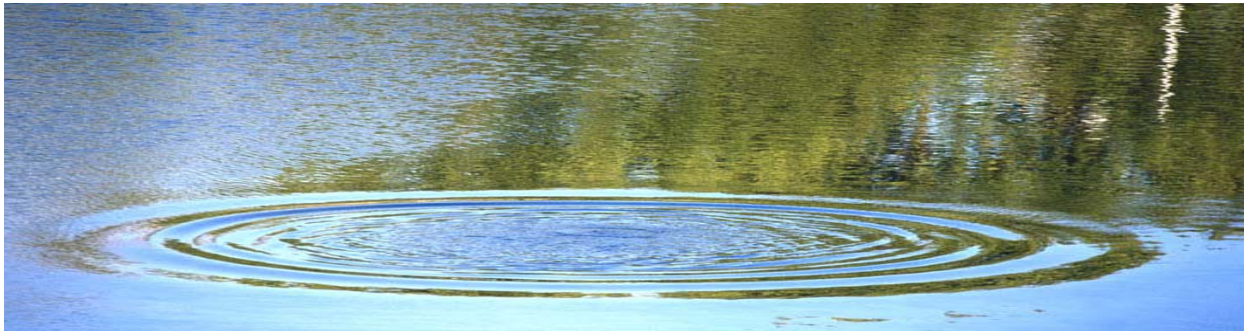


III. Newsletter 2009 der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

nachdem wir uns im letzten Newsletter mit den Ursachen und den umfassenden gesundheitlichen Folgen der zunehmenden Stressbelastung der erwerbstätigen Bevölkerung beschäftigt haben, wollen wir im III. Newsletter 2009 vor allem auf die Möglichkeiten eingehen, die der Stressproblematik entgegengesetzt werden können. Einerseits stellen wir Ihnen vor, wie sich der Einzelne mit Hilfe verschiedener Ansätze zur Stressbewältigung gegenüber körperlichen und psychischen Stresssymptomen behaupten kann. Andererseits zeigen wir, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen unterstützen können, damit diese lernen, ihre Energie effizienter einzusetzen und auch welche Methoden in Unternehmen generell greifen, damit die Stressbelastung der Mitarbeiter/innen reduziert werden kann.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis	Seite
Stressauslöser im Unternehmen reduzieren / Wertschätzung und Anerkennung senken das individuelle Stressempfinden	2
Biofeedback – ein erfolgreicher Ansatz zur Stressbewältigung / Steigerung von Wohlbefinden und Vitalität durch die Konzentration auf die Steuerung Ihres Innenlebens.....	9
Multimodales Stresstrainingsprogramm zur Steigerung der Kompetenz im Umgang mit Stressbelastungen im Alltag.....	12
Quellenangaben	14

Stressauslöser im Unternehmen reduzieren

Wertschätzung und Anerkennung senken das individuelle Stressempfinden

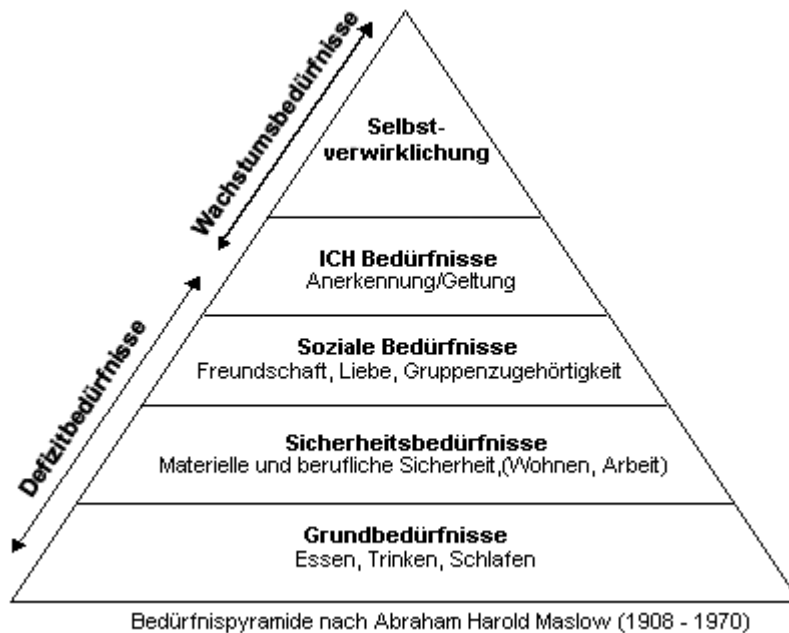
Wer aus eigenem Willen und eigener Überzeugung etwas erreichen will, arbeitet nicht nur mit mehr Energie, Beharrlichkeit und Ausdauer an der Realisierung einer Aufgabe als jemand mit geringerer Motivation. Er/ sie empfindet auch automatisch weniger Stress. Bereits Konfuzius ließ verlauten: "Suche dir einen Job, den du liebst, und du musst nie wieder arbeiten." Das heißt, wer seiner Arbeit mit einer hohen intrinsischen¹ Motivation nachgeht, nimmt Stresssituationen nicht nur deutlich später wahr, er/ sie hat auch insgesamt eine höhere Stressresistenz. Große Aufgaben und Ziele bei der Arbeit können Probleme relativieren und sie ihrer Macht als Stressor entheben. Der Schlüssel zum Erfolg liegt daher in einer wertschätzenden Unternehmenskultur, die den Mitarbeiter nicht als Kostenfaktor betrachtet, sondern nach seinen Potenzialen einsetzt, motiviert und langfristig bindet.

Ob und wie stark wir uns in einer Situation oder von unserer Aufgabe in einer Situation gestresst fühlen, hängt zu einem großen Teil von rein mentalen Prozessen ab, die unsere Einstellung zu einer Situation generieren. Jede Situation obliegt einer – wenn auch oft unbewussten - subjektiven Bewertung, aus dieser resultieren entweder positive, neutrale oder negative Gefühle. Je negativer diese Emotionsbilanz ausfällt, desto höher ist das individuelle Stressempfinden.

In den Bewertungsprozess, der meist innerhalb kürzester Zeit abläuft, werden z.B. Erfahrungen aus der Vergangenheit, Glaubenssätze über uns selbst, unsere Fähigkeiten und unser Können sowie die Abschätzung der möglichen positiven oder negativen Folgen der zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen mit einbezogen. Auf der einen Seite steht also die Frage, **ob** sich die Person in der Lage sieht, die Situation unter den gegebenen Bedingungen zu meistern. Auf der anderen Seite geht es aber immer auch um die Frage des **wozu**, denn jede Handlung unterliegt einer bestimmten Motivation, die aus unseren Bedürfnissen resultiert. In Abbildung 1 sind die Bedürfnisse, die dem menschlichen Handeln zugrunde liegen, zum besseren Verständnis noch einmal dargestellt.

¹ Von innen kommende Motivation eine Aufgabe zu lösen, betrifft Tätigkeiten, die mit Selbstbestimmung, Interesse und Spaß ausgeführt werden

Abbildung 1: Bedürfnisse des Menschen nach Maslow²



Negative Gefühle und damit Stress entstehen vor allem in Situationen, in denen wir entweder unsere Kompetenzen und Fähigkeiten als zu gering einschätzen und/oder wir mit negativen Folgen für uns bzw. die Erfüllung unserer sogenannten Defizitbedürfnisse³ rechnen, wenn wir die Situation nicht entsprechend der von uns verlangten Vorgaben bewältigen. Als Defizitbedürfnisse gelten die unteren 3 Stufen, beziehungsweise auch Teile der 4. Stufe der Bedürfnispyramide von Maslow. Ist ihre Erfüllung bedroht, steigert dies zwar die Handlungsmotivation, es entstehen allerdings auch Ängste, z.B. Angst vor Versagen, Angst vor Statusverlust oder Herabwürdigung unserer Person, Angst vor Arbeitsplatzverlust, die nicht nur ein hohes Stressempfinden zur Folge haben, sondern auch eine geringere Handlungsfähigkeit nach sich ziehen können. Durch Umstrukturierung der Dienstleistungs- in eine Wissensgesellschaft und aufgrund der weltweiten Rezession sind Arbeitsplätze bedroht, wodurch Ängste bei den Mitarbeitern in vielen Unternehmen gesteigert sind. Die Unternehmen stehen diesem Phänomen aber nicht gänzlich machtlos gegenüber. Sie können dem hohen Stressempfinden der Mitarbeiter gezielt entgegenwirken, indem sie eine Unternehmenskultur schaffen, die statt Ängste zu produzieren, Chancen bietet. Chancen einerseits, die Defizitbedürfnisse, insbesondere jene immer wichtiger werdenden Bedürfnisse nach sozialer Wertschätzung

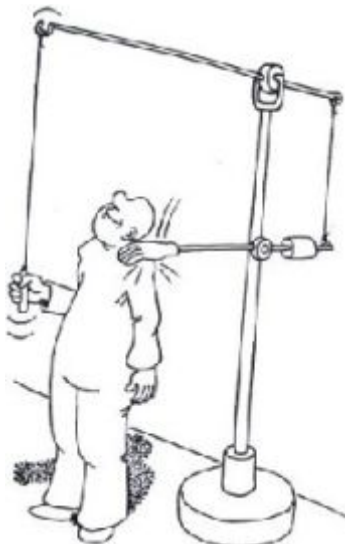
² Maslows Theorie, dass die Bedürfnisse der nächst höheren Stufe uns immer erst dann zum Handeln motivieren, wenn die Bedürfnisse der darunterliegenden Stufe erfüllt sind, ist weithin kritisiert worden, denn der Mensch ist durchaus in der Lage höhere Bedürfnisse anzustreben, auch ohne ständige Befriedigung der (darunterliegenden) Defizitbedürfnisse. Trotzdem eignet sich Maslows Darstellung der Bedürfnisse und ihre Einteilung in Defizit- und Wachstumsbedürfnisse sehr gut, um die mentalen Prozesse des Stressgeschehens zu verdeutlichen.

³ Herzberg bezeichnete die Defizitbedürfnisse als so genannte Hygienefaktoren. Sind diese erfüllt, ist der Mensch nach seiner Auffassung nicht unzufrieden. Wirklich zufrieden ist der Mensch nach Herzberg allerdings erst dann, wenn auch die Motivatoren (bei Maslow sind dies die Wachstumsbedürfnisse) befriedigt werden.

und Anerkennung für die eigenen Leistungen zu stillen. Das hat nicht nur zur Folge, dass eine positivere Bewertung von Situationen generell möglich ist, sondern bei tatsächlicher Erfüllung der Bedürfnisse findet auch eine schnellere Erholung von Stresssituationen statt. Chancen aber auch andererseits, die Wachstumsbedürfnisse durch eine entsprechende Arbeitsstruktur und -organisation zu befriedigen. Denn wenn wir in einer Handlung das Potential zur Erfüllung von Selbstverwirklichungsbedürfnissen erkennen, wird die Handlungsmotivation weniger mit Ängsten, sondern eher mit Selbstbestimmung, Neugier, Interesse und Spaß an der Sache assoziiert. Positive Gefühle werden erzeugt, die die Stressresistenz erhöhen und das Stressempfinden herabsetzen.

Warum das Bedürfnis nach Anerkennung gerade heute so wichtig ist

An dieser Stelle möchten wir an das Bild von Charlie Chaplin erinnern, der auf einem großen Zahnrad liegt und vom Getriebe der industriellen Produktion zerrissen zu werden droht. Obwohl sich seit den Zeiten der vom tayloristischen Prinzip abgeleiteten Arbeitsbedingungen viel geändert hat, ist der Angestellte von heute doch in einer ähnlichen Situation. „Auch in digital technisierten Dienstleistungsgesellschaften werden Angestellten und Industriearbeitern drückende Arbeitslasten aufgebürdet. Angestellte, die dauernd ihre volle Kraft zur Problemlösung, ihre kommunikativen Fähigkeiten und ihr Engagement einsetzen, sind so eng in das jeweilige Funktionssystem eingebunden, dass sie am Abend und am Wochenende nicht mehr aufhören können zu arbeiten.“⁴ Das Berufs- und Wirtschaftsleben in unserer modernen globalen Gesellschaft zwingt zur schnellstmöglichen Anpassung an Veränderungen und ver-



langt nach dem/der flexiblen Mitarbeiter/in. Hinzu kommen zahlreiche Unsicherheiten – unsichere Arbeitsplätze, unsichere Spielregeln, die sich beständig ändern und unsichere persönliche Bindungen. In diesen Zeiten der gesellschaftlichen Zersplitterung und der Ungewissheit brauchen wir soziale Anerkennung. Anerkennung die den einzelnen Menschen als Person, mit eigenen Wünschen, Bedürfnissen, Auffassungen und Interessen respektiert und ihm das Gefühl gibt, dass der Kampf, den er führt, nicht umsonst ist.⁵

Quelle: <http://www.selbsthilfenetz.de>

Ganz gleich ob im Privat- oder Berufsleben, als Antrieb für unser Wollen und Handeln brauchen wir Anerkennung und Wertschätzung. Einerseits von Anderen, insbesondere von denen, die für uns wichtig sind und andererseits auch von uns selbst, was immer dann der Fall

⁴ Peter Düweke, siehe oben, S. 157

⁵ Vgl. Peter Düweke, siehe oben, S. 157-158

ist, wenn unser Handeln und dessen Ergebnis mit unseren Werten und Selbstverwirklichungsplänen im Einklang steht.

Wie Unternehmer die Anerkennung der Mitarbeiter steigern können.

Wie oben geschildert wurde, streben wir nach Anerkennung auf verschiedenen Ebenen, die hier noch einmal⁶ zusammengefasst werden:

- Wertschätzung und Anerkennung als Person an sich, durch Kollegen/innen, Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte (soziale Bedürfnisse)
- Anerkennung für die eigene Leistung (Ich-Bedürfnisse)
- Anerkennung von uns selbst (Selbstverwirklichung, Wachstumsbedürfnisse)

Im Folgenden soll in Ansätzen skizziert werden, welche Möglichkeiten Unternehmen zur Verfügung stehen, um die Erfüllung der Bedürfnisse auf den einzelnen Ebenen zu verbessern.

Steigerung der Wertschätzung und Anerkennung als Person an sich

Um dieses Ziel zu erreichen, können einerseits Instrumente zur Verbesserung des Betriebsklimas wie z.B. Teamtrainings, Betriebsfeiern und –ausflüge nützlich sein. Es geht natürlich aber auch um den direkten Kontakt zu den Mitarbeiter/innen seitens der Führungsebenen. In manchen Unternehmen beklagen die Mitarbeiter/innen beispielsweise, dass sie von den höheren Führungsebenen nicht begrüßt werden und ihnen so nicht einmal die simpelste Form des Respekts entgegengebracht wird.

Ingesamt sind Maßnahmen, die an den Kommunikationsstrukturen im Unternehmen ansetzen und die die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung zum Ziel haben, auf dieser Ebene



am erfolgversprechendsten. Denn ohne Kommunikation können Unternehmen die Wünsche und Ziele der Mitarbeiter/innen weder kennen noch entsprechend berücksichtigen. Die Mitarbeiter/innen selbst sind die Experten für ihre Situation. Sie wissen am besten, welche Verbesserungen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen ihnen helfen, effizienter arbeiten zu können. Sie wissen auch, wo ihre persönlichen Defizite sind und können mitteilen,

wie man sie unterstützen kann, um ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu stärken. In der Praxis haben sich hierfür verschiedene Kommunikationsinstrumente, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen, bewährt. Die folgenden hier dargestellten Maßnahmen wirken sich größtenteils auch auf die Erfüllung der anderen Anerkennungsbedürfnisse aus.

⁶ Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit

Unternehmensebene

Eine wertschätzende, stressreduzierende Unternehmenskultur lässt sich im Prinzip nur dann in die Praxis umsetzen, wenn bei den Führungskräften Sinn und Potenzial einer solchen Kultur erkannt werden und Handlungsstrategien - entweder anhand eigener Ideen oder durch bereits bestehende best practice Beispiele aufgezeigt sind, die ein zielgerichtetes Vorgehen ermöglichen. Ein erster Schritt besteht in der Schulung der Führungskräfte. Diese können sich auf gesundheitsorientiertes Führungsverhalten allgemein beziehen oder z.B. an der Vermittlung von konkreten Kommunikationstechniken für Mitarbeiter – und Mitarbeitergespräche ansetzen.

Des Weiteren sollten sich Kommunikationsregeln und gesundheitsbewusstes Verhalten seitens Mitarbeitern und Führungskräften auch in den Leitlinien des Unternehmens wiederfinden.

Teamebene

Um die Effizienz und Zusammenarbeit im Team und im Unternehmen zu verbessern und die Mitarbeiter gezielt in Veränderungsprozesse einzubinden, haben sich beispielsweise Arbeitssituationsanalysen, die von einem/ einer Moderator/in angeleitet werden, in der Praxis bewährt. Hier können Probleme z.B. bezüglich Arbeitsorganisation und –bedingungen, Betriebsklima, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch im Führungsverhalten aufgedeckt und zugleich Lösungsvorschläge gesammelt werden. Im Anschluss wird zusammen mit den Mitarbeiter/innen ein Umsetzungsplan für die realistischen Verbesserungsvorschläge im Unternehmen erarbeitet. Können die Mitarbeiter die Vorschläge nicht selbst umsetzen, so dass die Vorschläge erst einmal an die verantwortlichen Stellen weitergeleitet werden, ist das Feedback darüber, was, wann und wie umgesetzt wird, beziehungsweise was nicht und warum, von äußerster Wichtigkeit für die Akzeptanz und Sinnhaftigkeit des Instruments. Ein anderer Effekt der Arbeitssituationsanalysen ist oft zudem die Verbesserung des Verständnisses für die Mitarbeiter/innen von anderen Arbeitsbereichen.

Persönliche Ebene

Um die persönliche Situation der Mitarbeiter und ihre Erwartungen und Ziele zu kennen, zu respektieren und zugleich die Ziele des Einzelnen mit denen des Unternehmens abzugleichen, sind regelmäßige zielgerichtete Mitarbeitergespräche unverzichtbar. Themen dieser Gespräche sollten unter anderem sein: Rückmeldung zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe, Karriereplanung, Weiterbildungsmaßnahmen sowie Einsatzmöglichkeiten anhand des Potentials des/r Mitarbeiters/in.



Steigerung der Anerkennung für die eigene Leistung

Die im vorangegangenen Abschnitt geschilderten Maßnahmen können natürlich auch eine positive Wirkung auf die Befriedigung des Bedürfnisses auf Anerkennung für die eigene Leistung haben. In jedem Fall sollte in regelmäßigen und auch spontanen Mitarbeitergesprächen der Führungskräfte auf eine entsprechende Kommunikation geachtet werden. Aber auch die Mitarbeiter/innen untereinander können in persönlichen oder Teamgesprächen darauf achten, sich gegenseitige Anerkennung für erbrachte Leistungen zukommen zu lassen. Dies kann sich z.B. auch auf das Verhalten im Team beziehen.

Natürlich geht es bei Anerkennung nicht nur um die Kommunikation untereinander, sondern auch um konkrete Auszeichnungen und Belohnungen.

Steigerung der Anerkennung von uns selbst

Damit eine Tätigkeit / Arbeit die intrinsische Motivation also die Selbstverwirklichungsbedürfnisse der Mitarbeiter anspricht, muss sie so gestaltet sein, dass die ausführenden Personen diese nicht durch äußere Zwänge oder extrinsische Anreize erledigt, sondern aufgrund von Anreizen, die durch die Ausführung der Arbeitstätigkeit selbst vermittelt werden. Hackman

und Oldham, die das Job Characteristics Model entworfen haben, knüpfen eine intrinsische Arbeitsmotivation an drei wesentliche Bedingungen: Erstens muss die Person ein Wissen um die Ergebnisse ihrer Arbeit haben, um ein erzieltes Arbeitsergebnis nach Maßgabe eigener oder fremder Standards beurteilen zu können. Zweitens muss die Person sich als selbstverantwortlich für die



Quelle : <http://news.bab-ballonwerbung.de>

Ergebnisse der Arbeit erleben und schließlich muss sie die Arbeit als bedeutsam und wertvoll einschätzen. Diese Erlebniszustände werden dem Modell zufolge durch die folgenden fünf Attribute von Arbeitstätigkeiten beeinflusst:

- Anforderungswechsel (Skill variety)
- Identifikation mit der Aufgabe (Task identity)
- Wichtigkeit der Aufgabe (Task significance)
- Autonomie (Autonomy)
- Rückmeldung (Feedback from the job).

Nach neuesten Erkenntnissen wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch ein individuelles „Motivationsprofil“ hat, durch das er sich von anderen unterscheidet, z.B. ist dem einen Status wichtiger, dem andern aber der Sinn der Arbeit. Für Unternehmen lohnen sich daher die Auseinandersetzung mit den Zielen des Einzelnen und die dementsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte, natürlich im Rahmen des Machbaren.

Unternehmen stehen noch weitere Möglichkeiten zur Verfügung, um die Stressbelastungen der Mitarbeiter/innen zu reduzieren. Diese setzen beispielsweise in der Förderung und der Erweiterung der Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen an, denn wie eine Situation von einer Person eingeschätzt wird, hängt auch davon ab, inwieweit sich die Person aufgrund des Wissens um die eigenen Fähigkeiten, in der Lage sieht, eine Aufgabe zu lösen. Hierbei geht es um verschiedene Fähigkeiten, einmal natürlich um die fachlichen Kompetenzen aber in erheblichem Ausmaß auch um die sozialen Fähigkeiten. Im nächsten Newsletter möchten wir daher näher auf das Thema: Stressreduktion durch gezielte Personalentwicklung eingehen.

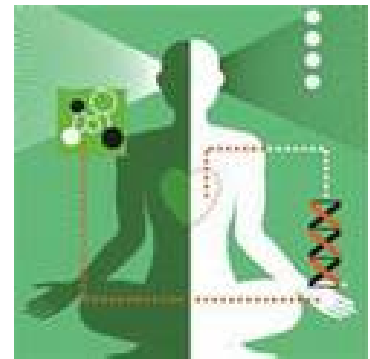
Biofeedback – ein erfolgreicher Ansatz zur Stressbewältigung

Steigerung von Wohlbefinden und Vitalität durch die Konzentration auf die Steuerung Ihres Innenlebens

Neue, computergestützte Techniken zur Stressbewältigung, sogenannte Bio-Feedback-Verfahren, erfreuen sich immer größerer Akzeptanz bei Patienten und Therapeuten. Ganz ohne negative Nebenwirkungen zeigen Biofeedback-Trainings erstaunliche Wirksamkeit bei der Linderung oder gar gänzlichen Beseitigung stressbedingter Leiden, wie Bluthochdruck, Verdauungsstörungen, Schlaflosigkeit oder Depressionen und Angststörungen.⁷

Wie Biofeedback funktioniert.

Bei Biofeedback-Verfahren werden innere Prozesse, die in Stresssituationen eine wichtige Rolle spielen, so z.B. die Veränderung der Herzfrequenz, des Blutdrucks, der Nerventätigkeit oder sogar der Hirnwellen, abgebildet. Durch die Darstellung der unmittelbaren Reaktionen des Körpers bei verschiedenen Gedanken und Gefühlen, lernen die Teilnehmer von Biofeedbacktrainings ihre individuellen Stress auslösenden



Momente zu identifizieren und die körperliche Reaktion mittels gezielter Übung bewusst zu beeinflussen. So kann man z.B. lernen in Situationen, die von Gefühlen wie Angst, Ärger, Verzweiflung, Wut oder Niedergeschlagenheit begleitet sind und viel Energie kosten, schneller wieder in einen ausgeglichen Zustand zu kommen. Verschwendete Energien werden so eingespart, Denkblockaden abgebaut und eine verbesserte Handlungsfähigkeit in solchen Situationen hergestellt. Andererseits können die beim Biofeedback-Training gelernten Methoden aber auch zwischenzeitlich, während der Arbeit eingesetzt werden, um Müdigkeit, Konzentrationsschwächen und Erschöpfung entgegen zu wirken und so eine hohe Leistungsfähigkeit über den ganzen Tag hinweg aufrechtzuerhalten. Durch das Training und die regelmäßige Anwendung bleibt der Körper anpassungs- und leistungsfähiger und kann angemessen auf innere und äußere Reize reagieren und ist so weniger anfällig für Krankheiten. Im Grunde basieren, die beim Biofeedback-Training eingesetzten Methoden, auf derselben Grundlage wie auch andere Entspannungstechniken, bei denen eine Einkehr und Konzentration nach innen angestrebt wird. So geht es beim Training vor allem darum zu lernen:

⁷ Erste Studien zeigen deutliche Zusammenhänge bei der Behandlung von Depression, Aufmerksamkeitsdefiziten, Schmerzen und Stresserkrankungen mit dem HRV-Biofeedback (Eisenberg et al (2004), Karavidas et al (2007), Hasset et al (2007))

- die Atemfrequenz zu senken
- die Atmung zu vertiefen
- die Herzfrequenz zu senken und variabel zu gestalten
- den Parasympathikus zu aktivieren

und hierdurch die Stress-Bremse zu treten und damit Erholungsprozesse im Körper anzustoßen und übermäßigen körperlichen Stressreaktionen vorzubeugen.

Durch die visuelle oder auch akustische Rückmeldung der körperlichen Prozesse haben Biofeedbackverfahren den Vorteil, dass sie eine unmittelbare Erfolgskontrolle bieten und dem Probanden zeigen, wann er sich wirklich in einem ausgeglichenen Zustand befindet. Und genau das macht den Erfolg der Trainings aus. Denn in Anbetracht unserer schnelllebigen Zeit, die von Leistungs- und Erfolgsdruck durchdrungen ist, haben die meisten Menschen verlernt, die Signale des Körpers richtig zu deuten und entsprechend ihrer Bedürfnisse zu handeln. Gewohnt daran, das Gaspedal im Regulationskreislauf des Körpers zu treten, fällt es uns immer schwerer die innere, natürliche Bremse zu betätigen. Die Visualisierung der körperlichen Prozesse beim Biofeedback-Training hilft daher insbesondere all jenen, denen es normalerweise schwer fällt sich wirklich zu entspannen und die sich mit Techniken wie Meditation, Yoga, Autogenes Training oder Progressive Muskelrelaxation schwer tun.

Biofeedback am Beispiel der Herzfrequenzregulation

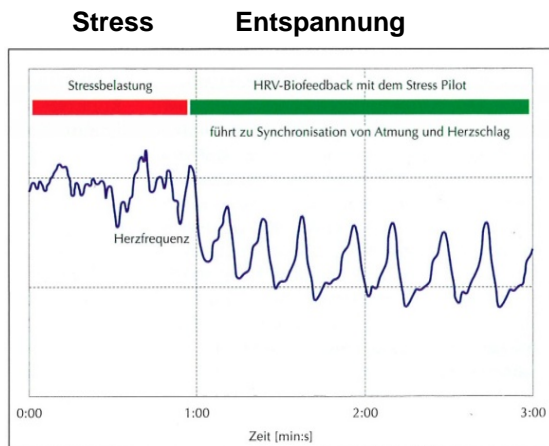
Wenn unser Puls gemessen wird und sich die Werte über einen bestimmten Zeitraum relativ konstant verhalten, könnte man vermuten, dass das Herz mit ziemlicher Regelmäßigkeit schlägt und sich nur die Frequenz in bestimmten Situationen verändert. Dieser Schluss ist jedoch weit gefehlt. Denn bei gesunden Menschen ändert sich der Abstand zwischen zwei Herzschlägen ständig. Diese scheinbare Unregelmäßigkeit ist Ausdruck einer gut funktionierenden Anpassung der Herzfrequenz an aktuelle Herz-Kreislauf-Bedingungen.

Bei den Veränderungen der Abstände zwischen den einzelnen Herzschlägen wird von der sogenannten Herzratenvariabilität, kurz HRV, gesprochen. An der HRV sind verschiedene Organsysteme beteiligt, wie z.B. das Herz selbst, das vegetative Nervensystem (Sympathikus und Parasympathikus oder bildlich gesprochen auch „Gaspedal“ und „Bremse“) und das Blutgefäßsystem. Störungen in verschiedenen Organsystemen bilden sich daher auch als Störungen der HRV ab.

In Stresssituationen, weitgefasst in allen Situationen, in denen wir entgegen unserer Bedürfnisse handeln und ein offenes oder unterschwelliges Unwohlsein empfinden, befindet sich die HRV in einem äußerst chaotischen Zustand. Das heißt, der Abstand zwischen den Herzschlägen ist scheinbar willkürlich und ohne konkretes Muster. In Situationen in denen wir entspannt und sozusagen „Eins mit uns selber sind“ zeigt sich die HRV hingegen in einem kohärenten Zustand und es bildet sich eine Synchronisierung von Atmung und Herzschlag

heraus, ein konkretes Muster innerhalb der Herzfrequenzveränderungen wie in Abbildung 1 gezeigt wird sichtbar.

Abb.1



Quelle: Biocomfort – Biofeedback mit dem Stresspilot

Ist der Körper durch übermäßige Stressbelastung nur noch in geringem Maße in der Lage einen kohärenten Zustand herzustellen, wird von einer eingeschränkten HRV gesprochen. Diese bewirkt eine Verschlechterung der Regulationsfähigkeit lebenswichtiger Funktionen und es stellen sich typische Stresssymptome und langfristig gesehen ernsthafte Erkrankungen der Organsysteme oder der Psyche ein.

Messungen vor und nach einem angeleiteten HRV-Training mit berufstätigen Probanden konnten zeigen, dass sich nach dem Training nicht nur die HRV verbessert, sondern es zu deutlich reduzierten Symptomen für chronischen Stress, wie z.B.: Überforderung bei der Arbeit, Erfolgsdruck, Mangel an sozialer Anerkennung, soziale Spannung, soziale Isolation, chronische Besorgnis, führt und darüber hinaus auch die Arbeitsfähigkeit bei den meisten Probanden (74% der Teilnehmer) signifikant verbessert werden kann.⁸

Biofeedback im betrieblichen Kontext

Biofeedback-Trainings, insbesondere Verfahren, die mit HRV-Messungen arbeiten, lassen sich im betrieblichen Kontext besonders effektiv einsetzen, denn die Trainings mit Hilfe der Messgeräte verschiedener Hersteller lassen sich nach einem angeleiteten Basistraining mittlerweile bei fast allen Mitarbeitern/innen (die Zugang zu einem PC haben) gut in den Arbeitsalltag integrieren. Die Mitarbeiter/innen können diese in ihren Pausen oder in Momenten mit besonders hoher Stressbelastung nutzen und können ihre Energie dadurch besser über den gesamten Tagesverlauf einsetzen. Insbesondere Mitarbeiter/innen, die hohen Belastungen ausgesetzt sind, wie z.B. Führungskräfte profitieren in hohem Maße durch den Einsatz von Biofeedback. Die Trainings können in von Motio durchgeführten Stressbewältigungsprogrammen integriert werden.

⁸ vgl. „Der Biocomfort Stress Pilot in der betrieblichen Gesundheitsförderung“ Studie der Biocomfort GmbH, Die Messwerte wurden durch die Anwendung des TICS: Trierer Inventar zum chronischen Stress, dem WAI: Work Ability Index sowie der HRV erhoben

Multimodales Stresstrainingsprogramm zur Steigerung der Kompetenz im Umgang mit Stressbelastungen im Alltag.

Noch nie in der menschlichen Evolution lief das Leben in einer so hohen Drehzahl ab, wie heute. Die Anforderungen aus der Arbeitswelt und Umwelt steigen – daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern. Kürzere Takte, Beschleunigung sind das Thema; Handys, Email, Fernsehen können noch mehr Reserven aus uns herauslocken.

Mit dem multimodalen Stressprogramm von Motio möchten wir Ihnen eine weitere Möglichkeit aufzeigen, wie Unternehmen Ihre Mitarbeiter/innen unterstützen können, ihr individuelles Stressgeschehen zu regulieren. In dem Programm lernen die Mitarbeiter/innen die eigenen Widerstandskräfte gegen Stressbelastungen zu trainieren. Dies schützt langfristig die Gesundheit, sichert und erhöht die Leistungsfähigkeit.



Wie ist multimodales Stresstraining aufgebaut?

Es umfasst die folgenden Bereiche:

Instrumentelles Stressmanagement – den Stress in den Griff bekommen

Exemplarisch werden konkrete, aktuelle Belastungssituationen (reaktiv), als auch präventiv-zukünftige Belastungen bearbeitet. Ziel ist es, die äußeren Stressoren zu verändern, zu senken oder gar auszuschalten. Der/ die Trainer/in setzt in Gruppen- und Einzelarbeit bewährte Methoden aus dem Selbst- und Zeitmanagementtraining ein, unterstützt die Teilnehmer/innen im selbstständigen Arbeiten und gibt Hilfestellungen für die Arbeit zu Hause.

Kognitives Stressmanagement – persönliche Einstellungen, Bewertungen, Stressverstärker erkennen und umstrukturieren

Hier geht es darum selbstkritisch zu erkennen, welche persönlichen Denkmuster und Einstellungen für die eigene Reaktion auf Belastungen verantwortlich sind. Was sind die Stressverstärker und Antreiber in mir, die darüber entscheiden wie intensiv die Belastungssituation sich entwickelt und auswirkt.

Eine allmähliche Annäherung und Erforschung hilft dabei diese gewohnheitsmäßigen Stressverstärker und Denkmuster zu verändern und durch günstigere, konstruktivere, Stress vermindernde Einstellungen zu ersetzen.

Palliativ-regeneratives Stressmanagement – Entspannen, Loslassen, Regenerieren und das Leben genießen.

Nicht alle Stressoren können oder sollen vermieden und abgebaut werden. Der Mensch wird immer wieder Stressreaktionen ausgeliefert sein. Das ist auch gut so. Die Natur hat als Ausgleich für Stressreaktion auch eine Entspannungsreaktion entwickelt, die es gilt zu nutzen.

Mit unterschiedlichen Methoden kann man körperliche und psychische Erregung dämpfen und abbauen (palliativ).

Durch regelmäßiges Üben von Entspannung erhöht sich die Belastbarkeit und Regeneration (regenerativ).

Im Alltag bewährt haben sich die Methode der progressiven Muskelentspannung und Übungen aus dem Atemtraining.

Die Einbindung von regelmäßiger Bewegung in den Alltag erhöht die Widerstandskraft und stellt zudem eine natürliche Form der Stressbewältigung dar.

Das Genusstraining leitet die Teilnehmer/innen dazu an, den Focus intensiver auf die Dinge im Alltag zu richten, die gelingen, in Ordnung sind und Freude bereiten. Das erhöht die Zufriedenheit und stärkt den Organismus.

Organisationsform:

Das multimodale Stresstraining von Motio findet in Gruppengrößen von maximal 12 Personen statt.

Bewährt haben sich Kurs- und Seminarangebote, die sich in ihrer Organisation an die Arbeitsstrukturen der Unternehmen anpassen. Sinnvoll ist die Durchführung in heterogenen Gruppen. Dies öffnet den Blick auf andere Abteilungen im Unternehmen und schafft im Erfahrungsaustausch Verständnis für bestimmte Abläufe und die Probleme der Kollegen.

Quellenangaben

Printquellen:

Peter Düweke, „Anerkennung - ohne sie geht gar nichts“, Patmos Verlag 2008

Abraham H. Maslow, „Motivation und Persönlichkeit“, Rowohlt Tb., Reinbek 2002

Hamburger Abendblatt, „Wertschätzung hilft gegen Stress“, Artikel vom 07.03.2009

David Servan-Schreiber, „Die neue Medizin der Emotionen,,

„Der Biocomfort Stress Pilot in der betrieblichen Gesundheitsförderung“ Studie der Biocomfort GmbH

G. Kaluza, „Stressbewältigung“, Springer Medizin Verlag Heidelberg 2004

GEO Wissen, Ausgabe Nr.42, „Sanfte Medizin“ 2008

Internetquellen:

http://www.psychologie.uni-mannheim.de/psycho1/veranstaltungen/04_SS/Arbeitseinstellung/Arbeitseinstellungen%20GA_29.04.pdf

<http://www.davinci-zentrum-rheinruhr.de/resources/Stresskette.pdf>

<http://www.biocomfort.de/>

Impressum:

Ralf Sagurski
Diana Wahl
Andreas Kummer
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de

