

Zusammenhang zwischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter

Viele Menschen schöpfen – verursacht durch eine nicht ausgeglichene Work-Life-Balance - ihr volles Leistungspotential nicht aus. Nicht erst wenn Krankheitssymptome sichtbar werden beginnt die Beeinträchtigung: Kreativität, Intuition, Energie, Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit nehmen ab und damit wird die Leistungsfähigkeit zunehmend eingeschränkt.

Work-Life-Balance-Konzepte sind eine Antwort auf die geänderten Bedingungen in der Arbeits- und Lebenswelt mit dem Ziel, einen Ausgleich zwischen den Anforderungen der Unternehmen und der Mitarbeiter herzustellen. Eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Einsatzbereitschaft, Loyalität und Motivation der Arbeitskräfte dauerhaft zu erhalten. Von dem Engagement und damit zusammenhängend von dem Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitgeber hängt die Nutzung ihrer Potenziale – und damit der Unternehmenserfolg – in entscheidender Weise ab. Das tückische an der Disharmonie zwischen Körper, Geist und Seele ist, dass die Signale schleichend sind, oft überhört oder gar nicht wahrgenommen werden. Gerade deshalb ist ein Work-Life-Balance-Konzept schon als Prävention in der heutigen Zeit notwendig.

Prof. Dr. Matthias Burisch – Universität Hamburg – Burnout Prophylaxe

<http://www.youtube.com/watch?v=0U4st46GrNY&feature=related>

Prof. Dr. Michael Kastner - Leiter des Institutes für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin

http://www.stbg.de/site.aspx?url=medien/video/view_fit8a.htm

Wer gefährdet unsere Balance?

- ... **"Perfektionisten" mit hohen beruflichen Erwartungen und hochgesteckten Zielen.** Was nicht hundertprozentig gelingt, gilt bereits als Versagen. Sowohl Erfolge als auch Misserfolge spornen zu noch größerem

- Arbeitseinsatz an, Überstunden sind an der Tagesordnung, Arbeit und Arbeitsprobleme werden mit nach Hause genommen.
- ... **Personen, die dazu neigen, sich bei Misserfolgen wie bei Erfolgen selbst abzuwerten.** Diese negative Selbsteinschätzung macht es ihnen schwer, auf andere zuzugehen und um Unterstützung zu bitten.
- ... **leistungs- und erfolgsorientierte Personen, die sich zu viel "aufbürden", um das eigene Selbstwertgefühl zu stärken.** Diese Persönlichkeitsstruktur – häufig die Kehrseite von Idealismus und Helferorientierung – macht anfällig für Enttäuschungen, wenn "Erfolge" bzw. "Aufopferung" nicht genügend gewürdigt werden.
- ... **Menschen, die ständig die Anerkennung von anderen brauchen, da sie sich selbst nicht anerkennen.** Es fällt ihnen schwer, anderen – und vor allem sich selbst – Grenzen zu setzen, Nein zu sagen. Überforderung und Überlastung sind die Folge.
- ... **Menschen, die sich für alles verantwortlich fühlen und helfen wollen.** Diese Bestrebungen ermöglichen das Gefühl und den Wunsch, zugleich gut und mächtig zu sein. Ernüchterung und Gefühle des Ausgebrannt seins treten dann ein, wenn diese Bestrebungen nicht erfüllt werden.
- ... **Personen, die ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse nicht ernst nehmen und nicht auf körperliche Warnsignale hören.** Arbeit ist Lebensinhalt und hat eine einzigartige überhöhte Bedeutung; das "gesunde" Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben ist aus dem Lot geraten.
- ... **Menschen mit hohem Einsatzwillen, Idealismus und großen beruflichen Erwartungen, die vom nüchternen Arbeitsalltag ohne angemessene Anerkennung und Würdigung bitter enttäuscht sind.** Resignation, Entmutigung und Widerwillen können hier den Weg in das Burnout beschleunigen.
- ... **Personen, die ihre Fähigkeiten und Qualifikationen überschätzen** und den beruflichen Anforderungen durch Ehrgeiz gerecht werden wollen. Dieses überstarke Streben nach Erfolg und Ruhm kann in eine Burnouterkrankung führen.

Es gibt gefährdete Menschen in einer gefährdenden Arbeitswelt.

Disharmonie kann auftreten, wenn:

- **... Beschäftigte tagtäglich "Emotions"- bzw. "Beziehungsarbeit" leisten müssen.** Das sind nicht nur Angehörige der so genannten "helfenden Berufe" wie Pflegepersonal, Ärzte, Lehrer, Sozialarbeiter, Therapeuten etc., sondern dies gilt auch für Beschäftigte in Berufen, die ständig "mit Menschen zu tun haben". Das Berufsspektrum erstreckt sich hier von Anwälten über Beschäftigte in Call Centern bis hin zu Erzieher/innen. Der Faktor "Gefühlsarbeit" ist neueren Studien zufolge (Zapf 1999) wesentlich am Ausbrennen beteiligt.
- **... Beschäftigte ständig überfordert und überlastet werden** – sei es durch ständige Personalknappheit, durch wachsenden Zeit- und Verantwortungsdruck, durch ein hohes Arbeitspensum, durch wachsende Arbeitsanforderungen bei fehlender Qualifizierung. Unter dieser Daueranspannung und Dauerbelastung leiden bei allem persönlichen Engagement auf die Dauer Kreativität, Motivation, Leistungsvermögen und Zufriedenheit. Vor allem die Kombination hohes Arbeitspensum, enges Zeitfenster und hohe Verantwortung fördern die Entwicklung von Burnout.
- **... Menschen sich bei der Arbeit kaum entfalten und einbringen können,** weil sie nur geringe Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten und auch kaum Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe zeitlich kontrollieren können. Frustrationen, nachlassendes Engagement und abnehmende Motivation sind dort vorprogrammiert, wo Beschäftigte nur wenig mitentscheiden, mitbestimmen und mitverantworten dürfen. Burnout hat dort keine Chance, wo die Förderung der Beschäftigten – und damit des Betriebs – Chefsache ist.
- **... Menschen zu wenig Anerkennung, zu wenig Lob erhalten.** Anerkennung und Würdigung der Arbeitsleistungen erhöht nicht nur Arbeitszufriedenheit und Selbstwertgefühl der Beschäftigten. Wenig Bestätigung von außen und geringe Selbstzufriedenheit bei der Arbeit fördern die innere Kündigung und damit auch ein Entstehen von Burnout.

- **... Kommunikationskultur und Betriebsklima zu wünschen übrig lassen**, weil Team- und Mitarbeiterorientierung für die Führung keine Rolle spielen. Eine gute betriebliche Kommunikation auf allen Ebenen (im Kollegenkreis und zu Vorgesetzten) mindert Burnoutrisiken erheblich. In einem angespannten Klima wagen es burnoutgefährdete Beschäftigte kaum, Arbeitsüberlastung zu thematisieren und Verbesserungsvorschläge zu machen.