



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Stressquotient

Individueller Bericht

Markus Mustermann
17.10.2015

TEST REPORT



Einführung

Jeder Job kann mit Stress verbunden sein, selbst wenn Sie ihn gern machen. Ein gewisser Stress ist normal, aber wenn er ausufert, kann er Ihre Produktivität beeinträchtigen und sich auf Ihre körperliche und emotionale Gesundheit auswirken. Wie gut Sie mit ihm zurechtkommen, ist unter Umständen erfolgsentscheidend.

Es gibt in Ihrem Arbeitsumfeld Situationen, die Sie nicht steuern können, aber das heißt nicht, dass Sie machtlos sind, selbst wenn Sie in einer problematischen Situation feststecken. Für die Suche nach Stressbewältigungsstrategien ist es nicht erforderlich, berufliche Zukunftsambitionen zu verändern oder in Frage zu stellen. Wichtig ist vielmehr, dass Sie sich auf die Dinge konzentrieren, auf die Sie Einfluss haben.

Stress am Arbeitsplatz lässt sich definieren als negative körperliche und emotionale Reaktionen auf Anforderungen des Jobs, denen Sie sich mit Ihren Fähigkeiten, Ressourcen oder Bedürfnissen nicht gewachsen fühlen. Stress am Arbeitsplatz kann sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken und sogar zu Verletzungen führen.

Häufig wird Stress am Arbeitsplatz gleichgesetzt mit Herausforderungen; die beiden Konzepte sind jedoch grundverschieden. Eine Herausforderung kann uns seelisch und körperlich stärken und uns motivieren, neue Fähigkeiten zu erwerben, so dass wir unseren Job künftig noch besser meistern. Wenn wir eine Herausforderung bestehen, verleiht uns das Kraft, Energie und Zufriedenheit. Herausforderungen sind deshalb wichtiger Bestandteil einer gesunden und produktiven beruflichen Betätigung.

Ein Arbeitsumfeld ist gesund, wenn die Anforderungen an die Beschäftigten in einem vernünftigen Verhältnis stehen zu ihrer Qualifikation, ihren Fähigkeiten und Ressourcen, ihren Einflussmöglichkeiten und der Unterstützung, die sie von anderen erhalten.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Reihe von Bereichen, die Ihnen Stress bereiten könnten.

Übersicht Stressindex

Dieser Abschnitt beginnt mit einer Übersicht über Ihren Stress in sieben Bereichen mit Werten auf einer Skala von 0 bis 100. Um die Intensität des Stresses besser einschätzen zu können, haben wir die Skala in fünf Stufen unterteilt: wenig oder kein Stress, begrenzter Stress, vermehrter Stress, erheblicher Stress und starker Stress.

Stressfaktoren

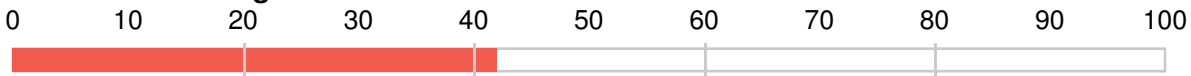
Anschließend werden die sieben Stressfaktoren im einzelnen intensiv beleuchtet. Die Faktoren werden jeweils auf derselben Skala von 0 bis 100 als ein Kreis dargestellt. Der oberste Kreis steht für den übergeordneten Stressfaktor und die übrigen – etwas schmalere – Kreise für spezifische Stressoren, aus denen sich der übergeordnete Stressfaktor zusammensetzt. **Der obere Kreis ist weder die Summe noch der Durchschnitt der darunter abgebildeten Kreise.** Letztere geben vielmehr wieder, wie Sie auf spezifische Fragen geantwortet haben.

Lesen Sie sich in diesem Abschnitt bitte zu jedem Stressor sowohl die Definition als auch die anschließenden Fragen durch.



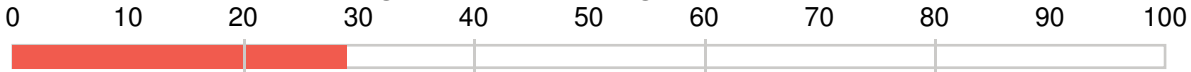
Stressindex/Zusammenfassung

Index Anforderungen



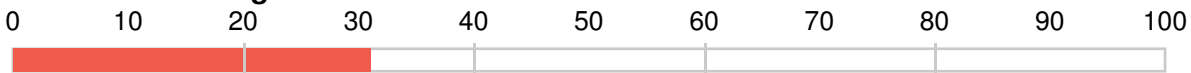
42

Index Balance von Leistung und Anerkennung



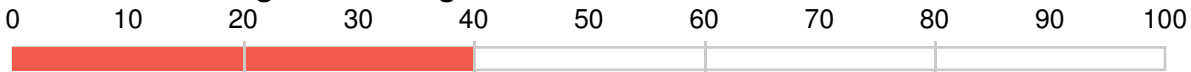
29

Index Einflussmöglichkeit



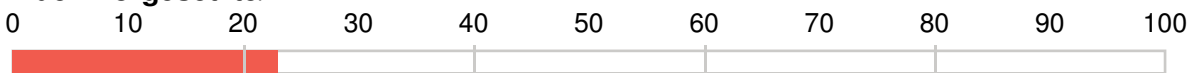
31

Index Veränderungen in der Organisation



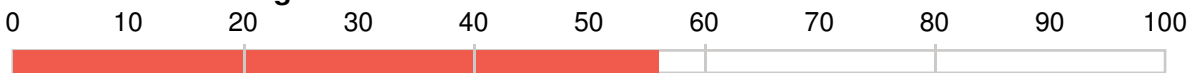
40

Index Vorgesetzte/r



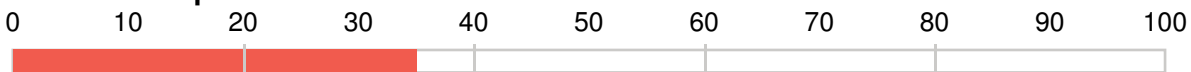
23

Index Unterstützung und Verständnis



56

Index Arbeitsplatzsicherheit



35

Gesamt



37

Legende

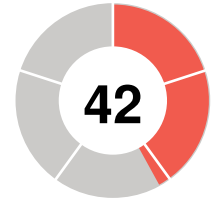
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – Anforderungen

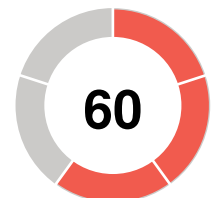
Index Anforderungen

Während die Beschäftigten von heute durch anspruchsvolle Aufgaben und Herausforderungen motiviert werden und neue Fähigkeiten erwerben, ist es dennoch wichtig, dass die Anforderungen zu bewältigen sind. Mit der Fülle der Anforderungen und Zuständigkeiten nimmt in der Regel auch der Stress am Arbeitsplatz zu. Häufig lässt sich Stress unmittelbar auf schlecht gestaltete Jobs, eine zu hohe Arbeitsbelastung oder die mangelnde Übereinstimmung von Kompetenzen / Fähigkeiten und Aufgabenbereich zurückführen. Ziel muss es sein, ein vernünftiges Verhältnis zwischen Anforderungen und der dafür zur Verfügung stehenden Zeit zu schaffen.



Zeitmanagement bezieht sich auf Analyse der Art und Weise, wie die Arbeitsstunden genutzt werden, und die Priorisierung von Aufgaben zwecks Maximierung der persönlichen Arbeitseffizienz.

- Wie können Sie die Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit verbessern?
- Wie können Sie Ihre Arbeit zeitlich besser planen, um Terminstress zu vermeiden?



Passung von Kompetenzen und Aufgabenbereich beschreibt, inwieweit die Fähigkeiten und Talente eines Beschäftigten mit seiner gegenwärtigen Rolle harmonieren.

- Sie scheinen in diesem Bereich sehr wenig Stress zu haben. Gibt es dennoch Dinge, die zu einer besseren Passung Ihrer Kompetenzen zu Ihrem Arbeitsauftrag führen würden, und über die Sie sprechen möchten?



Legende

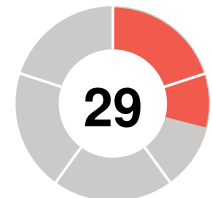
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – Balance von Leistung und Anerkennung

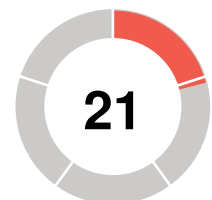
Index Leistung/Anerkennung

Den Sinn der eigenen Tätigkeit zu erkennen und die Möglichkeit, daraus für sich Gewinn zu schöpfen, ist ein wichtiger Faktor in jedem Job. Eine hohe Einsatzbereitschaft, die nicht belohnt wird, kann Stress am Arbeitsplatz erzeugen. Eine solche Belohnung kann unterschiedlicher Art sein: Anerkennung, Hilfe für andere, Wissenserwerb, persönliche Weiterentwicklung, Prinzipientreue oder finanzielle Entschädigung. Ein hoher Einsatz am Arbeitsplatz ist wichtig, aber er muss zugleich für den Betreffenden den Gewinn bringen, den er sich wünscht. Stress am Arbeitsplatz entsteht dann, wenn die Anerkennung, die der Beschäftigte erhält, signifikant hinter seinen Bedürfnissen zurückbleibt.



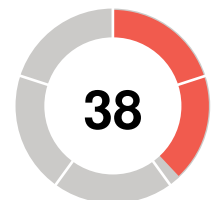
Sinn und Bedeutung stehen dafür, Wert, Sinnhaftigkeit und Bedeutung am Arbeitsplatz zu erleben.

- Was könnten Sie tun, um sich stärker für Ihre Tätigkeit zu motivieren?
- Was könnten Sie tun, damit Sie am Ende Ihres Arbeitstages zufriedener nach Hause gehen?



Anerkennung und Gewinn beschreiben, was der Beschäftigte für seinen Einsatz zurückbekommt.

- Mit wem könnten Sie in der Organisation über Ihr Bedürfnis nach Anerkennung sprechen?
- Wie sähe in Anbetracht der Fähigkeiten und Talente, die Sie in Ihre Tätigkeit einbringen, ein angemessener Ausgleich oder eine angemessene Anerkennung für Sie aus?



Legende

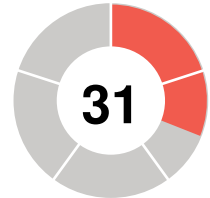
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – fehlende Einflussmöglichkeit und Kontrolle

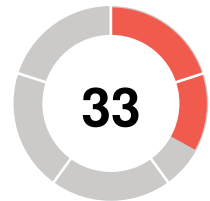
Index Einflussmöglichkeit und Kontrolle

Ein häufiger Grund von Stress im Job ist das Gefühl der Ohnmacht. Sie ändern oder vermeiden eine Situation aus dem Gefühl heraus, nichts bewirken zu können. Im Zusammenhang mit Stress am Arbeitsplatz wird häufig über zu viel Verantwortung ohne entsprechende Befugnisse geklagt. Oder darüber, dass Beteiligte kein ausreichendes Gehör finden und ihr Beitrag nicht wahrgenommen wird. Je weniger Einfluss jemand hat, desto größer ist sein Stress am Arbeitsplatz. Wünschenswert wäre ein gesundes Verhältnis zwischen Verantwortung und persönlichem Einfluss.



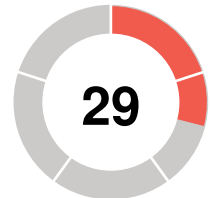
Beteiligung am Arbeitsplatz schafft ein Umfeld, in dem die Mitarbeiter Einfluss auf Entscheidungen und Handlungen haben, die ihren Job betreffen.

- Wie können Sie Ihre Vorschläge so verbessern, dass sie mehr Wirkung zeigen?
- Was könnten Sie tun, um zu gewährleisten, dass Ihre Ideen und Vorschläge gehört werden?



Empowerment am Arbeitsplatz bedeutet, dass Beschäftigte in gewissem Maße autonom und eigenverantwortlich Dinge entscheiden können, die ihren konkreten Aufgabenbereich innerhalb der Organisation betreffen.

- Welche Art von Empowerment benötigen Sie, um Ihrer Verantwortung gerecht werden zu können?
- Was lässt die Ihnen gesetzten Fristen unrealistisch erscheinen?



Legende

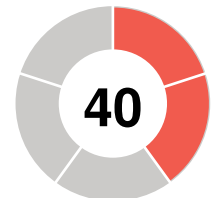
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – viele Veränderungen in der Organisation

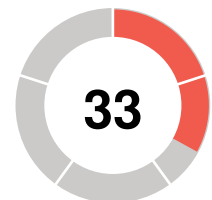
Index Veränderungen im Unternehmen

Veränderungen in der Organisation wirken sich auf die Beschäftigten unterschiedlich aus. Während der eine sie willkommen heißt, bereitet dem anderen allein schon die Erwähnung möglicher Veränderungen Sorgen und Stress. Veränderungen in der Organisation kann jede Art von Veränderung bezüglich Mitarbeitern, Struktur, Technologie oder Verfahren meinen. Veränderungen kommen in der Organisation in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlicher Zielrichtung vor, sie gehen mit Unsicherheit einher und erzeugen sowohl Stress als auch Chancen.



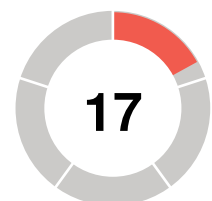
Kommunikation in der Organisation beschreibt, wie Veränderungen in der Organisation vermittelt werden, was beispielsweise Richtlinien, Verfahren oder andere Aktivitäten betrifft.

- Wie könnte die Organisation Veränderungen effektiver kommunizieren?
- Welchen Einfluss haben Gerüchte auf die Stimmung in der Organisation?



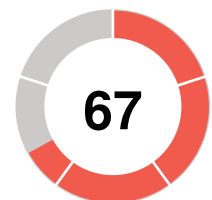
Organisationale Evolution bezeichnet einen Prozess der allmählichen Veränderung oder Entwicklung in einer Organisation.

- Sie scheinen in diesem Bereich sehr wenig Stress zu haben. Gibt es dennoch Dinge, die der Entwicklung der Organisation förderlich wären, und über die Sie sprechen möchten?



Vision ist eine Zielbeschreibung von dem, was eine Organisation erreichen oder verwirklichen möchte.

- Welche Fragen könnten Sie stellen, um die Richtung, in die sich die Organisation entwickelt, besser zu verstehen?
- Welche Veränderungen sollten Ihrer Überzeugung nach in der Organisation stattfinden?



Legende

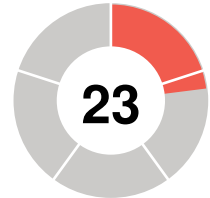
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor - Vorgesetzter

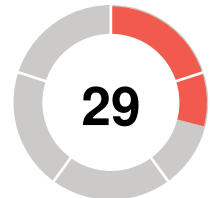
Index Vorgesetzte/r

Zu den häufiger genannten Gründen für Stress am Arbeitsplatz gehört die mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte. Den meisten Beschäftigten ist nicht bewusst, dass Stress ein wesentlicher Bestandteil ihres Jobs ist. Es kann sein, dass es Ihnen tatsächlich helfen kann, Ihren Job effizienter zu erledigen, wenn Ihr Vorgesetzter vertretbare Anforderungen (beispielsweise in Form einer Frist, auf die Sie sich gemeinsam verständigen) an Sie stellt. Es kommt jedoch vor, dass Vorgesetzte mehr Druck machen und größere Anforderungen stellen, als normal und motivierend / herausfordernd ist. Das erzeugt dann Stress.



Führungsbewusstsein bezeichnet die Fähigkeit, die zwischenmenschlichen Bedürfnisse von Mitarbeitern zu erkennen und zu verstehen.

- Was sollte Ihr Vorgesetzter Ihrem Gefühl nach über Ihre persönliche Situation wissen?
- Was können Sie tun, damit Ihr Vorgesetzter erkennt, welche Talente und Fähigkeiten Sie in Ihre Arbeit einbringen?



Führungsstil beschreibt den Gesamtprozess des Umgangs mit Situationen und/oder Mitarbeitern.

- Sie scheinen in diesem Bereich sehr wenig Stress zu haben. Gibt es dennoch Dinge, die die Effektivität Ihres Kommunikationsstils steigern könnten und über die Sie sprechen möchten?



Legende

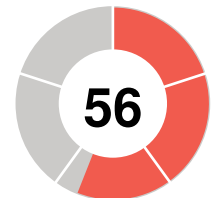
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – fehlende Unterstützung und Verständnis

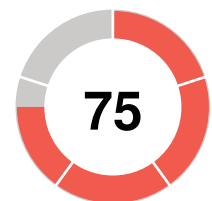
Index Unterstützung und Verständnis

Mangelnde Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte kann zu Stress am Arbeitsplatz führen. Hilfreich ist ein Umfeld, in dem die Vorgesetzten klare und widerspruchsfreie Informationen liefern und Kollegen bei Bedarf unterstützend bereitstehen. Ein Umfeld, das positive Arbeitsbeziehungen fördert und inakzeptables Verhalten beim Namen nennt, wirkt sich positiv auf die Produktivität und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten aus.



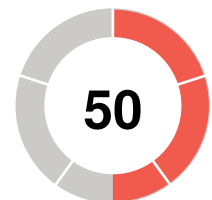
Vermeidung bezeichnet das bewusste oder unbewusste Umschiffen von Mitarbeitern oder Situationen mit Konfliktpotential.

- Wie könnten Sie Beziehungen zu Mitarbeitern wiederherstellen, die Sie zuletzt gemieden haben?
- Gibt es Unternehmensfunktionen, gegen die Sie eine Abneigung hegen?



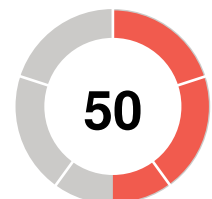
Kooperation bezeichnet den Prozess der Zusammenarbeit, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

- Mit wem könnten Sie darüber sprechen, wie Sie mehr Unterstützung von Mitarbeitern bekommen, wenn drängende Termine anstehen?
- Was muss geschehen, um die Kooperation in der Organisation zu stärken?



Frustration ist ein Gefühl der Verärgerung und der Hilflosigkeit, das sich bei jemandem einstellt, dem es nicht gelingt, sich zu verändern oder das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

- Welche Konflikte führen bei Ihnen zu Frustration am Arbeitsplatz?
- Womit ließen sich die Auswirkungen von Konflikten und Unstimmigkeiten unter Mitarbeitern reduzieren?



Legende

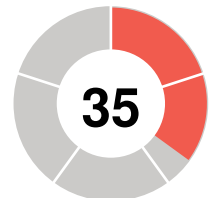
- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Stressfaktor – fehlende Arbeitsplatzsicherheit

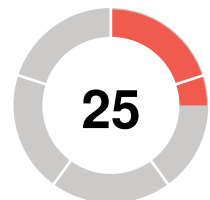
Index Arbeitsplatzsicherheit

Beschäftigte machen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit aus unterschiedlichen Gründen Sorgen, aber die meisten Ängste betreffen die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Arbeitsplatzunsicherheit beschreibt die Sorge, den gegenwärtigen Job zu verlieren und möglicherweise keinen neuen zu finden. Auch ein ausbleibender oder nur sehr langsam erfolgender beruflicher Aufstieg kann Stress erzeugen. Im umgekehrten Fall können Beschäftigte die Sorge haben, dass ein zu rascher beruflicher Aufstieg ihre Fähigkeiten übersteigen und somit ihre Erfolgsaussichten mindern könnte.



Aufstiegschancen beschreibt Situationen, die gute Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg oder einen Erfolg bieten.

- Mit wem könnten Sie in der Organisation sprechen, um besser zu erkennen, wo Ihre zukünftigen Wachstumschancen liegen?
- Was könnten Sie tun, um Ihre Aufstiegschancen zu verbessern?



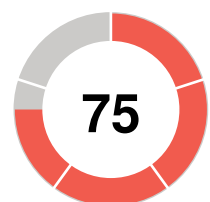
Jobstabilität ist ein Maß für die Sorgen, die sich eine Person hinsichtlich ihres Jobs macht.

- Mit wem könnten Sie über die Veränderungen in Ihren Jobzuständigkeiten sprechen?
- Was an Ihrem Job veranlasst Sie zu der Befürchtung, er könnte in Gefahr sein?



Zutrauen beschreibt das Verhältnis zwischen Offenheit und Zurückhaltung, zu der sich eine Person veranlasst fühlt.

- Was veranlasst Sie, mit Ihren Kommentaren zu jobrelevanten Themen zurückhaltend zu sein?
- Welche konkreten Themen bereiten Ihnen am Arbeitsplatz Sorgen?



Legende

- 0-20 = Wenig oder kein Stress
- 21-40 = Begrenzter Stress
- 41-60 = Vermehrter Stress
- 61-80 = Erheblicher Stress
- 81-100 = Starker Stress



Einführung Stresssymptome und Stressfaktoren

Stresssymptome

Dieser Abschnitt ist entscheidend für das Verständnis des Gesamtstresses und wie er sich auf Sie auswirkt. Der Abschnitt nimmt die körperlichen, emotionalen, mentalen und verhaltensbezogenen Stresssymptome unter die Lupe. Jeder Mensch geht anders mit Stress um. Stress kann auch von außerberuflichen Faktoren herrühren, was die negativen Auswirkungen dann sogar noch verschärfen kann. Stress ist individuell: Während der eine auch unter großem Stress noch normal funktioniert, bringt den anderen bereits ein geringerer Stresslevel an den Rande eines Burnouts.

Den einzelnen Punkte in diesem Abschnitt können Sie entnehmen, welche Bereiche Sie angehen sollten, um Ihren Stress zu reduzieren.

Zusammenfassung der Stressfaktoren

Die Graphiken in diesem Abschnitt zeigen für die einzelnen Bereiche das Verhältnis zwischen Stressfaktoren (roter Balken) und positiven Auswirkungen (blauer Balken) auf. Auch wenn die Werte hinsichtlich der Stressfaktoren Parallelen zu den Stressindexwerten aufweisen, sind beide nicht identisch. Um ein korrektes Bild davon zu erhalten, wie bestimmte Aktivitäten Stress beziehungsweise positive Effekte bewirken können, wenden wir hier auf dieselben Fragen ein anderes Bewertungsmodell an.

Dieser Abschnitt liefert eine Einschätzung des Stressumfangs, den eine Person möglicherweise hat. Gibt es positive Geschehnisse, die ein Gegengewicht zum Tagesstress bilden können? Bedenken Sie, dass ein bestimmter Stresslevel in den meisten Berufen unerlässlich ist. Das Fehlen jeglichen Stressess könnte ein Thema sein, über das es sich in der Organisation zu sprechen lohnt. Wie ein idealer Stresslevel aussieht, ist nicht leicht zu sagen; es kann jedoch erfolgsentscheidend sein, sich über diese Frage im Unternehmen auszutauschen.

Stressfaktorenanalyse

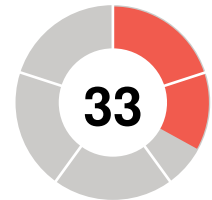
Der „Stressfaktorenradar“ liefert einen raschen Überblick über Stressfaktoren und positive Effekte.



Stresssymptome

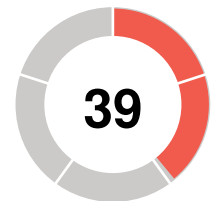
Index Stresssymptome

Stress gehört zum Leben dazu. Stress kann die Reaktion des Körpers auf eine Veränderung sein, die eine Anpassung oder Antwort nötig macht. Viele Ereignisse, die sich mit Ihnen oder um Sie herum abspielen, können Ihren Körper unter Stress setzen. Der menschliche Körper ist so angelegt, dass er Stress erlebt und darauf reagiert. Positiver Stress stärkt Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Einsatzbereitschaft. Stress wird dann negativ, wenn sich eine Person ununterbrochen vor Herausforderungen gestellt sieht, ohne dass sie dazwischen durchatmen und Entspannung finden kann. Wenn es zu stressbedingten Verspannungen kommt, kann sich das in den folgenden Symptomen äußern.



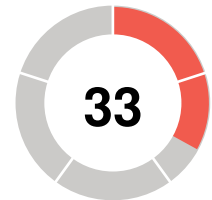
Körperliche Stresssymptome umfasst möglicherweise:

- Antriebsschwäche
- Unwohlsein und Schmerzen
- Häufige Krankheitsausfälle



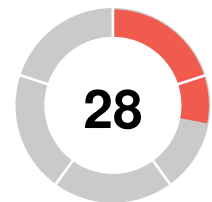
Emotionale Stresssymptome umfasst möglicherweise:

- Reizbarkeit
- Ein Gefühl der Überforderung
- Launenhaftigkeit



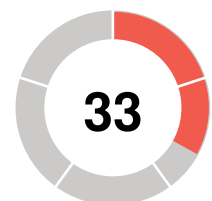
Mentale Stresssymptome umfasst möglicherweise:

- Konzentrationsschwierigkeiten
- Gedächtnisprobleme
- Eingeschränktes Urteilsvermögen



Stressbedingte Verhaltensauffälligkeiten umfasst möglicherweise:

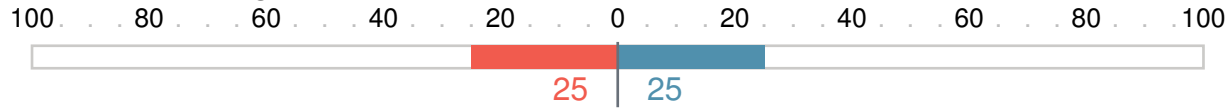
- Ess- oder Schlafstörungen
- "Aufschieberitis"
- Nervöse Ticks





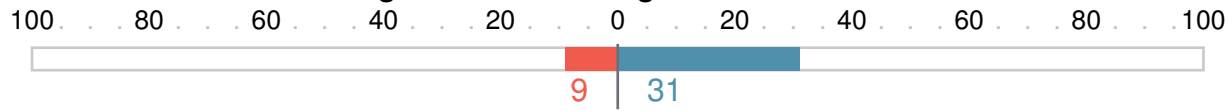
Zusammenfassung der Stressfaktoren

Index Anforderungen



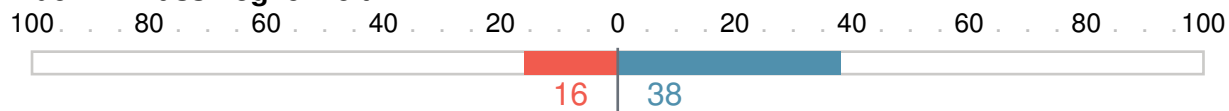
0

Index Balance von Leistung und Anerkennung



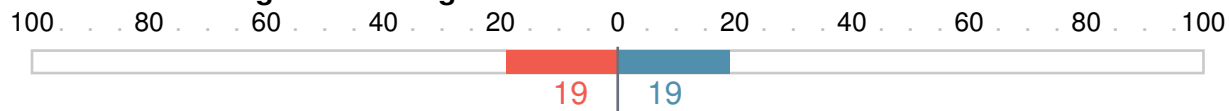
22

Index Einflussmöglichkeit



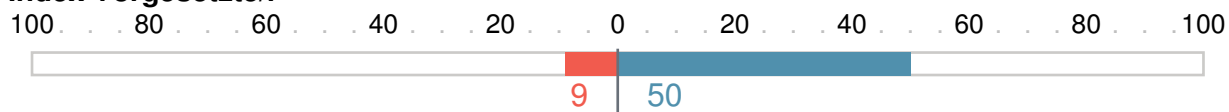
22

Index Veränderungen in der Organisation



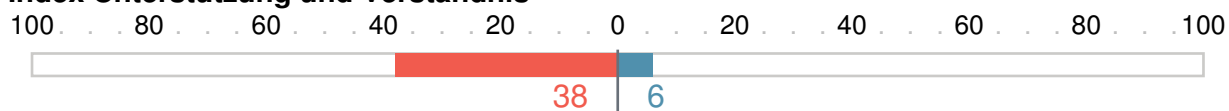
0

Index Vorgesetzte/r



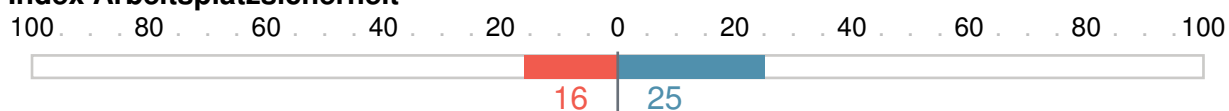
41

Index Unterstützung und Verständnis



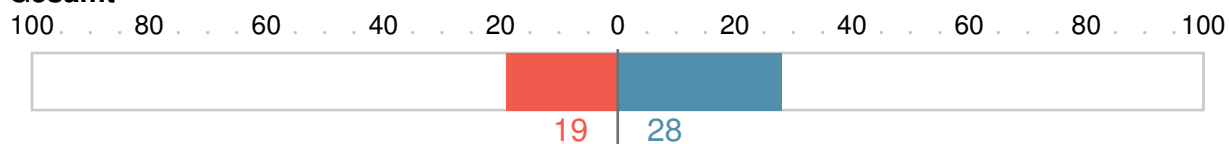
32

Index Arbeitsplatzsicherheit



9

Gesamt



9

Stressfaktoren

Positive Faktoren



Stressfaktorenanalyse

