

## Dokumentation

# - Stressbewältigung -

im Rahmen der Workshopkette

**„Betriebliche Gesundheits- und  
Wirtschaftlichkeitsindikatoren sowie Gefährdungen“**

**Inken Riese, Nadine Tabbara**

[www.bgf-berlin.de](http://www.bgf-berlin.de)

Die Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH  
**Kooperationspartner der AOK Berlin**



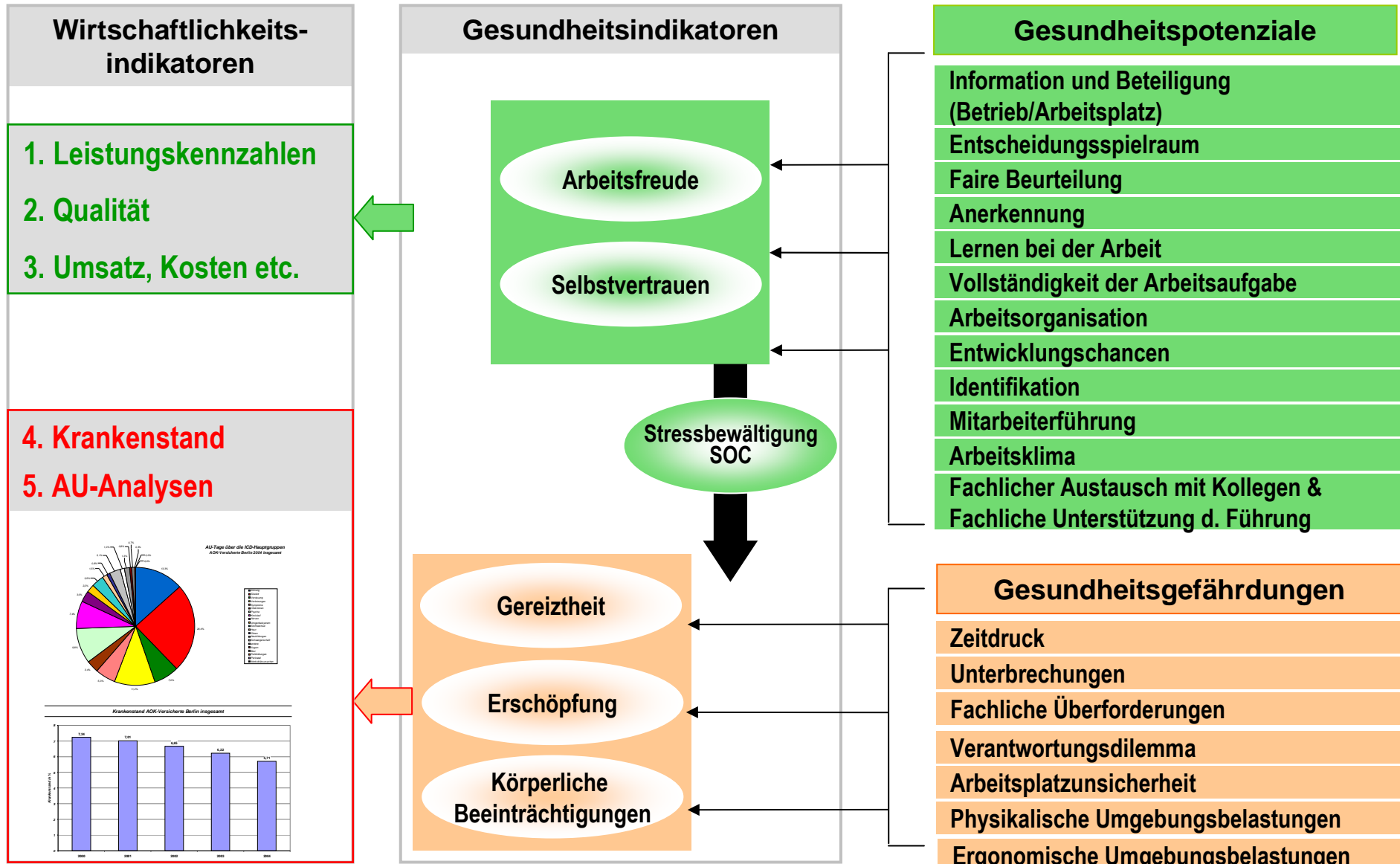
- 1994 gegründet; Geschäftsführer: Dr. Gerd Westermayer
- BGF verfügt über ein breites Angebot von im Auftrag der AOK Berlin eingesetzten Methoden-, Maßnahmen- und Projektkompetenzen
- **Weitere Kooperationspartner:**  
IHK, FU, Unfallkasse Berlin, Einzelhandelsverband, Gebäudereinigerinnung etc.

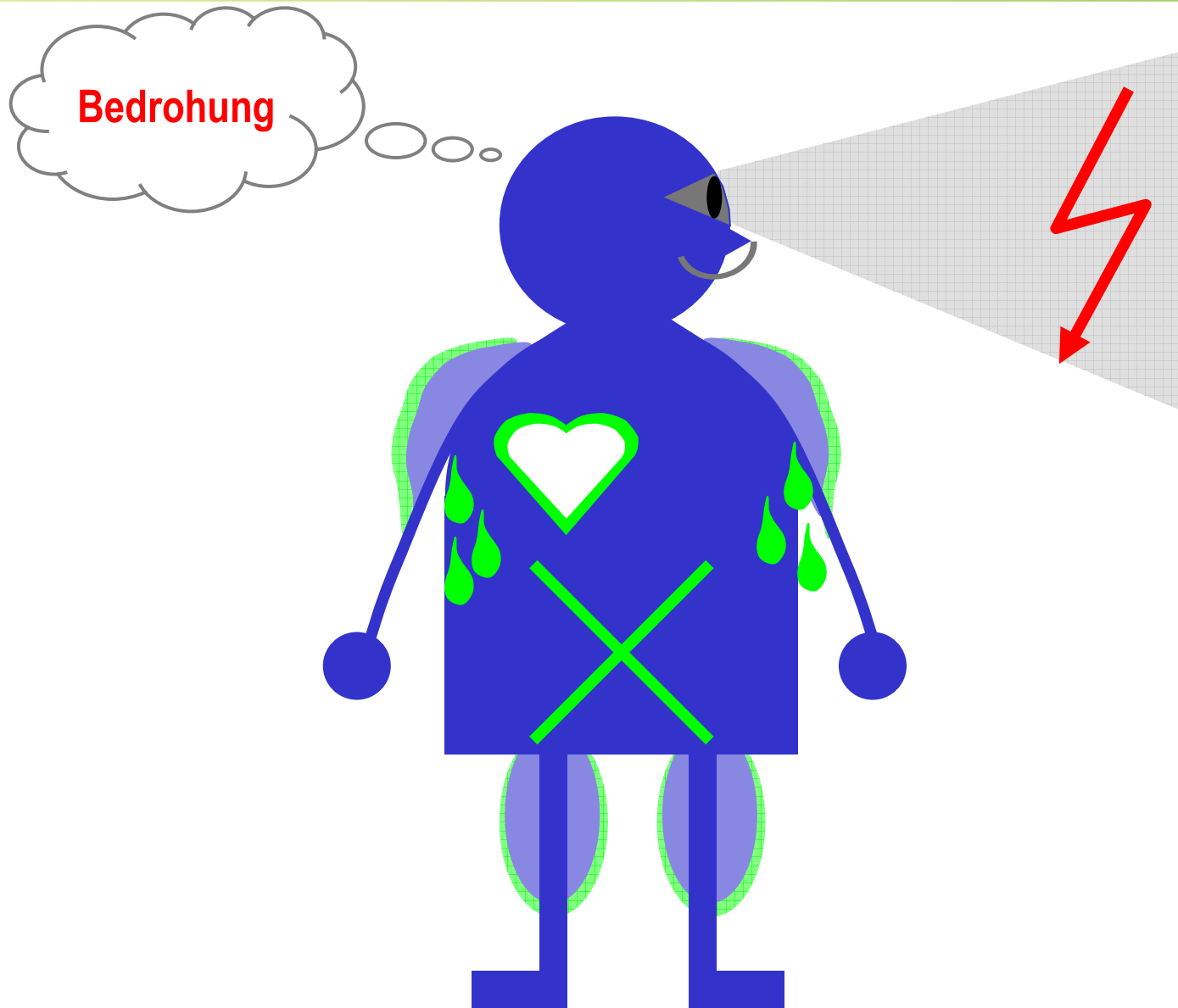


1. Begrüßung
2. **Stress: Begriffsklärung und Daten**
3. Kleingruppenarbeit:
  1. Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...
  2. Wenn Beschäftigte bei uns stark unter Stress stehen, dann...
  3. Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem...(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)

*Pause*
4. Vertiefungsinput: Stressbewältigung - Ansatzpunkte und Möglichkeiten
5. Kleingruppenarbeit: Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie in Ihrem Betrieb bereits? Welche Maßnahmen fehlen?  
(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)
6. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

# **Input I: Begriffsklärung und Daten zu Stress am Arbeitsplatz**

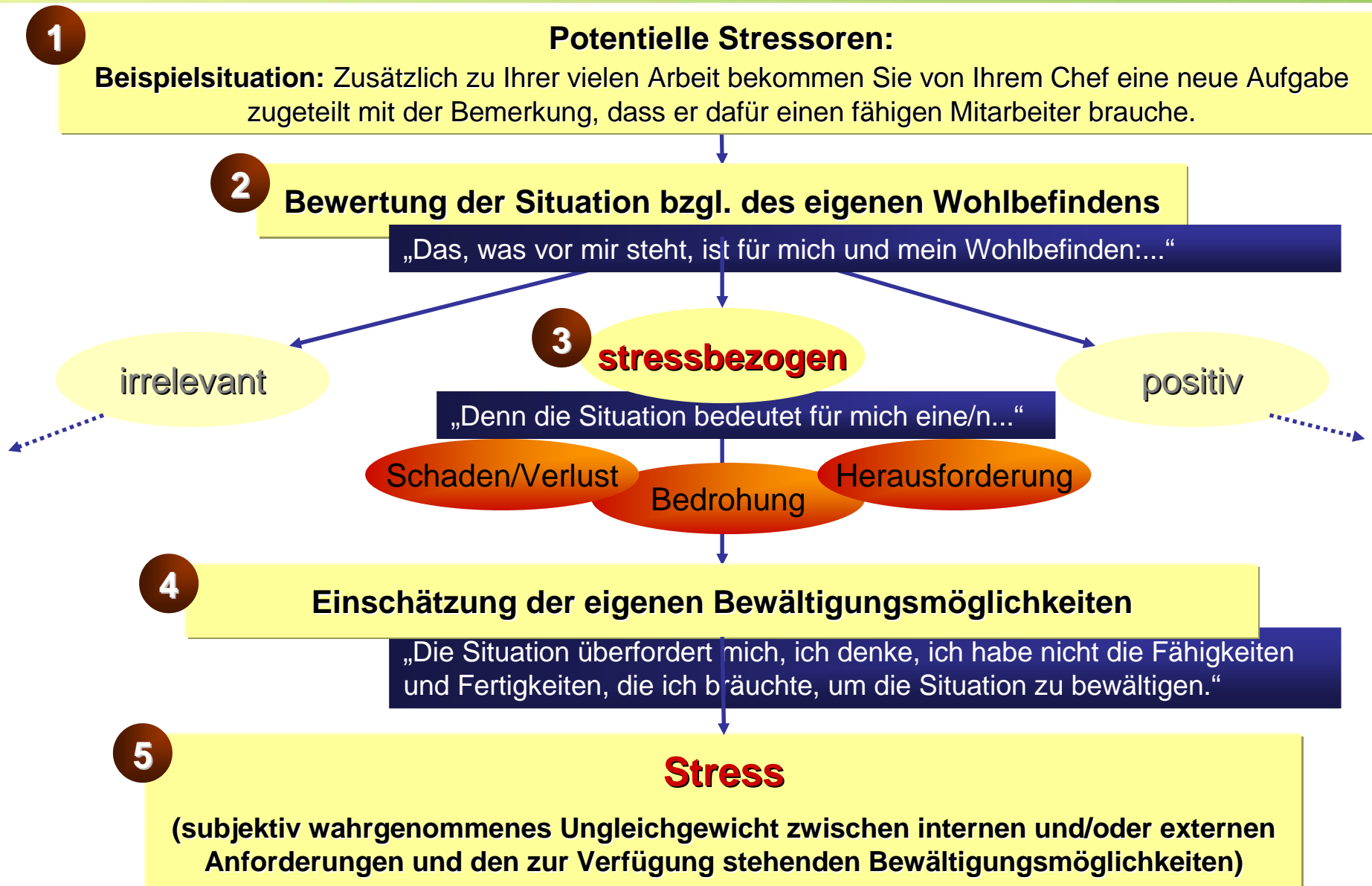




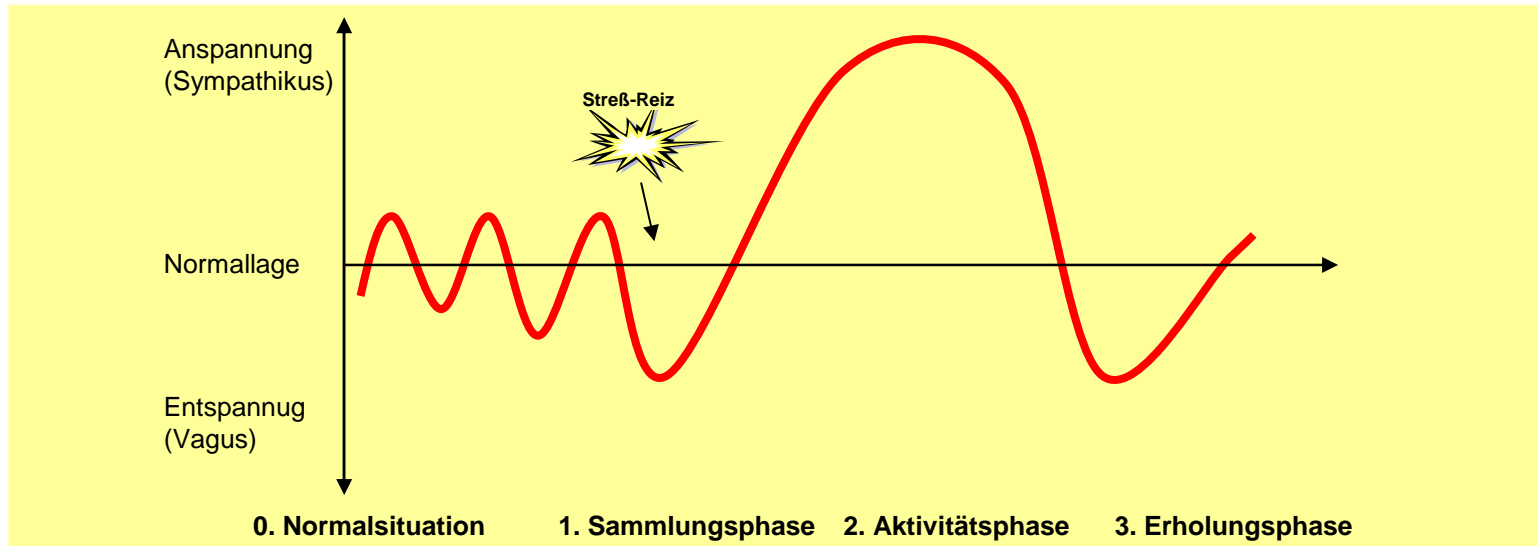
- **Überleben!**  
Durch
  - Energiebereitstellung
  - Verkürzung der Reaktionszeiten  
(durch Einschränkung der kognitiven Prozesse)
- **Strategien**
  - Kämpfen
  - Flüchten
  - Todstellen/unsichtbar machen
- **Problem heute**
  - Meist brauchen wir in Stresssituationen heutzutage weniger körperliche Energie als vielmehr einen klaren Kopf

- **Stress** (engl.: Druck, Anspannung; lat.: stringere: anspannen) bezeichnet zum einen durch spezifische äußere Reize (Stressoren) hervorgerufene psychische und physiologische Reaktionen bei Tieren und Menschen, die zur Bewältigung besonderer Anforderungen befähigen, und zum anderen die dadurch entstehende körperliche und geistige Belastung.
- **Stress-Definition nach Greif (1991)**  
Eine Stressreaktion ist ein subjektiver Zustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, zeitlich nahe und subjektiv lang andauernde Situation wahrscheinlich nicht vermieden werden kann. Dabei erwartet die Person, dass sie nicht in der Lage ist, die Situation zu beeinflussen oder durch Einsatz von Ressourcen zu bewältigen.

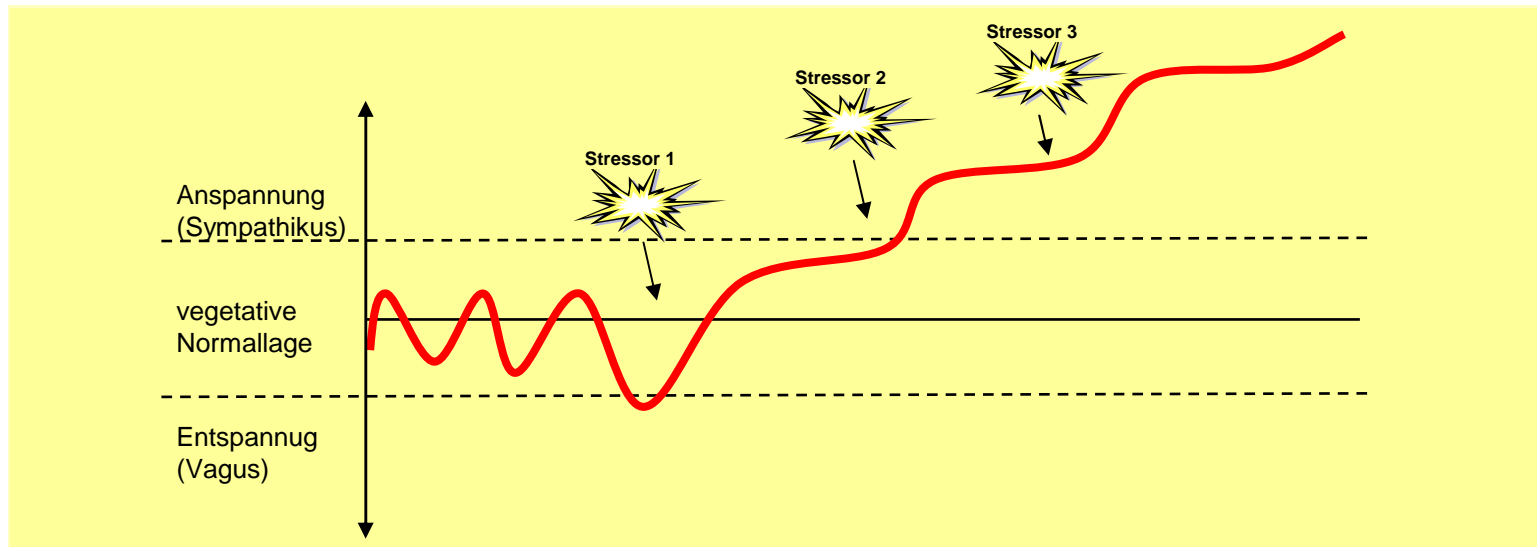


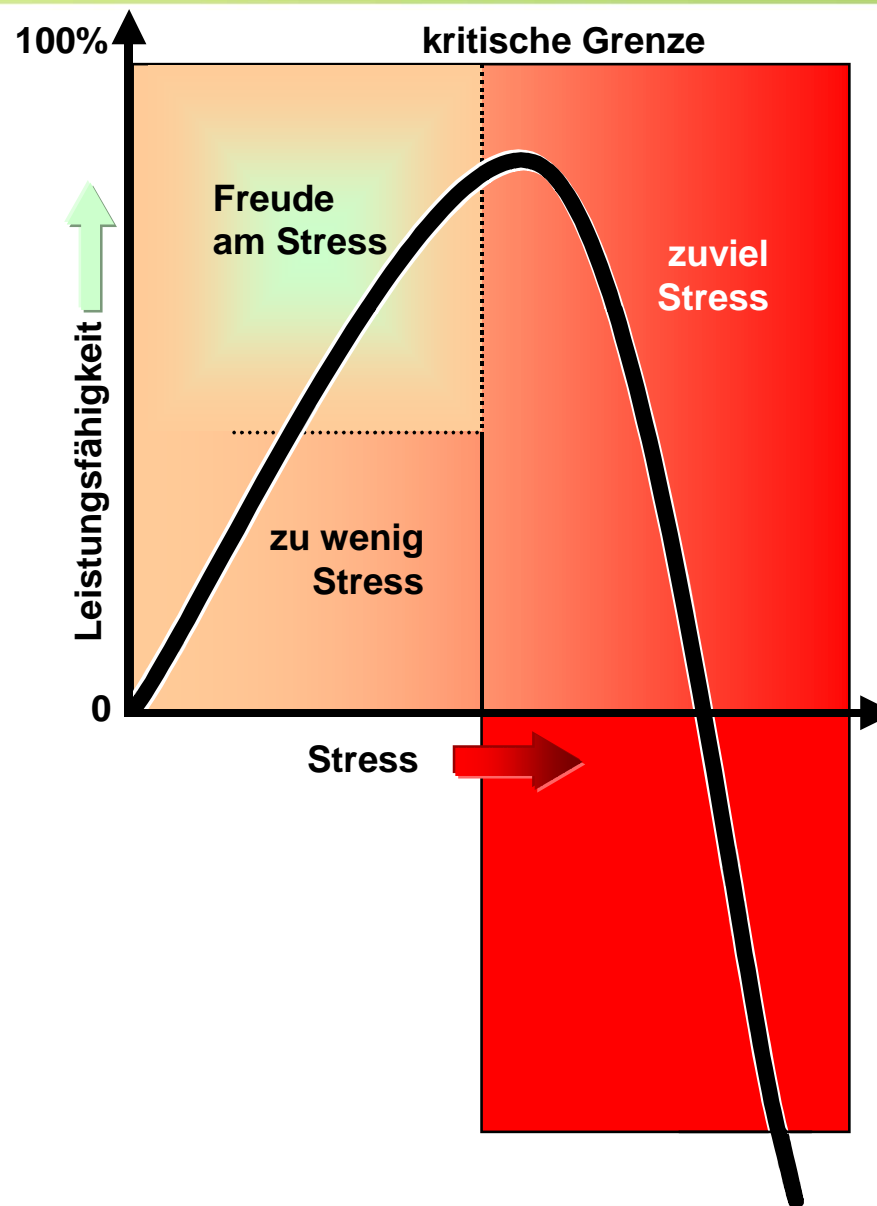


## Normale Stressreaktion



## Stresstreppe bei Dauerbelastung

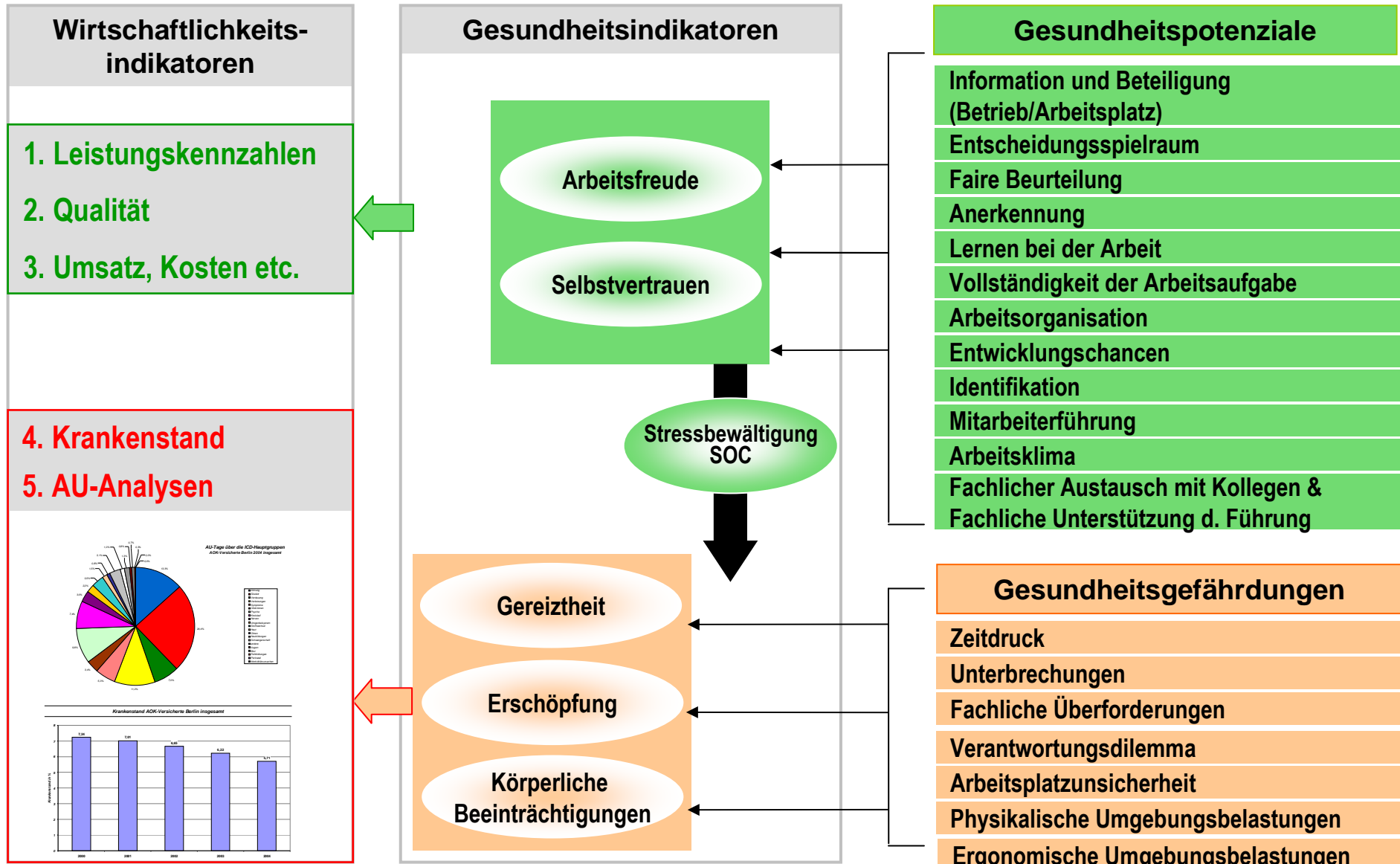




1. **Nicht abgebaute körperliche Erregung**
  - Herz-Kreislauf-Krankheiten
2. **Dauerhaft erhöhtes Maß an Erregung durch anhaltende Belastung & fehlende Erholung**
  - Erhöhter Blutdruck
  - Magenleiden, Verdauungsbeschwerden
  - Rückenschmerzen
3. **Langfristig geschwächte Immunkompetenz**
  - Erhöhte Krankheitsanfälligkeit (insb. Infekte)
4. **Zunehmendes gesundheitliches Risikoverhalten**
  - „Künstliche Entspannung“ (z.B. durch Nikotin und Alkohol)
  - Schlechte Ernährung
  - Aufputschmittel (z.B. Kaffee)
  - Zu wenig Schlaf
5. **Erschöpfung (→ Burn-Out)**
  - Körperlich, emotional, mental, sozial

- über 50 % der Beschäftigten erleben permanenten Zeit- und Leistungsdruck
- 20 % arbeiten an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit
- 45 % der Arbeitsplätze sind durch einen hohen Grad an Wiederholung, mehr als 30 % durch restriktiven Handlungsspielraum gekennzeichnet
- knapp 30 % der Beschäftigten erleben arbeitsbedingten „Stress“

(Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung, 2003)



Berlin gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	<b>Arbeitsfreude</b> Varianzaufklärung: <b>41,2%</b>	Lernen bei der Arbeit	Identifikation	Entscheidungsspielraum
	<b>Selbstvertrauen</b> Varianzaufklärung: <b>15,9%</b>	Identifikation	Entscheidungsspielraum	keine fachlichen Überforderungen
	<b>Gereiztheit</b> Varianzaufklärung: <b>21,7%</b>	Zeitdruck	fachliche Überforderungen	UNfaire Beurteilung
	<b>Erschöpfung</b> Varianzaufklärung: <b>24,5%</b>	UNfaire Beurteilung	physikalische Umgebungsbelastungen	Unterbrechungen
	<b>Körperliche Beeinträchtigungen</b> Varianzaufklärung: <b>22,0%</b>	physikalische Umgebungsbelastungen	UNfaire Beurteilung	fachliche Überforderungen

Berlin gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	<b>Arbeitsfreude</b>	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. <b>0,54</b>	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. <b>0,48</b>	Ich habe verschiedene Möglichkeiten, meine Aufgabe zu erledigen. <b>0,29</b>
	<b>Selbstvertrauen</b>	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. <b>0,33</b>	Ich kann selbstständig planen, wie ich bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben vorgehe. <b>0,24</b>	Es kommt NICHT vor, dass mir übertragene Aufgaben mein fachliches Können übersteigen. <b>0,24</b>
	<b>Gereiztheit</b>	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. <b>0,35</b>	Es kommt häufig vor, dass mit Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. <b>0,32</b>	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. <b>0,27</b>
	<b>Erschöpfung</b>	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. <b>0,35</b>	Lärm <b>0,28</b>	Es kommt häufig vor, dass ich durch Personen oder Telefonate in meiner Arbeit unterbrochen werde. <b>0,22</b>
	<b>Körperliche Beeinträchtigungen</b>	Zugluft <b>0,29</b>	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. <b>0,28</b>	Es kommt häufig vor, dass mit Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. <b>0,23</b>



1. Begrüßung
2. Stress: Begriffsklärung und Daten
3. **Kleingruppenarbeit:**
  1. **Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...**
  2. **Wenn Beschäftigte bei uns stark unter Stress stehen, dann...**
  3. **Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem...**

**(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)**

*Pause*

4. Vertiefungsinput: Stressbewältigung - Ansatzpunkte und Möglichkeiten
5. Kleingruppenarbeit: Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie in Ihrem Betrieb bereits? Welche Maßnahmen fehlen?  
(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)
6. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

# Kleingruppenarbeit I:

- **Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...**
- **Wenn Beschäftigte bei uns stark unter Stress stehen, dann...**
- **Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem sie...**

Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...	Wenn Beschäftigte bei uns besonders stark unter Stress stehen, dann...	Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem sie...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitdruck</li> <li>• Personalabbau</li> <li>• Arbeitsausfall</li> <li>• Verdichtung</li> <li>• Doppelbelastung Familie</li> <li>• Teilzeitarbeit</li> <li>• Angst vor Gewalt/Bedrohung</li> <li>• Multitasking</li> <li>• Umstrukturierungen</li> <li>• Fehlende Vorbereitung auf neue Aufgaben</li> <li>• Ungünstige Pausengestaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reagieren sie gereizt</li> <li>• Arbeiten unkonzentriert → Fehler!</li> <li>• Erhöhter Krankenstand</li> <li>• Anspannung steigt → verminderte Kollegialität/ Teamfähigkeit</li> <li>• Rückstände</li> <li>• Innere Emigration/innere Kündigung</li> <li>• Teilzeitarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlendes Zeitmanagement/ Termine zu eng</li> <li>• Arbeitsorganisation → Überblick verlieren</li> <li>• Mangelnde Delegationsfähigkeit</li> <li>• Hoher Anspruch an eigene Arbeit/ Perfektionismus</li> <li>• Verschließung gegenüber positiven Veränderungen</li> <li>• Belastungsgrenzen nicht wahrnehmen</li> <li>• Work-Life-Balance</li> </ul>

Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...	Wenn Beschäftigte bei uns besonders stark unter Stress stehen, dann...	Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem sie...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsinhalt und Publikum</li> <li>• Unklare Arbeitsaufträge</li> <li>• Vertretungen</li> <li>• Termindruck</li> <li>• Druck durch Vorgesetzten</li> <li>• Fehlen von Pausen</li> <li>• Unrealistische Zielangaben</li> <li>• Sitzungen zu viel und zu lang</li> <li>• Informationsmangel – Informationsüberschuss</li> <li>• Controlling</li> <li>• Unangemessene Umgangsformen → Kommunikationsstörungen</li> <li>• Mangelnde Wertschätzung</li> <li>• Mobbing</li> <li>• Unvereinbarkeit Familie/Beruf</li> <li>• Teilzeit</li> <li>• Schichtdienst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gereiztheit</li> <li>• Nervosität</li> <li>• Konzentrationsmangel</li> <li>• Vermeidung/Flucht in Krankheit</li> <li>• Aggressivität</li> <li>• Unsachlichkeit</li> <li>• Fehlende Aufnahmefähigkeit</li> <li>• Fehler/Falschauskünfte</li> <li>• Aussitzen</li> <li>• Mobbing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pausen weglassen</li> <li>• Schlechtes Zeitmanagement</li> <li>• Überstunden</li> <li>• Arbeit mit nach Hause nehmen</li> <li>• Können nicht delegieren</li> <li>• Perfektionismus</li> <li>• Rückzug → mangelnde Teamfähigkeit</li> <li>• Nicht Nein sagen können</li> <li>• Keine Unterstützung einfordern</li> <li>• Mobbingopfer werden</li> </ul>

Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...	Wenn Beschäftigte bei uns besonders stark unter Stress stehen, dann...	Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem sie...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitdruck</li> <li>• Inkompetenz, fachliche Überforderung</li> <li>• Inkonsequenz</li> <li>• Schichtdienst</li> <li>• Multitasking</li> <li>• Roter Faden fehlt</li> <li>• Ständig steigender Leistungsdruck</li> <li>• Mangelnde Anerkennung</li> <li>• Schlechte Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlechte Stimmung</li> <li>• Schlechte Leistung → Ergebnisse</li> <li>• Krankheit/Fehlzeiten</li> <li>• Aggressivität</li> <li>• Demotivation</li> <li>• Abschalten/dicht machen (Konzentrationsproblem)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwarz sehen</li> <li>• Leistungsdruck für sich selbst erhöhen</li> <li>• Karrieredruck</li> <li>• Angst um den Arbeitsplatz</li> <li>• Sich selbst blockieren</li> </ul>

Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...	Wenn Beschäftigte bei uns besonders stark unter Stress stehen, dann...	Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem sie...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsaufgaben ohne <u>deutlichen</u> Sinn</li> <li>• Plötzliche Änderungen des Tagesablaufs</li> <li>• Störungen des täglichen Arbeitsablaufs</li> <li>• Arbeitstakterhöhung (bei gleichbleibender Qualität)</li> <li>• Vorgegebener Qualitätsabbau</li> <li>• Gesetzesflut/ Arbeitsgrundlagen werden geändert</li> <li>• Betriebliche Umstrukturierungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krankschreibung (→ Flucht)</li> <li>• Selbstüberforderung</li> <li>• Entsolidarisierung</li> <li>• Soziale Kontakte entfallen</li> <li>• Dienst nach Vorschrift</li> <li>• Dünnhäutigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hobby- und Freizeitvernachlässigung</li> <li>• Selbstüberforderung</li> <li>• Sozialer und emotionaler Rückzug</li> </ul>

# Pause

1. Begrüßung
2. Stress: Begriffsklärung und Daten
3. Kleingruppenarbeit:
  1. Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...
  2. Wenn Beschäftigte bei uns stark unter Stress stehen, dann...
  3. Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem...(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)

*Pause*

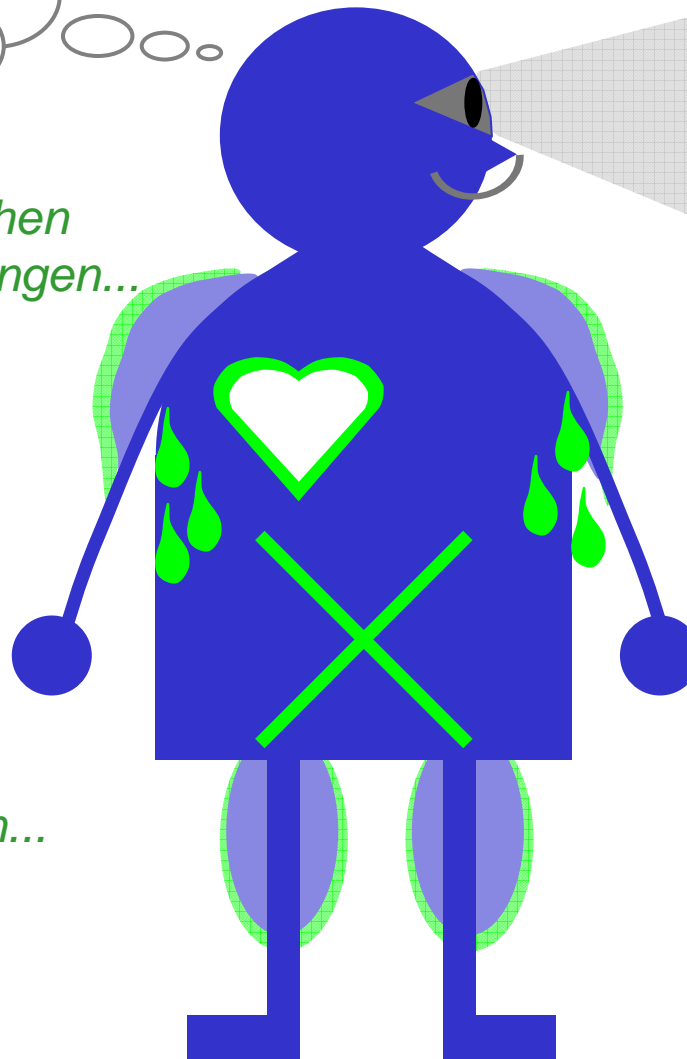
4. **Vertiefungsinput: Stressbewältigung - Ansatzpunkte und Möglichkeiten**
5. Kleingruppenarbeit: Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie in Ihrem Betrieb bereits? Welche Maßnahmen fehlen?  
(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)
6. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH



# **Input II: Stressbewältigung Ansatzpunkte und Möglichkeiten**



**II. Abstand:**  
*Veränderung der persönlichen  
Einstellungen und Bewertungen...*



**I. Abbau:**  
*Die Ursachen an der  
Wurzel packen...*

**III. Ausruhen:**  
*Wieder auftanken...*

## I. **Abbau: Die Ursachen an der Wurzel packen...**

### **Betrieblich (Verhältnisse)**

- **Aufbau von Gesundheitspotenzialen und Ressourcen**
- **Abbau von Gesundheitsgefährdungen**
- **U. a. durch Organisatorische Verbesserungen**  
(Aufgabenverteilung, Ablaufplanung, Ablagesysteme etc.)
- **Problemlösung**

### **Personenbezogen (Verhalten)**

- **Sozialkommunikative Kompetenzen entwickeln**  
(Grenzen setzen, häufiger „Nein“, „Ohne mich“, „Jetzt nicht“ sagen, Unterstützung suchen, Netzwerk aufbauen, etwas positiv ausdrücken, andere verstehen)
- **Selbstmanagement: persönliche Arbeitsorganisation optimieren**  
(klare Definition von Prioritäten, realistische Zeitplanung, Delegation)
- **Fachliche Kompetenzen erweitern**  
(Information, Fortbildung, kollegialer Austausch)
- **Problemlösekompetenzen entwickeln**

## II. Abstand: *Veränderung der persönlichen Einstellungen und Bewertungen...*

- Perfektionistische Leistungsansprüche kritisch überprüfen und eigene Leistungsgrenzen akzeptieren lernen
- Sich mit alltäglichen Aufgaben weniger persönlich identifizieren, mehr innere Distanz wahren
- Sich nicht im alltäglichen „Kleinkrieg“ verlieren, den Blick für das „Wesentliche“, das, was mir wirklich wichtig ist, bewahren
- Sich des Positiven, Erfreulichen, Gelungenen bewusst werden
- An unangenehmen Gefühlen von Verletzung oder Ärger nicht festkleben, sondern diese loslassen
- Weniger feste Vorstellungen und Erwartungen an andere haben, die Realität akzeptieren

### III. Ausruhen: *Wieder auftanken...*

*Ziel: körperliche und psychische Erregung zu dämpfen und abzubauen sowie langfristig die eigene Belastbarkeit zu erhalten*

- Regelmäßige Bewegung/Sport
- Eine gesunde, abwechslungsreiche Ernährung
- Pflege außerberuflicher sozialer Kontakte
- Regelmäßiger Ausgleich durch Hobbys und Freizeitaktivitäten
- Lernen, die kleinen Dinge des Alltags zu genießen
- Regelmäßiges Praktizieren von Entspannungstechnik
- Ausreichend Schlaf
- Tagesablauf mit ausreichenden kleinen Pausen zwischendurch

- Realistische Arbeitspläne und -umsetzungen
- An Fähigkeiten angepasste Aufgabenverteilung
- Raum schaffen für Austausch, Feedback und gegenseitige Begleitung

1. Begrüßung
2. Stress: Begriffsklärung und Daten
3. Kleingruppenarbeit:
  1. Beschäftigte geraten bei uns besonders unter Stress durch...
  2. Wenn Beschäftigte bei uns stark unter Stress stehen, dann...
  3. Beschäftigte setzen sich bei uns besonders stark unter Stress, indem...(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)

*Pause*

4. Vertiefungsinput: Stressbewältigung - Ansatzpunkte und Möglichkeiten
5. **Kleingruppenarbeit: Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie in Ihrem Betrieb bereits? Welche Maßnahmen fehlen?**  
**(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)**
6. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

## Kleingruppenarbeit II:

- **Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen?**
  - *Betrieblich (Verhältnisse)*
  - *Personenbezogen (Verhalten)*
- **Welche Maßnahmen fehlen?**



<p>Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Betrieblich (Verhältnisse)</i></p>	<p>Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Personenbezogen (Verhalten)</i></p>	<p>Welche Maßnahmen fehlen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitszirkel</li> <li>• Gemeinschaftsveranstaltungen (BA, WF)</li> <li>• (fachliche) Fortbildung</li> <li>• Führungskräfte-schulung (obligatorisch und fakultativ)</li> <li>• MA-Gespräch</li> <li>• MA-Befragung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelmaßnahmen/ Kursangebote (sportliche Entspannung)</li> <li>• Supervision</li> <li>• Coaching</li> <li>• Mediation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialraum (Kantine)</li> <li>• Keine Umsetzung der DV</li> <li>• Geld!</li> <li>• Gesundheit nicht Unternehmensziel</li> <li>• Akzeptanz der MA</li> <li>• MA-Gespräch</li> <li>• MA-Befragung</li> </ul>

<p>Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Betrieblich (Verhältnisse)</i></p>	<p>Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Personenbezogen (Verhalten)</i></p>	<p>Welche Maßnahmen fehlen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsausflug</li> <li>• Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• FK-Schulung</li> <li>• Fortbildung für MA innen</li> <li>• MVG</li> <li>• Kultur: Lob</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote wie Sport etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauberes Umfeld</li> <li>• Teilnahme an Stressbewältigungsprogrammen (AT)</li> <li>• Teamfindungstage</li> <li>• Ruheraum</li> <li>• Zusammenarbeit</li> <li>• Personalvertretung</li> <li>• Beachtung demographischer Wandel</li> <li>• Betriebskindergarten</li> <li>• Gesundheitszirkel</li> </ul>

Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Betrieblich (Verhältnisse)</i>	Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Personenbezogen (Verhalten)</i>	Welche Maßnahmen fehlen?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückenschule (ohne Arbeitsausfall)</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Massage</li> <li>• Walking</li> <li>• Fortbildung</li> <li>• Mittagessen gemeinsam</li> <li>• Pausenräume</li> <li>• Eltern-Kind-Arbeitszimmer</li> <li>• PC-Info</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziale Kontakte</li> <li>• Teamarbeit</li> <li>• Persönliche Kompetenzen stärken</li> <li>• „Wer-wie-was-Gruppe“</li> <li>• Kontakt zu Sportverein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt Sportvereine</li> <li>• Anerkennung (Führung)</li> <li>• Transparenz</li> </ul>

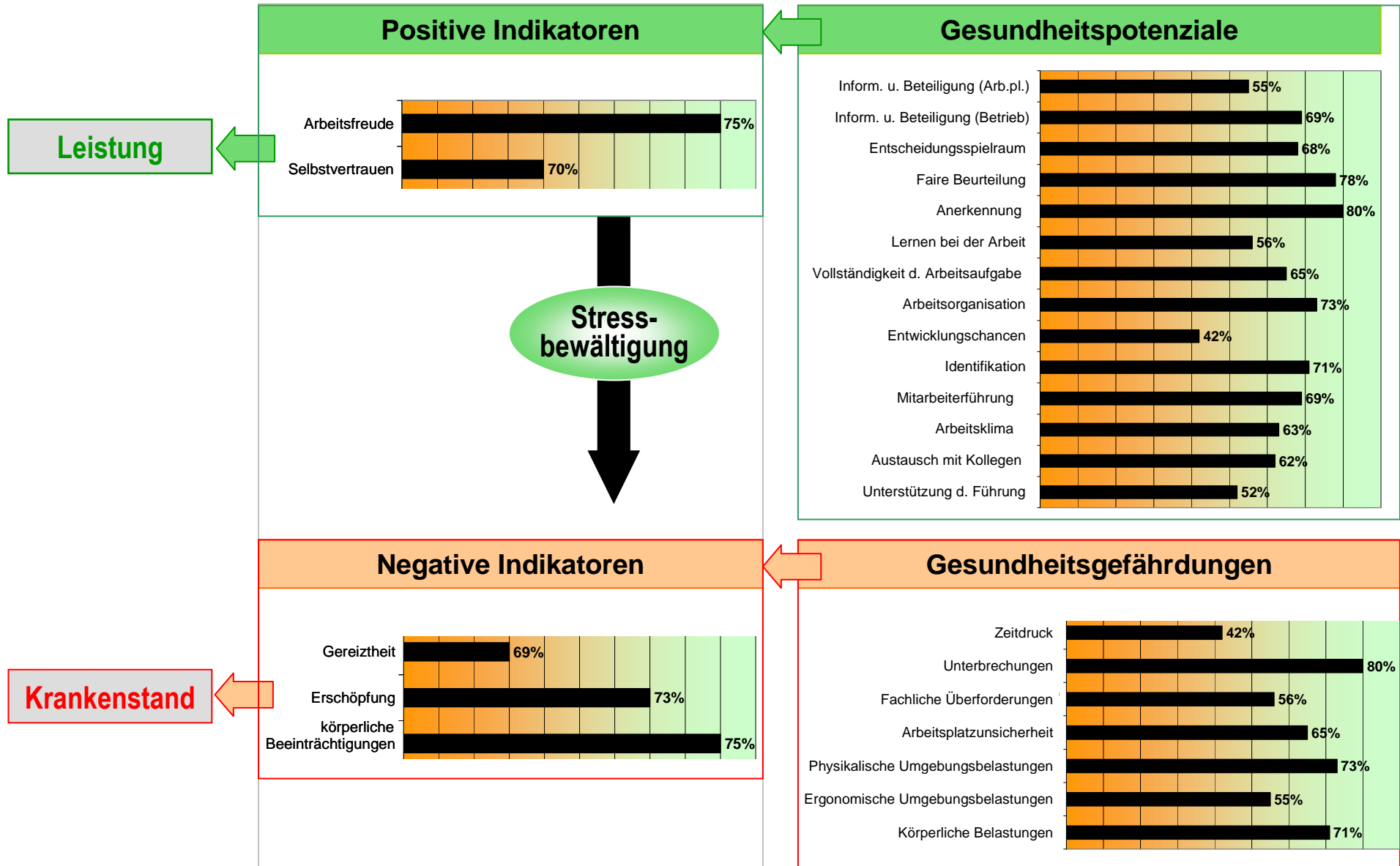
Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Betrieblich (Verhältnisse)</i>	Welche Maßnahmen zur Stressbewältigung nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen? <i>Personenbezogen (Verhalten)</i>	Welche Maßnahmen fehlen?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebssport</li> <li>→ Qi Gong</li> <li>→ Massage</li> <li>→ Rückenschule</li> <li>→ Laufen</li> <li>→ Gerätetraining</li> <li>• Festivitäten</li> <li>• Fortbildungen</li> <li>• Ärztliche Sprechstunde</li> <li>• Ruheraum</li> <li>• Teambuildingworkshops</li> <li>• Gesundheitszirkel</li> <li>• Aktionstage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lob</li> <li>• Nutzung des Betriebssportangebots</li> <li>• Ernährungsberatung</li> <li>• Coaching</li> <li>• Supervision</li> <li>• Konfliktberatung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcen für Änderungen der Arbeitsbedingungen</li> <li>• Feedbackkultur</li> </ul>

# Was tun?

## Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

- **Analysen:**

- » Mitarbeiterbefragung (treiberorientiertes Vorgehen),  
um die wirksamsten Ansatzpunkte in den  
Arbeitsbedingungen zu ermitteln
- » AU-Bericht  
(bestimmte Diagnosen geben Hinweise auf hohen  
Stress)
- » Interviews



<b>Abteilung 1</b>		<b>Einflussfaktoren</b>		
		<b>1. Einflussfaktor</b>	<b>2. Einflussfaktor</b>	<b>3. Einflussfaktor</b>
<b>Gesundheitsindikatoren</b>	<b>Arbeitsfreude</b> Varianzaufklärung: <b>43,3%</b>	Lernen bei der Arbeit	faire Beurteilung	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
	<b>Selbstvertrauen</b> Varianzaufklärung: <b>22,2%</b>	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	Identifikation	Entwicklungschancen
	<b>Gereiztheit</b> Varianzaufklärung: <b>27,3%</b>	Zeitdruck	Mobbing	physikalische Umgebungsbelastungen
	<b>Erschöpfung</b> Varianzaufklärung: <b>24,6%</b>	fachliche Überforderungen	KEINE fachl. Unterstützung durch Führung	physikalische Umgebungsbelastungen
	<b>Körperliche Beeinträchtigungen</b> Varianzaufklärung: <b>19,3%</b>	KEIN Lernen bei der Arbeit	physikalische Umgebungsbelastungen	Mobbing

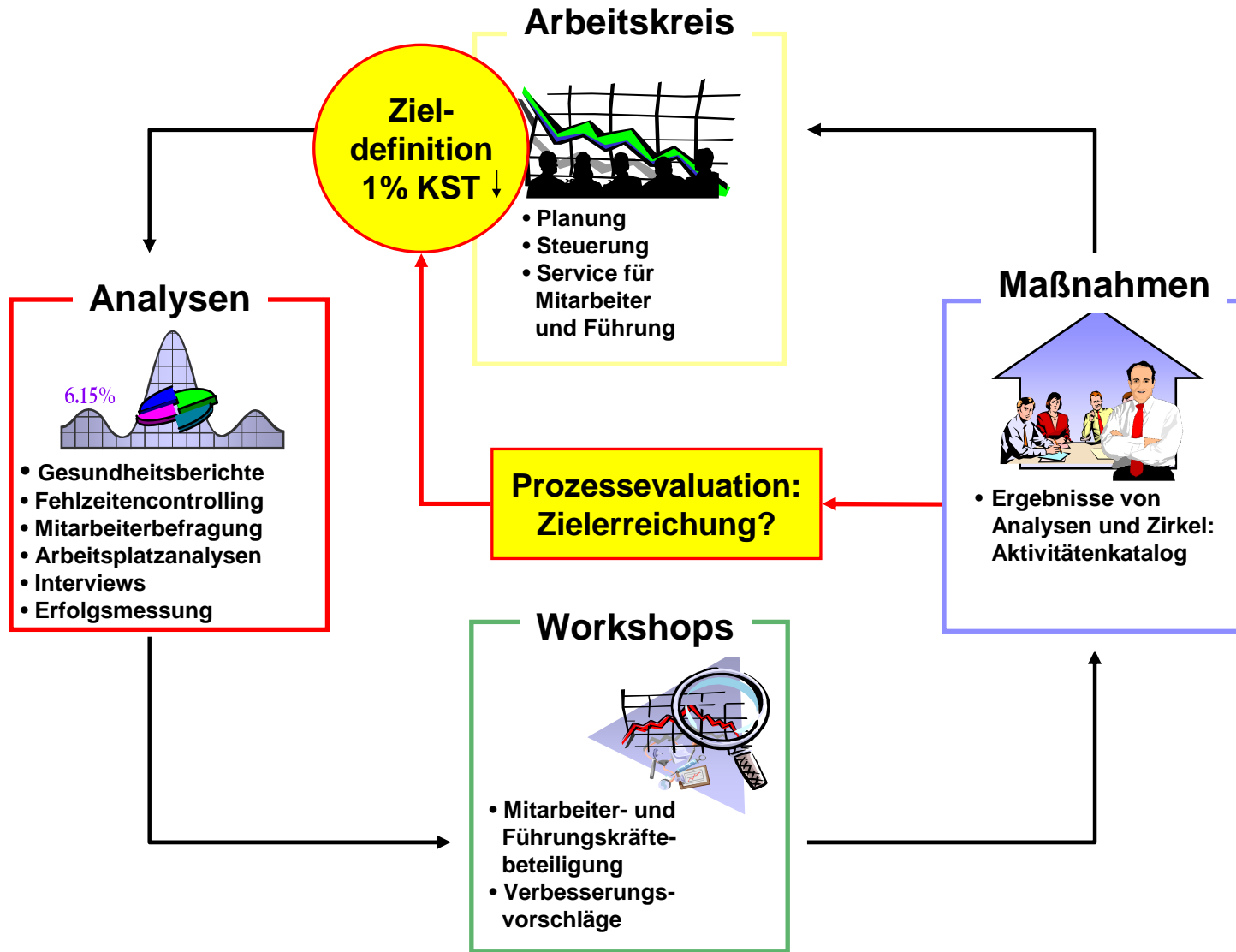


Abteilung 1		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	<b>Arbeitsfreude</b>	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. <b>0,57</b>	Mein/e Vorgesetzte/r beurteilt meine Leistungen gerecht. <b>0,52</b>	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. <b>0,47</b>
	<b>Selbstvertrauen</b>	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. <b>0,33</b>	Ich identifiziere mich mit den Aufgaben meines Unternehmens. <b>0,34</b>	Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt mich in der Teilnahme an dienstlich relevanten Weiterbildungsveranstaltungen. <b>0,28</b>
	<b>Gereiztheit</b>	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. <b>0,34</b>	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. <b>0,33</b>	Temperaturwechsel <b>0,33</b>
	<b>Erschöpfung</b>	Es kommt häufig vor, dass mir Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet worden bin. <b>0,35</b>	Mein/e Vorgesetzte/r hat für meine fachlichen Fragen NICHT immer ein offenes Ohr. <b>0,34</b>	Temperaturwechsel <b>0,28</b>
	<b>Körperliche Beeinträchtigungen</b>	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit NICHT entfalten. <b>0,32</b>	Zugluft <b>0,30</b>	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. <b>0,27</b>

## Maßnahmen:

- » Verhältnisbezogen:  
Organisationsentwicklungsmaßnahmen in  
Abhängigkeit von den Analyseergebnissen
- » Verhaltensbezogen:  
Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung, insb.:
  - Stressmanagement
  - Selbstmanagement/Arbeitsorganisation
  - Informations- & Kommunikationsmanagement
  - Gesprächsführung

- GEO Magazin Nr. 03/02 - Zivilisationsplage Stress  
<http://www.geo.de/GEO/mensch/medizin/87.html>
- „Gelassen und sicher im Stress“ von Gert Kaluza  
Springer Verlag (Taschenbuch) Preis: EUR 19,95



Aus der Workshopreihe

**"Betriebliche Gesundheits- und Wirtschaftlichkeits-  
indikatoren sowie Gefährdungen "**

## Wirtschaftlichkeitsindikatoren

Datum: 25. November 2008

Uhrzeit: 9:00 bis 13:00 Uhr

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit  
und aktive Mitarbeit!