

TIPPS ZUR BURN-OUT-PRÄVENTION



- Weg vom übertriebenen Perfektionismus!
- Ansprüche an sich und andere überdenken – „Was passiert, wenn ich weniger arbeite?“
- Hinterfragen Sie innere Antreiber, wie z. B.:
 - » Ich muss perfekt sein.
 - » Ich muss stark sein.
 - » Ich muss es allen recht machen.
 - » Ich muss mich anstrengen.
 - » Ich muss schnell sein.
- Lernen Sie, Ihre persönlichen Grenzen zu erkennen, und sich und anderen zeitgerecht welche zu setzen. Körperliche Symptome sind ein guter Indikator, um Belastungen anzuzeigen.
- Unterbrechen Sie den Arbeitsalltag und den Arbeitsablauf bewusst, planen Sie längere Auszeiten (zwei bis drei Wochen Urlaub).
- Sichern Sie sich soziale Unterstützung: z. B. Gespräche mit KollegInnen, aber auch im Freundeskreis und in der Familie.
- Entwickeln Sie individuelle Kompetenzen wie Zeitmanagementtechniken.

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Telefon 01/534 44-39, E-Mail: oegb@oegb.at
ZVR-Nummer: 576439352. Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Inhalt: Ingrid Reifinger, Fotos: Patrizia Tilly, Marlet Grafias
Grafik: ÖGB-Kommunikation, Isabelle Carhoun

KOSTENLOSE BERATUNG FÜR BURN-OUT-BETROFFENE

FITZWORK

Österreichweite Beratung von Personen und Betrieben
Nähere Informationen unter www.fit2work.at

KRISENINTERVENTIONSZENTRUM WIEN

1090 Wien, Lazarettgasse 14A/Ebene 02,
Tel.: 01/406 95 95, Mo. bis Fr. von 10.00 bis 17.00 Uhr
www.kriseninterventionszentrum.at

PRO MENTE WIEN – SELBSTHILFEGRUPPEN UND BERATUNG

1050 Wien, Grüngasse 16
Tel.: 01/513 15 30-333
www.peerberatung-mentoring.at

PRO MENTE OBERÖSTERREICH

Mo. bis Do. von 8.00 bis 17.00 Uhr, Fr. von 8.00 bis 15.00 Uhr
4020 Linz, Hessenplatz 9
Tel.: 0732/21 77

AK STEIERMARK: BURN-OUT-BERATUNG

Mo. bis Do. von 7.30 bis 16.00 Uhr, Fr. von 7.30 bis 13.00 Uhr
Tel.: 05/779 92 494, arbeitnehmerschutz@akstmk.at

AMBULANTE KRISENINTERVENTION SALZBURG

Hotline 0662/43 33 51 von 0 bis 24 Uhr, persönliche Beratung im Bundesland Salzburg kostenlos, auf Wunsch auch anonym

ÖGB TIROL: BURN-OUT-BERATUNG

Mo. und Di. von 17.00 bis 18.00 Uhr
Tel.: 0512/597 77-307 oder 0699/884 55 020
ÖGB-Haus, 3. Stock, Zimmer 307, 6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

ANSPRECHPERSONEN IM ÖGB

ÖGB SOZIALPOLITIK – GESUNDHEITSPOLITIK

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: 01/534 44-39181
sozialpolitik@oegb.at
www.gesundearbeit.at, www.oegb.at

Weitere Ansprechpersonen im ÖGB und in den Gewerkschaften finden Sie auf der Website www.gesundearbeit.at



BURN-OUT AN DER WURZEL PACKEN
BURN-OUT-PRÄVENTION IM BETRIEB



SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

WAS IST BURN-OUT?

Burn-out (engl. to burn out: „ausbrennen“) wird als ein Resultat von chronischem Stress definiert und bezeichnet einen besonderen Fall zumeist berufsbezogener chronischer Erschöpfung. Die weit verbreitete und am häufigsten verwendete Definition beschreibt drei wesentliche Elemente, die ein Burn-out-Syndrom charakterisieren:

1. EMOTIONALE ERSCHÖPFUNG

Geht einher mit Kraftlosigkeit, mit Ohnmacht und mit dem Verlust der Fähigkeit, mit anderen Menschen mitfühlen zu können. Zum Schutz vor weiteren Belastungen zieht man sich zurück und nimmt anderen gegenüber eine distanzierte, gleichgültige Haltung ein.

2. ZYNISMUS (ENTPERSÖNLICHUNG)

Beschreibt eine negative Einstellung und negative Gefühle gegenüber der Arbeit und den Menschen, mit denen man beruflich zu tun hat (PatientIn, Kunde/Kundin, KollegIn).

3. REDUZIERTE BERUFLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Antriebsverlust, Gefühl, persönlich nichts mehr zu erreichen bzw. leisten zu können, tatsächlich reduzierte Leistungsfähigkeit.

WIE VERLÄUFT BURN-OUT?

Burn-out ist keine Folge einmaliger und extremer Belastung, sondern eine individuelle Reaktion auf lang andauernde bzw. wiederholte Belastungssituationen. Der Prozess beginnt oft schleichend. Viele Warnzeichen treten auf, bevor es oft nach Jahren zum völligen seelischen und körperlichen Zusammenbruch kommen kann. Am Beginn dieser Entwicklung stehen Gefühle wie Unzufriedenheit, Resignation und Ärger. Später kommen Leistungsschwankungen hinzu sowie Rückzug von den KollegInnen im Arbeitsbereich und den Menschen im privaten Umfeld, unvermutete Gefühlsausbrüche bei geringfügigen Anlässen und psychosomatische Störungen wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen usw. Die letzten Stadien sind Resignation, Depression und Handlungsunfähigkeit bei der Arbeit. Je früher gefährdete KollegInnen Beratung und Unterstützung erhalten, desto leichter ist es, aus dieser Spirale auszusteigen.

URSACHEN FÜR BURN-OUT

RISIKOFAKTOREN IN UNTERNEHMEN

Über die letzten zehn bis 15 Jahre haben neue Managementmethoden Verbreitung gefunden, in denen die menschlichen Potenziale durch neue Steuerungs- und Organisationsformen bestmöglich ausgeschöpft werden sollen. Anstatt Anweisungen zu geben und die Durchführung der Arbeit zu kontrollieren, wird die Arbeit oft mit Zielvereinbarungen sowie durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen gesteuert und nur noch das Ergebnis kontrolliert. Der Arbeitsdruck hat dadurch entsprechend zugenommen. Weitere Faktoren sind u. a.:

- » Eine dünne Personaldecke und mangelnde Ressourcen zur Bewältigung der Aufgaben.
- » Schwer bewältigbare Arbeitsmenge, unklare oder unerreichbare Ziel- oder Erfolgskriterien, überlange Arbeitszeiten und Schichtarbeit.
- » Fehlende Rückmeldung und mangelnde Wertschätzung durch KollegInnen und besonders durch Vorgesetzte, was die eigene Arbeit betrifft.
- » Wenig Handlungsspielraum, wenig Kontrolle über die eigene Arbeit und damit verbunden fehlende Mitsprachemöglichkeiten.

PERSÖNLICHE RISIKOFAKTOREN

Die „Burn-out-Persönlichkeit“ gibt es nicht. Burn-out kann jede/r bekommen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Art der Beschäftigung. Dennoch zeigen sich einige Einstellungen, Haltungen bzw. Verhaltensweisen, die immer wieder bei Burn-out-Betroffenen gefunden wurden. Besonders das Bedürfnis nach Anerkennung und Bestätigung durch andere ist ein Burn-out begünstigender Faktor. Weiters wurde die Tendenz zu Ehrgeiz, Perfektionismus und Ungeduld beobachtet sowie dazu, sich hochgesteckte Ziele zu setzen.

Diese Einstellungen und Haltungen werden in den Unternehmen allerdings meist positiv bewertet und auch über die Arbeitsorganisation gefördert, indem Konkurrenz zwischen Einzelpersonen oder Teams hergestellt wird (z. B. über Leistungsziele).

WARNZEICHEN FÜR BURN-OUT

- » Ich finde es oft schwierig abzuschalten.
- » Ich ziehe mich vermehrt zurück.
- » Ich nehme oft Arbeitsprobleme mit in meine Freizeit.
- » Ich empfinde oft starken Widerwillen gegen meine Arbeit.
- » Ich habe den Spaß an den meisten Dingen verloren.
- » Ich leide unter Konzentrationsschwäche und Vergesslichkeit.
- » Ich erreiche mit immer mehr Energie immer weniger.
- » Ich brauche sehr viel Zeit, um mich zu erholen.
- » Ich fühle mich ausgelaugt und kraftlos.
- » Ich fühle mich seit mehr als sechs Monaten erschöpft.

Wenn Sie Warnzeichen bei sich beobachten, sprechen Sie mit BetriebsrätIn/PersonalvertreterIn, Sicherheitsvertrauensperson oder ArbeitsmedizinerIn bzw. ArbeitspsychologIn oder suchen Sie Beratung durch ExpertInnen (siehe „Kostenlose Beratung“).

Quelle: Burn-out-Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Großbetrieben, IBG, finanziert durch FGÖ.

MASSNAHMEN GEGEN BURN-OUT

Für die Umsetzung von vorbeugenden Maßnahmen ist immer der/die ArbeitgeberIn zuständig. Vorbeugende Maßnahmen können sein:

- » Information und Aufklärung der ArbeitnehmerInnen
- » Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte
- » Evaluierung der psychischen Belastungen nach dem ASchG
- » Arbeitszeitgestaltung, durch z. B. Änderung des Schichtplans
- » Arbeitsgestaltung, z. B. die Arbeitsorganisation anpassen
- » Sabbatical oder Berufspause in Anspruch nehmen
- » MitarbeiterInnengespräche regelmäßig führen
- » Mitbestimmungsmöglichkeiten für Beschäftigte schaffen
- » Kultur des respektvollen Umgangs, der Anerkennung und Wertschätzung etablieren
- » Arbeitspsychologische Beratung, Krisenintervention zur Verfügung stellen

Die Belegschaftsvertretung hat das Recht, Maßnahmen vorzuschlagen, z. B. eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Burn-out-Prävention“ abzuschließen.