

WAS IST BURN OUT



"Burnout" (engl. "to burn out" = "ausbrennen") ist ein Sammelbegriff und steht für einen emotionalen, geistigen und körperlichen Erschöpfungszustand, der durch eine Antriebs- und Leistungsschwäche gekennzeichnet ist und typischerweise am Ende eines monate- oder sogar jahrelang andauernden "Teufelskreises" aus Überarbeitung und Überforderung steht. "Burnout" und "Burnout Syndrom" meinen das Selbe.

Burnout, die "Krankheit der Tüchtigen"

Vor allem die Pflichtbewussten, Menschen die sich einsetzen und denen gute Resultate wichtig sind, die es genau nehmen mit dem was sie tun, die sind besonders gefährdet.

Ein Burnout kann prinzipiell jeden treffen, d.h. nicht nur Berufstätige, sondern auch Hausfrauen, Arbeitslose, Rentner oder Schüler. Da die Burnout-Forschung aber in der Untersuchung spezieller Berufsgruppen wurzelt, beziehen sich die meisten Beschreibungen und Analysen auf Betroffene in der erwerbstätigen Bevölkerung.

Symptome

Nach harter Arbeit, egal ob körperliche oder geistige Arbeit, erschöpft zu sein, ist völlig normal. Das kennt jeder - und jeder hat so seine Methoden, damit umzugehen und die Batterien wieder aufzuladen: vielleicht durch Ausschlafen, durch Entspannen, ein langes Wochenende, ein Urlaub, Sport, ... Doch wenn diese Methoden nicht mehr funktionieren, wenn keine Erholung mehr möglich ist, dann wird es gefährlich.

Die Symptome des Burnout-Syndroms sind:

Chronische Müdigkeit und seelische Erschöpfung, die auch nach einer Erholungs-Auszeit (wie z.B. Urlaub) nicht verschwindet.

Distanzierung von der Arbeit, d.h. der Verlust der inneren Beziehung zur Arbeit, der sich in einem verringerten Bedürfnis nach Erfolg bei der Arbeit, in abwertenden und zynischen Gedanken über die Arbeit bis hin zu dem Wunsch äussert, in einen anderen Beruf zu wechseln.

Körperliche Beschwerden, wie z.B. Schlafstörungen, höhere Anfälligkeit für Krankheiten, Appetitlosigkeit, Verdauungsbeschwerden, Kopf- und Rückenschmerzen, Schwindel, Blutdruckinstabilität, Herzrasen, Tinnitus.

Psychische Veränderungen, wie erhöhte Gereiztheit, innere Unruhe, die Unfähigkeit, nach der der Arbeit abschalten zu können, Rastlosigkeit, innere Leere, Lustlosigkeit, Angst, Langeweile, Verzweiflung, Resignation, Frustration, Sinnlosigkeitsgefühle, Abstumpfung.

Kognitive Leistungseinschränkungen, wie z.B. Konzentrationsstörungen, Entscheidungsunfähigkeit, Selbstzweifel, Wahrnehmung von Leistungsverlust.

Änderungen im Verhalten, beispielsweise sozialer Rückzug, Hyperaktivität, Konsum suchtfördernder Substanzen, Vernachlässigung von Freizeitaktivitäten.

Ursachen

"I've done too much for too many for too long with too little regard for myself."
(Zitat eines Betroffenen aus: Bergner 20041)

Dieses Zitat verdeutlicht knapp und pointiert, wie es zu einem Burnout kommen kann. Fatal ist in fast allen Fällen die schleichende Entwicklung - erste Burnout-Anzeichen werden von den Betroffenen lange Zeit vernachlässigt.

Das Ignorieren oder Herunterspielen entsprechender Erschöpfungssymptome gehört gewissermassen zum Krankheitsbild dazu. Viele scheuen u.a. deshalb davor zurück, sich eine Burnout-Erkrankung einzugestehen, weil sie Angst haben, nach einer Behandlung oder Therapie anschliessend nicht mehr in ihren alten Job zurückkehren zu können.

Die konkreten Auslöser für ein Burnout-Syndrom im Einzelfall mögen sehr unterschiedlich ausfallen. Im Allgemeinen sind sich Wissenschaftler aber einig, dass ein Burnout-Syndrom als Folge chronischen Stresses entsteht, bei dem Faktoren auf zwei Ebenen wechselseitig wirksam werden.

Auf der ersten Ebene liegen personenexterne Belastungsfaktoren vor, die Stress verursachen. Im beruflichen Kontext können das Einflussfaktoren auf organisationaler Ebene sein, so z.B. bestimmte Eigenschaften der Hierarchiestruktur, eine mangelnde Ressourcenausstattung, bestimmte Belohnungsmechanismen im Unternehmen oder administrative Zwänge. Weitere potenzielle Stressoren liegen im sozialen Umfeld, d.h. in der Interaktion mit Kollegen und Vorgesetzten, oder ausserhalb des beruflichen Kontextes auch mit der Familie und dem Partner. Ferner gibt es situative Einflüsse bei den Belastungsfaktoren.

Auf der zweiten Ebene liegen personeninterne Persönlichkeitsfaktoren vor, die einen Nährboden für das Burnout-Syndrom bilden. Wenn bestimmte Konstellationen auf beiden Ebenen zusammentreffen, sind hohe Ausmasse von Stress und Frustration vorprogrammiert, die das Burnout-Risiko dramatisch erhöhen.

Burnoutbegünstigend sind u.a. folgende Arbeitsbedingungen:

Hohe Arbeitsmenge, hoher Termindruck, hohe Verantwortung und mangelnde Ressourcen (an Personalkapazität, Finanzmitteln oder auch notwendigem Knowhow).

Mangelnde Kontrolle bzw. Selbstbestimmung bei der Arbeitsdurchführung, fehlender Handlungsspielraum, mangelnde Partizipation an Entscheidungsprozessen.

Langer, häufiger, intensiver und anspruchsvoller Kundenkontakt.

Fehlendes oder wenig positives Feedback, unzureichende Be- und Entlohnung (gerade in bestimmten schlecht bezahlten sozialen Helferberufen, in denen die mangelnde Entlohnung letztlich eine Geringschätzung der geleisteten Arbeit signalisiert).

Schlechte Teamarbeit, mangelnde Kommunikation, fehlende soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten.

Rollen- und Wertekonflikte

Drohender Arbeitsplatzverlust

Verlauf

Die Frühphase eines Burnout-Syndroms ist dadurch gekennzeichnet, dass der Betroffene sich kaum Erholung und Ruhe gönnt, sondern sich stark mit seiner Arbeit identifiziert und sie auf seiner Prioritätsliste dauerhaft nach ganz oben setzt. Er erwartet von sich 100% Leistung und muss sich ständig unter Kontrolle halten, um diese zu erbringen.

Am Anfang steht die Begeisterung, am Ende die Erschöpfung.

Am Beginn der Entwicklung eines Burnout-Syndroms stehen Engagement, Enthusiasmus und hohe berufsbezogene (nicht selten unrealistische) Erwartungen. Das heisst: wer nie eine idealistische Frühphase hatte und seine beruflichen Tätigkeiten von Anfang an mit hoher Unlust und innerer Distanz verrichtet hat, entwickelt kein Burnout-Syndrom. Dafür wird gerne die Formulierung benutzt: "Wer nicht gebrannt hat, kann auch nicht ausbrennen."

Irgendwann folgen unweigerlich erste Ermüdungserscheinungen, die vom Betroffenen aber kontinuierlich ignoriert werden, ebenso wie die Enttäuschungen und der Frust darüber, dass bestimmte Erwartungen an die Arbeit nicht erfüllt bzw. durch bestimmte Ereignisse im Tagesgeschäft wiederholt torpediert werden.

Der Versuch, durch noch mehr Einsatz und noch höheres Engagement das Erwünschte zu erreichen, führt zu einer schleichenden und unaufhaltsamen Entkräftung, die vom Betroffenen lange nicht wahrgenommen wird. Private

Bedürfnisse werden so lange auf später verschoben, dass ihr Verzicht kaum noch als solcher empfunden wird.

Der Erschöpfung folgt ein emotionaler Rückzug. In das Denken und Fühlen des Betroffenen schleichen sich Widerwillen und eine deutlich distanzierte oder zynische Haltung gegenüber Kollegen, Patienten, Klienten etc. ein.

In einer fortgeschrittenen Phase schliesslich entsteht ein Wahrnehmungsverlust für die eigene Person. Der Betroffene leidet unter Orientierungslosigkeit, Angst- und Hilflosigkeitsgefühlen, Desinteresse, Apathie sowie körperlichen Symptomen (z.B. Rückenschmerzen, Schlaf- und Verdauungsstörungen).

Es werden Verhaltensveränderungen sichtbar, nach dem emotionalen folgt der soziale Rückzug. Der Betroffene entwickelt eine Abwehrhaltung gegenüber Kritik, verliert seine Leistungsfähigkeit, leidet unter Konzentrationsschwächen, kann sich zu nichts mehr aufraffen und seine Arbeit nur noch unter grössten Anstrengungen ausüben. Von hier aus ist es bis zu einem vollständigen Zusammenbruch, bis zur totalen Erschöpfung mit z.T. lebensbedrohlichen Folgen nicht mehr weit.

Burnout Therapie (Behandlung) und Burnout Prävention (Vorbeugung)

Die Prävention vor und Behandlung von einem Burnout-Syndrom zielt im weitesten Sinne auf die Verminderung von Stress für den Betroffenen ab. Allerdings variieren die in Wissenschaft und Praxis diskutierten Therapiemethoden und Behandlungsmöglichkeiten stark. Je nach stressbezogener Hintergrundtheorie, Betrachtungs- bzw. Interventionsebene, Behandlungsakteuren, dem angenommenen Fortschrittsgrad des Burnout-Syndroms sowie der Offenheit bzw. Einsichtsfähigkeit des Burnout-Betroffenen werden unterschiedliche Massnahmen vorgeschlagen.

Ein Patentrezept gibt es nicht

Um diese grosse Anzahl unterschiedlicher Präventions- und Therapiestrategien zum Burnout-Syndrom grob zu sortieren und zu strukturieren, lässt sich zunächst zwischen individuumszentrierten Ansätzen zur Burnout-Prävention und -Behandlung auf der einen Seite und organisations- bzw. arbeitspsychologischen Konzepten auf der anderen Seite unterscheiden. Die individuumszentrierten Behandlungsmethoden und Präventionsmassnahmen beinhalten Konzepte und Strategien, die den Einzelnen befähigen sollen, seine individuellen und sozialen Ressourcen zu nutzen und zu stärken, um stressresistenter zu werden und damit das Burnout-Risiko zu senken. Die organisationspsychologischen Konzepte umfassen diejenigen Massnahmen und Strategien, die auf eine Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen in der Organisation abzielen und externe Stressfaktoren verringern bzw. soziale Unterstützung verstärken sollen. Die individuumszentrierten Ansätze werden nachfolgend vorgestellt.

Zum Stressabbau bzw. zur Stressminderung gibt es zwei Hauptansatzpunkte:
1) Externe Stressoren beseitigen 2) Den Umgang mit den Stressoren ändern.

(Quelle: burnout-info.ch)