

Instrumente der Stressprävention bei Wissensarbeit – die Stressampel

**2. DIWA-IT Akteursallianz:
"Herausforderung Gesundheitsförderung: Bedarfe und
Best practices in der IT"
25.11.2008, München**

Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg/Essen

Herausforderung Stressprävention in der Wissensarbeit

- **Klassische Instrumente der Verhältnisprävention greifen bei neuen Formen der Wissensarbeit unzureichend, sie werden von den Beschäftigten oft mehr als Behinderung denn als Schutz wahrgenommen, z.B. Kontrollen der Arbeitszeiten zur Arbeitsbegrenzung**
 - **Durch die Subjektivierung der Arbeit sind die Mitarbeitenden häufig für die Gestaltung ihrer Arbeitsorganisation weitgehend selbstverantwortlich**
 - **Stress ist eine im Körper stattfindende physiologische Reaktion auf äußere psychische Belastungen. Dies bedeutet nicht, dass Beschäftigte allein für die Vermeidung von Stress verantwortlich sind**
- nachhaltige Stressprävention erfordert einen integrativen Ansatz aus verhaltens- und verhältnispräventiven Elementen**

Prävention von Stress: konzeptionelle Überlegungen

Zentrale Faktoren, die präventives Verhalten in Organisationen fördern (Health-Belief-Modell, Becker, 1977)

- **Wahrgenommene Gefährlichkeit der Krankheit**
- **Wahrgenommene Vulnerabilität (Bin ich gefährdet?)**
- **Erlebter Nutzen der Prävention**
- **Barrieren, denen präventives Verhalten entgegensteht**

Stresserleben und – umgang in IT-Betrieben: Erfahrungen aus dem Projekt

- ➔ Die gesundheitlichen Folgen von Stress (z.B. Tinnitus, Konorar-Erkrankungen, Burnout) werden unterschätzt
- ➔ Die eigene Stresssituation wird in ihrem Ausmaß unterschätzt
- ➔ Der Nutzen der Prävention wird oft erst erkannt, wenn er am eigenen Körper „erfahrbar“ ist
- ➔ Eine High Performance-Kultur mit langen Arbeitszeiten bzw. das Vorgesetztenverhalten werden oft als Hinderungsgründe genannt, warum Maßnahmen zur Stressprävention nicht umgesetzt wurden

Das Instrument „Stressampel“: Vorgehensweise

Schritt 1: In Workshops mit Mitarbeitern und Führungskräften werden zunächst Grundlagen vermittelt, wie Stress entsteht und wie er sich äußern kann

Schritt 2: In Gruppenarbeit schreiben die Teilnehmer auf, welche Stresssymptome sie bei sich bzw. bei Kollegen beobachten konnten. Die Ergebnisse werden gegenseitig vorgestellt.

Schritt 3: Der Moderator präsentiert die Stressampel (A 0 – Plakat), auf der Stress-Symptome entsprechend ihrer Schwere in Ampelstufen eingeteilt wurden. Die Symptome werden erklärt.

Schritt 4: Die Teilnehmer ordnen ihre persönlichen Kärtchen entsprechend der Ampel-Stufen ein und diskutieren mit den anderen Teilnehmern darüber

Schritt 5: In einer Blitzlichtrunde äußern sich die Teilnehmer abschließend zu ihren Gefühlen und Erkenntnissen aus der Gruppenarbeit