



WISSENSCHAFF(F)T Perspektiven:

Psychisch gesund durch die Pandemie – wie mein Team und ich die Nerven behalten

11.05.2021

Dr. Nicola Jacobshagen

- Zum Wissen
Vorurteile zu den Auswirkungen der Pandemie
Statistische Facts and Figures 2019-2021 (Auswahl)
- Zum Erarbeiten / Diskutieren
Generelle Strategien (VG und MA)
Strategien als Vorgesetzte(r)
- Zum Mitnehmen
Checklisten / Übungen / Buchempfehlungen ...



ROTER FADEN

- Viele von Ihnen haben bereits eine Vorgesetztenfunktion oder streben eine an.
- Vorgesetzte haben eine zweifache Verantwortung: Für sich selber als Mitarbeitende des Unternehmens und auch für Ihre Teams.
- Dementsprechend gelten die vorgestellten Strategien für Sie selber und zusätzlich stelle ich Ihnen Strategien aus der Vorgesetztenperspektive vor.
- Manche Folien sind ausgeblendet aus Zeitgründen – Sie erhalten alle Folien im PDF.
- Auch die erwähnten Studien erhalten Sie gern von mir – bitte schreiben Sie mir einfach ein Email.



- **Beginnen wir mit den Vorurteilen**

„Brillenträger kriegen häufiger Covid-19“

„Bestimmte Blutgruppen sind Risikofaktoren“

„Wer regelmässig gegen Grippe geimpft wurde bekommt kein Covid-19“

„Männer bekommen häufiger Covid-19 als Frauen, vor allem Barträger“

Bitte beantworten Sie für sich die folgenden Aussagen zu den Auswirkungen der Pandemie:

Stimmt

Stimmt nicht

1) Die Lebenszufriedenheit ist deutlich gesunken.

2) Persönlichkeitseigenschaften spielen keine Rolle.

3) Unser Gesundheitsverhalten ist gleich geblieben.

4) Ängstlichkeit und Depressivität haben zugenommen.

5) Führungskräfte reagieren gut bis sehr gut auf die Situation.



- Fertig?



- Fahren wir weiter mit den Erkenntnissen 2019-2021
- Studien aus der Schweiz und Nachbarländern kontrastiert mit Studien aus anderen Ländern
 - Sollten wir Replikationen dieser Studien in der Schweiz anstreben?

Bevölkerung in der Schweiz

Die aufgezeigten Fakten basieren auf der Analyse der Ende 2020 vorliegenden Studien und Publikationen (Sammlung und Recherchen im Zeitraum zwischen 30. November und 27. Dezember 2020).

Arbeitspapier 52 der Gesundheitsförderung Schweiz

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf gesundheitsbezogene Belastungen und Ressourcen der Bevölkerung

Ausgewählte Forschungsergebnisse 2020 für die Schweiz

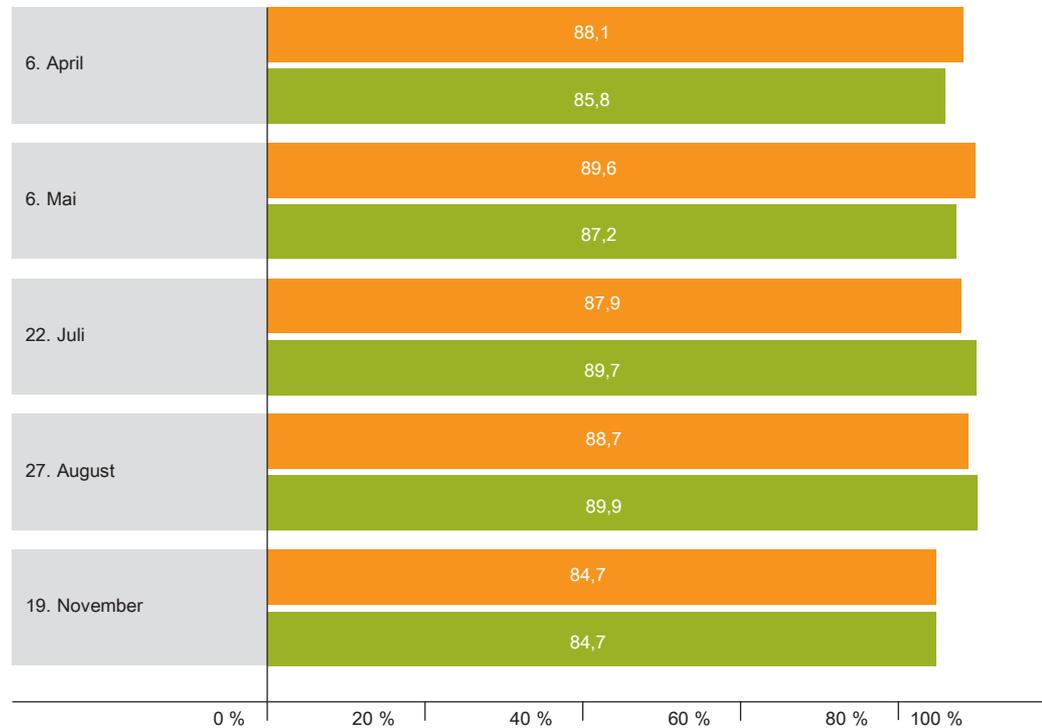
Wichtige Erkenntnisse in Zahlen I

1) Im Lockdown und in der zweiten Welle Anfang November: Mindestens 85 % der Befragten schätzen ihre Lebensqualität und das «aktuelle Befinden» als gut oder sehr gut ein - 15 % der Bevölkerung fühlten sich «schlecht» bis «sehr schlecht». Diese Werte weichen nur geringfügig von den analogen Werten zur Zeit vor Corona ab.

2) Rund 47 % berichteten in der Swiss Corona Stress Study im November über eine Zunahme, 12 % über eine Abnahme des empfundenen Stresses im Vergleich zur Situation vor der zweiten Welle im September. Die Zunahme von Stress ging gemäss derselben Studie mit einer Zunahme von depressiven Symptomen einher.

Allgemeine Lebensqualität und Gesundheitszustand

Quelle: COVID-19 Social Monitor



Anteil der Befragten mit einem (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand ●
Anteil der Befragten mit einer momentan (sehr) guten Lebensqualität ●

Wichtige Erkenntnisse in Zahlen II

3) Wie die Swiss Corona Stress Study zeigt auch der COVID-19 Social Monitor, dass Befragte mit vorbestehenden psychiatrischen Diagnosen signifikant stärker betroffen sind. Anfang November gaben 21 % der Befragten mit psychiatrischer Diagnose eine «hohe psychische Belastung» an; bei den Befragten ohne psychiatrische Diagnose waren es 6 %.

4) Im Lockdown berichteten besonders junge (unter 30-jährige) und ältere (über 65-jährige) Menschen über Einsamkeitsgefühle. Bei älteren Menschen dauern diese Gefühle an: Im November gaben über die Hälfte der Befragten an, wegen fehlender Gesellschaft zu leiden. Knapp 40 % fühlten sich isoliert.



Wichtige Erkenntnisse in Zahlen III

5) 22% der erwachsenen Befragten berichteten, dass sie und ihre Kinder sich zu Beginn des Lockdowns weniger bewegt hatten als zuvor. 7% bewegten sich während dieser Zeit mehr. Bereits im Laufe des Lockdowns und über den Sommer glichen sich die Werte jedoch rasch wieder an das Bewegungsverhalten von vor Corona an.

6) Es liegen keine Hinweise vor, die auf eine signifikante Änderung der Essgewohnheiten der Bevölkerung während oder nach dem Lockdown schliessen liessen.



Junge Erwachsene – Schweiz

Lilly Shanahan, Annekatrin Steinhoff, Laura Bechtiger, Aja L. Murray, Amy Nivette, Urs Hepp, Denis Ribeaud and Manuel Eisner (2021)



Stichprobenbeschreibung

Zürcher Projekt zur sozialen Entwicklung von der Kindheit bis zum Erwachsenenalter (z-proso), einer prospektiven Längsschnitt Studie.

786 Teilnehmende

Wichtige Resultate

- 1) Mittleres wahrgenommenes Stresslevel und mittlere wahrgenommene **Wut** ist während der Pandemie höher als vor der Pandemie
- 2) Die Pandemie wurde von den Teilnehmer im Durchschnitt als etwas störend für ihren Lebensstil (Tagesablauf, Arbeit, Ausbildung und Familie) bewertet.
Ca. jeder siebte Teilnehmer berichtet von wirtschaftlichen Beeinträchtigungen.
Mehr als jeder Fünfte gibt an, im Zusammenhang mit COVID-19 häufig nach Nachrichten zu suchen.
- 3) Bei jungen Erwachsenen war Stress bedeutsamer als COVID-19 Erkrankungen.



Kinder und junge Erwachsene – Deutschland

Impact of the COVID-19 pandemic on quality of life and mental health in children and adolescents in Germany (Ravens-Sieberer et al., 2021)



Stichprobe

N = 1586 Familien

Datenerhebungen zwischen 26. Mai und dem 10. Juni 2020 erhoben
(Teilschliessung von Schulen, Freizeiteinrichtungen und den meisten
Geschäften sowie präventive Distanzierungsmassnahmen)

Elternbeurteilung und Selbstbeurteilung von Kinder und Jugendliche über 11
Jahren



Wichtige Resultate

- 1) 70,7% gaben an, dass sie sich durch die COVID-19-Pandemie belastet fühlen.
- 2) 27,6% berichteten von einer Zunahme an Streitigkeiten in der Familie.
- 3) Zunahme von psychosomatischen Beschwerden (43,3% hatten Schlafprobleme; 40,5% hatten Kopfschmerzen; 30,5% hatten Magenproblemen)

Junge Erwachsene – Australien

Jugendliche in Australien wurden zu zwei Zeitpunkten befragt:

T1-Daten = wurden während des gesamten Jahres 2019 als Teil des größeren RAW-Projekts online gesammelt

T2-Daten = wurden zwischen dem 5.-14. Mai 2020 erhoben

248 Jugendliche im Alter zwischen 13 – 16

Magson, N. R., Freeman, J. Y. A., Rapee, R. M., Richardson, C. E., Oar, E. L. & Fardouly, J. (2020). **Risk and Protective Factors for Prospective Changes in Adolescent Mental Health during the COVID-19 Pandemic.** *Journal of Youth and Adolescence*, 50(1), 44–57. <https://doi.org/10.1007/s10964-020-01332-9>

Wichtige Resultate

- 1) Signifikanter Anstieg von depressiven Symptomen und Ängstlichkeit.
- 2) Signifikante Abnahme der Lebenszufriedenheit von T1 zu T2 (besonders ausgeprägt bei Mädchen).
- 3) Leidensdruck der Jugendlichen steigt
 - dass sie ihre Freunde nicht sehen können, oder jemand im engen Kreis erkrankt ist oder an Covid-19 stirbt. Ebenfalls ganz oben auf der Liste der Sorgen der Jugendlichen war die Unfähigkeit, an ihren normalen Aktivitäten/Veranstaltungen teilzunehmen.
- 4) COVID-19 bezogene Sorgen, Online-Lernschwierigkeiten und ein erhöhter Konflikt mit den Eltern verstärken eine Zunahme der psychischen Probleme.



Persönlichkeitseigenschaften und Befinden – Schweiz / Arbeitnehmende und Studierende

Gubler, D.A., Makowski, L.M., Troche, S.J., & Schlegel, K. (2020). Loneliness and Well-Being During the Covid-19 Pandemic: Associations with Personality and Emotion Regulation. *Journal of Happiness Studies*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00326-5>



Stichprobenbeschreibung

N = 466

Durchschnittliches Alter von 31.7 Jahren (± 16.2)

79.6% weibliche Teilnehmerinnen

N = 210 Psychologie-Studenten

Wichtige Resultate

1) Hohe Neurotizismuswerte sind stark assoziiert mit grösserer Einsamkeit und reduziertem Wohlbefinden.

2) Entgegen Befunde früherer Studien (ausserhalb des Krisenkontextes) zeigten sich nur schwache Assoziationen zwischen Extraversion und tieferer Einsamkeit und Extraversion und höherem Wohlbefinden.

Neurotizismus = Emotionale Instabilität

Extraversion = Zeigt auf, wie nach außen gerichtet und umgänglich jemand ist.

Ältere Menschen – Deutschland / Einsamkeit

11 Personen (6 Frauen/5 Männer)
Telefonisch erhobene Einzelinterviews

F. D. Welzel, K. Schladitz, F. Förster, M. Löbner , & Steffi G. Riedel-Heller, 2021)

Wichtige Resultate

- 1) Zustandsbewertung:** insgesamt ein gutes Befinden und Zurechtkommen in der aktuellen Situation
- 2) Ängste/Sorgen:** vor allem im Bezug auf nahestehende Menschen und der langfristigen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Folgen
- 3) Bewertung einschränkender Massnahmen:** vor allem bei den Freizeit- und Sportaktivitäten, Reisen und sozialer Kontakte



Homeoffice und Kurzarbeit – Deutschland

Katja Möhring, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse & Annelies G. Blom , European Societies : Volume 23, 2021



Stichprobenbeschreibung

Daten aus dem German Internet Panel (GIP)

Beruh auf zufälligen Wahrscheinlichkeitsstichprobe der Allgemeinbevölkerung in Deutschland

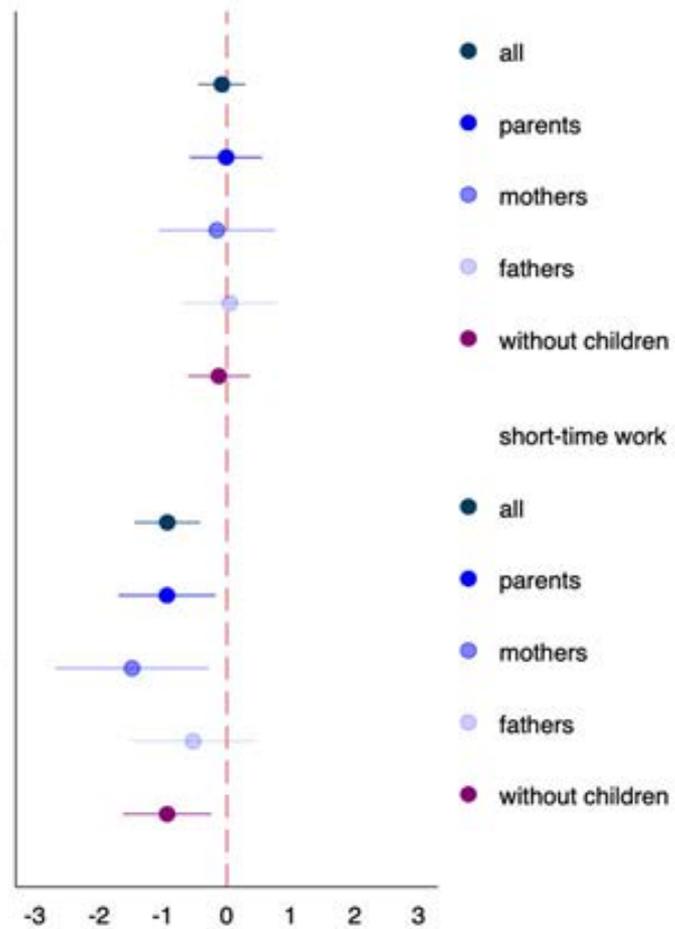
Alter von 16-75 Jahren



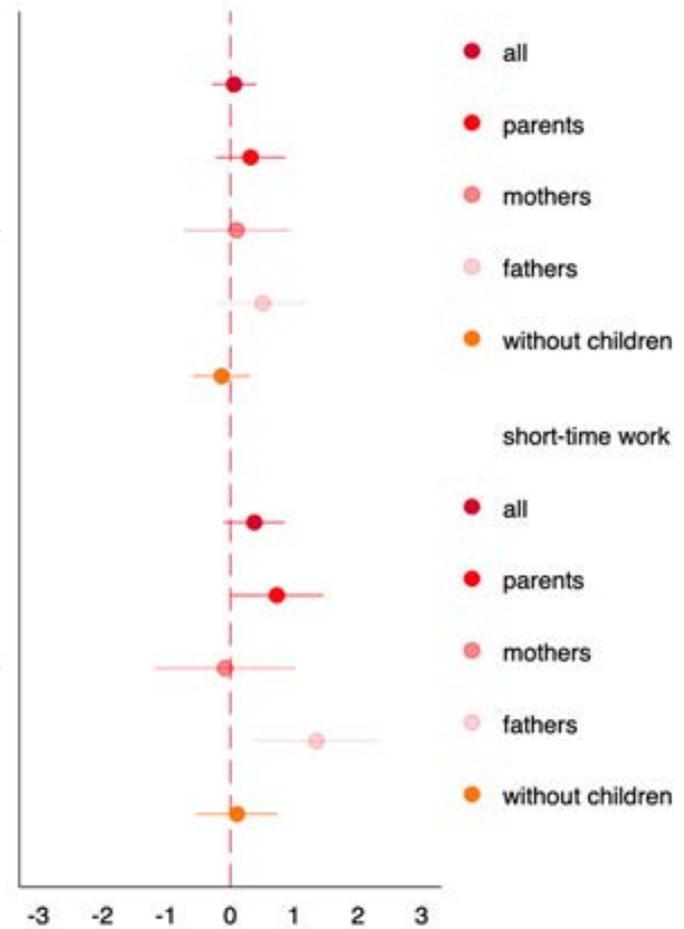
Wichtige Resultate

- 1) Signifikante Abnahme der Zufriedenheit mit der Arbeit und mit dem Familienleben aufgrund des Lockdowns.
- 2) Der negative Effekt auf die Familienzufriedenheit ist signifikant stärker.
- 3) Die Reduktion der Arbeitszufriedenheit ist bei Müttern am stärksten, während bei Vätern ein leichter, wenn auch nicht signifikanter, Anstieg der Arbeitszufriedenheit besteht.
- 4) Für Kinderlose zeigt sich ebenfalls eine signifikante Abnahme der Arbeitszufriedenheit.

Work satisfaction



Family satisfaction



Predicted change in satisfaction between Sep 2019 and Apr 2020



Neu im Homeoffice - Thailand

Stichprobenbeschreibung

N = 863

Stichprobenbeschreibung:

- 71% weiblich / 29% männlich
- Durchschnittsalter 40 Jahre
- 98% mit Uniabschluss (mind. Bachelorstufe)
- 57% aus dem Regierungssektor

Ekpanyaskul & Padungtod (2021)

Wichtige Resultate

- 1) Die häufigsten physischen Gesundheitsprobleme im Homeoffice sind gemäss der Befragten: 1. Gewichtszunahme (bei 40.97%), 2. Nacken- und Schulterschmerzen und 3. Rückenschmerzen.
- 2) Die häufigsten psychosozialen Probleme sind 1. «Cabin Fever» (bei 31.28%)(Das Gefühl einem falle die Decke auf den Kopf), 2. Überschneidung von Arbeits- und Privatleben und 3. Angst vor der Arbeit.
- 3) Die gesundheitlichen Auswirkungen hängen signifikant mit der Intensität des Homeoffice zusammen.

Stress und Burnout– Italien / Gesundheitsberufe

797 Teilnehmern (75,2 % weiblich)

328 (41,2 %) Ärzte und 469 (58,8 %) Krankenschwestern

66,2% war über 40 Jahre alt

70,6% hatten häufigen Kontakt zu Patienten mit COVID-19.

COVID-19 PANDEMIC-RELATED ANXIETY, DISTRESS AND BURNOUT: PREVALENCE AND ASSOCIATED FACTORS IN HEALTHCARE WORKERS OF NORTH-WEST ITALY (Naldi et al., Bjpsych Open 2021)



Wichtige Resultate

- 1) 618 (77,5%) Teilnehmer hatten State Anxiety und 478 (60%) berichteten über Distresssymptome wie Vermeidung, Intrusion und Hyperarousal.
- 2) Ein beträchtlicher Anteil litt unter schweren Symptomen, sowohl in Bezug auf State Anxiety (n = 186, 23,3%) als auch auf Disstress (n = 286, 35,9%).
- 3) In Bezug auf die drei Dimensionen des beruflichen Burnouts zeigten 324 (40,7 %) eine hohe emotionale Erschöpfung, 241 (30,2 %) eine hohe Depersonalisierung und 290 (36,4 %) eine geringe persönliche Erfüllung.

Alkoholmissbrauch – Belgien / Gesundheitsberufe

Wichtige Resultate

- 1) Menschen gaben an, mehr Alkohol zu trinken als vor dem Lockdown (allerdings kleiner Effekt).
- 2) Dies war negativ assoziiert mit dem Alter & positiv assoziiert mit der Anzahl Kinder, Arbeitslosigkeit & Heimarbeit.
- 3) Menschen, welche nicht im Gesundheitswesen arbeiten, hatten höhere Wahrscheinlichkeit, Alkohol zu trinken.



Führungsverhalten – USA

Online Befragung von Arbeitnehmenden zwischen 18-64 Jahren
454 Teilnehmende



Wichtige Resultate

Ein Viertel der Mitarbeitenden sind unzufrieden mit den Führungskräften in Bezug zu

- 1) Der Transparenz wie es weitergeht.
- 2) Den Informationen darüber wie Mitarbeitende besser mit Stress und Angst umgehen können.
- 3) Und sie fühlen sich nicht aufgehoben bezüglich dieser unbekanntem und schwierigen Situation.

IN SOME AREAS, LEADERS GAVE HIGHER MARKS THAN EMPLOYEES

	<i>leaders</i>	<i>employees</i>	<i>% difference</i>
Communications are honest and open	75%	58%	17
Communications are successful at alleviating anxiety and concern	46%	33%	13
Communications are frequent enough	85%	76%	9
Communications clearly indicate what leaders know and don't know	29%	21%	8

SOURCE: Orangefiery analysis. Online survey conducted March 25-29, 2020

Q10: How would you rate the communications your organization has been sending about COVID-19? (extremely, very, moderately, not very, not at all) e. How successful are the messages at alleviating anxiety and concerns? Q11. Do you believe the communications have been frequent enough? Q8: How would you describe the communications that your organization is distributing about COVID-19 (please select all that apply) f. Clearly indicate what leaders know and don't know.

Bitte beantworten Sie für sich die folgenden Aussagen zu den Auswirkungen der Pandemie:

Stimmt

Stimmt nicht

1) Die Lebenszufriedenheit ist deutlich gesunken.

2) Persönlichkeitseigenschaften spielen keine Rolle.

3) Unser Gesundheitsverhalten ist gleich geblieben.

4) Ängstlichkeit und Depressivität haben zugenommen.

5) Führungskräfte reagieren gut bis sehr gut auf die Situation.



- **Generelle Strategien**

Kurzfristige Wirkung «Durchhalten»	Langfristige Wirkung «Neu Orientieren»
Abreaktion	Opferrolle ablegen
Ablenkung	Einstellungsänderung
Gedankenstopp	Verhaltensänderung
Zufriedenheitserlebnisse schaffen	Soziale Unterstützung
Positive Selbstinstruktion	Zeitmanagement
Spontane Entspannung	Systematische Entspannung
Entschleunigung	Lebensstil

Generelle Strategie gegen Stress

Problem bewusst machen

Problem klar und realistisch sehen

**Angemessene Bewältigungsstrategien einsetzen bzw.
Bewältigungsmassnahmen entwickeln**

**Unterscheiden zwischen den tatsächlichen Anforderungen
des Berufs und den selbstgestellten Anforderungen**

Handlungssteuerung durch Situationskontrolle

Vorgehen:

- „Abschotten“
(„Bitte nicht stören“, Tel. umschalten)
- Hinweise auf andere Aufgaben wegräumen
(z.B. unfertige Berichte)
- Attraktive Alternativen entfernen
(Zeitung, ungelesene Berichte, Computerspiele)

Wirkung:

- hilft, Ablenkungen zu vermeiden
- hilft, Störungen vorzubeugen
- erschwert alternative Handlungen

Handlungssteuerung durch Selbstinstruktion

Vorgehen:

- Sich selbst „Instruktionen erteilen“
- Sich innerlich „zur Ordnung rufen“
- Festgelegte Pläne bekräftigen

Wirkung:

- richtet Aufmerksamkeit (keine Prokrastination)
- gibt Impulse
- hilft, Schwierigkeiten zu überwinden
- hilft, Ablenkungen abzuwehren
- kann „aufdringliche“ Gedanken auffangen („Grübeln“)

Handlungssteuerung durch Planung und Zielsetzung

Vorgehen:

- Ziele
- Zeiten
- Vorgehensweisen
- Entscheidungskriterien

☞ Für überschaubare Zeiträume genau festlegen

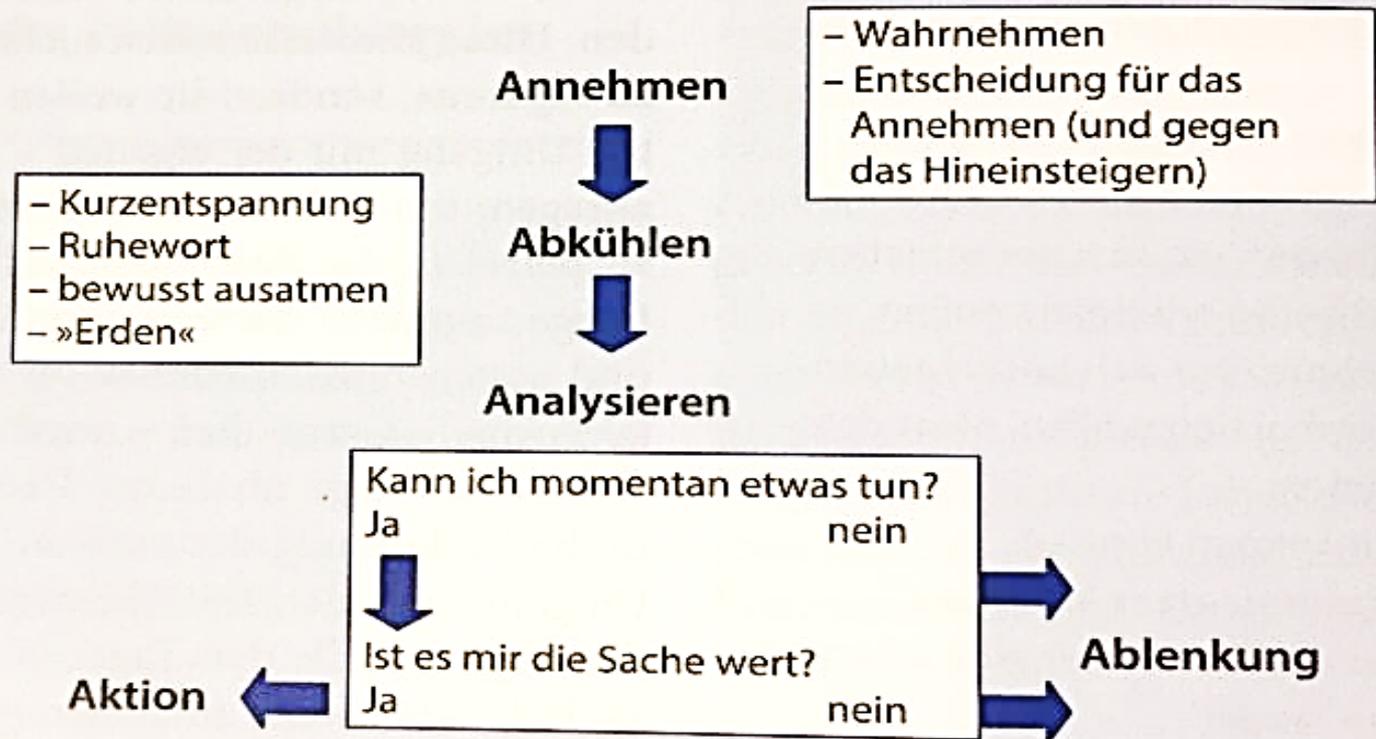
Wirkung:

- richtet Aufmerksamkeit (keine Prokrastination)
- gibt Kriterium fürs Anfangen
- fördert Ausdauer
- gibt Kriterien fürs Aufhören



Wenn man unter Stress gerät:

Quart – A – Strategie
(4 – A – Strategie)



© 2018, Springer-Verlag GmbH Deutschland. Aus: Kaluza, G.: Stressbewältigung

Abb. 10.2 Die Quart-A-(4A)-Strategie für den Akutfall

Ziel und Inhalt der Quart – A - Strategie

Ziel:

Vorteilhaften Umgang finden mit alltäglichen unvorgesehenen und schlecht kontrollierbaren Belastungs-Situationen

Die Quart-A-Strategie besteht aus 4 Schritten:

Annehmen

Abkühlen

Analysieren

Ablenkung oder Aktion



Annehmen:

Zwei wichtige Teile formen das Annehmen der Situation:

1. Möglichst frühzeitiges Wahrnehmen von Stresssignalen/-reaktionen
2. Die klare und bewusste Entscheidung für das Annehmen der Situation/gegen das Hadern mit der Realität

Wozu hilft das Annehmen einer Realität bzw. was verhindert das Hadern mit der momentanen Realität?

Abkühlen

Ziel: überschüssige Erregung in der akuten Stresssituation in den Griff bekommen (das Ausflippen; nicht mehr wissen, wo vorne oder hinten ist; usw.)

Die «eigene Mitte wieder finden» – klaren Kopf, gute Bodenhaftung/ -
Wahrnehmung bekommen
Durch kurze Übungen (z.B. Achtsamkeit in Verbindung mit beruhigenden
bzw. ordnenden Gedanken)

→ Solche Übungen sollten in stressfreien Zeiten eingeübt werden!



Analysieren

Einen kurzen Moment Zeit nehmen für eine bewusste und schnelle

Einschätzung der Situation und der eigenen Handlungsoptionen
(Kann ich etwas tun?)

Beim Erkennen eigener Handlungsmöglichkeiten, Einschätzung derer unter dem Gesichtspunkt von Nutzen und Kosten

(Ist es mir die Sache wert?) → dadurch Vermeidung von überstürztem, vielleicht zu aufwändigem Handeln, wenn es nicht (genug) nützt.

Beispiele für positive bzw. negative Handlungsoptionen

Ablenkung oder Aktion

Je nach Analyseergebnis:

Ich kann nichts Sinnvolles tun: Ablenkung → Ich tue, was nötig ist, um kurzzeitig auf andere Gedanken zu kommen, mich nicht mehr als nötig zu beunruhigen/belasten → ich kümmere mich um mich

Ich kann etwas tun: Gehe in Aktion → Massnahme angehen, um die Situation oder deren Folgen zu beeinflussen → ich kümmere mich um die Situation

Hinweise zur Arbeitszufriedenheit

Was zu tun ist (Maßnahmen als Mitarbeiter)

- Probleme frühzeitig erkennen & proaktiv angehen
- Stress ausgleichen durch:
 - um Hilfe bitten
 - sich regelmäßig Zeit für sich selbst nehmen
 - einen Ausgleich finden, z. B. durch Hobbys, Freunde und Familie
- Betonen Sie die guten Seiten der Arbeit (wofür sind Sie dankbar?)



Hinweise zur Arbeitszufriedenheit



Was zu tun ist (Maßnahmen als Mitarbeiter)

Eine Übung nach Kanfer

Bitte machen Sie eine Liste Ihrer typischen Arbeitsaufgaben, die Sie im Alltag erledigen.

Nun notieren Sie:

- 1) Woran haben Sie an Ihrem Arbeitsalltag Spass?
- 2) In welchen Aufgaben Ihrer Arbeitstätigkeit kommen Sie gut zurecht?
- 3) Mit welchen Aufgaben sind Sie zufrieden?

Eignet sich beispielsweise auch für Teamsitzungen



Psychological Detachment

- Ausmaß, in dem eine Person ihre Gedanken und Gefühle nach der Arbeitszeit von der Arbeit ablenken kann
- Die Beschäftigung mit anderen Lebensbereichen am Abend oder am Wochenende, ohne ständig an die Arbeit zu denken, kann als wichtiger Aspekt angesehen werden



Psychological Detachment



Was zu tun ist (Maßnahmen als Mitarbeiter)

- **Schreiben Sie am Ende eines jeden Arbeitstages eine To-Do-Liste für den nächsten Tag**

Wichtige Aufgaben

Unerledigte Aufgaben

→ Anstehende Aufgaben werden nicht vergessen

→ Die Arbeit wird gedanklich weniger mit nach Hause genommen

Als Metapher gehen Sie nach der Arbeit durch einen Wasserfall
Schliesst die Arbeitstür und öffnet die Tür ins Privatleben

- **Nutzen Sie den Weg zur Arbeit / nach Hause bewusst zum Abschalten**
Steigen Sie eine Haltestelle früher aus dem Bus und gehen Sie nach Hause
Lesen Sie in der Bahn ein Buch
Im Auto Radio hören
Nehmen Sie das Fahrrad zur Arbeit



Während der Pandemie im Homeoffice: Umziehen, Spaziergehen, Durchatmen



Wenn man mal nicht abschalten kann: Stabilisierungstechnik 3-2-1

Wenn man nicht abschalten kann, dann könnte die folgende Stabilisierungstechnik Ihnen helfen.

- 1) Setzen Sie sich bequem auf einen Stuhl, Sofa oder auch auf den Fussboden
- 2) Bitte benennen Sie 3 Dinge, die Sie gerade sehen – danach 3 Geräusche, die Sie gerade hören – danach 3 Empfindungen, die Sie gerade spüren
- 3) Bitte atmen Sie dreimal tief ein und aus
- 4) Bitte benennen Sie 2 weitere Dinge, die Sie gerade sehen – danach 2 weitere Geräusche, die Sie gerade hören – danach 2 weitere Empfindungen, die Sie gerade spüren
- 5) Bitte atmen Sie dreimal tief ein und aus
- 6) Bitte benennen Sie 1 weiteres Ding, das Sie gerade sehen – danach 1 weiteres Geräusch, das Sie gerade hören – danach 1 weitere Empfindung, die Sie gerade spüren
- 7) Bitte atmen Sie dreimal tief ein und aus



Warnsignale für chronischen Stress bis hin zu Burnout

- Selbstaufmerksamkeit („wie geht es mir, was bereitet mir Probleme, was macht mir Freude?“) und Veränderungen wahrnehmen
- Reizbarkeit/Aggressivität
- Schlafstörungen (Gedanken kreisen)
- „Frühwarnsystem“ (ArbeitskollegInnen, Familie, Freunde)
- Eher grosse, länger dauernde Belastung/fehlende (zeitliche) Freiräume zur Erholung
- Aufwand-Ertrag („Effort-Reward“) (z.B. Wochenendarbeit)
- (Soziale) Abkapselung (Arbeit) / Vernachlässigung des sozialen Netzes (privat)

1 x im Monat anhand einer Checkliste überprüfen

Warnsignale für Burnout – ein Arbeitsblatt für Vorgesetzte

- Bitte betrachten Sie die Warnsignale
- Wer kommt Ihnen in den Sinn? Niemand? Eine Person? Mehrere Personen? Oder sind Sie es selber?
- Wie würden Sie nun vorgehen?





Achtung Grübeln

- Psychologen beschreiben Grübeln oft als gefährlich, weil
 - das Denken wiederholt sich in Schlaufen (auch Rumination genannt)
 - es bezieht sich auf die Vergangenheit oder Gegenwart
 - es umkreist ewig das gleiche Thema
 - es ist unproduktiv, da keine Lösung gefunden wird
 - es ist schwierig sich davon zu lösen
 - der Grübelprozess kann Stunden dauern ohne einen Schritt weiter zu kommen
 - es kann als quälend wahrgenommen werden
 - man einen kritisch-wertender Tonfall sich selber gegenüber hat
 - Grübeln ist nicht gleich Nachdenken (sachlicher Tonfall, problemlöseorientiert, Handlungen erfolgen)

Was kann ich dagegen tun

- 2-Minuten-Regel einhalten
- Entkatastrophisieren (Einschätzung des Problems auf einer Skala von 1-10)
- Entspannungstechniken / Stabilisierungstechniken
- Stopptechniken (z.Bsp. Stoppbegriff)
- Grübelecke mit Notizbuch (vielleicht wird daraus nachdenken)

Wenn Sie es nicht in den Griff bekommen (das passiert vielen) suchen Sie einen Coach oder Therapeuten auf.



- Spezifische Strategien als Vorgesetzte(r)



The 5-Minute Task



Wenn ich zur Arbeit komme / anfangen zu arbeiten

Die 5 Minuten Aufgabe

- 1) Wovor habe ich heute Angst?
- 2) Was kann ich tun, um weniger Angst zu haben?
(Bewältigung/Ressourcen/Strategien)
- 3) Wovor hat mein Mitarbeitender heute Angst? Heute wähle ich Person XY.
- 4) Was kann ich tun, damit er/sie weniger Angst hat?
- 5) Was ist der Unterschied? Andere Stressoren, andere Aufgaben, andere Strategien ... > Empathie (Schlüsselkompetenz)

Stressprävention auf zwei Ebenen auch während der Pandemie

Umwelt

“Prävention auf der Verhältnisebene“

Strukturen verändern (wer welche Aufgaben, welche Anforderungen, welche Zeitvorgaben ...)

Person

“Prävention auf der Verhaltensebene“

Weiterbildungen ermöglichen, Teamzusammenhalt fördern ...

Es ist sinnvoll, beide Ebenen bei der Anwendung zu berücksichtigen

Achten Sie auf Zeichen für Isolation and Einsamkeit der einzelnen Mitarbeitenden und in Ihren Teams

- Tip für Teams im Homeoffice: Teamtime from the Health-Promotion Switzerland <https://www.itsteamtime.ch/de>
- Arbeitsstunden: Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden, üben Sie nicht zuviel Kontrolle aus (Selbstkontrolle ist das Ziel und Sie geben Ihren Mitarbeitenden dadurch auch Wertschätzung)
- Überprüfen Sie regelmässig die Zeitvorgaben und Ziele der Teams (sind diese noch angemessen?)
- Überdenken Sie, in welchen neuen Formen Sie Ihren Mitarbeitenden Wertschätzung geben können (einige von ihnen Mitarbeitenden sind stark verunsichert durch diese neue Situation)
- Achten Sie auf Absentismus und die Gründe dafür (zum Beispiel nicht “nur” Krankheit sondern evt. psychische Probleme wie Ängstlichkeit oder depressive Verstimmungen, die deutlich zugenommen haben?

- Checklisten für das Homeoffice / Umgang im Team
 - Gesundheitsförderung Schweiz (Beispiele)
 - ETH Zürich (Beispiele)
 - Smartworkers (Ergonomie etc.)



Tipps fürs Homeoffice – Gesundheitsförderung Schweiz

- **1. Kommunikationskanäle festlegen**
Definieren Sie im Team Kommunikationskanäle (z. B. Telefon, Email, geschlossene ChatApplikation, WhatsApp). Achten Sie darauf, dass diese Kommunikationskanäle eingehalten werden, damit nicht die gleiche Information über mehrere Kanäle verschickt wird.
- **2. Informell in Kontakt bleiben während der Arbeit**
Sagen Sie sich im Team bei Arbeitsbeginn kurz per Nachricht oder Telefon «Hallo». Oder wünschen Sie sich vor der Mittagspause «en Guete» – gestalten Sie es ähnlich wie im Büro. Greifen Sie öfters zum Telefon, um direkten Kontakt zu pflegen.
- **3. Kontakt aufrechterhalten**
Planen Sie TeamMeetings, Termine mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Achten Sie darauf, dass Sie sich nicht zu sehr abschotten.

Blau: Umgang mit
Kollegen/VG

Rot: WL-Balance

Grün: Anderes



Tipps fürs Homeoffice – Gesundheitsförderung Schweiz

- **4. Regelmässig Pausen machen und in Bewegung bleiben**

Planen Sie auch zu Hause regelmässig Kurzpausen ein. Achten sie darauf, zwischendurch aufzustehen und sich zu bewegen.

- **5. Mit den Angehörigen die Situation zu Hause klären**

Klären Sie mit Ihrem Umfeld, wann Sie verfügbar und wann Sie eben nicht verfügbar sind. Trennen Sie Freizeit und Arbeit klar voneinander.

- **6. Die Arbeitszeiten planen und in der Online-Agenda festhalten**

Planen Sie fixe Arbeitszeiten ein und halten Sie diese in der OnlineAgenda fest. Versuchen Sie sich an die zuvor festgelegten Arbeitszeiten zu halten (im Homeoffice neigt man dazu, länger zu arbeiten).

Blau: Umgang mit
Kollegen/VG

Rot: WL-Balance

Grün: Anderes



Tipps fürs Homeoffice – Gesundheitsförderung Schweiz

■ 7. Einen fixen Arbeitsplatz einrichten

Richten Sie sich einen fixen Arbeitsplatz ein und arbeiten Sie hauptsächlich dort (Sofa ist nicht geeignet, und die Situation wird sich über mehrere Wochen hinziehen). Der fixe Arbeitsplatz unterstützt Sie bei der Trennung von Arbeit und Privatem und die Trennung ist für Dritte sichtbar.

■ 8. Technische Hilfsmittel richtig nutzen

Nutzen Sie die Statusanzeige Ihrer Telefonapplikation (z. B. Status «Sitzung» oder Status «Abwesend» bei Pause). Aktualisieren Sie regelmässig Ihren OnlineKalender und planen Sie bei Bedarf Blockzeiten für anspruchsvolle Aufgaben ein.

Blau: Umgang mit
Kollegen/VG

Rot: WL-Balance

Grün: Anderes



Tipps fürs Homeoffice – Gesundheitsförderung Schweiz

- 9. Die Arbeit planen und bewerten
Besprechen Sie zu Beginn des Tages bzw. der Woche auf Teamebene, wer was macht. Setzen Sie realistische Ziele und tauschen Sie sich über Fortschritte aus. Klären Sie, wer für was zuständig ist. Planen Sie ein Meeting pro Woche mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten, um über Fortschritte und Herausforderungen zu sprechen. Viele Teams organisieren «Dailies» und «Weeklies»: Beides sind kurze Formate und dienen dazu, das Wichtigste zu besprechen. Alle kommen zu Wort.
- 10. Routine eines «normalen» Bürotages beibehalten
Beginnen Sie Ihren Tag mit der gewöhnlichen Routine (z. B. frühstücken, anziehen, News lesen). Ein bequemes Outfit ist okay, es sollte aber nicht das Pyjama sein (signalisiert Bett-Modus). Beenden Sie Ihren Tag bewusst, zum Beispiel mit anderer Kleidung, Aus schalten von Licht und Computer. Lösen Sie sich gedanklich und physisch von der Arbeit.

Blau: Umgang mit
Kollegen/VG

Rot: WL-Balance

Grün: Anderes



Tipps fürs Homeoffice – ETH Zürich

Wie schaffe ich mir eine gute Tagesstruktur?

- Struktur hilft gegen Chaos, gibt Sicherheit und stärkt in Stresssituationen.
- Starten Sie den Arbeitstag bewusst und möglichst immer gleich. Kleiden Sie sich auch im Homeoffice so, wie Sie das für's Büro tun würden.
- Priorisieren Sie und arbeiten Sie mit klaren To-dos.
- Verbringen Sie die Pausen an einem anderen Ort als am Homeoffice-Arbeitsplatz.
- Klären Sie im Team die Erwartungen bezüglich Arbeitszeiten und Erreichbarkeit. Möglicherweise müssen Sie Rücksicht nehmen auf Kinder im Haushalt, um ruhig arbeiten zu können. Sprechen Sie sich mit dem Team ab.
- Machen Sie bewusst Feierabend. Läuten Sie diesen zum Beispiel ein, indem Sie Ordnung schaffen auf dem Schreibtisch oder die To-dos für den nächsten Tag notieren.



Tipps fürs Homeoffice – ETH Zürich

Wie sage ich es meinen Kindern?

- In Ausnahmesituationen brauchen Kinder mehr Zuwendung und Aufmerksamkeit.
- Legen Sie gemeinsam einen klaren Tagesablauf mit Aufträgen fest – vom Lernen bis zum Einkaufen.
- Signalisieren Sie auch gegenüber der Familie klar Ihre Arbeitszeiten, z.B. mit geschlossener Arbeitszimmertüre oder einem «Bitte nicht stören!»-Schild.
- Verbringen Sie ausserhalb der Arbeitsphase bewusst und ohne Ablenkung Zeit mit den Kindern.
- Haben Sie nicht zu hohe Erwartungen an die Kinder. Lassen Sie ihnen Zeit zu experimentieren. Fragen Sie zum Beispiel: «Was lief heute gut und warum?»
- Die Bedürfnisse sind je nach Alter der Kinder und der Familiensituation sehr unterschiedlich. Vernetzen Sie sich entsprechend in Nachbarschafts-, Eltern- oder anderen passenden Gruppierungen.

Tipps fürs Homeoffice – ETH Zürich

Wie bleibe ich gesund?

- Sich auf seine körperlichen und mentalen Ressourcen zu besinnen, stärkt auch wenn die Krise anhält.
- Nutzen Sie die gewonnene Zeit des Pendelns. Planen Sie Bewegung bewusst ein, mindestens so viel wie an einem «normalen» Arbeitstag.
- Vielleicht begleitet Sie jemand auf einen Spaziergang? Berücksichtigen Sie dabei immer die geltenden Verhaltens- und Hygieneregeln des Bundesamts für Gesundheit.
- Sport ist auch auf engem Raum möglich: Videos im Internet liefern Anregungen.
- Die Versuchung, im Homeoffice zu naschen, ist gross. Nehmen Sie auch zu Hause regelmässig richtige Mahlzeiten zu sich. Und stellen Sie Wasser auf den Tisch.
- Lesen Sie in der Zeitung auch einmal unterhaltende Beiträge, z.B. die Witzeseite.
- Seriöse Informationen geben Orientierung. Es reicht, ein- bis zweimal täglich News zu konsumieren, denn eine permanente Auseinandersetzung mit negativen Nachrichten schlägt auf die Stimmung.
- Pflegen Sie Ihre sozialen Kontakte über Videotelefonie.
- Bieten Sie Hilfe an, respektive nehmen Sie Hilfe an, falls Sie sie brauchen.



Tipps fürs Homeoffice – ETH Zürich (wichtig für VG)

Wie bleiben wir im Kontakt?

- Verbundenheit mit dem Arbeitsteam gibt Halt.
- Nutzen Sie die zur Verfügung stehenden (digitalen) Möglichkeiten, um die Kontakte im Team aufrechtzuerhalten. Achten Sie darauf, sich ab und zu über Video zu sehen, zum Beispiel zu Beginn einer Besprechung.
- Bei der virtuellen Arbeit ist es besonders wichtig, dass die Aufgaben klar sind. Sprechen Sie sich im Team und mit den Vorgesetzten ab. Schriftlichkeit von Abmachungen und Entscheiden hilft.
- Feedback und Wertschätzung motivieren. Finden Sie Wege, die Feedbackkultur weiterhin aufrechtzuerhalten. Tauschen Sie sich mit Kolleginnen und Kollegen weiterhin darüber aus, woran Sie gerade arbeiten – das ist nicht mehr einfach so ersichtlich, erhöht aber die Verbundenheit mit der Aufgabe.
- Kommunikation findet immer auch non-verbal statt. Ein grosser Teil davon fällt über Chat und E-Mail weg. Gerade für emotionale Angelegenheiten sollte darum zum Hörer gegriffen werden. Ironie und Sarkasmus sollen in virtuellen Meetings mit Zurückhaltung eingesetzt werden, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Nutzen Sie die Pausen auch weiterhin für sozialen Austausch. Warum nicht einen virtuellen Pausentermin mit dem Team vereinbaren? Gleichzeitig einwählen und während 15 Minuten nicht über die Arbeit reden? Der informelle Austausch wirkt sehr verbindend und findet im Homeoffice nicht mehr zufällig statt.

Tipps fürs Homeoffice – Wie einrichten?

Fester Arbeitsplatz

Eine wichtige Kundenpräsentation neben der Bügelwäsche und dem Smart-TV vorzubereiten, ist wenig förderlich. Wer keinen geeigneten Raum für ein kleines Heimbüro hat, kann mit einem Raumteiler dafür sorgen, dass Arbeitsbereich und Wohnraum getrennt sind. Das hat den Vorteil, dass sich Beschäftigte tagsüber besser fokussieren und abends leichter abschalten können.

Mobiliar und Bürobedarf

Ein bequemer und höhenverstellbarer Bürostuhl mit verschiedenen Einstellungsmöglichkeiten ist ein guter Anfang. Für den Schreibtisch empfiehlt die Website [arbeitsrecht.de](https://www.arbeitsrecht.de) eine Höhe von 72 cm und eine Arbeitsfläche von 160 x 80 cm. Platziert werden sollte der Tisch am besten parallel zu einem Fenster, um einerseits für genug Licht zu sorgen und andererseits vor direkter Sonne zu schützen. Generell empfiehlt sich eine helle Beleuchtung am Arbeitsplatz. Lampen sollten so angebracht werden, dass sie von oben oder seitlich auf den Schreibtisch fallen.

<https://www.smartworkers.net/2018/04/trautes-heim-glueck-allein-checkliste-fuer-das-homeoffice/>

Tipps fürs Homeoffice – Wie einrichten?

Technische Ausstattung

Eine gute Internetverbindung zu Hause sowie eine gute IT-Infrastruktur des Arbeitgebers, die mobiles Arbeiten möglich macht, sind Grundvoraussetzung für das Homeoffice. Ein 13 Zoll Laptop dürfte schnell zum Arbeitskrampf werden. Abhilfe schafft ein großer, reflexionsarmer Bildschirm mit hoher Auflösung (1024 * 768 Pixeln). Berücksichtigt werden sollte auch, dass ein funktionierender Drucker in Reichweite ist.

Akustik

Ein noch so perfekt eingerichteter Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden kann nicht vor lauten Nachbarn oder Lärm durch Bauarbeiten im Hausflur schützen. Hier können Headsets mit Active-Noise-Cancelling-Funktion Abhilfe schaffen. Der Geschäftskunde muss schließlich nicht unbedingt wissen bzw. hören, dass der Nachbar gerade seinen Rasen mäht oder musiziert.

Wichtige Tools im Internet und Bücher



- www.stressnostress.ch

- <https://www.fws-jobstressanalysis.ch/>



- Apps gegen Stress gibt es doch einige, aber wenige sind wissenschaftlich evaluiert
- Entwickelt von Prof. Dr. Gert Kaluza
<https://www.insel-mauru.de/>
- Serious Game (Wissen kombiniert mit Games)
- 9 Episoden, erste Episode kostenfrei, danach kostenpflichtig



Stress

- Kaluza, G. (2020). *Salute! Was die Seele stark macht*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Litzcke, Schuh & Pletke (2013). *Stress, Mobbing, Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin: Springer.

Selbstmanagement

- Kehr, M. (2002). *Souveränes Selbstmanagement*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Kleinmann, M. & König, C. (2018). *Selbst- und Zeitmanagement*. Göttingen: Hogrefe.

Weitere Ausbildung als angehende Stresstrainer*in (40 Lektionen Ausbildung – Online, nächste Durchführung im Juni 2021)

- Kaluza, G. (2020). *Stressbewältigung*. Berlin: Springer.

Stress - SOS der Seele von National Geographic 2009

Einer der besten Filme zu Stress am Arbeitsplatz und auch sonst in sozialen Kontexten (Dauer 55 Minuten)

Wichtige Forscher*innen kommen hier zu Wort, darunter Nobelpreisträger

Bei youtube unter

<https://www.youtube.com/watch?v=eYG0ZuTv5rs&t=6s>

(Stress as a Killer – Englisch, Deutsche Untertitel anwählbar)



Kommen wir zur Diskussion!



Für Rückfragen, Infos, Literatur etc.

**Nicola Jacobshagen, Psychologin Dr. phil.
Mittelstrasse 58
3012 Bern
Schweiz**

Tel: +41 - (0) 79 - 329 49 89

**nicola.jacobshagen@ffhs.ch
info@jacobshagen.ch**

<http://www.jacobshagen.ch>