

## Brennen ohne auszubrennen – zum Thema Burnout!

Von Raymond Morand, 27.10.16

**Am 27. Oktober 2016 luden die Process Alumni zum Oktober-Stamm unter dem Motto „Brennen ohne auszubrennen – zum Thema Burnout!“ ein. Das Thema ist gerade in der heutigen schnelllebigen Zeit aktueller denn je. Der Anlass war rege besucht und fand wieder einmal im Hotel Krone Unterstrass in Zürich statt. An diesem Abend waren neben den Process Alumni auch Gäste von „benachbarten“ Fachgruppen dabei wie z.B. dem AMIV, AIV, VECS. Dies um den Austausch zwischen den Fachgruppen zu fördern.**



Referent Dr. Milan Kalabic

In einem Zitat vom 18.10.2014 schrieb die NZZ: „Danach sind über eine Million oder knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen «ziemlich oder stark» erschöpft. Etwa sechs Prozent oder 300'000 Arbeitnehmer seien so stark belastet, dass sie gemäss wissenschaftlicher Klassifikation am Rande einer Erschöpfungsdepression (Burnout) stehen. Diese Arbeitnehmer kämen auch in der Freizeit nicht zur Ruhe und könnten sich nicht mehr dauerhaft von der Arbeit erholen.“ Damit bezieht sich die NZZ auf eine Untersuchung der Uni Bern im Auftrag der Gesundheitsförderung Schweiz zum Thema Stress und Burnout am Arbeitsplatz zurück.

### **Volkswirtschaftlichen Kosten von über 5 Mrd. CHF**

Überraschenderweise sind auch viele Junge und Arbeitnehmer ohne Führungsverantwortung unter den sechs Prozent. Laut einer aktuellen Meldung des Tagesanzeigers vom 19.08.2016 scheint sich dieser Trend noch zu akzentuieren: „Nicht nur die Anzahl der Kranken steigt, es verlängert sich auch die Krankheitsdauer. Das bedeutet, dass die Leiden der Arbeitnehmer schwerwiegender sind. Der Anteil der über einen Zeitraum von mehr als 120 Tagen beim Versicherer Zurich gemeldeten Erkrankten lag im Jahr 2013 noch bei knapp 22 Prozent. Aktuell macht er mehr als 27 Prozent aus. Die Mitarbeiter fallen also heute deutlich länger aus als noch vor wenigen Jahren. Dies führt auch dazu, dass es danach schwerer fällt, sich wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren.“ Die volkswirtschaftlichen Kosten werden auf über 5 Mrd. CHF jährlich geschätzt. Dabei generieren, nicht wie man meinen würde die Abwesenheiten die Hauptkosten, sondern der sogenannte „Präsentismus“ (Anwesenheit trotz reduzierter Leistungsfähigkeit). Vor diesem Hintergrund ist der

Handlungsbedarf für die Betriebe offensichtlich. Doch nicht nur für die Privatwirtschaft ist dies ein Problem. Auch der öffentliche Sektor ist davon betroffen.

**Interessierte Teilnehmer, spannender Referent**

Der Präsident der Fachgruppe Process Alumni Reto Meili eröffnete den Abend. Anschliessend führte Raymond Morand als Vorstandsmitglied und Organisator des Abends in das Thema ein und stellte den Referenten Dr. Milan Kalabic vor. Er ist Gründer, Chefarzt und Verwaltungsratspräsident der Klinik Teufen im Appenzellerland und zudem Dozent an der HBM Unternehmerschule der Universität St. Gallen. Er gilt als einer der führenden Experten auf dem Gebiet der Stressfolgeerkrankungen, bekannt vor allem als „Burnout“. Er führte in seinem Referat spannend und informativ in die Thematik ein und vermittelte auch Informationen und Hintergründe zur Analyse und Erkennung eines Burnouts. Zudem zeigte er Wege und Strategien auf, wie einzelne Arbeitnehmer aber auch Betriebe das Thema präventiv angehen können, damit es nie soweit kommt und die Mitarbeitenden dauerhaft gesund bleiben. Mehr zum Thema s. Infoboxen.

**Diskussionen bis spät**

Anschliessend an das Referat fand eine Diskussion mit allen Teilnehmern statt. Es entstand eine sehr aktive Frage- und Antwortrunde, wobei sich zeigte, dass das Thema viel und unterschiedlichen Diskussionsbedarf erforderte. Der Diskussionsleiter Raymond Morand musste die Runde aktiv beenden, weil das Essen bereitstand. Während diesem konnten sich die Teilnehmer weiter unterhalten und es entstand eine angeregte, gesellige Runde, die sich erst nach 23.00 Uhr auflöste. Zusammenfassend war der Anlass der Process Alumni ein gelungener Abend, der viel Gesprächsstoff zu einem eher unbekanntem Thema lieferte, das alle betrifft, und am Abend den Austausch zwischen den Mitgliedern intensivierte. Das Feedback war allerdings bereits im Vorfeld positiv mit dem Tenor „gut, dass ihr so ein Thema aufgreift“, der Abend selber wurde als „spannend“ und „interessant“ bezeichnet.

**Das Process Alumni Netzwerk stärken**

Die Fachgruppe „Process Alumni“ fördert Kontakte, den Erfahrungsaustausch unter Berufskolleg/-innen sowie das Networking unter den Mitgliedern/-innen – insbesondere auch zwischen Industrie und Hochschulen (ETH & FH). Die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der Mitgliedern/innen - selbständige Ingenieure/-innen, KMU, Schulen, Verbände bis hin zu globalen Konzernen – ermöglichen Einblicke in das weite Berufsfeld von (Verfahrens-) Ingenieur/-innen. Die von den Process Alumni organisierten Referate zu aktuellen technischen, wirtschaftlichen und sozialen Themen dienen der Weiterbildung und Erweiterung des Horizonts. Weiter werden regelmässig Exkursionen und Firmenbesuche organisiert, die einen spannenden und oft exklusiven Einblick in die Praxis von Berufskolleg/innen ermöglichen. Daneben sollen aber auch der Austausch und die Geselligkeit nicht zu kurz kommen.

**Die wichtigsten Kernaussagen aus dem Referat von Milan Kalabic und der anschliessenden Diskussion**

- Basis für die Belastbarkeitsgrenze bilden emotionale, körperliche, intellektuelle und soziale Ressourcen, Persönlichkeitsmerkmale sowie Lebenserfahrungen (positive / negative).
- Typische Persönlichkeitsmerkmale, welche eine Anfälligkeit determinieren, sind: perfektionistisch als Übersteigerung von sorgfältig, narzisstisch von ehrgeizig, negativistisch von kritisch und selbstlos von hilfsbereit.
- Soziale Unterstützung resp. emotionale Bindung reduziert das Stressniveau.

- Flache Hierarchie, Partizipation an Entscheidungen / Verantwortung, anerkennende Teamkultur, stabile emotionale Bindungen, positive gesellige Aktivitäten, Teamzugehörigkeitsgefühle, wir-orientierte Lösungsstrategien, emotionale Unterstützung in der Krise, Mitgefühl, Verständnis, Anteilnahme, Respekt, Zuhören, Gerechtigkeitssinn reduzieren allesamt die Burnout-Gefahr.
- Voraussetzungen für die Führung sind führen wollen, für die eigene Gesundheit sorgen, Empathie, Förderung der Teamzugehörigkeit, Grenzen setzen mit Gerechtigkeitssinn, Loslassen können. Führungskräfte sollen als Resultat einer Legitimation von unten statt von oben (Vorgesetzter) eingesetzt werden. Führen ist keine selbstoptimierte sondern eine fremdoptimierte Funktion.  
Bei Einhaltung der entsprechenden Grundsätze reduziert sich ebenfalls die Burnout-Gefahr für alle Beteiligten.
- Ohne Selbstreflexion keine Burnout – Prävention! Jeder ist für sich selber verantwortlich, sei es in der Einstellung zum Leben / zur Arbeit, für die individuelle Erholung. Zudem ist jeder mitverantwortlich für eine gesunde Kommunikationskultur.
- Gesunde Lebensführung wie genügend Schlaf, gesundes Nahrungsverhalten, Alkohol und Kaffee in Massen, Nikotin meiden, keine Psycho-Stimulanzien, regelmässiges Entspannung, massvolle und regelmässige körperliche Aktivitäten erhalten die Erholungsfähigkeit.
- Timeout statt Burnout. Das folgende Bild fasst die Hauptpunkte zusammen: Es ist egal, ob man eine Löwin oder eine Gazelle ist: Wenn die Sonne aufgeht, sollte man erholt sein und etwas vom Tagesablauf anderer Lebewesen verstehen, damit man genügend Zeit zur Vorbereitung hat, um im richtigen Moment zu entkommen oder zuzuschlagen.

## Fragen / Diskussion

- Genderfrage bzgl. Verhalten der Geschlechter in „Burnout Situationen“. Der Referent brachte es auf die Kurzformel „Frauen suchen Verbündete, Männer ziehen sich zurück“.
- Wie erkenne ich eine Burnout-Gefahr? Die Schlafqualität leidet stark, Symptome wie erhöhte Cholesterinwerte sowie weitere Gesundheitsstörungen machen sich so bemerkbar, dass sie nicht verdrängt werden können.
- Wie soll eine Firma vorgehen, die sich erstmalig damit beschäftigt? Es muss unbedingt das Topmanagement involviert werden nicht nur subalterne Stellen, wie das immer wieder geschieht.
- Was soll man machen, wenn man eine Person als gefährdet erkennt? Als Chef ist man verpflichtet die Mitarbeitenden zu schützen auch vor sich selber, d.h. auch mal dem/der Gefährdeten ausserplanmässig eine Auszeit zu gewähren wie z.B.: „Komm wieder, wenn Du Dich fit fühlst“. Es sei quasi das gleiche wie bei einer Grippe!
- Was ist Resilienz? Die Resilienz ist nicht ein statischer, sondern ein dynamischer Prozess, der die Belastbarkeit / Widerstandsfähigkeit z.B. gegen einen Burnout beschreibt. Man kann die Resilienz einer Organisation steigern oder einer Einzelperson bei letzterer z.B. durch körperliche Fitness. Jedoch sind auch emotionale Stabilität sowie intellektuelle und soziale Ressourcen notwendig.