

Führen bedeutet Burnout-Prävention

Wertschätzung

Wertschätzung, ehrliches Interesse, Respekt und Achtsamkeit sind ein Wundermittel gegen Motivations-tiefs von Mitarbeitenden.

Permanente Überlastung vermeiden

Zu akzeptieren, dass zu wenige Mitarbeitende zu viel Arbeit bewältigen müssen ist keine Sparmassnahme, sondern Missmanagement und führt zu Stress. Dauernde Überforderung provoziert Burnout.

Ganzheitlichkeit der Arbeiten

Mitarbeitende, die eine Arbeit ganzheitlich und selbstverantwortlich erledigen können und für ganze Produkte oder Dienstleistungen verantwortlich sind, brennen weniger aus. Mitarbeitende, die ihre Aufgaben selbst organisieren und strukturieren können, ertragen Belastungen besser.

Chancen und Sicherheit durch stete Weiterbildung

Weiterbildung hält geistig fit, motiviert, stärkt das Selbstbewusstsein, die Arbeitsmarktfähigkeit und die individuelle Arbeitsmarktsicherheit.

Geregelte Stellvertretung

Mitarbeitende, die wissen, dass sicher gestellt ist, dass ihre Arbeit auch während der Ferien und Krankheitsphasen zuverlässig erledigt wird und sich nicht die Pendenzenberge türmen, wenn sie an den Arbeitsplatz zurück kehren, können besser abschalten und Erholung geniessen.

Sinnlosen Aufwand vermeiden

Sinnlose Arbeitsabläufe, nicht funktionierende Schnittstellen, mangelnde interne Kommunikation und die Arbeit komplizierende Umstände wie technische Schwierigkeiten nerven, belasten, sind Stimmungskiller, machen unnötig Aufwand und demotivieren.

Partizipieren

Wer mit seinen Vorgesetzten Arbeiten planen, Entscheidungen beeinflussen und Arbeitsabläufe mitgestalten kann, setzt sich mit Freude für die Zielerreichung ein.

Soziales Engagement

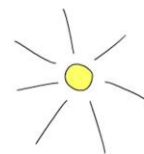
Mit Verständnis für Probleme der Mitarbeitenden, mit einem offenen Ohr und angemessener Aufmerksamkeit vermitteln Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden das Gefühl, ernst genommen und in schwierigen Phasen zum Teil auch begleitet zu werden. Damit kann physischen und psychischen Erkrankungen vorgebeugt werden.

Angemessene Aufgaben

Die gestellten Aufgaben sollen in den vereinbarten Konditionen und mit den gegebenen Hilfsmitteln zu schaffen sein und keinen unbesprochenen Mehraufwand beinhalten. Sie sollen den Kompetenzen der Mitarbeitenden individuell entsprechen – weder über- noch unterfordern. Zudem soll mit den Aufgabenstellungen eine adäquate berufliche Weiterentwicklung ermöglicht werden.

Lebensbalance

Jeder Mitarbeitende definiert die Lebensbalance anders, hat eigene Bedürfnisse und will auch Zeit für die Familie haben. Diesen Bedürfnissen soll im Rahmen der im Arbeitsvertrag definierten Leistungen optimal Rechnung getragen werden.



Nicht nur Personen mit Führungsaufgaben tragen für Burnout-Prävention Verantwortung, auch Mitarbeitende können sich dafür einsetzen. Was tun Sie dafür?