



Studienleistung

in Modul 7

Fachbeitrag zu dem Thema:

Stress in der Arbeitswelt vermeiden – Aufgabe der Leitung?

Name: Michelle Sasse

Matrikelnummer: 7009002

Kontakt: michelle.sasse@stud.hs-emden-leer.de

Dozent: Prof. Dr. Knut Tielking

Studiengang: Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext Sozialer Kohäsion
(M.A.)

Abgabedatum: 09.12.2019



Stress in der Arbeitswelt vermeiden – Aufgabe der Leitung?

Michelle Sasse, Master Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext Sozialer Kohäsion, Hochschule Emden/Leer

In diesem Fachbeitrag soll aufgezeigt werden, was mit dem Begriff Stress gemeint ist und welche Möglichkeiten Führungskräfte haben, um diesen im Unternehmen zu reduzieren. Der Ausdruck Stress steht für eine körperliche und seelische Reaktion auf eine belastende Situation im privaten oder beruflichen Leben (vgl. Kaluza 2014: S. 4). Die Auslöser von Stress werden Stressoren genannt und sind individuell. Demnach ist das Stressempfinden von Person zu Person unterschiedlich (vgl. ebd.: S. 7). Mögliche Stressauslöser bei der Arbeit sind zum Beispiel: andauernder Zeitdruck, Überforderungen, hohe Eigenverantwortung, Spannungen im Team oder Konkurrenzkampf (vgl. ebd.: S. 8). „Europaweite Befragungen haben ergeben, dass fast jeder dritte Beschäftigte von arbeitsbedingtem Stress betroffen ist.“ (ebd.: S.4) Ein Beispiel ist das Gallup-Institut, welches seit 2001 die emotionale Mitarbeiter*innenbindung in einem Unternehmen untersucht. Herausgefunden wurde, dass sich viele Führungskräfte nicht auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellen (Nink 2017: S. 50). Demnach machen 70 Prozent der Beschäftigten „lediglich Dienst nach Vorschrift“ (ebd.) und jede sechste Person möchte kündigen. Ein guter Führungsstil ist dabei grundlegend für „das Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen“ (ebd.). Des Weiteren ist bewiesen, dass Stress ein hohes Risiko für die Gesundheit darstellt und die damit verbundenen Fehlzeiten bei der Arbeit sowie die Fluktuationsrate erhöht. Die Stressbelastungen im Unternehmen stehen in Verbindung mit den Krankmeldungen und machen 50 bis 60 Prozent aus (vgl. Kaluza 2014: S. 4). Zu den gesundheitlichen Folgen zählen „Nervosität, Reizbarkeit und Konzentrationsmängel sowie Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Herzbeschwerden.“ (ebd.: S. 7) Doch was können Führungskräfte tun, damit ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weniger gestresst sind?

Im Folgenden werden drei Möglichkeiten beschrieben, wie der Stress von Mitarbeiter*innen reduziert werden kann:

1. Motivation steigern.
2. Stressbewältigung und Gesundheitsprävention zum Thema machen.
3. Work-Life-Balance und Mitarbeiter*innengespräche.

Es gibt viele Möglichkeiten, um die Motivation der Mitarbeiter*innen zu fördern (vgl. Lehky 2011: S. 178). Dazu gehört die vollwertige Anerkennung und Lob für die geleistete Arbeit sowie Gehaltserhöhungen oder Prämien. Darüber hinaus sollte die Zusammenarbeit und das soziale Miteinander des Teams gestärkt werden. Auch die Familienfreundlichkeit eines Betriebs, also die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, spielt eine wichtige Rolle. Ein weiteres Kriterium ist die Absprache und Kommunikation zwischen dem Team und der Führungskraft sowie die Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen (vgl. ebd.). Des Weiteren sollten die Themen Stressbewältigung und Gesundheitsprävention im Unternehmen präsent sein (vgl. ebd.: S. 180). Dazu könnten folgende Angebote Mitarbeiter*innen angetragen werden: Betriebssport (z. B. Lauftreff), Entspannungskurse (z. B. progressive Muskelentspannung, Yoga) oder themenbasierte Seminare und Workshops. Vor allem sollten diese Angebote nach den Interessen und Vorstellungen des Teams angepasst werden. Darüber hinaus gerät das Thema psychische und physische Gesundheit beziehungsweise das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen in einem Arbeitsalltag schnell aus dem Blickfeld der Führungskräfte (vgl. ebd.). Deswegen sind Mitarbeiter*innengespräche sehr wichtig. Vor allem das „Thema Work-Life-Balance“ (ebd.) sollte mit in die Gespräche einbezogen werden. Dazu könnten folgende Fragen gestellt werden: Wie zufrieden sind Sie mit den Pausenstrukturen und Ihren Arbeitszeiten? Benötigen Sie Unterstützung? Können Sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren? (vgl. ebd.) „Eine gelungene Balance von Arbeit und Leben fördert das Wohlbefinden und beugt damit möglichem Stress vor. Ein Ungleichgewicht hingegen beeinträchtigt die Lebensqualität und kann überdies auch die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit senken.“ (Keller 2014: S. 800) Abschließend kann gesagt werden, dass ein guter Führungsstil den Stresslevel der Mitarbeiter*innen erheblich senken kann (vgl. Nink 2017: S. 50).

Literatur

- Kaluza, G. (2014): Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg
- Keller, B. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Myers, D.G. (Hrsg.): Psychologie. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg, S. 785–829
- Lehky, M. (2011): Leadership 2.0. Wie Führungskräfte die neuen Herausforderungen im Zeitalter von Smartphone, Burn-out & Co managen. Campus Verlag GmbH. Frankfurt am Main.
- Nink, M. (2017): Gute Mitarbeiter verdienen gute Chefs. In: Die Bank. Heft 05/2017, S. 50–55

Eidesstaatliche Erklärung

Michelle Sasse (7009002)

Thema: Stress in der Arbeitswelt vermeiden – Aufgabe der Leitung?

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Arbeit selbstständig und außer den angegebenen keine weiteren Hilfsmittel hinzugezogen wurden. Wörtlich übernommene Formulierungen sind in Anführungsstriche gesetzt und somit als Zitat gekennzeichnet. Überlegungen und Aussagen, die nicht von mir stammen, sind mit Quellenangabe versehen. Mir ist bewusst, dass die Hausarbeit als „nicht bestanden“ gilt, wenn Textpassagen wörtlich übernommen wurden, ohne sie als Zitate zu kennzeichnen.

Emden, den 09.12.2019

Michelle Sasse