



## **Burn-Out–Anzeichen bei Mitarbeiter/ -innen bemerken**

- Wirkt auf mich oft nervös und überreizt.
- Ist vergesslicher als sonst.
- Zieht sich zurück.
- Ist oft unausgeschlafen und müde.
- Klagt oft über Kopfschmerz, Schwindel etc.
- Ist öfter krank als früher.
- Wirkt in ihrer/seiner Körperhaltung permanent niedergeschlagen (hängender Kopf, Schultern, Gang).
- Ist permanent negativ gegen sich, Situation, Umwelt.
- Zeigt oft erhöhtes Engagement in seiner/ihrer Aufgabenstellung, ist aber weniger leistungsfähig als früher.

## **Was kann ich als Führungskraft tun?**

- Wichtig: Keine Vorwürfe machen!
- Erste Maßnahme: Das Gespräch suchen.
- Ressourcen und Belastungen erfragen.
- Unterstützung anbieten.
- Gemeinsame Entlastung organisieren (z. B. temporäre Stundenreduktion).
- Angebote machen (Urlaub, Zeitausgleich, Auszeit ...).
- Stopp für Überstunden.
- Sich als Führungskraft Unterstützung bei Expert/-innen holen (Arbeitsmedizin, Coach, Therapeut, ...)

## **Wie kann ich als Führungskraft vorbeugen?**

- Präsent sein (DA-sein für MA, erreichbar sein, aktiv auf MA zugehen ...).
- Vertrauensvolle Beziehung aufbauen.
- Führungsinstrumente einsetzen (Mitarbeitergespräch, Teamsitzungen ...).
- Anforderungen an individuelle Bewältigungsfähigkeit anpassen (quantitativ und qualitativ).
- Entwicklung ermöglichen (Weiterbildung, angemessene Herausforderungen, Perspektiven ...).
- Arbeitsorganisation so einfach wie möglich (KISS – keep it short and simple).
- Transparent informieren und kommunizieren.
- Anerkennung und Wertschätzung (der Person, der Leistung, der Leistungsbereitschaft ...).