

# Burnout-Prävention für Unternehmen

## Von der Früherkennung bis zu Kontakten für Notfälle

### Wie erkenne ich Burnout?

Nicht jede Form von Stress, Überlastung oder Müdigkeit ist ein Burnout. Bevor ein Burnout auftritt durchläuft der Betroffene einige Stadien.

Es beginnt mit dem Gefühl zu wenig Zeit zu haben und mit der Arbeit nie fertig zu werden. Treten Schlafstörungen, Appetitmangel, Schwächegefühl, Müdigkeit, eine gesteigerte Anfälligkeit für Infekte und Probleme beim Konzentrieren häufiger auf, sind das ernst zu nehmende Vorzeichen. Burnout hat viele Gesichter, es kann sich äußern durch permanenten Bluthochdruck, häufige Migräne-Anfälle, Magen- und Darmentzündungen, Tinnitus bis hin zu depressiven Verstimmungen.

#### Achtung:

Keine allzu schnellen Diagnosen stellen: Viele dieser Leiden können auch auf andere Ursachen zurückzuführen sein – ein Besuch bei einem Arzt empfiehlt sich aber in jedem Fall.

### Wer ist besonders Burnout-anfällig?

Es hängt sehr stark von den persönlichen (privaten) Umständen und von der Persönlichkeit des Einzelnen ab. Wer bei folgenden Fragen öfter "Ja" sagt, kann zur Risikogruppe gehören:

- Meine Arbeitsleistung bestimmt mein Selbstwertgefühl ("Ich bin, was ich leiste!")
- "Geht nicht – gibt's nicht": Ich habe mich selbst gut im Griff, Leistungsgrenzen kenne ich nicht – alles ist möglich!
- "Perfektion ist wichtig" – Fehler zu machen ist für mich besonders schlimm –!
- "Für Lob tu ich alles": Ich bin süchtig nach guten Bewertungen durch meine Vorgesetzten und ich weiß: Mein Leistungsniveau ist schwer zu toppen.
- "Versager sind Schwächlinge" – die meisten meiner Kollegen zählen zu dieser Gruppe und mit meiner Meinung diesbezüglich halte ich nicht hinterm Berg!

### Was tun als Betroffener, wenn erste Anzeichen auftreten?

"Genug ist genug" – wer Burnout-Anzeichen bei sich selbst erkennt, muss schnell die Notbremse ziehen. Bringen Sie das "Hamsterrad" zum Stehen und beginnen Sie, die folgende Gedanken-Checkliste durchzuarbeiten:

- Was ist beruflich und privat wirklich wichtig – will heißen: dringend und notwendig. Formulieren Sie einige wenige Prioritäten für das nächste halbe Jahr!
- Finden Sie heraus, wo Ihre Zeitfresser und Stressmacher liegen und stellen Sie diese konsequent ab!
- Sorgen Sie für Entlastung – setzen Sie Mitarbeiter effizienter ein ("delegieren") und übertragen Sie im privaten Bereich Aufgaben an Familienmitglieder oder Freunde.
- Strukturieren Sie Ihren Arbeitstag mittels Zeit-Cluster (E-Mails/Telefonate, Lesestunde, Kommunikation mit Mitarbeitern, "stille Stunde" für konzeptionelle Arbeiten).
- Vermeiden Sie Multi-Tasking – Sie schonen so Ihre Ressourcen.
- Erstellen Sie am Ende eines Arbeitstages eine To-Do-Liste für den nächsten Tag. Arbeiten Sie diese Liste konsequent ab – visualisieren Sie durch Abhacken, welche Aktivitäten bereits erledigt sind!
- Lernen Sie NEIN zu sagen: Wenn Ihr Tagesplan voll ist, ist er voll! "Ein bisschen Zeit geht immer".

### Mein Mitarbeiter hat Burnout – wie kann ich helfen?

Wer als Chef ein Burnout bei einem seiner Mitarbeiter vermutet, muss behutsam vorgehen. Führen Sie "in aller Ruhe" ein Mitarbeitergespräch und versuchen Sie herauszufinden, ob sich Ihr Burnout-Verdacht erhärtet – nicht jede Form von Arbeitsunlust und Stress ist Burnout! Trifft Ihre Vermutung

aber zu, steuern Sie mit Sofortmaßnahmen dagegen:

- Überstunden-Stopp
- Zeitausgleich
- Entlastungsangebote (Kur, Sabbatical)
- Coaching

## Burnout-Prävention für Unternehmen – einige Möglichkeiten:

- Hierarchien sind flach, Status ist von geringer Bedeutung. Die Chefsimmertüre ist für alle offen, Diskussionen auf allen Hierarchieebenen sind möglich und wünschenswert.
- Die Raumsituation ist demokratisch – es gibt kein "oben" und "unten", Sozialräume werden von allen Mitarbeitern für Pausen und Gespräche genützt.
- Das betriebliche Zeitmanagement ist auf "Free-Weekend-Politik" und den Abbau von Überstunden ausgerichtet.
- Ziele sind eindeutig und erreichbar formuliert, Leistungen im Team bremsen "Profilierungsneurotiker" aus.
- Entscheidungswege und Kompetenzen sind klar festgelegt; der einzelne Mitarbeiter erhält Rückendeckung von Team und Vorgesetztem.
- Eine betriebliche Fehlerkultur versteht: "wo Menschen arbeiten, passieren Fehler" und wer Fehler macht, bleibt (trotzdem) ein Teil unseres Unternehmens.

### In akuten Krisensituationen

[www.kriseninterventionszentrum.at](http://www.kriseninterventionszentrum.at)

### Kostenfreie und anonyme Telefon- und E-Mail-Beratung

in Wien:

Kriseninterventionszentrum: Tel. 01 406 95 95

Sozialpsychiatrischer Notdienst für Wien: Tel. 01 313 30

Telefonseelsorge: Tel. 142

in den Bundesländern: [www.kriseninterventionszentrum.at/kontakt/weitere-einrichtungen/](http://www.kriseninterventionszentrum.at/kontakt/weitere-einrichtungen/)

### PsychotherapeutInnenliste des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

[psychotherapie.ehealth.gv.at](http://psychotherapie.ehealth.gv.at)

### Angebote speziell für Unternehmer/innen

- Broschüre "[Burn On statt Burn Out](#)" mit Checklisten, Alltagstipps für Führungskräfte mit arbeitsrechtlichem Teil
- proFITNESS ist eine Initiative der WKÖ mit dem Ziel, KMUs auf ihrem Weg zu einem gesünderen Unternehmen nachhaltig zu unterstützen  
[www.profitnessaustria.at](http://www.profitnessaustria.at)

Stand: 07.01.2020