

Burnout-Risiko

Stress lass nach!

Psychische Beschwerden nehmen in der Arbeitswelt dramatisch zu und enden nicht selten in einer völligen Erschöpfung – dem Burnout Krankenstand ist teuer. Daher heisst das Gebot der Stunde: Prävention statt Intervention. Von HR müssen dazu passende Initiativen ausgehen. Von Dr. Liliana Vas*

Indikatoren



Abbildung: Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz, Job-Stress-Index 2015 der Gesundheitsförderung Schweiz.

Wettbewerbsfähige Unternehmen wollen gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Die Praxis sieht leider ein bisschen anders aus, denn jeder fünfte Erwerbstätige in der Schweiz fühlt sich gestresst und ist erschöpft, wie die aktuelle Studie «Job-Stress-Index 2015» der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz aufzeigt. Gestresste Mitarbeitende arbeiten weniger produktiv und fehlen doppelt so häufig am Arbeitsplatz. Dies kostet die Schweizer Wirtschaft jährlich fünf Milliarden Franken. Was können Firmen und Vorgesetzte unternehmen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und sogar zu fördern?

Burnout kann jeden treffen – vom Manager bis hin zur Hausfrau – und ist ein schleichernder Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum hinweg entwickelt. Am häufigsten tritt Burnout in Sozial-, Gesundheits- und Lehrberufen sowie in Grosskonzernen auf. Familiäre KMU sind eher weniger betroffen. Zu den Risikofaktoren am Arbeitsplatz gehören schlechtes Betriebsklima, mangelnder Einfluss auf die Arbeitsgestaltung und Arbeitsabläufe, Überlastung, Zeitdruck, schlechte Infrastruktur am Arbeitsplatz, Wertekonflikte, kein Zusammenhalt und fehlende Wertschätzung.

Risikofaktoren erkennen

Bei den ersten Anzeichen von Burnout tritt eine emotionale Erschöpfung auf wie Lustlosigkeit, Nervosität, Schlafstörung und Distanzierung von der Arbeit, Familie und dem sozialen Umfeld. Daraus resultiert meistens eine körperliche Reaktion, etwa Konzentrationsstörungen und das Nachlassen der Leistungsfähigkeit. Je länger der Erschöpfungszustand anhält, desto mehr körperliche Anzeichen wie gehäufte Infektionskrankheiten, Kopf- und Rücken-

schmerzen oder Magen-Darm-Symptome können auftreten. Das Hauptkriterium von Burnout ist jedoch die Unfähigkeit, sich in der Freizeit zu entspannen und abschalten bzw. sich abgrenzen zu können.

Gemäss der repräsentativen Studie der Gesundheitsförderung Schweiz (2015) können sich Arbeitnehmende während den Pausen und in der Freizeit nicht mehr ausreichend regenerieren und sind dauerhaft gestresst.

Zu Beginn kommt es zu mehreren kürzeren Ausfällen und dies endet mit einer langen, meist langjährigen Krankschreibung sowie Kündigung. In diesem Fall ist die Suche nach einer neuen Arbeitskraft und der Know-how-Verlust leider nicht vermeidbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Vorgesetzte nach jeder Krankheit kurz das Gespräch suchen, und sei es nur, um den Mitarbeitenden herzlich am Arbeitsplatz willkommen zu heissen.

Bei einem Burnout-Fall sind nicht nur der Mitarbeitende und Vorgesetzte betroffen, sondern auch die ganze Abteilung, die die Mehrbelastung mitträgt. Eine offene Kommunikation im Team in Rücksprache mit der betroffenen Person ist immer besser als zu versuchen, das Thema unter den Teppich zu kehren. Denn die Gerüchteküche schläft nie.

Schutzfaktoren gegen Burnout

Obwohl jeder fünfte Erwerbstätige in der Schweiz sich gestresst fühlt, liegt die Schweiz damit gemäss Prof. Dr. Achim Elfering von der Universität Bern im europäischen Durchschnitt.

Dies ist beruhigend, jedoch liegt es in unserer Verantwortung als Arbeitgeber, die Zahl der gestressten Mitarbeitenden zu reduzieren. Was für konkrete Massnahmen können Vorgesetzte und HR-Verantwortliche zur

Vorbeugung von Stress und Burnout unternehmen?

Tipp 1 – Bewegungs- und Ernährungsangebote

Die Erweiterung der Handlungs- und Gestaltungsspielräume im Berufsalltag ist enorm wichtig. Das Gesundheitsrisiko kann gesenkt werden, indem man am Arbeitsplatz sitzen und stehen sowie kleine Bewegungsübungen oder sogar ein Nickerchen über Mittag machen kann. Das Angebot der Unternehmensmensa sollte jährlich durch eine kurze Umfrage überprüft und angepasst werden. Gutes Essen fördert die Arbeitsmotivation, erhöht die Arbeiterzufriedenheit und zufriedene Mitarbeitende sind leistungsfähiger. Nebst dem Früchtekorb und Wasserspender können Unternehmen den Stresspegel in der eigenen Firma durch den Job-Stress-Fragebogen der Gesundheitsförderung Schweiz kostenlos messen lassen.

Tipp 2 – Seelisches Gleichgewicht und Wertschätzung als Führungsaufgabe

Eine Langzeitstudie der Bertelsmann Stiftung (2010) belegt, dass das Burnout-Risiko erheblich sinkt, wenn Vorgesetzte die Mitarbeitenden bei der Arbeit sozial unterstützen, zum Beispiel durch Tipps geben, hilfreiche Arbeitsmittel bereitstellen, Zuhören und Zuspruch erteilen. Die Wertschätzung gehört zu unserem Grundbedürfnis, und Mitarbeitende, die sich anerkannt, respektiert und wertgeschätzt fühlen, sind zufrieden, haben Freude an der Arbeit, binden sich stärker an die Firma und können mit Belastungen leichter umgehen. Regelmässig ein Lob auszusprechen ist ein Merkmal von guter Führung. Dadurch sorgen Führungskräfte für ein gutes Betriebsklima und prägen als Vorbildfunktion das Unternehmensklima. Daher lohnt sich die

Schulung von Führungskräften, und auch von Mitarbeitenden, weil diese wiederum massgeblich die Gesundheit im Unternehmen positiv beeinflussen.

Tipp 3 – Mitgestaltung am Arbeitsplatz

Zu den weiteren Schutzfaktoren am Arbeitsplatz gehört, dass Mitarbeitende die Arbeitsgestaltung beeinflussen können, bei Entscheidungen miteinbezogen werden, das Gefühl haben, zu einer Gemeinschaft zu gehören und bei Schwierigkeiten nicht alleine gelassen werden. Die Möglichkeit der Weiterbildung und Entwicklung im Unternehmen sind ebenso wichtige Faktoren wie ein adäquates Arbeitspensum und

*Dr. Liliana Vas ist Psychologin und Studien-gangleiterin für die Weiterbildung MAS Gesundheitsförderung an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS).



Mass an Belastung sowie der Verzicht auf ständige Erreichbarkeit per E-Mail und Smartphone. Der Mix aus Herausforderung und Entspannung hält uns Arbeitnehmende aktiv, erholt und gesund. Andererseits ist für Burnout-Betroffene, so banal es klingen mag, zuerst die Wiederherstellung einer Tagesstruktur und die Regulierung des Schlafes sowie der Ernährung wichtig. Bei fortgeschrittener Erkrankung ist es unerlässlich, das krankmachende Arbeitsumfeld zu verlassen, um wieder auf die Beine zu kommen. Keiner der Beteiligten sollte dies als «Aufgeben» empfinden, denn die Gesundheit hat immer Vorrang und die Vermeidung des Rückfalls ist viel wichtiger als