

Frankenpost

"Burn-out ist ein schleichender Prozess"

Erschienen im Ressort Wirtschaft am 20.03.2010 00:00

"Burn-out ist ein schleichender Prozess"



Andrea Baumgartl, Expertin für Burn-out-Prophylaxe
Bild:

Frau Baumgartl, Sie haben selbst unter dem sogenannten Burn-out-Syndrom gelitten. Wie haben Sie damals gemerkt, dass Sie ausgebrannt waren?

Die Werbebranche ist ein sehr schnelllebiges und hartes Geschäft, in dem der einzelne Mensch wenig zählt. Es gab einen ständigen Termin- und Leistungsdruck und ich hatte immer im Hinterkopf, dass man von den Auftraggebern beliebig ausgetauscht werden kann. Hinzu kam, dass ich selbst immer weniger in der Lage war, trotz der hohen Belastung Grenzen zu setzen, also auch einmal einen Auftrag abzulehnen. Begonnen hat es bei mir mit Schlafstörungen. Hinzu kam eine ständige Unruhe und eine zunehmende Erschöpfung. Gleichzeitig nahm meine Fähigkeit zu entspannen rapide ab. Frustration, Resignation, Traurigkeit oder gar Depression - so kann man schlagwortartig die einzelnen Stufen beschreiben. Ich spürte, dass ich mich mir selbst entfremdete und aus diesem Teufelskreis nicht mehr ausbrechen konnte.

Und dann haben Sie professionelle Hilfe gesucht?

Ich bin zu einer Psychologin gegangen und sie hat ein Burn-out diagnostiziert. Das Schlimme ist, dass die meisten, die am Burn-out-Syndrom leiden, ihre Probleme leugnen. Burn-out ist kein Virus, sondern ein langwieriger, schleichender Prozess.

Welche Menschen sind besonders gefährdet?

Menschen, die sehr status- und leistungsorientiert sind und sich Anerkennung vor allem über berufliche Erfolge verschaffen wollen. Oft fehlt ihnen das Gefühl dafür, was sie als Mensch auszeichnet - was sie ausmacht, ohne die Titel auf der Visitenkarte. Es handelt sich meist um sehr perfektionistische Persönlichkeiten. In vielen Fällen wurzelt ihre extreme Leistungsorientierung in der Kindheit.

Wie kann man ein Burn-out verhindern?

Ein wichtiger Schritt ist, dass man ehrlich mit sich ist und gerade bei einer hohen Arbeitsbelastung regelmäßig eine innere Standortbestimmung vornimmt. Man sollte sich fragen: Wo stehe ich? Passt das, was ich mache, noch zu mir? Wie groß ist mein Energiespeicher noch? Zu mir kommen Leute in die Beratung, die freimütig einräumen, dass sie kurz vor dem Zusammenbruch stehen.

Viele Menschen ignorieren ihre Überbelastung aus Angst vor einem Jobverlust.

Ich verstehe, dass es für einen alleinverdienenden Familienvater mit Frau und zwei Kindern auf den ersten Blick schwierig ist, sich mit solchen Fragen zu beschäftigen. Man kann aber trotzdem etwas unternehmen, ohne gleich den Job hinzuschmeißen. Die Situation muss aber durch individuelles Coaching analysiert werden, weil eben jeder Mensch anders ist.

Der Zauberbegriff der Experten heißt "Work-Life-Balance" - also eine gesunde Mischung aus Berufs- und Privatleben.

Natürlich ist es gut, wenn das Berufsleben mit dem Privatleben in Einklang steht. Es gibt drei wichtige Säulen: Beruf, Freizeit und Familie. Wenn jemand 55 Jahre alt ist und sein ganzes Leben lang seine Kräfte nur in seine berufliche Karriere investiert hat, dann bricht für ihn bei einer Entlassung die Welt zusammen, weil ihm die beiden anderen Säulen fehlen. Dabei sind gerade Familie und Freunde wichtige Energiequellen.

Wird dem Thema Burn-out in der heutigen Leistungsgesellschaft genügend Beachtung geschenkt?

Ich habe den Eindruck, dass ein Umdenkprozess stattfindet. Allerdings handeln viele Unternehmen weniger aus menschlicher Rücksichtnahme auf ihre Mitarbeiter als vielmehr aus ökonomischem Eigeninteresse. Denn immer mehr Arbeitgebern wird klar, welche hohen Kosten damit verbunden sind, wenn Beschäftigte lange ausfallen, weil sie mental und körperlich ausgebrannt sind. Aber es gibt natürlich auch vorbildliche Unternehmer und Führungskräfte, die ihr Team trotz hoher Belastungen sehr gut motivieren und vernünftig steuern.

Wie gelingt das am besten?

Entscheidend sind eine offene und konstruktive Kommunikation sowie eine Aufgabenverteilung, die den Stärken des jeweiligen Mitarbeiters entspricht. Klare Anweisungen und Strukturen sowie eine gegenseitige Vertrauensbasis sind ebenfalls wichtig. Das klingt selbstverständlich, aber wenn ich höre, wie manche meiner Klienten über ihre Arbeit berichten, dann ist das keineswegs so. In manchen Firmen herrscht nicht nur ein schwer erträglicher Leistungsdruck, sondern auch Missgunst, Misstrauen und ein Mangel an Führungskompetenz.

Das Gespräch führte Matthias Will

Alle Rechte vorbehalten.
