



Nikolina Salvaggio

fitmedi Akademie für freie Gesundheitsberufe | fitmedi Institut für Stressmanagement & Kompetenztraining

Nikolina Salvaggio ist Trainerin, Gründerin & Leiterin der fitmedi Akademie für freie Gesundheitsberufe und des fitmedi Instituts für Stressmanagement & Kompetenztraining. Mit ihrem Hintergrund als diplomierte Wirtschaftsjuristin – Schwerpunkte: Unternehmensmanagement sowie Recht & Management des Gesundheitswesens – und dem Studium M.A. Erwachsenenbildung ist sie in der Lage, auch komplexe Sachverhalte leicht verständlich und mit Bezug zu Beruf und Privatleben zu vermitteln.

Die fitmedi Akademie bietet Aus- und Fortbildung von Trainern, Coachs, Seminar- und Kursleitern im Bereich: Persönlichkeitsentwicklung und Förderung der Gesundheit in den Bereichen: Bewegung, Entspannung und Stressreduktion sowie Ernährung und mentaler Stärke.

Das fitmedi Institut für Stressmanagement & Kompetenztraining widmet sich der Organisations- und Personalentwicklung, insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheit und Kompetenz. Nikolina Salvaggio und ihr Referenten-Team geben Inhouse Seminare, Trainings und Coachings und unterstützen in den Unternehmen die Führungskräfte und Mitarbeiter.

Nikolina Salvaggio, die Expertin für Stressmanagement und Mentaltraining, zeichnet sich u.a. aus durch: Fachwissen und Erfahrung, Herzlichkeit und Authentizität. Freuen Sie sich auf Lernarrangements, die selbstorganisiertes Lernen fördern und echte Kompetenzentwicklung ermöglichen.

www.fitmedi-akademie.de
www.fitmedi-stressmanagement.de

Urteil: Lebenslänglich Stress

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – durch die Erhaltung, Förderung und Entwicklung der individuellen Stressbewältigungskompetenz

Das Urteil lautet „lebenslänglich“ Stress – Wie kann man da seine Leistungsfähigkeit erhalten?

Begriffe wie Burnout und Boreout tauchen immer häufiger in den Medien auf, Work-Life-Balance ist in aller Munde. Burnout und Boreout und was kommt dann?

Wird es mich auch erwischen, und wenn ja wann? Mit 30, 40, 50 oder kann es auch schon im Studium oder sogar schon kurz danach zu Ende sein? Wie geht es denn dann weiter? Kann ich denn schon vorher etwas tun, damit es mich nicht „erwischt“? Fragen über Fragen, die ich an dieser Stelle näher beleuchten möchte, um Ihnen Antworten zu geben.

Viele Arbeitgeber richten ihren Fokus fast ausschließlich auf die fachliche Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter, wobei Querschnitts- bzw. Schlüsselkompetenzen immer wichtiger werden, da das fachliche Wissen nur noch geringe Halbwertszeit hat.

Burnout und die Gefahren von Stress in der Popularitätsfalle

Die häufige Berichterstattung in den Medien und die dadurch erreichte Präsenz in der Öffentlichkeit lässt die Vermutung zu, dass sich schon mehr als ausreichend Unternehmen diesem wichtigen Thema widmen und ihre Mitarbeiter in der Gesunderhaltung unterstützen.

Die Thematik wird trivialisiert und scheint sich m.E. in einer sogenannten Popularitätsfalle zu befinden (vgl. Schaufeli/Enzmann, 1998, S. 185 in Ulich/Wülser, 2012, S. 77).

Immer wieder wird davon berichtet, dass die Unternehmen ihren Beschäftigten Kurse in Achtsamkeit anbieten, ihnen ermöglichen, Entspannungstechniken zu lernen oder gar Yoga zu praktizieren. Dies wird dann unter

den Begriffen „Stressbewältigung“ und „Stressmanagement“ subsumiert und von einigen gern belächelt.

Stressabbau wird mit Entspannung gleichgesetzt und ist in einer Gesellschaft, die von Hyperaktivität gekennzeichnet ist, immer noch nicht von allen als akzeptable Maßnahme zur Prävention von Krankheiten sowie Sicherung der Produktivität von Mitarbeitern angesehen.

Müßiggang wird von den Kollegen nicht selten als Faulheit interpretiert, und schneller als man denkt, ist man zum offiziellen Minderleister ernannt worden.

Behält man jedoch den Leistungsgedanken im Fokus, ist gerade die Kompetenz im Umgang mit Stress eine nutzbringende Ressource, die Mitarbeiter befähigt, auch in turbulenten Zeiten im beruflichen Tätigkeitsfeld professionell zu agieren und ihre Aufgaben mit Engagement und der notwendigen Sorgfalt auszuführen.

Die veränderte Arbeits- und Lebensumwelt fordert uns Menschen heraus

Wir leben in Zeiten zunehmender Leistungsanforderung, Flexibilisierung und Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Rump/Eilers/Wilms, 2011, S. 20), so dass Schlüsselkompetenzen an Bedeutung gewinnen, um professionell auf hohem qualitativem Niveau handeln zu können.

Sowohl Qualität als auch Professionalität sind von zahlreichen Kompetenzen des Einzelnen abhängig. Neben fundiertem fachlichen Wissen spielt hierbei die Reflexionskompetenz eine große Rolle, so wie auch Flexibilität, Mobilität, ständige Lernbereitschaft und Anpassungsfähigkeit wichtige Parameter für den beruflichen Erfolg sind.

Wie kann man nun diese Kompetenzen bei Beschäftigten fördern? Was kann ich selbst tun, um meine Reflexionskompetenz zu schulen? Das multimodale Stressmanagement setzt in diesem Bereich an und fördert die erforderlichen Kompetenzen im Bereich der Stressbewältigung.

Was zeichnet Kompetenzentwicklung aus, bzw. was ist mit dem Begriff Kompetenz in diesem Zusammenhang eigentlich gemeint, fragen Sie sich möglicherweise. Als Kompetenzen werden Fähigkeiten bezeichnet, die uns ermöglichen, kreativ und selbstorganisiert zu denken und zu handeln, insbesondere in den Bereichen

- personale Kompetenzen,
 - sozial-kommunikative Kompetenzen,
 - aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenzen,
 - fachlich-methodische Kompetenzen.
- (Vgl. Erpenbeck/Sauter, 2013, S. 33)

Als fachlich-methodische Kompetenzen verstehen Erpenbeck und Sauter (2013) die Fähigkeiten, das solide fachliche und methodische Wissen, über welches man bereits verfügt, in einer außergewöhnlich kreativen Art und Weise anwenden zu können, sodass auch scheinbar unlösbare Probleme gelöst werden. Fachwissen und Kompetenzen ergänzen sich.

Demnach geht es darum, das Fachwissen insbesondere dann einsetzen zu können und neue Pfade zu beschreiten, wenn es Probleme gibt. Probleme bedeuten im Allgemeinen jedoch auch Stress, da es eine Herausforderung zu bewältigen gilt. Bei einem mittleren Maß an Stress ist ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit möglich (Yerkes & Dodson, 1908, in Litzcke/Schuh, 2007 S. 12). Alles passt offensichtlich zusammen. Unverkennbar ist die Konstitution des Menschen auf Stress ausgelegt und kann diesen dann gut bewältigen, wenn auf Stressphasen, die durch erhöhte Anspannung gekennzeichnet sind, auch Phasen der Entspannung folgen.

Beständig und fortdauernd prasseln Stressauslöser auf uns ein, denen wir nicht ausweichen können, und wer keine geeigneten Handlungsoptionen zur Bewältigung hat, sammelt die Stressoren an und bildet eine Art festes „Stress-Konto“, den Dauerstress. Das eigentliche Problem besteht darin, dass viele Menschen unter chronischem Stress leiden, ohne sich dessen bewusst zu sein. Ihnen fehlen die Regenerationsphasen und auf lange Sicht führt dies zum Leistungsabfall, der zunächst unentdeckt bleibt.

Unter dauerhafter Anspannung jedoch ist es fast undenkbar, Kreativität zu beweisen, da das kognitive Leistungsniveau sinkt. Die höheren kognitiven Funktionen, zu denen Kreativität zählt, fallen zuallererst aus (vgl. Litzcke/Schuh, 2007, S. 24). Stresskompetenz fördert erkennbar die Lernfähigkeit und erhält das kognitive Leistungsniveau.

Stressmanagement als Personalentwicklungsmaßnahme nach dem Prinzip der Selbstwirksamkeit

Der Fokus dieser Entwicklungsmaßnahme sollte auf die Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit gerichtet werden. Viele Menschen denken, sie könnten gegen Stress nichts tun, der Druck kommt ihrer Ansicht nach von außen und sie fühlen sich ihm machtlos ausgeliefert. Das Gefühl der Machtlosigkeit verstärkt nun den Stress noch mehr und eine erfolgreiche Bewältigung rückt so immer weiter in die Ferne.

Mit Selbstwirksamkeit ist in diesem Zusammenhang gemeint, dass man die Fähigkeit besitzt, in einer tatsächlichen (Stress-)Situation aus sich selbst heraus geeignete Handlungsstrategien zu entwickeln und zu nutzen. Eine Selbststeuerung findet statt, wenn bewusste und unbewusste Vorgänge unsere Aufmerksamkeit, Emotionen und Handlungen steuern (vgl. Wunsch, 2013, S.15).

Jeder Einzelne ist daher auch gefordert, die persönliche Lernfähigkeit eigenverantwortlich zu erhalten, um auch in fortgeschrittenen Lebensphasen neue Kenntnisse und Qualifikationen erlangen zu können.

Erhaltung, Förderung und Entwicklung der individuellen Stresskompetenz

Neben der Verantwortung der Unternehmen für die individuelle Entwicklung ihrer Beschäftigten steht die Verantwortung des Einzelnen für seine individuelle Gesundheit und Lern- und Leistungsfähigkeit. Es ist wünschenswert, dass beide Akteure ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas entwickeln.

Wenn immer nur einer versucht, „den Karren aus dem Dreck zu ziehen“, wird es schwierig. Es braucht beide Seiten, die sich engagieren, um zu einem Resultat zu kommen, das alle gleichermaßen zufriedenstellt. In die gleiche Richtung blicken und ein gemeinsames Ziel verfolgen ist eine erfolgreichere Methode, als immer dem anderen den Miesepeter zuzuschieben.

Ehrlich gemeinte Fortbildung oder Augenwischerei?

Betrachten wir ein Beispiel-Unternehmen, in dem es leider nicht optimal läuft.

Nennen wir das Unternehmen einfach einmal „08/15“.

08/15 hat 900 Mitarbeiter und startet die „Tropfen auf den heißen Stein-Aktion“, für welche es ein Stressbewältigungs-Tagesseminar bucht, an dem 12 Mitarbeiter teilnehmen können. Einige Mitarbeiter nehmen daran teil, bemängeln jedoch, dass dies nur Augenwischerei sei, da es nur ein einziges Seminar ist und im Anschluss vermutlich noch mehr Einsatz von ihnen erwartet würde, da sie ja nun gelernt hätten, mit Stress umzugehen.

Im Allgemeinen hält sich die Resonanz auf das Seminar in Grenzen, da sich die Beschäftigten nicht ernst genommen fühlen. Ein Seminar für diese Anzahl der Mitarbeiter sei doch eher eine Aktion der PR- und Marketingabteilung, die nach dem Motto handelt: „Tue Gutes und rede darüber.“

Das Seminar wird folglich fotografiert und anschließend eine Pressemitteilung versendet, in der betont wird, wie sehr man auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen würde.

Die Mitarbeiter fühlen sich nicht ernst genommen und die Verantwortlichen beschwerten sich, dass die Resonanz auf ein doch sehr interessantes und förderliches Seminar so gering ausgefallen ist.

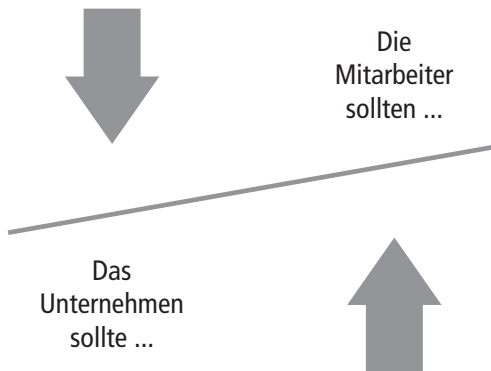


Abbildung: „So funktioniert es nicht!“, eigene Darstellung

Erfolgreiches Stressmanagement fördert und begleitet langfristig

Stressmanagement sollte als Personalentwicklungsmaßnahme mit fachlichen Fortbildungen auf gleicher Ebene stehen und kein Schattendasein im Segment der Gesundheitsförderungsmaßnahmen fristen. Das multimodale Stressmanagement bietet weitaus mehr als ausschließlich Entspannungsverfahren.

Es basiert auf den folgenden drei Säulen:

- Instrumentelles Stressmanagement (z.B. Selbst- und Zeitmanagement; verschiedene Arbeitstechniken, Arbeitsplatzgestaltung etc.)
- Kognitives Stressmanagement (z.B. Mentaltraining, Kommunikationstraining, „Stressbewältigungstraining“, Konfliktraining etc.)
- Palliativ-/Regeneratives Stressmanagement (kurzfristige Methoden zum Stressabbau und Entspannungstraining)

(Vgl. GKV-Spitzenverband, Handlungsleitfaden, 2010)

Ich möchte an dieser Stelle insbesondere das kognitive Stressmanagement näher unter die Lupe nehmen, da es großes Potenzial bietet. Hinter den genannten Trainingsarten befinden sich verschiedene Methoden, die jedoch, unabhängig von der Namensgebung des Trainings selbst, alle Strategien zur Stressbewältigung innehaben können.

Ein gut konzipiertes Stressmanagement-Training bietet als Grundlage einen Einblick in das Thema Stress, damit die Teilnehmenden verstehen, warum bestimmte Methoden und Techniken überhaupt einen positiven Effekt erzeugen können. Wer über ein plausibles Modell zur Entstehung von allgemeinem und individuellem Stress verfügt sowie körperliche, emotionale und mentale Auswirkungen zuordnen kann, ist bereit, sich auf die Erarbeitung und das Training förderlicher Kognitionen zu fokussieren.

Darauf aufbauend werden Folgeseminare zur Vertiefung individuell konzipiert, je nachdem, welche aktuellen Bedürfnisse geäußert werden. Auch sind Coachings denkbar, in welchen individuelle Stressbewältigungsansätze mit der einzelnen Führungskraft oder dem einzelnen Mitarbeiter erarbeitet werden.

Lebensphasen sind von Lebensereignissen geprägt

Wenn sich in bestimmten Lebensphasen kritische Lebensereignisse kumulieren, ist die Unterstützung bei der Selbstregulation der Betroffenen besonders wichtig. Den Lebensereignissen haben Holmes und Rahe Stresspunkte zugeordnet.

Familie und soziales Umfeld		Allgemein	
Tod des Ehegatten	100	Veränderung der finanziellen Situation	38
Scheidung	73	Hervorragende persönliche Leistung	28
Trennung von Ehegatten	65	Änderung der Lebensbedingungen	25
Tod eines engen Familienmitglieds	63	Korrektur von Gewohnheiten	24
Unfall oder Krankheit	53		
Heirat	50	Beruflich	
Kind verlässt das elterliche Heim	29	Fristlose Entlassung – Arbeitslosigkeit	47
Versöhnung mit Ehegatten	45	Pensionierung	45
Erkrankung eines Familienmitglieds	44	Geschäftliche Veränderung	39
Schwangerschaft	40	Änderung des beruflichen Verantwortungsbereichs	29
Sexuelle Schwierigkeiten	39	Probleme mit Vorgesetzten	23
Familienzuwachs	39	Änderung von Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen	20

Tabelle: Stresspunkte und Lebensereignisse
Eigene Auswahl und Zuordnung nach Holmes und Rahe (1967)

Auch positive Ereignisse haben einen Stressfaktor, wie Hochzeit, Versöhnung und hervorragende persönliche Leistung.

In bestimmten Lebensphasen kumulieren kritische Lebensereignisse, und wenn dann noch eine Vielzahl von „Mikrostressoren“ des Alltags hinzukommen, wird es wortwörtlich brenzlich im Sinne des Burnouts. Üblicherweise verfügen wir über genügend Ressourcen, um auch kritische Ereignisse gut zu bewältigen. Wenn wir jedoch schon ein Stress-Konto

* Mikrostressoren, auch „Daily-Hassles“ genannt, sind kleine alltägliche Unannehmlichkeiten und Ärgernisse.

haben, das randvoll ist, und wir uns unserer Ressourcen nicht bewusst sind, werden wir aus der Bahn geworfen, wenn die bisherigen Bewältigungsstrategien versagen.

Die Entwicklung der Stressbewältigungskompetenz sollte daher nicht erst beginnen, wenn diverse Ereignisse eingetreten sind, sondern vielmehr geht es um Sensibilisierung und Prävention, welche die Resilienz im Vorfeld stärken und den Mitarbeiter lebensbegleitend unterstützen.

Um die Lern- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Lebensphasen zu fördern, ist es erforderlich, frühzeitig zu beginnen. Ist das Kind erst in den Brunnen gefallen, muss es mühsam und mit großem Aufwand herausgezogen werden. Sinnvoller ist, dass es erst gar nicht dazu kommt.

Was kann ich mir selbst Gutes tun

Machen Sie sich einen Plan, wann Sie in der kommenden Woche etwas Angenehmes für sich selbst tun. Notieren Sie, wann Sie „etwas Kleines“ machen (Zeitaufwand 5 Minuten), „etwas Größeres“, z. B. Baden mit Schaum, im Wald spazieren/laufen, eine Tasse Tee genießen und einfach nur sitzen o. Ä. (Zeitaufwand 20-30 Minuten), und planen Sie etwas, das ca. 2 Stunden in Anspruch nimmt – etwas Schönes!

Abbildung 2: Eigene Darstellung

Wenn Sie dann auch umsetzen, was Sie zuvor geplant haben, werden Sie in Kürze bemerken, wie Sie entspannter und ausgeglichener werden. Der Vorteil ist, dass Sie dann – und auch wenn es mal hoch hergeht – herausfordernde Situationen besser bewältigen können.

Stressmanagement ist nicht „Auslöscher“ aller Stressoren, und dies ist auch nicht gewollt, da Stress für uns Menschen überlebensnotwendig ist. Der Hintergrund ist, Kompetenzen zu entwickeln, die es Ihnen in Zukunft ermöglichen, selbstständig und selbstkompetent mit Stress in Alltag und Berufsleben umzugehen, Herausforderungen so zu bewältigen, dass sie kein unüberwindbares Problem darstellen, sondern ein lösbares Unterfangen sind.

Wenn Sie sich ausreichend Inseln im Leben (er)schaffen, die Dinge aus einer neuen Perspektive betrachten lernen, Ihre eigenen Gedankengänge hinterfragen und möglicherweise eingefahrene Wege verlassen, um sich neu zu orientieren, werden Sie sehen, dass Sie auch in stressigen Zeiten gelassener und souveräner handeln können.

Literaturnachweis

- Erpenbeck J. / Sauter W. (2013) So werden wir lernen! Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Springer-Verlag, Heidelberg Berlin
- Holmes, T.H. / Rahe, R.H. (1967) The Social Readjustment Scale, *Journal of Psychosomatic Research*, 11 (2), 213–218 in: GKV-Spitzenverband (2010) Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010. Herausgeber: GKV-Spitzenverband, Berlin
- Litzke S.M. / Schuh H. (2007) Stress, Mobbing und Burnout am Arbeitsplatz. 4., vollständig überarbeitete Auflage, Springer Medizin Verlag Heidelberg Berlin
- Rump Prof. Dr. J./ Eilers S./ Wilms G. (2011) Strategie für die Zukunft. Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0. Herausgeber: Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz <http://www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de/hintergrund/notwendigkeit.html>
- Scheitler C. (2005) Soziale Kompetenzen als strategischer Erfolgsfaktor für Führungskräfte, Reihe: Europäische Hochschulschriften / European University Studies / Publications Universitaires Européennes - Band 3132, Frankfurt am Main, Berlin
- Uhle T. / Treier M. (2013) Betriebliches Gesundheitsmanagement Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 2. Aufl. Springer Verlag Berlin, Heidelberg
- Ulich E./ Wülser M. (2012) Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven, 5. Auflage Fachmedien Wiesbaden
- Wunsch A. (2013) Mit mehr Selbst zum stabilen ICH! Resilienz als Basis der Persönlichkeitsbildung