

Immer mehr Fehltag Die Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von Burnout nehmen stetig zu: 2021 erreichte der Arbeitsausfall wegen psychischer Erkrankungen laut dem Psychoreport der DAK-Gesundheit einen neuen Höchststand. Mit 276 Fehltagen je 100 Versicherten lag das Niveau um 41 Prozent über dem von vor zehn Jahren. Ein psychischer Krankheitsfall dauerte im vergangenen

Jahr durchschnittlich 39,2 Tage. Auch dieser Wert war so hoch wie noch nie.

Laut dem aktuellen Dekra-Arbeits-sicherheitsreport 2021 meinen 88 Prozent der Befragten, dass der negative psychische Stress in der Arbeitswelt tendenziell zunehmen würde. 71 Prozent stufen die psychische Belastung im Unternehmen höher oder genauso hoch ein wie die körperliche Belastung. Und dass gegen die hohen Fehlzeiten

durch psychische Krankheiten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mehr unternommen werden muss, halten 80 Prozent der Befragten für erforderlich. Hier sind die Arbeitgeber gefordert, denn sie sind auch für psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter verantwortlich und müssen auch aus ökonomischen Gründen ein Interesse an wenig Fehltagen haben.

Um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern, gibt es das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), das bis zu 600 Euro pro Mitarbeiter und Jahr steuerfrei ist und von Krankenkassen gefördert wird, und auch sonstige Corporate Wellness-Angebote. Mehr zum BGM und zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge lesen Sie in Mappe 1/2022, Seite 52).

EXPERTENMEINUNG



➔ **Andrea Eigel**, Beraterin und Coachin im Handwerk

»Vielen ist der Spaß und die Leichtigkeit verloren gegangen.«

Das sagt Andrea Eigel, Beraterin und Coachin im Handwerk, Speaker und Leiterin der Mappe-Erfa-Gruppe. »Es sind schon einige Betriebsinhaber, mit denen ich in verschiedenen Erfa-Gruppen und beim Coaching zu tun habe, die mittlerweile am Limit sind, auch weil sie viele zusätzliche Themen um die Ohren haben, die sie sonst nicht hatten«, berichtet Andrea Eigel. Fachkräftemangel, Probleme bei der Materialbeschaffung und Preisunsicherheit zwingen die Unternehmer, erheblich mehr Zeit in die Betriebsorganisation zu stecken und Arbeitsabläufe deutlich früher zu planen – vorausgesetzt sie sind überhaupt noch planbar. Diese permanenten Unsicherheiten kann nicht jeder gut verarbeiten. Viele fragen sich dann schon, »Warum mache ich das eigentlich?« Es fehlt die Sinnhaftigkeit«, weiß die Beraterin. Hinzu kämen Enttäuschungen, etwa wenn wieder ein Mitarbeiter kündigt oder wenn sich Mitarbeiter sehr häufig krankmelden würden. Aber auch, wenn die Perspektive fehle, weil die Betriebsnachfolge unklar sei. All das macht Stress.

»Die Betriebe haben die Zeit der Corona-Pandemie durchgemacht und auch jetzt reißen die Probleme nicht ab. Vielen ist dabei der Spaß und die Leichtigkeit verloren gegangen. Sie befinden sich in einem Negativtunnel und sehen die positiven Seiten nicht mehr. Sie haben keine Vision und keine Ziele«, schildert Andrea Eigel ihre Erfahrungen. In den Erfa-Gruppen fänden sie Erleichterung durch die Aussprache und die Erkenntnis, dass es anderen auch so gehe. Das entlastet und tut gut. Um individuelle Themen intensiver zu klären, brauche es allerdings ein gezieltes Coaching. »Im Coaching wird der Fokus auf Selbstreflexion und Selbsterkenntnis gelegt und Perspektiven entwickelt. Es geht darum, sich seiner Potenziale bewusst zu werden, die Resilienz zu stärken und mentale Stärke zu entwickeln«, beschreibt die Coachin. Sie stellt die richtigen Fragen und gibt Impulse, damit die Klienten im eigenen Tempo die passenden Maßnahmen vornehmen könnten, die sie dann mit einem guten Gefühl auch wirklich umsetzen.

Stress sei oft ein Teufelskreis: Wenn man etwa vor lauter Sorgen nicht genug schlafte, dann baue sich das Resilienzpotenzial schnell ab, dazu käme ungesunde, hektische Ernährung, zu wenig Pausen usw. »Gestresste Menschen sind in einem schlechten Allgemeinzustand, sie verlieren ihre Ausstrahlung, was sich wiederum auf ihre Fähigkeit, Mitarbeiter und Kunden zu begeistern, auswirkt«, sagt die Beraterin. Oftmals helfe ein eintägiges Coachingprogramm, um schwierige Punkte mit einem oder einer Außenstehenden zu besprechen, das Hamsterrad anzuhalten und die Situation zu reflektieren. »Aber auch ein regelmäßiges telefonisches Coaching von einer oder zwei Stunden monatlich über das, was im Betrieb, im Umgang mit den Mitarbeitern, aber auch privat Sorgen macht, nimmt den Stress heraus«, weiß Andrea Eigel aus ihrer langjährigen Erfahrung mit Handwerksbetrieben.

Mitarbeiter vor Burnout schützen

Gegen Stress und Burnout-Gefahr hilft zunächst einmal eine wertschätzende und offene Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter gehört und ihre Probleme ernst genommen werden, sowie eine gute Bindung zu den Mitarbeitern. »Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, gemeinsame Ziele zu entwickeln und das Gefühl, dass man die Last nicht alleine trägt. Wenn absehbar ist, dass stressvolle Phasen kommen und der Zeitplan schwer einzuhalten ist, kann man sich frühzeitig darauf einstellen und Vorkehrungen treffen. Wenn bekannt ist, was genau als stressvoll erlebt wird, lässt sich das berücksichtigen. Das Gefühl, mit den Jüngeren nicht mehr mithalten zu können ist etwas anderes als ein zu hohes Arbeitspensum. Andererseits ist auch die jeweilige Verantwortung zu berücksichtigen. Nicht alles lässt sich auf Augenhöhe entscheiden«, sagt Dr. Bernhard Leipold, Professor an der Universität der Bundeswehr München im Department Psychologie an der Fakultät für Humanwissenschaften.

Langeweile pflegen

Bei der Burnout-Prävention sind Unternehmerinnen und Unternehmer Vorbilder. Sie müssen ohnehin extrem auf ihre Gesundheit achten, denn sie können sich nicht einfach krankschreiben lassen, ohne befürchten zu müssen, die Lebensgrundlage zu verlieren. »Der große Fehler, den gerade Inhaber kleiner Firmen machen: Sie legen ihre Termine immer dicht-