

Burn-out: Facts und Prävention

Das Maslach Burn-out-Inventory (modifiziert von Peter Ewers) für die betriebliche Gesundheitsförderung von Mitarbeitern in Unternehmen

(Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventory („Human Services Survey“). Palo Alto, CA; Consulting Psychologists Press 1981.

- Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.
- Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.
- Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag von mir habe.
- Es gelingt mir gut, mich in meine Kollegen und Mitarbeiter hinein zu versetzen
- Ich glaube, ich behandle einige Kollegen, als ob sie unpersönliche Objekte wären.

- Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.
- Den Umgang mit Problemen meiner Kollegen und Mitarbeiter habe ich sehr gut im Griff.
- Ich meiner Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.
- Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.
- Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültig gegenüber Leuten geworden.

- Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.
- Ich fühle mich voller Tatkraft.
- Meine Arbeit frustriert mich.
- Ich glaube, ich strengte mich bei meiner Arbeit zu sehr an.
- Bei manchen Mitarbeitern und Kollegen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.

- Mit Menschen in der direkten Ausnahmesetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.
- Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen Mitarbeitern und Kollegen herzustellen.
- Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit meinen Mitarbeitern gearbeitet habe.
- Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.
- Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.

- In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um
- Ich spüre, dass mich Mitarbeiter für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.
- Ich fühle mich meinen Mitarbeitern in vieler Hinsicht ähnlich.
- Von den Problemen meiner Mitarbeiter bin ich persönlich berührt.
- Ich fühle mich unbehaglich bei dem Gedanken daran, wie ich einige meiner Mitarbeiter behandelt habe.

Zur Differenzierung Burn-out zwischen inneren (der Persönlichkeit zugehörigen) und äußeren Faktoren

Psychologie und Psychiatrie haben bislang vermieden, Burn-out eindeutig zu klassifizieren. Die Abgrenzung zur Depression oder Anpassungsstörung fällt in der Praxis schwer, weshalb Burn-out in der ICD-10 in der Restkategorie „Z 73, Probleme verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ als „Erschöpfungssyndrom (Burn-out-Syndrom)“ aufgeführt wird. Eine Aufnahme in DSM-V oder ICD-11 ist nicht vorgesehen.

Peter Ewers Tel.: 0176 – 636 582 75 (Rückruf) mail@peter-ewers.de

staatl. zugel. Psychotherapeut seit 1997, Systemische Therapie (RGST), Integrative Therapie und Gestalttherapie (EAG)

Provokative Therapie nach F. Farrelly, lösungsorientierte Kurzzeittherapie nach de Shazer, Supervision nach den Grundsätzen der DGSv®
zugelassen als Coach bei der Bundesagentur für Arbeit für Maßnahmen nach § 3 ESF des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung

Innere (der Persönlichkeit eher zugehörig) Faktoren:

- hohe (idealistische) Erwartungen an dich selbst, hoher Ehrgeiz, Perfektionismus
- starkes Bedürfnis nach Anerkennung
- es anderen immer recht machen wollen, dabei eigene Bedürfnis unterdrücken
- Gefühl, unersetzbar zu sein; nicht delegieren können
- Einsatz und Engagement bis hin zu Selbstüberschätzung und Überforderung
- Arbeit als einzig sinngebende Beschäftigung, Arbeit als Ersatz für soziales Leben

Äußere Faktoren

- hohe Arbeitsanforderung
 - Führung und Kooperationsprobleme
 - widersprüchliche Anweisung
 - Zeitdruck
 - schlechtes Arbeitsklima bis hin zu Mobbing

 - mangelnde Entscheidungsfreiheit
 - mangelnder Einfluss auf den Arbeitsablauf
 - geringe Partizipationsmöglichkeiten
 - wenig Autonomie und Mitspracherecht
 - Hierarchieprobleme

 - schlechte Kommunikation untereinander (Arbeitgeber, Mitarbeiter)
 - administrative Zwänge
 - Druck von Vorgesetzten
 - wachsende Verantwortung
 - Schlechte Arbeitsorganisation

 - mangelnde Ressourcen (Personal, Finanzmittel)
 - problematische institutionelle Vorgaben und Strukturen
 - Mangel an wahrgenommenen Aufstiegsmöglichkeiten
 - Rollenunklarheiten
 - Mangel an positivem Feedback
 - Schlechte Teamarbeit
 - fehlende soziale Unterstützung
-
- Zwang, sich zu beweisen (übertriebener Ehrgeiz)
 - verstärkter Einsatz
 - Vernachlässigung eigener Bedürfnisse
 - Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen
 - keine Zeit mehr für nicht – berufliche Bedürfnisse
 - zunehmende Verleugnung des Problems, abnehmende Flexibilität im Denken und

Burn-out in Phasen

nach Freudenberg

Freudenberg HJ: Counseling and dynamics:
Treating the end-stage person. In: JW Jones
(ed.): The burnout syndrome. Park
Ridge, Ill.: London House Press, 1982.

Verhalten

- Rückzug, Orientierungslosigkeit, Zynismus
- Verhaltensänderung und psychische Reaktionen
- Verlust des Gefühls für eigene Person und Bedürfnisse
- innere Leere, Angstgefühle, Suchtverhalten
- zunehmende Sinnlosigkeit und Desinteresse
- körperliche, gegebenenfalls lebensbedrohliche Erschöpfung

Handreichung für Personalverantwortliche

Symptomcluster bei Burn-out

nach Freudenberger

Freudenberger H: Staff burn-out. Journal of Social Issues 1974; 30: 159–65.

Warnsymptome der Anfangsphase

- vermehrtes Engagement für Ziele
- Erschöpfung

Reduziertes Engagement

- für Mitarbeiter und Kollegen
- für andere allgemein
- für die Arbeit
- erhöhte Ansprüche

Emotionale Reaktionen; Schuldzuweisung

- Depression
- Aggression

Abbau

- der kognitiven Leistungsfähigkeit
- der Motivation
- der Kreativität
- Entdifferenzierung

Verflachung

- des emotionalen Lebens
- des sozialen Lebens
- des geistigen Lebens

Psychosomatische Reaktionen

Verzweiflung

Jede Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied.

Nutzen Sie zwei Jahrzehnte Erfahrung:

Peter Ewers, Psychotherapeut

Tel. 0176-636 582 75 oder mail@peter-ewers.de

Peter Ewers Tel.: 0176 – 636 582 75 (Rückruf) mail@peter-ewers.de

staatl. zugel. Psychotherapeut seit 1997, Systemische Therapie (RGST), Integrative Therapie und Gestalttherapie (EAG)

Provokative Therapie nach F. Farrelly, lösungsorientierte Kurzzeittherapie nach de Shazer, Supervision nach den Grundsätzen der DGSv®
zugelassen als Coach bei der Bundesagentur für Arbeit für Maßnahmen nach § 3 ESF des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung