tätigkeiten beeinflussen können. Man will oftmals selbst entscheiden, mit welcher Aufgabe man beginnt oder wann man seine Pausen macht. Je mehr Aspekte fremdbestimmt sind, desto belastender ist die Arbeitssituation.



Selbstwert

Fühle ich mich in der Arbeitssituation nur als "Nummer" 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



Bindung

Sie scheinen auf der Arbeit genau die Unterstützung zu erhalten, die Sie sich wünschen. Ihr Bedürfnis nach Kontakt, Bindung, Beziehungen und Austausch wird grundsätzlich gut erfüllt. Auf dieser Dimension gibt es daher wenig bis keinen Stress. Gratulation!

Orientierung

Sie scheinen auf der Arbeit genau die Orientierung zu erhalten, die Sie sich wünschen. Ihr Bedürfnis nach klaren Vorgaben, Richtung, sinnvollen Zielen und/oder Visionen wird grundsätzlich gut erfüllt. Auf dieser Dimension gibt es daher wenig bis keinen Stress. Gratulation!

Kontrolle

Kontrolle oder Selbstbestimmung können Sie in Ihrem Arbeitskontext im Moment weniger ausüben, als Sie es sich wünschen würden. Sie fühlen sich vielleicht stark kontrolliert, getaktet oder fremdbestimmt, ggf. durch andere oder Ihren Terminkalender, was Sie frustriert und Stress auslöst. Sie würden lieber selber mehr gestalten oder planen. Hier besteht Handlungsbedarf.

Selbstwert

Ihrer Einschätzung nach erfahren Sie in Ihrem Arbeitskontext zu wenig Wertschätzung oder positive Rückmeldungen. Ihr Bedürfnis nach Feedback, Anerkennung oder anderen selbstwertdienlichen Rückmeldungen wird momentan zu wenig, gar nicht oder nicht in der Weise erfüllt, die Sie sich wünschen würden. Das frustriert und löst Stress aus. Hier besteht Handlungsbedarf.

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.



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.



Akute Stressreaktionen - emotional

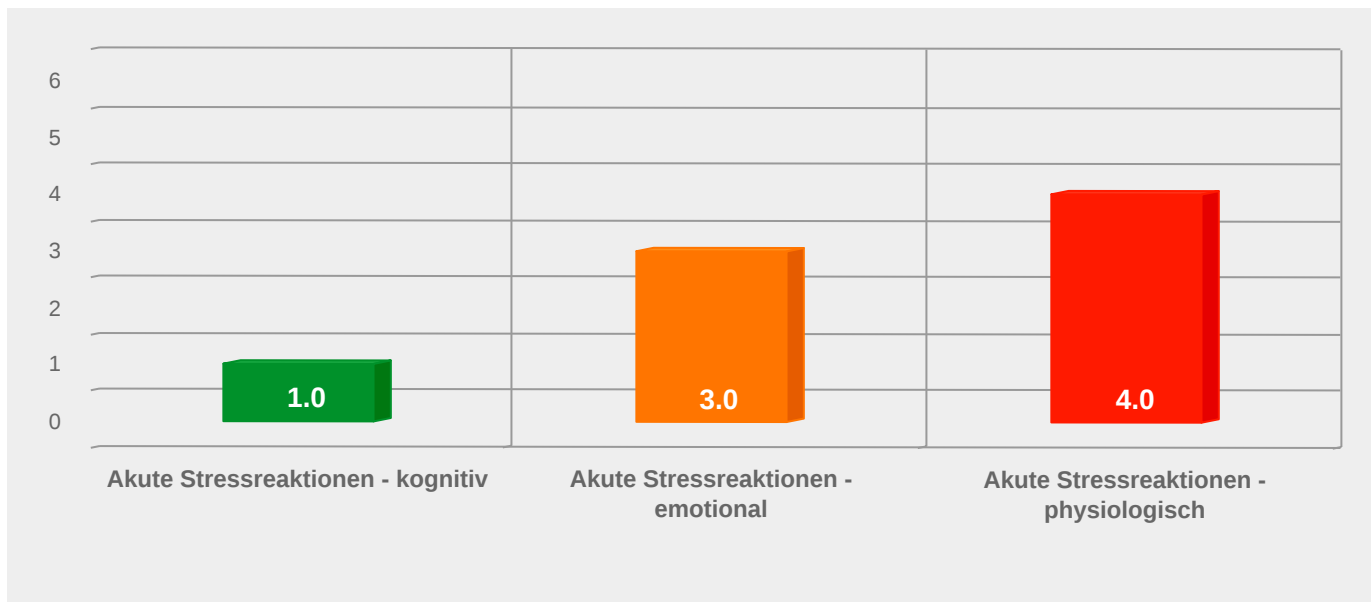
Auf emotionaler Ebene hat man Probleme, die eigenen Empfindungen zu steuern. Das umfasst Empfindungen wie Empörung, Schuldgefühle oder auch ein Gefühl der Hilflosigkeit, dass man die Situation nicht beeinflussen kann.



Akute Stressreaktionen - 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. Auswirkung / Stressreaktion



Akute Stressreaktionen - kognitiv

In der akuten Stresssituation reagieren Sie gelassen auf der kognitiven Ebene. Sie beschäftigen sich nicht mehr als nötig mit dem Stressor und steigern sich auch nicht gedanklich rein. Sie werden vermutlich auch im akuten Stress in der Lage sein, klar zu Denken und einen kühlen Kopf zu bewahren. Gratulation!

Akute Stressreaktionen - emotional

In akuten Stresssituationen reagieren Sie schon auch mal emotional. Sie kennen Gefühle wie Angst, Hilflosigkeit, Unsicherheit, Ärger oder Wut. Je nach Situation, beteiligten Personen oder Grad des Stresses können Sie schon mal die Fassung verlieren und Ihre Emotionen zumindest deutlich spüren.

Akute Stressreaktionen - physiologisch

In akuten Stresssituationen reagieren Sie stark auf körperlicher Ebene. Sie spüren physiologische Symptome wie Verspannungen, Magengrummeln, erhöhten Puls, Herzschlag, trockenen Mund, Zittern, Schweißausbrüche o.ä. Ggf. machen Sie auch an dieser Reaktion Ihren Stresslevel fest.

SE - 1.2

2.1 Langfristige Stressreaktionen

Langfristige Verhaltensweisen äußern sich auf verschiedenen Ebenen:

-  **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, Unruhe 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.
-  **Langfristige Stressreaktionen - physiologisch**

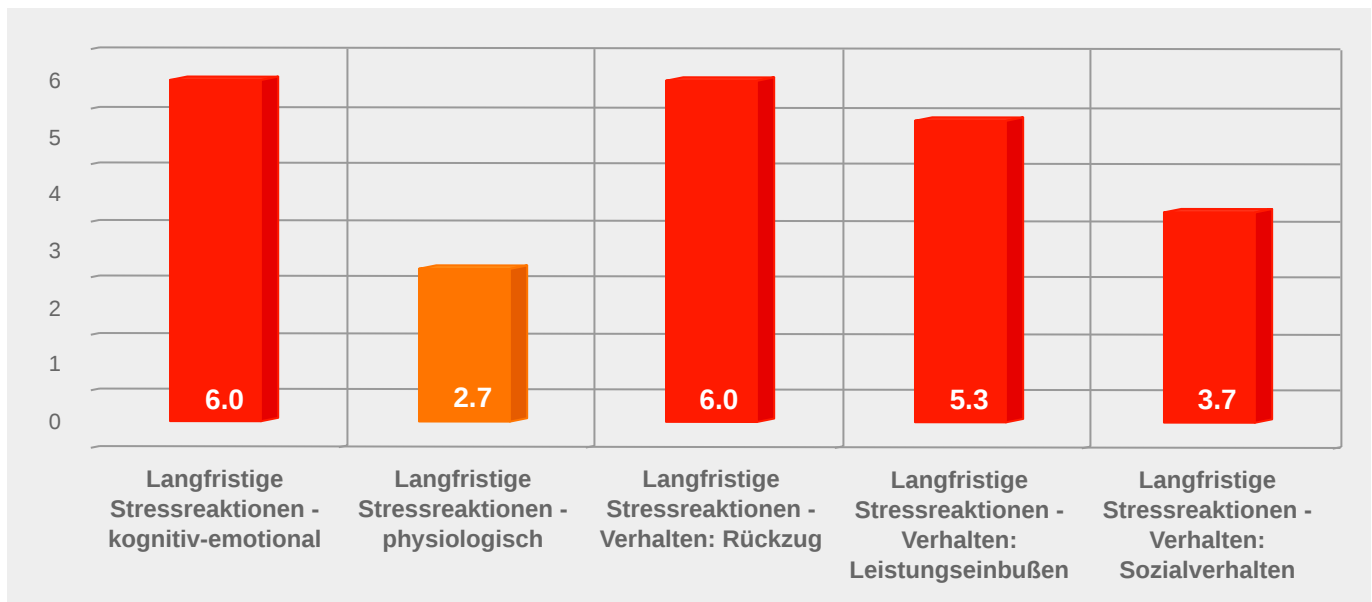
Die autonomen Reaktionen des Körpers sind oftmals schleichend und durch den Einzelnen direkt nicht wahrzunehmen. Sie äußern sich aber dadurch, dass man häufig müde ist und Verspannungen wie Rückenschmerzen beklagt oder sich Bandscheibenprobleme anbahnen. Man ist häufiger krank, da das Immunsystem geschwächt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

Rückzug: Man bemerkt plötzlich, dass man sich nicht mehr so für die Tätigkeiten engagiert, eher Dienst nach Vorschrift macht, Begegnungen mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern vermeidet oder gemeinschaftlichen Aktivitäten fern bleib
-  **Langfristige Stressreaktionen - Verhalten: Leistungseinbußen**

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.
-  **Langfristige Stressreaktionen - Verhalten: Sozialverhalten**

Sozialverhalten: Zum Teil neigt man auch zu riskanten Verhaltensweisen oder man trägt Konflikte mit den Geschäftspartnern, Kunden oder Mitarbeitern aus oder zeigt eine harte, kompromisslose Haltung anderen gegenüber

2.1 Langfristige Stressreaktionen



Langfristige Stressreaktionen - kognitiv-emotional

Sie zeigen eine starke kognitiv-emotionale langfristige Stressreaktion. Die Dinge scheinen Sie momentan oder generell sehr lange zu beschäftigen, gedanklich und/oder emotional. Der Stress kann schon etwas her sein, dennoch grübeln oder hadern Sie emotional noch sehr damit. Er hat sich quasi in Gedanken und/oder Gefühlen festgesetzt.

Langfristige Stressreaktionen - physiologisch

Sie spüren manchen Stress langfristig auch anhand von körperlichen Symptomen. Sie haben vielleicht Schwierigkeiten, ein- oder durchzuschlafen, haben Verspannungen, Spannungskopfschmerz, Rückenprobleme o.ä. Nehmen Sie diese Beschwerden nicht auf die leichte Schulter – sie sind ein Zeichen für körperliche Grenzen.

Langfristige Stressreaktionen - Verhalten: Rückzug

Ihnen wird es momentan alles zu viel. Sie möchten am liebsten Ihre Ruhe und sich nicht auch noch mit anderen – auch noch so netten – Menschen beschäftigen. Kundenveranstaltungen, kollegiale oder auch private Austauschrunden sind Ihnen momentan zuwider. Sie treten den sozialen Rückzug an.

Langfristige Stressreaktionen - Verhalten: Leistungseinbußen

Unter all dem Stress leidet momentan die Qualität Ihrer Arbeitsleistung. Sie können sich einfach nicht mehr alles merken, sich schlechter konzentrieren und es schleichen sich immer wieder Fehler ein. Sie sind weniger leistungsfähig als sonst. Sie wollen das nicht – aber es passiert – es ist einfach zu viel!

Langfristige Stressreaktionen - Verhalten: Sozialverhalten

Wenn Sie im Stress sind, reagieren Sie schroffer als sonst und gehen kantiger und kompromissloser in Konflikte. Sie reagieren gereizter, genervter und gestresster Ihren Mitmenschen gegenüber. Ihr Sozialverhalten sinkt merklich.

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.

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

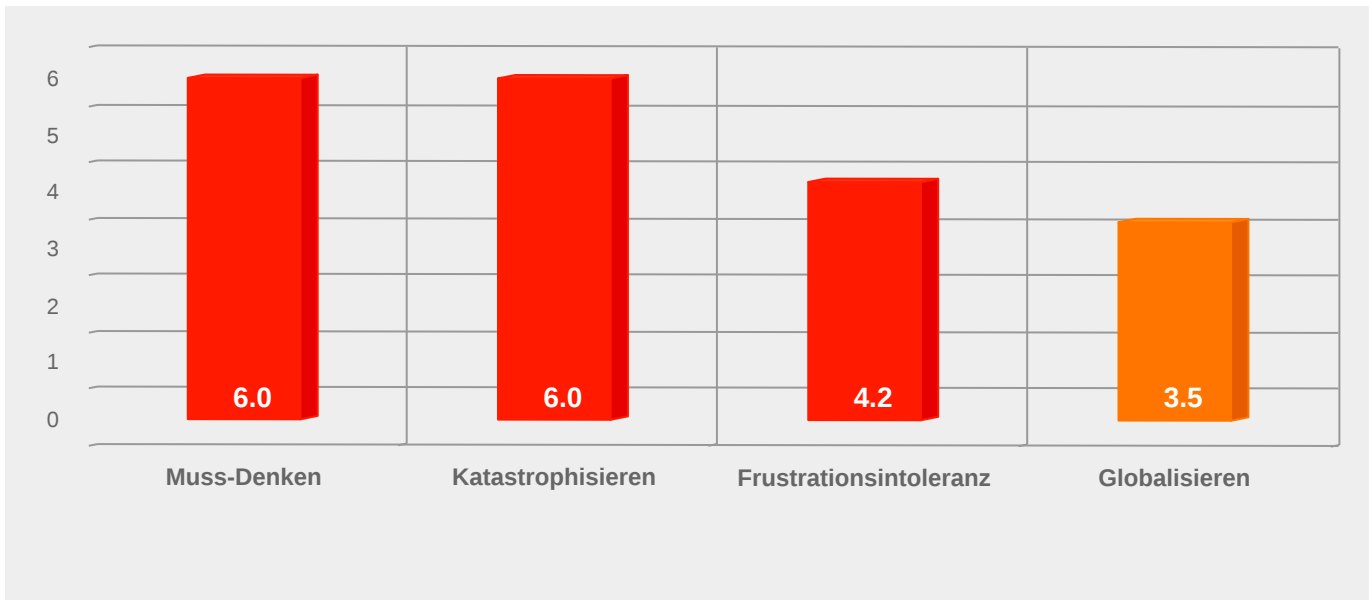
Eigene Überzeugung, nicht einmal einen gewissen Grad an Frustration aushalten zu können. Sobald eine Situation schwierig oder herausfordernd, stressig oder emotional fordernd zu werden scheint, werden Fluchttendenzen gezeigt. Sich (momentan) nicht in der Lage sehen, auch mal Unangenehmes ertragen zu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



Muss-Denken

Sie denken allzu oft in Schwarz und Weiß, strengen Kategorien oder Anforderungen. Dinge MÜSSEN so und so laufen, sein, getan werden etc., damit sie ordentlich gemacht, gut, erfolgreich etc. sind. Bei Abweichungen geraten Sie in Stress. Dieses Programm fördert Ihren kognitiven Stress „Marke Eigenbau“.

Katastrophisieren

Wahrscheinlich katastrophisieren Sie häufiger im Denken, was Sie innerlich antreibt und Ihren Stress noch verstärkt. Dann befürchten Sie Katastrophen, Dramen oder irgendwelche anderen negativen Konsequenzen Ihres Handelns oder des Schicksals. Oftmals entpuppen sich Ihre Sorgen dann im Nachhinein als unberechtigt oder überzogen. Manchmal gibt Ihnen das Leben mit Ihren Sorgen auch Recht, was Sie weiterhin im Katastrophisieren bestätigt.

Frustrationsintoleranz

Sie halten momentan nicht viel aus – schon sind Sie im Stress. Sie haben im Moment oder generell eine „kurze Zündschnur“ oder zumindest kein besonders dickes Fell. Vielleicht ist es auch eine bewusste Entscheidung, nicht mehr alles auszuhalten, sondern sensibel zu reagieren. Tatsache ist, dass Sie im Moment wenig Frust oder Stress ertragen können.

Globalisieren

Bei manchen Mitmenschen oder Verhaltensweisen – auch Ihren eigenen – globalisieren Sie, d.h. Sie stecken sie in Schubladen und urteilen aufgrund von einzelnen Beobachtungen auf den Rest des Menschen. Das muss nicht immer stimmen.

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.



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 Liebenswürdigkeit sind sehr wichtig.



Beeil dich

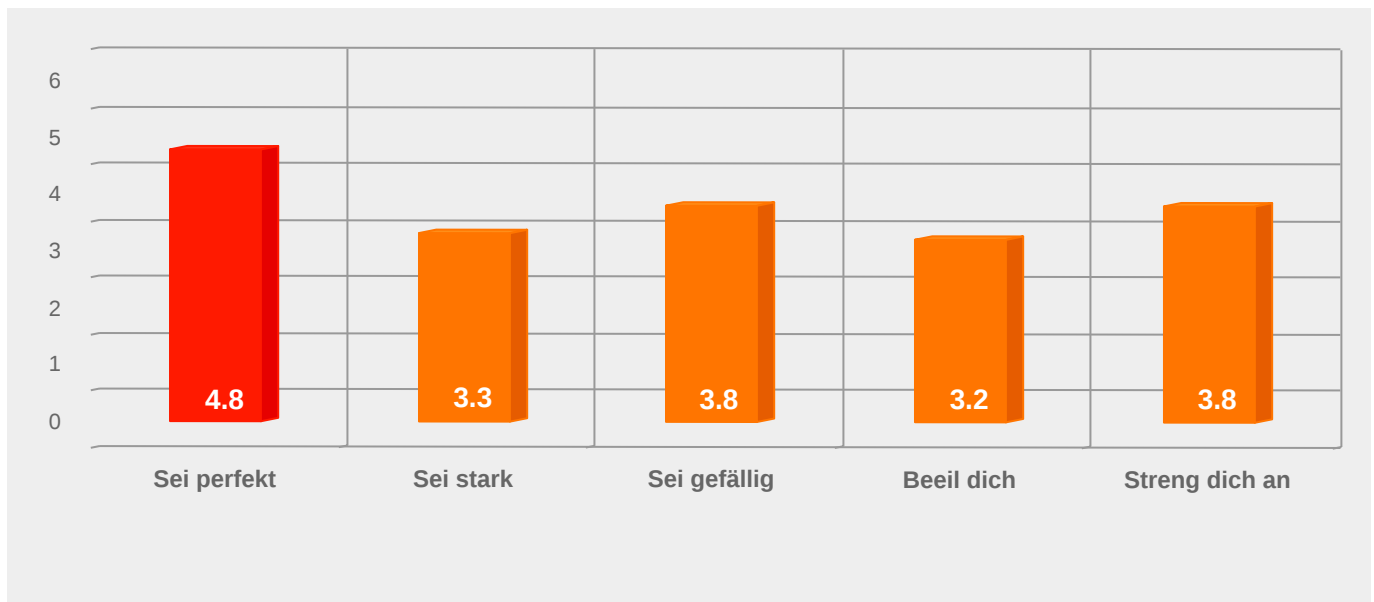
Ständig in Bewegung sein und dauernd beschäftigt. Gerne mehrere Dinge gleichzeitig tun. Schnell sein, Motor sein, Dinge voranbringen, keine Zeit verschwenden!



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



Sei perfekt

Ihnen wäre es am liebsten, wenn alles jederzeit perfekt wäre! Daher unternehmen Sie auch besondere Anstrengungen, um Perfektion zu erreichen. Sie streben immer und überall nach Vollkommenheit und Makellosigkeit – auch wenn das vielleicht gar nicht gefordert ist oder Zeit kostet. Perfektion treibt Sie an und verstärkt Ihren Stress.

Sei stark

Bei manchen Menschen oder in manchen Situationen haben Sie schon den Drang, stark zu sein oder zumindest Stärke zu demonstrieren und sich keine Schwäche anmerken zu lassen. Sie könnten dabei auch unbewusst die ein oder andere eigene Grenze überschreiten und sich dadurch mehr stressen als nötig.

Sei gefällig

In manchen Situationen oder bei manchen Menschen ist es Ihnen wichtig, sich gefällig zu verhalten und beliebt zu sein. Dann springt der Sei gefällig!-Antreiber an. Sie sagen oder tun dann Dinge, die die anderen gerne hören oder sehen möchten. Sie passen sich den Erwartungen oder Meinungen der anderen an. Dies löst manchmal Stress aus.

Beeil dich

Im Großen und Ganzen fühlen Sie sich nicht gehetzt. Manchmal kann es Ihnen allerdings gar nicht schnell genug gehen. Dann geraten Sie in Eile, hetzen sich, unterbrechen zu langsame Kollegen, drängeln oder laufen im Stehschritt zum nächsten Termin o.ä.

Streng dich an

In manchen Lebenslagen meldet sich der Streng dich an!-Antreiber in Ihnen zu Wort und fordert mehr Leistung, Anstrengung, Einsatz o.ä. Getreu dem Motto: „Ohne Fleiß keinen Preis!“ können Sie auch schon mal an Ihre Grenze gehen. Und das erwarten Sie auch von anderen.

5. Sinnhaftigkeit

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 Sinnhaftigkeit erlebt wird.



Sinnvolle Tätigkeit

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.



Arbeit im sozialen Kontext

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 Geschäftspartnern und im Team akzeptiert werden, fördert das Sinnerleben bei der Arbeit.



Akzeptanz von Unveränderlichem

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



Sinndifferenz

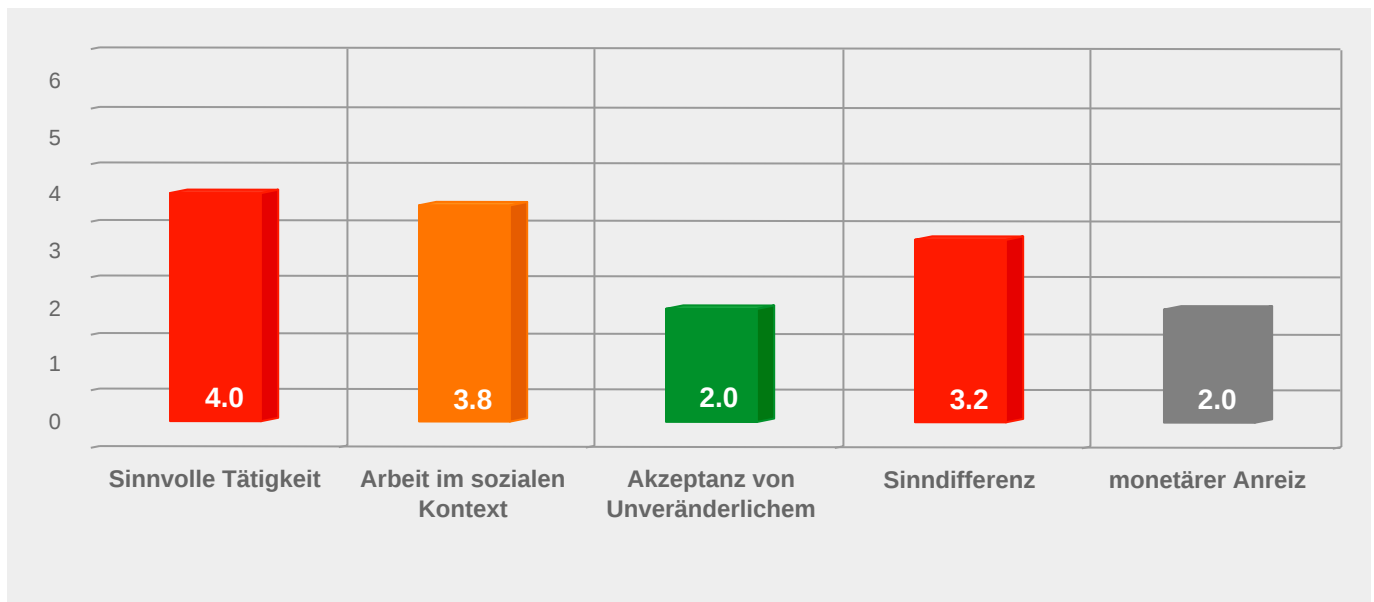
Wenn die Differenz zwischen Sollvorstellung und täglich erlebten bei der Arbeit zu groß wird, kommt es zu einer sogenannten Sinnhaftigkeit, die die Motivation senken kann.



monetärer Anreiz

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

5. Sinnhaftigkeit



Sinnvolle Tätigkeit

Ihre berufliche Tätigkeit empfinden Sie nicht als besonders sinnvoll – der Arbeitsinhalt erfüllt Sie nicht besonders. Vielleicht wollten Sie auch immer etwas anderes werden? Im Moment hadern Sie auf jeden Fall etwas, ob Sie die richtige Person für diesen Job sind.

Arbeit im sozialen Kontext

Mit manchen Kollegen gibt es vielleicht Schwierigkeiten oder Spannungen, mit manchen fühlen Sie sich wohl. Insgesamt schätzen Sie den sozialen Kontext Ihrer Arbeit nicht ganz unbelastet ein. Das Teamklima ist durchwachsen.

Akzeptanz von Unveränderlichem

Unveränderliche, negative Situationen oder Gegebenheiten können Sie schnell akzeptieren, in Bestehendes integrieren und abhaken. Kein langes Hadern oder Zaudern, auch wenn Sie es sich vielleicht anders gewünscht hätten. Und wer weiß, vielleicht ziehen Sie ja sogar aus dem Negativen im Nachhinein den größten Nutzen oder Sinn?

Sinndifferenz

Sie erleben große Abweichungen zwischen dem Ideal Ihrer Tätigkeit und der tatsächlichen Ist-Situation, was Sie zunehmend frustriert. Von Ihnen eingebrachte Verbesserungsvorschläge (zu Abläufen, Prozessen, Vorgehensweisen o.ä.) werden nicht gehört oder berücksichtigt, was sich negativ auf Ihre Motivation auswirkt.

monetärer Anreiz

Ihr monetärer Anreiz ist nicht sehr hoch. Mehr Geld zu bekommen für die erbrachten Leistungen würde Sie nicht zusätzlich motivieren – und schon gar nicht, wenn darunter der Inhalt oder der Spaß leiden würde.

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.



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 Mitarbeiter & Kollegen

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



Perspektiven und Förderung im Unternehmen

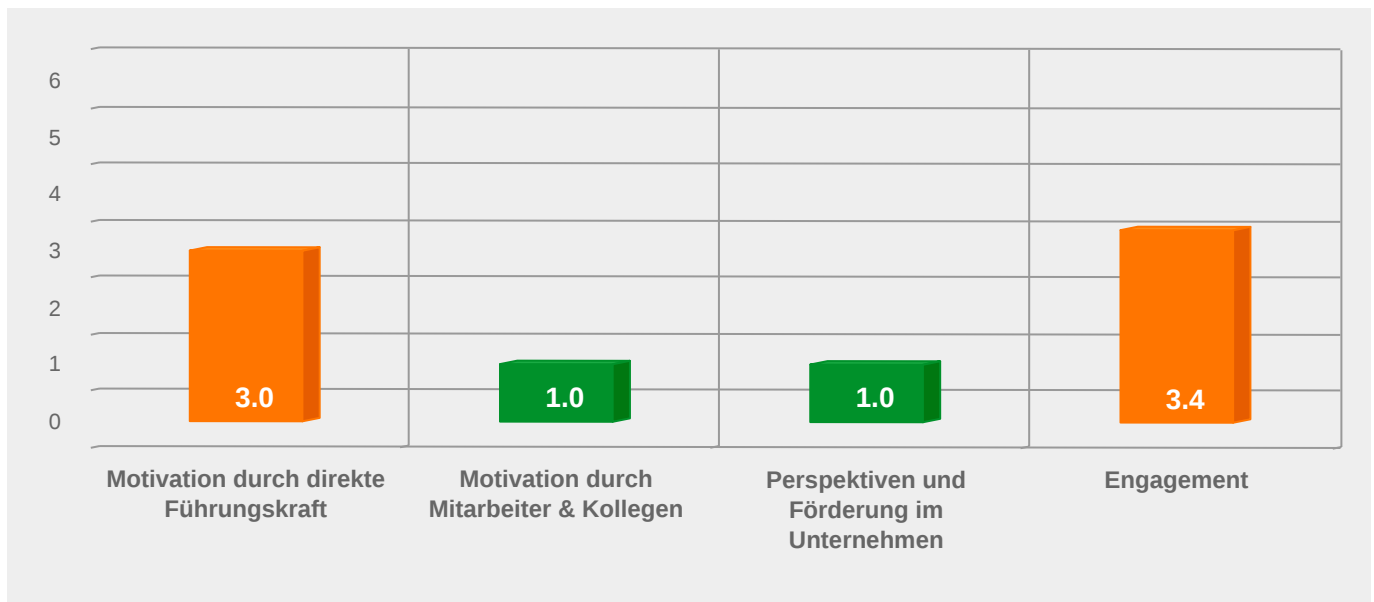
Wie stark fühle ich mich durch das Unternehmen oder den Personalbereich gefördert und unterstützt? Gibt es Entwicklungsperspektiven im Unternehmen?



Engagement

Die Dimension Engagement beschreibt die Identifikation eines Mitarbeiters mit wesentlichen Rahmenbedingungen seines Unternehmens. Je höher die Identifikation, desto stärker engagiert man sich dafür. Engagement beeinflusst aber auch ganz wesentlich die Wirkung von Stressoren, denn je mehr ich mich mit meinem Unternehmen identifiziere, desto geringer sind akute Stressreaktionen und langfristige Stressfolgen.

6. Motivation & Engagement



Motivation durch direkte Führungskraft

Sie sind mit der Zusammenarbeit mit Ihrer direkten Führungskraft grundsätzlich zufrieden – es gibt jedoch Aspekte, die Sie sich momentan anders wünschen würden. Was würde Sie noch mehr motivieren?

Motivation durch Mitarbeiter & Kollegen

Sie werden durch die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen / Mitarbeitern motiviert und erleben sie durchweg als positiv. Wahrscheinlich ist das Teamklima unterstützend und motivierend.

Perspektiven und Förderung im Unternehmen

Sie erleben die Perspektive und Förderungsmöglichkeiten im Unternehmen als motivierend und wertvoll. Sie können sich beruflich im Unternehmen weiterentwickeln. Von der Personalabteilung gibt es zielführende und interessante Weiterbildungsangebote. Ihre Wünsche können berücksichtigt werden.

Engagement

Sie identifizieren sich nicht sonderlich stark mit Ihrem Arbeitgeber. Das kann entweder daran liegen, dass Ihnen momentan etwas nicht gefällt, Sie belastet, demotiviert, oder daran, dass Sie das aus Prinzip nicht tun.

7.1 Bewältigungsfaktoren - Coping

Jeder Mensch verfügt über psychische Abwehrmechanismen, die es ihm ermöglichen, alltägliche Belastungen abzufedern, so dass diese nicht ungebremste Wirkung entfalten können und einen nicht schädigen. Diese Abwehrmechanismen kann man als psychische Widerstände betrachten, die unterschiedlich effektiv, unterschiedlich häufig vorhanden und auch bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

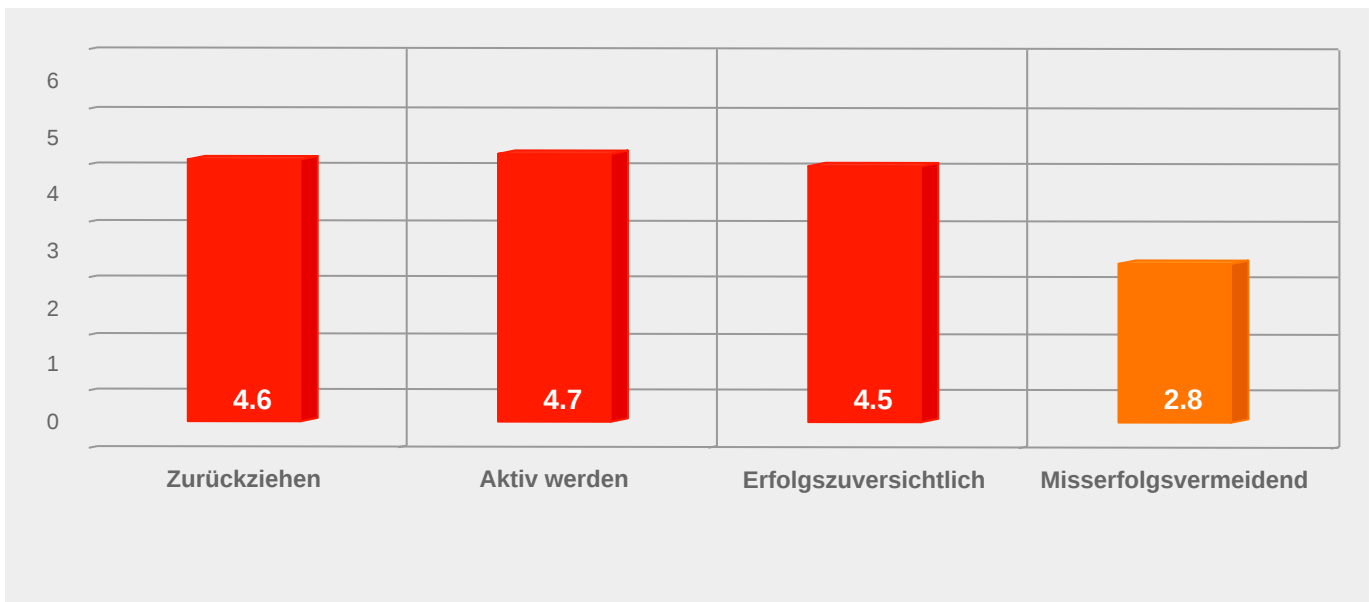
Zu den bedeutendsten Mechanismen gegen langfristige Stressfolgen zählen die beiden Resilienzfaktoren Lebenszufriedenheit und soziale Unterstützung. Arbeitsbedingungen werden somit oftmals gar nicht erst zur Belastung, wenn man sich in seinem Leben fest verankert sieht. Sei es durch eine Grundzufriedenheit mit dem eigenen Leben und der gegenwärtigen privaten und beruflichen Situation, oder aber auch dadurch, dass man im Privatleben Menschen hat, auf die man sich verlassen kann und die einem Halt geben. Dazu zählt die eigene Familie, aber auch Freunde. Diese beiden Säulen helfen einem, potentielle Stressoren im Alltag gelassener zu sehen, so dass sie gar nicht erst zu langfristigen Belastungen werden.

Coping

Bei Coping handelt es sich ebenfalls um Bewältigungsstrategien – also Möglichkeiten, aktiv mit Belastungen umzugehen. Je vielfältiger das Repertoire an Techniken ist, über das man verfügt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsbedingungen nicht zur Belastung werden oder in einer Burnoutspirale münden.

- Zurückziehen
- Aktiv werden
- Erfolgsoversichtlich
- Misserfolgsvermeidend

7.1 Bewältigungsfaktoren - Coping



Zurückziehen

Sich aus emotional aufgeladenen oder belastenden Situationen zurückzuziehen, haben Sie noch nicht als Bewältigungsstrategie für sich erkannt. Entweder Sie tun das so gut wie nie oder Sie tun das zu stark, so dass dann sehr lange kein Rankommen mehr an Sie ist. Die Anwendung des geordneten Rückzugs und dann wieder in Kontaktretens als Strategie gelingt jedenfalls momentan nicht sehr gut.

Aktiv werden

Direkt aktiv werden und handeln, fällt Ihnen angesichts von Stresssituationen extrem schwer. Sich unmittelbar zur Wehr setzen, ins (Stress-)Geschehen eingreifen, Stopp sagen oder Maßnahmen einleiten, ist Ihnen nur selten möglich. Diese Bewältigungsstrategie steht Ihnen momentan noch zu wenig zur Verfügung.

Erfolgszuversichtlich

Sie sind grundsätzlich oder momentan nicht besonders erfolgszuversichtlich. Dafür sind Sie vielleicht auch schon zu oft gescheitert oder Sie trauen sich den Erfolg einfach nicht zu. Optimismus gehört nicht zu Ihren Stärken. Die überzeugt erfolgszuversichtliche Herangehensweise an ein Projekt gelingt Ihnen als Bewältigungsstrategie noch zu wenig.

Misserfolgsvermeidend

Bei manchen Themen oder Aufgaben möchten Sie unbedingt den Misserfolg vermeiden und unternehmen daher zusätzliche Anstrengungen, um das Risiko des Scheiterns zu minimieren. Denn ein Scheitern würde Sie hart treffen. Bei anderen Themen oder Aufgaben gehen Sie mehr Risiko ein, ohne dass es Sie zusätzlich belastet.

7.2 Bewältigungsfaktoren - Resilienz

Jeder Mensch verfügt über psychische Abwehrmechanismen, die es ihm ermöglichen, alltägliche Belastungen abzufedern, so dass diese nicht ungebremste Wirkung entfalten können und einen nicht schädigen. Diese Abwehrmechanismen kann man als psychische Widerstände betrachten, die unterschiedlich effektiv, unterschiedlich häufig vorhanden und auch bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Zu den bedeutendsten Mechanismen gegen langfristige Stressfolgen zählen die beiden Resilienzfaktoren Lebenszufriedenheit und soziale Unterstützung. Arbeitsbedingungen werden somit oftmals gar nicht erst zur Belastung, wenn man sich in seinem Leben fest verankert sieht. Sei es durch eine Grundzufriedenheit mit dem eigenen Leben und der gegenwärtigen privaten und beruflichen Situation, oder aber auch dadurch, dass man im Privatleben Menschen hat, auf die man sich verlassen kann und die einem Halt geben. Dazu zählt die eigene Familie, aber auch Freunde. Diese beiden Säulen helfen einem, potentielle Stressoren im Alltag gelassener zu sehen, so dass sie gar nicht erst zu langfristigen Belastungen werden.



Lebenszufriedenheit

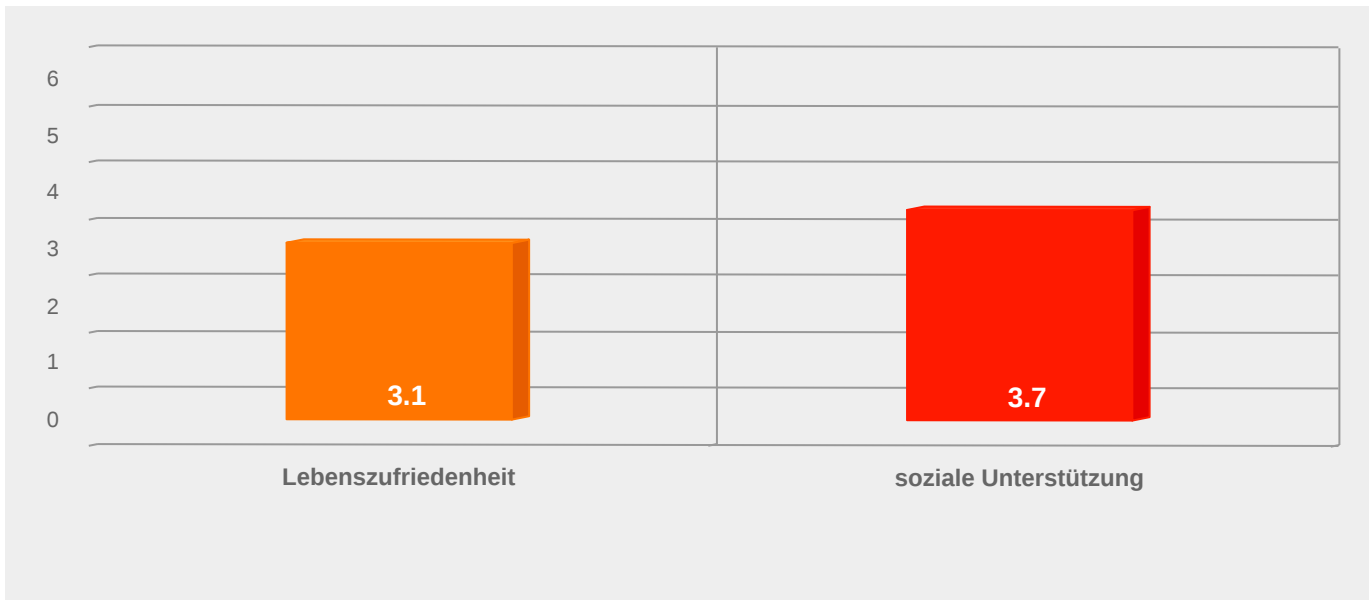
Generelle Zufriedenheit mit dem Leben, das man sich eingerichtet hat. Man empfindet eine hohe Lebensqualität und zeigt eine Grundgelassenheit im Umgang mit auftauchenden Herausforderungen und Belastungen. Optimistischer Blick in die Zukunft. Dadurch eine hohe psychische Widerstandskraft im Umgang mit belastenden Arbeitsbedingungen.



soziale Unterstützung

Für den Menschen als soziales Wesen sind angenehme Kontakte mit anderen Menschen ein wesentlicher Bestandteil des Wohlbefindens. Diese soziale Unterstützung wirkt als Puffer gegen Belastungsfaktoren bzw. Stressoren, da es einem bei guten Beziehungen zu anderen leichter fällt, gemeinsam Ziele anzugehen, Hilfe nachzufragen oder Belastungen zu besprechen und sie dadurch neu einzuordnen.

7.2 Bewältigungsfaktoren - Resilienz



Lebenszufriedenheit

Mit manchen Teilen Ihres Lebens sind Sie zufrieden, mit manchen eher weniger. Vielleicht bereuen Sie manch eine Entscheidung oder es gibt einfach momentan Dinge, die besser laufen könnten, oder Lebensbereiche, die Sie sehr fordern. Lebenszufriedenheit ist ein wichtiger Resilienzfaktor, der uns so manchen Stress abfedern lässt.

soziale Unterstützung

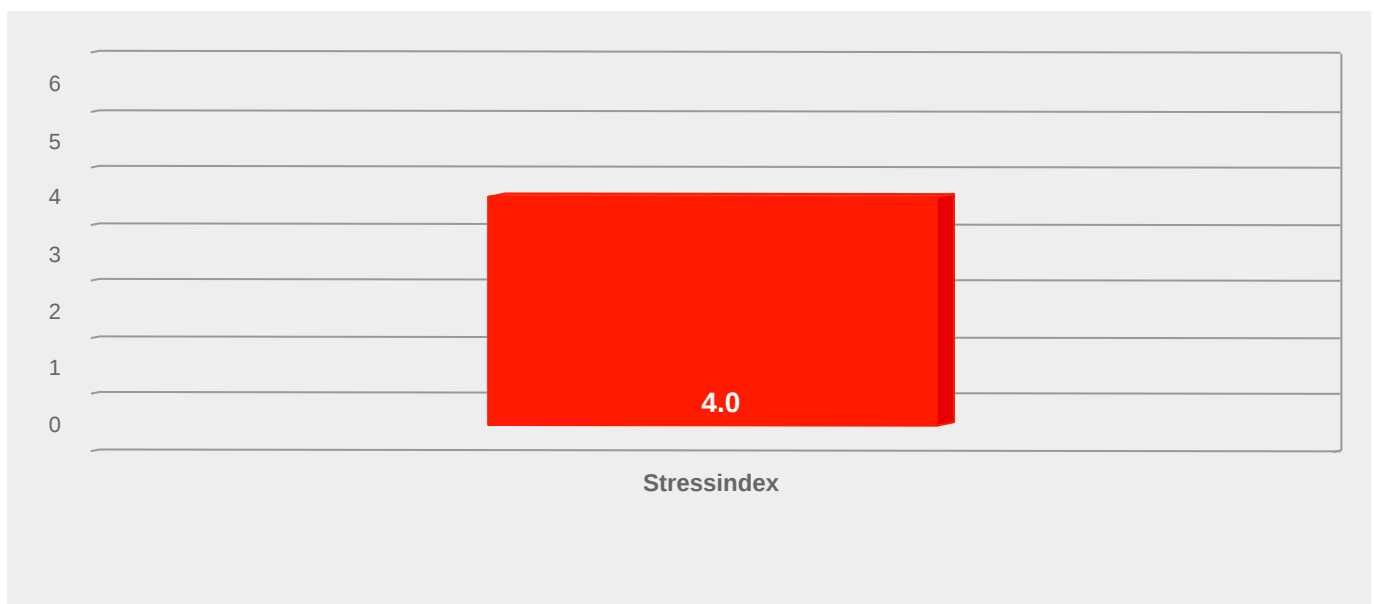
Im Moment erfahren Sie nur wenig soziale Unterstützung. Vielleicht würden Sie sich diese in einer anderen Form oder von mehr Menschen in Ihrem Umfeld wünschen. Sie fühlen sich vielleicht manchmal einsam. Soziale Unterstützung ist besonders in schwierigen Zeiten ein wichtiger Resilienzfaktor. Sie haben es verdient! Wie können Sie wieder für mehr Unterstützung sorgen?

8. Stressindex / Burnout

Burnout ist eine individuelle Reaktion auf berufliche (oder private) Anforderungen. Man kann jedoch zwei Reaktionskomponenten unterscheiden: 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.

Stressindex

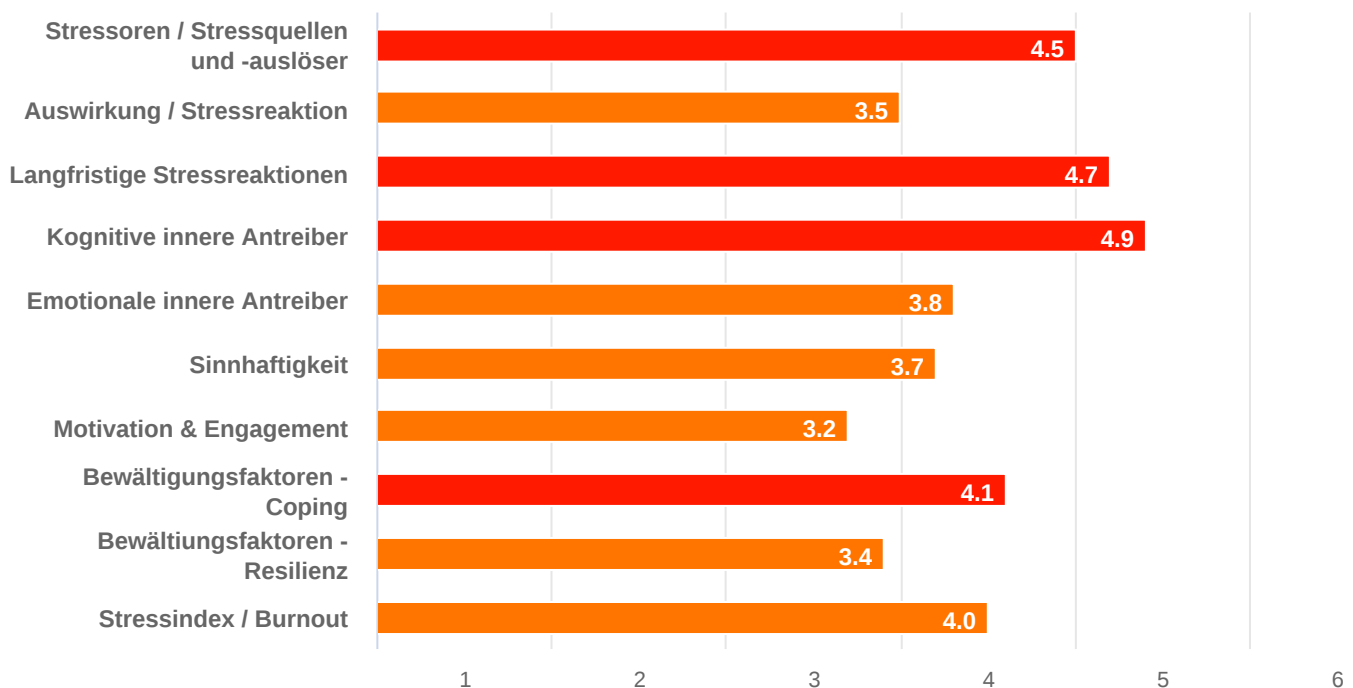


Stressindex

Ihr Stressindex ist hoch. Dies stellt in RELIEF by SCHEELEN eine Verdachtsdiagnose auf einen akuten Burnoutprozess dar. Nehmen Sie dieses Ergebnis bitte ernst und nehmen Sie zeitnah weiterführende medizinisch-therapeutische Hilfe in Anspruch. Ihr RELIEF-Berater unterstützt Sie gerne – bei der Höhe der Ausprägung sollten Sie jedoch zusätzlich medizinische und/oder therapeutische Hilfe hinzuziehen. Das ist wichtig, um zielgerichtet, effizient und effektiv den Stressprozess zu stoppen. Jetzt. Damit Sie gesund bleiben.

Zusammenfassung

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



- keine Veränderung
- Veränderung empfohlen
- Veränderung dringend empfohlen

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.