

## Energiehaushalt managen

Von einer wahren Enttabuisierung des Burn-out-Syndroms sind wir weit entfernt. Die dichte mediale Berichterstattung bereitet das Bewusstsein für die Erschöpfung in der Arbeitswelt zwar auf, steigende Zahlen von Patienten und Langzeitausfälle am Arbeitsplatz machen die direkte Auseinandersetzung mit diesem Thema für Manager aber weiter notwendig.

Die Fakten liegen klar am Tisch. Wir kennen aus der Forschung die lange Liste der Auslöser. Sie sind einerseits im System, andererseits aber auch bei den Managern selbst zu finden. Falsche Erwartungen, schnelle Jagd nach Geld und Ansehen, zerstörerische Machtspiele, Erfolgswang und gekoppelte Belastungen im Berufs- und Privatleben sind die primären Quellen für Burn-out. Sich selbst diesen Themen zu stellen, erzeugt oft inneren Widerstand. Spätestens, wenn ein eigener Mitarbeiter von Burn-out betroffen ist, wird nachgedacht.

**Aufklärungsbedarf** Drei Fragestellungen zeigen, dass hier noch viel Aufklärung notwendig ist:

– Woran erkenne ich, dass ich mich auf ein Burn-out zubewege?

Aufgrund der mannigfaltigen Aufklärung sollte man meinen, dass jeder die Warnsymptome erkennt und ernst nimmt. Mitnichten. Sie werden einfach ignoriert. Vermeidungs- und Selbsttäuschungsstrategien werden entwickelt und zur Perfektion getrieben. Es ist leicht die Schuld für die „überhitzte“ Lebens- und Berufssituation jemand anderen in die Schuhe zu schieben. Manche werden zu wahren Meistern im Sich-selbst-Täuschen.

– Wohin wende ich mich, um Hilfe zu bekommen?

Ärzte, Therapeuten, Coaches oder alternative Heiler sind die ersten Anlaufstellen. Klar ist, dass dieser Weg,



PRIVAT

**Counselor** Susanna Wieseneder

egal wen man konsultiert, eine Zeit lang dauert. Und eine Lösung findet nur, wer die Auslöser erkennt und beseitigt.

– Wie kommuniziere ich mein Burn-out?

In unserer Leistungsgesellschaft wird Krankheit inoffiziell als Schwäche ausgelegt. Das bringt viele Manager in eine schwierige Situation. Sie wissen nicht, wie man die notwendige Auszeit kommuniziert oder eventuelle Karriereinbrüche auffängt. Nicht alle haben den Mut wie ein Schweizer Parteivorsitzender oder deutscher Berufsfußballer, sich öffentlich zur Erschöpfung zu bekennen. Hier liegt es am Vorgesetzten und an der Unternehmenskultur eine Regelung zu finden.

Aufklärung, Diagnose, Prävention und Rehabilitation müssen weiter erforscht und thematisiert werden. Das Individuum selbst, muss sich die Frage stellen: Wo ein Burn-out ist, muss auch einmal ein Burn-out gewesen sein. Wofür will ich brennen?

**Mag. Susanna Wieseneder** ist Fachbuchautorin und Lektorin. Sie arbeitet als Personal Counselor für Manager und Managerinnen aus internationalen Führungsetagen. Reaktionen per eMail an: [karriere@kurier.at](mailto:karriere@kurier.at)