

Burnout-Syndrom – was es ist und was es nicht ist

Prof. Christina Maslach (UC Berkeley) veröffentlichte 1976 ihren ersten wichtigen Beitrag zum Thema Burnout. Dabei legte sie deutlich klar, dass «Job Burnout» keine medizinische Diagnose ist, sondern eine auf den beruflichen Kontext beschränkte Störung darstellt. Damit grenzt sich der «Job Burnout» zur medizinischen Diagnose einer Depression ab.

Maslach definierte das Burnout-Syndrom am Arbeitsplatz für die davon betroffenen Menschen wie folgt:

1. Emotionale Erschöpfung
2. «Entpersönlichung» – damit ist eine innere Distanzierung gegenüber der Arbeit oder eine ablehnende und zynische Haltung gegenüber Personen, für die man beruflich tätig ist, gemeint. Diese Phänomene der «Entpersönlichung» sind eine Folge des Burnouts und waren vor diesem nicht vorhanden.
3. Ineffizientes Arbeiten und der Sinn dieser Arbeit wird angezweifelt.

Im ICD-11 (1), welches seit 2022 in Kraft ist, wird das Burnout-Syndrom entsprechend der von Maslach definierten Kriterien übernommen und klar auf die Arbeitswelt bezogen.

Professor Maslach is the pioneer of research on the definition, predictors and measurement of job burnout. This work is the basis for the 2019 decision by the World Health Organization (WHO), to include burnout as an occupational phenomenon, with health consequences, in the ICD-11. (<https://psychology.berkeley.edu/people/christina-maslach>)

Das Auftreten von «Job Burnout» kann einerseits mit der Situation am Arbeitsplatz zu tun haben, aber auch mit den Berufstätigen selbst oder mit beidem. Risikofaktoren bei den Berufstätigen können vor allem eine ängstliche, pessimistische oder depressive Grundhaltung gegenüber dem Leben sein.

Als Folge des Burnout-Syndroms kann dann chronischer und nicht erfolgreich verarbeiteter Stress am Arbeitsplatz resultieren.

(1) ICD steht für „International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems“, in Deutsch „Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“.

Handlungsmöglichkeiten für die Vorbeugung von «Job Burnout»

Für Unternehmen

Um Burnout am Arbeitsplatz möglichst zu vermeiden, sollten Unternehmen bzw. Mitarbeitende folgende Aspekte prüfen:

1. Ist die Arbeitsmenge und Auslastung angemessen?
2. Haben die Mitarbeitenden Möglichkeiten für die Einflussnahme auf die Arbeitsprozesse?
3. Erhalten die Mitarbeitenden genügend Anerkennung und stimmt die Belohnung?
4. Wie ist das Arbeitsklima insgesamt und die Kollegialität in den einzelnen Teams?
5. Werden die Mitarbeitenden fair behandelt und sind Entscheidungen transparent?

Bei Betroffenen

Für Betroffene ist es wichtig, dass sie die Symptome möglichst früh erkennen können und sich genau überlegen, ob sie die für sie geeignete Arbeit an einer passenden Position ausführen. Insbesondere sollten sie sich bewusst sein, ob die inneren Kraftquellen (unbewusste Motive) adäquat genutzt werden. Bevor ein Wechsel des Arbeitsplatzes geplant wird, sollte auch überprüft werden, ob allenfalls persönliche Risikofaktoren eine Rolle spielen können und ob es auch noch andere Lösungen gibt.

Für das Erkennen möglicher Faktoren, welche ein Burnout-Syndrom begünstigen oder ausgelöst haben können, bietet die TOP/EOS Diagnostik viele unterschiedliche Ansatzpunkte.

Weitere Informationen zur TOP/EOS Diagnostik (2) und dem dazu passenden PSI-Coaching (3) finden Sie hier:

<https://ps-interaktionen.ch/>

(2) IMPART wertet die verschiedenen Diagnostiken die zu TOP/EOS gehören aus. IMPART wurde als Spin-off der Universität Osnabrück gegründet. Um TOP/EOS anwenden zu können ist die Ausbildung und Zertifizierung durch IMPART notwendig.

(3) Prof. Julius Kuhl hat die Metatheorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen entwickelt (PSI-Theorie).