

Werkzeug: Stress-Check – Belastungen erkennen



Inhalt

Ziel und Nutzen	3
Durchführung und Dauer	3
Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden	4
Das Werkzeug anwenden	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Schritt 1 – Durchführung des Checks bei der Geschäftsführung	6
Schritt 2 – Durchführung des Checks bei den Mitarbeitenden	8
Schritt 3 – Auswertung Geschäftsführung.....	10
Schritt 4 – Auswertung Mitarbeitende	11
Schritt 5 – Gesamtauswertung und Maßnahmenplanung	12
Entwicklung.....	13
Impressum.....	14
Projektbeteiligte	14
Förderung	14

Ziel und Nutzen

In kleinen Betrieben und Organisationen ist es besonders wichtig, einen Stress-Check sowohl für die Leitung als auch für die Mitarbeitenden durchzuführen, da Stress in der Arbeit sowohl bei der Geschäftsführung als auch bei den Beschäftigten negative Auswirkungen haben kann. Hier sind einige Gründe, warum es Sinn macht, einen solchen Stress-Check durchzuführen:

- 1. Führungsebene:** Die Geschäftsführung in kleinen Betrieben und Organisationen trägt eine hohe Verantwortung und ist oft mit Druck und Stress konfrontiert. Ein Stress-Check für die Geschäftsführung kann helfen, Überlastung und Burnout zu erkennen und präventive Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.
- 2. Mitarbeitende:** Auch die Mitarbeitenden in diesen Betrieben und Organisationen können unter Stress leiden, sei es durch hohe Arbeitsbelastung, unklare Aufgabenverteilung oder Konflikte am Arbeitsplatz. Ein Stress-Check für die Mitarbeitenden ermöglicht es, Stressfaktoren frühzeitig zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Stressprävention und -bewältigung einzuleiten.
- 3. Gesundheit und Produktivität:** Stress am Arbeitsplatz kann sich negativ auf die Gesundheit und Produktivität sowohl der Geschäftsführung als auch der Beschäftigten auswirken. Durch die Durchführung eines Stress-Checks können potenzielle Risiken erkannt und Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ergriffen werden.
- 4. Arbeitsklima:** Ein offener Umgang mit dem Thema Stress und die Durchführung von Stress-Checks signalisiert allen Beschäftigten, dass ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz ernst genommen werden. Dies kann das Arbeitsklima verbessern und das Vertrauen zwischen Geschäftsführung und Belegschaft stärken.

Insgesamt kann die Durchführung eines Stress-Checks in kleinen Betrieben dazu beitragen, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit sowohl der Geschäftsführung als auch der Mitarbeitenden zu fördern, langfristig das Arbeitsklima und den Unternehmenserfolg positiv zu beeinflussen und so auch wesentlich dazu beitragen, dass das Unternehmen resilient und widerstandsfähig wird.

Durchführung und Dauer

Mit dem Stress-Check ist es Ihnen möglich die eigenen Belastungen durch Stress und andererseits den Stressfaktor ihrer Belegschaft einzuschätzen.

Wir empfehlen die Durchführung des Checks in 5 Schritten:

Schritt 1: Durchführung des Checks bei der Geschäftsführung

Schritt 2: Durchführung des Checks bei den Mitarbeitenden

Schritt 3: Auswertung Geschäftsführung

Schritt 4: Auswertung Mitarbeitende

Schritt 5: Gesamtauswertung und Maßnahmenplanung

Pro Stress-Check planen Sie bitte **10 Minuten** ein. Die Auswertung ist ebenfalls in sehr kurzer Zeit zu realisieren.

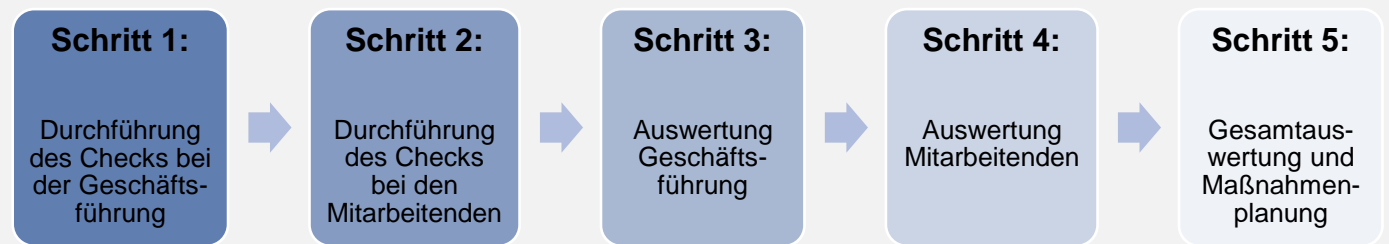
Planen Sie jedoch für Schritt 5 ausreichend Zeit ein und leiten Sie die sinnvollen Maßnahmen auch in Kooperation mit den Beschäftigten ab. Hier können Sie das Werkzeug „Verbesserungs-Werkstatt“ anwenden.

Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden



Das Werkzeug anwenden

Wir empfehlen, die Bearbeitung des Themas: „Stress-Check“ in den 5 schon kurz genannten Schritten „anzupacken“:



Schritt 1 – Durchführung des Checks bei der Geschäftsführung

Der erste Teil des Stress-Check für die Geschäftsführung beinhaltet typische Symptome, die Hinweise darauf geben können, ob die jeweilige Stressbelastung bei der Geschäftsführung bereits aktuell zu Anzeichen einer chronischen Erschöpfung oder körperlichen Erkrankung führt oder schon geführt hat.

Stress-Check: Wie belastet bin ich als Geschäftsführung?

	Ja	Nein
Einschlafen ist für mich kein Problem. Aber oft wache ich mitten in der Nacht auf und grübele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Freizeit, Hobbys und Familie habe ich wesentlich weniger Kraft als früher. Meist nehme ich mir dafür auch keine Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den persönlichen Kontakt mit meinen Mitarbeitenden vermeide ich häufig, weil mir das zu viel Zeit raubt/ mich zu sehr anstrengt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mehr körperliche Beschwerden als früher, z.B. Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme oder Verspannungen. Körperliche Ursachen findet mein Arzt nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir fällt es relativ schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Oft gelingt es gar nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich trinke – ehrlich gesagt – mehr Alkohol, als mir gut tut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Wochenende reicht zur Erholung kaum aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentriertes Arbeiten fällt mir neuerdings schwer. Ankommende E-Mails oder Störungen lenken mich leicht ab und ich kann schwer wieder an meine Arbeit anknüpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn im Job etwas nicht so läuft, wie ich mir das vorgestellt habe, reagiere ich öfter resigniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitdruck, Verantwortung, Anfragen – oft fühle ich mich wie der berühmte „Hamster im Rad“, der immer rennt, aber nie ankommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stress-Check: Wie belastet bin ich als Geschäftsführung?

	Ja	Nein
Ehrlich gesagt, habe ich einen inneren Widerstand gegen meine Arbeit, den ich jeden Tag neu überwinde. Im Alltag funktioniere ich dann aber wieder gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Stimmung schwankt: Manchmal erkenne ich mich selbst nicht wieder, zum Beispiel wenn ich so gereizt reagiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzahl:		

Schritt 2 – Durchführung des Checks bei den Mitarbeitenden

Der zweite Teil des Stress-Check beinhaltet entsprechende Aussagen zu Anzeichen, die Stress bei den Mitarbeitenden in den Unternehmen erkennen lässt.

Stress-Check: Wie belastet sind meine Mitarbeitenden?

	Ja	Nein
Wenn Neuerungen eingeführt werden, hört man vor allem Gemecker – und Bemerkungen wie „Auch das noch! Wie sollen wir das schaffen?“ oder „Bringt doch alles nichts!“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Häufiger hapert es bei uns im Informationsfluss. Manchmal werden wichtige Informationen spät oder gar nicht an Kolleg*innen weitergeleitet. Manche Aufgaben werden deshalb erst verspätet oder auch fehlerhaft erledigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt unter meinen Mitarbeitenden öfter Konflikte, Konkurrenz-Situationen und Querelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Krankenstand bei uns im Unternehmen ist hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei fachlichen Fragen bin ich jederzeit ansprechbar, aber für persönliche Gespräche mit Mitarbeitenden fehlt einfach die Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns ist oft unklar, wer für welche Aufgabe zuständig ist. Aufgaben werden häufiger hin- und hergeschoben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich einer Gruppe Mitarbeitender begegne, habe ich manchmal das Gefühl, dass die Gespräche verstummen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oft habe ich das Gefühl, dass ich die Ergebnisse der Aufgaben meiner Mitarbeitenden kontrollieren muss, damit sie auch wirklich ordentlich erledigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sogar meine guten Mitarbeitenden wirken in letzter Zeit öfter so, als wären sie nicht ganz auf der Höhe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stress-Check: Wie belastet sind meine Mitarbeitenden?

	Ja	Nein
Es ist schon vorgekommen, dass meine Mitarbeitenden nicht durch mich, sondern durch „Flurfunk“ erfahren haben, dass Veränderungen im Unternehmen anstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Weiterbildung haben meine Mitarbeitenden keine Zeit. Der laufende Betrieb lässt das einfach nicht zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsausflug und Weihnachtsfeier würden einige der Mitarbeitenden am liebsten ausfallen lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzahl:		

Schritt 3 – Auswertung Geschäftsführung

Bitte nehmen Sie im folgendem zunächst die Auswertung für die Geschäftsführung vor.

Auswertung: Wie belastet bin ich als Geschäftsführung?

Wenn Sie **3 und mehr Aussagen** mit „Ja“ angekreuzt haben, liegen bei Ihnen vermutlich Ansätze einer Überlastung und Erschöpfung durch Dauerstress vor. Ihre Psyche reagiert gereizt und abwehrend, Ihr Körper sendet Signale, die sagen: Das ist mir zu viel!

Wenn Sie **5 und mehr Aussagen** mit „Ja“ angekreuzt haben, spüren Sie vermutlich selbst, dass der Stress Ihnen über den Kopf wächst und Ihnen Tatkraft, Engagement und Wohlbefinden raubt.

Wenn Sie **7 und mehr Aussagen** mit „Ja“ beantwortet haben, sind Sie wahrscheinlich schon seit mehreren Jahren beansprucht. Ihre Gesundheit ist ernsthaft in Gefahr. Es ist sehr typisch für starke und leistungsorientierte Personen, dass sie ihre Arbeitskraft extrem lange erhalten und ihren Job gut ausfüllen können, auch wenn Psyche und Körper längst Alarm schlagen. Übernehmen Sie Verantwortung für sich und wenden Sie sich bitte an Ihre Praxis, um herauszufinden, welche Rolle Stress für Ihre Beschwerden spielt. Ergründen Sie, wie Sie der Dauerbelastung entgegenwirken können, bevor Sie ernsthaft erkranken (etwa an einem Burnout).

Schritt 4 – Auswertung Mitarbeitende

Der 2. Teil der Auswertung ist die Auswertung für die Beschäftigten.

Auswertung: Wie belastet sind meine Mitarbeitenden?

Jeder einzelne der obigen Punkte kann infolge von länger anhaltender Belastung in einem Unternehmen auftreten.

Wenn Sie jedoch **4 und mehr Aussagen** mit „Ja“ ankreuzen mussten, können Sie davon ausgehen, dass das Problem nicht nur einzelne Mitarbeitende betrifft, sondern dass es bereits unternehmensübergreifende Reibungsverluste durch dauerhaften Stress gibt: Engagement und Arbeitsqualität lassen nach, Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander leiden.

Wenn Sie **6 und mehr Punkte** mit „Ja“ beantwortet haben, sind Ihre Mitarbeitenden wahrscheinlich schon sehr erschöpft. Folgeprobleme treten auf: Mobbing oder eine extreme „Dienst-nach-Vorschrift“-Mentalität. Manche Mitarbeitende sind vielleicht häufiger krank, weil sie stressbedingte Beschwerden wie Rückenleiden entwickelt haben. Sogar Ihre Leistungsträger gehen langsam unter dem Druck in die Knie.

Schritt 5 – Gesamtauswertung und Maßnahmenplanung

Gemeinsam mit Ihren Beschäftigten sollten Sie jetzt überlegen, welche Maßnahmen Sie ergreifen wollen.

Erörtern Sie in einem Gespräch die Ursachen und versuchen Sie gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Übertragen Sie ihre Ideen in den folgenden Handlungsplan.

Handlungsplan

Was? (Konkrete Vereinbarungen / Ziele)	Wie? (Vorgehen)	Bis wann? (Datum)	Wer?	Bemerkung

Entwicklung

Das Werkzeug „Stress-Check – Belastungen erkennen“ wurde im Rahmen dieses Projektes entwickelt.

Das Werkzeug wurde entwickelt in Anlehnung an folgende Projektergebnisse:

- „AKKu – Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten“ Projekt der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) in Düsseldorf, des Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen, dem Beratungsunternehmen d-ialogo in Wuppertal und dem Institut für Sicherheitstechnik (IST) der Bergischen Universität Wuppertal
- Broschüre „Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Führungskräfte“. Die Broschüre wurde im Rahmen des INQA-Projektes psyGA entwickelt.

Weiterführende Informationen unter:



Impressum

Projektbeteiligte

Gemeinsam führen folgende Partnerorganisationen das Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ durch:



IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg:

Sandy Morgen, morgen@ihk-projekt.de



IBBF - Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.:

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans, evelyn.schmidt@ibbf.berlin



d-ialogo e.K.:

Hans-Jürgen Dorr, dorr@d-ialogo.de

Förderung

Das INQA-Experimentierraum-Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ wird über einen Zeitraum von zwei Jahren im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Richtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert sowie durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

