



## Mentale Belastungen in der Coronakrise

# Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Stresskompetenz stärken

In den letzten Jahren haben die Fehlzeiten von Arbeitnehmern aufgrund psychischer Erkrankung deutlich zugenommen. Das ist ersichtlich an den Zahlen der Fehlzeiten-Reporte der Krankenkassen. Stress kann häufig der Auslöser für viele psychische und körperliche Erkrankungen sein. Das bestätigte auch die Weltgesundheitsorganisation.

Stress kann sich auf vier Ebenen äußern. Kognitiv kann er zu Konzentrationsproblemen und Flüchtigkeitsfehlern führen. Emotional kann es unter anderem zu Stimmungsschwankungen kommen. Die Verhaltensweise ist betroffen, wenn sich Menschen keine Pausen mehr gönnen oder sich zurückziehen. Auf der körperlichen Ebene ist festzustellen, dass physische Symptome die Folge von psychischen Belastungen, wie zum Beispiel Stress sein können. In Situationen, in denen körperliche Beschwerden auftreten, sollte deshalb auch untersucht werden, ob es bei diesen Symptomen einen Zusammenhang mit psychischen Problemen gibt.

Veränderungen, wie zum Beispiel die Corona-Epidemie mit ihren Schutzmaßnahmen und dem ständigen Wechsel zwischen Lockdown und zwischenzeitlichen Öffnungen, können zu Stress führen. Dazu kommen berufliche beziehungsweise existenzielle Zukunftsängste. Das Gefühl, seine Situation nicht mehr unter Kontrolle zu haben, kann die mentale Gesundheit und kognitive Leistungsfähigkeit beeinflussen – bis hin zu einem Burnout, Depressionen, Suchtproblemen oder Angststörungen.

Viele Veränderungen in der Corona-Epidemie betreffen den Arbeitsplatz. Daher sollte jeder Arbeitgeber sich spätestens jetzt um das Thema Stressbalance der Mitarbeiter kümmern.

Eine Studie des auf mentale Belastungen spezialisierten Umfrage- und Meinungsforschungsinstitut Dear Employee GmbH hat Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen von 2019 bis Februar 2020 mit den Daten von März 2020 bis Dezember 2020 verglichen. Dabei ging es um zwei zentrale Fragen: Was hat sich bei

der Arbeit verändert und wie geht es den Beschäftigten heute? Die Analyse und Auswertung der Untersuchungen stellte signifikante Verbesserungen im Bereich der örtlichen Flexibilität und eine positive Entwicklung der Mitarbeitermotivation fest. Während der Coronakrise – besonders im Homeoffice – agieren Führungskräfte überwiegend zielorientiert und werden von den Mitarbeitern nicht als Kontrollinstanz gesehen, was den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, die Prozessplanung unabhängig und selbstständig zu gestalten, was besonders bei komplexen Arbeitsaufgaben zu mehr Eigenverantwortung führt, die auch Einfluss auf die Qualität der Arbeitsergebnisse hat.

Signifikante Verschlechterungen ergeben sich im Bereich der interessierten Selbstgefährdung. Das Gefühl, nun vollständig und ganzheitlich für eine Aufgabe verantwortlich zu sein, kann zu einer übersteigerten Verausgabebereitschaft ohne Rücksicht auf die eigenen gesundheitlichen Ressourcen führen. Der Mitarbeiter hat das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, diese Übermotivation kann zu mehr Überstunden und reduzierten Pausenzeiten führen. Auch deshalb sind während der überwiegend digitalen Kommunikation in der Corona-Krise Führungskräfte mit Integrations- und Leitbildfähigkeiten gefragt, die ihre Mitarbeiterteams bei der Stärkung ihrer Stressresilienz unterstützen.

*Autorin: Manuela Beck, Dipl. Gesundheitspädagogin, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement*