

Burnout

Erkennen – vorbeugen – verhindern

Die Fachbroschüre „Burnout Erkennen – vorbeugen – verhindern“ informiert in kurzer, übersichtlicher Form über dieses Phänomen und ist besonders für Unternehmen und Führungskräfte geeignet, die verstehen möchten, was ein Burnout ist, wie man es erkennen – und noch wichtiger – wie man als Führungskraft im Unternehmen damit umgehen soll.

Burnout verstehen

Burnout ist ein komplexes Phänomen, das sich nicht wie andere Krankheiten durch klare Kriterien diagnostizieren lässt. Am besten lässt es sich als ein vielschichtiges Syndrom beschreiben. Es zeigt sich so individuell wie die Menschen. Jeder Betroffene hat eine eigene Geschichte, auch wenn es bei allen Betroffenen Parallelen gibt. Auch entwickelt sich ein Burnout nicht von einem Tag auf den anderen. Es kann sich innerhalb einiger Monate oder aber innerhalb mehrerer Jahre entwickeln. Verschiedene Wissenschaftler haben versucht, den Verlauf in verschiedenen Phasen zu beschreiben. Bis heute ist dieser Versuch ein recht theoretischer geblieben. Burnout verläuft nicht linear. Man muss es als Phänomen verstehen, das sich auf einem Kontinuum entwickelt, welches am Anfang oft durch permanente Stress-Phasen gekennzeichnet ist und sich individuell zum eigentlichen Burnout – zum totalen Zusammenbruch der Person – weiter entwickeln kann.

Die Symptome eines Burnout sind sehr zahlreich und unterscheiden sich je nach Fortschreiten des Syndroms stark. Ein Burnout ist auch immer multifaktoriell zu verstehen. Dabei spielen Faktoren der eigenen Persönlichkeit (dispositionale Faktoren), soziale und organisationspsychologische Faktoren (Unternehmen, Team) sowie gesellschaftliche Faktoren (Wertezerfall) in unterschiedlicher Ausprägung eine Rolle. Die Folgen eines „echten“ Burnouts (Totalzusammenbruch) können für den betroffenen Menschen verheerend sein. Neben psychosozialen Folgen (Selbstwertverlust, langfristige bis permanente Schwächung des Organismus) und beruflichen Folgen (Arbeitsplatzverlust bis hin zu Stigmatisierung), sind die Folgen für das Unternehmen volkswirtschaftlich und sozial nicht zu unterschätzen.

Es lohnt sich in jeder Hinsicht, ein Burnout frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln. Es zu

verstehen ist die Grundlage, um es erkennen zu können und anschliessend adäquat zu handeln.

Burnout erkennen

Ein Burnout kündigt sich immer an. Die Zeichen können sehr subtil, aber auch recht auffällig sein. Für einen potenziell Betroffenen wie für einen Vorgesetzten ist es wichtig, Veränderungen im Verhalten wahrzunehmen und sorgfältig zu beobachten. Besteht ein Verdacht bezüglich eines sich entwickelnden Burnouts, kann dies anhand von Checklisten bezüglich Symptomen erfasst werden. Daneben muss der Vorgesetzte das Gespräch mit dem Betroffenen suchen und das Thema, wenn nötig mit Unterstützung der Personalabteilung, ansprechen.

Handeln als Vorgesetzter bei Burnout

Das Handeln bei einem sich entwickelnden Burnout richtet sich in erster Linie auf den betroffenen Menschen. Es gilt, zusammen mit dem Betroffenen Lösungen zu suchen und notwendige Schritte zur Entlastung der Situation einzuleiten. Dabei ist ein Vorgesetzter nicht auf sich alleine gestellt. Im Gegenteil, es ist wichtig, dass er seine Grenzen erkennt und sich frühzeitig an die Personalabteilung wendet.

Eine weitere Ebene des Handelns betrifft die des Unternehmens selbst. Das Burnout eines Mitarbeitenden wirkt sich auch auf die anderen Mitarbeitenden, resp. Teammitglieder aus. Einerseits müssen entsprechende Massnahmen im akuten Fall (Krankschreibung des Betroffenen) getroffen werden, andererseits ist es meist sinnvoll, Massnahmen in Bezug auf die Belastung im Team zu prüfen.

Burnout Prävention

Auch bei der Prävention von Burnout muss auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden: Individuum, Teamebene, Unternehmensebene. Prävention setzt dabei bei der Führungskompetenz des Vorgesetzten an und beinhaltet genauso Massnahmen im Bereich von Kommunikation, Personalentwicklung und Unternehmenskultur.

