

Corona-Stress verändert neuronale Flexibilität

STRESSMANAGEMENT. Unsichere Zeiten wie die derzeitige Corona-Krise führen häufig zu Stress, der die Fähigkeit zu produktivem Handeln beeinflusst. Horst Kraemer, Pionier der Stressforschung und -prävention sowie Gründer und Leiter der Brainjoin Gruppe, beschreibt in diesem Fachartikel Möglichkeiten, wie Unternehmen die aktuellen Belastungen ihrer Mitarbeitenden erkennen und reduzieren können.

Die Corona-Krise, die Art, wie darüber berichtet wurde, und die daraus resultierende „digitale Überflutung“ lösten massive Unsicherheiten und Ängste bei den Menschen aus. Dieser Stress verändert in unserem Gehirn die neuronale Flexibilität. Das heißt, die Kompetenz, lösungsorientiert und produktiv zu handeln, geht verloren und das Immunsystem leidet. Viele Menschen geraten in eine Handlungsstarre und ihr Immunsystem, das zurzeit das einzig wirksame Medikament wäre, wird geschwächt. Die größte Herausforderung für Unternehmen ist aktuell neben den finanziellen Auswirkungen ihr Human Capital – den Wirtschaftsfaktor Mensch – zu erhalten und zu stärken. Unsere Arbeits- und Lebenswelt verlangt

auch ohne zusätzliche Krise hohe Flexibilität und Belastbarkeit von unserer physischen und psychischen Gesundheit. Damit Zusammenarbeit oder Projekte nicht durch mangelnde Umsetzungskraft, durch Konflikte oder fehlende Wertschätzung scheitern, braucht es das Wissen der Stressforschung und Neurowissenschaften. Ohne die daraus resultierende Regenerationskompetenz kommt es zu Stressfolgenstörungen, Unfällen und Krankheiten. Ein kurzer Einblick dazu in die Neurobiologie: Sind wir unter Stress, verleitet uns ein erster Impuls gerne zu einer schnellen Handlung. Unser Emotionszentrum (limbisches System) startet den Automatikmodus und wir entscheiden häufig emotional – denken aber, es

sei sachlich. Lösungen, Empathie oder Wertschätzung kommen zu kurz. Und bevor wir dann gänzlich dem Stress erliegen und damit längerfristig ausfallen, ist unsere Leistungsfähigkeit stark eingeschränkt bis hin zur Wirkungslosigkeit bei körperlicher Anwesenheit. Für Unternehmen entstehen dadurch verdeckte Kosten, die erheblich höher sind, als wenn der Kollege der Arbeit komplett fernbliebe.

Auf Warnsignale achten

Was sicherlich jeder schon beobachten konnte: Wenn Belastungen Stress auslösen, verändern sich Kommunikationsmuster, Verhaltensformen und Reflexe.



Missverständnisse entstehen – Miss-
trauen wächst. Daher ist es wichtig zu
wissen, wie der jeweilige Mitarbeitende
sich unter Stress verhält, seine Bedürf-
nisse zu kennen, um ihn auch unter
Stress zu erreichen. Die Stressfolgen kön-
nen bei genauer Betrachtung bereits früh-
zeitig wie folgt erkannt werden:

1. Gute Leistung benötigt mehr Zeit.
2. Die Kommunikation wird schlechter.
3. Konflikte nehmen zu, die Stimmung
verschlechtert sich.
4. Die Fehler häufen sich – die Ursachen
dafür sind unklar.
5. Die Unfallhäufigkeit steigt, krankheits-
bedingte Ausfalltage nehmen zu.
6. Ziele werden nicht erreicht.
7. Die Stimmung der Kunden wird
schlechter.

Die Lösung hierfür liegt in der emotiona-
len Kompetenz als Fürsorgepflicht gegen-
über den Mitarbeitenden. Denn: Ob der
Mensch gesund und leistungsfähig ist,
bestimmt das Stresssystem. Die Unter-
nehmen sollten unbedingt an den Aufbau
von Selbstwirksamkeit ihrer Mitarbeiten-
den denken. Unter Berücksichtigung neu-
robiologischer Fakten ermöglichen solche
Programme Gesundheitsprävention und
bieten zusätzlich eine wirkungsvolle So-
forthilfe bei Stressfolgen wie Burn-out.
Selbstwirksamkeit ist ein Konzept aus der
Psychologie und beschreibt die Fähigkeit
einer Person, Herausforderungen aus ei-



AUTOR

Horst Kraemer

Sen. Coach DBVC
Gründer und Lei-
ter der Brainjoin
Gruppe, ist Pionier

der Stressforschung und -prävention.
Sein Unternehmen fokussiert die
Themen Persönlichkeitsentwicklung,
Stressmanagement, Soforthilfe bei
Krisen und Stressfolgen wie Burn-
out, Change- und Retention-Health-
Management.

Brainjoin Deutschland GmbH

Lilienstraße 11 – Lilienhof

D-20095 Hamburg

Tel. 004940 30092333

www.brainjoin.com

Corona kostet Lebensglück

Studie. Der Marburger Soziologie-Professor Martin Schröder hat britische Daten ausgewertet, die zeigen, dass insbesondere der Lockdown große Auswirkungen auf die Betroffenen hatte. Laut Schröder kann man sagen, dass der persönliche psychologische Effekt der Corona-Pandemie genauso schlimm ist, wie arbeitslos zu werden.

Die Daten stammen aus einer Panel-Befragung, die jedes Jahr mit den gleichen Personen durchgeführt wird und die es erlaubt, Vergleiche mit den Vorjahren anzustellen. Den größten Unterschied zu anderen Jahren sieht man bei der Frage, ob Menschen unbeschwert ihren Alltagsaktivitäten nachgehen können. Der Anteil der Personen, die sagen, sie können ihre Alltagsaktivitäten nicht mehr genießen, ist auf erschreckende 45 Prozent gestiegen. Vor der Pandemie lag dieser Wert bei nur 17 Prozent.

gener Kraft zu meistern. Dazu müssen
Menschen lernen, selbst etwas beeinflus-
sen und bewirken zu können. Hierbei ist
Selbststeuerung – das heißt, das eigene
Verhalten und die eigenen Emotionen zu
beobachten, zu reflektieren und zu len-
ken – ein wesentlicher Bestandteil, um
selbstwirksam zu sein. Speziell ausge-
bildete Coaches nutzen das Wissen der
Stressforschung und Neurowissenschaften
und trainieren mit Führungskräften
und Teams deren Selbststeuerung, ihr
Emotionsmanagement und ihre Umset-
zungsstärke. Diese betriebliche Unter-
stützung hilft, Projekte und Arbeitspro-
zesse zu optimieren, krankheitsbedingte
Ausfallzeiten, Unfälle und den Anstieg
der Betriebskosten durch Fehlleistung,
Konflikte, Präsentismus (Arbeiten trotz
Erkrankung) und Braindrain (Abwanderung
von Talenten) vorzubeugen.

Damit Unternehmen gut durch unsichere
Zeiten kommen, muss der Faktor Stress
ernstgenommen werden. Führen Sie ver-
mehrt Einzelgespräche. Kommunizieren
Sie mit Ihren Mitarbeitenden offen, mo-
tivieren Sie sie und bieten Sie frühzeitig
Hilfe zum Stress-Reset an. Damit Vorha-
ben gelingen und Ziele erreicht werden,
braucht es die neuronale Flexibilität, also
die Verarbeitung von Informationen zwi-
schen Verstand und Emotionen. Angst
verunmöglicht diesen Informationsaus-

tausch, führt zu Blockaden und schwächt
die Gesundheit. Mit den Mitarbeitenden
offen zu reden, bedeutet zu informieren,
ohne zu polarisieren: Versuchen Sie, ge-
meinsam neue Abläufe zu kreieren. Au-
thentische und verlässliche Kommunika-
tion gibt dabei die nötige Sicherheit.

Es geht nicht darum, ob der Mitarbei-
tende oder das Unternehmen verantwort-
lich für den Leistungs- und Gesundheits-
erhalt ist, oder um den Kampf zwischen
den Systemen „Digital“ oder „Analog“.
Es geht um eine gemeinsame Interaktion
zur Gesundheitsprävention und Stress-
folgen-Soforthilfe. Unternehmen sollten
die Fakten der Stressforschung und der
Neurowissenschaften nutzen, um für
eine Regeneration nach Belastungs- oder
Hochleistungsphasen zu sorgen. Es gilt,
die Selbststeuerung zu trainieren, um
die richtigen Prioritäten unter Stress zu
erkennen und beizubehalten. Wer seine
eigene Stressbelastung testen möchte,
kann im Internet ([www.brainjoin.com/
stress-schnelltest](http://www.brainjoin.com/stress-schnelltest)) im Schnellverfahren
herausfinden, ob eine Stressfolgen-Ge-
fährdung besteht, und es daher sinnvoll
wäre, diesem Thema mehr Aufmerksam-
keit zu schenken. Mit einem klaren Kopf
lassen sich Aufgaben leichter bewältigen
und die Mitarbeitenden handeln bewusst
und willentlich.

Horst Kraemer ●