

Checkliste Gespräch zwischen Vorgesetztem bzw. Personalverantwortlichem und Burnout-Betroffenem

(S. 224)

<input type="checkbox"/>	Empathie zeigen,
<input type="checkbox"/>	keine »Wahrheiten« zur Situation verkünden, sich nicht als »Arzt« aufspielen,
<input type="checkbox"/>	(aktuell mögliche) Sicherheiten im Hinblick auf die Zukunft vermitteln,
<input type="checkbox"/>	Auszeit bzw. zeitweise Arbeitsunfähigkeit thematisieren,
<input type="checkbox"/>	evtl. Belastungsregulierung anhand des Arbeitsportfolios bzw. Aktivierung betrieblicher Ressourcen,
<input type="checkbox"/>	Verweis auf familiäre bzw. freundschaftliche Beziehungen zur Unterstützung,
<input type="checkbox"/>	»Burnout-Test« anbieten (► Abschn. 19.2.2),
<input type="checkbox"/>	Ermutigung, einen (Betriebs-)Arzt, Psychiater oder eine andere Fachperson aufzusuchen,
<input type="checkbox"/>	Vereinbarung von Kontaktmöglichkeiten: E-Mail, Telefonat, Besuch etc.,
<input type="checkbox"/>	Krankenkassen und Träger der Sozialversicherungen einbeziehen,
<input type="checkbox"/>	(betrieblichen) Care-Manager, Gesundheitsbeauftragten bzw. Psychologen als Unterstützung anfragen,
<input type="checkbox"/>	sorgfältige Kommunikation in der Organisation – Absprachen mit dem Betroffenen: was soll wie, an wen und wann kommuniziert werden?

© 2015 Springer Verlag GmbH, Berlin Heidelberg. Aus: Scherrmann, U. (2015). *Stress und Burnout in Organisationen. Ein Praxisbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Berater*. Berlin Heidelberg: Springer.