BIST DAS SCHON BURNOUT?

Eine weibliche Führungskraft, 42 Jahre, Teamleiterin im Controlling, suchte Unterstützung für folgende Problemstellung: Sie war vor sechs Monaten zur Leiterin des Teams befördert worden, in dem sie selbst als Teammitglied viele Jahre aktiv war. Mit den meisten Mitgliedern des Teams hat sie über die Jahre ein nahezu freundschaftliches Verhältnis aufgebaut. Es gibt jedoch einen Kollegen, der sich seit der Beförderung merkwürdig verhält: Er hat sich stark zurückgezogen, achtet streng auf die Einhaltung formaler Wege und beäugt sie in Besprechungen kritisch. Sie hat den Eindruck, dass er auf Fehler ihrerseits wartet, um sie dann „in die Pfanne zu hauen“.

Das verunsichert sie sehr, zumal sie auch eine gewisse Reserviertheit der anderen Teammitglieder spürt. Darüber hinaus wird sie von ihrer Chefin unter Druck gesetzt, die anstehenden Umstrukturierungen von Aufgaben und Prozessen auf den Weg zu bringen. Die Situation trägt seit einigen Wochen zu schlaflosen Nächten bei.

Die Balance – beruflich, privat, persönlich – ist in Schieflage

Zusätzlich zu ihren beruflichen Problemen hat sie mit ihrer pubertierenden Tochter immer wieder Auseinandersetzungen, die sie viel Kraft und Energie kosten. Sie fühlt sich zunehmend erschöpft, kann sich auch am Wochenende nicht mehr wie früher regenerieren.

So ist sie also zur Hausärztin gegangen, die ihr einen Burnout bescheinigt. Mit einer Krankschreibung für 14 Tage und einem Rezept für ein Psychopharmaka findet sie sich zu Hause wieder und ist völlig irritiert.

Beim Lesen des Beipackzettels bekommt sie es mit der Angst vor den Nebenwirkungen zu tun. Sie beschließt, das Präparat nicht einzunehmen und doch lieber die vom Unternehmen angebotene anonyme Coaching-Hotline zu kontaktieren – ein Anruf, vor dem sie sich bis jetzt gescheut hatte.

Der Anruf bei der Coaching-Hotline lohnt sich

In der ersten „Face-to-Face“-Coaching-Einheit werden die beruflichen, privaten und persönlichen Problemstellungen

konkret sortiert sowie für jedes Feld ein persönliches Ziel formuliert.

In den folgenden Coaching-Einheiten werden Maßnahmen entwickelt, die dann in Folge umgesetzt werden. Zur Klärung der beruflichen Konflikte sucht die Klientin im ersten Schritt das offene Gespräch mit ihrer Chefin. Im Ergebnis wurde ein Führungswechsel-Workshop vereinbart, der zu einer Klärung von Erwartungen und Rollen des Teams und der Teamleiterin führt.

Der „kritische“ Kollege hatte sich tatsächlich Hoffnung auf den Job als Teamleiter gemacht. In einem Gespräch zu dritt zwischen ihm, Teamleiterin und Chefin findet eine Konfliktklärung statt, die eine erste Erleichterung bringt.

Auf persönlicher Ebene „verordnet“ sich die Klientin selbst ein Programm zur aktiven Regeneration ihrer Energien. Mit kleinen Zeitfenstern pro Woche vereinbart sie Termine mit sich selbst, in denen sie zu Hause wieder ihre Yoga-Übungen macht, die ihr früher schon immer besonders gutgetan haben. Auf dem Weg zur Arbeit hört sie über Kopfhörer bewusst ihre Lieblingsmusik, um beschwingt anzukommen. Vor dem Heimweg reflektiert sie gedanklich die Aufgaben, die sie am Tag erledigt hat. Am Wochenende verabredet sich sie mit Freunden zu gemeinsamen Aktivitäten, für die sie in den vergangenen sechs Monaten zu müde war. Im Kontakt zu ihrer Tochter erinnerte sie sich daran, dass es durchaus auch viele spannungsfreie und schöne Momente gab, und die unangenehmen buchte sie auf das Konto „Pubertät bedeutet Großbaustelle im Gehirn“ und versuchte, sie nicht zu wichtig zu nehmen.

Der gesamte Coaching-Prozess umfasste acht Einheiten und brachte für die Führungskraft, ihr Team und ihr Privatleben einen vollen Erfolg.

Niederschwellige professionelle Coaching-Angebote sind wichtiger denn je, damit möglichst frühzeitig „Schieflagen der persönlichen Balance“ aufgefangen werden. Es lohnt sich!

Dr. Petra Bernatzeder,
Diplom-Psychologin, Geschäftsführung
upgrade human resources GmbH