

STERNSTUNDEN IM PARADIES




PARADIES
 DAS HIDEAWAY IM ENGADIN

 HOTEL PARADIES
 CH-7551 FTAN · ENGADIN
 WWW.PARADIESHOTEL.CH
 PHONE: +41 81 841 0808

versität St. Gallen auf den Wiedereinstieg vorzubereiten, nennt sie: «Ich bin ein Mensch, der Neues analytisch angeht. Und es war mir wichtig, neue Inputs zu erhalten, die ich weiter entwickeln kann.»

Rückblickend betont die 42-jährige, dass ihr der Studiengang «Women back to Business» den theoretischen Unterbau zu ihren früheren Arbeitstätigkeiten vermittelt habe. «Für die Stellensuche habe ich dann vor allem von den konkreten Übungen für Bewerbungsgespräche und dem persönlichen Coaching profitiert.» Als gute Vorbereitung auf den Arbeitsalltag bezeichnet sie die Impulstage zu Themen wie Umgang mit Misserfolgen und Rückschlägen oder Stress und Burnout. Nathalie Meyrat sagt heute: «Ich habe mein Ziel erreicht: Einen eigenen Bereich, in dem ich selber entscheiden und Verantwortung übernehmen kann.» Dank dem 40-Prozent-Pensum bleibt ihr noch genügend Zeit für die Kinder, die sechs und acht Jahre alt sind.

Motiviert und treu

Unterdessen beteiligen sich mehrere Firmen am Projekt «Women back to Business»: Die St. Galler Kantonalbank, Raiffeisen, Helvetia, Swiss Re, Die Post, Schindler und die Müller-Möhl Group. Bei ihnen absolvieren die Teilnehmerinnen Praktika. «Weil das Studiengeld von 24 000 Franken für eine Familie ein grosser Brocken ist, beteiligen sich die Firmen mit Stipendien», sagt Sander. Rolf Fuhrer, Personalchef der St. Galler Kantonalbank, nennt als Grund für die Beteiligung der Bank: «Wir wollen eine andere Zielgruppe ansprechen: Diese Frauen bringen praktische Berufs- und Lebenserfahrung mit und auch eigene Netzwerke.» Fünf Ausbildungsplätze werden von der Bank finanziell und in Form von Praktikumsangeboten unterstützt. Zu einer konkreten Anstellung ist es nach dem ersten Studiengang trotz gegenseitigem Interesse vorerst nicht gekommen. Die St. Galler Kantonalbank bleibt aber weiterhin Partnerfirma. Noch sei das Projekt für die Bank eine Investition, so Fuhrer, doch er rechne langfristig damit, auf

«Es war an der Zeit, für meine Arbeit wieder entlohnt zu werden»

diese Weise mehr Frauen für Stellen im Kader anstellen zu können. Projektleiterin Gudrun Sander betont: «Es ist wichtig, dass Wiedereinsteigerinnen ihre eigenen Stärken einbringen und sich nicht in direkte Konkurrenz zu jungen Studienabgängern stellen.» Als Vorteile zählt sie auf: Hohe Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Organisationstalent, vielfältige Erfahrung und Zuverlässigkeit. Damit würden «Defizite» wie ein geringeres Einstiegs Pensum oder Ortsgebundenheit bei weitem ausgeglichen. «Die Anstellung einer Wiedereinsteigerin ist ein längerer Prozess, dafür erhält die Firma eine motivierte Mitarbeiterin, die ihr länger treu bleibt und sich weiter entwickeln will.»

Vier Monate nach dem Abschluss des Studienganges hatte bereits mehr als die Hälfte der 23 Absolventinnen eine Arbeit gefunden. «Ein wichtiger Teil des Studienganges ist die Möglichkeit, mit anderen Teilnehmerinnen und Kaderleuten der Partnerfirmen Netzwerke zu knüpfen», sagt Nathalie Meyrat. «Mit anderen zusammen dasselbe Ziel zu verfolgen spornt an.» Und: Ein Zertifikat der HSG St. Gallen garantiere eine gute Qualifizierung. Der Studiengang habe ihr den Anstoss gegeben, aus ihrem Hobby eine professionelle Einzelfirma zu machen. Vor kurzem schaltete Johanna Reinhart die eigene Webpage auf. Bald will sie ihr Arbeitspensum für die Kaffeerösterei auf zwei Tage pro Woche ausbauen – mit entsprechendem Gewinn. *

Ausgebrannt

Das Burnout-Syndrom nimmt zu. Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen, gelingt nur wenigen. Vom krankmachenden Stress sind Frauen wie Männer betroffen.

TEXT SANDRA OLAR

Nina M. beherrscht Multitasking aus dem Effeff. Die 38-Jährige ist als Powerfrau bekannt und hat alles im Griff: Ehe, zwei Kinder, Haushalt und den 80-Prozent-Job als Informatikerin. Als Kollegin ist sie geschätzt; wenn es brennt, ist sie zur Stelle und immer bereit, Sonderaufgaben zu übernehmen. Dann plötzlich beginnt sie unter Kopf- und Rückenschmerzen zu leiden, Nina M. bleibt immer häufiger dem Arbeitsplatz fern, bis sie einen Zusammenbruch erleidet. Diagnose: Burnout-Syndrom, auch Erschöpfungsdepression genannt.

Aus dem Gleichgewicht

Die Krankheitsgeschichte von Nina M. ist kein Einzelfall. Je nach Schätzungen leiden rund 16 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz am Burnout-Syndrom. Ursache dafür ist anhaltender Stress. Mit negativen Folgen für die Betroffenen und auch für die Volkswirtschaft. Die Schweizer Wirtschaft verliert laut einer Seco-Studie wegen der negativen Auswirkungen von krank machendem Stress jährlich 4,2 Milliarden Franken. Spricht man im Alltag von Stress, heisst das, unter Zeitdruck zu stehen und mit Aufgaben überhäuft zu sein. Wissenschaftlich bedeutet Stress ein psycho-

logischer Ungleichgewichtszustand, der negative körperliche und psychische Folgen haben kann wie Herz-, Kreislaufstörungen und Depressionen. Das Arbeitsvolumen hat in den vergangenen fünf Jahren laut einer aktuellen Erhebung des Bundesamts für Statistik leicht zugenommen. Ein Arbeitnehmer



mit einem Vollzeitpensum arbeitete 2008 im Vergleich zu 2003 11 Minuten mehr, im Durchschnitt 42 Stunden und 4 Minuten. Verglichen mit den Anfängen der Industrialisierung hat der Mensch heute mehr Freizeit zur Verfügung. «Der moderne Mensch arbeitet weniger als noch im 19. Jahrhundert», sagt die Arbeitspsychologin

Nicola Jacobshagen von der Universität Bern. Nicht die Arbeitsdauer sei Auslöser für den negativen Stress. «Die Menschen leiden unter dem immer grösser werdenden Leistungsdruck», stellt Jacobshagen fest.

«Managern geht es gut»

Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung nimmt der Stress am Arbeitsplatz ständig zu. Im Jahr 2007 gaben 44 Prozent aller Beschäftigten an, dass sie unter nervlicher Anspannung am Arbeitsplatz litten, 2002 waren es 41,3 Prozent. Dennoch stellt Jacobshagen fest: «Managern geht es ziemlich gut.» Obwohl ein Manager wöchentlich zwischen 50 und 70 Stunden am Arbeitsplatz verbringt, bleibt ihm im Vergleich zu den Untergebenen mehr Handlungsspielraum. «Ein Manager trägt viel Verantwortung und ist bestimmten Stressoren wie sozialen Konflikten verstärkt ausgesetzt. Jedoch hat er die Möglichkeit, Aufträge zu delegieren und selbst zu bestimmen, wann er etwas erledigt», sagt die Arbeitspsychologin.

In den vergangenen Jahren haben sich die Arbeitswelt und die Anforderungen an die Arbeitnehmenden stark verändert. Diese müssen heute wesentlich flexibler sein, da Unternehmen ständig umstrukturieren, mehr Fluktuationen in einem Betrieb stattfinden und die Angestellten selbst öfter den Arbeitgeber wechseln. In wirtschaftlich angespannten Zeiten kommt hinzu, »»

dass bei einem Stellenabbau die gleiche Arbeit auf weniger Köpfe verteilt wird. Damit steigt der Leistungsdruck zusätzlich.

Alle leiden

«Psychische Störungen haben zugenommen, dazu zählen wir Depressionen, wie Burnout-Syndrom, Angststörungen und auch Suchterkrankungen», sagt Sandra Kündig, Leiterin Gesundheitsförderung am Institut für Arbeitsmedizin in Baden. «Seit gut zehn Jahren beobachten wir eine starke Zunahme dieser Erscheinungen – quer durch alle Berufsgruppen.» Die Weltgesundheitsorganisation WHO geht davon aus, dass aufgrund des starken Trends bereits im Jahr 2020 die depressiven Verstimmungen nach den Herzkrankungen an zweiter Stelle stehen werden.

Tabea Apfel, leitende Ärztin der Privatklinik Hohenegg in Meilen, ist täglich konfrontiert mit erschöpften Führungskräften, die an den Anforderungen des modernen Arbeits- und Familienlebens zerbrechen und deren sogenannte Work-Life-Balance aus dem Gleichgewicht geraten ist. «Unsere Patienten fühlen sich erschöpft, sind nervös, überempfindlich und emotional nicht mehr belastbar, sie sind vergesslich und können sich nicht mehr konzentrieren, sie leiden unter Kopf-, Rücken- oder Bauchschmerzen und sind öfters krank, und sie verspüren eine Hoffnungslosigkeit, die bis hin zu Selbstmordgedanken reichen kann», sagt Apfel.

Reden statt trinken

Männer und Frauen leiden gleich häufig unter Stress. «Das Geschlechterverhältnis unserer Burnout-Patienten hat sich in den vergangenen Jahren angeglichen», sagt die Ärztin. Sie führt das einerseits auf den zunehmenden Anteil der Frauen in Führungspositionen zurück, andererseits auch auf die Mehrbelastung, welcher die Frauen ausgesetzt sind. «Frauen stellen hohe Ansprüche an sich. Sie wollen perfekte Mütter, Partnerinnen und Karrierefrauen sein», stellt Tabea Apfel fest.

Unterschiedlich sind die Reaktionen von Männern und Frauen auf Stress. Als typische Männerkrankheiten als Folge von Überbelastung gelten Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Fettstoffwechselstörungen und Diabetes. Wenige Untersuchungen gibt es bei Managerinnen, da diese noch eher selten in Teppichetagen anzutreffen sind. Frauen leiden eher an Muskel-, Skelett- und Rückenschmerzen. Zu diesem Ergebnis kommt auch die schweizerische Gesundheitsbefragung: Unter den Personen, die gestresst sind, beklagen sich Frauen mit 38 Prozent fast doppelt so häufig über körperliche Beschwerden wie ihre männlichen Kollegen mit 21 Prozent. Ein Grund für diese starke Abweichung ist auch, dass Frauen

offener artikulieren, wenn sie etwas belastet. «Frauen reden über ihre Probleme am Arbeitsplatz. Männer hingegen schweigen lieber, da sie um ihre Arbeitsstelle und um ihre gesellschaftliche Position fürchten», sagt Kündig. Zudem seien Frauen generell unzufriedener mit ihrem Gesundheitszustand als Männer und verfügten über eine ganzheitliche Auffassung von Gesundheit. Geschlechtliche Unterschiede zeigen sich auch im Umgang mit Stress: Während Frauen doppelt so häufig über Belastungen am Arbeitsplatz wie Männer reden, schweigt sich das starke Geschlecht gerne aus und trägt seine Probleme lieber mit sich selber aus. Diese Verdrängungsstrategie führt nicht selten zu Medikamenten-, Alko-

hol- und Nikotinmissbrauch. «Gerade Männer in Managementpositionen neigen dazu, ihre Probleme mit Alkohol und Zigarettenmissbrauch zu verdrängen», sagt Sandra Kündig. Die veränderten gesellschaftlichen Rollen führen dazu, dass auch Frauen öfter zur Flasche greifen, um den stressigen Arbeitstag hinter sich zu lassen. Das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Sporthochschule Köln hat festgestellt, dass weibliche Führungskräfte über 40 und ohne Kinder eher zu Alkohol greifen als Frauen mit Kindern in Nichtmanagementpositionen. Das sei als Kompensationsverhalten zu interpretieren, sagt die Sportwissenschaftlerin Bettina Begerow gegenüber dem



ILLUSTRATION: ISTOCK

Internetportal Faz.net. «Besonders wenn ihnen bewusst wird, dass ihre biologische Uhr abgelaufen ist und sie für die Karriere alles geopfert haben», so Begerow weiter. Da heute bereits 40 Prozent der Akademikerinnen kinderlos sind, ist zu vermuten, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird.

Prävention der Unternehmen

Für eine erfolgreiche Früherkennung braucht es Wege, um die Betroffenen zu erreichen. Nicola Jacobshagen rät Unternehmen, interne und externe Coaches anzubieten. «Die Wahrscheinlichkeit ist klein, dass sich ein Manager mit einem Alkoholproblem an die interne Gesundheitsstelle oder den internen Coach wendet.» Weiterbildungskurse über Stressbewältigung bringen erfahrungsgemäss viel, aber kaum ein Manager beteiligt sich daran. «In den Stellenprofilen wird Stressresistenz vorausgesetzt. Weshalb soll ein Senior Manager dann noch ein Seminar besuchen», sagt die Arbeitspsychologin.

Nicht selten tragen die Männer am Stress der Managerinnen Mitschuld. «Weibliche Führungskräfte fühlen sich von ihren männlichen Kollegen oft nicht ernstgenommen», sagt Barbara Steiner, Inhaberin von Steiner B. Change Coaching. «Frauen kennen die männlichen Spielregeln oft nicht und legen zuwenig Gewicht auf die interne Vernetzung», stellt Steiner fest, die seit fünf Jahren Führungskräfte coacht. «Sie müssen lernen, das Terrain vorzubereiten, damit ihre Ideen wahrgenommen und akzeptiert werden.» Während Männer sich mit jemandem, der ihnen nicht nahe steht, um der Sache Willen zu verbrüderern wissen, seien Frauen viel emotionaler. «Frauen kommunizieren allgemein viel direkter, offener und sachlicher, was von den Männern häufig als Angriff wahrgenommen wird», sagt Steiner. Mit der voranschreitenden Feminisierung, die vor den Chefetagen nicht halt macht, wird sich die Unternehmens- und Kommunikationskultur verändern. Dann müssen auch Männer sich mit weiblicher Kommunikation vertraut machen. Sonst blüht ihnen Stress. *

STRATEGIEN GEGEN STRESS

- Nehmen Sie regelmässig eine Auszeit, um die Work-Life-Balance zu überdenken. Stimmt die Energieverteilung im Bereich Familie, Partnerschaft und Arbeit – was oder wer zehrt?
- Reflektieren Sie Ihre Arbeitsstelle regelmässig: Stimmen alle Faktoren? Ist der Leistungsdruck zu bewältigen oder übermenschlich? Seien Sie ehrlich mit sich selbst.
- Überlegen Sie, wo Sie in einem halben Jahr oder auch in zwei Jahren stehen, wenn Sie in diesem Tempo weitermachen.
- Gönnen Sie sich ab und zu eine professionelle Reflexion bei einem Coach, vergleichbar mit einem Zahnarzt- oder Coiffeurbesuch.
- Gönnen Sie sich regelmässig einen Ausgleich: Gehen Sie in die Sauna, lesen Sie ein gutes Buch oder treffen Sie Freunde.
- Vermeiden Sie Freizeitstress. Entspannen Sie sich lieber bei einem 30-minütigen Spaziergang, anstatt drei Mal pro Woche ins Fitnesscenter zu hetzen.
- Schlafen Sie regelmässig, damit sich der Körper erholen kann.
- Schalten Sie Ruhepausen ein: Leiten Sie das Telefon um, schliessen sie während einer Stunde die Tür zu ihrem Büro, um konzentriert arbeiten zu können.
- Verlassen Sie das Büro für zehn Minuten, um einen Sparziergang an der frischen Luft und am Tageslicht zu geniessen.
- Schalten Sie das Handy aus. Sie müssen nicht 24 Stunden erreichbar sein. Das gilt auch in den Ferien.