

Sie sind hier: [Job suchen](#) Für ArbeitgeberSie sind nicht eingeloggt? Jetzt [einloggen](#) oder [registrieren](#).

[Job suchen](#) | [Mein JobScout24](#) | [News & Tipps](#) | [Über uns](#) | [Presse](#) | [Blog](#) | [Für Arbeitgeber](#)

[Shop](#) | [Produkt-Übersicht](#) | [Jetzt registrieren](#) | [Anzeigen verwalten](#) | [Kandidaten suchen](#) | [JobScout24 Manager](#)

Teures Burnout – Therapie ist gut, Prävention ist besser

Die gute Nachricht zuerst: Die Zahl der Arbeitsunfälle in Deutschland ist auf einem Tiefstand. Und nun die schlechte: Trotzdem gehen der hiesigen Wirtschaft jährlich 43 Milliarden Euro durch krankheitsbedingte Fehlzeiten verloren. Diese sind laut AOK seit 1997 um erschreckende 93 Prozent gestiegen. Erkenntnisse über die Ursachen liefert das Arbeitssicherheitsbarometer 2011, mit dem die Dekra die aktuelle Situation in deutschen Unternehmen erfasst hat. Danach werden klassische Arbeitsunfälle zwar immer seltener, Stress- und verhaltensbedingte Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen hingegen nehmen rapide zu. Allen voran Burnout, ein Zustand völliger emotionaler Erschöpfung mit gesundheitlichen Folgen meist bedingt durch Überarbeitung, Überforderung und Frustration.



Burnout als Wirtschaftsfaktor

„Laut Schätzungen leidet bereits heute ein Viertel der über 36 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland unter Burnout – Tendenz steigend. Unternehmen müssen sich auf diese neue Situation einstellen und sollten im eigenen Interesse Präventionsmaßnahmen ergreifen“, warnt Business Coach Felicia Zinner. „Die Kosten durch einen Arbeitsausfall sind enorm. Oft muss ein Unternehmen mit ca. neun Monaten reduzierter Arbeitsleistung und höherer Fehlerquote des betroffenen Mitarbeiters rechnen, bis es überhaupt zu einer Burnout-Diagnose kommt.“

Danach folgt eine langwierige Therapie und nicht selten eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu einem Jahr.“ Für den Arbeitgeber bedeutet das neben monatelanger Lohnfortzahlung Kosten für die personelle Vertretung, Know-How-Verlust, Planungsunsicherheit sowie die Gefahr von Auftragsverzögerungen oder Auftragsrücknahmen.

Burnout-Symptome rechtzeitig erkennen

„Für viele Unternehmen rechnen sich prophylaktische Maßnahmen, um psychische Erkrankungen im Betrieb vorzubeugen und um die Belastungsfähigkeit der Mitarbeiter zu halten und zu steigern“, weiß Felicia Zinner. Ihr Unternehmen smile-impulse bietet Burnout-Prävention durch erlebnisorientiertes Coaching. Durch den Austausch mit Betroffenen kennt sie die Folgen des Burnouts. „Wer erst einmal in der Spirale aus Überforderung, Motivationsverlust und Resignation gefangen ist, kann sich nur sehr schwer und selten ohne professionelle Hilfe daraus wieder befreien. Deshalb ist es wichtig, dass Arbeitgeber sensibilisiert sind und offen und mit dem Thema umgehen, um erste Anzeichen bei Mitarbeitern richtig deuten zu können.“ Das ist oft schwierig, denn ein Burnout kommt nicht über Nacht und ohne verräterischen Ausschlag. Der Krankheitsverlauf ist schleichend und individuell verschieden. Schilderungen von Betroffenen zu Folge lasse sich der Weg in den Burnout dennoch häufig in drei Phasen gliedern, so Felicia Zinner:

Phase 1

Der Druck, sich beweisen zu müssen wächst. Der Mitarbeiter zeigt extreme Begeisterungsfähigkeit und stellt eigene Bedürfnisse zurück. Sein gesteigerter Einsatz zeigt sich in unbezahlten Überstunden und freiwilliger Mehrarbeit. Er hat das Gefühl, unentbehrlich zu sein. Verschärft sich die Situation, kommt es zu ersten Konflikten, die der Mitarbeiter aber verdrängt. Er wirkt konfus und berichtet über Schlaf- und Energiemangel. In dieser Phase wird nicht selten auch ein Hobby vernachlässigt oder aufgegeben. Nach und nach wächst der innere Widerstand gegenüber der Arbeit. Statt der anfänglichen Begeisterung wirkt der Mitarbeiter mehr und mehr desillusioniert.

Phase 2

Der Mitarbeiter zieht sich merklich zurück – ein Zeichen von Ohnmacht, Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit. Seine Bürotür ist immer häufiger geschlossen. Er kapselt sich von den Kollegen ab, wird zum Eigenbrötler, der sich selbst bemitleidet. Selbst einfachste Aufgaben, wie die Beantwortung einer E-Mail, scheinen ihn unendlich viel Kraft zu kosten. Er kann seine Situation nur noch bedingt reflektieren, funktioniert automatenhaft und klammert sich an Standardaufgaben.

Phase 3

Der Mitarbeiter scheint innerlich leer, hat Angstzustände (z.B. vor Präsentationen) und Panikattacken. Die Angst vor Menschen äußert sich zum Beispiel in ständigen Terminverschiebungen und Absagen von vereinbarten Treffen. Danach folgen Depression und Erschöpfung gekennzeichnet durch wiederholte Zusammenbrüche und Weinkrämpfe. Der Zustand totaler Erschöpfung ist erreicht – Burnout. Der Mitarbeiter ist geistig, emotional und körperlich vollkommen ausgebrannt. Ein gefährlicher Zustand, der bis hin zu Suizidgedanken führen kann.

Ein Wandel unserer Mentalität ist nötig

Doch was können Arbeitgeber tun, um dem vorzubeugen? Die Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement sind in den letzten Jahren zwar gestiegen, die Befragung der Dekra ergab aber, dass über 80 Prozent der Unternehmen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz nur deshalb umsetzen, weil sie gesetzlich dazu verpflichtet sind. Dekra Sicherheitsingenieur Sebastian Bartels betonte deshalb gegenüber der SÜDWEST PRESSE, dass ein Wandel in der Wahrnehmung der Arbeitgeber stattfinden müsse. „Vorgesetzte sind gefragt, eine Kultur zu etablieren, in der gefördert wird, dass ein Mitarbeiter ernst genommen wird und im Mittelpunkt steht.“ Das sieht Business Coach Felicia Zinner ähnlich: „Wichtig ist, das Thema Burnout im Unternehmen offen anzusprechen und alle

Mitarbeiter für die Gefahren zu sensibilisieren, um rechtzeitig gegensteuern zu können. Burnout darf weder bagatellisiert werden, noch einen vermeintlichen Prestigegewinn in Aussicht stellen.“

Nicht weniger als ein Wandel der Mentalität ist nötig, um den steigenden psychischen Erkrankungen in Deutschland entgegenzuwirken. Die Aufmerksamkeit der Medien ist vielleicht der erste Schritt. Sieghard Bender von der IG Metall betonte jüngst im ZDF, dass man psychische Erkrankungen nun mit Nachdruck problematisieren will. "Wir sind dabei, das Thema überall in den Mittelpunkt zu stellen." Allerdings habe auch die Gewerkschaft kein Patentrezept, solange in Deutschland eine Mentalität herrsche, die Schwäche nicht verzeihe - nach dem Motto: "Wenn du mal ausfällst, bist du kein Leistungsträger mehr, dann bist du leistungsträge." Auch CSU-Politikerin Christine Haderthauer forderte in dem Zusammenhang eine andere Unternehmenskultur und geht mit gutem Beispiel voran. Sie habe in ihrem Ministerium die Maxime ausgegeben, dass die Abteilungen mit den meisten Überstunden die am schlechtesten organisierten Abteilungen sind. Es dürfe nicht mehr gelten, dass nur der ein Held sei, der die meisten Termine und die meisten Überstunden hat.

Gefällt es Ihnen hier? Dann entdecken Sie auch die anderen Scouts!

[HIER IST
ALLES AUTO.](#)

[Einfach online
vergleichen.](#)

[Wir verlieben
Dich.](#)

[Deutschlands
größter Immo-
bilienmarkt.](#)

[AGB](#) | [Impressum](#) | [Sitemap](#) | [Hilfe](#) | [Kontakt](#) | [Feedback](#) | [Partnerprogramm](#) | [Datenschutz](#)
[Über uns](#) | [Mediadaten](#) | [Presse](#) | [Partnernetzwerk](#) | [JobTV24](#) | [Freemail@t-online.de](#)

© Copyright 2011 by JobScout24. Alle Rechte vorbehalten
JobScout24 bietet Jobs und Stellenangebote für qualifizierte Fach- und Führungskräfte.