

attention!

Eine Publikation der usic-Stiftung zu den Themen
Schadenprävention und Qualitätssicherung

Stress am Arbeitsplatz

Ruedi Müller

Einleitung

Ein stetig hoher Stresslevel in der Ingenieurunternehmung kann zu einem Rückgang der Produktivität und zum Verlust von hochqualifizierten Ingenieuren führen. Unser Berufsbild leidet, die Abwanderung von Fachkräften ist eine Tatsache und die Rekrutierung von jungen Fachkräften wird zunehmend erschwert.

Die Branchenlösung sicuro nimmt das Thema auf und unterstützt alle Beteiligten, die Belastungen zu senken und Burnout sowie anderen, stressbedingten Erkrankungen vorzubeugen.

Zielsetzung

Die USIC hat dieses aktuelle Thema aufgenommen und wird allen Mitgliedern eine Hilfestellung anbieten. In zwei ERFA-Veranstaltungen konnten wir im Juni 2016 bereits erste, sehr positive Erfahrungen sammeln. Das Thema betrifft uns alle, Mitarbeiter wie auch Inhaber.

Nutzen Sie unser Schulungsangebot mit externen, ausgewiesenen Spezialisten im Jahr 2017 in unseren Abendveranstaltungen oder profitieren Sie von direkter Schulung in Ihren Betrieben.

Wer ist betroffen

Grosse Belastungen kommen in allen Funktionen vor, doch manchmal sind die Belastungen so gross und anhaltend, dass wir nicht mehr damit umgehen können. Gehäufte Belastungen stellen ein Risiko für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Betroffenen dar. Nachweislich und statistisch belegt, häufen sich die Fälle in denen die Belastungen zu viel werden und hochmotivierte Mitarbeitende oder auch Büroinhaber mit den Belastungen nicht mehr umgehen können und ein Burnout erleiden. Burnout kommen in unseren Betrieben in der Regel zur Unzeit, bedeuten häufig einen Arbeitsausfall von bis zu 6 Monaten, führen zu Überbelastungen der anderen Mitarbeitenden und sind somit wirtschaftlich wie auch sozial gesehen eine grosse Belastung. Folge von reduzierter Leistungsfähigkeit und Sich-Abschotten des Betroffenen sind häufig Planungs- und Bauleitungsfehler, die zu Schadenfällen führen. Es gibt nach einer burnout-bedingten Auszeit keine Gewähr, dass der Betroffene seine frühere Leistungsfähigkeit wieder erlangen kann.

Unsere Verantwortung

Bei Stress besteht immer ein Zusammenhang von Arbeitsbelastung, Freizeitstress und familiären Belastungen. In unseren Unternehmungen sind wir nicht nur aus Eigeninteresse an guten Arbeitsbedingungen interessiert, wir sind auch vom Gesetzgeber dazu verpflichtet. Das Obligationenrecht und die Verordnung 3 verpflichtet uns zu

- Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität
- ergonomischen und hygienischen Bedingungen
- Vermeidung von einseitiger und übermässig starker Beanspruchung

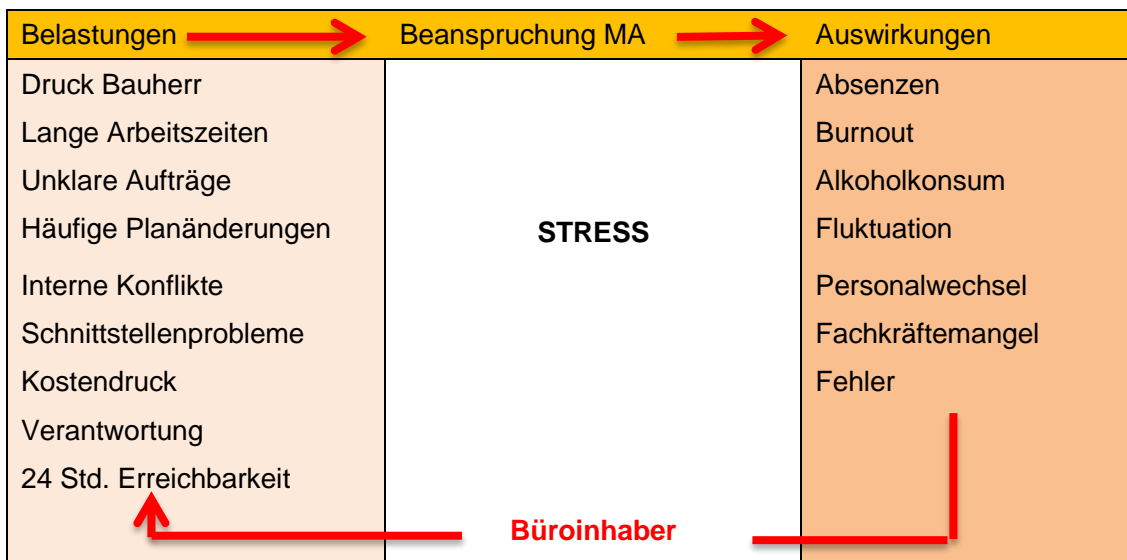
attention!

Wie erkennen wir

Folgende Merkmale sind uns allen schon bei Mitarbeitern aufgefallen, ohne dass wir an weitergehende Folgen gedacht haben. Die Früherkennung ist ein zentraler Punkt.

- Quantitative Leistungsveränderung (arbeitet langsamer, bringt Aufgaben nicht zu Ende, Ineffektivität, Dossiers stapeln sich)
- Qualitative Leistungsveränderung (erhöhte Fehlerquote, versteht und erledigt Aufträge nicht gemäss Anweisungen)
- Häufige Konflikte mit Vorgesetzten oder Mitarbeiterenden
- Sozialer Rückzug (kommt nicht mehr mit anderen in die Pause oder zum Mittagessen)
- Nervosität, Unruhe, Gereiztheit, Wut, Dünnhäutigkeit
- Aussehen (Körperpflege wird vernachlässigt, Gewichtsveränderung)

Belastung/Auswirkung



Ansprechen/Handeln

Sammeln Sie die Fakten (konkrete Beispiele Ihrer Beobachtungen) und sprechen Sie das Problem an. Vermeiden Sie dabei Vorwürfe, aber drücken Sie Ihre Besorgnis um das Wohlergehen der Person aus. Ergibt sich nach dem Erstgespräch keine Verbesserung, ziehen Sie einen Spezialisten aus der Personalabteilung oder einen externen Spezialisten bei.

Klären Sie die betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten und bieten Sie dem Betroffenen diese in Zusammenarbeit mit dem Spezialisten an. Treffen Sie klare Vereinbarungen und überprüfen Sie diese. Mögliche Unterstützungen:

- Kontakt zur vertraulichen Ansprechstelle
- Coaching
- Wiedereingliederung
- Konfliktlösung
- Medizinische Fachperson