

Kundeninformation Dezember 2010

Gesundheitsmanagement – Unser Fokus Burnout

Die Erkenntnis verstärkt sich bei Beschäftigten und deren Arbeitgeber immer mehr, dass der demografische Wandel eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unabdingbar macht. Ein ganzheitlich und präventiv ausgerichtetes Gesundheitsmanagement muss die Voraussetzungen dazu schaffen. Unsere aktuelle Kundeninformation setzt sich mit einem besonders aktuellen Thema auseinander, dem Burnout. Wir zeigen Lösungsansätze auf, wie Betroffene, Gefährdete und die Arbeitgeber mit dem Phänomen Burnout besser umgehen können.

Begriffsklärung: Von einem Burnout-Syndrom spricht man, wenn Menschen durch längere Phasen einer physischen oder psychischen Überlastung in einen Zustand verfallen, den man als Ausgebranntsein oder emotionale Erschöpfung bezeichnen kann. In allen Fällen des Burnouts ist ein starker Leistungsabfall bis hin zu einer totalen, länger andauernden Leistungsunfähigkeit der Betroffenen zu verzeichnen.

Betroffen von Burnout-Syndromen sind insbesondere die Leistungsträger eines Unternehmens, gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die ein hohes Leistungsengagement zeigen, aber durch zu hohe Dauerbelastungen psychisch erkranken.

Das Gefährliche am Burnout ist, dass diese Erkrankung sich schleichend entwickelt, ähnlich dem Alkoholismus, und erst nach Jahren richtig zum Ausbruch kommt und zu einem totalen Erschöpfungszustand führt. Es fehlt die Kraft zum Leben und zum Arbeiten. Auch wenn der Wille zum Durchhalten oder Nichtaufgeben vorhanden ist, Körper und insbesondere Geist versagen ihre Dienste.

Die Veränderung unserer Arbeitswelt, die einerseits durch eine Abnahme körperlicher – also physischer Belastungen – aber andererseits durch eine kontinuierliche Zunahme psychischer Belastungen gekennzeichnet ist, hat in unserer industriellen und arbeitsteiligen Welt neue Krankheitsbilder geschaffen. Derzeit werden ca. 10 % aller Erkrankungen auf psychische Belastungen zurückgeführt. Burnout ist eine der signifikantesten Erkrankungen in dieser Krankheitskategorie.

Wir können im globalen Wettbewerb um die besten, innovativsten Produkte und die günstigsten Preise nicht generell die Leistungsanforderungen herunterschrauben, aber wir müssen sie auf ein erträgliches und damit gesundheitlich nicht gefährdendes Ausmaß begrenzen. Denn in dem Maße, wo Leistungsträger durch dieses Krankheitsbild zur Passivität verurteilt sind, sinkt auch unsere Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich. Hier gilt es eine Balance herzustellen.

Burnout Syndrome entstehen, wenn die Betroffenen nicht mehr mit dem Termin- und Leistungsdruck zurechtkommen oder der Druck von „oben“ als zu stark empfunden wird. Es entsteht das Gefühl gehetzt und gestresst und kein Ende in Sicht zu sein. Dabei kann der Eindruck entstehen, keine Kontrolle mehr über das zu haben, was sie tun. Sie fühlen sich äußeren Zwängen ausgeliefert.

Die Entwicklung des Krankheitsbildes „Burnout“ wird durch Persönlichkeitsfaktoren entweder begünstigt oder verstärkt. Die Empfindung des Ausgebranntseins wird maßgeblich durch folgende Persönlichkeitsfaktoren, Verhaltensweisen und Zielsetzungen beeinflusst:

- Balance zwischen Beruf und Persönlichkeit
- Persönliche Lebenseinstellung (Positives oder negatives Denken)
- Perfektionismus und Genauigkeitsanspruch
- Ehrgeiz (kranker oder gesunder Ehrgeiz)
- Helfersyndrom oftmals verbunden mit der Fähigkeit nicht Nein sagen zu können
- Art und Intensität der persönlichen Stressbewältigungsstrategien

Herausforderung für Unternehmen:

Es ist leichter gesagt als getan aber dennoch unverzichtbar: Private und kommunale Arbeitgeber müssen ein Klima schaffen, in dem sich Menschen wohlfühlen, sie angstfrei und weitgehend stressfrei arbeiten können. Wenn ein Klima der fachlichen und menschlichen Wertschätzung, der Offenheit und des Vertrauens geschaffen wird, werden wichtige Auslöser von Burnout beseitigt. Das haben zahlreiche Untersuchungen eindeutig ergeben. In einem solchen Arbeitsklima erkennen Führungskräfte, wenn ihre Mitarbeiter ihre Belastungsgrenzen auf Dauer überschreiten. Sie erkennen rechtzeitig die Notwendigkeit des Handelns.

Neben der Gestaltung eines guten Betriebsklimas und eines wertschätzenden Umgangs miteinander sind gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen notwendig, damit der steigende Trend psychischer Erkrankungen ins Gegenteil verkehrt wird. Beispielgebend können nachstehende Maßnahmen oder Initiativen eine präventive Wirkung erzielen:

- Implementierung von Sozialberatungen im eigenen Unternehmen oder in Kooperation mit anderen Unternehmen
- Angebot von Entspannungs- und Antistresskursen
- Verankerung der Gesundheitsfürsorge in Führungsleitbilder und Thematisierung in Führungstrainings
- Definition von Work-Life-Balance Maßnahmen, die auf die Struktur und die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmt sind
- Verzahnung des Gesundheitsmanagements und den Work-Life-Balance Aktivitäten zu einem ganzheitlichen Konzept
- Angebote zur Gesundheits- und Ernährungsberatung
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen zum Erkennen von Problemfeldern erhöhter Stressbelastungen oder sonstiger ergonomischer Belastungsfaktoren
- Bei Planung oder Änderung des Arbeitseinsatzes sind die Belastungsanforderungen der Tätigkeit mit dem Eignungsprofil der jeweiligen Mitarbeiter abzugleichen

Herausforderung für Mitarbeiter:

Die besten Maßnahmen der Unternehmen zur Gesundheitsförderung und der Gesundheitsprävention nutzen nichts, wenn bei den burnoutgefährdeten oder -betroffenen Mitarbeitern kein Bewusstsein für die eigene Verantwortung zum Erhalt oder Wiederherstellung der Gesundheit vorhanden ist. Dieses Bewusstsein gilt es natürlich betrieblicherseits zu fördern.

Wie können gefährdete oder betroffene Mitarbeiter beispielgebend dem Phänomen Burnout wirkungsvoll begegnen?

- Erkennen des eigenen Stressprofils. Welche Faktoren bzw. Umstände lösen bei mir Stress oder sonstige psychische Belastungen aus? Wie stark sind diese Belastungen? Welche Wirkung haben sie auf mich? Welche Verhaltensmuster lösen bei mir Stress aus, wie kann ich diese Verhaltensmuster verändern, wer kann mir dabei helfen?
- Bewertung meiner Lebensbalance. Welche Prioritäten (beruflich wie privat) bestimmen meine Lebensziele und meinen Antrieb? Entspricht meine Lebens- und Arbeitsweise meinen natürlichen Bedürfnissen oder muss ich mich verbiegen? Ist der Zeitanteil zwischen Berufs- und Privatleben ausgewogen? Finde ich ausreichend Zeit für Muße und Entspannung? Was sind meine wahren Lebensziele und wie erreiche ich sie?
- Anforderungen und Erwartungen an mich selbst. Welche Erwartungen habe ich an mein persönliches und berufliches Leben? Habe ich ausreichend Freiraum für ein selbstbestimmtes Leben und Arbeiten? Entsprechen meine Interessen dem, was ich wirklich tue?
- Eigenverantwortung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit. In welchem Maße bin ich selbst gefährdet? Welche Symptome deuten auf eine zu starke psychische Belastung hin? Wie kann ich gegensteuern? Was ist mein Eigenbeitrag zur Gesunderhaltung? Nehme ich in einem ausreichenden Maße die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und –prävention wahr? Welche Ausreden benutze ich selbst, um ein Alibi für die Nichtteilnahme an den betrieblichen Maßnahmen zu haben?

Die ehrlichen Antworten auf all diese Fragen sind die Grundlage für die eigene Gesundheitsprävention. Führungskräfte sollten hierzu den Dialog mit den Mitarbeitern eröffnen, ihnen Denkanstöße geben und mit eigenem gutem Beispiel vorangehen.

Fazit: Psychisch bedingte Erkrankungen und insbesondere der Effekt Burnout sind erst in den letzten 15 Jahren in einem verstärkten Maße aufgetreten. Sie führen zu längeren krankheitsbedingten Ausfällen und zu einem hohen betriebswirtschaftlichen Schaden. Private und öffentliche Arbeitgeber müssen diese Signale aufnehmen, bewerten und mit den Instrumenten des Gesundheitsmanagements gegensteuern. Als Führungsaufgabe ist in viel stärkerem Maße als bisher die gesundheitliche Fürsorge wahrzunehmen und die Eigenverantwortung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei den Mitarbeitern zu stärken.