

Fühlen Sie sich ausgebrannt am Arbeitsplatz? Sie sind nicht allein.



Auf dem Höhepunkt des Pandemie-bedingten Lockdowns mussten viele Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten. Bei vielen musste der Küchentisch kurzerhand als Schreibtisch herhalten. Kinderbetreuung und Online-Unterricht während der Arbeitsstunden sind an der Tagesordnung und häufige Unterbrechungen zehren an den Nerven. Beschäftigten, die weiterhin an ihren Arbeitsplatz gingen, stellten die fehlende Kinderbetreuung und die damit verbundenen Probleme vor große Herausforderungen. Hinzu kommt die Besorgnis, sich auf der Arbeit mit dem COVID-19-Virus anzustecken.

All das hat bei den Menschen Spuren hinterlassen. Eine globale Studie hat Folgendes herausgefunden:¹

75 %

der Befragten fühlen sich stärker sozial isoliert.

- **67 %** der Befragten berichten von erhöhter Belastung.
- **57 %** verspüren erhöhte Angst.
- **53 %** fühlen sich emotional erschöpft.

Trotz steigender Impffzahlen und teilweise wiedereröffneten Schulen halten diese Gefühle bei vielen Menschen an. Das könnten auf Anzeichen von Burn-out hindeuten.

In der elften Version der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD-11) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird Burn-out als „chronischer Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann“ definiert. Zu den Anzeichen von Burn-out gehören ein Gefühl von Erschöpfung, eine zunehmende geistige Distanz oder negative Haltung zum eigenen Job und ein verringertes Leistungsvermögen im Beruf.²

Bekämpfung von Burn-out: Tipps für Arbeitnehmer

Wenn Sie glauben, an Burn-out zu leiden, können Sie Einiges tun, um besser mit den Symptomen umzugehen und die Ursachen möglicherweise abschwächen.

Setzen Sie Grenzen. Wenn Sie im Homeoffice arbeiten, kann es am Ende des Tages schwierig sein, vom „Arbeits-“ in den „Privatmodus“ umzuschalten. Selbst wenn Sie wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, aber Ihren Laptop mit nach Hause nehmen oder Ihre E-Mail am Handy abrufen, kann das Gefühl entstehen, dass Sie ständig arbeiten. Achten Sie darauf, nach Sie nach der Arbeit auch „mental abschalten“. Wenn Sie das nicht tun, können Angstzustände, Depression, emotionale Erschöpfung und Müdigkeit die Folge sein.³

Konzentrieren Sie sich auf Ihr Wohlbefinden. Halten Sie, soweit möglich, einen regelmäßigen Ablauf ein⁴ und achten Sie auf ausreichend Schlaf. Ernähren Sie sich gesund und bewegen Sie sich viel an der frischen Luft. Wenn Ihnen Urlaub zusteht, nehmen Sie diesen. Wenn Sie den Eindruck haben, zu viel zu trinken oder andere Drogen, einschließlich verschreibungspflichtige Medikamente, missbräuchlich einzunehmen, sollten Sie sich helfen lassen.⁴

Legen Sie Pausen ein.⁵ Wenn man im Homeoffice arbeitet, fällt es schwer, an Pausen zu denken. Dennoch sollten Sie daran denken, wie gut Ihnen kurze Arbeitsunterbrechungen getan haben, z. B. nach Besprechungen auf dem Weg zurück zu Ihrem Büro oder bei einem kurzen Aufenthalt im Pauseraum.. Schon ein kurzer Spaziergang kann Ihnen helfen, wieder klare Gedanken zu fassen. Dehnübungen sind ebenfalls sehr hilfreich.

Halten Sie die Verbindung mit Ihren Mitmenschen aufrecht. Obwohl die soziale Distanz nach wie vor eingehalten werden sollte, gibt es andere Möglichkeiten, um mit Freunden, Familienmitgliedern und Kollegen in Verbindung zu bleiben. Im Rahmen einer Studie gaben ein Drittel von Arbeitnehmern an, dass ihr Team während der Arbeit im Homeoffice keinen informellen Kontakt aufrechterhält und die mangelnde Verbundenheit die Wahrscheinlichkeit einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit um 19 % erhöht.¹

Sprechen Sie offen und ehrlich über Ihre Gefühle. Informieren Sie Ihre Kollegen und Manager über die Belastungen, denen Sie ausgesetzt sind. Möglicherweise sind sie sich nicht bewusst, dass Sie Herausforderungen wie Online-Schulunterricht bewältigen müssen oder Ihnen kein ruhiger Ort zum Arbeiten zur Verfügung steht. Diese Offenheit kann andere dazu ermutigen, ihre eigenen Erfahrungen auszutauschen. Zudem kann die Erkenntnis, dass Sie nicht allein sind, dazu beitragen, sich gegenseitig zu unterstützen. Wenn Sie wegen einer psychischen Erkrankung, wie z. B. Angststörung oder Depression, in Behandlung sind, setzen Sie diese Behandlung fort.⁴ Wenn Sie weitere Unterstützung brauchen, wenden Sie sich an Ihr Employee Assistance Program.

Während die Pandemie infolge steigender Impffzahlen langsam nachlässt, kann der arbeitsbedingte Stress deutlich länger anhalten. Wenn Sie sich überfordert fühlen, bitten Sie Ihren Manager oder einen professionellen Berater um Hilfe.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenkassensicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördlichen Anforderungen unterschiedlich sein. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.