

BURN-OUT

Wer für eine Sache brennt, brennt leichter aus

05. August 2010, 13:24

Unbefriedigende Arbeitsbedingungen treffen vor allem engagierte Mitarbeiter

 17 Postings

Wien - 500.000 ÖsterreicherInnen leiden unter einem beratungs- oder behandlungsbedürftigen Burn-out-Syndrom, weitere 1,5 Millionen sind akut gefährdet. Die Gründe für die "Volkskrankheit Nummer 1" sind vielschichtig und haben sowohl berufliche als auch private Ursachen. Darüber hinaus ist Burn-out nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für die gesamte Volkswirtschaft dramatisch: den Schaden beziffern Experten auf rund sieben Milliarden Euro. Das Etikett Burn-out wird zudem immer inflationärer benutzt, was den Blick auf Zusammenhänge verstellt. Die Österreichische Vereinigung für Supervision, ÖVS, rät dringend zu Klarheit und genauer Diagnose, um das Problem ursächlich und nicht bloß symptomatisch zu behandeln.

Über- und Unterbelastung, mangelnde Führungskompetenz

Das alarmierende Ergebnis einer jüngsten Studie: Für Menschen, die im Gesundheitsbereich tätig sind, liegt das Burn-out-Risiko bereits bei über 30 Prozent. Auch Manager und Angestellte anderer Sparten sind immer häufiger davon betroffen. Burn-out trifft dabei besonders engagierte Mitarbeiter: Wer für seine Aufgabe brennt, kann daran leicht ausbrennen.

Die häufigsten Gründe für berufliches Burn-out liegen in mangelnden organisatorischen Strukturen, überhöhter Arbeitsbelastung, Unterforderung, sowie mangelnder Führungskompetenz. Burn-out-Experte und ÖVS-Vorstand Wolfgang Knopf über die vielfältigen Hintergründe: "Einerseits wälzen immer mehr Führungskräfte immer mehr Verantwortung an ihre Mitarbeiter ab, andererseits nimmt das Konkurrenzverhalten zwischen Kollegen sowie Abteilungen immer stärker zu. Verschlimmert wird die Situation durch zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse wie beispielsweise fehlende fixe Dienstverträge und Arbeitszeitregelungen."

Burn-out Prävention und exakte Diagnose

"Im eigenen Interesse sollte es für Betriebe und Unternehmen selbstverständlich sein, von vornherein Maßnahmen zu setzen und nicht erst dann zu reagieren, wenn Burn-out-Fälle bereits vorliegen und es zum Ausfall von Arbeitskräften kommt", meint ÖVS-Supervisor Schwarzenbacher. Er betont, dass Prävention von Burn-out eindeutig eine Führungsaufgabe sei: "Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, durch Verhaltensveränderungen von Mitarbeitern und durch das Wahrnehmen erster entsprechender Hinweise wie beispielsweise stetig steigende Mehrarbeitsstunden kann drohendes Burn-out festgestellt werden."

"Nicht jede Depression, jede Antriebsschwäche, Über- und Unterforderung, die mit unbefriedigten Arbeitsverhältnissen zusammenhängen, bedeuten gleich Burn-out. Gefahr besteht auch darin, Burn-out als allein individuelles psychisches Problem darzustellen und dies nicht auf schlechte Arbeitsbedingungen zurückzuführen.", so Knopf. Supervision und Coaching greifen hier präventiv an der richtigen Stelle ein. Knopf fordert kurz: "Burn-out dort, wo es wirklich vorkommt" Somit ist die richtige Diagnose notwendig, um individuell und unternehmensintern die nächsten Schritte gezielt setzen zu können. (red)

 17 Postings

Gesundheit:

Alle Channels:

©2010 derStandard.at GmbH - Impressum