

Dem Burnout keine Chance geben

Wie kann man als Mitarbeiter rechtzeitig vorbeugen?

Waren es früher meist Führungskräfte, die in ein Burnout gerieten, so sind davon heute viele Mitarbeiter in Betrieben zunehmend gefährdet. Auch sie versuchen immer mehr bis hin zur vollkommenen Erschöpfung zu leisten. Mitarbeiter erledigen ihre Aufgaben weiterhin gut und werden den Bedürfnissen anderer gerecht, obwohl Körper und Psyche schon lange nach Hilfe schreien. Werden dann noch Kontakte mit Freunden in der Freizeit zunehmend als unangenehm und lästig erlebt, Hobbys vernachlässigt und die Wochenenden durchgearbeitet, dann besteht höchste Alarmstufe.

Wie kann man Symptome erkennen?

Arbeitgeber sollten aufhören zu glauben, dass nur sie schuld sind, wenn Mitarbeiter in ein Burnout geraten. Meine Erfahrung hat mir gezeigt, dass dies in den seltensten Fällen die alleinige Ursache ist. Vielmehr bemerke ich, dass gefährdete Menschen auch in der Freizeit versuchen, es allen recht zu machen. Sie können sich schlecht abgrenzen und sind auch dann noch für



Foto: Heimo Haminger

Gottfried Huemer
Dipl.-Lebensberater, Unternehmensberater, Vizepräsident d. ÖGL Österr. Ges. für Lebensberatung
0732 / 770450; 0676 / 7766557

jeden da, wenn die Energie schon längst verbraucht ist. Sie halten sich oft für unentbehrlich und haben teilweise auch wenig Vertrauen in andere. Das führt dazu, dass sie vieles selber machen, auch wenn andere dafür verantwortlich wären. Führungskräfte sollten also drauf achten, dass Mitarbeiter ihre Urlaube konsumieren, keine Arbeit mit nach Hause nehmen und

Überstunden auch wieder abbauen. Wenn sie merken, dass jemand dazu fast gezwungen werden muss, dann sollte sich der Vorgesetzte nicht scheuen, den Betroffenen zu einem professionellen Coach zu schicken, der ihm hilft, seine belastenden Verhaltensweisen zu erkennen, die Ursachen herauszufinden und dadurch auflösen zu können.

Hilfreiche Evaluierung in Betrieben

Seit Jänner 2013 sind Betriebe verpflichtet, ihre Mitarbeiter neben körperlichen Gefahren auch vor psychischen Belastungen zu schützen. Als Begleiter erlebe ich diese Evaluierung als sehr hilfreich. Denn alle Mitarbeiter haben in dem Prozess die Möglichkeit, gemeinsam Stress gefährdende Verhältnisse im Betrieb anzusprechen und Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Bei Abschluss des Prozesses erlebe ich oft, dass Mitarbeiter sich für eine Einzelbegleitung entscheiden. Sie haben erkannt, dass sie selbst in großem Maße für ihr Befinden verantwortlich sind und nicht die alleinige Schuld die Firma trägt.



Eine Initiative der
Österreichischen Gesellschaft für Lebensberatung



www.oegl-lebensberater.at