

INSPIRATION

TIPP

4

NEHMEN SIE
SICH ZEIT FÜR
DAS, WAS IHNEN
ENERGIE GIBT

BURNOUT
Mitarbeiter sollten sich verstanden und
aufgenommen fühlen statt einem ständigen
Gefühlschaos ausgesetzt zu sein.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Arbeitsklima spielt entscheidende Rolle

■ **Frage:** Können Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen das Risiko eines Burnouts bei ihren Mitarbeitern vermindern?
■ **Antwort:** Ja, indem sie beispielsweise die Zufriedenheit der Mitarbeiter fördern und ein positives Arbeitsklima schaffen.

Psychische Erkrankungen von Arbeitnehmern werden für Unternehmen zunehmend zu einem Problem – nicht zuletzt einem wirtschaftlichen. Wichtig ist es daher, Probleme frühzeitig zu erkennen und geeignete Massnahmen zu ergreifen. Dr. med. Stephan Trier, M.H.A., Ärztlicher Direktor der Privatklinik Aadorf erklärt, wodurch sich ein abzeichnendes Burnout ausmachen lässt: «Die drei zentralen Merkmale sind: Anhalten-

de emotionale Erschöpfung mit dem Gefühl der Überforderung. Der Wechsel von einem idealisierten Verhältnis zur Arbeit hin zu einer Distanzierung und die verringerte Arbeitsleistung.»

Perfektionismus und Pflichtgefühl stellt Risiko dar

Gross ist das Risiko für Perfektionisten mit einem übermässigen Pflichtgefühl. Heute weiss man zudem, dass das Burnout in allen Berufsgruppen vorkommen kann, auch bei der familiären Krankenpflege. Dazu Dr. Trier: «Essenziell ist, dass der Betroffene keinen negativen Stress erlebt. Ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben, die aktive Pflege der partnerschaftlichen, familiären und sozialen Kontakte kann einem Burnout vorbeugen.»

In den vergangenen Jahren hat die Komplexität der Arbeitsaufgaben generell zugenommen. «Daher sollten Arbeitgeber in der Burnout-Prävention aktiver werden. Es sollten Gratifikationsbedingungen geschaffen werden, die Zufriedenheit fördern. Dann spielt das Arbeitsklima eine ganz entscheidende Rolle: Der zwischen-

menschliche Umgang sollte von Echtheit, Wertschätzung, Wärme und Zugänglichkeit geprägt sein», erläutert Stephan Trier.

Rasche Hilfe ist wichtig

Wenn sich eine psychische Krise entwickelt, sollte nicht gewartet werden, bis diese akut ist. Je nach Betrieb und Arbeitsklima kann sich der Betroffene an den Vorgesetzten, den Betriebspsychologen oder den Betriebsarzt wenden. Bei ausgeprägtem Burnout lohnt es sich, rasch professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dazu Dr. Trier: «Die stationäre Behandlung in einem Kompetenzzentrum für Burnout bringt den Vorteil, dass der Betroffene aus dem für ihn belastenden Umfeld herausgenommen werden kann und dass die Behandlung umfassender und intensiver als ambulant erfolgt.» Zudem besteht die Chance, mit der nötigen Zeit und Sorgfalt den Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit zu planen und zu unterstützen.

JENS HENSELER

redaktion.ch@mediaplanet.com

FACTS

■ **Der Begriff «Burnout»** (engl. to burn out: ausbrennen) wurde 1974 vom amerikanischen Psychoanalytiker Herbert Freudenberger erstmals verwendet.

■ **Gemäss dem Bericht** «Psychische Gesundheit in der Schweiz, Monitoring 2012» des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsan liegt die Zahl der psychisch stark belasteten Schweizer bei über 300 000.

■ **Fast 42 Prozent** der Erwerbstätigen geben an, bei der Arbeit hoher psychischer Belastung ausgesetzt zu sein.

Mehr Informationen im Internet:

www.swissburnout.ch
www.burnout-institut.eu
www.burnout-info.ch



Dr. med. Stephan Trier, M.H.A.
Ärztlicher Direktor
der Privatklinik
Aadorf

Vorgesetzte wollen helfen

Immer mehr Menschen leiden unter den Folgen psychischer Probleme. Natürlich auch am Arbeitsplatz. Wie Vorgesetzte mit diesem Problem umgehen sollten, erläutert Niklas Baer von der Psychiatrie Baselland.

Wie zeigen sich psychische Probleme am Arbeitsplatz?

Das ist sehr unterschiedlich und geht von unzuverlässigem Arbeitsverhalten und Absenzen bis hin zu zahlreichen Überstunden ohne ersichtliche Leistung. Fast immer jedoch zeigen sich die Probleme im zwischenmenschlichen Kontakt zu Vorgesetzten und Arbeitskollegen.

Der Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern gestaltet sich schwierig, sie isolieren sich, sind launisch oder befolgen die Anweisungen nicht.

Wie gehen Vorgesetzte mit psychisch belasteten Mitarbeitern um?

Die meisten Vorgesetzten sind sehr bemüht. Anhand einer Befragung unter 1,055 Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, welche das Bundesamt für Sozialversicherungen in der Region Basel durchgeführt hat, lässt sich das gut erkennen. Vorgesetzte versuchen durchschnittlich drei Jahre lang, die

Problemsituation zu lösen. Erst dann folgt meist die Kündigung. Diese liegt dann nicht am Desinteresse der Vorgesetzten, sondern ihrer Überforderung.

Was können Vorgesetzte und Personalverantwortliche tun, um solche Mitarbeiter besser zu führen?

Wichtig ist zu merken, dass man nicht mehr weiterkommt. Dann sollte nämlich externe Hilfe in Anspruch genommen werden. Dies kann so aussehen, dass der Mitarbeiter aufgefordert wird, sich in ärztliche Behandlung zu begeben. Aber auch die Verantwortlichen



Niklas Baer
Leiter der Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Psychiatrie Baselland

selbst, sollten professionelle Beratung in Anspruch nehmen. Das schafft die notwendige Distanz. Hilfe leisten hier übrigens auch die kantonalen Stellen der Invalidenversicherung.

JENS HENSELER

redaktion.ch@mediaplanet.com

ERGONOMIE

Selbstwirksamkeit – der Schlüssel zu nachhaltiger Ergonomieberatung

■ Wer unter gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz leidet, hat seine Selbstwirksamkeit, die Handlungsfähigkeit zur Wiederherstellung seines Wohlbefindens, verloren. Mit einer ressourcenorientierten Ergonomieberatung, welche die bisherigen Lösungsansätze der Mitarbeitenden aufnimmt, wird die Selbstwirksamkeit wieder hergestellt und der selbstbestimmte Umgang mit dem Arbeitsplatz gefördert.

Was heisst «richtig sitzen»?

Jeder Mensch weiss, wie man richtig sitzt, doch kaum jemand tut es. Weshalb empfinden viele die richtige Sitzhaltung als unbequem? Das Sitzen ist, so wie jede andere Arbeitshaltung, ein Prozess. Bei der Arbeit ist man dauernd in Bewegung, so dass die richtige Haltung nicht mehr als eine Momentaufnahme ist. Dieser Prozess verläuft für jeden Menschen anders und hängt von seinen individuellen physiologischen und psychologischen Bedingungen ab. Wer also sein Vertrauen in diese Prozesskompetenz verloren hat, wird sich mit den Anleitungen der Ergonomien abmühen und nur schwer eine nachhaltige Verbesserung seiner Befindlichkeit finden.

Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter unter Rückenbeschwerden leidet, kann man nicht wissen, ob seine Beschwerden auf ungenügendes Mobiliar, eine schlechte Haltung, Stress oder ein belastendes Betriebsklima zurückzuführen sind. Man weiss aber, dass er seine Selbstwirksamkeit zur Wiedererlangung seines Wohlbefindens verloren hat.

Wenn nun die Ergonomieberatung neben der fachlichen Unterstützung auf Selbstwirksamkeit fokussiert, die bisherigen Lösungsversuche des Mitarbeiters respektiert und weiterentwickelt sowie seine Selbstwahrnehmung trainiert, wird dieser wieder Vertrauen in seine Problemlösungskompetenzen finden. Nicht nur das: Seine wiedergewonnene Selbstwirksamkeit wird ihm auch bei künftigen Herausforderungen helfen und seine Abhängigkeit von externer Unterstützung verringern.

Gewinn für alle Beteiligten

Der Fokus auf die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden verbessert die Qualität der Ergonomieberatung. Widerstände werden abgebaut, die Angebote kommen besser an, Erfolge sind nachhaltiger. Die Mitarbeitenden werden als Partner in die Projekte eingebunden und gewinnen so das Vertrauen, ihr Wohlbefinden leichter in eigener Kompetenz zu erhalten und zu verbessern.

Nicht zuletzt sprechen auch wirtschaftliche Gründe dafür: Da bestehende Lösungsansätze aufgenommen und weiterentwickelt werden, müssen nicht komplett neue Verhaltensweisen eingeübt werden, und die Effizienz der Beratung wird erheblich gesteigert.

MARCO MEIER

redaktion.ch@mediaplanet.com



Konrad Wiesendanger
MSc, Ergonomieberater und Coach, G.P.C. Partners GmbH