













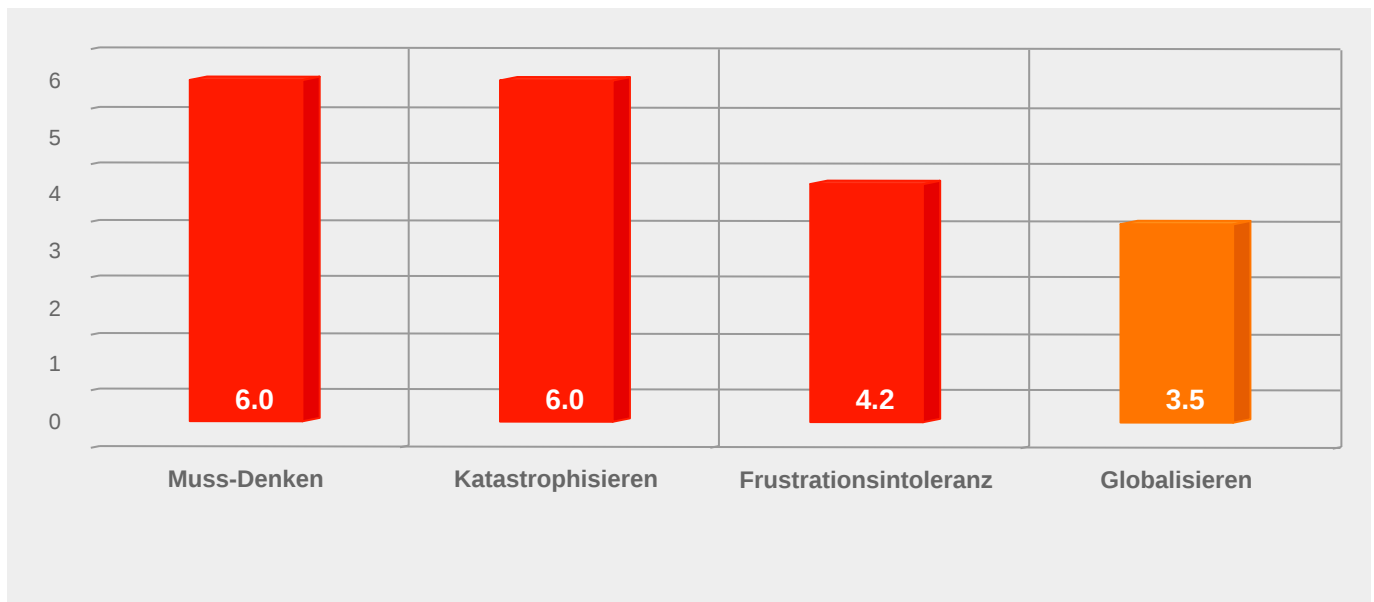








## 3. Kognitive innere Antreiber



### Muss-Denken

Sie denken allzu oft in Schwarz und Weiß, strengen Kategorien oder Anforderungen. Dinge MÜSSEN so und so laufen, sein, getan werden etc., damit sie ordentlich gemacht, gut, erfolgreich etc. sind. Bei Abweichungen geraten Sie in Stress. Dieses Programm fördert Ihren kognitiven Stress „Marke Eigenbau“.

### Katastrophisieren

Wahrscheinlich katastrophisieren Sie häufiger im Denken, was Sie innerlich antreibt und Ihren Stress noch verstärkt. Dann befürchten Sie Katastrophen, Dramen oder irgendwelche anderen negativen Konsequenzen Ihres Handelns oder des Schicksals. Oftmals entpuppen sich Ihre Sorgen dann im Nachhinein als unberechtigt oder überzogen. Manchmal gibt Ihnen das Leben mit Ihren Sorgen auch Recht, was Sie weiterhin im Katastrophisieren bestätigt.

### Frustrationsintoleranz

Sie halten momentan nicht viel aus – schon sind Sie im Stress. Sie haben im Moment oder generell eine „kurze Zündschnur“ oder zumindest kein besonders dickes Fell. Vielleicht ist es auch eine bewusste Entscheidung, nicht mehr alles auszuhalten, sondern sensibel zu reagieren. Tatsache ist, dass Sie im Moment wenig Frust oder Stress ertragen können.

### Globalisieren

Bei manchen Mitmenschen oder Verhaltensweisen – auch Ihren eigenen – globalisieren Sie, d.h. Sie stecken sie in Schubladen und urteilen aufgrund von einzelnen Beobachtungen auf den Rest des Menschen. Das muss nicht immer stimmen.

## 4. Emotionale innere Antreiber

Neben den kognitiven inneren Stressverstärkern gibt es auch **emotionale, innere Antreiber**. Hierbei handelt es sich um **biografisch geprägte, stressfördernde Fühl- & Verhaltensmuster**. Diese inneren Haltungen oder Glaubenssätze treiben uns auch dann an, wenn es die äußeren Umstände gar nicht – oder zumindest nicht so stark – fordern würden. Wir machen uns quasi selbst Stress und lassen uns durch diese internalisierten Dynamiken unter Druck setzen.

Die hier erhobenen Antreiber lauten: Sei perfekt! Sei stark! Sei gefällig! Beeil dich! und Streng dich an! Sie wirken je nach Ausprägung recht stark auf Stressempfinden und Verhaltensmuster, da sie absolute Erfüllung fordern, von einem selbst und von anderen.



### Sei perfekt

Arbeiten stets gründlich und fehlerfrei abliefern wollen, keine Schlampereien dulden, immer noch etwas zum Verbessern finden, keine Fehler machen wollen. Überzeugung, noch nicht gut genug zu sein und immer noch besser werden zu müssen. Sehr hohe Ansprüche haben an die eigene Arbeit und die anderer.



### Sei stark

Alleine zurecht kommen wollen, immer auf das Schlimmste gefasst sein, sich nicht so leicht erschüttern lassen. Keine Gefühle oder Schwächen zeigen, immer Haltung bewahren. Als Fels in der Brandung wirken.



### Sei gefällig

Starkes Bedürfnis, von allen akzeptiert und gemocht zu werden. Es schwer finden, Nein zu sagen. Eigene Interessen durchzusetzen oder zu streiten, wird als stressig empfunden. Positive Rückmeldungen zur eigenen Liebenswürdigkeit sind sehr wichtig.



### Beeil dich

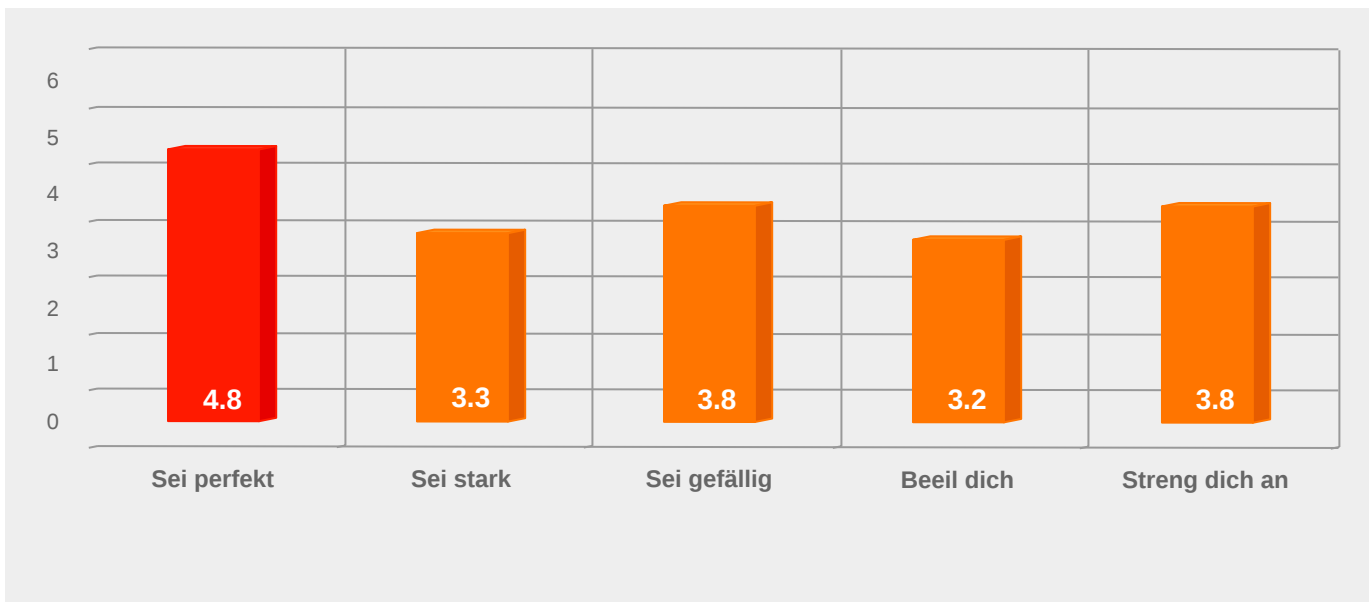
Ständig in Bewegung sein und dauernd beschäftigt. Gerne mehrere Dinge gleichzeitig tun. Schnell sein, Motor sein, Dinge voranbringen, keine Zeit verschwenden!



### Streng dich an

Nur wer nie aufgibt, erreicht alles. Überzeugung, dass man sich Erfolge hart erarbeiten muss. Nur schwer Erreichbares ist wertvoll. Sich bis zum letzten anstrengen und verausgaben.

## 4. Emotionale innere Antreiber



### Sei perfekt

Ihnen wäre es am liebsten, wenn alles jederzeit perfekt wäre! Daher unternehmen Sie auch besondere Anstrengungen, um Perfektion zu erreichen. Sie streben immer und überall nach Vollkommenheit und Makellosigkeit – auch wenn das vielleicht gar nicht gefordert ist oder Zeit kostet. Perfektion treibt Sie an und verstärkt Ihren Stress.

### Sei stark

Bei manchen Menschen oder in manchen Situationen haben Sie schon den Drang, stark zu sein oder zumindest Stärke zu demonstrieren und sich keine Schwäche anmerken zu lassen. Sie könnten dabei auch unbewusst die ein oder andere eigene Grenze überschreiten und sich dadurch mehr stressen als nötig.

### Sei gefällig

In manchen Situationen oder bei manchen Menschen ist es Ihnen wichtig, sich gefällig zu verhalten und beliebt zu sein. Dann springt der Sei gefällig!-Antreiber an. Sie sagen oder tun dann Dinge, die die anderen gerne hören oder sehen möchten. Sie passen sich den Erwartungen oder Meinungen der anderen an. Dies löst manchmal Stress aus.

### Beeil dich

Im Großen und Ganzen fühlen Sie sich nicht gehetzt. Manchmal kann es Ihnen allerdings gar nicht schnell genug gehen. Dann geraten Sie in Eile, hetzen sich, unterbrechen zu langsame Kollegen, drängeln oder laufen im Stehschritt zum nächsten Termin o.ä.

---

## Streng dich an

In manchen Lebenslagen meldet sich der Streng dich an!-Antreiber in Ihnen zu Wort und fordert mehr Leistung, Anstrengung, Einsatz o.ä. Getreu dem Motto: „Ohne Fleiß keinen Preis!“ können Sie auch schon mal an Ihre Grenze gehen. Und das erwarten Sie auch von anderen.

## 5. Sinnhaftigkeit

Unsere Arbeit ist nicht nur eine Beschäftigung, für die wir Geld erhalten. Sie bietet im idealen Fall auch Möglichkeiten für Sinn und Erfüllung. Im Folgenden werden daher drei Wege des Sinnerlebens ausgewiesen: über den Arbeitsinhalt, das soziale Miteinander auf der Arbeit und die eigene Einstellung bei unveränderlichen Situationen. Des weiteren wurde erhoben, ob die Arbeit einen starken monetären Anreiz ausübt und inwieweit Sinnhaftigkeit erlebt wird.



### **Sinnvolle Tätigkeit**

Jeder Mensch möchte einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen, sich mit den Kernaufgaben seiner Arbeit identifizieren und selber etwas gestalten können. Dann macht die tägliche Arbeit Spaß und erfüllt einen mit Sinn. Wenn man weiß, wofür oder wozu man etwas tut, erträgt man so manches. Fehlt einem der Sinn, fragt man sich ggf. jeden Tag aufs Neue, was das eigentlich alles soll.



### **Arbeit im sozialen Kontext**

Das soziale Umfeld trägt ebenfalls dazu bei, dass man sich jeden Tag wohl fühlt oder eben auch fehl am Platz. Einfach so sein können, wie man ist und dabei von den Geschäftspartnern und im Team akzeptiert werden, fördert das Sinnerleben bei der Arbeit.



### **Akzeptanz von Unveränderlichem**

Manch einer kann sogar dann noch einen Sinn für sich entdecken, wenn er mit unveränderlichen, negativen Situationen konfrontiert wird.



### **Sinndifferenz**

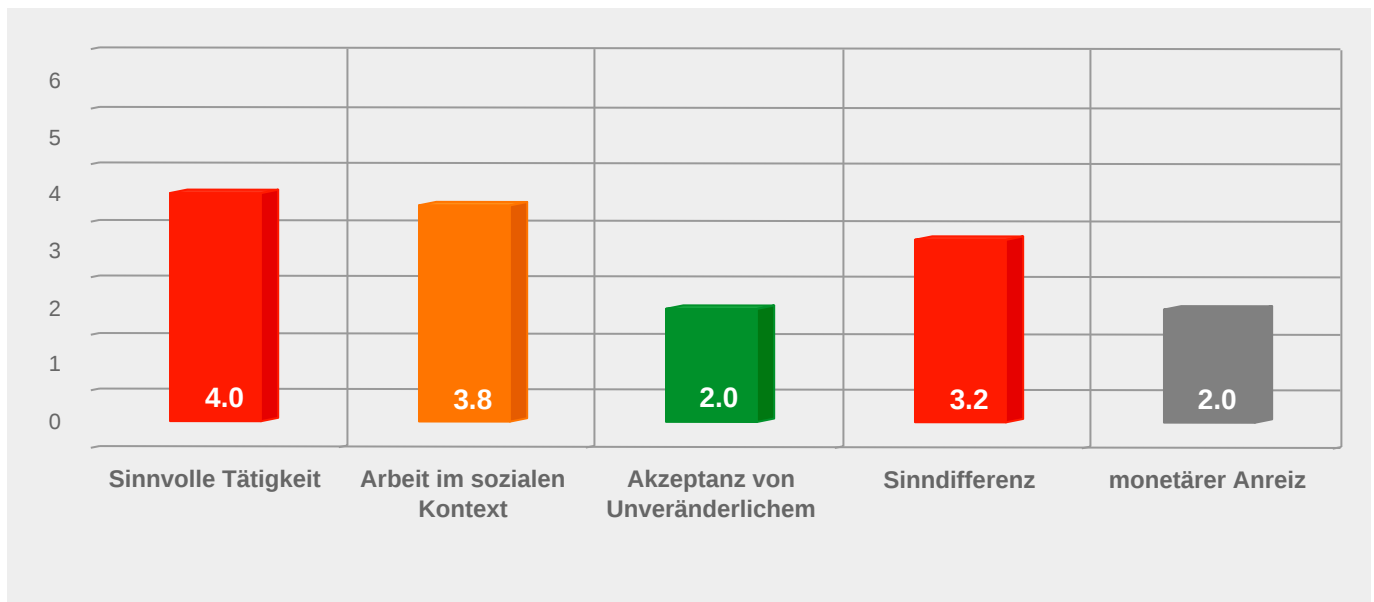
Wenn die Differenz zwischen Sollvorstellung und täglich erlebten bei der Arbeit zu groß wird, kommt es zu einer sogenannten Sinnhaftigkeit, die die Motivation senken kann.



### **monetärer Anreiz**

Inwieweit sich jemand durch Geld motivieren lässt, seine Tätigkeit weiter zu führen, obwohl sie vielleicht gar nicht so sinnerfüllt ist, weist die fünfte Säule aus.

## 5. Sinnhaftigkeit



### Sinnvolle Tätigkeit

Ihre berufliche Tätigkeit empfinden Sie nicht als besonders sinnvoll – der Arbeitsinhalt erfüllt Sie nicht besonders. Vielleicht wollten Sie auch immer etwas anderes werden? Im Moment hadern Sie auf jeden Fall etwas, ob Sie die richtige Person für diesen Job sind.

### Arbeit im sozialen Kontext

Mit manchen Kollegen gibt es vielleicht Schwierigkeiten oder Spannungen, mit manchen fühlen Sie sich wohl. Insgesamt schätzen Sie den sozialen Kontext Ihrer Arbeit nicht ganz unbelastet ein. Das Teamklima ist durchwachsen.

### Akzeptanz von Unveränderlichem

Unveränderliche, negative Situationen oder Gegebenheiten können Sie schnell akzeptieren, in Bestehendes integrieren und abhaken. Kein langes Hadern oder Zaudern, auch wenn Sie es sich vielleicht anders gewünscht hätten. Und wer weiß, vielleicht ziehen Sie ja sogar aus dem Negativen im Nachhinein den größten Nutzen oder Sinn?

### Sinndifferenz

Sie erleben große Abweichungen zwischen dem Ideal Ihrer Tätigkeit und der tatsächlichen Ist-Situation, was Sie zunehmend frustriert. Von Ihnen eingebrachte Verbesserungsvorschläge (zu Abläufen, Prozessen, Vorgehensweisen o.ä.) werden nicht gehört oder berücksichtigt, was sich negativ auf Ihre Motivation auswirkt.

---

### monetärer Anreiz

Ihr monetärer Anreiz ist nicht sehr hoch. Mehr Geld zu bekommen für die erbrachten Leistungen würde Sie nicht zusätzlich motivieren – und schon gar nicht, wenn darunter der Inhalt oder der Spaß leiden würde.



## 6. Motivation & Engagement

Das Sinnerleben bei der Arbeit ist etwas, was von innen heraus entsteht. In diesem Abschnitt geht es um die Motivation, die Beschäftigte von außen, von dritten Personen bzw. vom Unternehmen erfahren und inwieweit sie sich mit dem Unternehmen identifizieren.



### **Motivation durch direkte Führungskraft**

Wie motiviert oder demotiviert der direkte Vorgesetzte? Im besten Fall fühlt man sich von der direkten Führungskraft geschätzt, anerkannt und verstanden und kann auch umgekehrt das Führungsverhalten nachvollziehen und wertschätzen.



### **Motivation durch Mitarbeiter & Kollegen**

Wie steigern oder senken die KollegInnen / MitarbeiterInnen die Schaffenskraft? Inwieweit erhält man Unterstützung bei fachlichen Fragen oder unter Zeitdruck?



### **Perspektiven und Förderung im Unternehmen**

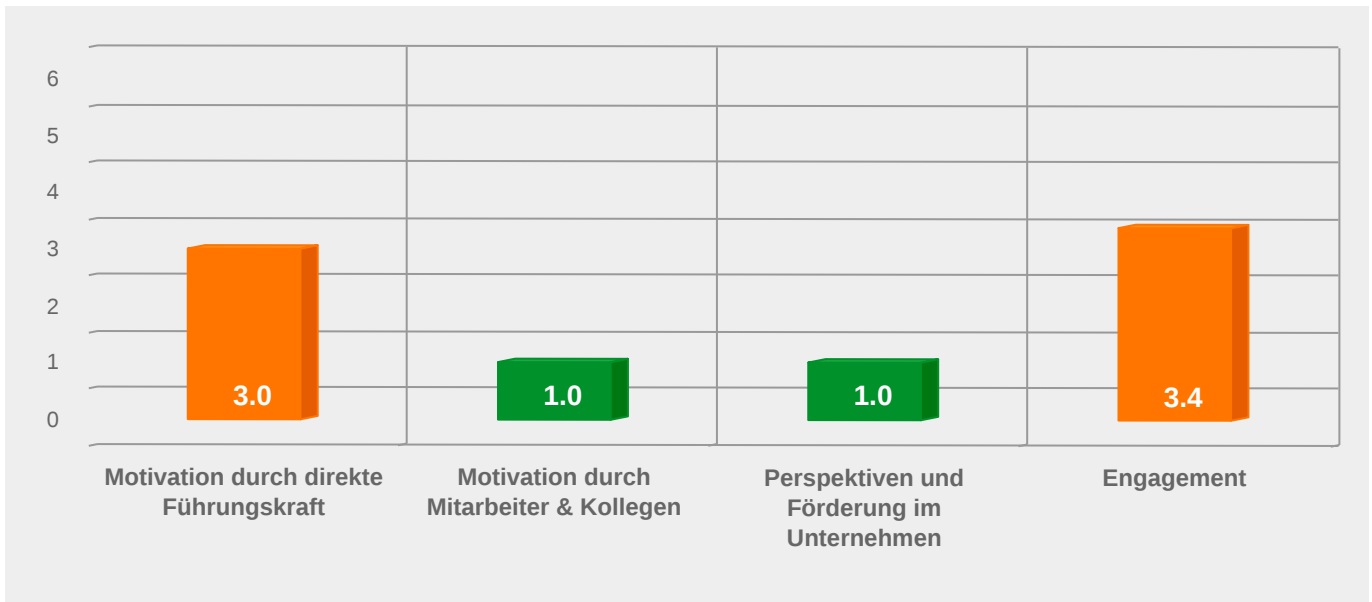
Wie stark fühle ich mich durch das Unternehmen oder den Personalbereich gefördert und unterstützt? Gibt es Entwicklungsperspektiven im Unternehmen?



### **Engagement**

Die Dimension Engagement beschreibt die Identifikation eines Mitarbeiters mit wesentlichen Rahmenbedingungen seines Unternehmens. Je höher die Identifikation, desto stärker engagiert man sich dafür. Engagement beeinflusst aber auch ganz wesentlich die Wirkung von Stressoren, denn je mehr ich mich mit meinem Unternehmen identifiziere, desto geringer sind akute Stressreaktionen und langfristige Stressfolgen.

# 6. Motivation & Engagement



## Motivation durch direkte Führungskraft

Sie sind mit der Zusammenarbeit mit Ihrer direkten Führungskraft grundsätzlich zufrieden – es gibt jedoch Aspekte, die Sie sich momentan anders wünschen würden. Was würde Sie noch mehr motivieren?

## Motivation durch Mitarbeiter & Kollegen

Sie werden durch die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen / Mitarbeitern motiviert und erleben sie durchweg als positiv. Wahrscheinlich ist das Teamklima unterstützend und motivierend.

## Perspektiven und Förderung im Unternehmen

Sie erleben die Perspektive und Förderungsmöglichkeiten im Unternehmen als motivierend und wertvoll. Sie können sich beruflich im Unternehmen weiterentwickeln. Von der Personalabteilung gibt es zielführende und interessante Weiterbildungsangebote. Ihre Wünsche können berücksichtigt werden.

## Engagement

Sie identifizieren sich nicht sonderlich stark mit Ihrem Arbeitgeber. Das kann entweder daran liegen, dass Ihnen momentan etwas nicht gefällt, Sie belastet, demotiviert, oder daran, dass Sie das aus Prinzip nicht tun.

## 7.1 Bewältigungsfaktoren - Coping

Jeder Mensch verfügt über psychische Abwehrmechanismen, die es ihm ermöglichen, alltägliche Belastungen abzufedern, so dass diese nicht ungebremste Wirkung entfalten können und einen nicht schädigen. Diese Abwehrmechanismen kann man als psychische Widerstände betrachten, die unterschiedlich effektiv, unterschiedlich häufig vorhanden und auch bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

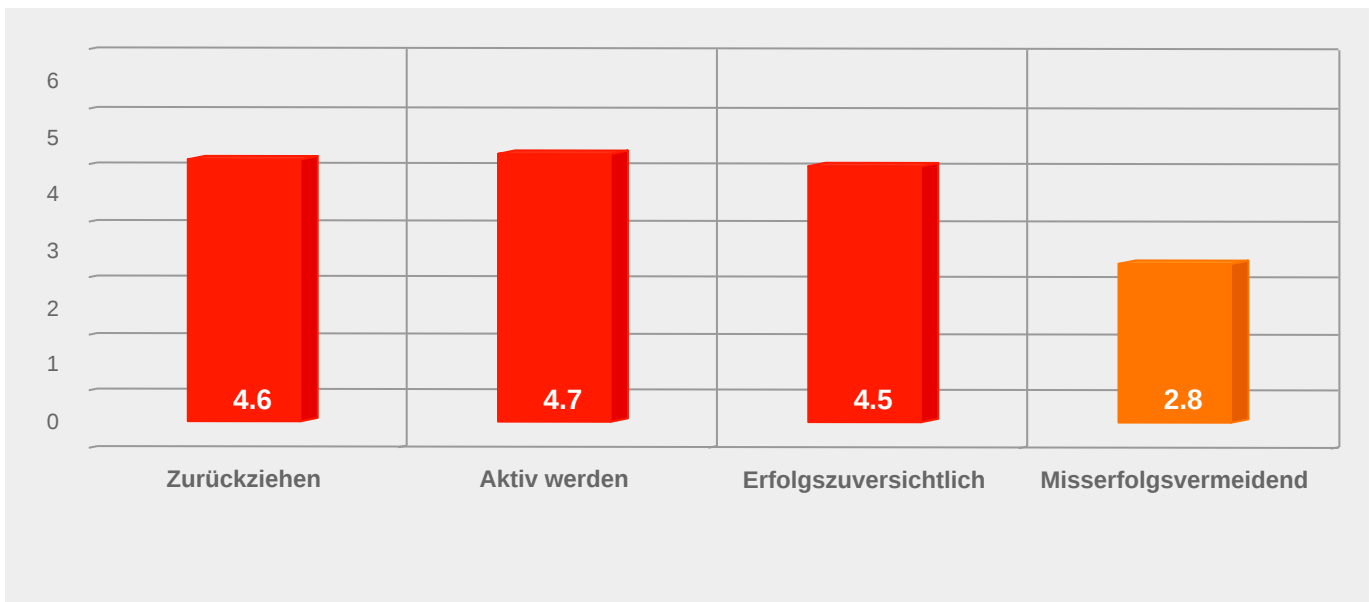
Zu den bedeutendsten Mechanismen gegen langfristige Stressfolgen zählen die beiden Resilienzfaktoren Lebenszufriedenheit und soziale Unterstützung. Arbeitsbedingungen werden somit oftmals gar nicht erst zur Belastung, wenn man sich in seinem Leben fest verankert sieht. Sei es durch eine Grundzufriedenheit mit dem eigenen Leben und der gegenwärtigen privaten und beruflichen Situation, oder aber auch dadurch, dass man im Privatleben Menschen hat, auf die man sich verlassen kann und die einem Halt geben. Dazu zählt die eigene Familie, aber auch Freunde. Diese beiden Säulen helfen einem, potentielle Stressoren im Alltag gelassener zu sehen, so dass sie gar nicht erst zu langfristigen Belastungen werden.

### Coping

Bei Coping handelt es sich ebenfalls um Bewältigungsstrategien – also Möglichkeiten, aktiv mit Belastungen umzugehen. Je vielfältiger das Repertoire an Techniken ist, über das man verfügt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsbedingungen nicht zur Belastung werden oder in einer Burnoutspirale münden.

- Zurückziehen
- Aktiv werden
- Erfolgszuversichtlich
- Misserfolgsvermeidend

## 7.1 Bewältigungsfaktoren - Coping



### Zurückziehen

Sich aus emotional aufgeladenen oder belastenden Situationen zurückzuziehen, haben Sie noch nicht als Bewältigungsstrategie für sich erkannt. Entweder Sie tun das so gut wie nie oder Sie tun das zu stark, so dass dann sehr lange kein Rankommen mehr an Sie ist. Die Anwendung des geordneten Rückzugs und dann wieder in Kontaktretens als Strategie gelingt jedenfalls momentan nicht sehr gut.

### Aktiv werden

Direkt aktiv werden und handeln, fällt Ihnen angesichts von Stresssituationen extrem schwer. Sich unmittelbar zur Wehr setzen, ins (Stress-)Geschehen eingreifen, Stopp sagen oder Maßnahmen einleiten, ist Ihnen nur selten möglich. Diese Bewältigungsstrategie steht Ihnen momentan noch zu wenig zur Verfügung.

### Erfolgszuversichtlich

Sie sind grundsätzlich oder momentan nicht besonders erfolgszuversichtlich. Dafür sind Sie vielleicht auch schon zu oft gescheitert oder Sie trauen sich den Erfolg einfach nicht zu. Optimismus gehört nicht zu Ihren Stärken. Die überzeugt erfolgszuversichtliche Herangehensweise an ein Projekt gelingt Ihnen als Bewältigungsstrategie noch zu wenig.

### Misserfolgsvermeidend

Bei manchen Themen oder Aufgaben möchten Sie unbedingt den Misserfolg vermeiden und unternehmen daher zusätzliche Anstrengungen, um das Risiko des Scheiterns zu minimieren. Denn ein Scheitern würde Sie hart treffen. Bei anderen Themen oder Aufgaben gehen Sie mehr Risiko ein, ohne dass es Sie zusätzlich belastet.

## 7.2 Bewältigungsfaktoren - Resilienz

Jeder Mensch verfügt über psychische Abwehrmechanismen, die es ihm ermöglichen, alltägliche Belastungen abzufedern, so dass diese nicht ungebremste Wirkung entfalten können und einen nicht schädigen. Diese Abwehrmechanismen kann man als psychische Widerstände betrachten, die unterschiedlich effektiv, unterschiedlich häufig vorhanden und auch bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Zu den bedeutendsten Mechanismen gegen langfristige Stressfolgen zählen die beiden Resilienzfaktoren Lebenszufriedenheit und soziale Unterstützung. Arbeitsbedingungen werden somit oftmals gar nicht erst zur Belastung, wenn man sich in seinem Leben fest verankert sieht. Sei es durch eine Grundzufriedenheit mit dem eigenen Leben und der gegenwärtigen privaten und beruflichen Situation, oder aber auch dadurch, dass man im Privatleben Menschen hat, auf die man sich verlassen kann und die einem Halt geben. Dazu zählt die eigene Familie, aber auch Freunde. Diese beiden Säulen helfen einem, potentielle Stressoren im Alltag gelassener zu sehen, so dass sie gar nicht erst zu langfristigen Belastungen werden.



### **Lebenszufriedenheit**

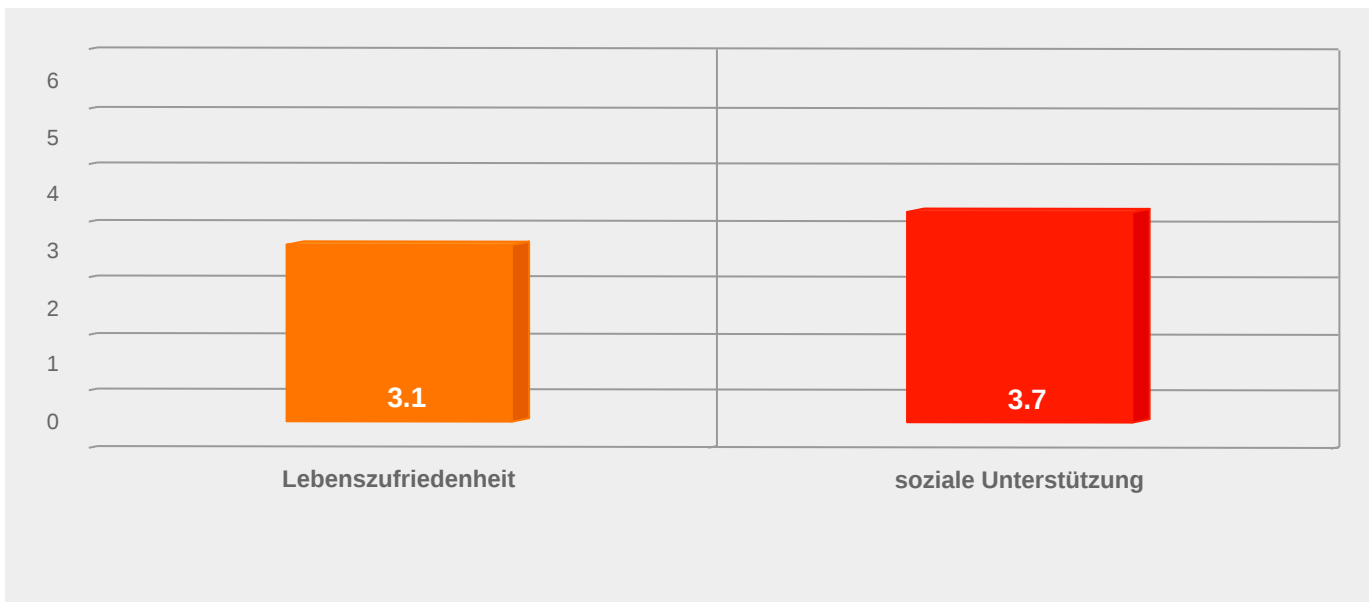
Generelle Zufriedenheit mit dem Leben, das man sich eingerichtet hat. Man empfindet eine hohe Lebensqualität und zeigt eine Grundgelassenheit im Umgang mit auftauchenden Herausforderungen und Belastungen. Optimistischer Blick in die Zukunft. Dadurch eine hohe psychische Widerstandskraft im Umgang mit belastenden Arbeitsbedingungen.



### **soziale Unterstützung**

Für den Menschen als soziales Wesen sind angenehme Kontakte mit anderen Menschen ein wesentlicher Bestandteil des Wohlbefindens. Diese soziale Unterstützung wirkt als Puffer gegen Belastungsfaktoren bzw. Stressoren, da es einem bei guten Beziehungen zu anderen leichter fällt, gemeinsam Ziele anzugehen, Hilfe nachzufragen oder Belastungen zu besprechen und sie dadurch neu einzuordnen.

## 7.2 Bewältigungsfaktoren - Resilienz



### Lebenszufriedenheit

Mit manchen Teilen Ihres Lebens sind Sie zufrieden, mit manchen eher weniger. Vielleicht bereuen Sie manch eine Entscheidung oder es gibt einfach momentan Dinge, die besser laufen könnten, oder Lebensbereiche, die Sie sehr fordern. Lebenszufriedenheit ist ein wichtiger Resilienzfaktor, der uns so manchen Stress abfedern lässt.

### soziale Unterstützung

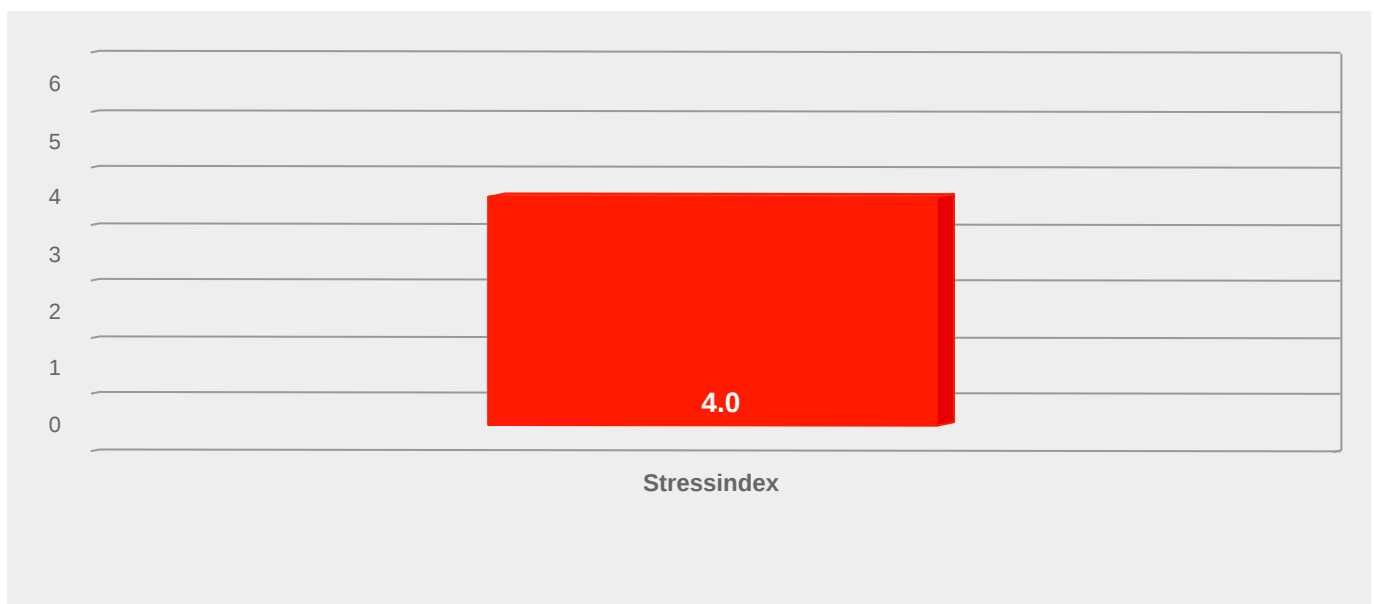
Im Moment erfahren Sie nur wenig soziale Unterstützung. Vielleicht würden Sie sich diese in einer anderen Form oder von mehr Menschen in Ihrem Umfeld wünschen. Sie fühlen sich vielleicht manchmal einsam. Soziale Unterstützung ist besonders in schwierigen Zeiten ein wichtiger Resilienzfaktor. Sie haben es verdient! Wie können Sie wieder für mehr Unterstützung sorgen?

## 8. Stressindex / Burnout

Burnout ist eine individuelle Reaktion auf berufliche (oder private) Anforderungen. Man kann jedoch zwei Reaktionskomponenten unterscheiden: 1) **Erschöpfungszustände**, die sich sowohl auf kognitiver als auch auf körperlicher Ebene äußern sowie 2) **eine Distanzierung aus der Arbeitssituation** - entweder in Form eines Rückzugs aus der Arbeit und seinen Komponenten oder als ein Rückzug von sozialen Kontakten.

Burnout wird dabei nicht als direkte Reaktion auf berufliche Stressoren verstanden, sondern entwickelt sich aufgrund nicht ausreichend vorhandener Ressourcen am Arbeitsplatz und innerhalb der Person.

### Stressindex

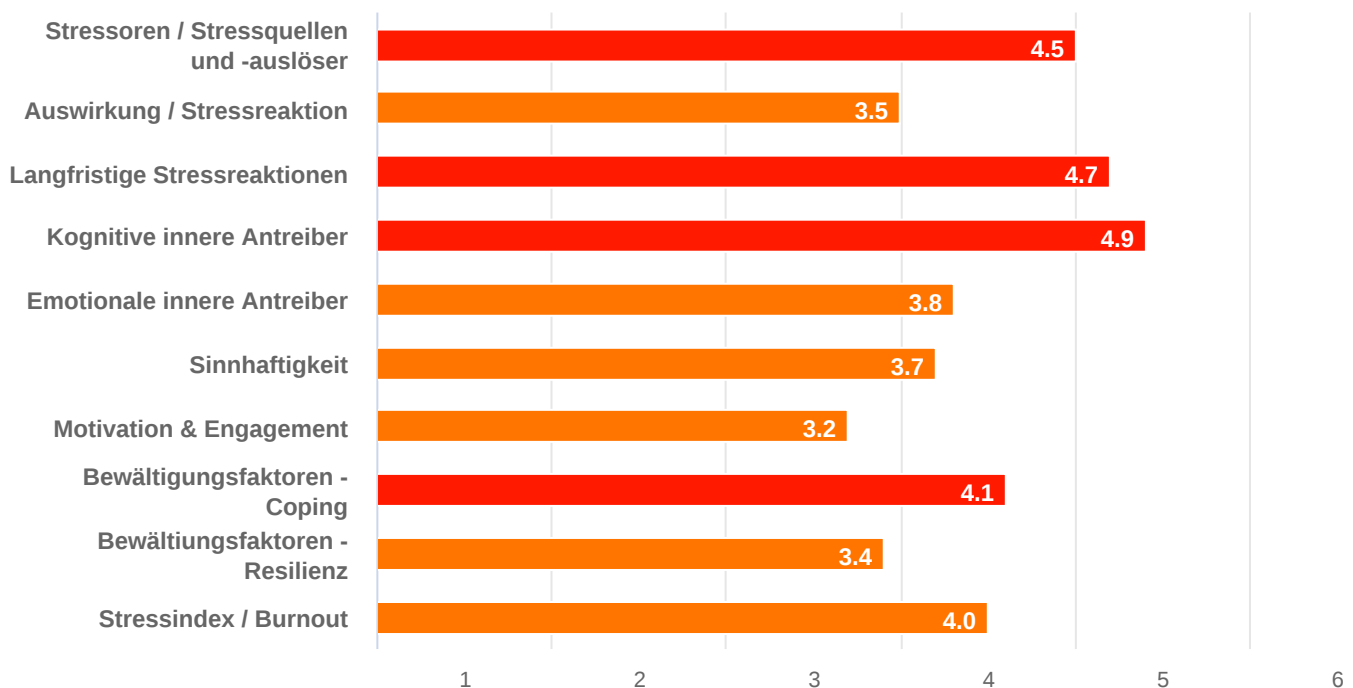


### Stressindex

Ihr Stressindex ist hoch. Dies stellt in RELIEF by SCHEELEN eine Verdachtsdiagnose auf einen akuten Burnoutprozess dar. Nehmen Sie dieses Ergebnis bitte ernst und nehmen Sie zeitnah weiterführende medizinisch-therapeutische Hilfe in Anspruch. Ihr RELIEF-Berater unterstützt Sie gerne – bei der Höhe der Ausprägung sollten Sie jedoch zusätzlich medizinische und/oder therapeutische Hilfe hinzuziehen. Das ist wichtig, um zielgerichtet, effizient und effektiv den Stressprozess zu stoppen. Jetzt. Damit Sie gesund bleiben.

# Zusammenfassung

Im Folgenden finden Sie Ihre persönlichen Werte und damit verbundene Handlungsempfehlungen auf einen Blick.



- keine Veränderung
- Veränderung empfohlen
- Veränderung dringend empfohlen

Bitte nehmen Sie die Ergebnisse ernst und sprechen Sie mit Ihrem RELIEF® Berater über die weiteren Schritte. Damit die effektive Stressprävention by SCHEELEN® auch in Ihrem Alltag wirksam werden kann

**Leistungsfähigkeit erhalten. Dauerhaft. Gesund.**