

11.12.2012

**Serie** Betriebliche Wiedereingliederung

## Burnout-Erkrankten die Rückkehr in den Job erleichtern



Werner Fürstenberg ist Geschäftsführer der Fürstenberg Institut GmbH.

Bild: Haufe Online Redaktion

**Inzwischen gibt es viele Informationen dazu, wie man einem Burnout vorbeugt. Doch was ist zu tun, wenn es im Unternehmen schon Burnout-Fälle gab und die Mitarbeiter nun ins Unternehmen zurückkehren? Gesundheitsexperte Werner Fürstenberg klärt auf.**

**Haufe Online Redaktion:** Was kann die Personalabteilung tun, um einen an Burnout-erkrankten Mitarbeiter wieder gut im Unternehmen zu integrieren?

**Werner Fürstenberg:** Die Personalabteilung sollte möglichst vor der Arbeitsaufnahme des Mitarbeiters mit der Führungskraft und eventuell auch mit dem Betriebsrat klären, wie der Mitarbeiter angesprochen werden soll, um ihm seine Integration zu erleichtern. Da es individuell sehr unterschiedlich ist, kann sich der Arbeitgeber zuvor auch unter anderem von der Sozialberatung, dem Betriebsarzt oder seinem EAP-Anbieter beraten lassen.

**Haufe Online Redaktion:** Was ist zu tun, damit der Mitarbeiter nicht gleich wieder in alte Routinen verfällt und wieder überlastet ist?

**Fürstenberg:** Hier ist sowohl die Führungskraft, als auch der Mitarbeiter gefragt. Die Führungskraft sollte wachsam gegenüber Zeichen von Überforderung sein und nicht zögern, den Mitarbeiter darauf anzusprechen. Der Mitarbeiter hat die Verantwortung auf sich selber zu achten und gleichzeitig zu signalisieren, wann das Tempo zu schnell oder die Anforderungen zu hoch sind. Beide Seiten sollten sich Zeit für regelmäßige Gespräche nehmen.

**Haufe Online Redaktion:** Burnout-Erkrankte können auch über die betriebliche Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zurückkehren. Wie sollte der ideale Stufenplan aussehen?

**Fürstenberg:** Wie und in welchem Umfang ein Mitarbeiter wieder einsteigt hängt von der Einschätzung der persönlichen Belastbarkeit ab. Wichtig hierbei ist, dass sich alle Beteiligten regelmäßig über den Verlauf der Eingliederung austauschen und Änderungen sowie Anpassungen der Stundenzahl – nach oben und unten, durchaus sinnvoll sein können. Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel über einen Zeitraum von vier Wochen mit zwei bis drei Stunden am Tag zu beginnen. Funktioniert das gut, steigert sich die Stundenzahl auf vier Stunden für einen festgelegten Zeitraum. Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten.

**Haufe Online Redaktion:** Nicht nur Burnout, auch psychische Erkrankungen können zu einer Stigmatisierung im Unternehmen führen. Was ist zu tun, damit Kollegen nicht skeptisch reagieren?

**Fürstenberg:** Psychische Belastungen im Unternehmen nehmen zu. Deshalb ist das oberste Gebot, offen darüber zu sprechen. Bei Arbeitsunfällen beispielsweise ist Aufklärung, Transparenz und eine offene Kommunikation unabdingbar. Mit psychischen Belastungen sollte genauso vorgegangen werden. Das ist letztlich eine Frage der Unternehmenskultur.

**Werner Fürstenberg** ist Geschäftsführer der Fürstenberg Institut GmbH, ein Anbieter im Bereich Strategische Beratung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, EAP, Familienservice und Weiterbildung für Führungskräfte.

Das Interview führte Kristina Enderle da Silva, Redakteurin Personalmagazin.

Haufe Online Redaktion, 11.12.2012