



Anzeichen für einen Burn – Out in Organisationen

Impuls &
Vision

Coaching

Beratung

Seminare

- **Innerliche Kündigungen:** Führungskräfte haben das Gefühl, Ihre Mitarbeiter kehren dem Unternehmen den Rücken. Einige der Mitarbeiter stehen kurz vor dem Burn-Out, andere sind bereit akut davon betroffen. Auf alle Fälle ist ein Rückzug zu beobachten.
- **Kommunikationsprobleme:** Die Kommunikation erlahmt zunehmend und verliert an Qualität. Entweder gibt es ein zuviel an belangloser Kommunikation oder es existiert zu wenig. Ein echter Austausch mit kreativen Ergebnissen stellt sich nicht mehr ein.
- **Zunehmende Konflikte:** Die Umgangsformen im Unternehmen sind nicht mehr durch Anerkennung und gegenseitigem Respekt geprägt. Das Desinteresse an der Gemeinschaft und den unternehmerischen Abläufen verringert sich. Die Haltung „Das ist mir doch egal“ verstärkt sich.
- **Informationsdefizite:** Die Mitarbeiter im Unternehmen fühlen sich nicht ausreichend informiert. Sie wissen nicht, was im Unternehmen gerade abläuft und welche wichtigen Projekte von den verschiedenen Abteilungen verfolgt werden.
- **Sinnhorizonte verengen sich:** Das Gefühl der Sinnlosigkeit wächst im Unternehmen. Obwohl es noch Ziele gibt, glaubt kaum noch einer ernsthaft daran, dass diese sinnvoll oder zu erreichen sind. Einziges Erfolgsmerkmal sind die Finanzen, wobei die Ziele nur auf den Profit ausgerichtet sind. Immer öfter fragen sich die Mitarbeiter: „Wofür arbeite ich hierüberhaupt?“.
- **Klimawandel:** Das Betriebsklima wird immer depressiver. Es existieren keine lohnenswerten Ziele mehr, für die ein hohes Engagement aufgebracht wird. Die Menschen gehen sich aus dem Weg und reduzieren den Kontakt.
- **Hoher Krankenstand:** Die Zahl der Mitarbeiter, die sich krank melden übersteigt das Normalmaß deutlich. Nicht nur die Anfälligeren fühlen sich überlastet, sondern auch die Leistungsträger werden krank. Wenn in einer Abteilung im Durchschnitt mehr als 10% fehlen, stellt sich die Frage nach den Ursachen.
- **Abschottung:** Die Mitarbeiter wenden den Blick nach innen oder ihr Blick verengt sich auf bestimmte Aspekte der Firma. Besonders auffällig wird dies in Veränderungsprozessen, die Menschen diskutieren außergewöhnlich häufig und viel. Fragen wie: „Wer wird mein neuer Chef, wie wird sich mein Arbeitsplatz verändern, wie wird es überhaupt weitergehen?“ sind Anzeichen dafür, dass die Arbeit im Allgemeinen, der Kontakt zum Kunden oder zu Geschäftspartnern zweitrangig wird. Anrufer werden unter Umständen unhöflich behandelt oder immer weiter verbunden – niemand fühlt sich länger zuständig oder verantwortlich.

- **Unberechenbarkeit:** Die Mitarbeiter wissen nicht, was als nächstes im Unternehmen passieren wird – Unsicherheit verbreitet sich. Sie sind permanent in Sorge und rechnen mit Neuigkeiten, die für sie nichts positives bedeuten. Die Angst ist förmlich zu „riechen“, Sorgen um Versetzungen in andere Abteilungen oder um mögliche Auflösung der eigenen Abteilungen verbreiten sich.

Herzliche Grüße
Heiko Kölle