

„Mehr tun als nur an der Oberfläche kratzen“

Ein Betriebsrat wird Berater für betriebliche Stress- und Burn-out-Prävention

Jürgen Witzleben hatte Warnsignale ausgemacht. Nicht nur bei sich, sondern auch bei Menschen in seinem Umfeld. Das Thema „Burn-out“ war plötzlich ganz nah. Also entscheidet sich der 53-jährige Betriebsrat, Berater für betriebliche Stress- und Burn-out-Prävention zu werden. „Die Ausbildung beim ifb war eine wertvolle Zeit mit ganz tollen Referenten“, sagt er rückblickend. Im Gespräch gibt er unter anderem Einblicke, wie er sein Unternehmen überzeugt hat, die Ausbildung zu bezahlen, was sie ihm konkret gebracht hat und welche präventiven Maßnahmen er Arbeitnehmern empfiehlt.



Redaktion

Stand: 9.10.2023

Lesezeit: 04:00 min



© Nicole Witzleben

Jürgen Witzleben

Der 53-Jährige kam über einen Automobilkonzern und weiteren Stationen, in denen er stets viel mit Menschen zu tun hatte, in die Telekommunikationsbranche zu Colt Technology Services. Zunächst war er dort Teamleiter Order-Management, später Business Relationship Manager und seit rund neun Jahren ist er Service & Contract Manager. „Ein Kümmerer-Job“, wie Jürgen Witzleben sagt. Im Betriebsrat hat er schon über 20 Jahre Erfahrung, war bereits zu früheren Zeiten Teil eines Gremiums. Derzeit gehört er zusätzlich dem Wirtschafts- sowie dem Gesundheitsausschuss an.

Jürgen, warum hast Du die Ausbildung zum „Burn-out-Berater“ absolviert?

Jürgen Witzleben: Ehrlicherweise habe ich deutliche Anzeichen bei mir selbst wahrgenommen, aber auch bei Personen aus meinem privaten und beruflichen Umfeld. Menschen, die ich gut kenne und immer für resilient gehalten habe, sind, auf den Bildschirm starrend, in Tränen ausgebrochen. Das war schon einer der wesentlichen Auslöser. Zudem habe ich wahrgenommen, dass es bei uns im Betriebsrat und Unternehmen keine Spezialisten gab. Und da ich für viele Mitarbeiter immer schon eine Art Vertrauensperson war, fühlte ich mich berufen, ein bisschen mehr zu tun, als nur an der Oberfläche zu kratzen. Ich wollte gerne den Ursachen auf den Grund gehen und Lösungswege suchen.



*Ich wollte das Thema aus der ‚Betriebsrats-Ecke‘
holen und den Nutzen für das gesamte
Unternehmen darstellen.*



Mit welchen Argumenten überzeugt man den Arbeitgeber, die Ausbildung zu finanzieren?

Jürgen Witzleben: Ich wollte das Thema aus der „Betriebsrats-Ecke“ holen und den Nutzen für das gesamte Unternehmen darstellen. Letztlich geht es darum, Krankentage zu vermeiden und Leistungsträger, auch Führungskräfte, zu schützen. Darüber hinaus sind meinem Arbeitgeber mittlerweile die Soft-Faktoren sehr wichtig, wie etwa ein „We-Care-Ansatz“. Ich musste lediglich zusichern, mein Wissen hinterher unternehmensweit nutzbar zu machen, und nicht nur betriebsratsintern.

Erzähl uns von der Ausbildung zum Berater für betriebliche Stress- und Burn-out-Prävention ...

Jürgen Witzleben: In vier Modulen, im zeitlichen Abstand von jeweils etwa drei Monaten, bekommt man einen umfassenden Werkzeugkoffer an die Hand und taucht tief in die Thematik des Burn-outs ein. Wie erkenne ich Fälle? Wie gehe ich damit um? Es ist ein sehr praxisorientierter Austausch mit konkreten Beispielen. Das Abschlusskolloquium gibt dem Ganzen zusätzliche Wertigkeit. Und es war über die Module hinweg immer eine feste Gruppe.

Wie wichtig ist es, während der Ausbildung stets mit denselben Leuten zusammen zu sein?

Jürgen Witzleben: Sehr wichtig, weil so immer alle auf dem gleichen Kenntnisstand sind. Der Austausch ist dadurch intensiver und letztlich geht es bei dem Thema auch um Vertrauen. Ein Großteil unserer Gruppe ist nach drei Jahren immer noch im regen Kontakt, obwohl wir eigentlich ganz unterschiedliche Typen sind. Die Ausbildung hat uns echt zusammengeschweißt.

”

Ich bin deutlich mutiger geworden, wenn es darum geht, auch mal ‚Nein‘ zu sagen – das musste ich lernen.

“

Ganz konkret: Was hat Dir die Ausbildung gebracht?

Jürgen Witzleben: Die gesamte Thematik rund um Burn-out wurde für mich konkreter und greifbarer. Dies hat mir ein besseres Verständnis im Umgang mit Betroffenen verschafft und meine Sensibilität für deren Bedürfnisse gestärkt. Ich habe gelernt, wie wichtig es ist, auf einfühlsame Weise auf Menschen zuzugehen und sie bei der Bewältigung ihrer Probleme zu unterstützen, anstatt ihnen meine eigenen Lösungen aufzudrängen. Es ist also mehr eine Hilfe zur Selbsthilfe. Außerdem schaffe ich es dank der Ausbildung viel besser, mich als Berater abzugrenzen und natürlich hatte sie einen Selbstzweck. Ich erkenne viel besser meine eigenen Verhaltensmuster und bin deutlich mutiger geworden, wenn es darum geht, auch mal „Nein“ zu sagen – das musste ich lernen.



Vertrauensperson: Betriebsrat Jürgen Witzleben

Wie sieht mittlerweile Dein Alltag als Berater aus?

Jürgen Witzleben: Momentan betreue ich sehr unterschiedliche Fälle. Mit einer Person bin ich beispielsweise im regelmäßigen Austausch. Wir schreiben uns fast täglich. Mit einem anderen Kollegen spreche ich alle zwei, drei Wochen, frage nach, wie es geht. Wir besprechen meist die aktuelle Situation und mögliche Optionen. Immer wieder werde ich nach Information gefragt, wie zum Beispiel ein Burn-out erkannt wird. Ich habe beobachtet, dass die Ursachen für einen Burn-out ganz verschieden sein können. Manchmal kann das, was das Fass zum Überlaufen bringt, privater Natur sein, etwa eine Trennung.

Häufig wissen Mitarbeiter nicht, dass es überhaupt so etwas wie eine Burn-out-Beratung gibt. Was kann man tun, um es bekannt zu machen?

Jürgen Witzleben: Leider ist das Thema noch immer auf vielen Leveln tabu. Entweder weil Vorgesetzte nicht wahrhaben wollen, dass es in ihren Abteilungen solche Fälle gibt, oder weil Betroffene es nicht erkennen bzw. sich nicht eingestehen wollen. Ich habe mich oft in kleinere Team-Meetings eingebucht und in 15-Minuten-Präsentationen versucht, das Bewusstsein zu schärfen. In einer großen Betriebsversammlung verliert ein solcher Vortrag meist an Wirkung. Gleichzeitig ist es wichtig, jede Gelegenheit zu nutzen: Homepage, persönliche Gespräche, Newsletter.



Wir sind in einer Optimierungswelt, in der die Arbeitslast stetig steigt.



Aus Deiner Erfahrung: Sind es heutzutage mehr Burn-out-Fälle?

Jürgen Witzleben: Absolut! Einerseits gestehen es sich heute wahrscheinlich mehr Menschen ein, andererseits leben wir in einer Optimierungswelt, in der die Arbeitslast stetig steigt. Das virtuelle Arbeiten trägt meiner Meinung nach auch dazu bei. Wir sind fast nur noch Agenda getrieben, wohingegen die soziale Interaktion fehlt. Das gute Verhältnis entsteht aber nun mal meist abseits der Meetings, etwa in der

Kaffeekeküchen. Und auch die Globalisierung birgt zusätzliche Stressfaktoren: Immer in der Angst zu leben, ersetzbar zu sein durch günstigere Arbeitskräfte oder Künstliche Intelligenz. Ein bisschen erkenne ich hier einen Generationenunterschied. Die Jüngeren scheinen damit viel besser umzugehen, haben oft klare Vorstellungen, was sie möchten. Deren Work-Life-Balance ist deutlich ausgeprägter – glaube ich.

Auf was können Arbeitnehmer präventiv achten, damit der Stress nicht zu viel wird?

Jürgen Witzleben: Das Wichtigste ist, Warnzeichen ernst zu nehmen. Viel zu oft werden die weggewischt. Das Thema also auch für sich selbst aus der Tabuzone holen. Dazu Abgrenzungen schaffen, auf die eigenen Stärken konzentrieren und aus dem Opfer- in den Gestalter-Modus wechseln. Und ganz wichtig: Freudenpunkte setzen! Hobbies nachgehen, schöne Dinge bewusst erleben. (tis)

Über Colt Technology Services

Colt Technology Services ist ein globaler Anbieter digitaler Infrastruktur. Seit 1992 ist Colt von seinem Hauptsitz in London auf mehr als 60 Niederlassungen in der ganzen Welt gewachsen. Colt befindet sich in Privatbesitz und gilt als eines der finanziell solidesten Unternehmen der Branche. Weltweit sind über 5.000 Menschen bei Colt tätig, in Deutschland sind es rund 450 an acht Standorten.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de