



Kanton Zug

Burnout Informationen für Mitarbeitende, Vorgesetzte und Betriebe

Impressum

Idee/Konzept:

Vera Weiss, Dr. phil., Gesundheitsamt des Kantons Zug;

Rosmarie Koller, lic. phil., Gemeinschaftspraxis 75, Zürich, PHZ Zug

Text/Redaktion:

Vera Weiss, Dr. phil., Gesundheitsamt des Kantons Zug;

Rosmarie Koller, lic. phil., Gemeinschaftspraxis 75, Zürich, PHZ Zug;

Marc Baumgartner, Dr. sc. ETH, lic. phil., Centramed Zug, Privatklinik Meiringen

Gestaltung: Atelier Benni Weiss, Zug

Fotos: Alexandra Wey, Zug

Druck: Kalt-Zehnder-Druck AG, Zug

© Gesundheitsdirektion des Kantons Zug, 2011

Beim Bildmaterial in dieser Broschüre handelt es sich um gestellte Szenen. Die Zitate unterhalb der Bilder stammen von Personen, die an Workshops und Therapien zum Thema Burnout teilgenommen haben und stehen in keinem Zusammenhang mit den abgebildeten Personen.

Diese Broschüre ist auf der Grundlage eines vorangegangenen gemeinsamen Projektes des Gesundheitsamtes des Kantons Zug mit der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz Zug und der Schulgesundheitsdienste Stadt Zürich entstanden.

Inhalt

Weshalb ist Burnout ein wichtiges Thema?	5
Was ist Burnout, und woran erkennt man es?	9
Welche Ursachen hat Burnout?	14
Wie kann Burnout verhindert werden?	19
Und wenn ein Burnout trotzdem auftritt?	33
Nützliche Adressen	38



«Ich wollte alles richtig machen und setzte mich ein, wo ich konnte. Mit der Zeit wurde alles zu viel, und ich konnte nicht mehr.»

Weshalb ist Burnout ein wichtiges Thema?

Arbeit strukturiert den Tag, sichert die Existenz und befriedigt unsere menschlichen Bedürfnisse nach Anerkennung und sozialen Kontakten: Sie trägt wesentlich dazu bei, dass wir uns wohlfühlen und mit unserem Leben zufrieden sind. Arbeit kann aber auch krank machen: In den letzten Jahren haben die krankheitsbedingten Fehlzeiten und die IV-Renten aufgrund psychischer Erkrankungen erheblich zugenommen.

Ein Burnout ist für den betroffenen Menschen eine grosse Belastung. Angehörige von Betroffenen leiden oft stark mit. Auch Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzte sind gefordert. Für die Betriebe kann Burnout zudem nicht zu unterschätzende ökonomische Folgen haben: Verminderte Produktivität, Absenzen, Fehlerhäufung, schlechtes Arbeitsklima oder steigende Sozialversicherungsprämien verursachen zusätzliche Kosten.

Burnout kann jede/jeden treffen

Ob Mann oder Frau, Berufseinsteigerin oder alter Hase, ob Managerin oder Arbeiter: Ein Burnout kann alle treffen. Keine Berufsgruppe ist vor einem Burnout gefeit. Ein erhöhtes Risiko haben Personen, die sich bei der Arbeit stark engagieren oder häufig mit anderen Menschen zu tun haben (zum Beispiel Pflegende, Sozialarbeitende, Ärztinnen und Ärzte). Genaue Zahlen, wie viele Arbeitnehmende in der Schweiz von einem Burnout betroffen sind, existieren nicht. Gemäss der jüngsten Gesundheitsbefragung (2007) des Schweizerischen Bundesamtes für Statistik sind rund 40 % der Berufstätigen in der Schweiz psychisch belastet und damit potentiell gefährdet.

Burnout – kein individuelles Problem

Burnout ist kein persönliches Problem eines einzelnen Mitarbeitenden, sondern betrifft den Betrieb als Ganzes. Es ist ein berufsbedingtes Phänomen, dessen Ursachen sowohl auf der individuellen wie auch auf den Ebenen des Betriebes und der Gesellschaft zu suchen sind. Entsprechend haben auch Geschäftsleitungen, Vorgesetzte sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen eine Verantwortung gegenüber Betroffenen und deren Angehörigen.

Früherkennung von Burnout

Ein Burnout früh zu erkennen und rasch einzugreifen hilft, viel persönliches Leid, Arbeitsausfälle und Krankheitskosten zu verhindern. Oft scheitert ein frühes Intervenieren daran, dass die Betroffenen aus Scham schweigen und auch Vorgesetzte sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen die Probleme nicht ansprechen, selbst wenn sie deutlich erkennbar sind.

Diese Broschüre will ein besseres Verständnis für Burnout schaffen und dazu beitragen, dass eine Burnoutgefährdung frühzeitig erkannt wird. Arbeitgeber, Vorgesetzte und Mitarbeitende soll sie motivieren, Ursachen und Probleme aktiv anzugehen.

3 Minuten zum Nachdenken

- Was ist mir im Leben wirklich wichtig? Wende ich dafür genügend Zeit auf?
- Habe ich neben dem Beruf noch Energie, um Beziehungen und Hobbies zu pflegen?
- Bin ich zufrieden mit meiner Arbeit?
- Wie geht es mir, wenn ich morgens aufstehe und an den bevorstehenden Arbeitstag denke?



«Irgendwann kostete es mich unendliche Überwindung, morgens zur Arbeit zu gehen – allein der Gedanke an meine Arbeit rief ein körperliches Unbehagen hervor: Ich hatte Schweissausbrüche, Kopf- und Bauchschmerzen und fühlte eine totale Leere in mir.»



«Plötzlich brauchte ich viermal länger als früher, um einen Brief zu verfassen; ich konnte mich kaum mehr konzentrieren.»

Was ist Burnout, und woran erkennt man es?

Um es gleich vorwegzunehmen: Es gibt bis heute keine allgemein gültige wissenschaftliche Definition von Burnout. Das hat einerseits damit zu tun, dass der Begriff noch relativ jung ist und erst seit Mitte der 70er-Jahre wissenschaftlich erforscht wird. Andererseits liegt es daran, dass es sich bei Burnout um ein komplexes Phänomen handelt, das sich bei jeder Person anders ausdrückt und unterschiedlich verläuft. Allerdings haben sich in den letzten Jahrzehnten verschiedene für Burnout typische Merkmale herauskristallisiert, die für eine Früherkennung nützlich sind.

Herausforderung oder Stress?*

Das Leben eines Menschen wird von den Anforderungen geprägt, die sich ihm täglich stellen und die für ihn von Bedeutung sind. Anforderungen, die von aussen an ihn herangetragen werden oder solche, die er an sich selber stellt. Solange ein Mensch seine äusseren und persönlichen Ressourcen als ausreichend einschätzt, diese Anforderungen zu bewältigen, nimmt er sie positiv als Herausforderungen wahr. Erlebt er in seiner Wahrnehmung seine Ressourcen hingegen als nicht ausreichend, um die Anforderungen zufriedenstellend bewältigen zu können, entsteht Stress.

Die Folgen von Stress reichen von kurzfristigen und vorübergehenden Reaktionen wie zum Beispiel Nervosität oder Fehlhandlungen bis hin zu chronischen Manifestationen wie etwa Herzkrankungen oder Burnout.

* Richard S. Lazarus & Raymond Launier, Transaktionale Stresstheorie, 1981

Vom chronischen Stress zum Burnout

Der Begriff «Burnout», auf deutsch Ausbrennen, bezeichnet die Erfahrung einer allmählich fortschreitenden seelischen und körperlichen Erschöpfung bei der Arbeit.

Dauern Belastungen bei der Arbeit lange an, können sie zu chronischem Stress und schliesslich zu Burnout führen. Burnout ist also nicht Stress an sich, sondern das Ergebnis von unbewältigtem, lang andauerndem Stress. Niemand geht abends gesund ins Bett und erwacht am Morgen mit einem Burnout.

Erscheinungsformen von Burnout

Burnout ist keine Krankheit mit einer eindeutigen Diagnosestellung. Gemäss der am weitesten verbreiteten Burnout-Definition von Maslach und Jackson* sind die drei Dimensionen «Emotionale Erschöpfung», «Depersonalisierung» und «Reduzierte Leistungsfähigkeit» charakteristisch. Nur wenn in allen drei Dimensionen Symptome auftreten, sprechen die Autorinnen von einem Burnout.

Emotionale Erschöpfung:

Betroffene fühlen sich ausgelaugt und niedergeschlagen. Sie haben den Eindruck, dass von ihnen mehr verlangt wird als sie zu geben imstande sind.

Mögliche Symptome:

- nicht mehr abschalten können
- sich nicht mehr erholen können
- Verlust von positiven Empfindungen
- chronische Müdigkeit
- innere Unruhe oder Antriebslosigkeit
- Zweifel am Sinn der Arbeit
- Minderwertigkeitsgefühle, Versagensängste
- Dünnhäutigkeit

Depersonalisierung:

Betroffene leiden unter fehlenden oder negativen Empfindungen gegenüber Menschen, mit denen sie bei der Arbeit zu tun haben (zum Beispiel Kundinnen und Kunden, Arbeitskolleginnen und -kollegen).

Mögliche Symptome:

- Arbeit mit anderen Menschen wird als Strapaze erlebt
- gereiztes, aggressives, zynisches oder abwertendes Verhalten gegenüber anderen Menschen
- Verlust von Empathie
- Kontaktvermeidung, Rückzug und Isolierung

Reduzierte Leistungsfähigkeit:

Betroffene erleben eine Reduktion ihrer Leistungsfähigkeit. Sie fühlen sich bei ihrer Arbeit weniger belastbar und kompetent und entwickeln ein negatives Selbstbild in Bezug auf die eigene Arbeit.

Mögliche Symptome:

- abnehmende Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit
- Entscheidungsunfähigkeit
- reduzierte Flexibilität und Kreativität
- Ineffizienz und Fehleranfälligkeit
- ständige Überforderung

* Christina Maslach & Susan Jackson, Maslach Burnout Inventory, 1986

Diese drei Dimensionen werden oft begleitet von körperlichen Beschwerden wie Schlafstörungen, Verspannungen, Rückenbeschwerden, Kopfschmerzen, Magen-Darmproblemen, Herz-Kreislaufbeschwerden oder hoher Infektanfälligkeit. Erhöhter Medikamenten- und Suchtmittelkonsum können weitere Symptome auf der Verhaltensebene darstellen.

Verlauf eines Burnouts

Burnout ist ein Prozess der zunehmenden physischen, emotionalen und mentalen Erschöpfung. Oft sind die ersten Anzeichen eines Burnouts unauffällig und werden nicht bemerkt. Mit der Zeit häufen und verstärken sich die Symptome, ihr Schweregrad nimmt zu, bis hin zu einer Depression. Allerdings gibt es weder einen einheitlichen Verlauf bei der Entwicklung eines Burnouts, noch existiert ein typisches Muster, welche Symptome in welcher Häufigkeit und Kombination auftreten



«Ich hätte nie gedacht, dass es mich erwischt.
Im Nachhinein frage ich mich, warum ich den Symptomen nicht mehr Beachtung geschenkt habe.»

Warnsymptome ernst nehmen

Zentrale Warnsignale auf der persönlichen Ebene sind:

- Der Beruf nimmt einen übergrossen Raum ein.
- Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten nimmt ab, es stellen sich Gefühle von beruflichem Versagen ein.
- Die Freude an der Arbeit geht verloren.
- Den Menschen, mit denen man beruflich zu tun hat, können keine positiven Gefühle mehr entgegengebracht werden.
- Partnerschaft und Familie kommen zu kurz, Sozialkontakte werden vernachlässigt.
- Die Bedürfnisse des Körpers und seine Signale werden überhört.
- Körperliche Beschwerden stellen sich ein.

Mögliche Warnsignale im Arbeitsalltag können unter anderem sein:

- Soziale Kontakte bei der Arbeit werden vermieden.
- Fragen zur Arbeit werden ausweichend beantwortet.
- Es treten vermehrt unklare krankheitsbedingte Absenzen auf.
- Zuspätkommen morgens oder nach der Pause kommt wiederholt vor.

Frühzeitig Hilfe holen

Burnout-Betroffene nehmen die Symptome oft zu lange nicht ernst oder verschweigen sie aus Scham oder Angst, am Arbeitsplatz als nicht mehr belastbar zu gelten. Dabei liessen sich ein Burnout und seine Folgen umso besser bewältigen, je früher die Symptome erkannt und geeignete Massnahmen ergriffen werden. Betroffene sollten sich deshalb nicht scheuen, über ihre Probleme zu sprechen und frühzeitig professionelle Hilfe zu suchen. Zur besseren Selbsteinschätzung kann ein Fragebogen nützlich sein (www.swissburnout.ch).

3 Minuten zum Nachdenken

- Hat sich mein gesundheitliches Wohlbefinden in den letzten Monaten und Jahren verändert?
- Wie schätzen Personen in meiner nächsten Umgebung mein Befinden ein?
- Bin ich mit meiner beruflichen Leistung zufrieden?
- Verbringe ich noch Freizeit oder arbeite ich auch am Abend und an freien Tagen weiter?

Welche Ursachen hat Burnout?

Warum ein Mensch bei der Arbeit ausbrennt, lässt sich weder einfach noch eindeutig erklären, da die Ursachen im Einzelfall zu unterschiedlich sind. Ein Burnoutprozess kann von persönlichen, arbeitsbezogenen wie auch gesellschaftlichen Faktoren geprägt sein. So gibt es Einstellungen und Verhaltensweisen, die einen Menschen besonders anfällig für Burnout machen, und es gibt Arbeitsbedingungen, die Burnout geradezu provozieren.



«Ich identifiziere mich stark mit meinem Job und gebe immer mein Bestes. Familie und Freunde kommen da oft zu kurz.»

Persönliche Faktoren

Verschiedene individuelle Faktoren erhöhen das Risiko, an einem Burnout zu erkranken. Dazu zählen:

- starkes Engagement
- geringe Fähigkeit, sich zu distanzieren
- Streben nach Perfektion
- Ehrgeiz, Leistungsorientierung
- hohe Erwartungen an sich und das Umfeld
- Vernachlässigung ausserberuflicher Interessen
- Ängstlichkeit
- übermässige Gewichtung von Misserfolgen
- Erfolge nicht den eigenen Fähigkeiten zuzuschreiben
- Gefühl, anderen Menschen und Dingen ausgeliefert zu sein
- aber auch: geringes Engagement und schnelle Überforderung

Arbeitsbezogene Faktoren

Bei der Entstehung von Burnout spielen Merkmale der Tätigkeit und Merkmale des Arbeitsumfeldes eine zentrale Rolle, wie zum Beispiel:

- grosser Arbeits- und Zeitdruck
- Überforderung der eigenen Fähigkeiten
- berufsspezifische kundenbezogene Anforderungen punkto emotionaler, sozialer und kommunikativer Kompetenzen



«Was heute gilt, ist morgen bereits wieder ganz anders. Wir hetzen von einer Restrukturierung zur anderen.»

- schlechtes Arbeitsklima, vorhandene Konflikte
- fehlende soziale Unterstützung von Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten
- schlechter Kontakt zu Vorgesetzten
- wenig Wertschätzung für gute Arbeit
- mangelndes Feedback
- übermässige Kontrolle
- wenig Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- unklare Ziele und Erfolgskriterien
- unklare Zuständigkeiten und Rollendefinitionen
- häufige Veränderungen und Restrukturierungen
- mangelnde Übereinstimmung zwischen persönlichen Werten und Werten des Betriebes
- geringe berufliche Zukunftsperspektiven
- belastende Arbeitsumgebung
- behindernde Arbeitsmittel (zum Beispiel nicht funktionierende Computer)
- Angst vor Arbeitsplatzverlust

Übergeordnete und gesellschaftliche Faktoren

Betriebe befinden sich in einem kontinuierlichen Austausch und Wechselspiel mit dem Rest der Gesellschaft. Bei der Analyse von Burnout-Ursachen müssen darum auch die gesell-

schaftlichen Rahmenbedingungen beachtet werden. Folgende Entwicklungen sind besonders relevant:

- ungünstige Arbeitsmarktlage, wirtschaftlich schwierige Zeiten
- rasante technische Entwicklungen
- steigende fachliche Anforderungen, starke Spezialisierung
- sinkendes Image von Berufsgruppen (zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte, Bankangestellte, Lehrpersonen)
- ständige Erreichbarkeit
- wachsende Anonymität und Unpersönlichkeit
- zunehmender Materialismus

3 Minuten zum Nachdenken

- Was hilft mir am besten, um abzuschalten und Energie zu tanken?
- Welches sind meine persönlichen Stressauslöser? Welche davon wirken über längere Zeit belastend?
- Was habe ich bereits unternommen, um belastende Situationen zu verändern?
- Hole ich mir bei Bedarf genügend Unterstützung? Bei wem?
- Welche Belastungen kann ich beeinflussen und welche muss ich als unveränderbar akzeptieren?



«Unsere Geschäftsleitung informiert sich regelmässig bei uns über unseren Arbeitsalltag. Sie zeigt ein echtes Interesse daran, wie es uns Mitarbeitenden geht.»

Wie kann Burnout verhindert werden?

Einem Burnout vorzubeugen und die Symptome früh zu erkennen ist von zentraler Bedeutung. Es geht darum, persönliche Risiken zu minimieren und den Arbeitsalltag so zu gestalten, dass die Gesundheit von Mitarbeitenden, Arbeitskolleginnen und -kollegen und Vorgesetzten erhalten bleibt. Dazu können und sollen alle Beteiligten einen Beitrag leisten: Mitarbeitende, Arbeitskolleginnen und -kollegen, Vorgesetzte wie auch die Geschäftsleitung. Auf den folgenden Seiten finden Sie konkrete Anregungen, die sich in der Praxis als wirksam erwiesen haben.

Was kann ich für mich selbst tun?

Installieren Sie Ihr eigenes Frühwarnsystem

Nehmen Sie sich regelmässig Zeit für sich selbst. Stellen Sie sich von Zeit zu Zeit die Frage «Wie geht es mir?», und geben Sie sich eine ehrliche Antwort. Nehmen Sie Anzeichen von Überforderung ernst und hören Sie auf Warnsignale Ihres Körpers. Seien Sie offen gegenüber Äusserungen aus ihrem sozialen Umfeld, welche auf «Veränderungen» bei Ihnen hinweisen.

Achten Sie auf eine ausgewogene Work-Life-Balance

Schaffen Sie sich arbeitsfreie Inseln und versuchen Sie, wenn immer möglich, sich zwei Tage pro Woche wirklich freizunehmen. Verplanen Sie Ihre Pausen nicht, nutzen Sie diese zur Erholung. Nehmen Sie sich Zeit für persönliche Dinge und gehen Sie einer Freizeitbeschäftigung nach, die Ihnen Freude macht.

Gehen Sie sorgsam mit Ihrem Körper um

Achten Sie gerade auch in Stresszeiten auf regelmässige Bewegung und Entspannung, ausgewogene Ernährung und genügend Schlaf.

Pflegen Sie Ihr soziales Netzwerk

Tragende Beziehungen sind wie ein sicherer Hafen, der uns auch bei hohem Wellengang schützt. Pflegen Sie Ihre Partnerschaft, Ihre Familie und Ihre Freundschaften. Bauen Sie sich ein soziales Netzwerk innerhalb und ausserhalb Ihrer Arbeitsstelle auf.

Schaffen Sie sich Zufriedenheitserlebnisse

Positive Feedbacks zur Arbeit sind oft Mangelware. Planen Sie daher regelmässig kleine Selbstbelohnungen ein. Nehmen Sie Erfolgserlebnisse bei der Arbeit bewusst wahr und geniessen Sie diese. Rufen Sie sich abends kurz die schönen Erlebnisse des Tages in Erinnerung.

Gehen Sie Probleme aktiv an

Wer Probleme offen anspricht und sich Zeit dafür nimmt, lebt gesünder. Versuchen Sie, wo immer möglich, Konflikte aktiv anzugehen und zu klären. Holen Sie sich bei grösseren Konflikten oder Problemen Unterstützung bei Arbeitskolleginnen oder -kollegen oder von Vorgesetzten. Seien Sie sich aber auch im Klaren, dass sich gewisse Probleme nicht lösen lassen.



«Den eigenen Kindern Grenzen zu setzen habe ich gelernt. Bei der Arbeit oder gegenüber Erwachsenen Nein zu sagen, fällt mir hingegen immer noch schwer.»

Gönnen Sie sich fachliche Unterstützung

Supervision oder Coaching können helfen, Fragen des beruflichen Alltags zu analysieren, Quellen von Belastungen zu orten, einen neuen Blick für akute Probleme zu bekommen sowie neue Handlungs- und Verhaltensoptionen zu finden. Scheuen Sie sich nicht, entsprechende Angebote in Anspruch zu nehmen. Verstehen Sie diese Möglichkeit als Unterstützung und Stärkung. Supervision und Coaching sind Hilfe zur Selbsthilfe, Ausdruck von professionellem beruflichem Handeln und stärken Ihre Fähigkeiten. Fachleute finden Sie unter: www.bso.ch oder www.sgaop.ch.

Setzen Sie Grenzen – lernen Sie Nein sagen

Zeigen Sie Offenheit gegenüber Veränderungen, haben Sie aber auch den Mut, im richtigen Augenblick Nein zu sagen. Es allen recht zu machen ist kaum möglich. Setzen Sie klare Grenzen, wenn Sie merken, dass Sie in eine Überforderung hineingeraten. Manchmal ist es nötig, sich nicht nur gegen Ansprüche von aussen abzugrenzen, sondern auch gegen Ansprüche an sich selbst.

Sie müssen nicht perfekt sein

Erlauben Sie nicht nur anderen, sondern auch sich selber Fehler zu machen. Perfektionismus ist nicht nur anstrengend, sondern oft auch ineffizient. Überlegen Sie sich bei Aufgaben, ob Aufwand und Ertrag in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Für den letzten Schliff an einer Arbeit wird nämlich meist ein unverhältnismässig grosser Aufwand betrieben.

Versuchen Sie es mit Humor

Im Alltag fällt es manchmal schwer, das halbvolle statt das halbleere Glas zu sehen. Und oft ist es einem nicht zum Lachen zumute. Aber dann und wann hilft es, wenn man einen Schritt zurück macht und die Situation von ausserhalb zu betrachten versucht. Die unumgänglichen Unzulänglichkeiten des Berufsalltags haben meist auch eine komische Seite.

Optimieren Sie Ihre Arbeitsorganisation

Achten Sie darauf, dass Sie nicht mehrere grosse Aufgaben zur gleichen Zeit angehen müssen. Mit einer realistischen Planung, einem übersichtlichen Ordnungs- und Ablagesystem und einer guten Arbeitsorganisation lässt sich viel Stress vermeiden.

Nutzen Sie Weiter- und Fortbildungsangebote

Geringe Aufstiegschancen im Beruf, ein Zuwenig an Herausforderung wie auch Routine, eingefahrene Muster und Langeweile können ebenfalls ins Burnout führen. Gestalten Sie Ihr Leben und den Beruf vielfältig und abwechslungsreich, indem Sie nicht nur das wiederholen, was Sie gut können, sondern auch neue Herausforderungen anpacken. Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten können mit einer Spezialisierung und Profilbildung einhergehen und damit eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes ermöglichen. Unterstützung bei beruflichen Fragen finden Sie in Zug beim Amt für Berufsberatung BIZ, www.zug.ch/biz.

3 Minuten zum Nachdenken

- Wo besteht bei mir Handlungsbedarf? Welcher der erwähnten Tipps spricht mich am meisten an?
- Welche konkreten Umsetzungsschritte sehe ich bei diesem einen Punkt?
- Wie lange möchte ich an diesem Thema dranbleiben?
- Wie kann ich sicherstellen, dass mein Vorhaben nicht vergessen geht?



«Seit ich regelmässig in der Freizeit Sport mache, kann ich mich viel besser von belastenden Situationen abgrenzen.»

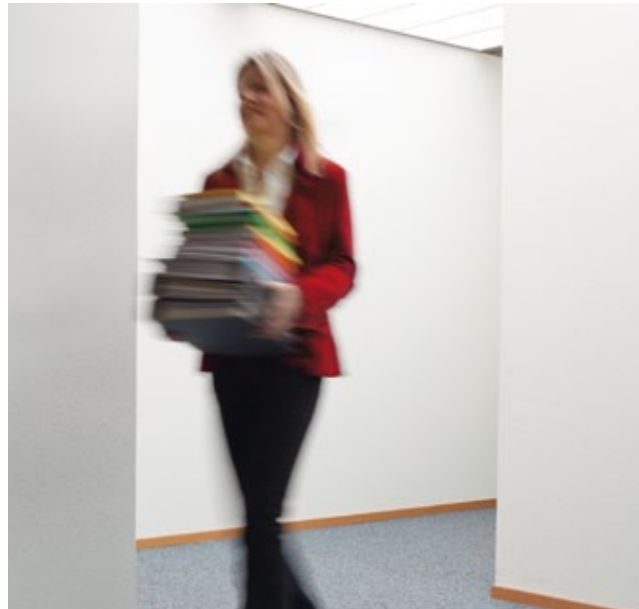
Was kann ich als Arbeitskollegin oder -kollege tun?

Zeigen Sie Ihre Wertschätzung

Regelmässige positive Feedbacks fördern ganz allgemein eine gute Betriebskultur. Geizen Sie also nicht mit Lob für den Einsatz Ihrer Arbeitskollegin, Ihres Arbeitskollegen, und freuen Sie sich andererseits über Anerkennung und Wertschätzung von anderen. Übrigens: Auch Vorgesetzte freuen sich über Lob.

Unterstützen Sie sich gegenseitig, sprechen Sie Probleme an

Gegenseitige Unterstützung und ein offener Austausch innerhalb des Teams beugt Stress und Burnout vor. Tauschen Sie regelmässig Erfahrungen aus, und hören Sie anderen aktiv zu. Haben Sie den Mut nachzufragen, wenn Sie merken, dass es einer Kollegin oder einem Kollegen einmal nicht gut geht. Berichten Sie aber auch offen über schwierige Situationen aus dem eigenen Arbeitsalltag. Ein gegenseitiger offener Austausch wirkt entlastend und stressmindernd.



«Für mich ist es eine grosse Entlastung, mich mit meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen austauschen zu können.»

Setzen Sie sich als Team für Ihre Anliegen ein

Im beruflichen Alltag ist man immer mehr mit Veränderungen, Restrukturierungen und neuen Projekten konfrontiert. Bei manchen Veränderungen taucht im Team schnell die Frage nach dem Nutzen derselben auf. Vermeiden Sie es, sich im Team durch Ihren Ärger oder Ihre Befürchtungen gegenseitig zu demotivieren. Überlegen Sie sich nach einer Runde des Schimpfens, wie Sie Ihre Bedenken geschickt bei der zuständigen Stelle platzieren können. Formulieren Sie gegenüber Vorgesetzten Ihre Anliegen und bringen Sie Veränderungsvorschläge aktiv ein.

Setzen Sie Stärken der einzelnen Teammitglieder gezielt ein

Vermeiden Sie Einzelkämpfertum, Vergleiche und Konkurrenz unter Teamkolleginnen und -kollegen. Jeder Mensch hat seine Stärken und seine speziellen Fähigkeiten. Nehmen Sie sich Zeit, und erkennen respektive bestimmen Sie die Fähigkeiten der einzelnen Teammitglieder. Setzen Sie diese unterschiedlichen Fähigkeiten und Ressourcen gezielt für eine effiziente und gewinnbringende Teamzusammenarbeit ein.

Starten Sie eine Interventionsgruppe

In einer Interventionsgruppe, auch kollegiale Beratung genannt, können Sie Themen und Probleme besprechen, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag beschäftigen, und gemeinsam nach Lösungen suchen. So können das eigene Rollenverständnis reflektiert und die eigenen Handlungskompetenzen erweitert werden. Teams, die regelmässig an einer Interventionsgruppe teilnehmen, erleben den gegenseitigen Austausch als grosse Bereicherung und Entlastung. Der Zusammenhalt im Team wird zusätzlich gestärkt.

3 Minuten zum Nachdenken

- Welche Formen von hilfreicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung bieten sich in unserem Team an?
- Habe ich eine Vertrauensperson im Team?
- Gibt es jemanden im Team, der momentan stark belastet oder überfordert ist? Wie kann ich diese Kollegin, diesen Kollegen unterstützen?

Was kann ich als Vorgesetzte, Vorgesetzter tun?

Nehmen Sie Ihre Führungsrolle ernst

Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter tragen Sie Mitverantwortung für die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft Ihrer Mitarbeitenden. Eine positive Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ist ein wichtiger Faktor der Burnout-Prävention. Haben Sie ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden und lassen Sie diese mit ihren Problemen nicht allein. Bieten Sie Unterstützung in belastenden Situationen an. Setzen Sie sich für berechnigte Anliegen der Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsleitung ein.

Sensibilisieren Sie sich für Burnout

Vorgesetzte brauchen ein gewisses Wissen, um frühzeitig auf ein sich anbahnendes Burnout reagieren zu können. Betriebsinterne Informationsveranstaltungen oder Workshops für Vorgesetzte oder Mitarbeitende können wichtige erste präventive Massnahmen sein. Bedenken Sie, dass Sie als Vorgesetzte auch Vorbildfunktion haben. Überprüfen Sie deshalb immer wieder auch Ihr eigenes Arbeitsverhalten, um eigene Grenzen und Belastungen beizeiten zu erkennen. Gehen Sie achtsam mit eigenen Bedürfnissen um und holen Sie sich selber bei Überforderung professionelle Unterstützung.



«Der Kontakt zu meinen Leuten auf der Baustelle ist mir wichtig. So weiss ich, wie es ihnen geht, und aktuelle Probleme können an Ort und Stelle besprochen werden.»

Pflegen Sie eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung

Vorgesetzte prägen die Betriebskultur. Pflegen Sie eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung. Eine Betriebskultur, in der Anerkennung für Geleistetes zum Alltag gehört, fördert Arbeitszufriedenheit, Engagement und Gesundheit der Mitarbeitenden – umgekehrt ist das Gefühl von fehlender Anerkennung einer der häufigsten Anlässe für eine innere Kündigung. Ausserdem ist es in einem positiven Klima besser möglich, Fehler anzusprechen und berechtigte Kritik anzubringen. Haben Sie ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden, und lassen Sie diese mit Problemen nicht allein.

Planen Sie genügend Zeit für Mitarbeitergespräche ein

Mitarbeitergespräche sind eine gute Möglichkeit für differenzierte Rückmeldungen und den Ausdruck von Wertschätzung. Fragen Sie nach allfälligen Belastungen, und sprechen Sie wahrgenommene Auffälligkeiten oder Schwierigkeiten an. Stossen Mitarbeitende bei ihren Vorgesetzten auf Gesprächsbereitschaft und aktives Zuhören, ist es ihnen eher möglich, sich eine Überlastung einzugestehen oder Kritik anzunehmen und Lösungen wie etwa der Vertiefung der Fachkompetenz durch eine zusätzliche Weiterbildung zuzustimmen.



«Seit mein Vorgesetzter an besonders schwierigen Sitzungen mit mir zusammen teilnimmt, habe ich vorher keine schlaflosen Nächte mehr.»

Fördern Sie die Zusammenarbeit im Team

Fördern Sie eine produktive Zusammenarbeit und den Austausch in Ihrem Team. Berücksichtigen Sie dabei nach Möglichkeit die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Eine sorgfältige Auswahl bei der Zusammenstellung eines Teams ist Voraussetzung für eine gut funktionierende Zusammenarbeit. Achten Sie darauf, dass Fairness und gegenseitiger Respekt in Ihrem Team gelebt werden, und unterbinden Sie feindseliges und rücksichtsloses Verhalten. Auch gemeinsame Anlässe und regelmässige Rituale fördern eine gute Betriebskultur und tragen nicht zuletzt zum guten Ruf Ihres Betriebes bei.

Geben Sie Ihren Mitarbeitenden genügend Handlungsspielraum

Führen heisst auch delegieren können. Sie müssen als Vorgesetzte, als Vorgesetzter nicht alles selber machen. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden genügend Entscheidungskompetenzen und Freiraum für selbständiges Handeln. Dies wird von den Mitarbeitenden als Wertschätzung und Anerkennung erlebt. Delegation heisst jedoch nicht die Abgabe von Verantwortung. Daher gehört die regelmässige Nachkontrolle auch zu Ihren Führungsaufgaben.

Fördern Sie Abwechslung und neue Herausforderungen

Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeitenden nicht unter Monotonie und Langeweile leiden. Eine abwechslungsreiche, ganzheitliche und herausfordernde Arbeit ist für viele Mitarbeitende eine befriedigende Arbeit. Mitarbeitende, die oft mit Menschen in Kontakt kommen, sind besonders gefährdet, an Burnout zu erkranken. Sie brauchen neben den intensiven Kundenkontakten auch Möglichkeiten, andere Arbeiten zu erledigen.

Reagieren Sie bei Überstunden und Anzeichen von Überforderung

Achten Sie auf Anzeichen von Überforderung. Überstunden sollten nicht die Regel sein. Wenn sich die Arbeit immer mehr stapelt und Ihre Mitarbeitenden regelmässig Überzeit anhäufen, stimmt etwas nicht mehr. Sind die vorhandenen Ressourcen noch richtig berechnet? Schauen Sie, was Sie ändern können, damit der Zeitdruck und die Überlastung nicht zu den ständigen Begleitern der Mitarbeitenden werden. Dauerhafte Überforderung führt zwangsläufig zu Qualitätseinbrüchen. Das kann sich heute kein Betrieb mehr leisten.

Bieten Sie bei Anzeichen von Burnout Unterstützung an

Sprechen Sie Mitarbeitende bei ersten Anzeichen von Burnout behutsam an. Bedenken Sie dabei, dass Betroffene oft unter dem Gefühl leiden, versagt zu haben. Deshalb besteht die Gefahr, dass sie sich verschliessen. Unterstützen Sie die Mitarbeitenden bei der Suche nach geeigneten Entlastungsmassnahmen. Eine Supervision, eine vorübergehende Befreiung von Projektarbeit oder eine ärztlich verordnete Reduktion des Pensums können entlastend wirken. Beachten Sie, dass der Wechsel vom strukturierten Arbeitsalltag zu einer unstrukturierten Auszeit oft eine Überforderung für die Betroffenen ist; sie sind bei der Gestaltung der Auszeit oft auf Rat und Hilfe von aussen angewiesen.

3 Minuten zum Nachdenken

- Wie könnte eine Kultur der Wertschätzung und gegenseitigen Unterstützung in meinem Team noch verstärkt werden?
- Welche Mitarbeitenden hätten schon lange einen Dank für Geleistetes verdient?
- Gibt es eine Person im Team, die ich als gefährdet einschätze? Falls Ja: Was sind meine nächsten Schritte?



«Als Vorgesetzte befinde ich mich oft in einer Sandwichposition. Der Spagat zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Anliegen der Geschäftsleitung macht mir manchmal ganz schön zu schaffen.»

Was kann die Geschäftsleitung tun?

Schaffen Sie sich eine Grundlage für strategische Entscheide

Als Geschäftsleitung legen Sie die langfristigen Ziele des Betriebes fest und tragen so wesentlich zu seiner zukünftigen Entwicklung bei. Fundierte Kenntnisse und Informationen über aktuelle Entwicklungen in Ihrem Tätigkeitsgebiet erleichtern Ihnen strategische Entscheidungen. Pflegen Sie den Kontakt zu den verschiedenen Abteilungen, um Ihr Wissen über die Entwicklung in den einzelnen Geschäftsgebieten zu vertiefen.

Informieren Sie rechtzeitig und umfassend über Veränderungen

Klare Ziele sind für alle hilfreich und schaffen Transparenz. Informieren Sie die Mitarbeitenden regelmässig über relevante strategische Entscheide der Geschäftsleitung.

Berücksichtigen Sie den Entwicklungsstand Ihres Betriebes

Berücksichtigen Sie die aktuelle Betriebskultur und den Entwicklungsstand Ihres Betriebes, wenn Sie Visionen formulieren und neue Ziele festlegen. Zwischen langfristigen Zielen und dem realen Geschehen besteht oft eine Diskrepanz. Setzen Sie realistische Ziele, die kurzfristig erreichbar sind, und denken Sie langfristig.

Achten Sie auf das Tempo bei Veränderungen

Neuerungen und Reorganisationen sind in der Regel eine grosse

Herausforderung für alle Mitarbeitenden. Überlegen Sie sich daher gut, ob eine erneute Reorganisation wirklich sinnvoll ist. Weniger ist manchmal mehr. Seien Sie sich bewusst, dass sämtliche Veränderungen gewissermassen bei laufendem Vollbetrieb realisiert werden müssen. Setzen Sie sich für ein angemessenes Tempo bei der Einführung von Neuerungen ein.

Fördern Sie klare Strukturen und Aufgabenteilung

Unklare Strukturen und Aufgabenverteilung sind Gift für einen Betrieb. Fördern Sie Klarheit: Wer ist wofür zuständig? Wer hat welche Aufgaben beziehungsweise wer hat welche Aufgaben nicht? Stellenbeschriebe und Stellenprofile können dabei sehr hilfreich sein, sofern auch darauf geachtet wird, dass sie eingehalten werden. Mitarbeitende mit grossem Engagement und hoher Einsatzbereitschaft laufen bei unklaren Strukturen und Aufgabenverteilungen immer wieder Gefahr, Arbeiten zu übernehmen, die eigentlich nicht zu ihrem Aufgabengebiet gehören. Oft wird diese Fehlverteilung der Aufgaben stillschweigend akzeptiert. Dies führt zu einer unnötigen Überlastung.

Investieren Sie in die Personalentwicklung

Fördern Sie eine unkomplizierte, aber gezielte Personalentwicklung. Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeitenden sinnvoll

geschult und weitergebildet werden, damit sie den Anforderungen des Arbeitsalltages auch in Zukunft gewachsen sind. Weiterbildungen sollten sehr bewusst und nicht einfach flächendeckend eingesetzt werden: Nicht jede / jeder Mitarbeitende hat den gleichen Entwicklungsbedarf oder das gleiche Entwicklungsbedürfnis. Stellen Sie Mitarbeitenden Zeit für Weiterbildungen zur Verfügung. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind das wertvollste Gut eines Betriebes.

Ihr Betrieb hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden

Ungünstige Arbeitsbedingungen können Ursachen von gesundheitlichen Beschwerden sein. Gute Arbeitsbedingungen und Erfolge in der beruflichen Tätigkeit sind Quellen von psychischem wie auch physischem Wohlbefinden und steigern die Motivation und Arbeitsleistung. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Arbeitsgesetz in Artikel 6 geregelt. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz konkretisiert diese Anforderung und umschreibt diese im Grundsatz in Art.2: «Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.»

Führen Sie einen Gesundheitszirkel in Ihrem Betrieb ein

Gesundheitszirkel sind ein anerkanntes Instrument der Prävention und Intervention. Zunächst werden die spezifischen Ressourcen und Belastungen in einer Abteilung oder im Gesamtbetrieb zusammengetragen. Anschliessend werden mögliche Massnahmen gesucht und diskutiert, welche die Ressourcen stärken und Belastungen reduzieren können. Im nächsten Schritt werden die gemeinsam festgelegten Massnahmen umgesetzt. Eine gute Grundlage, um einen Gesundheitszirkel durchzuführen, liefern Fragebögen, anhand derer sich Ressourcen und Belastungen aufdecken lassen (www.kmu-vital.ch).

3 Minuten zum Nachdenken

- Wie gut kenne ich unsere Betriebskultur?
- Welche betrieblichen Veränderungen sind wirklich nötig?
- Was macht unser Betrieb zur Förderung der Gesundheit seiner Mitarbeitenden?



«Ich behielt meine Probleme lange für mich und hangelte mich von einem freien Tag zum anderen. Mit der Zeit konnte ich mich auch in den Ferien nicht mehr richtig erholen, die Belastung wurde einfach immer grösser. Andere haben mich dann dazu gebracht, mir helfen zu lassen.»

Und wenn ein Burnout trotzdem auftritt?

Die meisten Burnout-Betroffenen leiden zu lange, bevor sie sich Hilfe suchen oder Hilfe erhalten. Gespräche mit der Familie, Freundinnen und Freunden, Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten können Wege aus der Krise weisen. Eine professionelle Begleitung kann den Leidensweg verkürzen. Holen Sie sich frühzeitig Unterstützung!

Bei einem Burnout braucht es die Unterstützung aller Beteiligten: Bieten Sie als Arbeitgeber Entlastung und Hilfe an – es lohnt sich, in Ihre Mitarbeitenden zu investieren!

Was kann ich als Betroffene oder Betroffener tun?

Halten Sie inne

Dauert der Arbeitsstress über einen längeren Zeitraum an, sollten Sie allfällige Überlastungssymptome ernst nehmen. Gespräche mit der Familie und im Freundeskreis sowie mit Arbeitskolleginnen und -kollegen über die eigene Befindlichkeit können eine wertvolle Hilfe sein, die eigene Situation besser einzuschätzen und bei Bedarf nach Entlastungsmöglichkeiten zu suchen.

Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten

Bei längerfristiger Überlastung lohnt sich ein offenes Gespräch mit den Vorgesetzten. Oft bieten diese mehr Unterstützung an als erwartet und sind bereit, Massnahmen zur Entlastung zu ergreifen.

Prüfen Sie eine Teilreduktion oder ein Timeout

Kündigen Sie nicht voreilig. Eine vorübergehende, ärztlich verordnete Teilreduktion des Arbeitspensums oder ein Timeout bietet Ihnen Zeit, um aufzutanken, neue Kräfte zu sammeln und Ihre Situation zu klären. Überfordern Sie sich beim Wiedereinstieg nach einem Timeout nicht mit einem zu grossen Pensum. Angaben zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall finden Sie in Ihrem Arbeitsvertrag oder erfahren Sie von Ihrem Arbeitgeber.

Holen Sie professionelle Hilfe

Wenn Sie über längere Zeit hinweg erschöpft sind, kann Ihnen ein Besuch beim Hausarzt oder bei einer Psychotherapeutin weiterhelfen und weiterführende Massnahmen aufzeigen. Bei einem fortgeschrittenen Burnout kann auch ein stationärer oder teilstationärer Aufenthalt sinnvoll sein. Ihr Hausarzt oder Ihre Hausärztin kann Sie genauer über die Kostenübernahme informieren.

Lassen Sie sich durch ein Case Management begleiten

Klären Sie in Ihrem Betrieb die Möglichkeit eines Case Management. Die Case Managerin oder der Case Manager wird mit Ihnen, Ihrem Arbeitgeber und anderen Beteiligten berufliche, gesundheitliche, rechtliche und soziale Fragen klären und Sie bei Ihrer Reintegration in den Arbeitsprozess unterstützen.

Nehmen Sie Kontakt mit einer Selbsthilfegruppe auf

Erfahrungsaustausch mit Menschen in einer ähnlichen Situation kann Ihnen helfen, sich nicht allein zu fühlen. Sie stärken sich in einer solchen Gruppe gegenseitig, gewisse Verhaltensmuster zu verändern und somit das Risiko für einen Rückfall zu mindern. Im Kanton Zug werden solche Gruppen vom «effzett das fachzentrum» angeboten (www.eff-zett.ch).

Was kann ich als Angehörige oder Angehöriger tun?

Angehörige gehen oft vergessen

Meist bemerken Angehörige das Burnout früher als die Betroffenen und möchten helfen. Betroffene reagieren aber auf Ratschläge häufig mit Abwehr und Abweisung. Dies kann bei Angehörigen Gefühle wie Ohnmacht, Mitleid, Angst, aber auch Aggression oder Ärger auslösen. Versuchen Sie diese Gefühle zu akzeptieren, sie sind normal. Sie sind kein Übermensch und auch nicht die Therapeutin beziehungsweise der Therapeut Ihres Angehörigen.

Informieren Sie sich über Burnout

Lesen Sie Fachliteratur oder Berichte von Betroffenen. Ein fundiertes Wissen über Burnout verhilft Ihnen zu mehr Distanz und ermöglicht Ihnen, besser zu reagieren. Seien Sie sich aber bewusst, dass Sie Betroffene nur beschränkt beeinflussen können.

Gehen Sie auf Betroffene zu und regen Sie kleinere Aktivitäten an

Lassen Sie sich von Abweisungen nicht entmutigen, und suchen Sie immer wieder das Gespräch mit den Betroffenen. Haben Sie Geduld, und lassen Sie zwischen den Gesprächen etwas Zeit verstreichen, um die Betroffenen nicht zu bedrängen. Kleinere gemeinsame Aktivitäten wie ein Spaziergang oder ein Treffen mit Freunden können Betroffenen Abwechslung bieten und sie aus ihrem Tief herausholen.

Zeigen Sie Betroffenen ihre Wertschätzung

Betroffene sind oft sehr unglücklich und leiden unter starken Selbstzweifeln. Zeigen Sie den Betroffenen, dass Sie gerne mit Ihnen zusammen sind. Erinnern Sie Betroffene an ihre besonderen Fähigkeiten und Leistungen. Das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, trägt zur Stärkung des Selbstwertgefühls bei.

Betroffene brauchen professionelle Unterstützung

Betroffene sträuben sich oft gegen professionelle Hilfe. Sie denken, dass ihnen doch niemand helfen kann. Bitten Sie Betroffene, es zumindest einmal zu versuchen. Oft ist es hilfreich, wenn Angehörige beim Erstkontakt mit der Fachperson dabei sind.

Achten Sie auf sich

Achten Sie auf Ihre eigenen Bedürfnisse, und überfordern Sie sich nicht. Erlauben Sie sich Auszeiten, um unbeschwert lachen und Kraft tanken zu können. Wenn die Situation Sie immer mehr belastet und Sie sich nicht mehr genügend abgrenzen können, kann auch Ihnen therapeutische Unterstützung weiterhelfen.

Was kann ich als Arbeitgeber tun?

Achten Sie auf Warnzeichen und suchen Sie das Gespräch

Seien Sie achtsam, wenn sich Ihre Mitarbeitenden verändern: Wirkt jemand über längere Zeit gereizt? Macht jemand viele Überstunden oder vermehrt Fehler? Ist jemand häufiger krank? Suchen Sie das Gespräch mit der/dem Mitarbeitenden und fragen Sie nach dem Wohlbefinden. Schildern Sie ruhig auch Ihre Wahrnehmungen, nicht als Vorwürfe, sondern als Beobachtungen. Stellen Sie sich als Ansprechperson zur Verfügung.

Prüfen Sie Entlastungsmöglichkeiten

Prüfen Sie mit den betroffenen Mitarbeitenden, ob es Entlastungsmöglichkeiten bei der Arbeit gibt. Hilfreiche Massnahmen können zum Beispiel sein, die bestehenden Arbeitsbedingungen neu anzupassen oder den Arbeitsplatz intern zu wechseln. Das Arbeitspensum vorübergehend teilweise zu reduzieren oder ein Timeout können ebenfalls entlasten.

Zeigen Sie Interesse am Wohlergehen Ihrer Mitarbeitenden

Erkundigen Sie sich öfters nach dem Wohlergehen Ihrer erkrankten Mitarbeitenden. Wünschen Sie gute Besserung und sagen Sie, dass Sie und das Team sich auf ihre/seine Rückkehr freuen. Berücksichtigen Sie aber auch das Bedürfnis nach Distanz, und

lassen Sie ihr oder ihm die entsprechende Zeit für die Genesung. Auch eine Karte kann ein Ausdruck von Anteilnahme sein.

Überprüfen Sie die arbeitsbedingten Belastungsfaktoren

Arbeitsbedingte Belastungsfaktoren tragen zu einem Burnout bei. Nehmen Sie sich Zeit, die Arbeitsbedingungen zu analysieren, unter denen Sie und Ihre Mitarbeitenden arbeiten. Identifizieren Sie die wichtigsten Stressoren und suchen Sie, in einem zweiten Schritt zusammen mit Mitarbeitenden, nach Verbesserungsmöglichkeiten. Ein Coaching kann Sie dabei unterstützen (www.bso.ch; www.sgaop.ch).

Planen Sie den Wiedereinstieg sorgfältig

Suchen Sie vorgängig das Gespräch mit betroffenen Mitarbeitenden und relevanten Fachpersonen. Achten Sie beim Wiedereinstieg darauf, dass die Belastung nicht zu gross ist. Alte, liegengebliebene Aufgaben gefährden oft die Reintegration. Eine bewährte Vorgehensweise nach einem Timeout sind ein Arbeitsversuch oder ein schrittweiser Einstieg. Führen Sie regelmässige Standortgespräche durch.

Mein Weg aus dem Burnout – Erfahrungsbericht von A. Z.

«In meiner schlimmsten Zeit konnte ich mir nicht mehr vorstellen, jemals wieder zur Arbeit zu gehen. Ich kam mir als Versager vor und hatte gegenüber meinen Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen, aber auch gegenüber meiner Familie ein unendlich schlechtes Gewissen. Obwohl die meisten Leute sehr verständnisvoll reagierten, fiel es mir schwer, über mein Burnout zu sprechen und zu meiner Erschöpfung zu stehen. Es passte so gar nicht zum Bild, das ich von mir hatte: Ich war doch immer ein fröhlicher Mensch gewesen, der sich mit grossem Engagement für seine Arbeit eingesetzt hatte. In meine Kundinnen und Kunden und auch in meine Arbeitskolleginnen und -kollegen konnte ich mich immer sehr gut einfühlen – aber bei mir selber nahm ich nicht einmal mehr die Grundbedürfnisse wahr.

Der Abstand von der Arbeit tat mir schlussendlich gut. Endlich hatte ich wieder Zeit nur für mich, für meine Familie, für meine Kolleginnen und Kollegen; das gab es zuvor gar nicht mehr. Heute bin ich meinem eigenen Körper und meiner Psyche gegenüber wieder wachsamer. Ich gehe regelmässig schwimmen und plane meine Arbeit besser. Auch versuche ich, nicht mehr zu arbeiten als es mein Pensum definiert. Das ist noch heute

schwierig für mich, und ich habe deshalb mit meiner Partnerin abgemacht, dass sie mich sofort darauf anspricht, wenn ich wieder zu lange im Büro bleibe.

Heute empfinde ich es als etwas vom Schönsten, dass ich wieder lachen kann. Klar habe ich heute aber auch das Gefühl, ich hätte dies alles schneller und ohne so lange zu leiden erreichen können. Letztlich war der ganze Weg jedoch ein wichtiger Prozess für mich, und ich weiss jetzt, dass meine Gesundheit die Basis für alles ist.»

3 Minuten zum Nachdenken

- Was nehme ich aus der Broschüre für mich und meine Gesundheit mit?
- Was nehme ich aus der Broschüre für mein Team mit?
- Was nehme ich aus der Broschüre für unseren Betrieb mit?

Nützliche Adressen

Möchten Sie weitere Informationen zu Burnout? Benötigen Sie eine Beratung? Verschiedene Stellen befassen sich mit dem Thema und sind gerne bereit, Ihnen weiterzuhelfen. Wir haben für Sie eine Auswahl an Informations- und Beratungsangeboten zusammengestellt.

Weiterführende Informationen und Hilfe im Web

Infos und Selbsttest zu Burnout

www.swissburnout.ch, www.hilfe-bei-burnout.de

Stressabbau und Stressprävention am Arbeitsplatz

www.stressnostress.ch

Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung

www.kmu-vital.ch

Informationen zur psychischen Gesundheit

www.psychische-gesundheit-zug.ch

Ambulante Psychiatrische Dienste

Abklärung und Behandlung bei psychischen Problemen
www.zug.ch/apd, T 041 723 66 00

Hausärzte/Psychiaterinnen und Psychiater

www.doktor.ch, www.doctorfmh.ch

Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten

www.psychotherapie-zug.ch, www.psychologie.ch

eff-zett das fachzentrum

Beratung, Selbsthilfegruppen, Coaching Frau + Arbeit
www.eff-zett.ch

BIZ ZUG Amt für Berufsberatung

Information und Beratung zu Berufs- und Laufbahnfragen
www.zug.ch/biz, www.berufsberatung.ch

BSO Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching

www.bso.ch

SGAOP Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie, www.sgaop.ch

Gesundheitsamt des Kantons Zug

Begleitung betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte
www.zug.ch/gesundheitsfoerderung

Amt für Wirtschaft und Arbeit

Beratung bezüglich Arbeitsbedingungen
www.zug.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/amt-fur-wirtschaft-und-arbeit

Gesundheitsdirektion des Kantons Zug
Gesundheitsamt
Aegeristrasse 56
CH-6300 Zug
T +41 41 728 35 19
www.zug.ch/gesundheitsfoerderung