Burnout

Was geht wenn nichts mehr geht

good health – good business 2020

Bettina Bärtsch, Jobcoach, Psychologin lic. phil., Rigistrasse 9, 8006 Zürich www.baertsch-beratung.ch

Wo sehen Sie die Ursache für ein Burnout?

Ziel

- Nicht nur die Mitarbeitenden tragen Verantwortung für das Entstehen von Burnout
- Burnoutprävention durch:
  - Zugehörigkeit, Transparenz, Vorhersehbarkeit, Selbstwirksamkeit, Fairness und Status
  - Umgang mit Grenzen
  - Umgang mit Schwächen

Herr Müller

Arbeitsplatz

I am fine!

Falling

Insecure

Not good enough

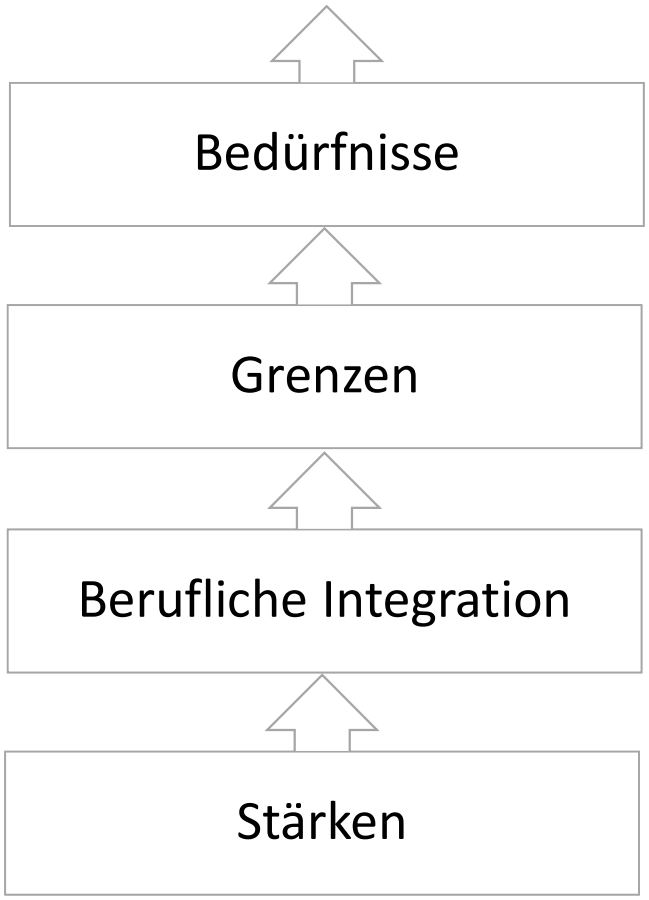
Empty

Entwertung

- Selbstwert
- Erkrankungssymptome
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Scham
- Existenzängste

Roundtables

Persönliches Happyend



Schlechte Qualifikation

Angst

Schlafstörung

Konzentrationsstörung

Mehrarbeit

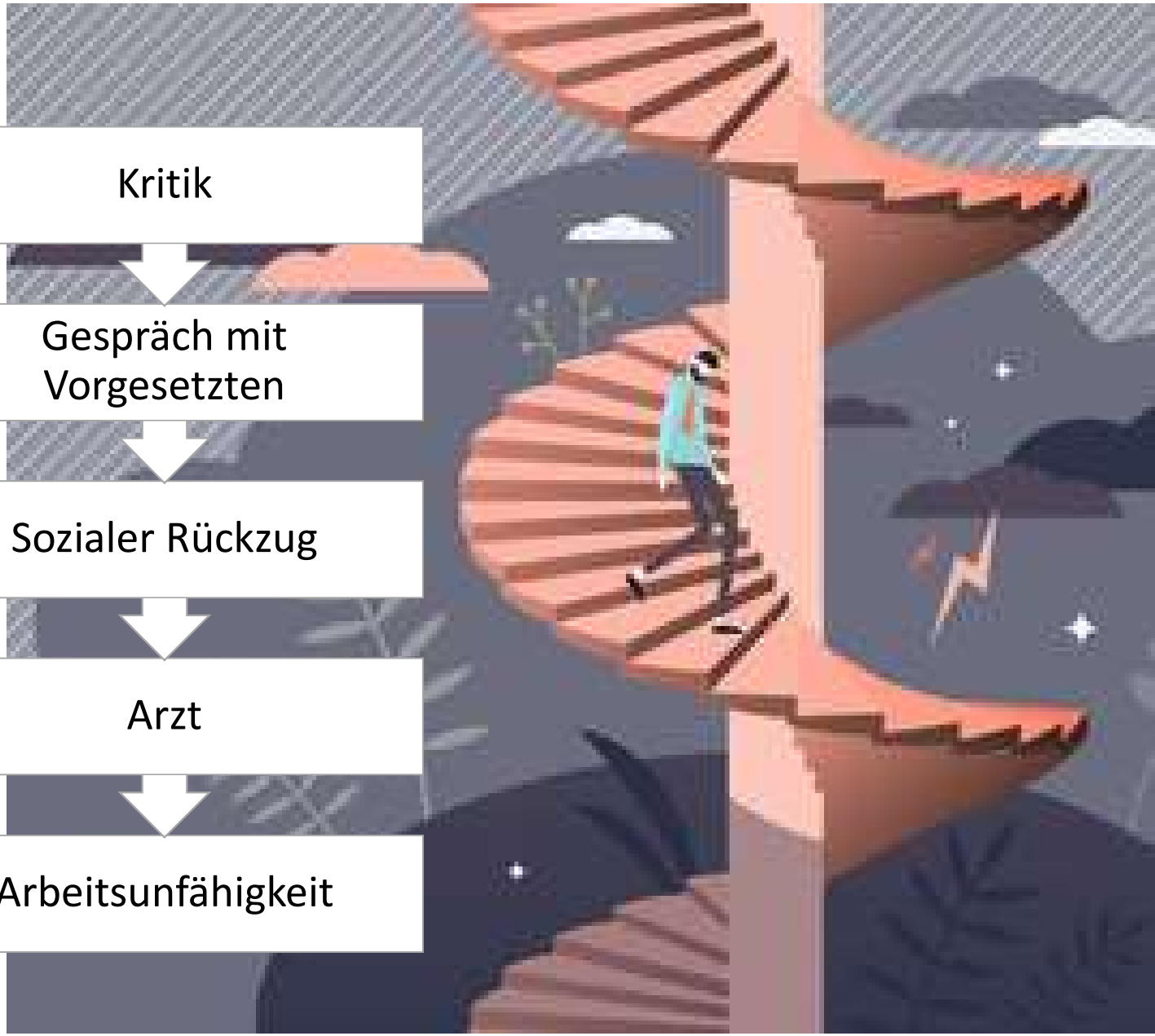
Kritik

Gespräch mit Vorgesetzten

Sozialer Rückzug

Arzt

Arbeitsunfähigkeit



Erkrankung kränkt

Psychiater/in

Psychiatrie

Versicherung

Anzeichen am Arbeitsplatz

Körper	Psyche	Geist
Hyperaktivität	Einsamkeitsgefühle	Kreativitätsverlust
Erholungsunfähigkeit	Ungeduld / Gereiztheit	Spontanitätsverlust
Verspannungen	Motivationsprobleme	Chron. Mentale Müdigkeit
Häufige Erkältungen	Launenhaftigkeit	Blockaden
Häufige Verletzungen	Frustration	Unfähigkeit «abzuschalten»
Appetitschwankungen	Ärger, Aggression	Konzentrationsschwierigkeiten
Gewichtsschwankungen	Zynismus	Negatives Denken
Suchtverhalten	Panik, Angst	Entscheidungsschwierigkeiten
Schlafstörungen	Freudlosigkeit	Reizüberflutung
Herz-/Kreislaufprobleme	Hoffnungslosigkeit	Schwierigkeit, selbst kleine Probleme zu lösen

Persönliche Ebene

- Wenn ich mehr arbeite, kriege ich alles in den Griff.
- Wenn ich mich anstrenge erreiche ich alle Ziele.
- Ich darf keine Prioritäten setzen.
- Ich bin nur was wert, wenn ich geleistet habe.
- Ich darf nicht sagen, dass es mir schlecht geht.
- Ich bin nur akzeptiert, wenn ich überdurchschnittlich leiste.

Gesellschaftliche Aspekte

- Digitalisierung der Kommunikations- und Arbeitswelt
- Individualisierung sämtlicher Lebensbereiche
- Globalisierung von Marktdynamiken
- Multioptionale Orientierungslosigkeit
- Beschleunigung und Komplexitätserhöhung

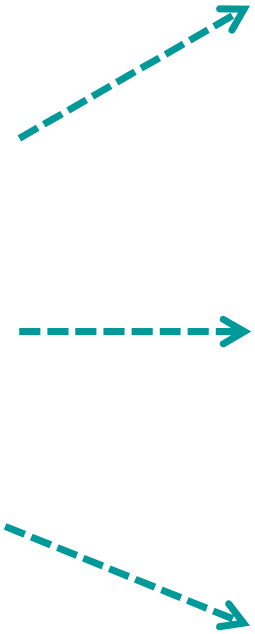
Grenzenlos

Neue Phänomene

- Entgrenzung
- Multitasking -> Savannenmodus-> Aufmerksamkeitszersplitterung
- Selbstoptimierung -> Fokus auf Nicht-Gemachtem
- Employability

Neue Tugenden

- Fleiss
- Freundlichkeit
- Loyalität
- Pünktlichkeit
- Pflichtbewusstsein
- Sorgfalt
- Zuverlässigkeit



- Autonomie
- Flexibilität
- Risikobereitschaft Selbstmanagement
- Innovation
- Kommunikation
- Kreativität
- Spontaneität
- Selbstoptimierung
- Verfügbarkeit
- Mobilität

Nach Prof. Dr. Franz Schultheiss

Grundannahmen

- Es ist nie genug
- So wie ich bin, bin ich nicht ok
- Ich bin austauschbar
- Ich muss mehr machen, sonst bleibe ich nicht dort wo ich bin

Erwartungsfelder

Kulturelle Aspekte

- Umgang mit Schwächen
- Umgang mit Grenzen

Was tun?

- Analog körperlichem Leiden: Hinschauen, ansprechen, bei Bedarf Hilfe holen
- Eingreifen, wenn ein Mitarbeiter gesundheitliche Probleme hat
- Kommunizieren, dass die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter für Sie an erster Stelle steht
- Wenn nötig Mitarbeiter, die krank zur Arbeit kommen, nach Hause schicken
- ‘Luft zum Atmen’

Forschungserkenntnisse

- Menschen mit psychischer Erkrankung können gute Arbeitsleistungen in der Wirtschaft erbringen
- Menschen die beruflich gut integriert sind, sind weniger krank
- Jobcoaching hilft
- Viele Menschen mit psychischer Erkrankung wollen arbeiten
- Der Nutzen von Jobcoaching ist wissenschaftlich erwiesen und unabhängig von Diagnose, Alter, Geschlecht

Führen von kranken Mitarbeitenden

- Anforderungen reduzieren, Ressourcen stärken
- Einfordern, dass der Mitarbeiter seinen Aufgaben nachkommt
- Unterbrüche auf ein Minimum reduzieren

Bei Bedarf:

- Anpassung des Arbeitspensums, -inhalts oder -bedingungen
- Jobcoach beiziehen
- Team informieren
- Vorgehen bei erneuten Schwierigkeiten anpassen

Arbeitsplatzanpassungen

Idealer Umgang am Arbeitsplatz

- Klarheit
- Sachen ansprechen, die schwierig sind
- Erwartungen formulieren
- Hilfe anbieten im Rahmen der Arbeit
- Flexibilität, z.B. bei Rückkehr an den Arbeitsplatz

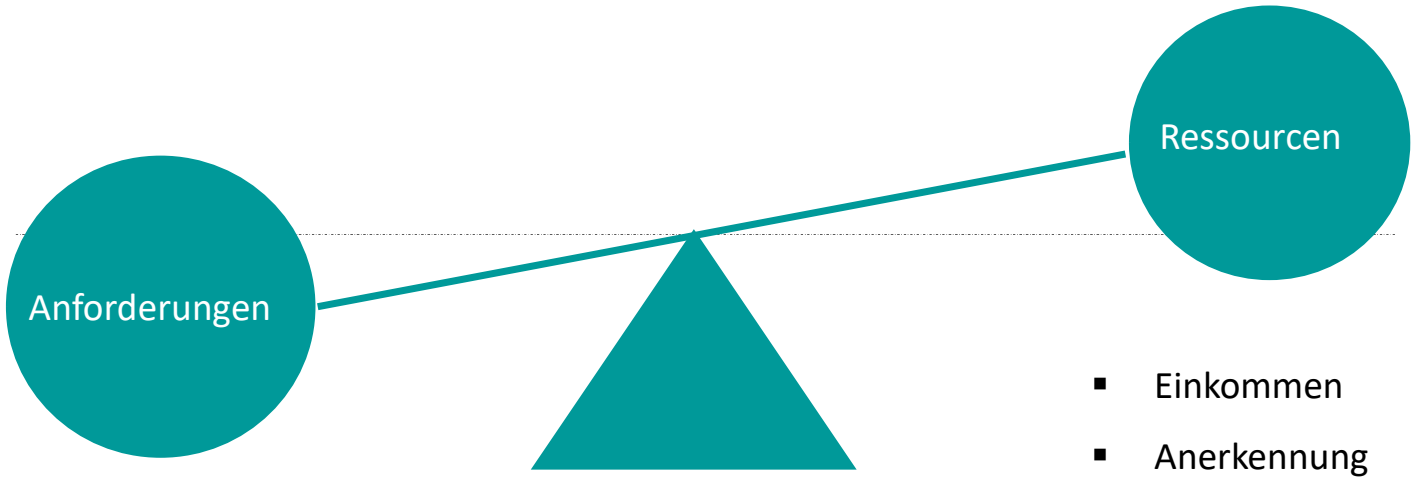
Ideale Rahmenbedingungen

- Ehrliche Wertschätzung
- Wohlwollendes Arbeitsklima
- Situation besprechen ohne zu werten
- Not ernst nehmen
- Zeit geben während Rehabilitation

Gesundes Arbeitsumfeld

- Umgang mit Grenzen
- Fokusmodus
- Zugehörigkeit
- Transparenz, Vorhersehbarkeit, Stabilität
- Autonome Selbstwirksamkeit
- Fairness
- Status

Leistungsfähigkeit stärken



- Einkommen
- Anerkennung
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit

(Bakker & Demerouti, 2007)

Gesund führen

- Führen wollen
- Für die eigene Gesundheit sorgen
- Förderung der Teamzugehörigkeit
- Grenzen: setzen und akzeptieren
- Über Schwächen sprechen
- Aufgaben als geschlossene Einheiten vergeben
- Loslassen können

Gesund führen II

- Stärken stärken: Aufgaben geben, die zu Fähigkeiten und Qualifikationen passen
- «Was kann ich beitragen, damit Sie Ihre Arbeit gut machen können?»
- Vertrauen
- Open-door policy
- Förderung einer gesunden Fehlerkultur
- Regelmässige Bilas

Buch

PraxisWissen
Bettina Bärtsch
Micheline Huber
Jobcoaching für Menschen mit psychischer Erkrankung
Psychiatrie Verlag

Praxis

Bettina Bärtsch, Jobcoach, Psychologin lic. phil., Rigistrasse 9, 8006 Zürich www.baertsch-beratung.ch