

MITARBEITER

Helga Reihl, Diplomsozialpädagogin und Coach aus Lübeck, befasst sich speziell mit dem Thema „Burnout“. Sie bietet, unter anderem im Fortbildungsinstitut der Bundesvereinigung Lebenshilfe, Workshops für Mitarbeiter in helfenden Berufen an.

BURNOUT UND PRÄVENTION IN HELFENDEN BERUFEN

“... den Mut, Dinge zu ändern,
die ich ändern kann,
die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen,
die ich nicht ändern kann,
und die Weisheit, das eine vom
anderen zu unterscheiden.”

Angestellte in helfenden Berufen suchen sich diesen Bereich häufig aus, weil sie mit Menschen arbeiten möchten. Vielleicht auch, weil sie gerne anderen helfen oder die Welt ein kleines bisschen besser machen möchten. Viele steigen mit Idealismus und dem Wunsch etwas zu bewegen in den Beruf ein.

Nach einigen Jahren im Beruf geht es aber vielen so, dass diese Gründe immer mehr in den Hintergrund treten. Im Arbeitsalltag geht es zum Beispiel darum, dass die Belegungsquote stimmt oder Bewohner/-innen rechtzeitig gewickelt werden. Die Werkstätten müssen Aufträge fristgerecht fertig stellen und natürlich muss die Qualität stimmen, sonst gibt es keine Aufträge mehr. Verwaltungsarbeiten fressen oft einen großen Teil der Zeit auf, die eigentlich dafür gedacht war, mit den Bewohner/-innen oder Werkstattbeschäftigten im Kontakt zu sein. Vieles soll schnell gehen und oft kommen mehrere Sachen gleichzeitig, so dass kaum

noch Zeit zum Durchatmen bleibt. Wenn die Personaldecke sowieso schon dünn ist und dann aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Fortbildung jemand ausfällt, ist dies noch eine zusätzliche Belastung für die Kolleg/innen. Besonders in der Behindertenarbeit brauchen Klient/innen und Unterstützer/innen einen langen Atem, da Veränderungen Zeit brauchen und sich vielleicht auch über lange Zeit nichts verändert. Und auch die Entlohnung oder das Ansehen des Berufes bildet keinen Ausgleich für die Schwere der Arbeit.

Auf dem Hintergrund klammert öffentlicher Kassen steigt der Druck auf die Träger, zu einem möglichst niedrigen Preis – also mit möglichst wenig und gering bezahltem Personal – möglichst hohe Fall- oder Belegungszahlen und eine hohe Qualität vorzuweisen. Soziale Einrichtungen sind auch wirtschaftlich geführte Unternehmen, die sich auf dem Markt behaupten müssen. Der Druck, unter dem die öffentliche Hand steht, wird also meist einfach weitergegeben: über die Träger an die Mitarbeiter/innen bis hin zu den Nutzer/innen der Einrichtungen. Kein Wunder, dass dieser Cocktail zu einem Gefühl der Überforderung führen und wenn es länger anhält auch krank machen kann.

MITARBEITER



„Ich fühle einen starken
arbeitsbedingten Stress!“

Äußere Umstände oder Persönlichkeit?

Aber sind es die beschriebenen Arbeitsbedingungen und andere äußere Umstände, die Menschen krank machen oder liegt es an der Persönlichkeit der Betroffenen? Darüber gehen die Meinungen auseinander. Vermutlich gibt es keine alleinige Ursache für die Entwicklung eines Burnouts: Jeder und jede Einzelne ist Teil seiner/ihrer Arbeitsstelle, Familie und der Gesellschaft. Und diese Ebenen beeinflussen sich alle gegenseitig – im Positiven wie im Negativen. Bedeutsam scheint es v.a. zu sein, wie gut meine Arbeit und die Bedingungen zu mir passen und umgekehrt. Stehen die Anforderungen in einem passenden Verhältnis zu meinen Fähigkeiten, diese zu bewältigen? Entsprechen die Möglichkeiten Einfluss zu nehmen und mitzugestalten meinen Vorstellungen? Wie wird miteinander umgegangen? Und: Glaube ich an das, was ich tue? Was motiviert mich, am Ball zu bleiben?

Wann spricht man von einem Burnout?

Auch wenn es Burnout als medizinische Diagnose gar nicht gibt und viel darüber diskutiert wird, ob es sich bei dem Begriff nur um eine Modediagnose handelt, spricht man i.d.R. von einem Burnout, wenn folgende Merkmale zusammenkommen:

- Erschöpfung, Überforderung, Frustration, Angespanntheit, Antriebsschwäche
- zynische, gleichgültige oder sarkastische Haltung gegenüber Klient/innen und anderen Menschen
- Verringerung der Leistungsfähigkeit

Wie entwickelt sich ein Burnout?

Ein Burnout kommt nicht von heute auf morgen. Oft erkennt man aber erst im Nachhinein, dass eine Zeit des Überengage-

MITARBEITER

ments, mit dem Willen es besonders gut zu machen und sich und anderen etwas zu beweisen, schon den Boden dafür bereitete sich damit langfristig zu überfordern. Denn nach der anfänglich hohen Leistungsfähigkeit wird der Arbeit dann ein immer größerer Platz eingeräumt. Nach und nach treten persönliche Bedürfnisse und soziale Kontakte immer mehr in den Hintergrund. Im weiteren Verlauf ist diese Entwicklung oft begleitet von dem Gefühl, nicht „bei sich zu sein“ oder einem Gefühl innerer Leere, das dann möglicherweise auch durch Alkohol oder Drogen versucht wird zu überspielen. Das Ende eines Burnout-Prozesses entspricht den Symptomen einer Depression, zu denen Gleichgültigkeit, Hoffnungslosigkeit, Erschöpfung und Perspektivlosigkeit gehören.

Welche Warnzeichen gibt es?

Warnzeichen tauchen schon früher auf und werden oft eher von Angehörigen als von Betroffenen selbst wahrgenommen. Dazu gehören z.B. auf körperlicher Ebene eine erhöhte Anfälligkeit für Infekte, Rücken- und Magenschmerzen u.a. Auf emotionaler Ebene kann sich ein Burnout mit dauerhafter Unzufriedenheit, Versagensäng-

sten, Niedergeschlagenheit, Reizbarkeit u.a. ankündigen. Beim Denken sind dies Konzentrationsstörungen, eine negative Einstellung zur Arbeit, Pessimismus und ein eingegengtes Denken. Es kann auch auffallen, dass Menschen sich immer mehr zurückziehen oder ihre Hobbys vernachlässigen.

Gesund bleiben trotz Belastungen?

Doch wie gelingt es Menschen dennoch, über lange Jahre im sozialen Bereich zu arbeiten und dabei gesund zu bleiben? So verschieden die Meinungen über die Ursachen sind, so verschieden sind die Ansätze zur Vorbeugung.

Nimmt man die Arbeitsbedingungen in den Blick, sind v.a. die Führungskräfte gefragt. Unter dem Stichwort „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gibt es mittlerweile zahlreiche Konzepte, die das Ziel haben, die Gesundheit von Mitarbeiter/innen langfristig zu erhalten. Dazu gehören Fragen der Arbeitsgestaltung, Führungsinstrumente, Kommunikation, Personaleinsatz, präventive Angebote und die fortwährende Qualifizierung des Personals.

Wer auf die gesellschaftlichen Hintergründe sieht, kommt u.a. auch zu der Frage, was uns soziale Arbeit wert ist und was dafür getan werden kann, dass diese Arbeit ein höheres Ansehen bekommt und besser entlohnt wird.

Mit Blick auf die einzelne Person kann die Frage leitend sein, wie es Menschen – auch oder gerade unter ungünstigen Bedingungen – gelingt, über lange Jahre in diesem Beruf gesund und zufrieden zu bleiben. Dieser Frage sind Forscherinnen und Forscher (unter den Stichworten „Resilienz“ und „Salutoge-

Vom 27. bis 28. März 2014 bietet
Helga Riehl einen Workshop zum Thema

„Balance statt Burnout“

im Institut inForm der Bundesvereinigung
Lebenshilfe in Marburg an.

Anmeldungen unter:

Tel.: (0 64 21) 49 10, Fax: (0 64 21) 49 11 67
www.lebenshilfe.de

MITARBEITER

nese“) nachgegangen, indem sie Menschen befragt haben, denen dies gelungen ist. Viele dieser „gesundgebliebenen“ Menschen berichteten von einem Gefühl von Verbundenheit und Vertrauen, das ihnen hilft, auch aus schwierigen Situationen heil hervorzugehen. Dazu gehört zum einen, eine Situation oder eine Herausforderung verstehen und durchschauen oder sogar vorhersehen zu können, aber auch die Möglichkeit, die Herausforderung zu bewältigen und das Gefühl, dass es auch Sinn macht, diese Herausforderung anzunehmen.

Es geht also um Grundhaltungen: eine optimistische Einstellung, sich mit anderen vernetzen, sich – auch mit Schwächen – akzeptieren, die Opferrolle verlassen, selbst Verantwortung übernehmen und in die Zukunft blicken gehören zu den Haltungen, die uns gesund erhalten.

Dabei geht es nicht darum, ohne Blessuren durchs Leben zu gehen, sondern darum, Schwierigkeiten und Probleme anzunehmen und zu akzeptieren, dass auch Krisen ein Teil des Lebens sind. Dass es eine Stärke ist, sich Überforderung einzugestehen und andere um Hilfe zu bitten. So im Kontakt mit sich selbst und den eigenen Bedürfnissen, in Verbundenheit mit anderen, kann es gelingen aus Krisen gestärkt hervorzugehen.

Eine Studie mit gesund gebliebenen Fachkräften speziell aus dem Bereich sozialer Arbeit kommt zu ganz ähnlichen Ergebnissen: „Als tragende Elemente für Stabilität und innere Stärke“ wurden folgende Faktoren benannt:

- Selbsterkenntnis – Bewusstheit / Bewusstsein – innere Klarheit
- Grenzen erkennen und setzen können, „nein“ sagen

- Gelassenheit und Optimismus
- Hobbys, Ausgleich, Sport, Bewegung
- Gute Kollegen, ein gutes Team
- Um Hilfestellung bitten können
- Soziale Netzwerke – Familie, Freunde
- Humor, Spaß und Freude

Ebenso grundlegend ist aber die Frage, wie ich verschiedene Aspekte in meinem Leben zusammenspielen lasse. Denn schnell gerät die als Stressbewältigung gedachte Ausdauerbewegung zum Leistungssport und die Entspannung wird zum Abschlafen. Die große Kunst ist es, eine für mich passende Balance z.B. zwischen Spannung und Entspannung zu finden oder zwischen einem ängstlichen Pessimismus und bloßem „positiv denken“, bei dem vielleicht vorhandene Schwierigkeiten nicht mehr wahrgenommen werden.

Auf dem Weg zu einer eigenen Balance zwischen diesen Polen kann eine achtsame Grundhaltung – wie sie auch in fernöstlichen Weisheiten beschrieben und u.a. im Yoga gelehrt wird – hilfreich sein. Dazu gehören Aspekte wie Geduld mit sich selbst, nicht beurteilen, den Anfängergeist bewahren, vertrauen, nicht nach etwas streben, annehmen und loslassen.

Fazit

Burnout ist sowohl ein Modethema als auch eine ernstzunehmende Gefahr, der Mitarbeiter/innen in sozialen Berufen in besonderem Maße ausgesetzt sind. Effektive Möglichkeiten zur Vorbeugung gibt es auf der Ebene der Gesellschaft, innerhalb der Organisation und für jeden Einzelnen von uns. Auf all diesen Ebenen können wir Verantwortung übernehmen und unsere Einflussmöglichkeiten ausschöpfen.

>

MITARBEITER



Dies ist ein Balanceakt zwischen der unablässigen Anstrengung, Unlösbares lösen zu wollen einerseits und einer frühzeitigen Resignation andererseits. Die Kunst besteht oft darin, sich sowohl Ideale zu bewahren, als auch nicht-perfekte Lösungsversuche zuzulassen oder mit zur Zeit nicht Lösbarem umgehen zu lernen.

Weitere Informationen:

Beratung Coaching Drum Circle
Helga Reihl
Mengstr. 40 B, 23552 Lübeck
Tel.: 0176 - 49 41 27 44
www.helgareihl.de
kontakt@helgareihl.de

Literatur zum Weiterlesen:

Maslach, Christina
Leiter, Michael P. (2007):
Burnout erfolgreich vermeiden. Springer Verlag Wien / New York
ISBN 978-3-211-48635-1, 34,90 €

Poulsen, Irmhild (2009):
Burnoutprävention im Berufsfeld Soziale Arbeit.
Verlag für Sozialwissenschaften
Wiesbaden
ISBN 978-3-531-16327-7, 22,90 €

Antonovsky, Aaron
Franke, Alexa (1997):
**Salutogenese:
Zur Entmystifizierung der Gesundheit.**
Dgvt-Verlag Tübingen
ISBN 978-3-871-59136-5, 19,80 €

Berger, Thomas M.H. (2012):
Burnout-Prävention.
Verlag Schattauer Stuttgart
ISBN 978-3-794-52788-5, 29,95 €

Freudenberger, Herbert
North, Gail (1992):
Burnout bei Frauen.
Fischer Taschenbuch Verlag Freiburg
ISBN 978-3-596-12272-1, 9,99€

Wellensiek, Silvia Kéré (2011):
Handbuch Resilienz-Training.
Beltz Verlag Weinheim/Basel
ISBN 978-3-407-36504-0, 49,95 €

Kabat-Zinn, Jon (1991):
Gesund durch Meditation.
Verlag Knaur Frankfurt
ISBN 978-3-426-87538-4, 9,99 €