

GOODBYE, BURNOUT!

DIGITALISIERUNG BRAUCHT KLARE REGELN

Die Digitalisierung dominiert die Arbeitswelt. Steigende Herausforderungen, höheres Arbeitstempo und wachsende Anforderungen stellen sowohl Mitarbeiter als auch die entsprechenden Unternehmen vor neue Aufgaben.

Zahlreiche E-Mails, Anrufe oder auch Unterbrechungen durch persönliche Ansprache im Laufe des Arbeitstages führen zwangsläufig zu Ineffizienz bei den Mitarbeitern. Der Trend geht sogar dahin, dass Mitarbeiter mehrere Aufgabenbereiche fachübergreifend abdecken müssen.

„Die steigende Arbeitsbelastung führt unabwendbar zu mehr Druck und Stress. Der Arbeitnehmer kann sich bei Überforderung nur sehr begrenzt selbst helfen“, erläutert Dr. Consuela Utsch, Geschäftsführerin der Acuroc GmbH. „Deshalb müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter unterstützen und den Stress im Arbeitsalltag so gering wie möglich halten. Und dafür muss die Führungsetage ihre Strukturen und Regeln an die Zeiten der Digitalisierung anpassen.“

NICHT STÖREN UND NICHT GESTÖRT WERDEN

Für eine Verminderung von Druck und Stress für die Mitarbeiter muss das Unternehmensmanagement vorbeugende Maßnahmen ergreifen. Eine Möglichkeit ist die regelmäßige externe oder interne Analyse der Auslastung der Mitarbeiter. Eine rollenbasierte Methode kann ebenfalls dabei helfen und wirkt der permanenten Informationsflut und dem damit einhergehenden Stress entgegen. „Mithilfe einer klaren Rollenverteilung und Kommunikationsvereinbarungen weiß jeder Mitarbeiter, wann welcher Kollege gerade welcher Aufgabe nachgeht“, erklärt die Acuroc-Geschäftsführerin. „So kommt es zu weniger Störungen durch Telefonate, E-Mails oder andere Anfragen.“

Der Arbeitnehmer selbst teilt über das im rollenbasierten Ansatz verwendete Tool ebenfalls seine eigenen Aufgaben den Kollegen mit, um nicht gestört zu werden.“ Die ausbleibenden Unterbrechungen sorgen für mehr Effizienz, wachsende Effektivität und letztlich auch zunehmende Produktivität im Unternehmen.

DIE RICHTIGE ZIELSETZUNG

Zur Reduktion von Druck und Stress trägt auch das Setzen eindeutiger Ziele bei. Denn so wie jedes Unternehmen benötigen auch die Mitarbeiter selbst erreichbare Zielsetzungen. „Nur das Management ist fähig, die Leistungskultur im Unternehmen grundlegend zu beeinflussen“, mahnt Dr. Consuela Utsch die Führungsebene an. „Dazu zählen neben eigenen realistischen Zielen auch klare, festgelegte Arbeitsziele für die Mitarbeiter. In Kombination mit der vereinbarten Rollenverteilung schaffen diese Zielsetzungen ein besseres und gesünderes Arbeitsklima. Stimmen die äußeren Rahmenbedingungen, fällt es sowohl Mitarbeitern als auch Führungskräften leichter, ihre eigene innere Haltung im Umgang mit Stress anzupassen.“

STRESS MUSS DRAUSSEN BLEIBEN

Entgegen den Erwartungen beschäftigt vor allem junge Mitarbeiter die Angst, durch die Digitalisierung den Arbeitsplatz zu verlieren. Damit diese psychische Belastung sich nicht zu einem Burnout entwickelt, muss die Ursache von Stress behandelt werden. „Das Entscheidende für die Vermeidung von Druck und Stress ist die passende Arbeitsumgebung. Durch die strategische Rollenverteilung und das Setzen von expliziten Zeitfenstern arbeitet jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich an seinen Aufgaben und wird dabei auch nicht unterbrochen“, so Dr. Consuela Utsch. „Zudem bietet rollenbasiertes Arbeiten durch entsprechend gesetzte Phasen Freiraum für innovative Ideen und Kreativität. Die Mitarbeiter werden so in das Unternehmen mit eingebunden und wertgeschätzt. Die Angst, den Job an den technischen Fortschritt zu verlieren, nimmt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter und reduziert so den Stress.“

STRESSRESISTENZ LÄSST SICH LERNEN

Es gibt allerdings auch immer wieder Personen, denen Stress nichts auszumachen scheint, die sich nicht aus der Ruhe bringen lassen. Diese Personen verfügen über die sogenannte Resilienz: die Fähigkeit, krisenhafte Lebenslagen sowohl im Alltag als auch in der Arbeitswelt zu bewältigen und an ihnen zu wachsen. Sie ist abhängig von der Art der Belastung sowie den individuellen Erfahrungen der Mitarbeiter, die sich in der kritischen Situation befinden.

„Es ist möglich, diese Widerstandsfähigkeit zu erlernen und zu trainieren“, erklärt Dr. Consuela Utsch. „Hierfür muss das Unternehmen den richtigen Rahmen schaffen. Dazu zählen das Unterstützen und Stärken der Belegschaft und Hilfestellungen dabei, mit Krisen besser umzugehen. Dies geschieht nur durch die passende Unternehmenskultur und die richtige Arbeitsumgebung. So bietet die Führungsetage ihren Mitarbeitern die angemessene Basis für einen besseren Umgang mit Stresssituationen.“