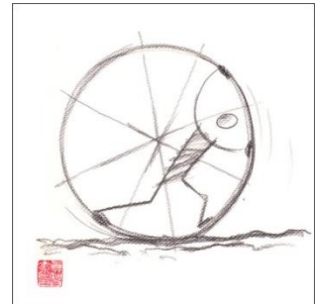


Was tun, wenn ein Mitarbeiter oder Kollege ganz offensichtlich Burnout-gefährdet ist – und keinerlei oder sogar abwertende Reaktion auf gutgemeinten Rat gibt? Sie selbst fühlen sich hilflos und wissen nicht, wie Sie das Thema ansprechen können?

Dieser Text mag Ihnen etwas Orientierung geben, wie Sie sich verhalten können und welche Handlungsoptionen im Vordergrund stehen, wenn Sie sich Sorgen um einen Menschen machen. Vielleicht haben Sie bei dem Betroffenen folgende Anzeichen wahrgenommen:

- ! übermäßiger Arbeitseinsatz, mit dem Hang sich ständig beweisen zu müssen
- ! kann nicht nein sagen und nimmt alle Aufgaben an
- ! sieht gleichzeitig erschöpft und müde aus
- ! zieht sich sozial zurück
- ! ist oft gereizt, wirkt niedergeschlagen – oder hyperaktiv
- ! sorgt offensichtlich nicht gut für sich: regelmäßiger Schlaf, gesundes Essen, genügend trinken; macht wenig Pausen
- ! kommt auch krank zur Arbeit, lässt sich nie krankschreiben oder fehlt oft wegen anderer Erkrankungen



Das können Anzeichen von einem längerfristigen Erschöpfungssyndrom sein*!
Ein Teufelskreis – denn Menschen, die erschöpft sind und dies noch nicht zugeben können, setzen sich noch mehr ein.



Regel Nr. 1:

Seien Sie nun behutsam, haben Sie viel Verständnis und geben Sie vor allem KEINEN guten Rat!

Die Betroffenen haben einen **guten Grund** für ihr Verhalten. Ein übermäßiger Arbeitseinsatz und dabei keine inneren und äußeren Grenzen setzen zu können, kann verschiedene –**meist unbewusste**- Intentionen haben: Hunger nach Anerkennung, Angst um den Arbeitsplatz, Versuch das Selbst aufzuwerten... jeder hat seinen eigenen guten Grund! Und dieser gute Grund will unbedingt gewürdigt werden. Fragen Sie behutsam nach, was das gezeigte Verhalten sicherstellt. Vielleicht können Sie darüber in ein ressourcenvolles Gespräch kommen.

Regel Nr. 2:

Es handelt sich um einen erwachsenen Menschen, der für sich selbst verantwortlich ist. Auch wenn Ihnen der Rat auf der Zunge liegt – solange die Intention nicht klar ist, können Sie selbst nicht wissen, was für die Person gut und richtig ist! Der Betroffene kann mit gutgemeinten Ratschlägen, die der Intention entgegenwirken entsprechend wenig anfangen. Im schlimmsten Fall verlieren Sie ganz den Kontakt zu der Person.

Regel Nr. 3:

Überlegen Sie genau, aus welchem guten Grund Sie selbst ein Handlungsbedürfnis verspüren. Aus welcher Rolle heraus möchten Sie agieren? Von Freund zu Freund? Von Führungskraft zu Mitarbeiter? Von besorgtem Kollegen zu Kollege. Oder von mittlerweile angenervtem Kollegen zu erschöpften Kollegen... oder weil Sie selbst so angestrengt sind und vielleicht keine Grenzen setzen können? Manchmal sind Kollegen auch etwas neidisch, wenn ein - vor allem neuer Kollege- sehr eifrig ist und ein hohes Energiepotential aufweist. Nicht jeder, der viel arbeitet erschöpft sich dabei!



Regel Nr. 4

Überdenken Sie Ihr eigenes Wissen zu Erschöpfung, Burnout und Depressionen. Ist das Wissen solide – oder eher ein Halbwissen? Haben Sie Vorurteile? Woher kommen Ihre Ideen für eine Lösung? Wenn Sie nicht ganz sicher sind: **machen Sie sich erst mit ein wenig Recherche schlau.**

Regel Nr. 5

Bauen Sie erst ein Vertrauensverhältnis auf. Laden Sie die Person zu einem 4 Augen-Gespräch ein, nehmen Sie sich Zeit dafür. Sagen sie vorab, aus welchem Grund Sie dieses Gespräch führen und stellen Sie klar, dass Sie es nicht besser wissen – sondern auf etwas Hinweisen möchten.



Bitte bedenken Sie, dass ein Burnout- Betroffener innerlich erschöpft und überfordert ist – und nicht möchte, dass andere das sehen!

Auch wenn Ihr Gesprächspartner zu Beginn des Gespräches seine eigenen Bedürfnisse noch abwertet, das Ausmaß des eigenen Erlebens und die Konsequenz des Handelns herunterspielt – Sie wissen darum und lassen sich nicht ablenken. Sagen Sie, was Sie befürchten. Vielleicht entsteht etwas Erleichterung, dann können Sie einen ersten Schritt in Richtung Lösung anbieten. Denken Sie an Regel Nr.2 .-)

Wichtige Regeln im Gespräch:

- Seien Sie immer behutsam, geben Sie viel Anerkennung!
- Verwenden Sie nie das Wort „muss“ – das hat die Person selbst ständig im Kopf!
- Kritisieren oder verurteilen Sie nie („hättest Du mal eine Grenze gesetzt...“)!
- Keine Ratschläge, Bevormundung, Gönnerie, Anweisungen (davon hat er schon genug)!
- Langsam und verständlich: ein Burnout-Betroffener ist mitunter nicht 100% aufnahmefähig!
- Unterstützen Sie den Betroffenen dabei, sich nicht alleine zu fühlen. Er ist keine Ausnahme. Es geht vielen Menschen so. Das wirkt oft beruhigend.

Wenn es kein Weiterkommen gibt:

Sollte die Person alles abstreiten oder sogar empört sein, besteht vielleicht tatsächlich kein Handlungsbedarf. Nochmal, nicht jeder der aktiv ist und viel arbeitet ist Burnout-gefährdet.

Möglicherweise ist es aber einfach nicht Ihre Aufgabe. Dann denken Sie wieder daran, dass jeder Mensch für sich selbst verantwortlich ist.

Bitte suchen Sie keine Verbündeten im Umfeld, die auf die Person einreden. So setzen Sie das ganze System sehr unter Druck. Im schlimmsten Fall entsteht daraus Mobbing!

Wenn Sie selbst damit nicht klar kommen – suchen Sie sich einen Gesprächspartner außerhalb des Kollegenkreises! Überdenken Sie dann auch nochmal ihre eigene Motivation.

***WICHTIG:**

Alle Symptome des Burnouts können auch bei ernsthaften organischen Erkrankungen vorkommen:

z.B. Schilddrüsenerkrankungen, Tumor, Herzinsuffizienz, Bradikardie, Diabetes....

Daher ist ein Arztbesuch immer die erste Handlung!

Wenn die Symptome schlimmer werden, sollte von einem Psychiater abgeklärt werden, ob eine medikamentös behandlungsbedürftige Depression vorliegt!

