



Erschöpfung: Unternehmen können dagegen angehen

Foto: Imago

Mitarbeitern helfen

Beschäftigte angesichts neuer Aufgaben unterstützen / Zeitmanagement allein genügt nicht

„Besuchen Sie ein Seminar für Zeitmanagement.“ Diesen Tipp gab es in den vergangenen 20 Jahren oft, wenn Mitarbeiter über Überlastung klagten - auch im Gastgewerbe. Dort lernten sie, „wichtige“ von „dringlichen“ Aufgaben zu unterscheiden und in ihrem Arbeitsalltag Prioritäten zu setzen, was bei vielen Mitarbeitern tatsächlich zu einer Entlastung führte, wie Julia Voss berichtet.

Kein Zufall ist es für die Geschäftsführerin des Hamburger Trainingsunternehmens Voss+Partner, dass der Boom der Zeitmanagement-Seminare just begann, als viele Unternehmen die Arbeitsabläufe neu strukturierten und Teamwork zum Mittel der Wahl machten - auch als Folge der rasanten Entwicklung der Informationstechnik.

Doch das Rad hat sich kräftig weitergedreht. Zwar standen vor 20 Jahren in den meisten Betrieben bereits PCs, das Internet kannten aber nur einige Wissenschaftler. E-Mails waren ebenso rar, wie Mobiltelefone. „Ich muss stets und überall erreichbar sein - und wenn nicht, dann muss ich wenigstens so schnell wie möglich reagieren.“ Dieses Empfinden hat sich - beruflich, aber auch privat - durchgesetzt.

Aber nicht nur wegen der permanenten Ansprechbarkeit fällt es immer mehr Menschen schwer, abzuschalten. Sie stehen immer öfter vor neuen Herausforderungen. Hubert Hölzl, Coach aus Lindau: „Die Unternehmen müs-

sen heute in immer kürzeren Zeitabständen nicht nur ihre Strategien, sondern auch ihre Art, Aufgaben zu lösen, überdenken. An Mitarbeiter werden immer häufiger neue Anforderungen gestellt, dabei müssen sie gewohnte Denk- und Verhaltensmuster aufgeben.“

Das führt bei immer mehr Mitarbeitern zu einem Gefühl der Überforde-

Chefs sollten ihre Mitarbeiter unterstützen.

Was meinen Sie?

Diskutieren Sie mit uns unter

• www.ahgz.de/s/Support

rung. Ein Zeichen hierfür ist die permanent steigende Zahl von Burn-out-Fällen. Laut Statistik der AOK wurden im vergangenen Jahr rund 100.000 Menschen mit entsprechenden Symptomen behandelt.

Für die Organisationsberaterin und Therapeutin Angela Kissel vom Beratungsunternehmen Kissel Consulting in Urbar ist klar: Das Gefühl der Überforderung hat weniger zu tun mit dem Quantum an Herausforderungen, vor dem die Betroffenen stehen. Es resultiert vielmehr daraus, dass die Herausforderungen oft neu sind und die Betroffenen für ihre Lösung noch keine Strategien entwickeln konnten. „Eine entsprechend große mentale Kraftanstrengung kostet es sie, diese zu meis-

tern“, so Kissels Fazit. Ähnlich sieht das Hina Fruh, Körpertherapeutin aus Hungen. Sie ist deshalb davon überzeugt, dass das klassische Zeit- und Selbstmanagement an seine Grenzen stößt. „Es wird zwar auch künftig ein nützliches Instrument sein, um Routineaufgaben zu lösen“. Was viele Mitarbeiter heute aber brauchen, seien eine aktive Unterstützung beim Lösen neuer Aufgaben und mentaler Support.

Das erkennen immer mehr Unternehmen, wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall zeigt. Sie offeriert ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, Stressmanagementseminare zu besuchen und in ihrer Mittagspause an Entspannungstrainings teilzunehmen. Wer will, kann sich zu Massagen anmelden. Ebenfalls im Weiterbildungsprogramm stehen Termine mit Coaches und Seminare, die darauf abzielen, die Widerstandskraft der Mitarbeiter zu stärken. Derlei Aktivitäten verfolgt die Schwäbisch Haller „auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen“, so Bernadette Imkamp, verantwortlich für das Gesundheitsmanagement bei Schwäbisch Hall. Denn wenn ein Mitarbeiter wegen eines Burn-outs ausfalle, könnten Unternehmen im Regelfall davon ausgehen, dass er ein halbes Jahr fehle. Unklar sei überdies, ob er nach der Regenerationsphase zurückkomme und - wenn ja - wie belastbar er dann sei.

Andreas Lutz