



Tag der Weiterbildung 2010 im ÖPWZ: Podiumsdiskussion zum Thema Burnout und Prävention

Am 26. Februar 2010 fand zum zweiten Mal der Tag der Weiterbildung statt. Die Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB) lud zu Leistungspräsentationen und Vorträgen. Das ÖPWZ kombinierte die Präsentation seiner Angebote mit einer Podiumsdiskussion zum Thema Burnout und Prävention.

Am 26. Februar 2010 luden die großen österreichischen Weiterbildungsanbieter zum zweiten Mal zu Veranstaltungen rund um berufliche Weiterbildung. Zehn Bildungsinstitutionen, die sich zur Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB) formiert haben, luden zu Leistungspräsentationen, Vorträgen und Diskussionen ein. Darüber hinaus werden noch bis 5. März Bildungsgutscheine auf www.tag-der-weiterbildung.at verlost.

Die 130 Gäste wurden durch die Geschäftsführung des ÖPWZ, Mag. Barbara Halapier und Mag. Wilhelm Stejskal begrüßt. Dabei wurde auf das 60-jährige Jubiläum des ÖPWZ und die damit verbundene Vergabe von Stipendien für ÖPWZ-Lehrgänge in Höhe von 32.500 Euro hingewiesen, für die man sich unter www.opwz.com bewerben kann.

Der Hauptprogrammpunkt an diesem Tag der Weiterbildung im ÖPWZ widmete sich einem Thema, das in Zeiten von starken Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und mit steigenden Anforderungen an den Einzelnen immer mehr in den Blickpunkt rückt: „**Nur Stress oder schon Feuer am Dach? Wie Führungskräfte und MitarbeiterInnen Burnout erkennen und vermeiden können**“.

Moderiert von **Christine Wirl**, Herausgeberin Magazin Training, diskutierten **Univ.-Lekt. Dr. Julia Umek**, Gesundheits- und Arbeitspsychologin mit eigener Sendung „Glücklich leben“ auf Radio Wien, **Mag. Dr. Lisbeth Jerich**, Gründerin eines anonymen Burnout-Portals zur Selbsthilfe und Autorin des Buches „Burnout. Ausdruck der Entfremdung“, **Petra Brenner**, Beraterin, Trainerin und Coach, the courage factory – mut tut gut, **Dipl.-Ing. Mag. Markus Wiesner**, Geschäftsführer Wiesner-Hager Möbel GmbH, und **Mag. Robert Kastil**, Mitglied des Vorstandes, Rosenbauer International AG, über Erfahrungen mit Burnout, über wissenschaftliche Erkenntnisse und Prävention im Unternehmen.

Bereits in der Einstiegsrunde wurde deutlich, dass der Begriff „Burnout“, der 1974 von dem Psychoanalytiker Freudenberg geprägt wurde, nicht ganz einfach zu fassen ist und im Volksmund für vieles verwendet wird, von Erschöpfung bis hin zum völligen Ausgebranntsein. Es gibt zahlreiche Auslöser für Burnout, wobei frühkindliche Prägungen, der eigene Umgang mit Belastungen und Druck, die Einstellung zu sich selbst und anderen und viele andere Faktoren zusammenspielen.

Für Petra Brenner, die selbst von Burnout betroffen war und sich beruflich völlig neu orientierte, war es unter anderem wichtig, ihren Leistungsbegriff und ihre Karrieremotivation zu hinterfragen und zu einer neuen Definition ihrer Persönlichkeit zu finden. Womit auch ein sehr wichtiger Punkt angesprochen wurde: Inwieweit man sich in einer beruflichen Rolle wiederfindet, in die man weniger aufgrund eigener Entscheidung, sondern aufgrund von Umständen, Fremdbestimmung oder anderer Einflüsse geraten ist und in denen man sich möglicherweise mehr und mehr von sich selbst und seinen eigenen Bedürfnissen entfremdet hat. Dem Aspekt der Entfremdung misst auch die Psychologin und Buchautorin Lisbeth Jerich eine große Bedeutung zu.

Um Stress abzubauen bzw. als Vorbeugung für Burnout braucht es rechtzeitig Korrektive, wie zum Beispiel einen Ausgleich zur Arbeit – für Mag. Wiesner beispielsweise sein Hobby, die Schafzucht, Mag. Kastil ist begeisterter Golfer. Und es braucht hin und wieder einen Hinweis von außen, ein „jetzt ist es aber mal genug“. Oft aber bedarf es auch einer generellen beruflichen Neuorientierung oder zumindest eines Umstiegs innerhalb des Unternehmens, sei es, weil man sich selbst verändert hat, sei es, weil die Umstände andere geworden sind.

Was Unternehmen tun können, um rechtzeitig zu erkennen, wann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gefahr geraten, sich völlig zu verausgaben, bzw. wie dem vorgebeugt werden kann, zeigten die Führungskräfte auf dem Podium anhand konkreter Fälle auf. Braucht jemand Hilfe, werden Angebote wie Entlastung von zu starkem Arbeitsdruck, interne Umbesetzung auf besser geeignete Stellen oder Coaching gemacht.

Dazu gehört aber auch, dass die Betroffenen bereit sind, auf diese Angebote einzugehen, und die Unterstützung nicht falsch interpretiert wird. Hier bedarf es großer Sensibilität durch Vorgesetzte und Kollegen und manchmal auch des Einsatzes von Coaches und Psychologen. Gefordert ist hier auch die Personalentwicklung, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Möglichkeiten eröffnet und diese bei einer internen Neuorientierung unterstützt.

Einig war man sich auf dem Podium darin, dass eine gelebte positive Unternehmenskultur und der Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihren Fähigkeiten adäquaten Positionen – keine Überforderung, keine Unterforderung – wichtige Voraussetzungen dafür sind, damit Burnout einerseits gar nicht entsteht und andererseits Betroffenen geholfen werden kann, ohne dass diese um ihren Verantwortungsbereich oder gar ihren Arbeitsplatz fürchten müssen.

Ein wichtiger Faktor ist in diesem Zusammenhang eine reflektierte Haltung dem Phänomen Burnout gegenüber: Stressbedingte Erschöpfung und Burnout dürfen keine Tabuthemen im Unternehmen sein, Betroffene brauchen professionelle Unterstützung, was sowohl aus menschlicher wie aus betriebswirtschaftlicher Sicht eine lohnende Investition ist. Stressmindernde Kommunikation kann als Teil der gelebten Unternehmenskultur hier viel bewirken, wie Dr. Julia Umek in ihrem Schlussstatement betonte.

Nach der Podiumsdiskussion hatten die Besucherinnen und Besucher die Gelegenheit, sich untereinander und mit den ExpertInnen auszutauschen, sich über die Bildungsangebote des ÖPWZ zu informieren – und nicht zuletzt – sich am Buffet zu stärken.

Ein Bericht von Karina Matejcek