



Muster Mustern

RELIEF Individual Demoanalyse | 17.10.2023



**PERSONALMENTOR
DEMOACCOUNT**

personalmentor DEMOACCOUNT
Litzelstetter Str. | 78467

www.relief-stresspraevention.com

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

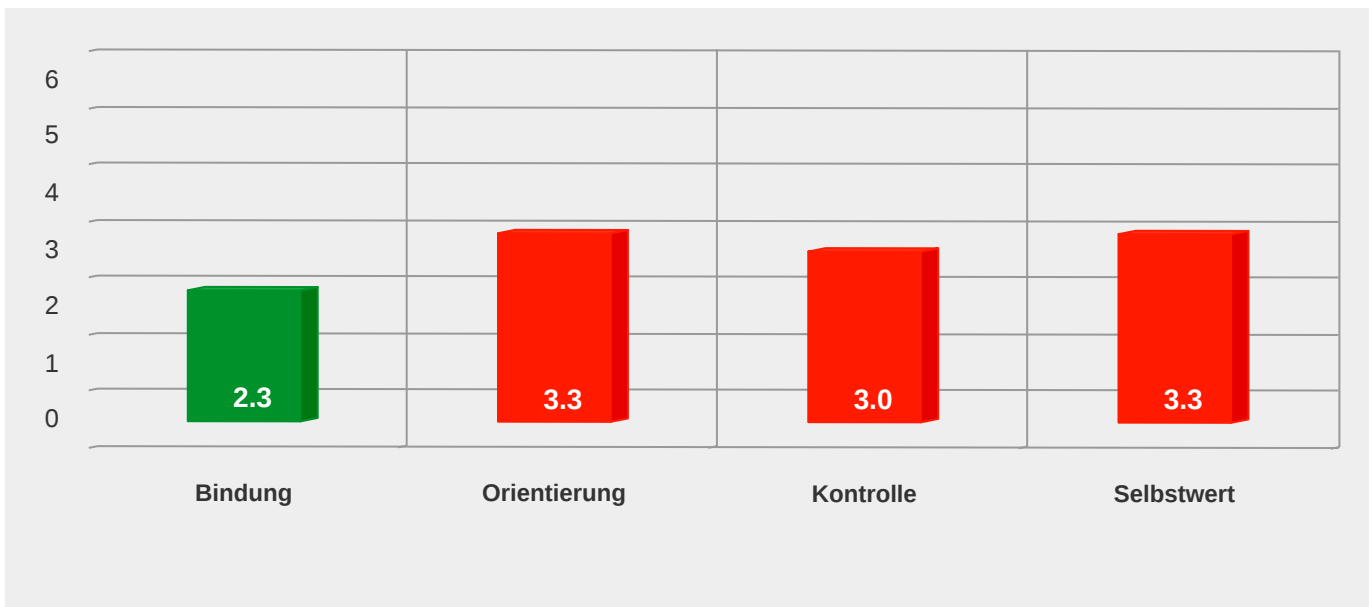
Menschen möchten die eigene Arbeitssituation und die eigenen Tätigkeiten beeinflussen können. Man will oftmals selbst entscheiden, mit welcher Aufgabe man beginnt oder wann man seine Pausen macht. Je mehr Aspekte fremdbestimmt sind, desto belastender ist die Arbeitssituation.



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

Im Moment fehlt Ihnen die Orientierung oder klare Ausrichtung in Ihrem Arbeitskontext. Ihr Bedürfnis nach klaren, verlässlichen Vorgaben, Richtung oder sinnvollen, erreichbaren Zielen wird momentan zu wenig oder sogar gar nicht erfüllt, was Sie frustriert und Stress auslöst. Hier besteht Handlungsbedarf.

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.



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.



emotional

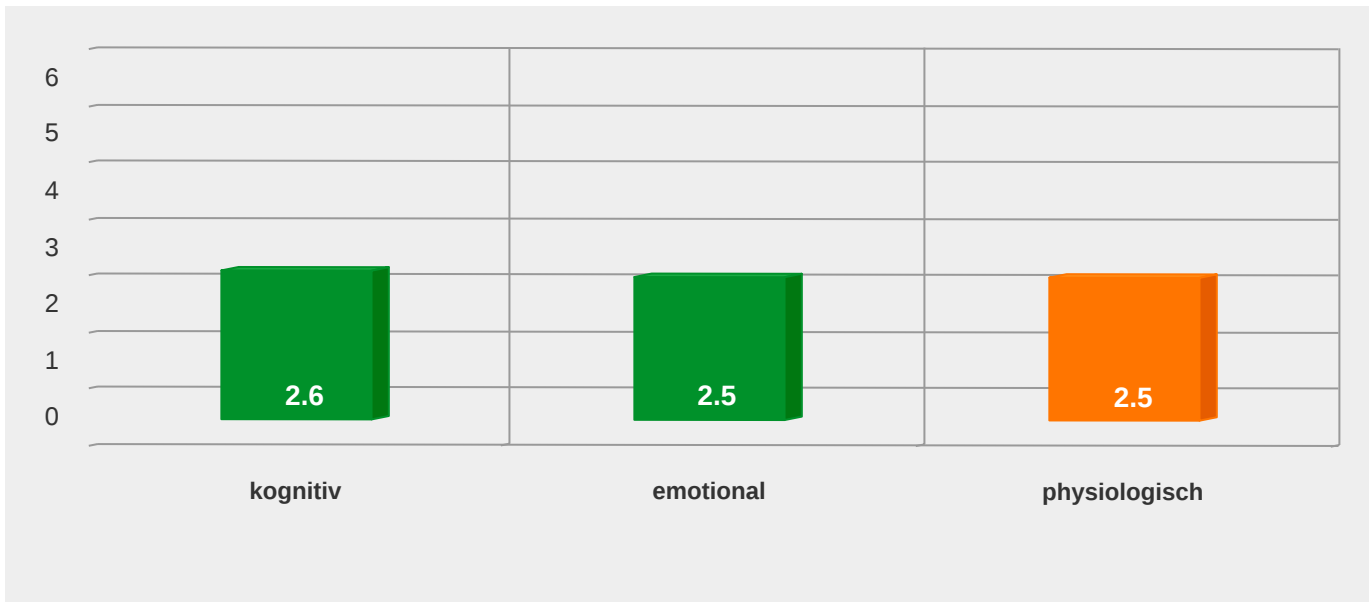
Auf emotionaler Ebene hat man Probleme, die eigenen Empfindungen zu steuern. Das umfasst Empfindungen wie Empörung, Schuldgefühle oder auch ein Gefühl der Hilflosigkeit, dass man die Situation nicht beeinflussen kann.



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



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!

emotional

Auf emotionaler Ebene reagieren Sie für sich und andere kaum spürbar in akuten Stresssituationen. Sie können sich anscheinend auch angesichts des größten Stresses gut emotional regulieren oder spüren grundsätzlich emotionale Reaktionen nur sehr selten bei sich.

physiologisch

Manchmal reagieren Sie auf akute Stresssituationen auf körperlicher Ebene. Sie bemerken vielleicht eine Verspannung, Magengrummeln, erhöhten Puls, Herzschlag oder andere Nervositätssymptome. Dies könnte ein gutes Barometer für Sie sein: Achtung, Stress!

SE - 4.7

2.1 Langfristige Stressreaktionen

Langfristige Verhaltensweisen äußern sich auf verschiedenen Ebenen:



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.



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.



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 bleibt



Verhalten: Leistungseinbußen

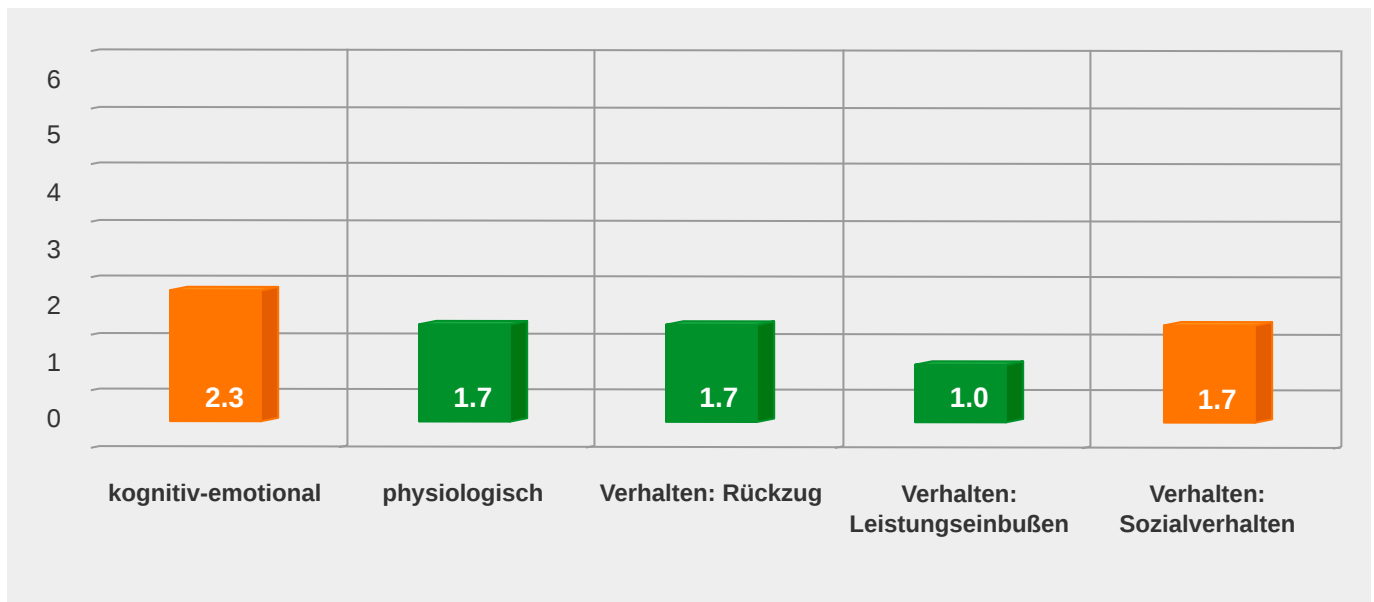
Leistungseinbußen: In einigen Fällen fällt einem auch auf, dass die Arbeitsleistungen abnehmen. Termine werden nicht mehr eingehalten, ungewohnte Fehler schleichen sich ein oder man schweift bei der Arbeit häufig ab.



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



kognitiv-emotional

Mancher Stress scheint Sie auf kognitiv-emotionaler Ebene noch länger zu beschäftigen oder zu belasten. Sie grübeln oder hängen vielleicht emotional noch an so mancher Situation, was Sie auch nach einiger Zeit noch stresst oder aufwühlt. Bei anderen Stresssituationen können Sie wiederum gut loslassen und reagieren nach einiger Zeit nicht mehr darauf.

physiologisch

Auf körperlicher Ebene ist der Stress, den Sie ggf. erleben, wenig bis gar nicht angekommen. Wie auch immer Sie kurzfristig auf den Stress reagieren – auf die lange Frist scheint sich physiologisch noch nichts festgesetzt zu haben.

Verhalten: Rückzug

Momentan haben Sie nicht das Bedürfnis, sich stärker als sonst von Ihren Mitmenschen zurückzuziehen. Selbst im größten Stress bleiben Sie noch gerne im Kontakt und sozialen Austausch. Andere Menschen werden Ihnen nicht zu viel.

Verhalten: Leistungseinbußen

Den Stress merken Sie nicht oder kaum anhand von Leistungseinbußen oder Fehlern, die Ihnen passieren. Sie sind nach wie vor voll konzentrations- und leistungsfähig und liefern Ergebnisse in der gewünschten Qualität.

Verhalten: Sozialverhalten

Manchmal kann es vorkommen, dass Sie im Stress schroffer als sonst reagieren oder kantiger in Konflikte gehen. Sie reagieren dann gereizter, genervter oder gestresster anderen Menschen gegenüber, als Sie es normalerweise täten. Ihr Sozialverhalten reduziert sich dann 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

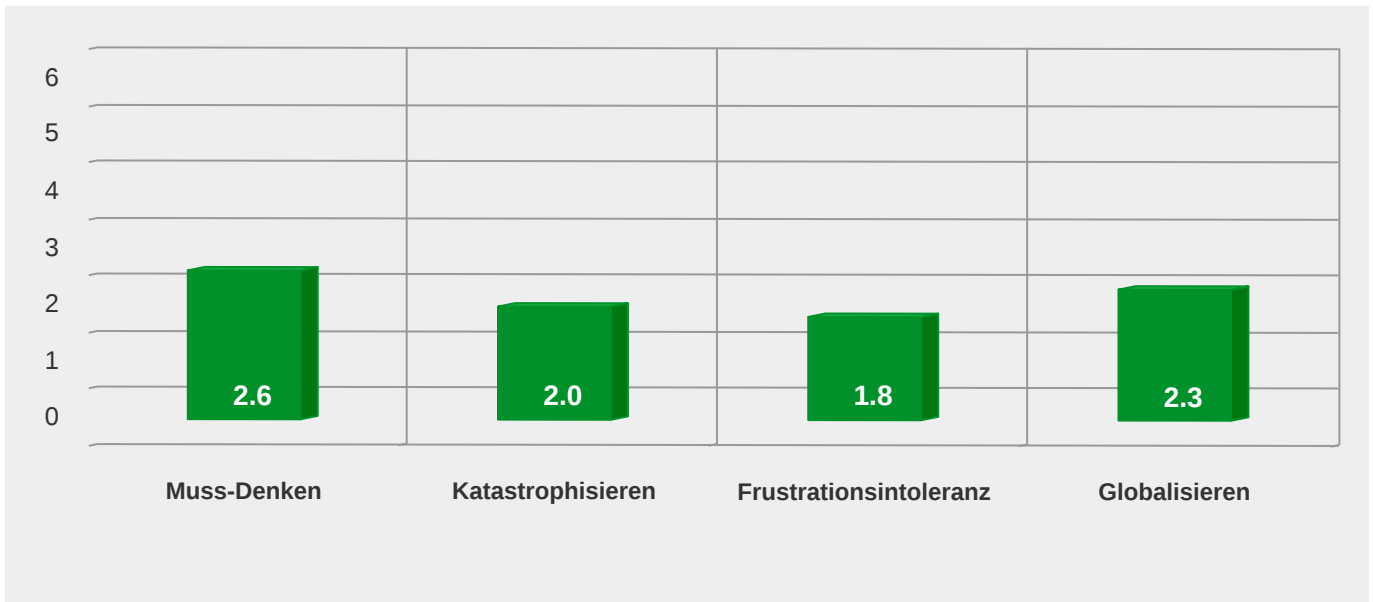
Eigene Überzeugung, nicht einmal einen gewissen Grad an Frustration aushalten zu können. Sobald eine Situation schwierig oder herausfordernd, stressig oder emotional fordernd zu werden scheint, werden Fluchttendenzen gezeigt. Sich (momentan) nicht in der Lage sehen, auch mal Unangenehmes ertragen zu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

Muss-Denken, also Denken in Schwarz und Weiß, in strengen Kategorien, wie etwas zu sein hat, kommt bei Ihnen nicht allzu oft vor. Dieses Denkmuster oder dieser kognitive innere Antreiber stresst Sie nicht zusätzlich.

Katastrophisieren

Sie neigen nicht dazu, in Katastrophen, Dramen oder anderen negativen Auswirkungen zu denken. Das Vorhandensein oder Ausmalen von negativen Konsequenzen macht Ihnen keinen zusätzlichen Stress. Ihr Motto könnte sein: „Es ist noch immer gut gegangen!“ oder Sie warten erstmal ab, welche Auswirkungen oder Informationen tatsächlich auf Sie zukommen.

Frustrationsintoleranz

Sie haben ein dickes Fell – zumindest lassen Sie sich nicht allzu schnell von stressigen Situationen, Konflikten oder anderen hohen Anforderungen frustrieren. Da muss schon einem Menge passieren. Ihre Frustrations- und Stresstoleranz ist hoch.

Globalisieren

Sie haben meistens einen differenzierten Blick auf sich und Ihre Mitmenschen und globalisieren nicht sehr stark. D.h. Sie stecken für gewöhnlich nicht in Schubladen oder verallgemeinern Beobachtungen oder Bewertungen auf die gesamte Person.

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 Schlapereien 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

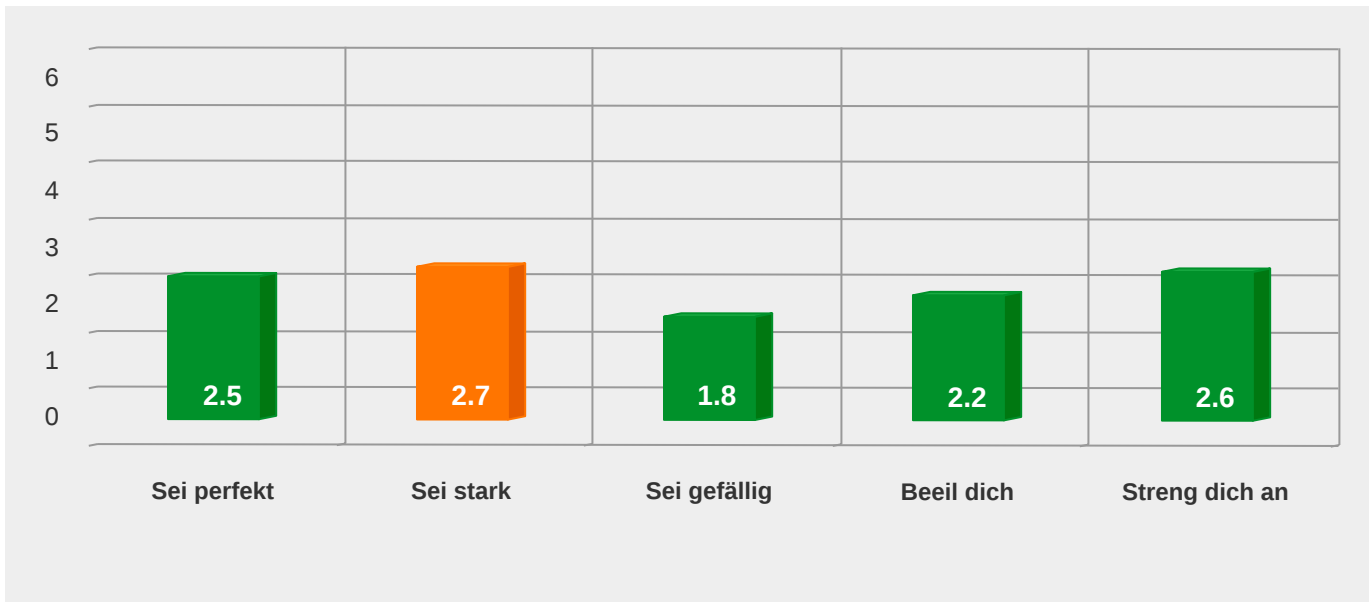
Ständig in Bewegung sein und dauernd beschäftigt. Gerne mehrere Dinge gleichzeitig tun. Schnell sein, Motor sein, Dinge voranbringen, keine Zeit verschwenden!



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

Sie haben vermutlich keine Probleme damit, wenn ein Konzept, ein Plan oder ein Ergebnis nicht ganz perfekt ist. Der Sei perfekt!-Antreiber greift bei Ihnen nicht und bereitet Ihnen daher auch keinen zusätzlichen Stress. Sie können Fünfe gerade sein lassen – vielleicht auch weil Sie wissen, dass wahre Vollkommenheit, Unvollkommenheit mit einschließt.

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

Sie haben keine Probleme damit, Ihre Meinung offen zu vertreten, auch wenn andere Sie dafür nicht mögen. Zumindest unternehmen Sie keinerlei zusätzliche Anstrengungen, gefällig oder beliebt zu sein. Der Sei gefällig!-Antreiber löst keinen zusätzlichen Stress bei Ihnen aus.

Beeil dich

Sie lassen sich von Hektik oder Eile nicht zusätzlich stressen. Zeitdruck oder "Beeil dich!" beeindrucken Sie wenig. Sie können sich natürlich auch beeilen oder effizient arbeiten, Sie haben aber nicht diesen stressvollen Automatismus.

Streng dich an

Sich immer und überall über alle Maßen anstrengen zu müssen, ist keines Ihrer Überzeugungen oder inneren Antreiber. Es darf auch leicht gehen, Spaß machen oder Ihnen einfach zufliegen.

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 fehl 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

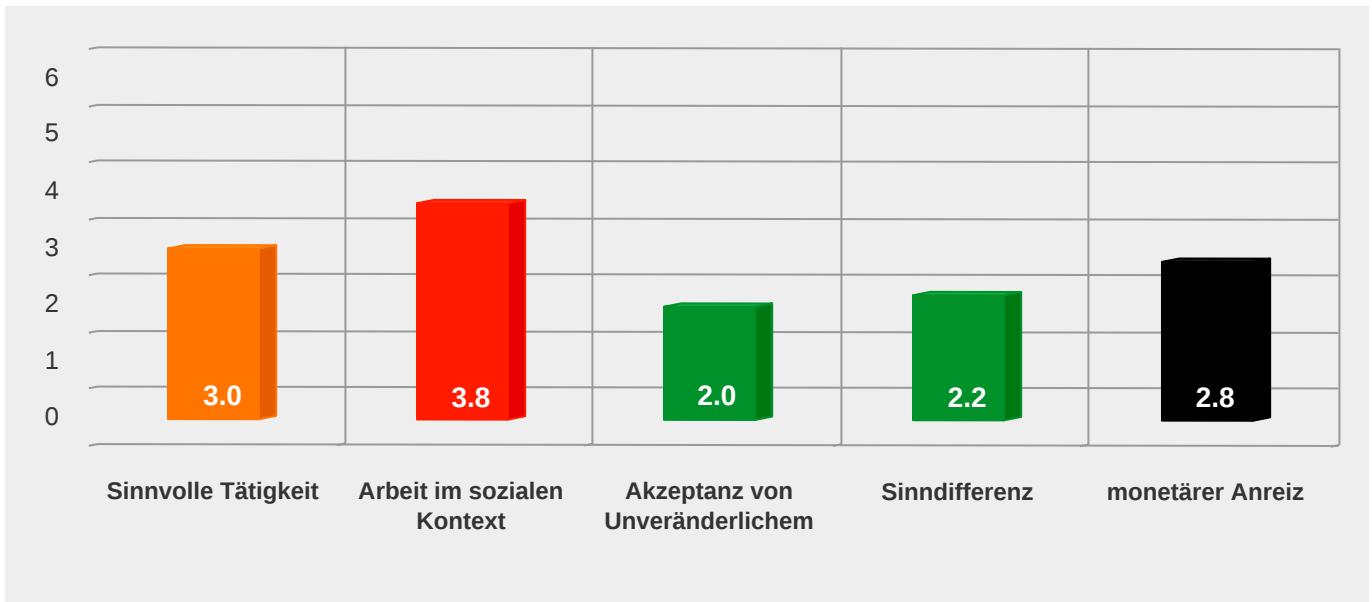
Wenn die Differenz zwischen Sollvorstellung und täglich erlebten bei der Arbeit zu groß wird, kommt es zu einer sogenannten Sinnhaftigkeit, die die Motivation senken kann.



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

Eigentlich sind Sie beruflich schon am richtigen Ort und haben eine Arbeit, die Ihnen entspricht. Manche Aspekte Ihrer Tätigkeit erscheinen Ihnen jedoch nicht besonders sinnvoll oder erfüllend oder frustrieren Sie zunehmend.

Arbeit im sozialen Kontext

Momentan haben Sie Schwierigkeiten oder Konflikte mit Ihren Kollegen oder Schnittstellenpartner. Sie können keinen besonderen Sinn oder Erfüllung aus der Arbeit im sozialen Kontext gewinnen. Vielleicht ist dieser sogar belastend und eine zusätzliche Stressquelle. Das Teamklima ist schlecht.

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

Bei Ihnen stimmt die Erwartung von Ihrer Arbeit mit der Realität Ihres Alltags überein. Sie haben also keine große Sinndifferenz und somit auch keinen besonders hohen Frust, was Abläufe, Vorgaben, Inhalte o.ä. angeht. Falls doch, werden Ihre Verbesserungsvorschläge gehört und umgesetzt.

monetärer Anreiz

Ihr monetärer Anreiz ist hoch. Sie gehen hauptsächlich für das Geld arbeiten. Für mehr Geld würden Sie auch noch mehr Leistung bringen.

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

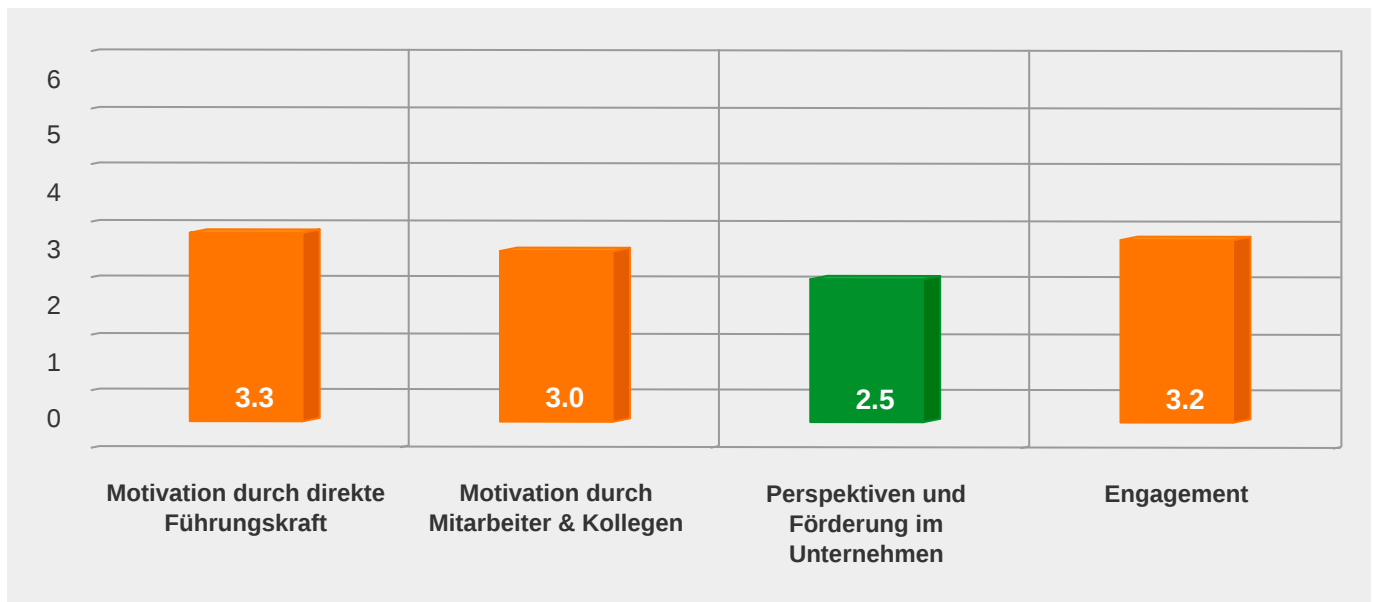
Wie stark fühle ich mich durch das Unternehmen oder den Personalbereich gefördert und unterstützt? Gibt es Entwicklungsperspektiven im Unternehmen?



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

Grundsätzlich ist die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen / Mitarbeitern schon gut – Sie erleben jedoch so manches als störend oder zumindest wenig 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.

7.0 Resilienz / Bewältigungsfaktoren

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.

7.1 Coping

Zurückziehen

Diese Bewältigungsstrategie zielt darauf ab, sich einer emotional belastenden Situation zu entziehen. Man verharrt also nicht und setzt sich der Belastung / dem Stressor weiter aus, sondern zieht sich – vorerst und kurzfristig – daraus zurück. Eine übersteigerte Anwendung dieser Strategie endet im kompletten Verleugnen des Problems / des Stresses.

Aktiv werden

Bei dieser Bewältigungsstrategie setzt man sich aktiv mit der Belastung auseinander und ergreift proaktiv Maßnahmen gegen den Stressor. Die Reflexion des eigenen Beitrags, die Belastung zu reduzieren, wird ebenso als Aktion verstanden wie das tatsächliche Handeln. Zudem werden auch präventive Maßnahmen ergriffen, damit die Belastung / der Stressor zukünftig nicht noch einmal vorkommt.

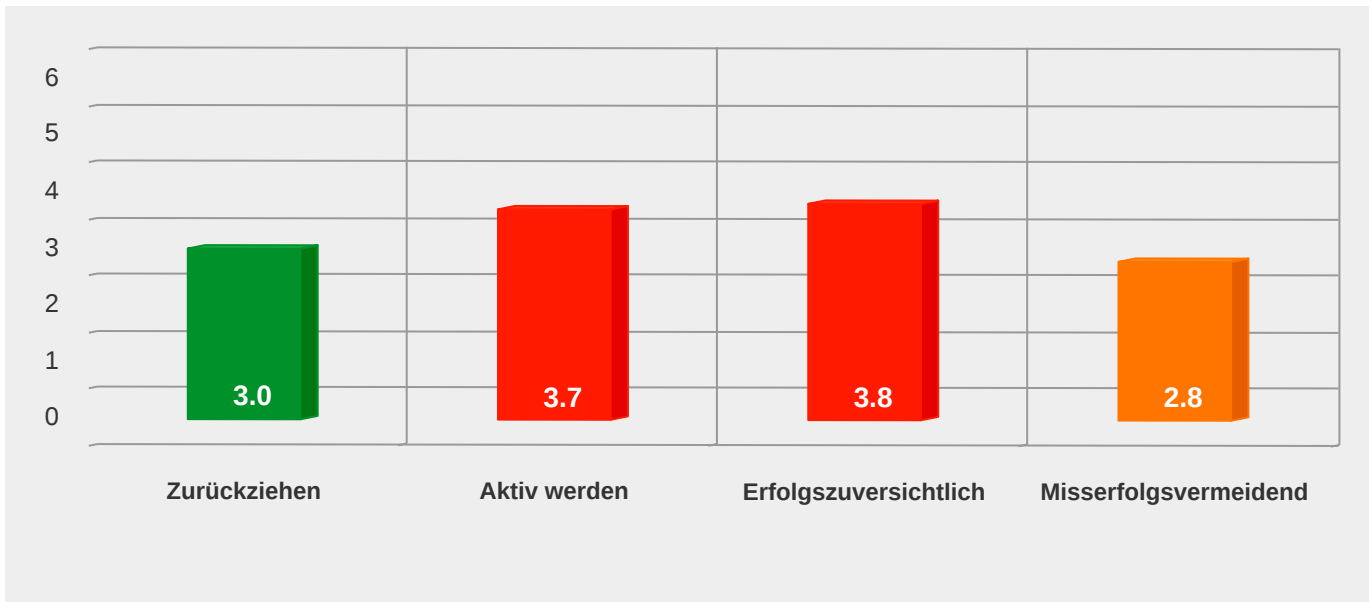
Erfolgsoversichtlich

Inwieweit ist jemand optimistisch, dass sein Handeln von Erfolg gekrönt sein wird? Erfolgsoversichtliche Menschen gehen auch an neue oder herausfordernde Aufgaben optimistisch heran und schätzen ihre Einflussmöglichkeiten und Veränderungschancen realistisch ein. Ein Scheitern wird sportlich genommen und führt nicht zu Selbstwertverlusten.

Misserfolgsvermeidend

Steht diese Copingstrategie zur Verfügung, lässt sich jemand auch von Schwierigkeiten nicht beunruhigen und glaubt an seine/ihre Fähigkeiten. Wenn jemand Misserfolg allerdings unbedingt vermeiden möchte, wird er/sie Angst vorm Scheitern haben und daher bei der Aufgabenbewältigung wenig bis keine Risiken eingehen. Ein Scheitern wird persönlich genommen und kratzt am Selbstwert. Es wird ggf. viel Energie aufgewendet, um Vorsichtsmaßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, damit dies nicht passiert.

7.1 Coping



Zurückziehen

Sie können sich in emotional aufgeladenen oder belastenden Situationen gut zurückziehen und so den Stress kurzfristig reduzieren. Gleichzeitig schaffen Sie es dann, aus der Deckung zu kommen und wieder in Kontakt zu treten. Diese beiden Gegenspieler des Zurückziehens scheinen bei Ihnen in einer ausgewogenen Balance zu sein, so dass Ihnen diese Bewältigungsstrategie in Stresssituationen zur Verfügung steht.

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 Resilienz



Lebenszufriedenheit

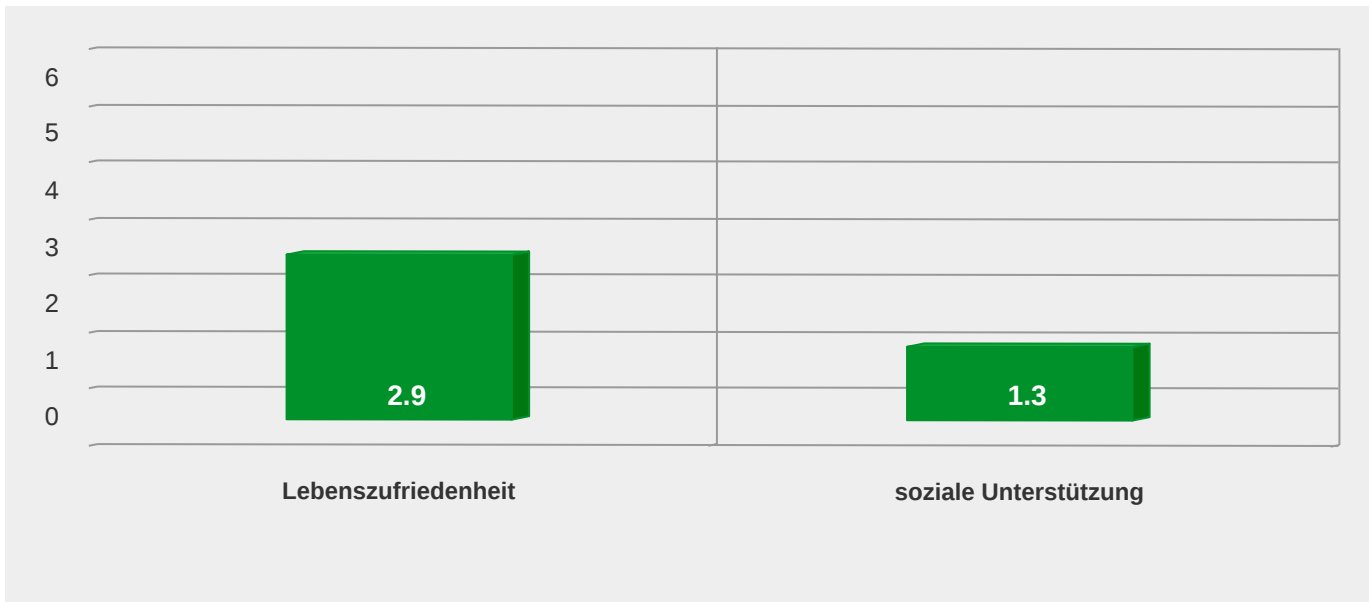
Generelle Zufriedenheit mit dem Leben, das man sich eingerichtet hat. Man empfindet eine hohe Lebensqualität und zeigt eine Grundgelassenheit im Umgang mit auftauchenden Herausforderungen und Belastungen. Optimistischer Blick in die Zukunft. Dadurch eine hohe psychische Widerstandskraft im Umgang mit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



Lebenszufriedenheit

Wenn Sie sich Ihr Leben, wie Sie es sich eingerichtet haben, vergegenwärtigen, sind Sie damit im Großen und Ganzen schon sehr zufrieden. Das betrifft vielleicht Ihren Job, vor allem aber auch Ihr Privatleben. Lebenszufriedenheit ist ein wichtiger Resilienzfaktor, denn sie macht uns zum Fels in der Brandung, auch wenn die Zeiten mal holpriger sind.

soziale Unterstützung

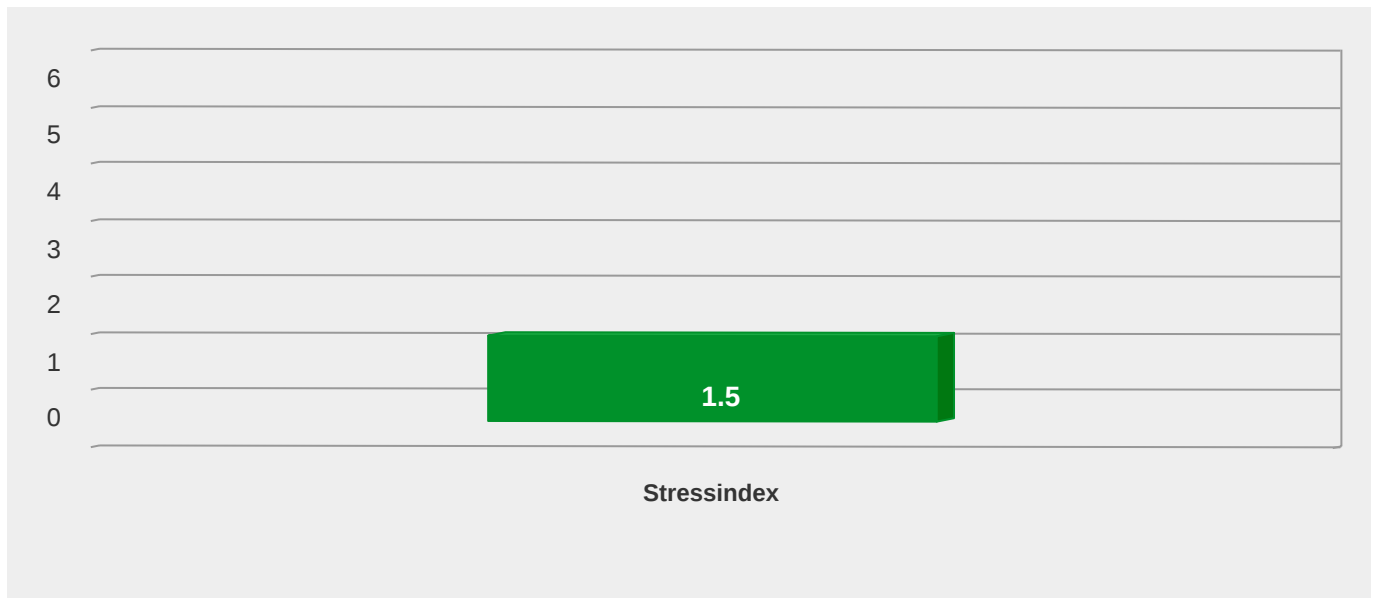
Sie erfahren im Privaten ausreichend soziale Unterstützung und haben viele gute Menschen in Ihrem Umfeld, die Sie unterstützen und für Sie da sind. Dadurch sind Sie auch in fordernden, belastenden oder stressigen Zeiten sozial gestärkt. Stress lässt sich als „geteiltes Leid“ manchmal einfach leichter bewältigen.

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

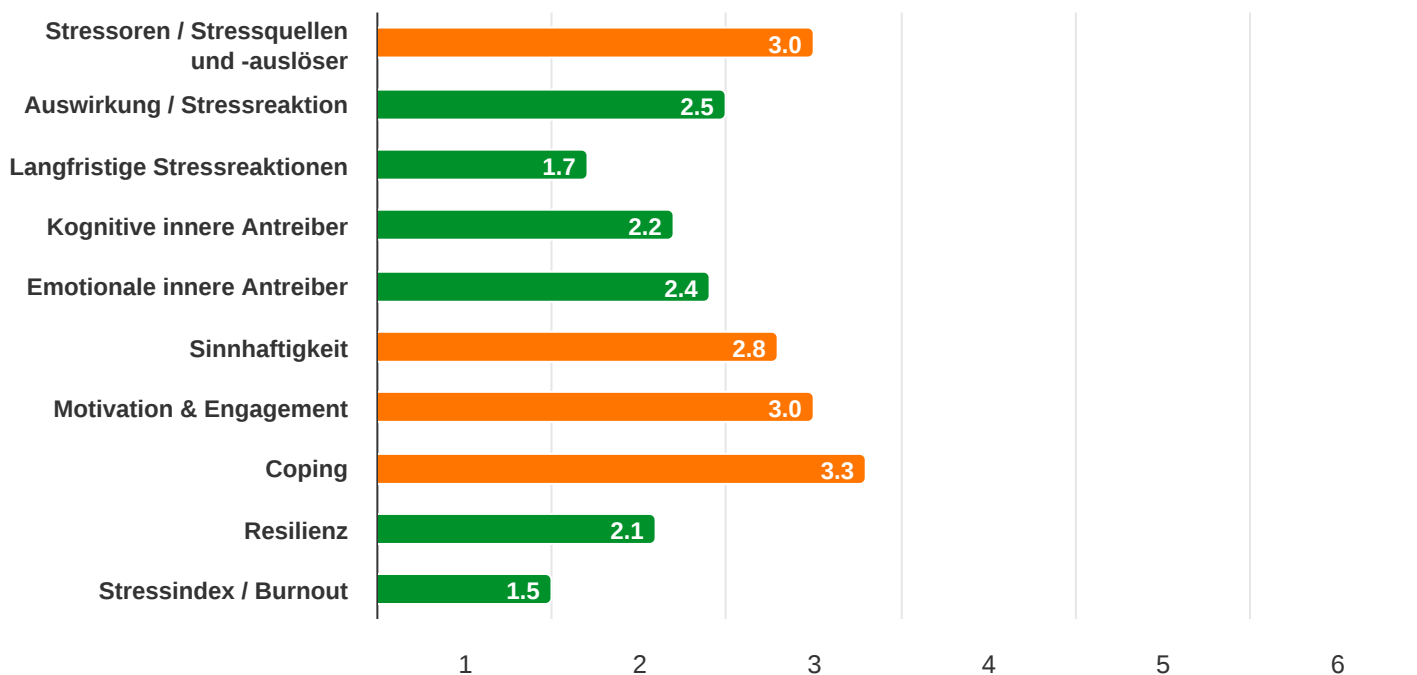


Stressindex

Ihr Stressindex ist niedrig. Im Moment fühlen Sie sich weder besonders erschöpft, noch distanzieren Sie sich aus der Arbeitssituation. Sie haben Ihren Stress gut im Griff und sind vermutlich auch von Burnoutprozessen weit entfernt. Weiter so! Bleiben Sie am Ball und sorgen weiterhin für den gesunden Erhalt Ihrer Leistungsfähigkeit!

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.