

Entspannt gegen den Kollaps ankämpfen

PRÄVENTION Viele Firmen fördern Massnahmen gegen die Überarbeitung ihrer Angestellten. Die Verantwortung, die Angebote zu nutzen, liegt aber bei den Mitarbeitern.

HELENA GUNSCH
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

Die Diagnose Burn-out-Syndrom ist in der heutigen Gesellschaft schon fast salonfähig geworden. Schliesslich wird dieses Erschöpfungssyndrom stark mit Berufstätigkeit in Verbindung gebracht – und sich im Beruf zu engagieren, ist eher eine Auszeichnung als ein Makel. Hinzu kommt, dass in der Öffentlichkeit heute viel unbefangener als noch vor zehn Jahren mit psychischen Stresserkrankungen umgegangen wird. Betroffene werden von der Gesellschaft nicht mehr stigmatisiert.

Trotzdem ist derjenige im Unrecht, der denkt, ein Burn-out-Syndrom sei einfach die unausweichliche Konsequenz eines überdurchschnittlich motivierten Arbeitslebens. Der Vielarbeiter stets begleitende Rat, einmal einen Gang zurückzuschalten oder mitunter die Karriere etwas langsamer anzugehen, ist meistens nur bedingt ein guter. Die Lust an der Arbeit ist sicherlich nichts Schlechtes, doch es muss frühzeitig auf Warnsignale geachtet werden. Genau dies unterstützen immer mehr Unternehmen mit zahlreichen Präventivmassnahmen, die den Mitarbeitern dabei helfen sollen, berufliches Engagement ohne Stresskollaps zu ermöglichen.

Belastung zeigt sich in der Kasse

Natürlich ist so etwas auch im unternehmerischen Sinne. Laut Lukas Weber, Co-Leiter Programme psychische Gesundheit bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz, lohnt es sich für Unternehmen nicht nur aus zwischenmenschlichen oder Reputations-Gründen, gesunde und sich wohl führende Mitarbeitende zu haben. «Geistig und körperlich fitte Angestellte vermögen mehr zu leisten als angeschlagene oder überforderte», sagt er. So merke die Firmenleitung schnell am Stand in der Kasse, wie es um das Wohlergehen ihrer Belegschaft stehe.

Ein Drittel ist «häufig» gestresst

Dies hat einen Einfluss auf die Volkswirtschaft. Gemäss Bundesamt für Statistik BfS haben sowohl Arbeitsausfälle wie auch IV-Renten aufgrund psychischer Stresserkrankungen in der Schweiz zugenommen. Kein Wunder, denn die vom Staatssekretariat für Wirtschaft Seco in Auftrag gegebene «Stressstudie 2010» zeigt: Rund ein Drittel der befragten Erwerbstätigen fühlt sich «häufig oder sehr häufig» gestresst. Im Jahr 2000 lag dieser Wert bei 4 Prozent. Eigens für die Diagnose Burn-out-Syndrom erhobene Zahlen und Statistiken liegen noch nicht vor.

Prävention hilft allen

Denn eine Klassifizierung der Symptome und auch eine darauf zugeschnittene Therapie sind nur schwierig zu definieren. Bei «ausgebrannten» Personen werden hauptsächlich einzelne Symptome eines Burn-outs wie Schlafstörungen oder Depressionen therapiert.



Für die eigene Ausgeglichenheit ist in erster Linie jeder selbst verantwortlich – nicht der Arbeitgeber.

Getty

Gute Gründe, um präventiv die volle Bandbreite möglicher Massnahmen auszunutzen – angefangen bei Burn-out-Sensibilisierung bis hin zu Sportkursen. Greift man dabei auf Angebote seines Unternehmens zurück, tut man sich und dem Chef etwas Gutes.

Eray Müller, Pressesprecher der Siemens Schweiz AG, sagt: «Es ist wichtig, sich aktiv für das Wohlbefinden der

«Es ist wichtig, sich für das Wohlbefinden der Mitarbeiter einzusetzen.»

ERAY MÜLLER,
SPRECHER SIEMENS SCHWEIZ

Mitarbeiter einzusetzen.» Sein Unternehmen bietet denn nebst Workshops zu den Themen Burn-out und Ernährung auch Gesundheitschecks, diverse Sportmöglichkeiten und Massagen an. Es gibt sogar ein webbasiertes Gesundheitsprogramm, das Dehnübungen näherbringt und an die Sitzhaltung und den Wasserkonsum erinnert.

Yogakurse und viel Einsatz in der betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt auch die Schindler Aufzüge AG in Ebi-

kon. Allein über Mittag könnte Barbara Ineichen, Leiterin Sozialberatung und Gesundheitsmanagement, entweder an Yoga- und Pilateskursen teilnehmen oder sich für ein Metabolic-Balance-Zmittag entscheiden. Ergonomie-Workshops und Beratungen zum richtigen Heben und Tragen schwerer Montage-Elemente gehören ebenso zum Angebot wie das Mitmachen im Sportklub, Massagen, Seminare über Ressourcennutzung und – als gesundes Zückerli – gratis Äpfel und Mineralwasser in den Büros.

Freiwilligkeit als Prinzip

Gleichwohl ist natürlich die Teilnahme keine Pflicht, wer lieber Stress durch Schokolade kompensiert, dem ist das freigestellt. Für Sibylle Umiker von der Emmi-Gruppe in Luzern liegt es auf der Hand, dass man Mitarbeitende nicht zu ihrem Glück zwingen kann und alle internen Angebote auf freiwilliger Basis beruhen. «Es braucht auch den Willen, die Zeit und auch Disziplin, beispielsweise einen Workshop zum Thema Zeitmanagement durchzuziehen», sagt sie.

Damit klar ist, ob man mit den Angeboten nur den Nerv der Mitarbeitenden trifft, oder ob diese auch dazu führen, dass es Mitarbeitern tatsächlich besser geht, hat die Gesundheitsförderung Schweiz die Pilotstudie Swing zur Stressprävention in acht Schweizer

Grossunternehmen durchgeführt und das Stressanalyseinstrument S-Tool entwickelt. Zudem vergibt sie das Label «Friendly Work Space», sozusagen als Gütesiegel für Unternehmen.

Privates spielt grosse Rolle

Unternehmen sind immer stärker für das Thema sensibilisiert – aber mit einem Kursangebot scheint die Verantwortung noch nicht erledigt. Dr. Cornelia Nussle Achermann, Gründerin und Leiterin der arbeitspsychologischen Unternehmensberatung Psycon GmbH in Rotkreuz, verweist darauf, dass Stressfaktoren wie ineffiziente Organisationsabläufe oder zwischenmenschliche Probleme die Dynamik des ganzen Teams tangieren. Um diese zu minimieren, braucht es die Kooperation aller Seiten.

Zudem liege nicht alles in der Hand des Arbeitgebenden. Die psychische Gesundheit eines Menschen könne nicht losgelöst von beruflichem und privatem Hintergrund betrachtet werden, sagt Lukas Weber von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz: «Sowohl die Stabilität des privaten Umfelds wie auch vom Arbeitnehmer als günstig bewertete Arbeitsbedingungen tragen zu einer gesunden Work-Life-Balance bei.» Karrierestress verarbeiten kann nur derjenige, der sich in seinem Unternehmen gefördert und gehört fühlt.

Spass an der Arbeit ist wichtig

ALLTAG HG. So erhalten Sie sich den Spass an Ihrem Beruf und an Ihrer täglichen Arbeit:

- **Sozialleben:** Tauschen Sie sich mit Freunden und der Familie aus, lassen Sie andere an Ihren Gedanken und Ihrem Alltag teilhaben. Dieser Rückhalt macht Sie stärker.

- **Zeit für sich:** Schalten Sie hin und wieder einfach mal Ihr Handy ab, seien Sie für niemanden erreichbar. Machen Sie einen Spaziergang in der Natur, lesen Sie ein Buch, besuchen Sie ein Museum, das Ihnen gefällt.

- **Nein sagen:** Das nächste Mal, wenn ein Kollege Extra-Arbeit auf Sie abschieben will, sagen Sie einfach mal mit einem netten Lächeln Nein. Sagen Sie ihm aber, dass er auf Sie zählen kann, wenn es wirklich brenzlich wird.

- **Nachdenken:** Wenn Sie in Ihren To-do-Listen gefühlsmässig fast ersticken, rufen Sie sich in Erinnerung, warum Sie den Beruf ursprünglich gewählt haben, was Ihnen Freude daran macht.

- **Ziele setzen:** Finden Sie heraus, wie sich Ihre persönliche Motivation, etwas an einer festgefahrenen Situation zu verändern, vergrössern lässt. Gehaltserhöhung oder Weiterbildung? Fragen Sie. Unbezahlter Urlaub? Packen Sie. Kinder? Üben Sie.

Hilfe und Tipps im Internet

ONLINE red. Hier finden Sie Stresshilfe im Netz:

- Zu Stressabbau und Stressprävention am Arbeitsplatz finden Sie Tipps unter www.stress-no-stress.ch. Checklisten und Selbsttests zu den Themen Burn-out und Stress mit Auswertungen der persönlichen Ergebnisse.

- Hilfe bei Burn-out: www.hilfe-bei-burnout.de. Informative Seite rund um das Thema Burn-out mit Burn-out-Forum, wo sich Betroffene austauschen können.

- Institut für betriebliche Gesundheitsförderung IBGF GmbH: www.ibgf.ch. Angebote rund um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz, von der Arbeitsplatzbegehung, Gesundheitsbefragung über Gesundheitsberichte bis hin zu Prevent-Programmen zum Thema Burn-out.



Cornelia Nussle,
Psycon GmbH,
Rotkreuz

Worauf kommt es bei einer Work-Life-Balance an?

«Ist das Burn-out-Syndrom eine Modekrankheit?»

Cornelia Nussle: Nein. Natürlich waren die Anforderungen an Arbeitnehmer vor 50 Jahren andere als heute, Überforderung im Berufsalltag gab es aber auch

damals. Durch die zunehmende Geschwindigkeit, mit der sich unsere Welt verändert und wir uns anpassen müssen, ist der Zufriedenheitsfaktor der Stabilität nicht mehr gewährleistet. Die Informationsflut tut ihr Übriges dazu, die Thematik in den Fokus der Öffentlichkeit zu bringen und dort zu halten.

Was halten Sie als Arbeitspsychologin von firmeninternen gesundheitsfördernden Massnahmen wie etwa Sportangeboten?

Nussle: Solche Angebote sind durchaus zu begrüssen, dienen aber eher als akute Anti-Stress-Massnahmen. Um eine ganzheitliche Verbesserung des Arbeitsumfelds zu erreichen, muss ich auch psychische Stressoren wie ineffiziente Organisationsabläufe oder zwischenmenschliche Probleme, welche die Dynamik des ganzen Teams tangieren, aufdecken. Dafür muss man als neutra-

le Instanz massgeschneiderte Lösungsvorschläge erarbeiten.

Welche Faktoren beeinflussen die Anfälligkeit für Stresserkrankungen?

Nussle: Grundsätzlich ist das eine Persönlichkeitsfrage. Welche Ansprüche ich an mich selbst stelle, wie viel «Feuer» ich für eine Sache aufbringe, wie gross meine Fähigkeit, Probleme zu lösen, ist, darauf kommt es unter anderem an. Auch das Umfeld spielt eine Rolle. Je stabiler der private Rückhalt, desto stressresistenter und belastbarer ist man normalerweise.

Wo hört die Verantwortung der Firmenführung für das Wohlergehen des Angestellten auf?

Nussle: Ich muss mich schon bei der Bewerbung fragen, ob das Stellenprofil und mein persönliches Profil zueinander passen. Es bringt nichts, einen Job als

Kellnerin anzunehmen, wenn ich gar nicht den ganzen Tag stehend arbeiten will. Unter diesen Umständen können die Arbeitsbedingungen noch so gut sein, ich wäre trotzdem unglücklich.

NACHGEFRAGT

Lässt sich zwischen Frauen und Männern ein Unterschied im Umgang mit Stresssituationen feststellen?

Nussle: Frauen ist die Arbeitsatmosphäre wichtiger als Männern, sie reagieren sensibler auf zwischenmenschliche Spannungen im Team. Männer sind tendenziell ehrgeiziger als Frauen, sie definieren sich mehr über ihre Arbeit. Wobei Anerkennung und Wertschätzung

von Kollegen und Vorgesetzten natürlich beiden Geschlechtern gleichermassen guttun.

Worauf kommt es in Zukunft für die Erhaltung einer gesunden Work-Life-Balance an?

Nussle: Darauf, auf sich und seine Mitmenschen achtzugeben, die Balance zwischen Arbeit und Freizeit aktiv zu suchen. Und auf die Fähigkeit, Probleme zu erkennen, um rechtzeitig auf die Notbremse zu treten – das ist aber auch eine Frage des Mutes.

HELENA GUNSCH
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

HINWEIS

► Dr. Cornelia Nussle Achermann ist Gründerin und Leiterin der arbeitspsychologischen Unternehmensberatung Psycon GmbH in Rotkreuz (www.psycon.ch) ◀