

## Wenn der Akku leer ist - Emotionale Erschöpfung



**2022 sind bereits über 30% der Schweizer Erwerbstätigen von emotionaler Erschöpfung betroffen. Ca. ein Viertel davon berichtet über starke Erschöpfung. Besonders betroffen sind gemäss [der Studie von Gesundheitsförderung Schweiz](#) jüngere Personen, Frauen und Erwerbstätige ohne Führungsfunktion. Die Studie zeigt auch Wege aus der emotionalen Erschöpfung auf.**

Symptome emotionaler Erschöpfung sind zum Beispiel Energiemangel mit Müdigkeit trotz genügend Schlaf, innere Leere, oder eine Zunahme negativer Emotionen wie Ärger oder Enttäuschung. Positive Aktivitäten wie zum Beispiel das Treffen von Freunden werden bei emotionaler Erschöpfung vernachlässigt. Zudem wird auch das Einfühlungsvermögen beeinträchtigt, was die Pflege sozialer Beziehungen zusätzlich erschwert. Es entsteht ein Teufelskreis, da soziale Isolation die emotionale Erschöpfung verstärkt.

Ein Haupteinfluss auf die Entstehung und den Verlauf emotionaler Erschöpfung bildet dabei das Gespann aus Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit. Und hier findet sich auch der Ausweg aus der Negativspirale: Eine Reduktion der Belastungen und ein Aufbau von Ressourcen wirken der emotionalen Erschöpfung entgegen – sowohl vorbeugend wie auch heilend. Auch dies zeigt [die Längsschnittstudie von Gesundheitsförderung Schweiz auf](#).

### Das optimale Vorgehen umfasst drei Schritte:

- Einschätzung der Situation von Belastungen und Ressourcen
- Umsetzung von Massnahmen zur Verbesserung der Situation
- Überprüfung der Wirkung der Massnahmen und Anpassungen bei Bedarf

Auf der individuellen Ebene bedeutet dies, mit Mitarbeitenden ins Gespräch zur Arbeitssituation zu kommen – z.B. im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche oder in häufiger stattfindenden Einzelgesprächen. Welche Belastungen gibt es bei der Arbeit? Welche Ressourcen hat die betreffende Person bei der Arbeit? Welche Verbesserungsmöglichkeiten gibt es?

Auf der betrieblichen Ebene empfiehlt sich bei Betrieben ab 50-100 Mitarbeitenden ein regelmässiges Monitoring der Situation mit einer Befragung, welche arbeitsbezogene Ressourcen, Belastungen und das Befinden erhebt. Eine Befragung sollte systematisch umgesetzt werden, Anonymität garantieren und von geeigneten Kommunikationsmassnahmen begleitet werden.

Die folgenden Massnahmen eignen sich besonders dafür, die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, die Ressourcen zu fördern und damit emotionaler Erschöpfung zu begegnen:

- Führungsausbildung, welche die Verbesserung der sozialen Interaktion in den Fokus stellt, z.B. Zusammengehörigkeitsgefühl, Inklusion, Feedback- und Fehlerkultur, Wertschätzung, Umgang mit Konflikten, etc.
- Zurverfügungstellen von zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Pflege der Zusammengehörigkeit, z.B. betriebliche und ausserbetriebliche Anlässe, Mentoring, Netzwerke, etc.
- Anlaufstellen und Unterstützungsangebote für Mitarbeitende in herausfordernden Situationen – z.B. vertrauliche Anlaufstelle, Coaching, Case Management, etc.

Ob diese Massnahmen erfolgreich waren und welche weiteren Massnahmen notwendig sind, damit die Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig bleiben, lässt sich durch die Rückmeldungen der Teilnehmenden erschliessen und zeigt sich spätestens bei der nächsten Befragung.

AEH begleitet Sie bei der Auswahl und Umsetzung der zu Ihrem Betrieb und Ihrer Situation passenden Mitarbeitendenbefragung und führt Führungs- und Mitarbeiterschulungen durch zur Förderung der Resilienz. Zudem bieten wir Ihren Mitarbeitenden mit Angeboten zum Case Management und der internen Vertrauensstelle gezielte Unterstützung an zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Kontaktieren Sie [uns](#)!