



öaab

BURNOUT.

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

IN DER ARBEITSWELT.

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der ÖÖVP.

INHALT

VORWORT	3
WAS IST EIN BURNOUT-SYNDROM?	4
DER BURNOUT-ZYKLUS	6
WELCHE SYMPTOME TRETEN AUF?	9
WORIN LIEGEN DIE URSACHEN FÜR BURNOUT?	9
WIE KANN IM BETRIEB VORGEBEUGT WERDEN?	11
WIE KANN IM PRIVATEN VORGEBEUGT WERDEN?	13
WAS FORDERT DER ÖAAB ZUR PRÄVENTION?	16
BURNOUT-VORTRAG FÜR BETRIEBE	17
WOHIN KANN ICH MICH WENDEN?	18

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser!

In den letzten Jahren geriet das Thema Burnout zunehmend ins Blickfeld der öffentlichen aber auch betrieblichen Aufmerksamkeit. Von der einst als „Managerkrankheit“ abgewerteten Überlastungserscheinung, hat sich das Gefühl des Ausgebranntseins zu einer Erkrankungsform vieler unterschiedlicher Berufsgruppen entwickelt. Laut einer aus dem Jahr 2010 stammenden Studie von „Marketagent.com“, fühlt sich jeder vierte Österreicher von Burnout bedroht. Diese rasch steigenden Zahlen von Betroffenen zeigen auf erschreckende Weise auch einen gesellschaftlichen Wandel.

Der Wettkampf um die größte Leistungsfähigkeit ist mittlerweile alltäglich geworden. Die Arbeitskraft wird allzu oft als der größte Kostenfaktor gesehen, weshalb immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigt werden muss. Stress im Berufsleben steht somit an der Tagesordnung. Allerdings ist die Überlastung am Arbeitsplatz sicher nicht allein für die gestiegenen Fälle von Burnout verantwortlich. Auch außerhalb unseres Berufes setzen wir uns ständig unter Druck, haben neuerdings sogar „Freizeitstress“ und „vergessen“ damit auf die notwendigen Pausen!

Wer Betroffene kennt oder gar selbst einmal Burnout durchleben musste, weiß um das persönliche Leid und auch die Schwierigkeiten für das jeweilige Unternehmen. Durch den ständigen Kontakt mit Arbeitnehmern und Betriebsräten wurde der ÖAAB Oberösterreich zunehmend auf dieses Problem der psychischen Überlastung in der Arbeitswelt aufmerksam. Mit unserer Burnout-Broschüre schaffen wir ein kompaktes Informationsmaterial für Betroffene bzw. deren Angehörige und leisten damit gleichzeitig unseren Beitrag zur besseren Aufklärung von Burnout!



Bgm. Bettina Bernhart

ÖAAB-Landesgeschäftsführerin



LH-Stv. Christine Haberlander

ÖAAB-Landesobfrau

WAS IST EIN BURNOUT-SYNDROM?

Burnout bedeutet „ausgebrannt sein“ und ist das Endstadium eines schleichenden Prozesses. Es ist **kein kurzfristiger Zustand**, sondern eine lang andauernde emotionale, körperliche, soziale und geistige Erschöpfung.

Burnout ist vor allem durch eine Antriebs- und Leistungsschwäche gekennzeichnet und steht typischerweise am Ende eines oft jahrelang andauernden „Teufelskreises“ aus Überarbeitung und Überforderung. Die Betroffenen haben meist nicht gelernt mit ihren eigenen Energieressourcen zu haushalten und wissen oft nur unzureichend, wie man sie wieder auffüllt.

Charakteristisch:

- » schleichend
- » psychischer u. physischer Energieverschleiß
- » eine Erschöpfung aufgrund von Überforderungen

■ WER IST VON BURNOUT BESONDERS BETROFFEN?

Heutzutage ist Burnout weder ein typisches Phänomen in Mensch-zu-Mensch-Berufen noch eine typische „Managerkrankheit“. **Jede und jeder kann davon betroffen sein!** D.h. nicht nur Berufstätige, sondern auch Hausfrauen, Arbeitslose, Rentner, Studenten oder Schüler.

Laut Wiener Ärztekammer leiden in etwa 500.000 Menschen in Österreich an Burnout, eine Million ist gefährdet. Umgelegt auf die betriebliche Ebene bedeutet dies, dass zwei Millionen der insgesamt 36 Millionen Krankenstandstage auf seelische Probleme zurückzuführen sind. Dabei scheinen besonders leitende, kreative und helfend arbeitende Menschen betroffen zu sein, seltener der normale Fließbandarbeiter oder eine Kassierin.

Vor allem die Pflichtbewussten, Menschen die sich einsetzen und denen gute Resultate wichtig sind, die es genau nehmen mit dem was sie tun, sind besonders gefährdet. Sie haben zu hochgesteckte Ziele und überschätzen den Aufwand, sodass sie sich nicht abgrenzen und delegieren können. Gerade das „Nein-sagen“ fällt ihnen schwer.

Neben der bereits weithin als erhöht Burnout-gefährdeten Berufsgruppen der Unternehmer und Manager, sind insbesondere auch Menschen, die sich in ihrem Berufsalltag hauptsächlich um das Wohlergehen anderer kümmern, überdurch-

schnittlich stark vom „Ausbrennen“ betroffen. Dazu gehören Ärzte, Pflegepersonal, Therapeuten aber auch Lehrer, pflegende Angehörige und Mütter mit Doppelbelastung, die sich selbst und die eigenen Bedürfnisse vergessen.

■ WARUM ERLAHMT DIE GEISTIGE LEISTUNGSFÄHIGKEIT?

Medizinisch lässt sich das Besondere an Burnout – die geistige Erschöpfung – als ein Hilfeschrei des Körpers deuten.

So ist ein Gesetz in der Medizin, dass ein Mensch Schmerzen hat, um erstens den eigenen Bewegungsdrang zu reduzieren. Dies gilt zum Beispiel bei Knochenbrüchen oder Muskelkater, damit man sich von einer Erkrankung oder Erschöpfung eben wieder bestmöglich erholt. Zweitens können aber auch Schmerzen eine Art Handlungsanleitung zur Verhaltensänderung sein. Ein gutes Beispiel hierfür sind etwa Magenschmerzen, die man aufgrund von zu vielem oder falschem Essen bekommt. Diese beiden Ursachen von Schmerzen sind auch analog auf Burnout umzulegen.

Die geistige Erschöpfung ist zum einen ein Hilfesignal des Körpers, ihm Zeit zur Erholung zu lassen und zum anderen ein deutlicher Appell, die eigene Lebensweise genau zu überdenken. Burnout ist eine Art Schutzmechanismus des Körpers. Die eigene Psyche vermittelt auf diese Weise ihre Überforderung, da von ihr in der Vergangenheit zu viel abverlangt wurde.

Geringe Konzentrationsfähigkeit, Schläfrigkeit und auch Lustlosigkeit sind die Folgen. Es kommt zu einer Störung der geistigen Leistungsfähigkeit. Dadurch soll das Nervensystem vor einer weiteren Zerstörung geschützt werden und sich wieder selbst heilen.

■ WIE VERLÄUFT EINE BURNOUT-ERKRANKUNG?

Am Beginn eines Burnout-Syndroms stehen Engagement, Enthusiasmus und hohe berufsbezogene (nicht selten unrealistische) Erwartungen. Betroffene befinden sich in einer idealistischen Frühphase, in der das Erbringen von Höchstleistungen und die Leidenschaft für eine sehr anspruchsvolle Aufgabe zählen.

Das heißt: Verrichtete man in seinem Beruf immer „nur“ das, was von einem gefordert wurde und leistete daher nie länger von sich aus mehr als 100 Prozent, dann ist die Entwicklung eines Burnout-Syndroms eher unwahrscheinlich. Dafür wird gerne die Formulierung benutzt:

„WER NICHT GEBRANNT HAT, KANN AUCH NICHT AUSBRENNEN.“

DER BURNOUT-ZYKLUS

(nach Freudenberger/North)

STADIUM 1:

■ SICH BEWEISEN WOLLEN

Dieses Stadium im Burnout-Zyklus ist am schwierigsten zu erkennen, da der Wunsch erfolgreich zu sein, im Grunde positiv ist. Wird jedoch aus einem gesunden Tatendrang ein Zwang, dann entstehen übertriebene Erwartungen an sich selbst. Es sinkt die Bereitschaft, eigene Möglichkeiten und Grenzen anzunehmen.

STADIUM 2:

■ VERSTÄRKTER EINSATZ

Entsteht häufig aus der Angst die Kontrolle zu verlieren. Sorgfalt, Perfektionismus und Engagement werden zwanghaft. Man kann nichts delegieren, denn man selbst ist unentbehrlich. Die Bereitschaft zur Mehrarbeit entzündet sich bald in einer Art Sucht. Ähnlich wie bei anderen Suchtmitteln giert der Süchtige nach der Droge Anerkennung und arbeitet immer mehr, um sich selbst und den anderen den eigenen Wert zu beweisen.

STADIUM 3:

■ SUBTILE VERNACHLÄSSIGUNG EIGENER BEDÜRFNISSE

Das Bedürfnis nach sozialen Kontakten, Ruhe und Entspannung tritt immer mehr in den Hintergrund. Zum Beispiel werden Pausen als überflüssig erachtet, die Ernährung als nebensächlich angesehen oder der Körper vernachlässigt.

STADIUM 4:

■ VERDRÄNGUNG VON KONFLIKTEN UND BEDÜRFNISSEN

Ihre Vernunft sagt Ihnen zwar, dass Sie zurückfahren müssen aber Sie stellen immer wieder Ihre Bedürfnisse hinter Ihr großes Arbeitspensum zurück. Die Heimlichkeiten

und das Zurückziehen beginnen, denn niemand darf wissen, wie es Ihnen wirklich geht. Jedoch passieren Ihnen nun auch zunehmend Fehler (Terminverwechslungen, Unpünktlichkeit).

STADIUM 5:

■ UMDEUTUNG VON WERTEN

Emotional ist diese Phase von Desorientierung geprägt. Ihre Prioritäten verschieben sich drastisch und treten zugunsten der Arbeit in den Hintergrund. Es zählt einzig die Gegenwart. Es kommt zu einer Einengung der Sichtweisen, wodurch Wichtiges von Unwichtigem nicht mehr zu trennen ist.

STADIUM 6:

■ VERSTÄRKTE VERLEUGNUNG AUFTRETENDER PROBLEME

Die Verleugnung ist hier als Schutzmechanismus zu verstehen und ist zumeist ein unbewusster Prozess. Es kommt zu einem Abkapseln von der Umwelt, sodass soziale Kontakte als extrem anstrengend empfunden werden. Die subtilen Vernachlässigungen der persönlichen Bedürfnisse verstärken sich, wie auch der Zynismus, aggressive Abwertung und Intoleranz.

STADIUM 7:

■ RÜCKZUG

Gefühle von Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit treten auf. Man erlebt das soziale Netz als zunehmend feindlich und kann mit Kritik nicht mehr umgehen. Sie ziehen sich vor sich selbst und der Welt zurück und suchen nach Ersatzbefriedigungen.

STADIUM 8:

■ BEOBACHTBARE VERHALTENSÄNDERUNG

Die eigene Unterscheidungsfähigkeit ist weitgehend gestört, was Unterstützung, Aufmerksamkeit und Nähe angeht. Man wird zunehmend apathisch, sodass jede Aufmerksamkeit als Angriff empfunden wird.

STADIUM 9:

■ VERLUST DES GEFÜHLS FÜR DIE EIGENE PERSÖNLICHKEIT

Die Betroffenen verlieren nahezu vollständig das Gefühl für sich selbst und ihre eigenen Bedürfnisse: Entwurzelung und Sinnlosigkeit prägen diesen Zustand. Daraus folgt eine tiefe Selbstverneinung, die sich auf den eigenen Körper und die eigene Person bezieht. Man funktioniert nur mehr automatisch.

STADIUM 10:

■ INNERE LEERE

Das Gefühl der inneren Leere ist kaum zu ertragen. Diese Menschen fühlen sich nutzlos, nutzlos, ängstlich, ausgezehrt – kurz, einfach fertig. Es entstehen häufig schwere Phobien und Panikattacken. Um diesen Zustand noch halbwegs auszuhalten, wird hier häufig zu Drogen und Aufputschmitteln gegriffen.

STADIUM 11:

■ DEPRESSION

Die Verzweiflung und die Erschöpfung haben das Ruder vollends übernommen und sind oft die einzigen wahrnehmbaren Gefühle. Interesse, Initiative und Motivation sind praktisch nicht mehr vorhanden, man hat nur mehr den Wunsch zu schlafen. Die Depression ist nun manifest geworden. Es gibt keinerlei Zukunftsvisionen und erste Selbstmordgedanken tauchen auf.

STADIUM 12:

■ VÖLLIGE BURNOUT-ERSCHÖPFUNG

Der Organismus versagt, sodass es zu einem kompletten geistigen, emotionalen und körperlichen Zusammenbruch kommt. Es gibt kein ‚Ich‘ mehr, die ursprünglichen Zwänge haben sich aufgelöst und damit der Sinn weiterzuleben. Häufig bricht hier auch das Immunsystem zusammen. In diesem Stadium befindet man sich in einer ernsthaften Krise, die unbedingt einer fachlichen, medizinischen Behandlung bedarf!

WELCHE SYMPTOME TRETEN AUF?

Eine Erschöpfung nach körperlicher oder geistiger Arbeit kennt jeder Mensch. Jede Person hat aber unterschiedliche Methoden damit umzugehen und die Batterien des eigenen Körpers wieder aufzuladen: Ein Urlaub, die Ausübung von Sport oder einmal richtig Ausschlafen sind Beispiele hierfür. Funktionieren diese Praktiken allerdings nicht mehr und ist somit keine Erholung mehr möglich, dann wird es gefährlich.

■ SYMPTOME DES BURNOUT-SYNDROMS

- » Chronische Müdigkeit und seelische Erschöpfung, die auch nach einer Erholungs-Auszeit (wie z.B. Urlaub) nicht verschwindet.
- » Distanzierung von der Arbeit, d.h. der Verlust der inneren Beziehung zur Arbeit, der sich in einem verringerten Bedürfnis nach Erfolg bei der Arbeit, in abwertenden zynischen Gedanken über die Arbeit bis hin zu dem Wunsch äußert, in einen anderen Beruf zu wechseln.
- » Körperliche Beschwerden, wie z.B. Schlafstörungen, höhere Anfälligkeit für Krankheiten, Appetitlosigkeit, Verdauungsbeschwerden, Kopf- und Rückenschmerzen, Schwindel, Blutdruckinstabilität, Herzrasen, Tinnitus.
- » Psychische Veränderungen, wie erhöhte Gereiztheit, innere Unruhe, die Unfähigkeit, nach der Arbeit abschalten zu können, Rastlosigkeit, innere Leere, Lustlosigkeit, Angst, Langeweile, Verzweiflung, Resignation, Frustration, Sinnlosigkeitsgefühle, Abstumpfung.
- » Kognitive Leistungseinschränkungen, wie z.B. Konzentrationsstörungen, Entscheidungsunfähigkeit, Selbstzweifel, Wahrnehmung von Leistungsverlust.
- » Änderungen im Verhalten, beispielsweise sozialer Rückzug, Hyperaktivität, Konsum suchtfördernder Substanzen, Vernachlässigung von Freizeitaktivitäten.

WORIN LIEGEN DIE URSACHEN FÜR BURNOUT?

Die Ursachen von Burnout sind vielfältig. Es bedarf jedoch eines Zusammenwirkens von äußeren und inneren Umständen bei Betroffenen. Die äußeren, beruflichen Faktoren spielen sicherlich eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Burnout, jedoch sind sie nicht allein dafür verantwortlich. Auch bestimmte Aspekte in der Persönlichkeitsstruktur tragen dazu bei, denn sonst müssten in einer Organisation alle Beteiligten erkranken. Es braucht somit immer mehrere Faktoren, die einen Burnout-Prozess bewirken und sich gegenseitig verstärken.

■ ÄUSSERE, ARBEITSBEZOGENE RISIKOFAKTOREN:

- » hohe Arbeitsbelastung, Stress
- » mangelnde Ressourcen (Personal, Finanzmittel)
- » fehlendes oder wenig positives Feedback
- » ständige Konfrontation mit Problemen zB. durch Kunden, Klienten, etc.
- » keine klare Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben
- » zu hohe oder unklare Erwartungen und Zielvorgaben
- » Zerrissenheit zwischen den Erwartungen der Chefs, Mitarbeiter, etc.
- » mangelhafte Arbeitsorganisation, Strukturen und Rahmenbedingungen
- » schlechte Teamarbeit, Konflikte, Kompetenzgerangel
- » Überforderung durch zu komplexe oder sich ständig ändernde Aufgaben
- » Anspruch an erhöhte Flexibilität
- » geringer Verdienst (hauptsächlich in Non-Profit-Organisationen) und die darin gesendete Botschaft: „Deine Arbeit ist nicht viel wert!“
- » drohender Arbeitsplatzverlust

■ INNERE, PERSÖNLICHE RISIKOFAKTOREN:

- » Wenig Stressresistenz und Stressbewältigungskompetenz
- » Perfektionsdruck
- » Hohes Anerkennungsbedürfnis
- » Abgrenzungsschwierigkeiten
- » Unfähigkeit zu Delegieren und „Nein“ zu sagen
- » Hohes Verantwortungsgefühl
- » Persönliches Lebensscript
- » Verminderte Körperwahrnehmung und Gefühlsblindheit
- » Erlernen und einprägen eines Persönlichkeitsstils
- » Labiles Selbstwertgefühl
- » Glaubenssätze und Wertvorstellungen

■ GLAUBENSÄTZE DIE BEI BETROFFENEN OFT BEMERKT WURDEN:

- » „Du musst außergewöhnlich sein, sonst gibt es keine Daseinsberechtigung.“
- » „Mach's den Anderen recht.“
- » „Streng dich an. Sei stark.“
- » „Schau dich an, wie jämmerlich du dastehst.“

Weder beim Einzelnen allein, noch ausschließlich in den äußeren Umständen, liegt die Ursache, die zum Ausbrennen geführt hat. Vielmehr ist es das „System“, das „Ineinandergreifen“ dieser beiden Komponenten.

WIE KANN IM BETRIEB VORGEBEUGT WERDEN?

Jeder Einzelne hat die Chance, präventiv gegen einen Burnout vorzugehen. Denn Burnout ist ein Prozess, der aufgehalten werden kann. Äußerliche und innerliche Faktoren beeinflussen, wie anfällig ein Mensch für Stress ist. Zu den äußeren, betrieblichen Faktoren gehören:

■ SCHAFFUNG EINER „HUMANÖKOLOGISCHEN UNTERNEHMENSKULTUR“

Es ist eine Unternehmenskultur im Betrieb zu schaffen, in der Gesundheit einen Unternehmenswert und Produktivitätsindikator darstellt. Arbeitsvermögen und Gesundheit der Mitarbeiter werden als zentrale Führungsverantwortung verstanden. Die Mitarbeiter werden optimal gefordert, sodass sie beste Leistung bei bester Gesundheit erbringen können – in einem Prozess, der Regeneration enthält. Dazu gehören:

- » Burnout enttabuisieren (Leitbild!)
- » Verständnis für Pausen während der Arbeitszeit
- » Kommunikation & Information fördert die sinnstiftende Zusammenarbeit. Dadurch werden Mitarbeiter in die Unternehmensentwicklung und Entscheidungsfindungen einbezogen.
- » Wertschätzung und Anerkennung soll einen zentralen Stellenwert einnehmen. Es gilt den Beitrag aller zum Erfolg des Unternehmens sichtbar zu machen.

■ SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Da Burnout in erster Linie leistungsfähige und ehrgeizige Mitarbeiter trifft, ist das schleichende Abgleiten am Anfang eines Burnout-Prozesses oft auf den ersten Blick nicht erkennbar. Gerade für Führungskräfte ist daher das entsprechende Wissen über die Entstehungsbedingungen und den Verlauf von Burnout besonders wichtig, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen setzen zu können.

■ SOZIALRÄUME SCHAFFEN

Es sollten geeignete Sozialräume zur Verfügung gestellt werden, die Entspannungsmöglichkeiten in den Pausen bieten. Dies wird auch als Wertschätzung vonseiten der Unternehmensführung und insofern als motivierend erlebt.

■ MITARBEITER-GESPRÄCHE FÜHREN

Regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche zeigen betriebliche Ressourcen und Belastungen sowie Beanspruchungen auf. Sie ermöglichen wertvollen Austausch und Kommunikation zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften. So werden Überforderungen sichtbar und es können von Führungskraft und Mitarbeiter gemeinsam Möglichkeiten zur Bewältigung dieser Belastungen bzw. zur Entlastung erarbeitet werden.

■ VERTRAUENSVOLLE BEZIEHUNG AUFBAUEN

Neben den jährlichen Mitarbeiter-Gesprächen ist auf eine vertrauensvolle Beziehung zu achten, die es Mitarbeitern ermöglicht, bei Bedarf die Führungskraft aufzusuchen. Andererseits ist es die Aufgabe der Führungskräfte zu erkennen, ob Mitarbeiter Unterstützung benötigen.

■ QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Die Möglichkeit der Weiterbildung (on the job, near the job, off the job) oder eine Erweiterung des Arbeitsinhalts durch job-enrichment, job-enlargement, job-rotation führen zu einer Erweiterung des Know-hows. Der Mitarbeiter kann breiter eingesetzt werden und erhält dadurch auch Abwechslung zwischen unterschiedlichen Belastungen und Anforderungen. Weiterbildungen bedeuten darüber hinaus berufliche Perspektiven und sind ein Zeichen von Anerkennung und Wertschätzung für die Teilnehmenden. Wichtig ist es, Inhalt und Art der Angebote so zu gestalten, dass sie auch in Anspruch genommen werden wollen und können – z.B. Achten auf Art des Angebots, altersgerechte Didaktik, Zeitplanung etc.

■ INNERBETRIEBLICHE ANSPRECHPERSON INSTALLIEREN

Es ist notwendig, innerbetriebliche Ansprechpersonen für Mitarbeiter zu installieren, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch als solche bekannt sind. Innerbetriebliche Ansprechpersonen sind zunächst einmal der direkte Vorgesetzte und der Betriebsrat; Aber auch Gesundheitsbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen oder andere Personen können Ansprechpartner sein.

■ ARBEITSPSYCHOLOGISCHE BERATUNG ANBIETEN

Als wichtige Präventionsmaßnahme in belastenden Arbeitssituationen sollten alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, anonym in einem begrenzten Ausmaß Unterstützung von Arbeitspsychologen zu erhalten (z.B. fünf Stunden, in besonderen Fällen noch einmal fünf Stunden). Bei sehr weit fortgeschrittenen Burnout-Fällen bedarf es einer speziellen therapeutischen Behandlung.

■ ERHOLUNGSZEIT EINPLANEN

Generell ist auf die Einplanung von Erholungsräumen zu achten (Pausen, Überstundenabbau und Zeitausgleich, Urlaube). Eine bedürfnisorientierte Urlaubsplanung (Urlaub, Auszeit) stellt für den Mitarbeiter ein wichtiges betriebliches Entgegenkommen in dieser Situation dar.

■ GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN IN DEN ARBEITSALLTAG EINGLIEDERN

Der Betrieb sollte gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Arbeitsalltag integrieren, indem er gemeinsame Sportaktivitäten und Bewusstseinsbildung für eine gesunde Lebensweise in Vorträgen anbietet. Vom Unternehmen geförderte Abos für Fitnessstudios, Meditationskurse, sportliche Wettkämpfe und gemeinsame Sportausflüge kommen in letzter Konsequenz auch wieder dem Unternehmen zu gute.

WIE KANN IM PRIVATEN VORGEBEUGT WERDEN?

Jeder muss selbst seine individuelle Stressanfälligkeit kennen und dafür sorgen, dass der Dauerstress nicht zum Burnout führt. Die grundlegende Einstellung einer Person zu jedweder Aufgabe sollte sein: „**Nichts müssen, alles dürfen!**“

■ HERAUSFINDEN, WAS KRAFT RAUBT UND KRAFT GIBT

Burnout-Betroffene, gehen nahezu immer falsch mit Ihrer Energie um. Eine einfache Methode, um herauszufinden, wo man überall Kraft und Nerven lässt und ob es an diesen Stellen wirklich immer gerechtfertigt ist, stellt die „Kosten-Nutzen-Analyse“ dar. Setzen Sie Prioritäten und streichen Sie Dinge, welche Ihnen viel Kraft kosten, doch deren Lohn in keinem Verhältnis zum Aufwand stehen. Bauen Sie sich auch hin und wieder eine Pause ein. Doch vor allen Dingen planen Sie Aktivitäten, welche

Ihnen Freude machen. Nur Abwechslung vom Alltag, vom täglichen Stress, füllt dauerhaft die Energiereserven wieder auf.

■ KLARE FORMULIERUNG VON ZIELEN

Zielgerichtetes Arbeiten erhöht den Erfolg, vermindert die Anstrengungen und bringt mehr Zeit zum Leben. Allerdings muss man sich erst einmal selbst Ziele setzen. Beginnen Sie bei den ganz Großen und leiten dann davon viele kleine Ziele ab, bis man schließlich bei einem Tagesplan angekommen ist. An oberster Stelle steht demzufolge immer eine Vision, die durch die vielen kleinen Teilziele jedoch erreichbar scheint.

■ AUSGLEICH FINDEN

Eine richtig genutzte Freizeit ist ein wesentlicher Schlüssel gegen Burnout. Finden sie ihren Ausgleich durch:

- » Sportliche Aktivitäten
- » Mentale Entspannungstechniken wie z.B. Yoga, autogenes Training, Tai Chi
- » Soziale Kontakte bieten Sicherheit, Abwechslung und Unterstützung
- » Für Hobbys Zeit nehmen, die aber selbst nicht belasten dürfen.

■ EFFEKTIVES ZEITMANAGEMENT

Der Tag hat nur 24 Stunden, von denen wir bereits mindestens 8 Stunden verschlafen. Die verbleibende Zeit bestmöglich zu nutzen, kann deshalb nur das anvisierte Ziel eines jeden sein. Dabei sollen sowohl alle Verpflichtungen ordentlich abgearbeitet werden, als auch noch genügend Zeit für Freizeit und Ausgleich vorhanden bleiben.

So gelingt es:

- » Konzentrieren Sie sich auf Ergebnisse
- » Arbeiten Sie die vielen kleinen Pflichten mit geringem Aufwand so schnell wie möglich ab, damit Zeit für wichtige Aufgabenbereiche bleibt
- » Erstellen Sie eine To-Do-Liste, da ein Plan ein gezielteres Arbeiten ermöglicht.

■ GESUNDE LEBENSWEISE FÜHREN

SPORT:

“In einem gesunden Körper wohnt auch ein gesunder Geist“, so ein altes griechisches Sprichwort. Denken ging nicht ohne Sport. Auch beim Schutz oder Kampf

gegen Burnout spielt körperliche Beanspruchung eine wichtige Rolle, da Sport das Herz-Kreislauf-System antreibt. Sportliche Ertüchtigung bringt außerdem automatisch wieder einen entspannteren Zustand und man wird einfacher gelassener.

ERNÄHRUNG:

Auch bei Burnout spielt Ernährung eine Rolle. Das biochemische System Mensch braucht alle Vitamine, Ballaststoffe, Fette, Eiweiße und Kohlenhydrate. Fehlen nur kleine Bausteine, so bedeutet dies, dass bestimmte Funktionen nicht abgerufen werden können.

SCHLAF:

Schlaf ist die beste Regenerationsquelle des Körpers. Nehmen sie sich daher genügend Zeit für die Nachtruhe und verkürzen sie die ungesunden Fernsehgewohnheiten, die neben der Schlafquantität nicht zuletzt auch die Schlafqualität beeinträchtigen. Ansonsten droht ihnen ein schleichendes Regenerationsdefizit.

■ PARASYMPATHIKUS AKTIVIEREN

Schafft man sich selbst einem innerlich erzeugten Druck, etwas besser oder schneller zu erreichen, wird der Sympathikus aktiviert, der das vegetative Nervensystem des Menschen steuert. Dies führt zu einem erhöhten Herzschlag, zum Anspannen der Muskulatur und zu einem Ausstoß von Adrenalin. Man beginnt außerdem schneller und flacher zu atmen, die Verdauung verlangsamt sich und das Gehirn wird mit weniger Sauerstoff versorgt.

Resultat: Trotz dass die Energieinvestition des Körpers erhöht wurde, steigt die geistige Leistungsfähigkeit nicht im gleichen Maße. Man beginnt uneffizient zu arbeiten und betreibt einen Raubbau an seinem eigenen Organismus.

Dieser im Alltag immer stärker mitschwingende Stress, lässt sich bereits mit leichten Mitteln entgegenwirken. So erzeugt der Parasympathikus einen entspannteren inneren Zustand, den man durch eine gleichmäßig langsame Bauchatmung erreichen kann. In weiterer Folge beginnt auch das Herz langsamer zu schlagen, Puls und Blutdruck sinken, die Muskulatur wird entspannt. Durch eine gezielte Autosuggestionformel, wie „Meine Nackenmuskulatur ist ganz entspannt“, kann dieser Vorgang zusätzlich unterstützt werden.

WAS FORDERT DER ÖAAB ZUR PRÄVENTION?

■ SCHAFFUNG EINES BURNOUT-ZENTRUMS

Es soll eine Anlaufstelle für Betroffene und deren Angehörige sein, wo sie gesammelt alle notwendigen Informationen sowie Kontakte zu Ansprechpersonen und Therapeuten erhalten. Sprechtage des Zentrums in den Bezirken sollen außerdem eine leichte Erreichbarkeit für Bewohner am Land sicherstellen.

■ BETRIEBSRAT ALS ANSPRECHPARTNER

Betriebsräte sind die wichtigsten Ansprechpartner für Burnout-Betroffene in Betrieben, da man einem Kollegen seine Sorgen leichter anvertraut, als seinem Chef. Daher ist es auch im Interesse der Führungskräfte, einen Betriebsrat im Unternehmen zuzulassen.

■ KLARE ZIELVORGABEN

Es braucht klare Stellenbeschreibungen und Zieldefinitionen, damit vor allem Bewertungs- und Entscheidungsabläufe klarer werden. Mitarbeiter sollten Erfolgskriterien abfragen oder einfordern können.

■ REGELMÄSSIGE MITARBEITERGESPRÄCHE

Regelmäßige Gespräche mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollen ein Zurückziehen oder Isolieren von Mitarbeitern erkennen helfen.

■ GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN ANBIETEN

Das Unternehmen sollte gesundheitsfördernde Maßnahmen im Arbeitsalltag integrieren und selbst dazu beitragen, dass die Mitarbeiter einen gesundheitlichen Ausgleich zur Arbeit im Betrieb haben.

■ AM ARBEITSFREIEN SONN- UND FEIERTAG WEITER FESTHALTEN

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen diesen Tag auch weiterhin zur gemeinsamen Erholung mit der Familie nutzen können. Auf Initiative des ÖAAB Oberösterreichs wurde der arbeitsfreie Sonntag in der Landesverfassung verankert. Daran darf nicht gerüttelt werden!

BURNOUT-VORTRAG FÜR BETRIEBE

„WENN AUS FEUER UND FLAMME SCHUTT UND ASCHE WIRD“

Psychische Probleme sind in der Gesellschaft immer noch ein Tabuthema. Oft sind es nicht die belastenden Tätigkeiten an sich, die uns überfordern und krank machen, sondern unsere mangelnden Fähigkeiten, angemessen damit umzugehen und auf Belastungsmomente adäquat zu reagieren. Je früher Risikofaktoren für psychische Erkrankungen erkannt werden und ihnen entgegengewirkt wird, desto geringer sind die Folgeschäden sowie Kosten und Zeit der Behandlung.

Inhalte und Ziele:

- » Fachlicher Einblick in die menschliche Psyche im Umgang mit Stress
- » Anregungen, um Psychohygiene als Einstellung und Grundhaltung annehmen zu können
- » Präventive und wiederherstellende Psychohygiene zur Gesunderhaltung des Individuums und der Gemeinschaft
- » „Hilfe zur Selbsthilfe“ - rechtzeitige Erkennung von Risikofaktoren und adäquate (Re-) aktion
- » Umgang in Krisenzeiten & Aufbau von Resilienzfaktoren

Kosten:

240 Euro (inkl. Mwst.) für 90 Minuten Vortrag (mit interaktiven Übungen und eventueller Frage-Beantwortung) plus Fahrtkosten ab Linz.

Anmeldung:

ÖAAB Landesleitung, Harrachstraße 12, 4020 Linz

Ulrike Maschek-Freller, Tel. 0732 662851-443, E-Mail: maschek@ooe-oeaab.at

WOHIN KANN ICH MICH WENDEN?

Sind Sie selbst betroffen? Dann empfehlen wir Ihnen sich erstens an ihren Hausarzt, zweitens an einen ausgebildeten Psychotherapeuten oder drittens an eine der zahlreichen Beratungsstellen in den Krankenhäusern zu wenden!

Für allgemeine und weiterführende Informationen zum Thema Burnout stehen Ihnen qualifizierte Ansprechpersonen im Rahmen des Fachexperten-Netzwerkes des ÖAAB Oberösterreich zur Verfügung.

Wir bieten aber auch gerne Beratung für Arbeitnehmer und Betriebsräte an, da Service für die Menschen in diesem Land bei uns an erster Stelle steht!

Quellenangaben: Bundesministerium für Gesundheit; Fonds Gesundes Österreich; Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen; Freudenberger, H. J., North, G. (1992) Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins. Frankfurt: Krüger; Oberösterreichischer Landesverband für Psychotherapie

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Oberösterreich unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2025
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Burnout
- Familienratgeber
- Ferialjob und Praktikum
- Geringfügig Beschäftigte
- Internet am Arbeitsplatz
- Kilometergeld- und Diätenregelung
- Lehrlingsförderungen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Schulbeginn
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern



Jetzt kostenlos bestellen!

Tel. 0732/66 28 51 - 445 | E-Mail oeaab@ooe-oeaab.at



ÖAAB OBERÖSTERREICH.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.

Harrachstraße 12/4, 4020 Linz | Tel. 0732 66 28 51 - 0

Mail oeaab@ooe-oeaab.at | Web www.ooe-oeaab.at



www.ooe-oeaab.at



[/oeaaboberoesterreich](https://www.facebook.com/oeaaboberoesterreich)



[@oeaab_ooe](https://www.instagram.com/oeaab_ooe)