

Interview: Joachim Gefahr Burnou



» **Vielen Menschen
private Unterstütz
Stress-Situationen**

*Joachim Simon, Inhaber des Trainingsunternehmens
simonconsult HR & Organizational Development
www.simonconsult.de*

Simon

ut: Brennen ohne auszubrennen



n fehlen heute
tzer, die sie in
en entlasten. «

nehmens
pment

Wie können Führungskräfte verhindern, dass sie selbst oder ihre Mitarbeiter in einen Burnout-Zustand geraten? Das fragte Mittelstand WISSEN den Braunschweiger Führungskräfte-Trainer Joachim Simon.

Warum kämpfen heute mehr Männer und Frauen als früher mit einem Burnout?

Simon: Eine Ursache ist sicherlich die veränderte Arbeitswelt. Daneben gibt es gesellschaftliche Gründe. Vielen Menschen fehlen heute private Unterstützer, die sie in Stress-Situationen entlasten.

Sind Führungskräfte stärker von einem Burnout bedroht als „normale“ Mitarbeiter?

Simon: Ja und nein. Die meisten Führungskräfte befinden sich in einer Sandwichposition, in der sie von vielen Seiten mit Erwartungen konfrontiert werden. Das erhöht ihren Arbeitsdruck. Zugleich haben aber gerade Männer und Frauen in gehobenen Führungspositionen im Laufe ihrer beruflichen Biografie meist Strategien entwickelt, um mit Stress konstruktiv umzugehen.

Wie können Führungskräfte einem Burnout vorbeugen?

Simon: Wichtig ist es, darauf zu achten, dass man sich nicht wie ein Hamster im Laufrad dreht und sich das Gefühl verdichtet: Egal, wie sehr ich mich anstrengte, ich schaffe es nicht. Das heißt, wichtig ist es, bildhaft gesprochen, immer mal wieder den Fuß vom Gas zu nehmen und zu reflektieren: Was will ich und was tue ich denn eigentlich? Wichtig ist es auch, sich körperlich fit zu halten. Und zudem sollte man an der Situation und häufig auch der eigenen, inneren Einstellung arbeiten.

Was sind Symptome für einen Burnout?

Simon: Ein Warnzeichen ist es, wenn Personen pausenlos arbeiten und dabei zunehmend einen gehetzten und frustrierten Eindruck machen. Ebenfalls ein Warnsignal ist es, wenn Personen sich sozial isolieren. Ein weiteres Alarmsignal ist es, wenn Mitarbeiter zunehmend über Erschöpfung und mangelnde Konzentrationsfähigkeit klagen oder verstärkt zu solchen ‚Helfern‘ wie Alkohol und Tabletten greifen.

Welchen Führungsstil sollte ein Chef wählen, damit seine Mitarbeiter nicht ausbrennen?

Simon: Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiter zwar fordern, aber nicht überfordern. Wann ein Mitarbeiter sich überfordert fühlt, hängt von vielen Faktoren ab – seinem Können, seiner körperlichen Verfassung, und seinem Selbstwertgefühl. Deshalb sollten Führungskräfte sich bewusst Zeit für ihre Mitarbeiter nehmen. Zeit, um ihnen zu erklären, warum ihre Aufgaben wichtig sind, Zeit, um ihnen Unterstützung zu gewähren. Am Arbeitsplatz sollte kein Klima der Angst bestehen, bei dem die Mitarbeiter stets befürchten müssen: Wenn ich die Erwartungen nicht erfülle, stehe ich auf der Abschlusliste.

Was sollte eine Führungskraft tun, wenn trotzdem ein Mitarbeiter Anzeichen eines drohenden Burnouts zeigt?

Simon: Das Gespräch mit dem Mitarbeiter suchen, um zu klären: Ist der Mitarbeiter zur Zeit überfordert? Benötigt er Unterstützung oder Entlastung? Befindet sich ein Mitarbeiter aufgrund eines Burnouts bereits in einer Depression, sollte professionelle Hilfe in Anspruch genommen werden, denn Führungskräfte sind keine Therapeuten.

Vielen Dank für das Interview!