

Stressmanagement



Mag. Andreas Urich
Fachgruppe OÖWK der
Lebens- und Sozialberater

Die betriebliche Gesundheitsförderung hat zum Ziel Krankheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzubeugen sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen am Arbeitsplatz zu stärken und vor allem langfristig zu erhalten bzw. zu erhöhen. Denn neben einer hohen Qualifizierung sind es vor allem motivierte und gesunde (hier ist sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses gemeint) MitarbeiterInnen, welche zu einer erhöhten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Unternehmen beitragen.

Betriebliche Gesundheitsförderung kann somit durchaus als moderne Unternehmensstrategie bezeichnet werden und bringt sowohl den Unternehmen wie auch den Beschäftigten Vorteile.



ImpulsPro

In den Unternehmen werden durchaus bereits verschiedenste Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt. Die Umsetzung eines strategischen Stressmanagements kann ein weiterer Baustein zur Gesundheitserhaltung und Ressourcenförderung sein.

Stress wird durch vielfältige Ereignisse ausgelöst, in Unternehmen ist er nicht zuletzt aufgrund des Wandels der Kommunikationskultur und dem hohen Wettbewerbsdruck ein ständiger Begleiter. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, in dem strategisches Stressmanagement integriert ist, kann einen wesentlichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen und Unternehmen leisten.

Der Umgang mit Belastungen bzw. Stress kann heute nicht mehr isoliert nur für MitarbeiterInnen oder Führungskräfte betrachtet werden – weg von einer reinen Burn-out-Prävention - sondern muss umfassender angesehen werden.

Nach Hofmann et. al (2015) setzt strategisches Stressmanagement an vier Feldern an: Zum einen ist die Strategie eines Unternehmens ein wesentlicher Bestandteil, denn Veränderungen gehen meist mit einer hohen Stressbelastung einher. Das heißt durch strategisches Stressmanagement sollen Veränderungen gut gemeistert sowie nachhaltig resiliente Organisationen

entwickelt werden. Die Führung setzt am Selbstmanagement (u.a. Zeitmanagement an), führt Mitarbeitende im Stress und aus dem Stress heraus und entwickelt resiliente Teams. Durch gute Zusammenarbeit werden die Stressoren optimal gemeistert, innovative Teams entstehen und es erfolgt eine kollegiale Unterstützung.

Mittels Performance werden Stressauslöser erkannt, Haltungen und positive Einstellungen entstehen, die Handlungskompetenzen werden erweitert, Entspannung und Ausgleich ist möglich. Ziel ist sowohl die individuellen als auch organisationalen Stressthemen zum gemeinsamen Nutzen (von Organisation und Beschäftigten) zu bearbeiten, damit nachhaltig die neuen Anforderungen des Marktes bewältigt werden können

Strategisches Stressmanagement ist selbst ein Change-Management-Projekt und benötigt eine gute Kommunikation sowie eine hohe Beteiligung aller.

Weiterführende Literatur: Hofmann, M et al. (2015). *Stress-Kompass*. Bon: managerSeminare.