

**Christine Kentzler, Julia Richter, Stressmanagement. Das Kienbaum Trainingsprogramm
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG 1. Auflage 2010
ISBN: 978-3-448-08741-3**

Gut verständlich schreiben die beiden Fachfrauen über aktuelle Studien zum Thema Stress und vor allem wie man mit ihm umgeht. Die Organisationspsychologin Christine Kentzler und die Wirtschaftspsychologin Dr. Julia Richter vertreten das Thema bei Kienbaum und haben über ihre Seminare reichlich Erfahrung, die in dieses Buch einfließen.

Die ersten fünf Kapitel sind dem Stress an sich gewidmet, wie man persönlich mit ihm umgeht und was hilft, Stress zu vermeiden. Es sind keine umwerfenden Neuheiten zu lesen, aber fundiert und mit einigen Tests und vor allem strukturierten Übungen helfen die Autorinnen den Lesern ihr Stressverhalten zu verändern. Beispiele aus dem reichen Erfahrungsschatz lassen das Geschriebene nachvollziehen und auf die eigene Situation übertragen.

Sehr klar wird, dass Stress an sich nichts Schlimmes ist, sondern z.B. als Motor für Leistung dient. Aber auch angenehme Dinge können stressig werden, vgl. dazu den Begriff „Freizeitstress“. Stress wird nur unter bestimmten Umständen zu einer gefährdenden Belastung. Stressmanagement ist deshalb sehr individuell. Er beginnt im Kopf und findet vor allem dort statt. Deshalb kann negatives Stressempfinden vor allem auch dort bearbeitet werden. In einem der „Kienbaum Kompetenztests“ wird das Tool der Lösungsdusche beschrieben. In jeder Situation haben Menschen die Alternative die Problem- oder Lösungsdusche einzuschalten. Die Problemdusche sorgt für Gedanken wie „Mit mir kann man's ja machen“, „Das pack ich nie“, „Selbst schuld“ ... Demgegenüber führt die Lösungsdusche zu den positiven Reizen „Das habe ich schon öfter gepackt“, „Ich beziehe die Kollegen mit ein“, „Ich mach's, so gut ich kann“, „Morgen sieht's wieder ganz anders aus“ ...

Dazu kommen dann natürlich noch die Arbeits(platz)bedingungen, die als äußere Rahmenbedingungen durchaus eine Rolle spielen und ebenso beeinflussbar sind. Wertvolle Hinweise zum Zeitmanagement inklusive Meetingorganisation und Prioritätentools werden gegeben. Auch hier nichts wirklich Neues, aber das Bewährte gut aufgearbeitet zusammengestellt.

Gefallen können die Sofortmaßnahmen, die zum Beispiel für den „akuten Stressnotfall“ gegeben werden. Dazu gehören

- die spontane Entspannung, d.h. tief einatmen und langsam ausatmen oder
- langsam rückwärts von 100 bis Null zählen und
- ein großes Glas Wasser schnell in großen Schlucken trinken
- das positive Selbstgespräch
- Wahrnehmungslenkung mit den Tricks Sekundenzeiger der Uhr eine Minute lang beobachten
- ein Sudoku lösen und zur Not
- Dampf ablassen

Über das Bekannte hinaus gehen die Kapitel, die sich mit der Rolle der Führungskraft hinsichtlich der Erkennung und Vorbeugung von Stress bei Mitarbeitenden befassen. Im Zentrum steht dabei der Hinweis auf eine verantwortungsvolle Rolle der Führungskraft gegenüber den Mitarbeitenden. Ohne Beteiligung der Leitungsebene können zwar auch einige stressverhindernde Maßnahmen ergriffen

werden, doch richtig sinnvoll wird es erst, wenn die Unternehmensleitung aktiv alle Projekte unterstützt. Dazu gehören auch solche zur Gesundheitsvorsorge, wie Ernährungsangebote, z.B. Obst in Meetings anbieten oder konkrete Hinweise zur Vermeidung von Unterforderung.

Dass Mobbing in einem eigenen Kapitel beschrieben wird, deutet (leider) auf eine Zunahme dieses Problems in Unternehmen hin. Um so wichtiger ist die Beschäftigung mit dem Thema. Am Besten ist natürlich Prävention, und so weist eine Übersicht Maßnahmen dazu auf. Eine Dienst- und Betriebsvereinbarung gegen Mobbing (leider ohne Beispiel) wird dort genauso genannt wie die Einrichtung von Beschwerdemanagement, Coaching, Schulungen zum Konfliktmanagement und entsprechende Ansprechpersonen, um nur einige Beispiele zu nennen. Die Maßnahmen zum Vorgehen bei Mobbing scheinen mir nicht alle aktuell relevanten Möglichkeiten aufzuführen. Natürlich ist eine „objektive Klärung der Situation und der zugrunde liegenden Sachverhalte“ sinnvoll, doch in Mobbing-situationen ist eine objektive Klärung in der Regel sehr schwierig. Hilfreicher ist der Tipp zur Vermeidung von Parteilichkeit. Gewünscht hätte ich mir die Darstellung des Ansatzes „no blame approach“ der in Bildungseinrichtungen seit einiger Zeit erfolgreich angewandt wird.

Schließlich endet das Buch mit dem wichtigen Kapitel zum Burnout. In einem einfachen Test kann die Nähe zum Burnout zumindest erahnt werden. Und auch der Führungskraft werden Hinweise gegeben, wie bei den Mitarbeitenden ein mögliches Burnout-Risiko erkannt werden kann.

Die ausgewählten und kommentierten Literaturtipps runden die Darstellung ab.

Ein Buch, das durchaus das Zeug zum Klassiker haben kann. Wünschenswert ist für eine Neuauflage die Möglichkeit, die vielen Checkliste und Test auch digital zur Verfügung zu stellen. Dazu muss nicht einmal kostspielig eine CD-ROM der Printausgabe beigelegt werden. Häufig wird das mittlerweile mit Downloadangeboten auf den Verlagsservern gelöst.