



## Burn-Out und erfolgreiche Prävention

Nachbericht zum Round Table des DisAbility Wirtschaftsforums // 25.10.2017

Im Europasaal der Industriellenvereinigung wurden ab 8 Uhr 30 die aktuellen Erkenntnisse über Prävention von Burn-Out, Warnsignale, Risikogruppen und das Erfolgsmodell der Generali Gruppe Österreich vorgestellt.

myAbility lud zum 6. Round Table drei ExpertInnen zum Thema Burn-Out und Prävention ein. **Univ. Doz. Dr. Birgit U. Stetina** (Vorständin der Psychologischen Universitätsambulanz der Sigmund Freud Privatuniversität, Leiterin der Abteilung Klinische Psychologie) sprach über Warnsignale, Risikogruppen und die Rolle der Führungskräfte in der Burn-Out Prävention. Anschließend wurde das Erfolgsmodell der Generali Gruppe Österreich von **Mag. Alexander Handl** (HR-Leiter, Generali Gruppe Österreich) und **Susanne Kogler** (Behindertenvertrauensperson und Wiedereingliederungsmanagerin, Generali Gruppe Österreich) präsentiert und der Business Case diskutiert.

### ExpertInneninput: Univ. Doz. Dr. Birgit U. Stetina: Burn-Out und Prävention

Univ.Do. Dr. Stetina stellt zu Beginn fest, dass „Ausgebrannt sein“ ein Merkmal von Depression und Angststörungen sind und emotionaler Erschöpfung und reduzierter Arbeitsleistung sind.

- 39% aller ÖsterreicherInnen fühlen sich durch beruflichen Stress beeinträchtigt.
- Ca. 27% in Österreich sind Burn-Out gefährdet.
- Seit 2009 sind psychisch bedingte Krankenstände um 184% gestiegen.
- 66.348 Personen sind in Frühpension wegen psychischer Erkrankungen.
- Unternehmen kosten Burn-Outs bis zu 130.000 Euro.
- Die Präventionskosten betragen jedoch nur 1500 bis 2300 pro MitarbeiterIn.



Ein Burn-Out entsteht, wenn der subjektiv empfundene Stress negativ ist. Dadurch entwickeln sich Verlust und Bedrohungsgefühle. Das Gefühl eines eingeschränkten Handlungsspielraums und einer ausweglosen Situation entsteht.

Warnsignale für ein Burn-Out können sein

- Ständiges Grübeln
- Entscheidungsschwäche
- Konzentrationsstörungen
- Gereiztheit/Aggression
- Übermäßige Angstzustände
- Drogen- oder Alkoholmissbrauch
- Ständige Müdigkeit/Schlafstörungen
- Verändertes Essverhalten
- Körperliche Beschwerden: Rücken-, Bauch, Kopf- und Magen-Darm-Beschwerden.

Risikogruppen sind unter anderen Menschen in kommunikativen und sozialen Berufen; Manager, Selbstständige und Freiberufler; sowie Frauen.

Diese Personen zeigen ein hohes Maß an Engagement, vermischen Berufliches mit Privatem, sind ständig erreichbar und übernehmen sehr viel Verantwortung.

### **Entwicklungsphasen**

- Idealistische Begeisterung für den Beruf, man möchte sich beweisen, verstärkten Einsatz zeigen und eigene Bedürfnisse werden vernachlässigt.
- Stillstand und Stagnation, man vermeidet Konflikte orientiert seine Werte neu und verleugnet Probleme. In dieser Phase kann noch proaktiv von Führungskräften und KollegInnen eingegriffen werden.
- Frustration äußert sich in Rückzug, verändertem Verhalten, einer negativen Einstellung und einer Reduktion der Arbeitsleistung.
- Die Phase der Apathie ist von innerer Leere, Depression und völliger Erschöpfung (sich ausgebrannt fühlen) geprägt.

**„Das was wir tun, wirkt stärker, als dass was wir sagen.“**

Univ. Doz. Dr. Birgit U. Stetina

### **Tipps zum Umgang von Führungskräften mit Burn-Out**

- Führungskräfte sollen ein Arbeitsklima schaffen, dass offen ist, damit Probleme und Sorgen aktiv angesprochen und somit Langzeitkrankenständen entgegengewirkt werden können.
- Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion ein, daher sollen aufgestellte Regeln auch von diesen befolgt werden.
- Die Möglichkeiten der MitarbeiterIn zur Entwicklung und Eigenverantwortung soll reflektiert werden.



- Das Thema Burn-Out muss im Team enttabuisiert werden.
- Eine Wiedereingliederungsstrategie soll bereits während des Krankenstandes mitbedacht werden.
- MitarbeiterInnen mit Burn-Out neigen dazu, früher wieder in das Berufsleben einzusteigen: Daher empfiehlt die Expertin den Zeitraum des Krankenstandes zu verlängern.

### **Best Practice Input: Mag. Alexander Handl und Susanne Kogler (Generali)**

Fälle von Alkoholmissbrauch brachten die Generali Gruppe dazu, nicht nur Auswirkungen von Depressionen anzusprechen, sondern effektiv die Auslöser zu suchen. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe installiert, welche sich mit dem Thema Burn-Out auseinandersetzte, zwei Broschüren erarbeitet und mit Hilfe von externen ExpertInnen eine Wiedereingliederungsstrategie entwickelte.

Wichtig ist der Belegschaft zu kommunizieren, dass Depressionen oder Burn-Out nicht zur Kündigung führen, welche Anlaufstellen es gibt, wie das Krankheitsbild aussieht und welche Warnsignale es gibt.

Eine dieser Broschüren richtet sich an die Führungskräfte, diese wird als Download am Ende des Artikels angeboten.

Auch wurde eine Broschüre für die MitarbeiterInnen veröffentlicht, die Tipps zur Stressreduktion gibt. Diese finden Sie ebenfalls als Download am Ende des Artikels.

### **„Es gibt nicht viele Burn-Out Fälle, aber jeder Einzelne ist zu viel.“**

Mag. Alexander Handl

### **Präventionstrategie der Generali**

Die Präventionsstrategie besteht aus folgenden Instanzen:

- Führungskräfte oder MitarbeiterInnen wenden sich als erste Anlaufstelle an den Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson.
- MitarbeiterInnen können sich von den Betriebsärzten untersuchen lassen.
- Anschließend werden diese an eine externe Agentur vermittelt, die rund um die Uhr psychologische Beratung anbietet und bei der Genesung unterstützt.

Durch dieses System wird gewährleistet das die Thematik auf eine Sachebene gehoben und kompetente Hilfestellung bereitsteht wird.

Die Wiedereingliederung erfolgt nach strengen Richtlinien:

- Keine sofortige Vollzeiteinstellung
- Start in einer neuen Abteilung
- Flexibles Arbeitszeitenmodell

### **Das Modell zeigt Wirkung**



Durch die Maßnahmen wurden Langzeitkrankheitsstände reduziert und die Burn-Out Thematik enttabuisiert.

Die Unternehmenskultur wurde flexibler, MitarbeiterInnen und Führungskräfte wurden sensibilisiert und erste Anlaufstellen wurden kommuniziert.

Mag. Handl und Frau Kogler stellen fest, dass bei der Umsetzung eines Präventionsprogrammes alle Ebenen zusammenarbeiten müssen. Nur so kann der Business Case Burn-Out erfolgreich behandelt werden. Die Frage nach der Schuldigkeit ist ebenso zukunftslos wie die Kritik am System.

Stress und Überbelastung ist subjektiv. Wichtig ist, dass jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin auf Sachebene und dem Krankheitsbild mit Ernsthaftigkeit begegnet wird.

### **Ausblick und Information**

Der nächste Round Table findet am **20. Februar 2018** im Rahmen der Zero Conference statt.

### **Rückfragen & Kontakt**

myAbility Social Enterprise GmbH

**Mag. Wolfgang Kowatsch**

Mobile: +43 (664) 4142244

[wolfgang.kowatsch@myAbility.org](mailto:wolfgang.kowatsch@myAbility.org)

