

Methoden gegen Mitarbeiterstress

Sportliche Aktivitäten fördern die Teamentwicklung und beugen Stress vor. Aber auch Führungskräfte tragen durch ihre Kommunikation Verantwortung.

Nicht nur die Schnelllebigkeit unserer Zeit macht sich am Arbeitsplatz bemerkbar, auch neue Anforderungen durch neue technische Geräte erfordern Maßnahmen, durch die der Umgang damit besser bewältigt und erleichtert wird. Führungskräfte von heute wissen, dass es bei solchen Hilfestellungen für das Personal nicht alleine um menschliche Zuwendung geht. Auch wirtschaftliche Aspekte spielen bei Prophylaxemaßnahmen eine Rolle: Sinnvolle Interventionen vermeiden Fehlzeiten und sparen dem Betrieb bares Geld. Denn: Phänomene wie Stress, Überlastung und Burnout sind heute nicht mehr ausschließlich in den Führungsetagen angesiedelt. Auch der Arbeiter in der Produktion bekommt es mit immer neuen Anforderungen zu tun, die Schnelligkeit und Flexibilität erfordern.

In den verschiedenen Stufen der Firmenhierarchie haben die Menschen jedoch mit unterschiedlichen Problemen zu kämpfen. Damit eine Gesundheitsprävention effektiv ist, muss sie deshalb individuell auf die einzelnen Gruppen zugeschnitten werden. Praktisch sollte sich das in speziellen Maßnahmen zeigen. Doch auch psychologisch gesehen ist dies von Bedeutung, denn Stressprophylaxe kann nur im persönlichen Miteinander funktionieren. Die Mitarbeiter werden erst dann zu Eigeninitiative und engagierter Mitwirkung motiviert, wenn sie sich in die Maßnahmen eingebunden fühlen. Patentrezepte für jeden beliebigen Arbeitsplatz gibt es dabei nicht. Die Flexibilität, die Arbeitgeber heutzutage von ihren Mitarbeitern verlangen, wird im Gegenzug auch von ihm selbst erwartet.

Sportliche Präventionsmaßnahmen

Neben der Individualität der einzelnen Maßnahmen ist die Gemeinsamkeit innerhalb der Belegschaft ein Aspekt, den Führungskräfte in der Prävention für sich nutzen können. Eine Stärkung des Gemeinschaftssinns verbessert nicht nur das Betriebsklima insgesamt, sondern auch die Solidarität unter den Mitarbeitern. Ein gemeinsamer Nenner im Bereich der Prävention ist die sportliche Betätigung. Bewegung ist für den Mitarbeiter genauso gesund wie für Führungskräfte, hier finden sich Ansätze für etagenübergreifende Angebote:

Betriebssport

Bewegung in der Gemeinschaft macht allen Beteiligten mehr Spaß. Die Teilnehmer können sich gegenseitig motivieren, am Ball zu bleiben.

Betriebssportfeste

Lockere Zusammenkünfte und die dabei auftretende Geselligkeit stärken die Corporate Identity. Sportliches Kräfteressen in der Freizeit kann helfen, Konkurrenzsituationen im Alltag auszugleichen.

Aktive Pausen

Wichtig ist auch eine aktive Pausengestaltung. Je nach Bedarf absolvieren die Mitarbeiter beispielsweise Entspannungsübungen oder Rückentrainings. Nach der kurzen Arbeitsunterbrechung mit gesundheitlichem Mehrwert steigt die Motivation für die tägliche Arbeit.

Kooperationen

Nicht alle Firmen verfügen über Räumlichkeiten für sportliche Angebote. Daher kann es sich

lohnen, mit externen Fitnessstudios oder auch Sportvereinen zusammenzuarbeiten, die zahlreiche Angebote bereithalten.

Rückenschulen

Der Rücken ist bei besonders vielen Tätigkeiten ungünstigen und einseitigen Belastungen ausgesetzt. Deshalb ist die Rückenschule eine der wichtigsten Präventionsmaßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Sportliche Aktivitäten fördern Konfliktfähigkeit

Sportliche Angebote können auch bei Maßnahmen zur Teamentwicklung und als Hilfestellung bei der Integration neuer Mitarbeiter in bestehende Arbeitsgruppen hilfreich sein.

Gemeinschaftliche sportliche Aktivitäten fördern nicht nur die körperliche Gesundheit jedes Einzelnen, sondern auch die positive Gruppendynamik im Team. Bewegung ist also nicht nur eine Möglichkeit zur Gesundheitsprävention über alle Firmenetagen hinweg, sondern beugt auch zwischenmenschlichen Konflikten am Arbeitsplatz vor.

Wer aktiv Sport treibt ist ausgeglichener und kann dadurch besser mit strittigen Situationen umgehen. Wenn eine Gruppe gemeinsam Sport treibt, wird nicht nur die Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit aufgelockert, die gemeinsame Aktivität hilft auch betriebsinterne Konflikte zu entschärfen. Den Mitarbeitern sportliche Angebote zu machen gehört zu einem ganzheitlichen Ansatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der einen dynamischen Prozess mit vielen Vorteilen in Gang setzt.

Menschen lassen sich am ehesten motivieren, wenn man individuell auf ihre persönlichen Bedürfnisse eingeht. In der betrieblichen Gesundheitsprävention ist das aber weder möglich noch notwendig. Innerhalb eines Arbeitsbereichs haben die einzelnen Mitarbeiter in der Regel die gleichen Probleme und so auch einen identischen Präventionsbedarf. Bei gemeinschaftlichen Maßnahmen können sich die Initiatoren die Gruppenbindung in einer Abteilung zunutze machen.

Was die Bereiche Gesundheit im Betrieb, Stressvermeidung und Burnout-Prophylaxe angeht, so trifft das besonders auf das Problem Mobbing zu. Mobbing steht für einen lange währenden, ungesunden Prozess in der betroffenen Abteilung. Es ist verantwortlich für gesundheitsbedingte Fehlzeiten, Überlastungssituationen oder gar längeren Totalausfall aufgrund von Burnout.

Gute Kommunikation gegen Mobbing

Die oberste Prämisse im Kampf gegen Mobbing sollte Kommunikation heißen. Eine Führungskraft, die eine gute Kommunikation mit ihren Mitarbeitern pflegt, wird die frühen Anzeichen eines beginnenden Mobbings viel eher wahrnehmen und leichter intervenieren können als zu einem späteren Zeitpunkt, wenn sich bereits gesundheitliche Einschränkungen bemerkbar machen. Auch hier ist die Prävention somit nicht nur auf der menschlichen Ebene erwünscht, sondern stellt auch einen wirtschaftlichen Faktor dar.

Um eine gute Kommunikation zwischen Kollegen und auch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft zu gewährleisten, sollten einige einfache Kommunikationsabläufe verinnerlicht werden: Zum einen ist es wichtig, seinem Gegenüber zuzuhören. Ein aktives Zuhören zeichnet sich zum Beispiel durch Rückfragen während des Gesprächs aus, um den Sachverhalt vollends zu erfassen. Des Weiteren sollte man sein Gegenüber nicht früher im Erzählfluss unterbrechen, sondern in Ruhe zu Ende kommen lassen.

Nun kann man den kommunizierten Inhalt kurz in eigenen Worten zusammenfassen um sicherzustellen, alles richtig verstanden zu haben. Es ist durchaus sinnvoll, auch die

Aufmerksamkeit des Gesprächspartners einzufordern, falls dieser nicht zuzuhören scheint. Ebenso wichtig ist es, die Meinung seines Gegenübers zum Gesprächsgegenstand einzuholen. Mit einem einfachen „Was meinen Sie dazu?“ wird dem Kommunikationspartner Interesse an seiner Sicht der Dinge signalisiert.

Herrscht in einer Abteilung ein gutes Kommunikationsklima, werden dadurch auch sogenannte Whistleblower gefördert. Das sind Mitarbeiter, die sich in Konfliktsituationen trauen, ihren Vorgesetzten Probleme zu schildern, von denen dieser sonst erst zu einem späteren Zeitpunkt erfahren hätte. An für sich werden Whistleblower oft als Petzen geschmäht, doch können sie innerhalb verkrusteter hierarchischer Strukturen eines Unternehmens aus der Mitte der Belegschaft wertvolle Hinweisgeber für die Führungsetage sein. Von dort aus können bei Konflikten dann frühzeitige Präventionsmaßnahmen eingeleitet und so Schlimmeres verhindert werden.



Die praxiserfahrenen humanfirst Berater erarbeiten mit Ihnen zusammen ein bedürfnisgerechtes Massnahmenkonzept und setzen dieses gemäss Ihren Wünschen situativ um. So, dass in Ihrer Firma mit weniger Stress bessere Resultate erreicht werden können.