

## Informationen für Bauunternehmer

Ein stetig hoher Stresslevel im Unternehmen kann zu einem Rückgang der Produktivität und zum Verlust hochqualifizierter Arbeitskräften wie bspw. Bauführer und Poliere führen. Die Branchenlösung sicuro nimmt das Thema auf und unterstützt alle Beteiligten die Belastungen zu senken und Burnout und anderen Erkrankungen vorzubeugen.

Stellen Sie sich vor, ein Bauführer ist unter Druck. Vor lauter Aufgaben und Zuständigkeiten sieht er die wichtigsten Punkte nicht mehr und vergisst Beton zu bestellen. Am Abend verfolgt ihn die Betonfrage und er kann kaum schlafen. Am nächsten Tag ist er nicht fit und klagt über starke Rückenschmerzen. Er fällt aus. Der Beton wurde falsch bestellt.



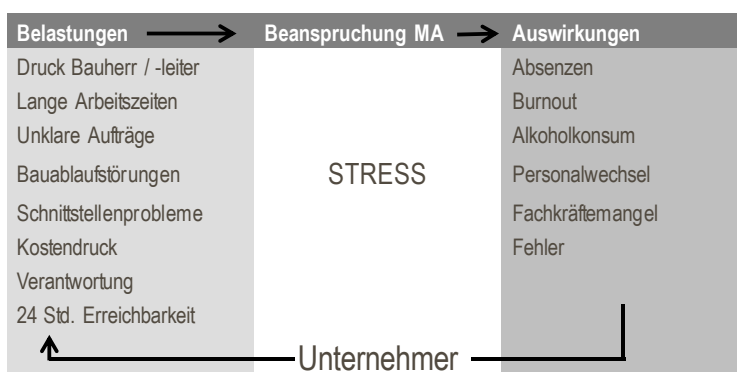
### Wer ist betroffen?

Grosse Belastungen kommen bei allen Funktionen vor, doch manchmal sind die Belastungen so gross und anhaltend, dass Mitarbeitende nicht mehr damit umgehen können. Die Belastungen stellen ein Risiko für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Betroffenen dar. Tatsächlich häufen sich Fälle in denen hochmotivierte Mitarbeitende oder auch Unternehmer mit den Belastungen nicht mehr umgehen können und ein Burnout erleiden.

### Wann ist Stress schädlich?

Immer noch hört man die Meinung, dass Belastungen zum Beruf gehören und Mitarbeitende, die mit der Belastungssituation nicht umgehen können „selbst Schuld sind“. Auch die Meinung der „Freizeitstress“ und die „familiären Belastungen“ seien an einem Burnout schuld halten sich. Heute ist jedoch unumstritten klar, dass die immer höheren Belastungen auf den Unternehmer und dessen Mitarbeitenden wirken.

Wir alle können mit einer gewissen Belastung umgehen, übersteigt jedoch das Belastungsniveau ein gesundes Mass, führt dies zu Stress und falls dieser anhält, zu den unten beschriebenen gesundheitlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen. Entsprechend verpflichtet auch das Arbeitsgesetz den Arbeitgeber zum Schutz der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden.



*Beispiele an Belastungen, die Stress verursachen und unerwünschte Auswirkungen haben können:*

### Wer kann was tun?

In den Anhängen 1-3 finden Sie Hilfestellungen für den Einstieg mit einigen Anregungen:

- 1- Sich firmenintern ein Bild machen
- 2- Was Führungskräfte tun können
- 3- Was Mitarbeitende bzw. Betroffene selbst tun können

### Beratung und Kontakt:

Beratungsstelle für Arbeitssicherheit  
Weinbergstrasse 49  
8042 Zürich  
058 360 76 66 | [bfa@baumeiste.ch](mailto:bfa@baumeiste.ch)

*Die Branchenlösung sicuro unterstützt interessierte Unternehmer, das Thema in den Griff zu bekommen und bietet praxisorientierte Hilfsmittel und Kurse an. Mehr Informationen erhalten Sie bei der Beratungsstelle.*

## Anhang 1

### Sich firmenintern ein Bild machen

#### Arbeitsintensität und -komplexität

- erhöhter Arbeitsrhythmus (zu viele Baustellen)
- unklare, widersprüchliche, unrealistische Ziele und unklare Prioritäten
- ständige Anspannung (fehlender Wechsel Routine / Anspannung)
- Unterbrechungen (fehlendes Material, unklare Anweisungen etc.)

#### Arbeitszeiten

- wöchentlich über 45 Stunden Arbeitszeit
- untypische Arbeitszeiten (keine Mittagspause, Nacharbeit)
- Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten
- Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten

#### Emotionale Anforderungen

- Spannungen mit Auftraggeber
- Kontrolle der Emotionen bzw. auf die Zähne beißen müssen

*Hinschauen und Handeln ist die Devise:*

- *Machen Sie sich ein Bild der Belastungssituation in Ihrem Unternehmen.*
- *Kommen Belastungen in den folgenden Bereichen vor?*

#### Autonomie

- fehlende Selbstbestimmung bzgl. Arbeitsaufgaben (die Vorgehensweise wird ohne Mitsprache vorgegeben)
- fehlende Selbstbestimmung bzgl. zeitlicher Gestaltung (Termine werden vorgegeben)
- fehlende Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen (Kenntnisse von Mitarbeitern werden nicht beansprucht)

#### Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

- fehlende Unterstützung unter Kollegen
- Vorgesetzte haben keine Zeit ihre Mitarbeiter zu unterstützen
- Gewalt am Arbeitsplatz
- Mitarbeiter bekommt keine Wertschätzung

#### Wertekonflikte

- fehlende Möglichkeit qualitativ gute Arbeit zu leisten
- unnütze Arbeit muss geleistet werden

#### Arbeitsplatzunsicherheit

- Sozio-ökonomische Unsicherheit (Anstellung, Gehalt, Karriere)
- Umgang mit Veränderungen im Unternehmen: werden sie aktiv kommuniziert?



## Anhang 2

### Was Führungskräfte tun können

#### 1. Erkennen

Einige Auffälligkeitsmerkmale:

- Quantitative Leistungsveränderung (arbeitet langsamer, bringt Aufgaben nicht zu Ende, Ineffektivität, Dossiers stapeln sich)
- Qualitative Leistungsveränderung (erhöhte Fehlerquote, versteht und erledigt Aufträge nicht gemäss Anweisungen)
- Häufige Konflikte mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern
- Sozialer Rückzug (kommt nicht mehr mit anderen in die Pause oder zum Mittagessen)
- Nervosität, Unruhe, Gereiztheit, Wut, Dünnhäutigkeit
- Aussehen (Körperpflege wird vernachlässigt, Gewichtsveränderung)

#### 2. Ansprechen

Sammeln Sie die Fakten (konkrete Beispiele Ihrer Beobachtungen) und sprechen Sie das Problem an. Vermeiden Sie dabei Vorwürfe, aber drücken Sie Ihre Besorgnis um das Wohlergehen der Person aus. Ergibt sich nach dem Erstgespräch keine Verbesserung, ziehen sie einen Spezialisten aus dem Personalbüro oder einen externen Spezialisten bei.

#### 3. Handeln

- Kontakt zur vertraulichen Ansprechstelle
- Begleitung
- Wiedereingliederung
- Konfliktlösung
- Medizinische Fachperson

---

*Jede zweite Person macht in ihrem Leben mindestens eine behandlungsbedürftige Episode einer psychischen Erkrankung durch. Erkennen Sie als Führungskraft Personen kritische Situationen.*

---

*Klären Sie die internen Unterstützungsmöglichkeiten und bieten Sie diese in Zusammenarbeit mit dem Spezialisten dem Betroffenen an. Treffen Sie klare Vereinbarungen und überprüfen Sie diese. Mögliche Unterstützungen:*



## Anhang 3

### Was Mitarbeitende bzw. Betroffene selbst tun können

1. Nehmen Sie Anzeichen nicht auf die leichte Schulter - weder bei sich selbst, noch bei Kolleginnen und Kollegen. Es ist wichtig, dass Sie mit anderen über Auffälligkeiten sprechen (siehe unter "Was Führungskräfte tun können") und sie nicht als normale Folge der Arbeitsbelastung ansehen. Reagieren Sie, wenn Sie folgende Symptome bei sich selbst oder bei Kolleginnen und Kollegen bemerken:
  - ungewöhnliche Konzentrationsschwäche
  - nachlassende Motivation
  - Schlafstörungen
  - Depression
  
2. Finden Sie keine Lösung und haben Sie niemanden in Ihrem Umfeld, dem Sie sich anvertrauen können oder wollen, sollten Sie Ihre Situation Ihrem Arzt oder einer anderen Fachperson schildern. Diese können Ihnen Hilfe und weitere Unterstützung anbieten oder vermitteln.
  
3. Wenn Sie vor lauter Arbeit nicht mehr durchblicken:
  - Zeitmanagement-Techniken anwenden: Organisieren und Prioritäten zu setzen.
  - Stressworkshops besuchen: Perfektionismus ablegen, nein sagen lernen.
  
4. Lernen Sie, stressverschärfende gedankliche Muster zu erkennen (ich muss immer alles perfekt machen, ich muss alles unter Kontrolle haben) und Strategien zu entwickeln, um diesen entgegenzusteuern: z.B. akzeptieren lernen, dass aufgrund der Auslastung nicht alles erledigt werden kann oder sich nach einer hektischen Situation an einen stillen Ort zurückziehen und das Erlebte reflektieren.
  
5. Sorgen Sie für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit, Freizeit und Erholung. Eignen Sie sich Entspannungstechniken wie autogenes Training, Yoga, progressive Muskelrelaxation oder Meditation an.
  
6. Leben Sie gesund: ausgewogene Ernährung, viel Bewegung, Freunde, die einem gut tun.

---

*Je früher fachliche Unterstützung beigezogen wird, desto weniger gravierend und desto kürzer wird die Leidensphase einer betroffenen Person.*

