

Wiedereinstieg nach Elternkarenz und Langzeitkrankenstand

Im Jahr 2013 kamen 79.330 Babys in Österreich zur Welt, deren Eltern zum Großteil die Elternkarenz in Anspruch nahmen, wobei die Quote der Väter unter 10 Prozent lag und daher vor allem Mütter die Elternkarenz nützten. 900.000 Österreicher sind psychisch krank, die Hälfte aller Krankenstandtage entfallen auf nur fünf Prozent der Beschäftigten, die chronisch krank sind. Elternkarenz und Langzeitkrankenstand stellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft vor große Herausforderungen, die nicht immer durch gesetzliche Rahmenbedingungen allein geregelt werden können.

Dieser Vortrag will nicht auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehen – diese sind zum einen bekannt, zum anderen können sie auch in Broschüren oder auf Websites nachgelesen werden –, sondern sich mit den psycho-sozialen Aspekten der Thematik in der Praxis beschäftigen.

Hormonelle Veränderungen

Die Geburt eines Kindes verändert den Hormonhaushalt einer Mutter, aber auch die Väter sind von Oxytocin-Ausschüttungen „betroffen“. In der Tierwelt würde man von der Brutpflege sprechen, bei Menschen dient es zur Bildung und Festigung der Bindung zwischen Mutter/Vater und Kind. Aktiviert wird die vermehrte Produktion durch den Hautkontakt. Gleichzeitig wird die Produktion des Stresshormons Cortisol verringert, was zu einer Entspannung und zu einer Erhöhung des Wohlbefindens beiträgt.

Elternkarenz kann durchaus als Antithese zum herkömmlichen Berufsalltag empfunden werden, der häufig als stressig bezeichnet wird. Beim Burnout kommt es zu einer permanenten Adrenalin-, Noradrenalin- und Cortisol-ausschüttung, der keine Entspannung folgt, wodurch die Grenzen der Belastbarkeit bis zum Zusammenbruch überschritten werden.

Wohlfühlzeit Elternkarenz

Die gesetzlich abgesicherte Auszeit in der Elternkarenz schafft Platz, um sich um den Nachwuchs zu kümmern, es macht aber auch den Kopf frei, um sich, wie es viele Eltern bezeichnen, um „das Wesentliche im Leben“ zu beschäftigen. Fasziniert vom Wunder der Geburt können sich Werte und Prioritäten verändern.

Auch engagierte Mitarbeiter können plötzlich die Lust auf das Berufsleben verlieren. Dies stellt Vorgesetzte in der Folge vor motivatorische Herausforderungen.

Flucht von zu Hause

Es gibt aber auch Eltern, denen daheim die Decke auf den Kopf fällt. Sie wollen wieder zurück an den Arbeitsplatz, um nach der genossenen Ruhepause motiviert an die Arbeit zu gehen. Dort stellen sie dann fest, dass sie zwar das Recht auf Weiterbeschäftigung haben, aber keinen Anspruch auf ihren alten Arbeitsplatz. Eine solche Frustration kann ebenfalls zur Demotivierung führen.

Der „schöne Lenz“, den man sich macht

Sind KollegInnen mit der Diagnose Burnout im Krankenstand, so kann die Rückkehr mehrere Wochen und sogar Monate dauern, wenn dazwischen z.B. auch eine sechswöchige Kur in Anspruch genommen wird. Während sich die einen in der Firma „abstrampeln“, macht sich das Burnout-Opfer nach Ansicht so mancher Kollegen „einen schönen Lenz“, indem es einfach nichts tut, spazieren geht und versucht, es sich möglichst gut gehen zu lassen. Ohne Informationen über das Wesen eines Burnouts kann das zur Demotivierung der Belegschaft und zum Mobbing gegen den zurückkommenden Kollegen führen.

Mehr vom Selben

Wenn die organisatorischen, strukturellen, personellen und führungstechnischen Mitursachen des Burnouts nicht ordentlich aufgearbeitet und korrigiert werden – Gründe liegen in den Arbeitsverhältnissen, in der Führung und in der Persönlichkeitsstruktur –, dann kann es