

## Checkliste 6

aus

### Burnout – Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Großbetrieben

#### Führungsgespräche bei Burnout-Risiko-Verdacht

Gespräche mit Menschen, bei denen man, ein Burnout- Risiko vermutet, sind wichtig. Ihre Probleme kann und soll man als Gesprächspartner/in nicht lösen. Unterstützung und konkrete Angebote von Kolleg/innen, Führungskräften, Fachleuten etc. können jedoch sehr hilfreich sein.

Manchmal meiden Führungskräfte solche Gespräche aus unterschiedlichen Befürchtungen heraus. Doch mit etwas Mut und Empathie können Belastungen und Probleme des Mitarbeitenden besprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden.

#### Antworten auf Befürchtungen, ein Gespräch zu führen:

- A Suchen Sie das Gespräch, ohne an diesem Punkt etwas gezielt erreichen zu wollen. Versuchen Sie der Person zu ermöglichen sich auszusprechen. Zeigen Sie Interesse und signalisieren Sie Aufmerksamkeit und Wertschätzung.
- B Stellen Sie dann Ihren Eindruck und Ihre Wahrnehmung zur Verfügung. Bieten Sie Unterstützung an. Denken Sie dabei an die drei Aspekte des Burnout- Risikos (Belastung, Umgang mit Belastung, Erholung). Versuchen Sie, Belastendes und Entlastendes deutlich zu machen.
- C Verweisen Sie auf konkrete innerbetriebliche oder auch externe Angebote. Sie können hier oder in einem nächsten Gespräch konkrete Vereinbarungen treffen. Vereinbaren Sie bei Bedarf einen Folgetermin.

	<b>Belastung</b>	<b>Entlastung</b>
<b>Individuelles</b> (Gesundheit, Leistungsansprüche, Zeitmanagement...)	Schlaflosigkeit Perfektionismus	Arbeitsmedizinische Beratung Arbeitspsychologische Beratung Betriebliches Fitnessangebot
<b>Privates</b> (Konflikte, finanzielle Probleme, Betreuungspflichten...)	Hausbau Pflegerbedürftige Eltern	Workshop-Angebot „Work-Life-Balance“ Arbeitspsychologische Beratung Verweis auf regionale mobile Betreuung für Pflegebedürftige
<b>Betriebliches</b> (Arbeitsumgebung, Arbeitszeiten, Druck...)	Schichtdienst Personalknappheit	Workshop-Angebot „Schlafhygiene“ (temporäre) Entlastung, Optimierung der Arbeitsverteilung
<b>Unternehmenskulturelles</b> (Konflikte, Wertschätzung, Führung...)	Mangelnde Wertschätzung vom Unternehmen	Anerkennung, Wertschätzung