

Umfrage : Führungskräfte der Institutionen setzen auf offene Kommunikation : Kadermitarbeitende müssen auf Burnout sensibilisiert sein

Autor(en): **Hansen, Robert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **78 (2007)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-805008>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

schürmatt

Umfrage: Führungskräfte der Institutionen setzen auf offene Kommunikation

Kadermitarbeitende müssen auf Burnout sensibilisiert sein

■ Robert Hansen

Das Thema Burnout-Syndrom werde in den Heimen und Institutionen noch zu wenig angesprochen. Ein offenes Ohr und frühzeitige Intervention verhinderten, dass es zu überforderungsbedingten Ausfällen kommt, so die Heimverantwortlichen.

Klare Kommunikation

Hilda Portmann,
Leiterin Alterswohnheim Pfäffikon (ZH)

«Im Alterswohnheim Pfäffikon engagieren wir uns, dass es nicht zu einem Burnout bei unseren Mitarbeitenden kommt. Das Pflege- wie auch das Hausdienstpersonal soll weder einer Überforderung noch einer Unterforderung ausgesetzt sein. Das versuchen wir mit entsprechenden Strukturen zu erreichen. Wichtig ist dabei die frühzeitige Kommunikation. Vor allem das Sensorium der Vorgesetzten ist dabei gefragt. Sie sollten spüren, wenn jemand in eine solche Situation gerät und die Einstellung zur Arbeit nicht mehr stimmt. Wichtig ist ein regelmässiger Austausch, um über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz Bescheid zu wissen.

In einem Alters- und Pflegeheim kommt es zu sehr vielen Grenzsituationen und schwierigen Betreuungssituationen. Das Personal muss sich mit Sterben und Tod auseinandersetzen. Wenn dann jemand nicht mehr

loslassen kann und die Erlebnisse auch im Privatleben mit sich herumträgt, verliert diese Person ihre Stabilität. Das kann sich in Gleichgültigkeit äussern, aber auch in einem übermässigen Arbeitsdrang, übermässiger Aktivität oder Hektik. Werden solche Zeichen erkannt, müssen die Vorgesetzten auf die Person zugehen und darüber sprechen und nicht warten, bis die Mitarbeiterin ausgebrannt und arbeitsunfähig ist.

Mögliche Ursache für ein Burnout ist eine sehr unregelmässige Arbeitsbelastung in den Heimen. Ein übermässiger Arbeitsanfall kann oft nicht sofort über den Personalschlüssel kompensiert werden. In vielen Heimen führt der Spardruck eher noch zu einem Abbau, und man mutet dem Personal immer mehr zu. Transparente Strukturen sind deshalb sehr wichtig. Instrumente wie Besa zeigen, wenn die Mitarbeitenden in der Institution immer mehr Arbeit bewältigen müssen. Dann muss man reagieren und den Stellenplan anpassen.

Ganz wichtig für mich ist eine offene Kommunikation. Ich glaube, durch den Gesprächsstil, den wir pflegen, würden die Mitarbeitenden das Thema Burnout auch von sich aus ansprechen. Wenn man frühzeitig erkennt, dass jemand überfordert ist, und rechtzeitig handelt, kommt es weniger zu einem Burnout. Wir haben hier sehr viele langjährige Mitarbeitende. In den 20 Jahren, in denen ich hier arbeite,

kann ich mich an keinen Fall von Burnout erinnern.» ■

Betriebliches Absenzen-Management

Andreas Paintner
Bereichsleiter Alter und Pflege
des Departements Soziales
der Stadt Winterthur

«Burnout ist bei uns in der Stadtverwaltung Winterthur immer wieder ein Thema. Für die Führungsebene gibt es bisher keine regelmässigen Veranstaltungen, die sich dem Burnout-Syndrom widmen. In Zukunft wird dies sicher ein Teil im Projekt «Betriebliches Gesundheitswesen», wo aber auch andere Bereiche des Gesundheitswesens angegangen werden.

Kadermitarbeitende müssen auf Burnout-Symptome sensibilisiert sein. Sonst besteht die Gefahr, ein Ausbrennen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu spät zu erkennen, nämlich erst, wenn bereits massive Auswirkungen auf die betroffene Person und das Arbeitsumfeld auftreten. Auch ein konsequentes betriebliches Absenzen-Management hilft bei uns, allfällige Probleme zu erkennen und früh reagieren zu können.

In unseren Institutionen sind Mitarbeitende, die ein Burnout-Syndrom erleiden, bisher Einzelfälle. Generell ist

zu bemerken, dass die Definition von Burnout wenig klar ist. Sicher gibt es in den Institutionen jedoch einen Nachholbedarf in der Information und in der Prävention. In den Teams muss das Thema öfter diskutiert werden. Das Phänomen, an einem Burnout zu leiden, tritt in sozialen Berufen mit starkem Menschenkontakt gewiss häufiger auf als in anderen Berufsrichtungen.» ■

Schnelle Reaktion

Markus Guldener
Leiter Wohn- und Pflegeheim Sonnmatt,
Wilchingen (SH)

«Wir haben in unserer Institution kein speziell festgelegtes Verfahren, wie wir Burnout angehen. Im Dezember 2006 hat ein Hausarzt zum Thema einen öffentlichen Vortrag gehalten, der auch von einigen Angestellten unserer Institution besucht wurde. Insgesamt 150 Teilnehmende kamen zum Anlass – das ist für eine ländliche Region sehr viel. Das hat uns einmal mehr verdeutlicht, dass in der heutigen Gesellschaft viele Menschen an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen. Der Referent hat die Symptome beschrieben und gezeigt, wie einem Burnout vorzubeugen ist.

An den Kaderrapporten wird Burnout thematisiert, wenn die Verantwortungsträger merken, dass ein Mitglied des Teams an Grenzen kommt. Dann wird abgeklärt, ob ein Ausbrennen der Grund sein könnte. Möglich wäre dann ein Abteilungswechsel im Rotationsprinzip, damit die betroffene Person aus ihrem bisherigen Arbeitsumfeld herauskommt. Solche Massnahmen wurden jedoch bislang noch nicht angewendet.

Ein Burnout kommt beim Personal eher selten vor. Nach dem Umzug unserer Institution in ein neues Gebäude hat eine Angestellte ihre Arbeitsbelastung von sich aus thematisiert. Sie hat um eine Auszeit gebeten, um sich ausruhen zu können. Dieser Freiraum wurde ihr gewährt und sie konnte dem Betrieb zwei Wochen lang

Ein offenes Ohr und frühzeitige Intervention verhinderten, dass es zu überforderungsbedingten Ausfällen kommt.

Foto: Elisabeth Rizzi

fernbleiben. Dass jemand selber die Initiative ergreift und das Gespräch sucht, ist jedoch die Ausnahme. Öfter merken Aussenstehende – seien dies Mitarbeitende oder auch Menschen im privaten Umfeld –, dass etwas nicht mehr stimmt. Das kann sich in Schlafstörungen äussern oder auch in der abnehmenden Fähigkeit, vorausschauend zu agieren. Wird Überforderung bemerkt, muss schnell reagiert werden. Kurze Intervalle bei den Teambesprechungen helfen, ein entstehendes Burnout schneller zu erkennen.

In vielen Heimen ist das Burnout-Syndrom in jüngerer Vergangenheit ein Thema geworden. Vor allem im Zusammenhang mit ganzheitlicher Pflege und der Forderung, sich voll in die Arbeit einzubringen, ist die Belastung gewachsen. Aber auch durch Grenzsituationen bei der Pflege in einer Altersinstitution, beispielsweise bei Gewaltanwendung oder Verwirrtheit eines Pensionärs, kann das Personal überfordert werden. Die Anforderungen an Betreuende werden immer komplexer und manche Menschen können sich nicht mehr richtig in die Arbeit und die Gesellschaft einordnen. Da besteht eine latente Gefahr, die man in einigen Heimen wahrnehmen kann, und das Personal stösst schneller an seine Grenzen. Überforderungssituationen bedingen eine Gegenreaktion, bevor sie eskalieren und jemand ausbrennt. Sicher besteht in den Institutionen noch Nachholbedarf bei der Burnout-Prävention.

Als Institutionsleiter dürfen wir nicht ignorieren, dass gerade die stetig zunehmenden Anforderungen dem generellen Spardruck und damit verbundenem Personalabbau diametral gegenüberstehen. Da müssen wir reagieren und Probleme nach aussen auch entsprechend kommunizieren.» ■

