

Burn-out betrifft uns alle

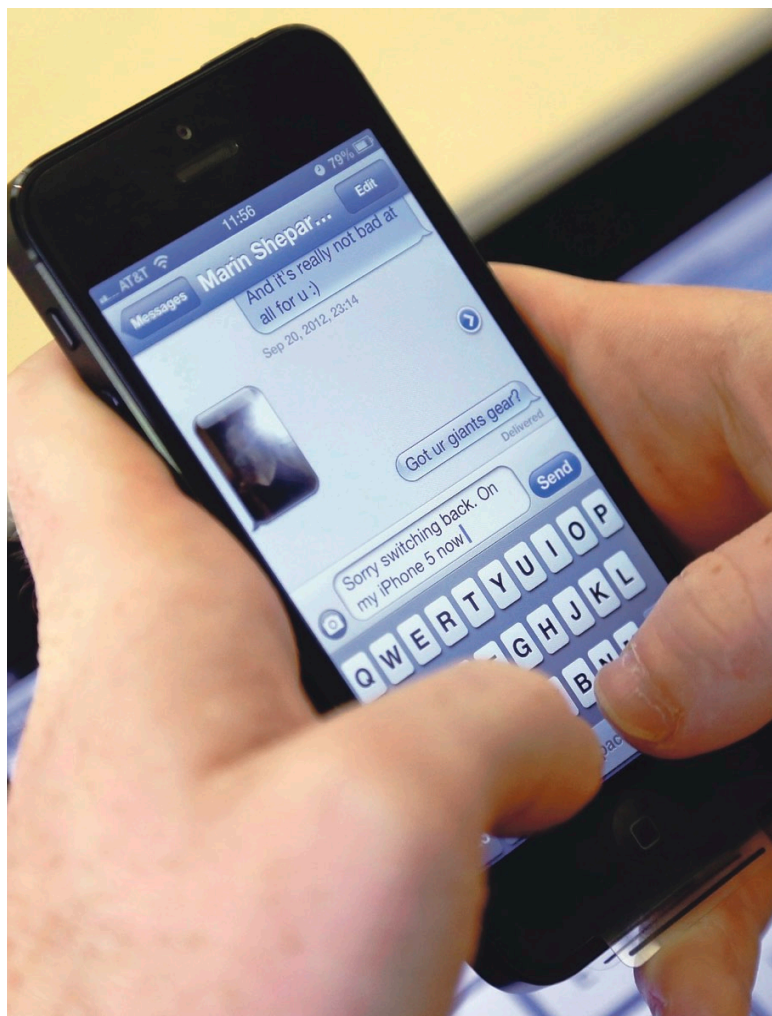
Artur K. Vogel hat im «Bund» das immer wichtiger werdende Burn-out-Syndrom aufgegriffen. Richtig und wichtig. Burn-out richtet enormen volkswirtschaftlichen Schaden an; seit Jahren hat sich das Phänomen schleichend, aber stetig zur «Volkskrankheit» (SF DRS, «Schweiz aktuell», 9. März 2006) entwickelt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) beziffert den durch Burn-out und Stress verursachten volkswirtschaftlichen Schaden (Kosten für ärztliche Behandlung, Medikamente und Produktionsausfall) auf jährlich 4,2 Mrd. Franken. Zählt man die Kosten für stressbedingte Arbeitsunfälle und Krankheiten dazu, erhöht sich die Zahl gar auf knapp 8 Mrd. Franken jährlich (Derbund.ch/Newsnet, 31. Jan. 2012). Gegen Burn-out existiert kein immunisierender «Impfstoff»; man kann aber einiges dagegen tun. Es darf allerdings nicht nur allein das Problem der direkt Betroffenen bleiben; Führungspersonen sind ebenso gefordert: Hin- und nicht wegsehen! Mut und Rückgrat sind gefragt, Fehlentwicklungen sollen nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern sie sollen thematisiert werden. Dazu gehören auch verbindliche Vereinbarungen mit den Betroffenen.

Management hat Vorbildfunktion

Die Organisation ist gefordert - in erster Linie die Mitglieder des Topmanagements. Sie haben Vorbildfunktion und gestalten die Unternehmenskultur meist mehr, als gemeinhin angenommen wird. Hunderte von Überstunden auszuweisen, ist keine Auszeichnung, sondern eine eklatante Fehlentwicklung. Die Ausgestaltung eines wirksamen, auf Prävention angelegten Gesundheitsmanagements ist zudem eine vernünftige und zukunftsorientierte Investition für jede grössere Unternehmung.

Nicht zuletzt ist auch die Gesellschaft gefordert: Es stellt sich die Frage, was für eine Gesellschaft wir eigentlich sein wollen. Wollen wir Burn-out heute als ganz normale, quasi unvermeidliche Erscheinung verstehen? Wollen wir akzeptieren, dass leistungsfähige Menschen ausbrennen? Wollen wir tatsächlich alljährlich Milliarden von Franken für Produktionsausfälle und Behandlung ausgeben? Oder könnte es sich lohnen, darüber nachzudenken, gar in die Prävention zu investieren?

Burn-out wurde von Christoph Bartmann («Leben im Büro») u. a. auch als «Statuskrankheit» bezeichnet. Was es früher peinlich, wenn man in eine Erschöpfungsdepression geriet, gilt Burn-out heutzutage schon fast als Auszeichnung. Die Publizistin Miriam Meckel hat aus ihrem Burn-out sogar noch Kapital geschlagen und ein Buch darüber verfasst («Brief an mein Leben»). Ich bin überzeugt, dass wir uns mit dem Akzeptieren von Burn-out als



Es hilft, nicht immer erreichbar zu sein. Foto: Marcio José Sanchez (AP)

Gegebenheit in einer Hochleistungsgesellschaft auf dem Holzweg befinden.

Wir sollten mehr innehalten und über uns und unser Wirken nachdenken: Wo stehe ich heute? Was will ich, was will ich nicht? Wovon brauche ich mehr, wovon weniger? Wir sollten öfter Bilanz ziehen und uns eher wenige, aber wichtige und erreichbare Ziele setzen. Wir sollten den Verzicht bewusst planen: Worauf werde ich gegebenenfalls verzichten?

Sich Fragen stellen

Wir sollten ein Metermass, wie es die Schneiderzunft verwendet, zur Hand nehmen, darauf die Zahl 80 markieren und in einem zweiten Schritt die Zahl des eigenen Alters kennzeichnen. Die Differenz gibt in etwa die Anzahl der Jahre an, die man noch leben wird, ausserordentliche Geschehnisse ausser Acht gelassen. Stellt sich die Frage: Wie will ich diese Jahre verbringen? Was will ich noch erreichen? Was bin ich bereit, dafür zu bezahlen? Was kostet mich «Erfolg»? Was ist für mich über-

haupt «Erfolg»? Wir sollten uns die Frage stellen: Was ist mir wichtig? Sind es materielle Dinge, Status? Ist es eine Arbeit, die ich als sinnvoll erachte? Ist es meine Familie, mein Umfeld? Meine persönliche Entwicklung?

Werfen wir noch einen kurzen Blick auf die Ebene der täglichen Arbeit. Auch hier kann man präventiv tätig sein: Das Schaffen von Zeitinseln, die strikt eingehalten werden, hat sich bewährt, ebenso die konsequente Begrenzung der persönlichen Erreichbarkeit. Die Kunst des professionellen Neinsagens ist ein weiteres Element in der Gestaltung der eigenen Arbeit. Und Supervision oder Coaching stellen eine sinnvolle Ergänzung zur beruflichen wie persönlichen Entwicklung dar.

Stephan D. Aebersold, geb. 1963, war ursprünglich Hochbauzeichner und bildete sich zum Organisationsentwickler, Coach und Erwachsenenbildner weiter. Er war für die SBB, die BKW FMB AG und als Dozent tätig und ist freier Organisationsberater und Coach in Bern.