



## Mentale Gesundheit & Burnout-Prävention für Gesundheitsfachkräfte

**René Schaufelbühl (Coach)**  
Dein Coach

Zürich, 25. September 2025

**HR FORUM**  
HealthCare

**Partner  
Gold**



**NZZ JOBS**  
Das Jobportal für Fach- und Führungskräfte



**Partner  
Silber**



## Impulse für heute

Wer bin ich und was treibt mich an?

Gefühl eines Burnouts / Mini Reflexion

Zahlen

Was ist ein Burnout?

Wie entsteht ein Burnout?

Folgen eines Burnouts

Mögliche Auslöser eines Burnouts

Mögliche Präventionsmassnahmen

Führungskräfte sind Gestalter des Arbeitsumfeldes

Weitere Möglichkeiten



## Wer bin ich und was mich antreibt.

Erfahrung aus **verschiedensten Branchen** im Dienstleistungssegment: 17 Jahre davon im Bereich **Versicherung und Finanzen**.

War **Führungskraft aus Leidenschaft** - aus Leidenschaft, weil Menschen mir am Herzen liegen.

**Führungskräfteentwickler**, da ich in diesem Bereich den grössten Hebel für das Wohlbefinden von Menschen in Teams sehe.

“**Coach**“ für Menschen, die sich persönlich weiterentwickeln möchten.

**Fan von „Growth Mindset“** als Zielsetzung, denn nur so können wir Menschen in ihrem Lebenssystem Raum für Entwicklung zu geben.



## Abgrenzung als Coach

Begleitung & Unterstützung bei erkennbaren Signalen

Keine medizinische Fachperson

Rein präventive Massnahmen

Hilfe bei Wiedereingliederung

Arbeit mit den Führungskräften für erfolgreiche  
Burnout Prävention

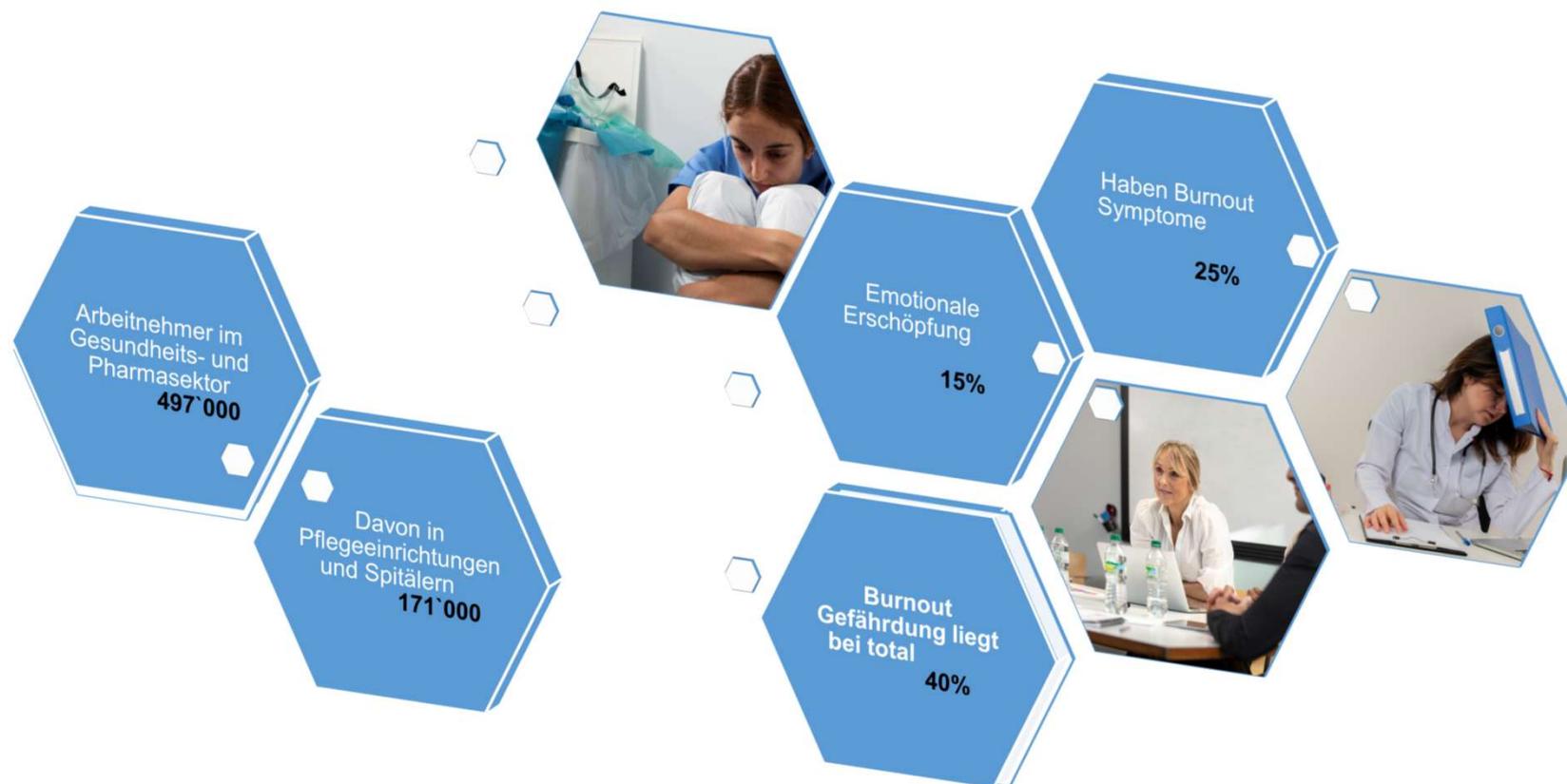


«Was, wenn die, die für Andere da sind, selbst niemanden haben?»

Bildquelle: freepik.com



## Burnout gefährdete Menschen in Zahlen (SRG 2023)



Allem Voraus geht der Mensch

**Jeder Mensch stellt sich immer dieselben Fragen:**

Bin ich gut genug?

Wie kann ich das schaffen?

---

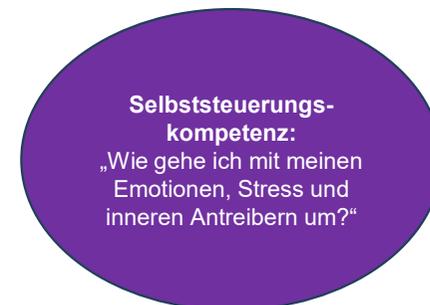
## Was genau ist ein Burnout & wie entsteht es?

### Was?

- Ein Burnout ist ein **Zustand emotionaler, körperlicher und mentaler Erschöpfung**.
- Ausgelöst wird der Zustand durch **anhaltenden Stress, Überforderung** und einem **Ungleichgewicht** zwischen **Geben** und **Erholen**.
- Meist wird ein Burnout im **beruflichen** Kontext erkannt, kann aber auch einen **privaten** Ursprung haben.
- Zusammengefasst ist es der **Kampf gegen die eigenen Grenzen**.

### Entstehung?

- **Prägungen** und **Gewohnheiten** leiten uns über Jahre und bauen unsere **Kernkompetenzen** (Friedmann Schulz von Thun) aus:

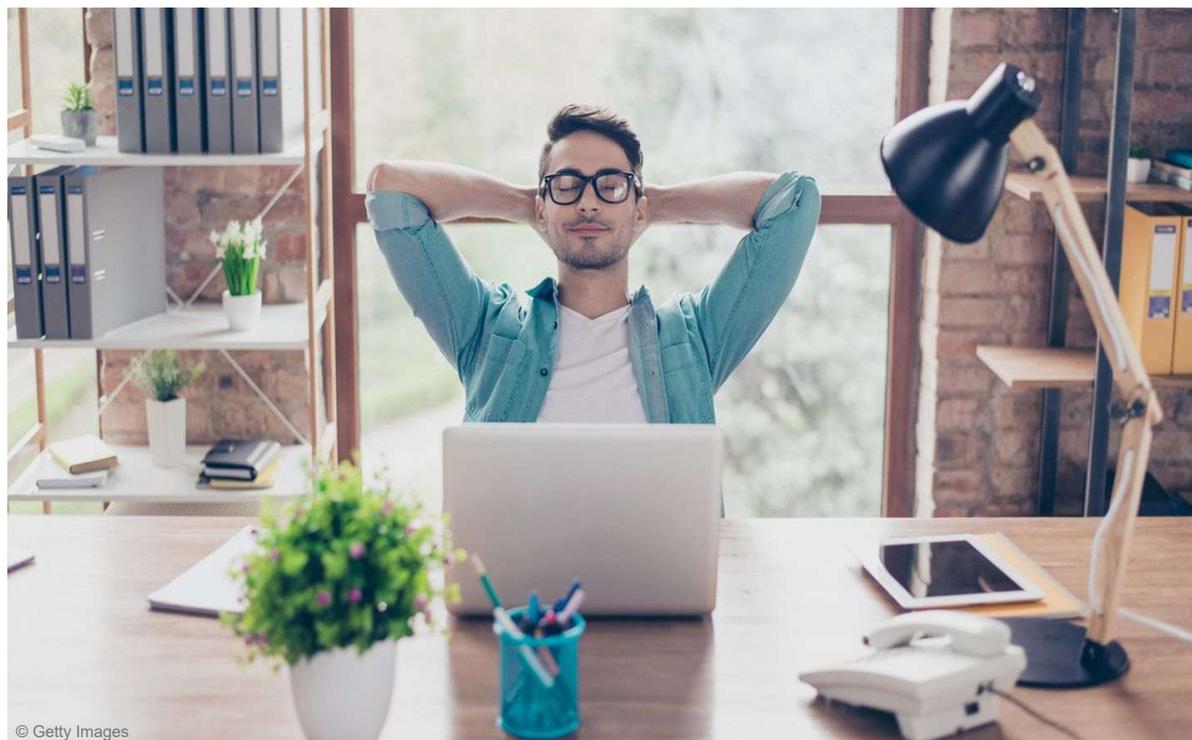


## Entstehung im Berufsalltag

Je besser das regelmässige & **ausgeglichene Anwenden** der **Kernkompetenzen** funktioniert, desto besser geht es mir. Ich fühle keinen Druck.

**Verändert** sich die Anwendung der Kompetenzen, kann das zu mehr Stress führen.

Dieser Zustand kann zu **erhöhter Unsicherheit** führen, was automatisch noch mehr **Stress** auslöst.



© Getty Images

## Stress als Auslöser des Burnouts

### Entstehung von Stress?

- Die Kernkompetenzen können nicht ausgeglichen und wie gewohnt angewendet werden.
- Es entsteht Stress z.B.:
  1. Die Betroffenen stellt fest, dass ihr „**Fachliches Knowhow**“ nicht ausreicht.
  2. Der Chef arbeitet viel, also muss ich das auch tun. Ich **verliere meine Selbstkompetenz und somit mich selbst.**
  3. Ich mache **Fehler** und versuche diese zu **vertuschen**, was mir auf Dauer ein ungutes Gefühl gibt.
- In solchen Situationen braucht es **Führungskräfte**, die die **Signale lesen** können und auf die Mitarbeitenden eingehen könnten.



Bildquelle: freepik.com

## Der Weg zum Burnout beginnt mit Signalen!

4. Rückzug

Körpersymptome bestimmen den Alltag.  
Selbsthass, Wutgefühle, innere Aggression – kein Ventil mehr. Rückzug und Isolation als Lösung!

3. Erschöpfungsphase

Beginn des „Burnouts“!  
Widerstand erschöpft völlig und Stress rückt in den Hintergrund.

2. Widerstandsphase

Innerlicher Kampf gegen Signale: Alles ist gut!  
Auswirkungen können körperliche Beschwerden sein = Ausgleich zu mentaler Instabilität.

1. Alarmphase

Signale: Anspannung / Herzrasen / fieberhaftes Nachdenken

## Was passiert im “Worstcase“ nach der letzten Phase und wie wirkt das auf den Rest eines Teams?

### Der Rückzug beschreibt die letzte Phase und löst Folgendes aus:

- Eigene **Isolation** als Lösung
- **Krankschreibung** als Hilfestellung
- **Verlust des Zugangs** zu den Betroffenen
- **Totaler Rückzug**
- **Stille**
- **Unnahbarkeit**

### Auf ein betroffenes **TEAM** kann das folgendermassen wirken:

- Macht mal wieder Krank!
- Muss nicht viel arbeiten, ist aber trotzdem immer überfordert!
- Jetzt müssen wir wieder alles selber machen!
- Es **fehlt** jegliches **Verständnis** für die Situation.

Bildquelle: freepik.com



## Wie kann in dieser Phase gehandelt werden?

Offene Kommunikation mit dem Team

Respekt gegenüber der betroffenen Person haben

Keine Schuldzuweisungen dulden

Information zur möglichen Diagnose Burnout teilen

Offenes Ohr gegenüber der betroffenen Person

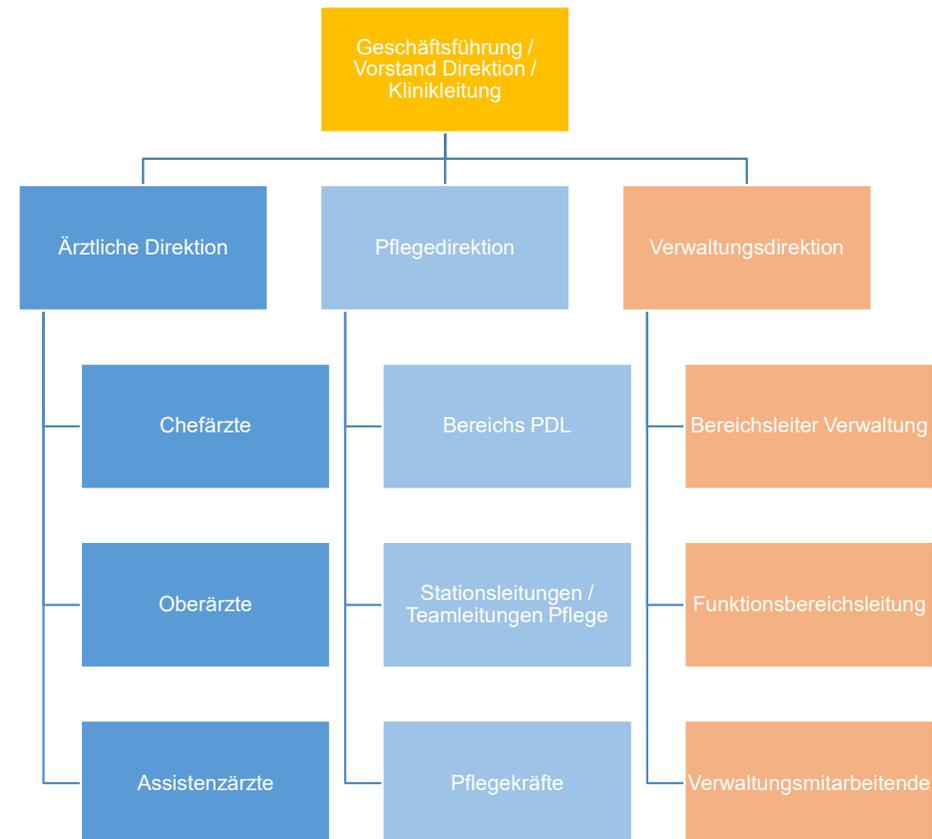


Bildquelle: freepik.com

## Organisation einer Gesundheitseinrichtung

### Führungstechnische Besonderheiten

- **Starke Trennung der Berufsgruppen:** Ärzte / Pflege agieren in "eigenen Welten."
- **Führung nicht als Hauptaufgabe gesehen:** Führungskräfte sind primär Fachkräfte und arbeiten voll im Tagesgeschäft.
- **Hierarchische, top-down geprägte Kultur:** Entscheidungen werden oben getroffen mit wenig Partizipation. Autoritärer Führungsstil prägt manche Bereiche.
- **Ressourcenmangel & Dauerstress:** Führung findet oft „nebenbei“ statt – es fehlt Zeit für Teamentwicklung, Feedback oder Prävention.



## Mögliche Auslöser?

### Beförderung aus Fachkompetenz

- Wer fachlich stark ist, wird zur Führungskraft befördert – ohne Führungsausbildung

### Fokus auf Fachaufgaben statt auf Führungsaufgaben

- Führungskräfte im Gesundheitswesen sind oft noch stark in der direkten Patientenversorgung eingebunden

### Dauerhafter Ressourcenmangel

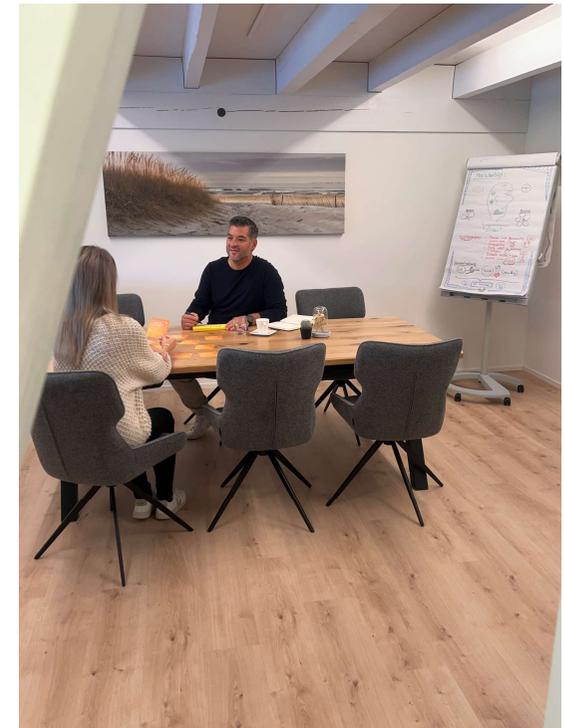
- Personalknappheit, hohe Fluktuation, wirtschaftlicher Druck – Führung häufig reaktiv statt proaktiv

### Fehlende Schulung in Selbstführung

- Ohne Selbstreflexion, Selbststeuerung und gesunde Abgrenzung, ist Prävention kaum möglich.
- Burnout-Risiko steigt auch bei Führungskräften selbst.

## Als Coach höre ich oft folgendes von meinen Kunden aus dem Gesundheitswesen

- „Ich sehe meinen Chef kaum. Wenn ich ihn treffe, dann hat er keine Zeit!“
- „Mein Chef ist immer gestresst und adressiert nur negative Kritik an mich.“
- „Ich suche mir einen neuen Job, denn hier verliere ich komplett die Übersicht!“
- „Es geht mir schlecht, aber niemand hört zu!“
- „Manchmal bekomme ich das Gefühl, uns Mitarbeitern geht es schlechter als den Patienten!“



Prävention beginnt mit Richtlinien, die für alle gelten. Unternehmen können ein gutes Umfeld schaffen:



Kaffeepausen



Vorleben



Gespräche Privat



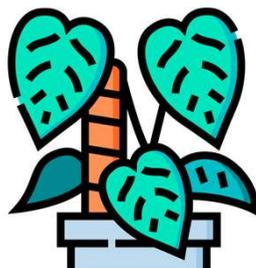
Handyverbot



Ferien



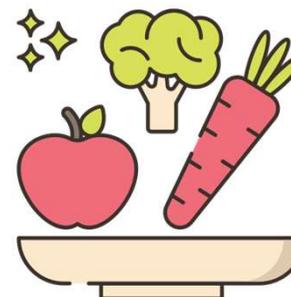
Bilder in grün



Pflanzen



Positive  
Feedbackschlaufen



Gesundes Essen



Achtsamkeits  
Übungen

## Was kann man selber tun?

Realitätsakzeptanz – Annehmen der Situation

Ressourcen Stabilisierung

Selbstverständnis – Rolle & Aufgabe kennen

Eigenbestimmtheit – Weg Treu bleiben

Zufriedenheitsakzeptanz – Fokussierung aufs Erreichte

Stresstoleranz – Durchatmen und Priorisieren

Situationsakzeptanz – Situativ entscheiden und akzeptieren

Rollensicherheit – Aufgaben kennen und treu bleiben

Sinnannäherung – Reflexion positive Momente



Bildquelle: freepik.com

## Gespräche sind das wichtigste Instrument für die Burnout-Prävention

Aktives Zuhören

Erfragen von Ressourcen

Gemeinsam Entlastung organisieren

Überstundenstopp

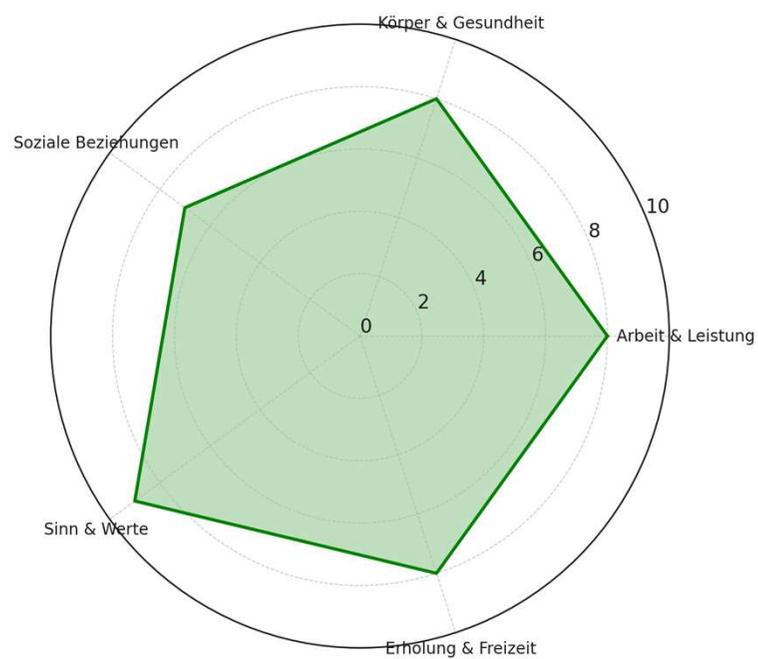
Über externe Hilfe sprechen

Schulung in Burnout Prävention

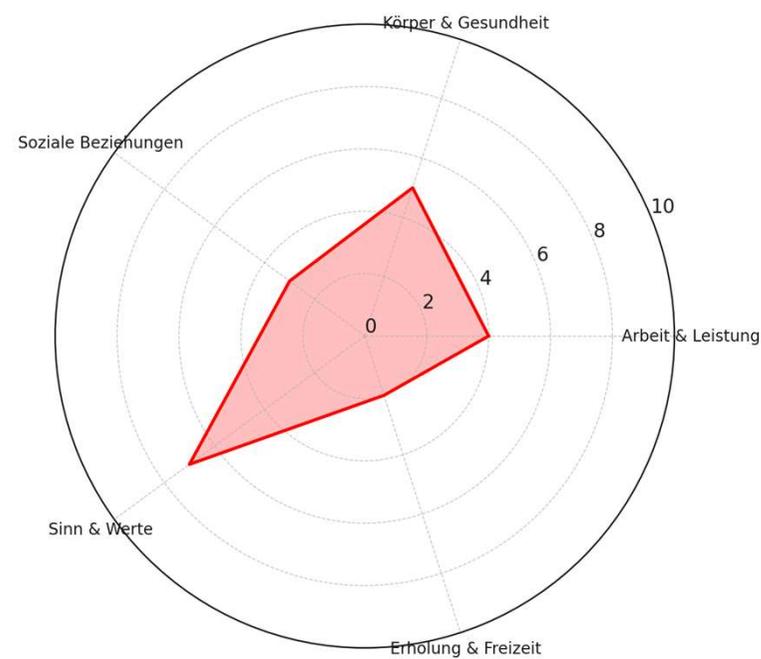
---

## Das Lebensrad: Tool mit grosser Wirkung

PLI-Lebensrad - Beispiel für Gleichgewicht

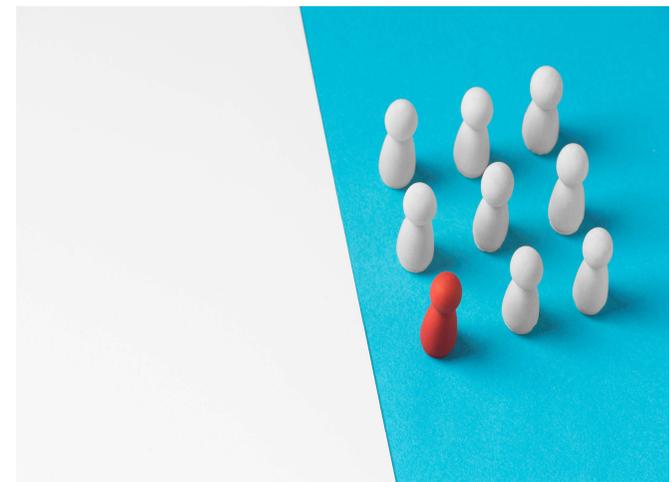


PLI-Lebensrad - Beispiel für Ungleichgewicht



## Mögliche Ansätze auf Basis veränderter Strukturen

- Einführen von **echten Führungsfunktionen** ohne Doppelbelastung
- Führungskräfte werden **richtig geschult**
- Klare **Führungsstruktur** - Abteilungsübergreifend
- Einhalten der Termine für Gespräche:
  - **Führungskraft – Mitarbeiter**
  - **Führungskraft - Führungskraft**
  - **Austausch im Führungsteam**
- **Coachende Haltung** als Basis für moderne Führung
- Ermöglichen von **Emotionalität**
- Systemisches Vorgehen in den Gesprächen, ausgerichtet auf **Selbstwirksamkeit**
- Erkennen von **Signalen** und richtiges Handeln



Bildquelle: freepik.com

## Welche Schritte sind nötig, um aktive Burnout-Prävention zu betreiben?

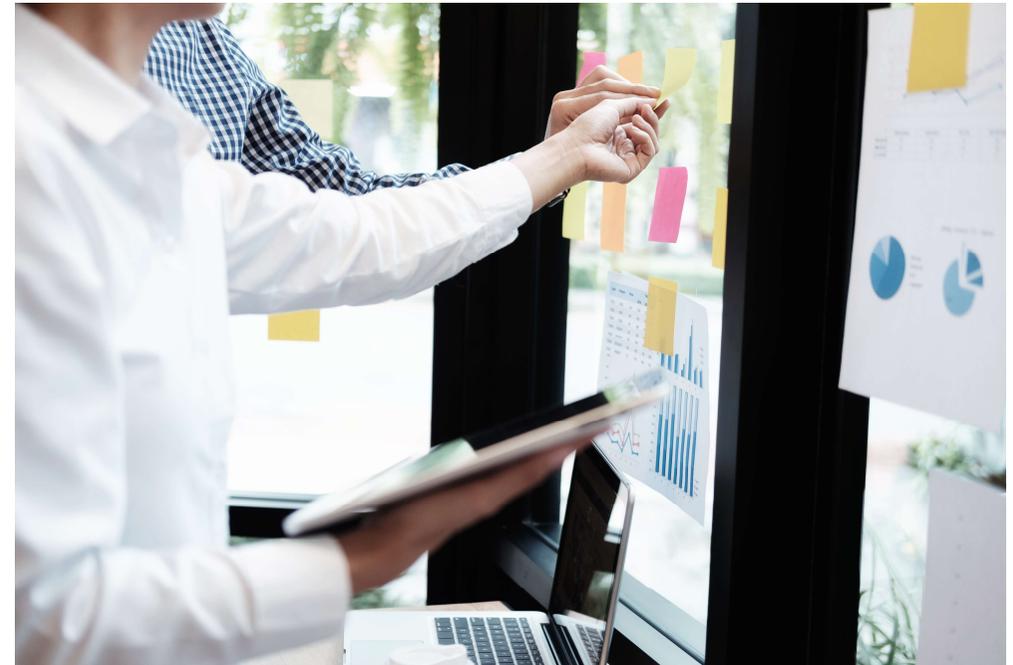
Analyse der bestehenden Strukturen

Sichtbarmachen der Schwachstellen

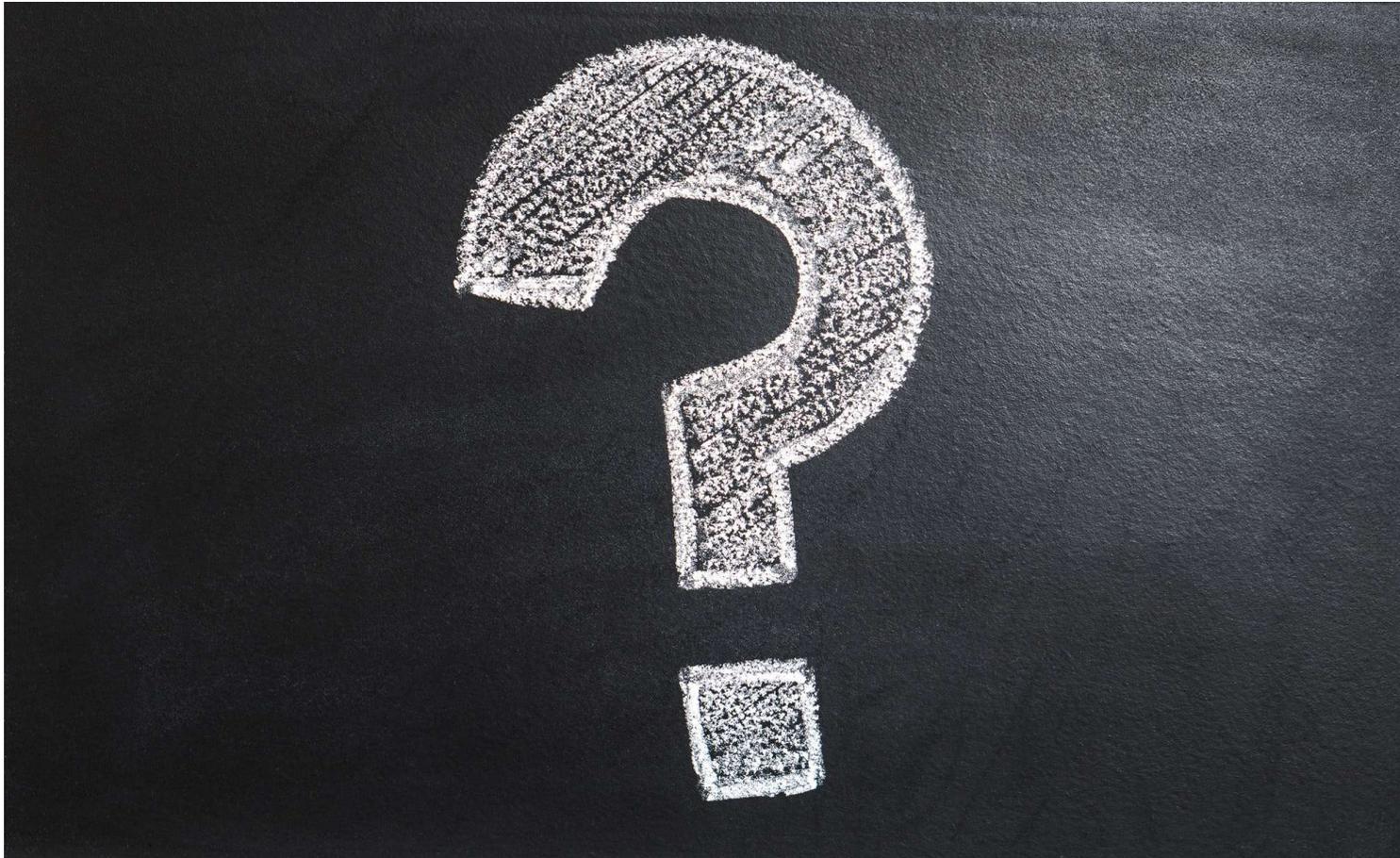
Ausbildung der Führungskräfte in Haltung, Wirkung, Kommunikation, Konfliktlösung, Selbstführung & Entwicklung von Teams

Wiederkehrende Refresher und Austausche im Führungskader

Miteinbezug externer „Betrieblicher Mentoren“ (Coaches) bis Führungsroutine besteht und neue Prozesse implementiert sind



Bildquelle: freepik.com



---

**Danke für die Aufmerksamkeit!**

**René Schaufelbühl (Coach)**  
Dein Coach

12. HR Forum HealthCare  
IFAS Messe Zürich 2026

Zürich, 25. September 2025

**HR FORUM**  
HealthCare

**Partner  
Gold**

**med-jobs**

**NZZ JOBS**  
Das Jobportal für Fach- und Führungskräfte

**B2B** SWISS  
MEDIEN AG

**Partner  
Silber**

Vereinigung Personalmanager:innen  
**VPSG**  
Schweizer Gesundheitsinstitute

**iVenta**

**w4**

---