

Auszug Report

Alle reden über Stress – wir messen ihn!

Gute Unternehmen brauchen gute Mitarbeiter – die anderen verbrauchen gute Mitarbeiter. Mit dem Einsatz von RELIEF® haben Sie sich dafür entschieden, Ihre eigene Leistungsfähigkeit oder die Ihrer Mitarbeiter langfristig erhalten zu wollen. Sie nehmen das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter gerade in stürmischen Zeiten hoher Anforderungen ernst. Dazu möchten wir Ihnen gratulieren!

Um wirklich wirksame Stressprävention umsetzen zu können, muss man zum einen die Belastungen und Stressquellen eines Beschäftigten, zum anderen seine persönlichen Resilienzfaktoren und Ressourcen kennen. Jeder hat das Recht auf seinen eigenen Stress.

RELIEF® unterstützt daher jeden einzelnen Menschen individuell dabei, seine kritischen Handlungsfelder sowie persönliche Stellhebel zu identifizieren, mit denen er effektiv eine sinnvolle Stressprävention umsetzen kann.

Inhalte von RELIEF®:

- ▶ persönliche Stressquellen & Belastungen – wo mein Stress herkommt
- ▶ kurz- & langfristige Auswirkungen – wie stark er mich beansprucht
- ▶ innere kognitive & emotionale Antreiber – wie ich selbst den Stress noch verstärke
- ▶ Sinn & Sinndifferenz – wo ich Sinn bei der Arbeit erlebe
- ▶ Motivation & Engagement – wie mich mein Umfeld motiviert
- ▶ Resilienz & Coping – wie gut ich meinen Stress bewältige
- ▶ Stressindex – inwieweit bin ich Burnout gefährdet
- ▶ Handlungsempfehlungen – wo & wie ich ansetzen sollte

Unternehmen erhalten ein klares Bild über die subjektiv empfundenen Stressquellen, arbeitsplatzspezifische Belastungen sowie wirkungsvolle Maßnahmen, wie man mit ihnen umgehen kann.

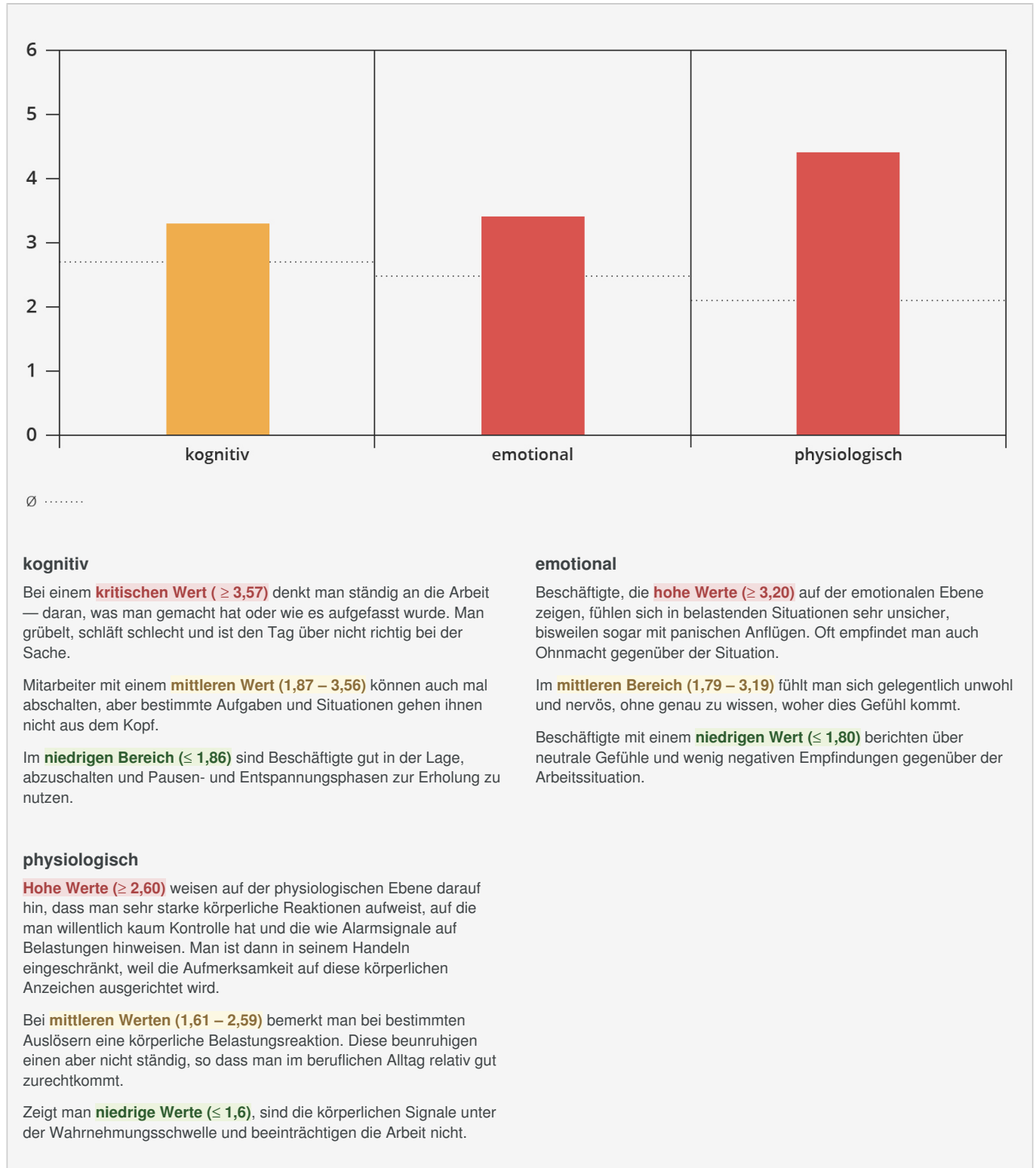
Professionelle Einsatzfelder von RELIEF® sind:

- ▶ Stressprävention
- ▶ Gesundheitsförderung
- ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement
- ▶ Persönlichkeitscoaching
- ▶ Wiedereingliederung nach Burnout
- ▶ Führungstrainings
- ▶ Teamentwicklungen

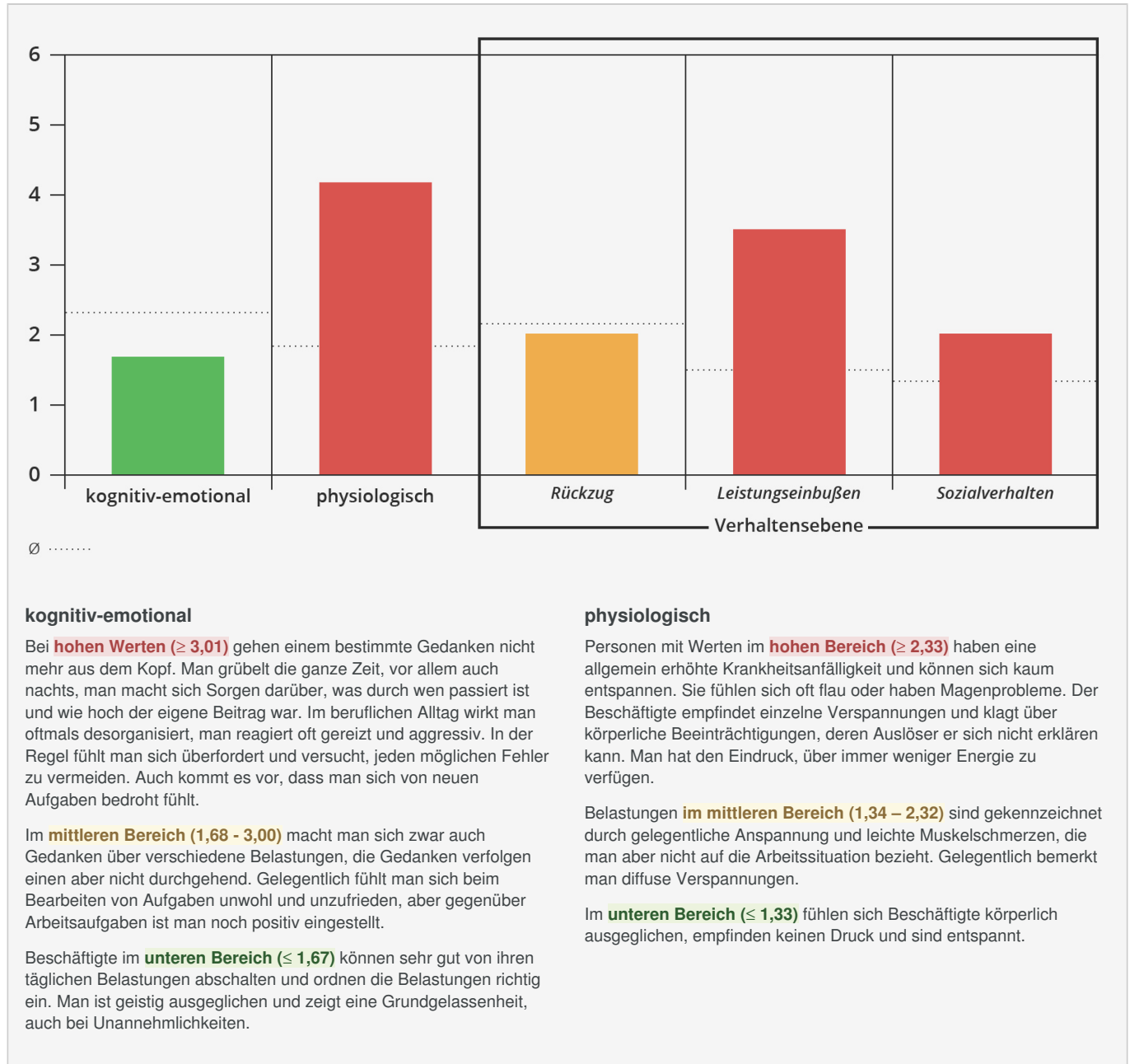
1.5 Stressoren-Profil



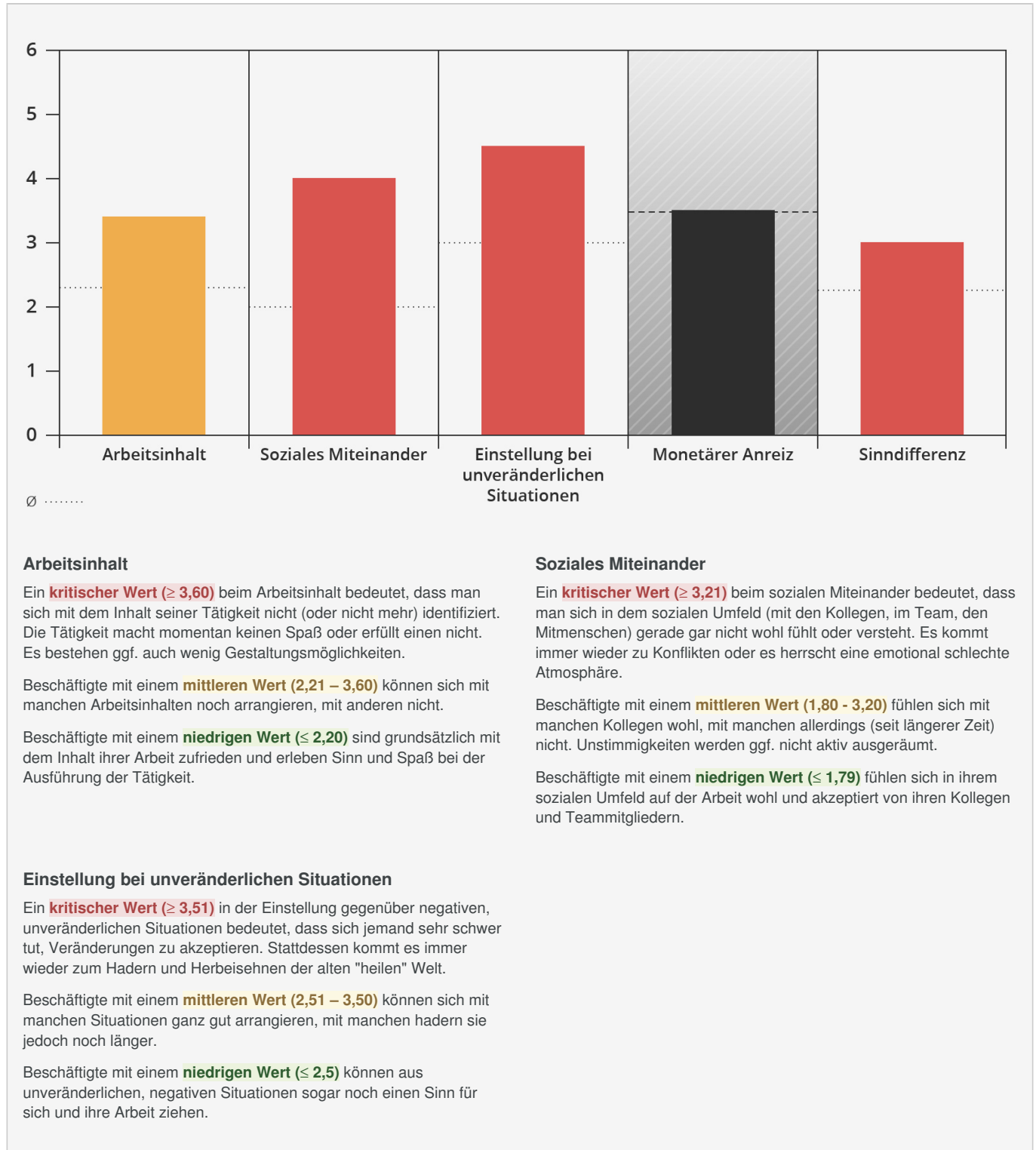
2.2 Ausprägungen »Akute Stressreaktionen«



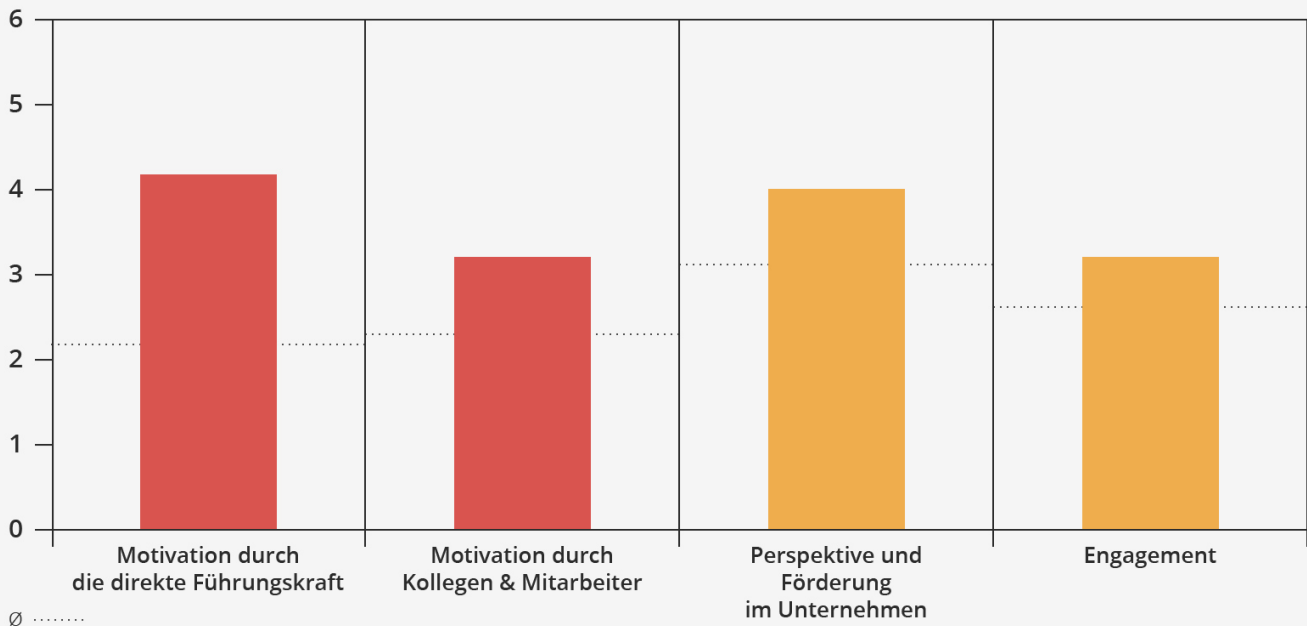
2.4 Ausprägungen »Langfristige Stressreaktionen«



5.2 Ausprägungen »Sinnerleben bei der Arbeit«



6.2 Ausprägungen »Motivation durch Dritte«



Motivation durch die direkte Führungskraft

Ein **kritischer Wert** ($\geq 2,84$) in der Säule Motivation durch direkte Führungskraft deutet darauf hin, dass man Schwierigkeiten mit seiner direkten Führungskraft hat bzw. sich von ihr nicht gerade motiviert fühlt. Der Beschäftigte fühlt sich vielleicht nicht ausreichend informiert oder kann das Führungsverhalten nicht nachvollziehen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ($1,51 - 2,83$) fühlen sich durch die unmittelbare Führungskraft zwar nicht besonders motiviert, aber auch nicht in hohem Maße demotiviert. Das ein oder andere Thema sollte hier noch angeschaut werden.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ($\leq 1,50$) sind mit dem Führungsverhalten des/r unmittelbaren Vorgesetzten einverstanden und werden gut motiviert.

Perspektiven & Förderung im Unternehmen

Ein **kritischer Wert** ($\geq 4,01$) deutet darauf hin, dass jemand mit seiner Perspektive oder der Förderung im Unternehmen nicht zufrieden ist, sich nicht unterstützt fühlt oder die Entwicklungsperspektiven im Unternehmen fehlen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ($2,26 - 4,00$) fühlen sich zwar nicht sonderlich gefördert, aber auch nicht negativ beeinträchtigt von der Personalpolitik.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ($\leq 2,25$) sind mit der internen Personalpolitik zufrieden, fühlen sich gefördert und kennen ihre Perspektiven im Unternehmen.

Motivation durch Kollegen & Mitarbeiter

Ein **kritischer Wert** ($\geq 3,20$) bei der Motivation durch KollegInnen und/oder MitarbeiterInnen weist auf ein gestörtes kollegiales Verhältnis hin. Zumindest fehlt es an kollegialer Unterstützung, einer motivierenden Zusammenarbeit sowie am Verständnis bei fachlichen Problemen.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ($1,61 - 3,19$) fühlen sich durch die KollegInnen oder MitarbeiterInnen zwar nicht besonders motiviert, aber auch nicht in hohem Maße beeinträchtigt. Das ein oder andere Thema sollte hier jedoch angeschaut werden.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ($\leq 1,60$) sind mit dem kollegialen Verhalten der KollegInnen und/oder MitarbeiterInnen einverstanden und werden gut motiviert.

Engagement

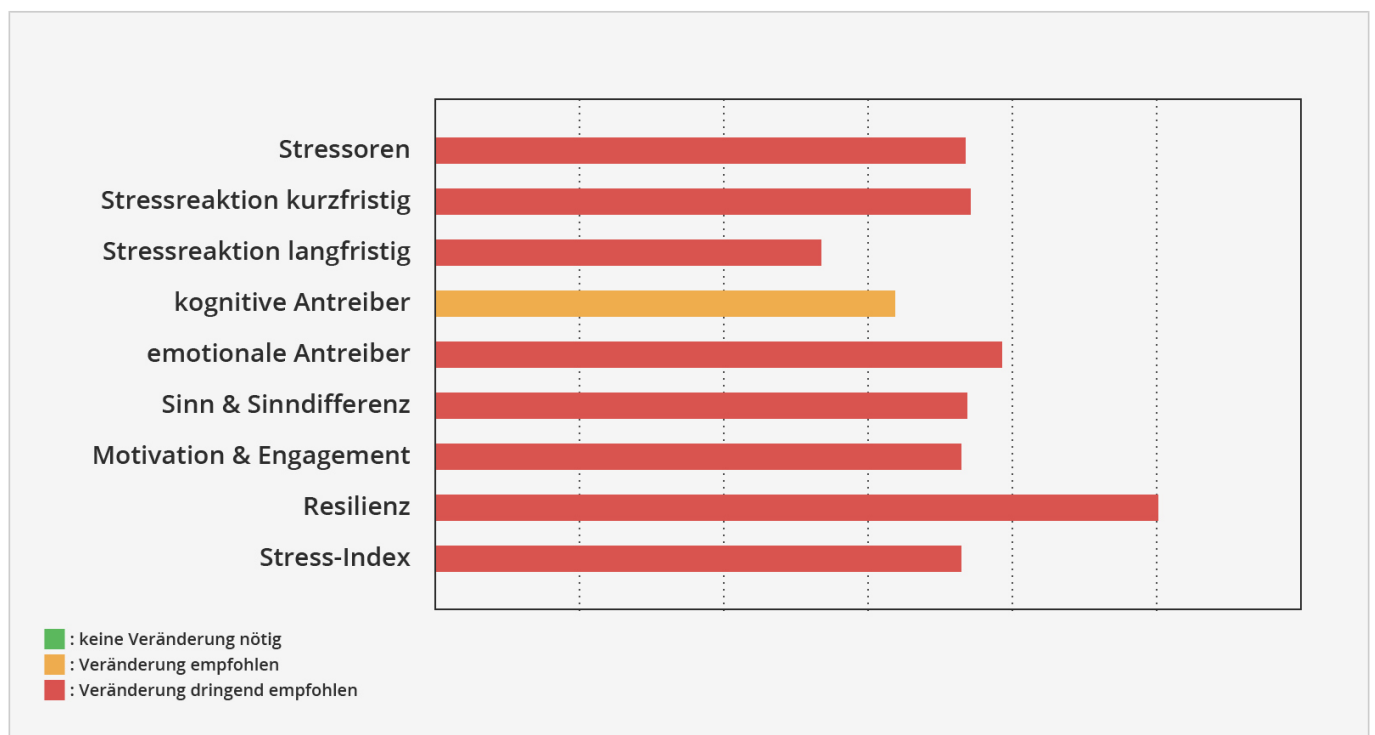
Ein **kritischer Wert** ($\geq 3,20$) deutet darauf hin, dass jemand überhaupt nicht (mehr) mit seiner Arbeit oder seinem Arbeitgeber identifiziert ist. Er ist unzufrieden und hat ggf. schon innerlich gekündigt.

Beschäftigte mit einem **mittleren Wert** ($2,01 - 3,19$) sind mittelhoch ans Unternehmen gebunden. Manche Aspekte finden sie attraktiv, manche lassen sie unzufrieden sein.

Beschäftigte mit einem **niedrigen Wert** ($\leq 2,00$) sind mit ihrem Arbeitgeber zufrieden, engagiert dabei und sehen ihre berufliche Zukunft im Unternehmen.

9. Zusammenfassung

Im Folgenden finden Sie Ihre persönlichen Werte und damit verbundene Handlungsempfehlungen auf einen Blick.



Bitte nehmen Sie die Ergebnisse ernst und sprechen Sie mit Ihrem RELIEF®-Berater über die weiteren Schritte. Damit die effektive Stressprävention by Gössel Industrial Solutions auch in Ihrem Alltag wirksam werden kann.

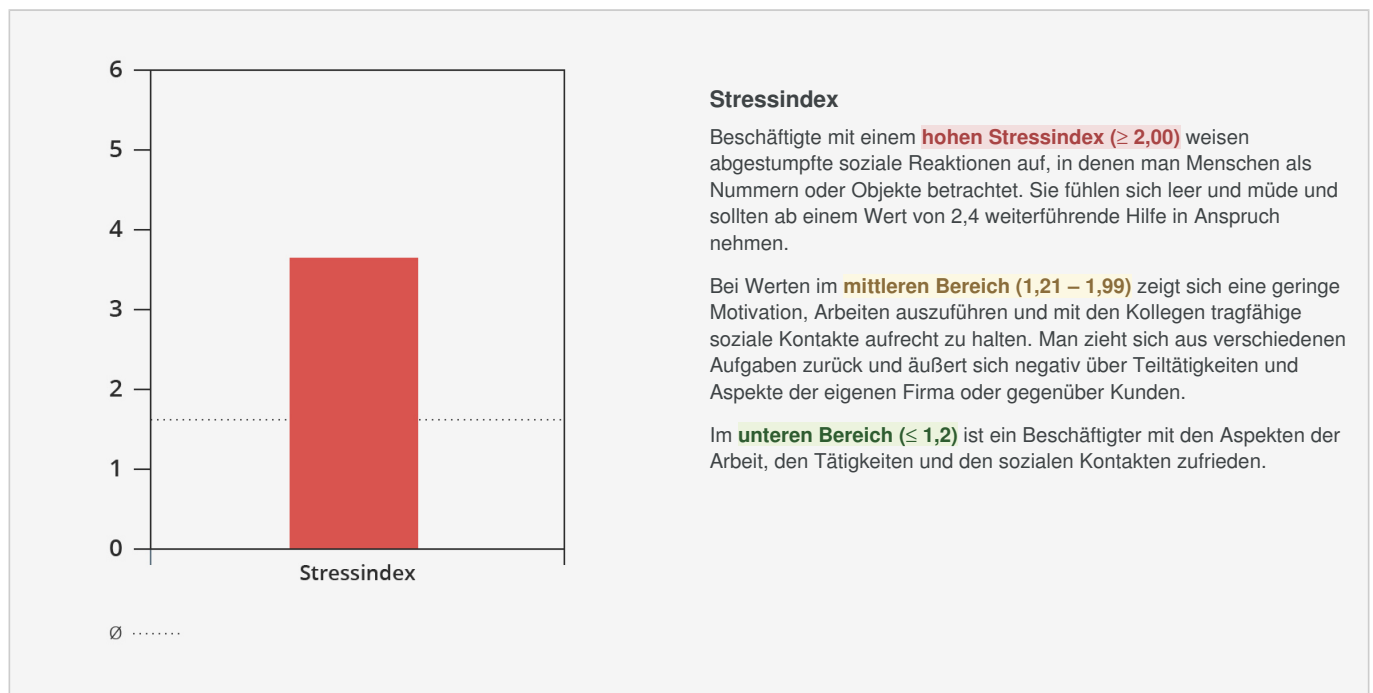
Leistungsfähigkeit erhalten. dauerhaft. gesund.

8. Stressindex / Burnout

Burnout ist eine individuelle Reaktion auf berufliche (oder private) Anforderungen. Das Reaktionsmuster (Syndrom) unterscheidet zwischen Beschäftigten, man findet aber immer wieder zwei Reaktionskomponenten. Dabei handelt es sich um **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.

8.1 Stressindex



SE: Normal