

**Leitfragen:**

**1. Welche Faktoren und Erklärungsansätze bezüglich des Burnout-Syndroms präferieren Sie? Aus welchem theoretischen Hintergrund ergibt sich Ihr Blickwinkel auf Burnout?**

Der Burnout-Begriff wurde 1974 in Amerika geprägt. Der deutschstämmige Psychoanalytiker Herbert Freudenberger bezeichnete damit zunächst den psychischen und physischen Abbau der meist ehrenamtlichen Mitarbeiter von so genannten *Free Clinics*<sup>1</sup> (vgl. Burisch 1994, S. 4). In der 1985 erschienenen Originalausgabe des Buches "Women's Burnout" definiert Freudenberger zusammen mit North Burnout als "einen Energieverschleiß, eine Erschöpfung aufgrund von Überforderungen, die von innen oder von außen – durch Familie, Arbeit, Freunde, Liebhaber, Wertsysteme oder die Gesellschaft – kommen kann und einer Person Energie, Bewältigungsmechanismen und innere Kraft raubt. Burnout ist ein Gefühlszustand, der begleitet ist von übermäßigem Stress, und der schließlich persönliche Motivationen, Einstellungen und Verhalten beeinträchtigt" (Freudenberger/North 1992, S. 27). Ich bevorzuge sowohl einen tiefenpsychologischen als auch einen lebensweltorientierten Ansatz. Aus tiefenpsychologischer Sicht muss die Problematik des Burnout im Gefüge der Gesamtperson verstanden werden. Hierbei spielen hohe Über-Ich Anforderungen und unerreichbare Ich-Ideale eine wesentliche Rolle. Mit Blick auf die Lebenssituation des Betroffenen müssen die konkreten Arbeit- und Lebensbedingungen analysiert werden, um eine adäquate Einschätzung der Problematik vornehmen zu können.

**2. Welchen Einfluss haben Organisation/Arbeitsumfeld auf die Entwicklung einer Burnout-Symptomatik?**

Mit Bezug auf einen lebensweltorientierter Ansatz halte ich die Arbeitsbedingungen und hier insbesondere das Arbeitsmilieu für sehr wesentlich. Oft ist es gar nicht in erster Linie das quantitative Ausmaß der Arbeit, das zum Burnout führt, sondern schwierige emotionale Konstellationen am Arbeitsplatz, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen demotivieren und für Burnout-Zustände anfälliger machen. Da viele Burnout-Zustände ganz wesentlich mit organisatorischen und emotionalen Rahmenbedingungen in Zusammenhang stehen, müssen hier auch, über alle individuelle Behandlung des Einzelnen hinaus, präventive Behandlungsansätze einen Schwerpunkt haben.

**3. Welche Möglichkeiten der Diagnosestellung halten Sie für relevant und wie wenden Sie diese an?**

Maslach und Jackson haben eines der erfolgreichsten Instrumente zur Messung von Burnout entwickelt, den MBI (Maslach-Burnout-Inventory). Hierbei handelt es sich um einen Fragebogen mit 22-25 Fragen, zu denen eine Selbsteinschätzung vorgenommen wird.

Meiner Einschätzung nach sind derartige standardisierte Erhebungsbögen für ein erstes Screening der Problematik durchaus brauchbar. Entscheidend ist aber letztlich eine differenzierte Exploration des Betroffenen unter Einbeziehung aller wesentlichen Lebensbereiche. Hierzu zählen natürlich auch konkrete Arbeitsbedingungen, die der Betroffene als belastend erlebt sowie private Konfliktlagen.

---

#### **4. Wie sind Ihre Erfahrungen mit dem Verlauf von Burnout-Erkrankungen (in Bezug auf Chronifizierung) ?**

Nur ein kleiner Prozentsatz der Betroffenen begibt sich in fachliche Beratung und Behandlung. Es ist sogar davon auszugehen, dass die Gruppe, die das vorhandene Versorgungsnetz nutzt, eine ganz spezielle ist, die vielleicht sogar eine besonders gute Prognose hat. Die Betroffenen, die aufgrund von Gewissensnöten und überhöhten Anforderungen an sich selbst, nicht wagen Hilfe zu suchen, sind meiner Einschätzung nach hinsichtlich länger gehender psychischer und psychosomatischer Folgeschäden besonders gefährdet.

Aus psychosomatischer Sicht ist davon auszugehen, dass längerfristige Überforderungen mit begleitender negativer Affektivität wie Depressionen, Ärger, Wut auch verstärkt zu körperlichen Erkrankungen führen z. B. im Bereich der Psychokardiologie (z.B. Herzinfarkt)

#### **5. Welche Behandlungsformen halten Sie für erfolgsversprechend?**

Je nach Stadium der Problematik halte ich zunächst eine ambulante psychotherapeutisch/ psychosomatische Behandlung für indiziert. Sollte der Zustand schon länger anhalten und von weitergehenden psychischen und somatischen Komplikationen begleitet sein, halte ich eine stationäre oder teilstationäre Maßnahme in einer entsprechend qualifizierten Rehabilitationseinrichtung für sinnvoll.

#### **6. Welche Coping Strategien halten Sie für besonders geeignet?**

Die Frage der optimalen Bewältigungsformen ist allgemein nicht zu beantworten. Mit Blick auf die Persönlichkeitsstruktur des Einzelnen sowie seine Lebens- und Arbeitsbiografie müssen individuelle Bewältigungsformen herausgearbeitet werden, die Ressourcen schützen und die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Persönlich halte ich es sehr viel von der Förderung einer gelassenen Grundhaltung sowie dem Hinweis auf Eigenverantwortlichkeit einschließlich der Möglichkeit, belastenden Rahmenbedingungen eine andere Wertigkeit zu geben.

#### **7. Welche unterschiedlichen Präventionsansätze des Burnout-Syndroms halten Sie für besonders sinnvoll?**

Da sowohl individuell psychologische als auch Arbeits- und Lebensbedingungen bei der Entstehung der Burnout Problematik wesentlich sind, müssen hier auch präventive Maßnahmen ansetzen. Meiner Einschätzung nach mangelt es besonders an qualitativ hochwertigen Angeboten im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung mit dem Fokus auf psychische und psychosomatische Problemlagen.

#### **8. Welche Versorgungswege/Netzwerke kennen Sie im Sinne der Integrierten Gesundheitsversorgung für Burnout-Patienten?**

Aktuell ist mir nur das Kooperationsmodell der BIG-Krankenkasse mit der Klinik Mönesees bekannt, das ich wesentlich mitgestaltet habe. Hierbei ging es gerade darum, Burnout-Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und mittels eines breiten psychosomatischen Behandlungsansatzes günstig zu beeinflussen.

Mein eigener präventiver Behandlungsansatz im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung stellt die Frage in den Mittelpunkt: Wie schütze ich meine leistungsstarken Mitarbeiter im Unternehmen? Wie müssen Rahmenbedingungen aussehen, um leistungsorientierte Mitarbeiter so zu fördern und zu fordern, dass Überforderungen vermieden werden. Welches professionelle Selbstkonzept ist günstig, um leistungsfreudig und gesund zu bleiben?

**Keine Angst vor Leistung! Begeisterung und mentale Gesundheit im Unternehmen**