

## Presserohstoff

### Leistungsfähigkeit erhalten – „Burnout“ muss nicht sein

#### Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 9. März 2006 Fribourg

Eine Veranstaltung des Staatssekretariats für Wirtschaft und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz.

#### Burnout – ein Risiko für Unternehmen und Arbeitnehmer

Burnout stellt ein Risiko für Beschäftigte und Betriebe dar, das gerne unterschätzt wird. Untersuchungen zeigen, dass das Phänomen im Zunehmen begriffen ist. Doch Burnout muss nicht sein. Das Stärken der Gesundheit der Mitarbeitenden, ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Motivation sowie geeignete Strategien zur Vorbeugung von Burnout sind die Themen der nationalen Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung „Leistungsfähigkeit erhalten – „Burnout muss nicht sein“.

Lange Zeit galten vor allem Menschen in helfenden und sozialen Berufen als Burnout gefährdet. Heute breitet sich das Phänomen, im Beruf auszubrennen und ausgebrannt zu sein, zunehmend auch in anderen Branchen aus.

Als Risikofaktoren für Burnout gelten hauptsächlich sehr hohe Anforderungen, eine grosse Arbeitslast, Zeit- und Termindruck, geringe Handlungsspielräume, eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten, Rollenunklarheit und Rollenkonflikte, unzureichende Unterstützung am Arbeitsplatz, fehlende Transparenz, ein schlechtes Betriebsklima und Arbeitsplatzunsicherheit.

Wer überdurchschnittlich engagiert und motiviert ist, zu hohe Ansprüche an die eigene Leistung hat, zu wenig Wertschätzung erfährt und zudem nicht über ausreichende Möglichkeiten verfügt, Stress erfolgreich zu bewältigen, ist Burnout gefährdet.

Viele Beschäftigte leiden unter gesundheitlichen Beschwerden, die auf ein erhöhtes Burnout-Risiko hinweisen. Untersuchungen belegen, dass Burnout eine Realität ist: In einer Studie des Gelsenkirchener Instituts für Arbeit und Technik bei Projektmitarbeitenden in der IT-Branche wurden bei 41% der Befragten starke Anzeichen einer chronischen Erschöpfung festgestellt<sup>1</sup>. Bei einer Untersuchung des Instituts für Journalistik in Dortmund gab ein Fünftel bis ein Drittel der befragten Journalistinnen und Journalisten an, sie fühlten sich ausgebrannt<sup>2</sup>. Und in einer Schweizer Studie konnte der Arbeits- und Organisationspsychologe Hans Kernen nachweisen, dass Burnout auch unter Führungskräften weit verbreitet ist<sup>3</sup>: Nahezu jeder fünfte Manager ist Burnout gefährdet.

<sup>1</sup> Gerlmaier Anja (2005): Projektarbeit - terra incognita für den Arbeits- und Gesundheitsschutz? In WSI-Mitteilungen 9/2005

<sup>2</sup> Bodin Michael (2000): Ausgebrannt.....Über den „Burnout“ im Journalismus. Ursachen und Auswege. VS Verlag, Westdeutscher Verlag.

<sup>3</sup> Kernen Hans (1999): Burnout-Prophylaxe im Management. Erfolgreiches individuelles und institutionelles Ressourcenmanagement (3. Auflage). Bern/Stuttgart/Wien, Haupt.

Obwohl Burnout noch nicht breit erforscht ist, scheint das Phänomen der emotionalen, geistigen und körperlichen Erschöpfung im Ansteigen begriffen zu sein. Dies wird vor allem auf die Zunahme der Arbeitsbelastungen zurückgeführt. Gemäss einer Studie des seco<sup>4</sup> müssen die Kosten des Stresses in der Schweiz auf jährlich 4,2 Milliarden Franken beziffert werden. Burnout und seine Folgen sind für diese hohen Kosten mitverantwortlich.

## **Prävention – Erkennen von Burnout-Symptomen**

Im Brennpunkt der Tagung steht die Thematik, die Anzeichen des Ausbrennens frühzeitig zu erkennen. Vor allem geht es darum, Präventionsmöglichkeiten, betriebliche und persönliche Ressourcen und Erfolg versprechende Strategien zur Verhinderung des Burnout aufzuzeigen und Möglichkeiten der Therapie kennen zu lernen.

Die Aspekte der Burnoutproblematik werden in Referaten unter anderem von Petra Klumb, der Gastgeberin der Tagung und Professorin für Personal- und Organisationspsychologie an der Universität Freiburg/Schweiz, und von Peter Richter, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Technischen Universität Dresden, aufgezeigt und in Workshops vertieft. Auf besonderes Interesse stossen die beiden Workshops zu den Themen „Wie erkennt man Burnout im Betrieb?“ (Peter Richter) und „Erfolgsfaktoren einer umfassenden Burnoutprävention“ (Christel Killmer).

Ausgebrannt ist man nicht von heute auf morgen: Die Erschöpfung schleicht sich langsam ein. Burnout ist eine Reaktion auf chronischen Stress. Sie ist gekennzeichnet durch drei Symptome: distanzierte Einstellung zur Arbeit, reduzierte Leistungsfähigkeit und emotionale, geistige und körperliche Erschöpfung.

Alarmsignale, die ein drohendes Burnout anzeigen, sind psychische Beeinträchtigungen, Änderungen im Verhalten und körperliche Symptome wie Rückenbeschwerden, chronische Kopfschmerzen, Schwierigkeiten bei der Verdauung, Schlafprobleme und Herz-/Kreislaufprobleme.

Je früher man die Anzeichen für ein Burnout erkennt, desto schneller kann man die Burnoutdynamik unterbrechen und damit die negativen Folgen für sich selber, für die Familie und die Angehörigen, für das Unternehmen und die Volkswirtschaft vermindern: lange Krankheitsabsenzen, Beeinträchtigungen der Gesundheit, beträchtliche individuelle und hohe gesellschaftliche Gesundheitskosten. Ein erheblicher Teil der durch Burnout bedingten Kosten machen Absenzen und Produktivitätseinbussen aus, vor allem dann, wenn das Anfangsstadium unerkannt bleibt, die Betroffenen in der Folge ärztlich behandelt werden müssen und ihrer Arbeit lange Zeit nicht mehr nachgehen können. Burnout ist also nicht nur ein medizinisches und ein persönliches Problem, sondern - bei zunehmender Verbreitung - auch ein wirtschaftliches.

„Arbeitgeber können mit einer ganzen Reihe von Massnahmen Burnoutprävention leisten“, sagt Beate Schulze, Leiterin des Zürcher Empowerment-Programms für Stressmanagement und Burnoutprävention. Dabei geht es in erster Linie darum, die Arbeitsinhalte und die Arbeitsbedingungen optimal an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden anzupassen.

---

<sup>4</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft (2003), Hrsg.: Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, seco.

## **Wege aus dem Burnout**

Erfolg versprechende Interventionen müssen auf der persönlichen, der arbeitsbezogenen und der betrieblichen Ebene erfolgen und sowohl die Reduktion von Belastungen als auch die Stärkung von Ressourcen einschliessen.

In den meisten Fällen kann Burnout erfolgreich behandelt werden. Sowohl für die Früherkennung wie auch für die Behandlung von Burnout, aber auch bei der Planung der beruflichen Zukunft nach einer Behandlung ist es deshalb wichtig, dass Ärztinnen und Ärzte und die Verantwortlichen in den Unternehmen gut zusammenarbeiten. Die Betriebe sind aufgefordert, sich aktiv an der Burnoutprävention zu beteiligen. Denn letztlich betreffen die Folgen von Burnout auch die ökonomische Situation der Unternehmen: Höhere Abwesenheitsraten, mehr Personalfuktuation, Produktivitätseinbussen, verminderte Arbeitsleistung und weniger Arbeitsqualität sind Folgen von Burnout.

Die Burnoutproblematik dürfe nicht als rein individuelle Angelegenheit angesehen werden, erklärt Wulf Rössler, Direktor der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Sie hängt immer mit den Arbeitsbedingungen und mit dem beruflichen und privaten Umfeld zusammen.

Weil die Beanspruchung durch die Arbeit zunehmende Kosten verursacht und weil viele Menschen – vor allem im mittleren Lebensalter - neben der Berufsrolle vermehrt soziale Aufgaben wahrnehmen müssen, ist es nach Petra Klumb unter anderem auch wichtig, dass der Beruf und das Privat- bzw. Familienleben gut miteinander vereinbart werden können.

„Ressourcen gegen Burnout sind die bekannten aus der humanen Arbeitsgestaltung“, betont Peter Richter. Dazu gehören sowohl soziale und personale als auch organisationale Ressourcen, wie vielfältige und möglichst ganzheitliche Arbeitsaufgaben, genügend Handlungsspielräume, eine optimale Nutzung der Fähigkeiten der Mitarbeitenden, interessante Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine ausgebaute Partizipation.

Auch die Versicherer sind an einer Senkung der Krankheitskosten und an gesunden Arbeitsplätzen interessiert. Sie bieten den Betrieben Unterstützung beim professionellen Absenzen-Management an.

## **Fallbeispiel: Nischenarbeitsplätze**

Um die Zahl der Invalidisierungen und Frühpensionierungen zu verringern, geht das Inselspital Bern neue Wege: Angestellte mit gesundheitlichen Problemen sollen an Nischenarbeitsplätzen weiterhin beschäftigt bleiben. Die Personalberaterin Katharina Merz kann eine positive Bilanz des Projektes ziehen: „Die Personen an den angepassten Arbeitsplätzen - aber auch die Mitarbeitenden im Umfeld - fühlen sich allgemein gut und haben weniger Krankheitsabsenzen“.

**Informationen und Tagungsbeiträge** sind abrufbar unter [www.bgf-tagung.ch](http://www.bgf-tagung.ch) (deutsch) und [www.congres-pse.ch](http://www.congres-pse.ch) (französisch).

**Links:**

[www.swissburnout.ch](http://www.swissburnout.ch)

[www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)

[www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)

Die nächste nationale Tagung zur betrieblichen Gesundheitsförderung findet statt am 29. März 2007 an der Universität St. Gallen.

Bern, 9. März 2006

**Staatssekretariat für Wirtschaft**  
Kommunikation

**Gesundheitsförderung Schweiz**  
Kommunikation

*Auskünfte:*

*Peter Burri, Leiter Kommunikation, Gesundheitsförderung Schweiz, Tel. 031 350 04 26*

*Rita Baldegger, Leiterin Kommunikation, seco, Tel. 031 323 37 90*