

Wie stressbelastet ist Ihr Team?

		Ja	Nein
1.	Wenn Neuerungen eingeführt werden, hört man vor allem Gemecker und Bemerkungen wie „Auch das noch! Wie sollen wir das schaffen?“ oder „Bringt doch alles nichts!		
2.	Häufiger hapert es bei uns am Informationsfluss. Manchmal werden wichtige Informationen beispielsweise spät oder gar nicht an Kolleginnen und Kollegen weitergeleitet. Manche Aufgaben werden deshalb erst verspätet oder auch fehlerhaft erledigt.		
3.	Es gibt unter meinen Mitarbeitenden öfter Konflikte, Konkurrenzsituationen und Querelen.		
4.	Der Krankenstand bei uns im Team ist hoch.		
5.	Bei fachlichen Fragen bin ich jederzeit ansprechbar, aber für persönliche Gespräche mit Mitarbeitenden fehlt einfach die Zeit.		
6.	Bei uns ist oft unklar, wer für welche Aufgabe zuständig ist. Aufgaben und Projekte werden häufiger hin und her geschoben.		
7.	Wenn ich einer Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegne, habe ich manchmal das Gefühl, dass die Gespräche der Mitarbeitenden verstummen.		
8.	Oft habe ich das Gefühl, dass ich die Ergebnisse der Aufgaben meiner Mitarbeitenden kontrollieren muss, damit sie auch wirklich ordentlich erledigt werden.		
9.	Sogar meine guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken in letzter Zeit öfter so, als wären sie nicht ganz auf der Höhe.		
10.	Es ist schon vorgekommen, dass meine Mitarbeiter nicht durch mich, sondern durch „Flurfunk“ erfahren haben, dass Veränderungen im Team oder Entlassungen anstehen.		
11.	Für Weiterbildung haben meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Zeit. Der laufende Betrieb lässt das einfach nicht zu.		
12.	Betriebsausflug und Weihnachtsfeier würden einige in meinem Team am liebsten ausfallen lassen.		
13.	Manche Mitarbeiter machen unglaublich viele Überstunden oder sind immer erreichbar.		
14.	Wenn etwas schief läuft oder Fehler passieren, dann hagelt es unter den Mitarbeitern Vorwürfe und Schuldzuweisungen.		
15.	Meine Mitarbeiter tun sich schwer, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.		
16.	Die Arbeitsmengen sind sehr unterschiedlich verteilt, weil es mit der Weile erkennbare Differenzen in der Leistungsfähigkeit zwischen den Mitarbeitern gibt, das führt häufiger zu Unfrieden.		
17.	Es scheint, als würden sich einige Mitarbeiter auf den Leistungen der anderen ausruhen. Sie schaffen es häufig, sich vor Zusatzaufgaben zu drücken.		
18.	Ich habe bedenken, dass meine Mitarbeiter die erwartete Arbeitsleistung noch lange erbringen können, es ist eigentlich zu viel für zu wenig Mitarbeiter.		
19.	Es gibt keine transparenten und klaren Bewertungskriterien für Leistung, Anforderungen und auch keine hilfreiche Arbeitsplatzbeschreibung, die praxistauglich wäre.		
20.	Es gibt keine regelmäßigen Einzel- und Team-Rücksprachen, die finden bei Bedarf statt, weil die Zeit sonst fehlt.		
21.	Es fehlt eine systematische Personal-Strategie mit jährlichen Mitarbeitergesprächen, Einarbeitungs- und Weiterbildungssystematik.		

Ergänzte Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012: Kein Stress mit dem Stress. Eine Handlungshilfe für Führungskräfte <https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-gesunde-mitarbeiter-gesundes-unternehmen.pdf>

Auswertung

Jeder einzelne der oben angeführten Punkte kann die Stressbelastung in einem Team erhöhen.

Wenn Sie jedoch vier und mehr Aussagen zustimmen, können Sie davon ausgehen, dass das Problem nicht nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft, sondern dass es bereits teamübergreifend Reibungsverluste durch dauerhafte Stressbelastung gibt. Engagement und Arbeitsqualität lassen nach, Beziehungen innerhalb des Teams leiden.

Wenn Sie sechs und mehr Punkte als zutreffend empfinden, ist das Team wahrscheinlich schon sehr erschöpft. Folgeprobleme treten auf: Mobbing oder eine extreme Dienstnach-Vorschrift-Mentalität. Manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vielleicht häufiger krank, weil sie stressbedingte Beschwerden wie Rückenleiden entwickelt haben. Sogar Ihre Leistungsträger gehen langsam unter dem Druck in die Knie.

Systematische Personal-Arbeit oder ein gut organisiertes Gesundheitsmanagement sind hilfreich, um auch die Stressbelastung zu reduzieren, daher ergänzend:

22.	Gibt es regelmäßige und zuverlässige Einzel- und Team-Rücksprachen?		
23.	Es gibt es transparente und klare Bewertungskriterien für Leistung, Anforderungen und hilfreiche Arbeitsplatzbeschreibung?		
24.	Gibt es eine systematische Personal-Strategie mit jährlichen Mitarbeitergesprächen oder Einarbeitungs- sowie Weiterbildungssystematik?		
25.	Gibt es ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement, die gezielt Maßnahmen vorschlagen und durchführen?		
26.	Führen Sie Arbeitssituations-Analysen durch oder erfassen Sie auf andere Weise regelmäßig die Arbeitsbelastung?		
27.	Haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, Weiterbildungsprogramme zu Gesundheits- und Stressmanagement-Themen in Anspruch zu nehmen?		
28.	Gibt es eine betriebliche Mitarbeiterberatung, an die sich Mitarbeiter in psychisch belastenden Lebens- und Arbeitsphasen wenden können?		
29.	Sind Sie und Ihre Führungskräfte darin geschult, Gespräche mit psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen?		
30.	Wird in Ihrem Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung für Psychische Belastung systematisch durchgeführt?		
31.	Haben Sie in Ihrer Organisation eine Strategie für Wiedereingliederungsprozesse?		

Sie müssen das nicht alleine bewältigen. Wir helfen gerne weiter!