

Arbeitsbedingungen

Stichwortartig seien genannt: Emotional belastende Tätigkeiten, Personalknappheit, schlechter Führungsstil, wenig/keine Gestaltungsmöglichkeiten, Unterbezahlung, mangelnde Fehlerkultur, Mobbing, betriebswirtschaftliches Denken (möglichst viel Profit mit möglichst wenig Kosten, insbesondere auch Personalkosten), unklare Kompetenzverteilung, Arbeitsatmosphäre (Rivalitäten).

Gesellschaftliches Umfeld

Hinzu kommen oft soziale Belastungen wie z.B. geringe gesellschaftliche Wertschätzung der ausgeübten Tätigkeit (die sich u.U. auch in der Bezahlung zeigt) sowie (immer öfter) Probleme in der Partnerschaft und in der Familie, evt. durch Pflege von Angehörigen, und mögliche Zusatzbelastungen durch Hausbau, Ehrenämter und und und ...

DER BRUNNEN im DEZ bietet:

☞ **Raum der Stille** = Unterbrechen des Tempos, Reduzieren des Druckes, persönliche Auszeit.

☞ **Gespräch & Beratung** = Abstand und neue Klarheit gewinnen, Ermutigung und Kraft tanken.

⇒ **BURNOUT-PROPHYLAXE**



Prävention und Bewältigung:

Bevor absolut nichts mehr geht:

1. Zeitdruck abbauen
 2. Verantwortung im Team teilen und die Arbeit so organisieren, dass
 3. realistische (nicht überzogene oder unklare) Ziele festgelegt werden
 4. mir klar werden über Motive meiner Arbeit/meines Engagements, über eigene Stärken und Schwächen, unrealistische Ansprüche, problematische Norm-(Ideal-)Vorstellungen
 5. soziale Kontakte außerhalb der Arbeitssituation pflegen
 6. sich z.B. über Burnout, Helfersyndrom, Stress und Stressbewältigung informieren und fortbilden.
- ◆ Als Prävention sehr gut geeignet ist - eventuell regelmäßige - Supervision.
 - ◆ In fortgeschrittenen Burnout-Stadien mit entsprechendem Leidensdruck nicht zögern, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Frage: *"Was kann ich tun, damit es mir gut geht?"* ist nicht Ausdruck einer egoistischen Haltung, sondern die unabdingbare Voraussetzung, um auf Dauer für andere Menschen "dasein" zu können!

Liebe deinen Nächsten!
Aber eben: wie dich selbst!



DAS BURNOUT- SYNDROM

- wenn Arbeit zur emotionalen Erschöpfung führt

Den Begriff Burnout prägte der amerikanische Psychoanalytiker Herbert Freudenberger 1974. Er beobachtete, wie sich anfänglich hochengagierte Mitarbeiter eines alternativen Drogenprojektes allmählich in energielose, Dienst nach Vorschrift machende, zynische, völlig demotivierte Menschen wandelten. Seither ist der Mechanismus, der aus anfänglich hochmotivierten ("für die Sache brennenden") Menschen müde und demotivierte ("ausgebrannte") Zyniker macht, als Burnout Syndrom bekannt. Das Burnout ist eine anhaltende Stressreaktion auf arbeitsbezogene Belastungen. Es beschreibt einen Zustand, in den ein engagierter Mensch geraten kann, der permanent im beruflichen Alltag überfordert wird.



Typischer Verlauf des Burnout

Das sogenannte Burnout-Syndrom ist der Endzustand einer prozesshaften Entwicklung des allmählichen Ausbrennens. Man kann diesen Prozess in vier Phasen einteilen.

Frühe Phase

"Zum Ausbrennen kann es nur dann kommen, wenn früher auch einmal ein Feuer gelodert hat." – Das Burnout ist eine chronische Stressreaktion, wenn die berufliche Tätigkeit ein hohes Maß an emotionaler Verbundenheit beinhaltet.

Am Anfang steht meist ungebremster Idealismus und Begeisterung für die Arbeit. Unausweichliche Schwierigkeiten werden zunächst mit vermehrtem Engagement beantwortet, die Grenze zwischen Engagement und auf Dauer überlastendem Über-Engagement wird immer häufiger überschritten. Notwendige Erholungsphasen werden immer kürzer, die Arbeit wird zur Quelle chronischen Stresses.

Mittlere Phase

Es kommt zu einer Umdeutung von Werten: alles andere außer der Arbeit wird als immer unwichtiger wahrgenommen, dadurch vernachlässigt man früher geschätzte Tätigkeiten und Hobbies, kann nicht mehr abschalten, nimmt die Arbeit mit nach Hause, vernachlässigt soziale Aktivitäten und die Partnerschaft (was weitere Schwierigkeiten nach sich zieht).

Man fühlt sich emotional immer ausgelaugter, wird ungeduldiger, reagiert immer häufiger genervt. Ärger – aber auch Schuldgefühle (z.B. ein Versager zu sein) können vorherr-

schend werden. Die Arbeit wird zur Qual, das Verhältnis zu KollegInnen/KundInnen/Klienten wird immer unpersönlicher. Eine geradezu zynische Einstellung schleicht sich ein. Andere Menschen werden zu Nummern, Fällen oder Objekten degradiert ("Ich kann keine S... mehr sehen", "alle T... sind gestört", "wenn er nicht weiß, was er will, soll er's doch bleiben lassen" usw.).

Vermehrte Anstrengung kann das Gefühl des Ausgelaugtseins nicht reduzieren.

Späte Phase

Schließlich kommt es zu immer stärkerer Deformation. Man „rettet“ sich durch Dienst nach Vorschrift. Krankenstände häufen sich (man kann sich so zumindest zeitweise aus der belastenden Situation ausklinken). Körperliche Konsequenzen treten auf: eine Vielzahl von psychosomatischen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Magen-Darm Beschwerden, Schwindelzustände, hoher Blutdruck, Rückenschmerzen, Infektanfälligkeit, sexuelle Störungen ...

Recht häufig ist auch der Versuch, sich durch vermehrten Drogenkonsum (v.a. Alkohol, Nikotin, aber auch andere Drogen bzw. Aufputschmittel) Erleichterung zu verschaffen. Gefühle der Einsamkeit, der Sinnlosigkeit, des in der Situation Gefangenseins werden vorherrschend ("Hamsterrad"). Man hat ev. innerlich schon längst gekündigt.



Endzustand

Am Ende des Prozesses (der meist Jahre dauert) steht das Gefühl des völligen Ausgebranntseins. Angstzustände und Panikattacken können auftreten. Eine ausgeprägte Depression stellt sich schließlich ein.

Ursachen des Burnout-Syndroms

Bei der Entstehung des Burnout Syndroms wirken individuelle Faktoren, Arbeitsbedingungen und das gesellschaftliche Umfeld zusammen.

Individuelle Faktoren

Einige Persönlichkeitsmerkmale erhöhen das Risiko erhöhen, in eine Burnout - Situation zu geraten. Gefährdet sind besonders: Perfektionisten, Menschen mit sehr hohen Anforderungen an sich selbst bei gleichzeitigem Abwerten der eigenen Leistungen. Solche Menschen burden sich oft zu viel auf. – Ihr Leitsatz: „Ich fühle mich erst wirklich geliebt, wenn ich <brav/tüchtig/fleißig> bin“ oder „Ich bin nur o.k., wenn ich keine Fehler mache“.

Eine weitere Risikogruppe stellen Menschen dar, welche in einem Übermaß auf die Bestätigung und Anerkennung durch andere angewiesen sind. Solche Menschen neigen dazu, sich nur noch an den Bedürfnissen der anderen orientieren. Sie haben große Mühe ihre eigenen Bedürfnisse ernst zu nehmen und Grenzen zu setzen (z.B. nicht "Neinsagen" können). – Leitsatz: „Ich lebe erst wirklich, wenn ich <helfe> und wenn ich den Erwartungen den anderen entspreche.“

Eine dermaßen hohe emotionale Verwicklung in die Arbeit und die Abhängigkeit vom Urteil der Umgebung kann auf Dauer nicht gut gehen. Es führt unweigerlich zur Überforderung.