

ZAHLEN ZUM BURN-OUT

laut Statistischem Bundesamt
und Bundesgesundheitsminister.

Burn-out macht Karriere

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSPOLITIK. Trotz des derzeitigen Wirtschaftsaufschwungs nehmen die psychischen Belastungen weiter zu. Schuld sind unter anderem die Überlastungen während der Krise, aber auch nicht mehr enden wollende Veränderungsprozesse, die sich durch eine extreme Arbeitsverdichtung, Informationsüberflutung und mangelnde Wertschätzung, zerfallende Beziehungen bis hin zu einem Sinn-Vakuum auszeichnen. Viele Unternehmen warten zu lange – bis eine Burn-out-Negativspirale unübersehbar ist.

01.

Um **32 %** stiegen von 2002 bis 2008 die Ausgaben für psychische Erkrankungen.

02.

Die Gesamtausgaben für alle Krankheiten stiegen im Schnitt nur um **16 %**.

03.

5,2 Milliarden Euro kostete 2008 die Behandlung von Depressionen.



→ „Der Aufschwung ist da, doch statt den Erfolg ihrer Mühen genießen zu können, sind viele Mitarbeiter am Boden zerstört“, hat Dr. Sabine Dembkowski, Gründerin und Direktorin von „The Coaching Centre“ mit Sitz in London und Köln, beobachtet. „In der Krise war die Anspannung so hoch, dass keiner die Überlastung gemerkt hat. Jetzt verzeichnen wir eine dramatische Zunahme von Burn-out-Fällen.“

Das Phänomen ist bekannt: Vor dem Urlaub klotzt man noch einmal kräftig ran. Kaum will man seine freie Zeit genießen, bekommt man eine schwere Erkältung. „Wenn die Stressbelastung nachlässt, kommen die Symptome“, bestätigt Karin von Schumann. „Wir haben zu viel geleistet“, warnt die Münchner Coaching-Expertin. Und jetzt komme es immer noch schlimmer. Statt für den Kriseneinsatz gelobt zu werden, erlebten die Angestellten in Deutschland gerade eine „Gratifikationskrise“. In der schweren Zeit hätten die Mitarbeiter die Zähne zusammengebissen. Jetzt bräuchten sie Entlastung, die lange versprochene Gehaltserhöhung oder zumindest Anerkennung. „Doch da kommt nichts“, beobachtet von Schumann.

Keine Identifikation mehr mit der Firma

Eine deutliche Zunahme von psychischen Belastungen beobachtet auch Werner Fürstenberg. „Nach der Krise ist der Druck noch größer geworden“, sagt der Geschäftsführer des Fürstenberg Instituts in Hamburg. Einen Grund dafür sieht er in den teils massiven Umstrukturierungen während der Krise. „Da wurden die Mitarbeiter oftmals stark verunsichert“, so

der Diplom-Pädagoge. So mancher Mitarbeiter wisse inzwischen nicht mehr, in welcher Abteilung er morgen arbeiten werde und etliche Mitarbeiter würden nicht mehr entsprechend ihres Potenzials und ihrer Fähigkeiten eingesetzt. Zudem hätten viele Unternehmen den Fehler gemacht, die Change-Prozesse nicht richtig zu gestalten. „Da hat dann der Vorstand entschieden, welche Abteilung umgebaut oder welcher Bereich ausgelagert wird, aber man hat es versäumt die Mittelmanager mitzunehmen“, sagt Fürstenberg. „Die wickeln zwar die Entscheidungen ab, aber es gibt keine Identifikation mehr mit dem Arbeitgeber.“

Welches Ausmaß psychische Belastungen inzwischen haben, kann Fürstenberg an den Zahlen seines Instituts sehen, das sogenannte „Employee-Assistance-Programme“ anbietet. Mit mehr als 70 Firmen gibt es bereits einen Dienstleistungsvertrag für die externe Mitarbeiterberatung. Dabei zahlen die Firmen eine Pauschale von drei bis vier Euro pro Mitarbeiter und Monat. Dafür kann sich jeder Mitarbeiter mit Problemen bei dem Institut melden und bekommt eine fachkundige Beratung.

2009 wurden so mehr als 6.000 Mitarbeiter betreut, und inzwischen nehmen auch immer mehr Führungskräfte die Beratung in Anspruch. „Heute stehen psychische Belastungen am Arbeitsplatz mit 40 Prozent an erster Stelle“, sagt Fürstenberg. Vor acht Jahren lag der Anteil noch bei zwölf Prozent. An zweiter Stelle kommen mit 25 Prozent familiäre Probleme, gefolgt von psychosomatischen Problemen mit 20 Prozent und Suchtproblemen mit zehn Prozent.

Die Brisanz des Themas belegen auch andere Zahlen. Laut AOK stiegen die

Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 1995 und 2008 um 80 Prozent. Unter allen Krankheiten nahmen die Ausgaben für psychische Störungen am schnellsten zu und lagen 2009 bei 28,7 Milliarden Euro. 2002 betragen die direkten Krankheitskosten noch 23,3 Milliarden Euro. Laut Angaben der Deutschen Rentenversicherung waren psychische Erkrankungen bereits 2009 mit 37,7 Prozent die häufigste Ursache für eine frühzeitige Verrentung. 2001 lag der Anteil erst bei 26,8 Prozent.

Zunahme psychischer Störungen rüttelt Chefs auf

„Die Zahlen rütteln inzwischen auch die Topmanager auf“, sagt Dr. Werner Kissling, Leiter des Centrums für Disease-Management am Klinikum rechts der Isar der Technischen Universität München. „Zwei Tage pro Jahr fällt jeder Mitarbeiter durchschnittlich wegen psychischer Erkrankungen aus“, rechnet der Mediziner vor. Dazu komme rund das Zehnfache an Kosten aufgrund von Präsentismus. Das ergebe bei einem Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern schnell einen hohen einstelligen Millionenbetrag.

Befürchteten die Unternehmen vor einigen Jahren noch einen erheblichen Imageschaden, wenn sie zugeben, dass ihre Mitarbeiter unter psychischen Problemen leiden, so werde das Thema heute deutlich offener diskutiert. Konzerne wie die Deutsche Bahn, die Telekom und Daimler gingen das Problem inzwischen offensiv an, so Kissling. So berichtete zum Beispiel Dorothea Mayer, Werksärztin beim Autobauer Daimler, im November auf einem Kongress über den Umgang mit psychischen Belastungen. Drei Kongresse

04.

Die Anzahl der Psychotherapeuten stieg von 16.500 2002 auf **20.000 2008**.

05.

Die Ausgaben für Psychopharmaka stiegen von 2002 bis 2008 um **rund 70 Prozent**.

06.

Psychische Krankheiten sorgten 2009 für Produktionsausfälle von **4 Mrd. Euro**.



zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz hat Kisslings Zentrum 2010 veranstaltet. Alle drei waren mit insgesamt mehr als 1.300 Teilnehmern überbucht. „Das Interesse ist gigantisch“, freut sich der Mediziner. Schließlich hat der Begriff Burn-out Karriere gemacht. Ob in den Medien oder auf Kongressen, nie zuvor war das Thema so präsent. Immer häufiger outen sich dabei auch Führungskräfte und berichten von ihrem Burn-out, und manche – wie die Medienprofessorin Mirjam Meckel – schaffen es mit der Beschreibung ihrer Burnout-Erfahrungen sogar in die Bestsellerliste.

Für Professor Dr. Andreas Hillert, Chefarzt der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik Roseneck in Prien am Chiemsee, ist Burn-out inzwischen schon so etwas wie eine „Trophäe für den modernen Helden der Arbeit“ geworden. Schließlich trifft es vor allem die Besten und die Engagiertesten. Denn nur wer entflammt war, also mehr gearbeitet hat als andere, brennt auch aus. Auch wenn das Leid der Betroffenen zweifellos hoch sei, so Hillert, empfänden sich viele Patienten nicht als psychisch krank, sondern eben „nur“ infolge hoher Arbeitsbelastung, heftiger Konflikte und Kränkungen ausgebrannt.

Eigentlich gibt es keine Burn-out-Diagnose

Dabei stehe die Selbstverständlichkeit, mit der heute über Burn-out gesprochen wird, in krasssem Missverhältnis zur wissenschaftlichen Evidenz. Denn medizinisch gibt es keine Burn-out-Diagnose. „Bereits die Frage, wie Burn-out diagnostiziert werden soll, ist ein ungelöstes Problem“, so Professor Hillert. So gebe es bisher keine Übereinkunft darüber, welche Symptome verbindlich über welche Zeit und in welcher Intensität vorliegen müssten, damit von Burn-out gesprochen werden könne. Dabei ist die Liste der Beschwerden, die mit Burn-out assoziiert werden, lang: Niedergeschlagenheit, Antriebs- und Freudlosigkeit, vegetative Überreaktionen, Verspannungen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, gastrointestinale Beschwerden, Substanzmissbrauch, Zunahme der Fehl- oder Krankheitstage, Abnahme kognitiver Fähigkeiten, Abflachen sozialer Beziehungen, Verzweiflung,

Aggressivität, arbeitsplatzbezogene Ängste oder gar Suizidgedanken. Eingewiesen werden Burn-out-Patienten meist mit der Diagnose „Major Depression, mittelgradig“. Schon der Begriff Erschöpfungsdepression sei nur ein Entgegenkommen gegenüber dem Klienten, so Hillert. Schließlich gehöre Erschöpfung immer zu einer Depression.

Doch was aus wissenschaftlich-methodischer Sicht desaströs anmutet, ist für den Erfolg des Burn-out-Begriffs offenbar entscheidend. „Gerade die Vieldeutigkeit und die nicht durch eine stigmatisierende Verwandtschaft mit psychiatrischen Diagnosen belastete Aura des Begriffs sind die Basis für seine hohe Akzeptanz unter den Betroffenen“, so der Professor. Burn-out habe daher das Potenzial zur Rettung des Individuums in der postmodernen Lebens- und Arbeitswelt.

„Burn-out ist eine gute Chiffre für tolle Kerle“, bestätigt sein Münchner Kollege Dr. Kissling. „Führungskräfte kommen wegen Burn-out zu uns, wegen psychischer Probleme wären sie nie gekommen.“ Sensibilisiert werden sie durch die Schulungen, die Kissling und seine Kollegen durchführen. Da geht es dann um Themen wie: Wie erkenne ich psychische Probleme bei meinen Mitarbeitern? Wie spreche ich das heikle Thema am besten an? Wie gestalte ich eine gute Wiedereingliederung? „Führungskräfte tun sich schwer damit“, beobachtet Kissling. „Sie können oft nicht zuhören oder geben ihren Angestellten gleich Tipps.“ Doch die Schulungen haben auch noch einen weiteren Effekt. Wenn Führungskräfte lernen, wie sie ein Burn-out-Symptom bei ihren Mitarbeitern erkennen, dann entdecken sie oft auch selbst, dass sie gefährdet sind.

„Wir brauchen vor allem eine Kultur der Achtsamkeit“, fordert Fürstenberg. Führungskräfte müssten besser darauf achten, wenn ein Mitarbeiter dauerhaft gereizt sei und seine Leistung sinke. Das sei dann auch offen anzusprechen. Denn bereits heute habe man vor allem ein Präsentismus-Problem. Die Mitarbeiter seien zwar am Arbeitsplatz, aber nicht leistungsfähig. „Hier werden künftig die meisten Kosten entstehen“, so der Institutsleiter. Zudem müssten Führungskräfte auch stärker ihrer Fürsorgepflicht nach-

kommen und sich für ihre Mitarbeiter einsetzen. Dazu gehöre auch, sich gegen unrealistische Zielvorgaben von oben zu wehren.

Gute Führungskräfte senken Burn-out um 20 Prozent!

Welche Schlüsselrolle Führungskräfte spielen, zeigt eine Studie der Bertelsmann Stiftung zur sozialen Unterstützung. Ein Mitarbeiter, der einen 20 Prozent höheren Support von seinem Vorgesetzten bekommt als eine Vergleichsperson, hat zehn Prozent niedrigere Burn-out-Werte (gemessen mit dem Copenhagen Burnout Inventory). Speziell bei hochbelasteten Mitarbeitern sei das eine bedeutsame Verbesserung, schreiben die Autoren. Ihr Fazit: Sozialunterstützendes Verhalten von Führungskräften hat einen deutlichen und zeitlich unmittelbaren Einfluss auf die arbeitsbezogenen Belastungswerte der Mitarbeiter. Dieses Verhalten ist aber eine kontinuierliche Führungs- →



www.initiativpreis.de

Burn-out-Alarm

Sylvia Kéré Wellensiek



Ausbrennen oder zu neuer Lebensqualität finden

Derzeit befindet sich ein Großteil meiner Seminarteilnehmer und Coachees am Rande ihrer Kräfte. Und dabei handelt es sich nicht um „Weicheier“ oder „Jammerlappen“. Oft betrifft es die engagiertesten Mitarbeiter und Führungskräfte, die sich einsetzen, Verantwortung übernehmen, gewissenhaft ihren Aufgaben nachgehen, Konflikte anpacken und Netzwerke pflegen. Diese für ein Unternehmen so wichtigen Leistungsträger, geraten unter den heutigen Arbeitsbedingungen mehr und mehr unter Druck. Die Folge ist ein dramatischer Anstieg psychosozialer Erkrankungen, auf

genommen: Abgebaute Stellen werden nicht mehr besetzt. Bei Urlaub oder Krankheit gibt es keine Vertretung.

- Viele Führungskräfte haben schlichtweg keine Zeit, ihre Mitarbeiter zu führen.
- Die Unternehmenskultur verkommt oft zu reinen Lippenbekenntnissen. Uneingelöste Versprechen sind aber Motivationskiller und führen zu gefühlter „Sinn-Losigkeit“.
- „Führen mit Zielen“ verfehlt immer öfter die gut gemeinte Wirkung. Unrealistische Zielsetzungen können nur mit Druck weitergereicht werden.

„Stress wird ganz anders erlebt, wenn man vom Chef ehrlich gelobt wird.“

den unser Gesundheitssystem nicht vorbereitet ist. Sowohl auf wirtschaftlichem, gesellschaftlichem und privatem Gebiet werden wir von einer noch nie dagewesenen Komplexität herausgefordert. An ihr können wir uns verschleifen und ausbrennen oder über uns selbst hinauswachsen und zu einer neuen Lebensqualität finden.

Die aktuellen, burnout-relevanten Arbeitsplatzbedingungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Arbeitsbedingungen haben sich komplett verändert: Arbeitsverdichtung, Informationsüberflutung, mangelnde Wertschätzung, zerfallende Beziehungen, keine Regenerationszeiten.
- Den klassischen „Change-Prozess“ gibt es nicht mehr! Ein Prozess hat einen definierten Anfang und ein Ende. Heute ist alles ständig in Veränderung. Dazu bedarf es einer neuen inneren Haltung.
- Viele Maßnahmen, die in der Krise eingeführt wurden (und von den Arbeitnehmern in höchster Not akzeptiert wurden), werden nun nicht zurück-

genommen: Abgebaute Stellen werden nicht mehr besetzt. Bei Urlaub oder Krankheit gibt es keine Vertretung. Wenn wir den Mut fassen und unsere bisherigen Denk- und Verhaltensweisen radikal auf den Prüfstand stellen, dann kommen wir schnell zu der kuriosen Erkenntnis, dass wir noch viel zu stark in der Vergangenheit verhaftet sind. Unsere Eltern waren die maßgeblichen Vorbilder. Ihnen verdanken wir unsere Wirklichkeitskonstrukte und Lebensstrategien. Wir leben jetzt zwar in der globalisierten Wissens- und Informationsgesellschaft, aber unser Mindset ist dieser Realität noch nicht gewachsen. Viel zu oft agieren wir aus tiefen Prägungen heraus, die beim Aufbau der Industriegesellschaft sinnvoll waren. Glaubenssätze wie: „Genug ist nicht genug“, „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ oder „Nicht geschimpft, ist genug gelobt“ kollidieren mit offenen Märkten, uneingeschränkter Informationsflut, hohem Stresspegel. Nur ein Beispiel: Stress wird ganz anders wahrgenommen, wenn man von seinem Chef ehrlich gelobt wird. Leider sagen immer mehr Angestellte, dass sie Wertschätzung wenn überhaupt, nur noch von Kunden bekämen. Fazit: Unsere innere Haltung passt mit den äußeren Anforderungen nur rudimentär zusammen. Was nützt uns unser Wohlstand, wenn wir unser Menschsein verlieren?

Sylvia Kéré Wellensiek, Fischen am Ammersee, ist Expertin für Change-Management und Unternehmens-Resilienz sowie Führungskräfte- und Teamentwicklung. Sie arbeitet freiberuflich als Trainerin und Coach und hat gerade das Buch „Integrales Coaching“ (Beltz Verlag, 2010) veröffentlicht. Ihre Arbeitsmethode nennt sie „Human Balance Training (H.B.T.)“. Sie bietet Ausbildungen zum Business-Coach und zum Resilienz-Berater an. www.whtraining.de

→ aufgabe, die man nicht bevorraten kann und deren Wirkung nicht über längere Zeiträume anhält. Wichtig ist daher auch der Aspekt der Erreichbarkeit der sozialen Unterstützung: Eine Führungskraft, die zwar eine ausgeprägte Fähigkeit zu sozialer Unterstützung hat, jedoch selten anwesend oder erreichbar ist, unterstützt ihre Mitarbeiter daher nicht optimal. Wie wichtig die präventive Arbeit ist, zeigen Zahlen des Fürstenberg Instituts. In etwa 80 Prozent der Burn-out-Verdachtsfälle hilft eine gezielte Beratung. Höchstens 20 Prozent der Mitarbeiter werden anschließend zu ärztlichen und nicht ärztlichen Therapeuten weitervermittelt, wenn zum Beispiel eine ambulante Psychotherapie, eine stationäre Therapie oder eine Reha-Maßnahme in einer Suchtklinik erforderlich sind.

Als „gezielte Beratung“ wünschen sich die betroffenen Führungskräfte oft erst einmal ein paar Sitzungen mit einem Coach – in der Hoffnung, dass das die am wenigsten „schmerzhafteste“ Form sei, schnell wieder funktionstüchtig zu werden. „Statt ärztliche oder therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, versuchen viele ihre psychischen Probleme unter dem Deckmäntelchen des Coachings unterzubringen“, kritisiert die Kölner Coaching-Expertin Dr. Sabine Dembkowski. Es sei eben einfacher, zum Coach zu gehen als zu dem Mann im weißen Kittel. Aber oft habe der Klient bereits manifeste psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Ohrensausen, Schwindel oder Kopfschmerzen. Dembkowski erklärt ihm dann erst mal, was seriöses Executive Coaching leisten kann und was nicht und dass seine Probleme eine andere Art von Behandlung brauchen, denn für ein drohendes oder manifestes Burn-out-Symptom genügt ein Coaching ganz bestimmt nicht.

„Da ist eine Veränderung tiefgehender Verhaltensmuster notwendig, die ein Coach nicht leisten kann“, so Dembkowski. Gefährlich finde sie es, wenn sich immer mehr Coaches auf Burn-out spezialisierten und darin eine Marktlücke entdeckten. „Da kommt dann die ehemalige Personalreferentin und will künftig Burn-out-Kranke coachen“, staunt Dembkowski. „Ein Coach hat keine dezidierte Ausbildung für die Behandlung

von Burn-out-Patienten und kann seine Klienten sogar in den Suizid treiben“, warnt Chefarzt und Burn-out-Experte Professor Hillert. Wer einem Burn-out-Betroffenen etwa sage, er müsse nur richtig wollen und sein Ziel ins Visier nehmen, treibe ihn noch tiefer in die Depression. Ein Coach solle daher eine substanzielle Ahnung davon haben, wo psychische Erkrankungen anfangen. Es sei schon ausreichend, wenn ein Coach das bestehende Risiko zum Burn-out aufzeigen könne, aber nicht die Krankheit selbst behandle, ist auch Karin von Schumann überzeugt. Es gebe eine klare Grenze, ab der medizinische Hilfe nötig sei. „Wenn ich sehe, dass die Beanspruchung arbeitsbezogen ist und es im persönlichen Bereich noch Ressourcen gibt, dann habe ich als Coach Ansatzpunkte“, sagt die Münchner Coaching-Expertin. Wenn es aber zusätzlich Probleme in der Familie gebe, soziale Kontakte abgebrochen worden seien und auch keine Freunde mehr da seien, dann sei das kein Fall mehr für den Coach.

Neue spezialisierte Coaching-Ausbildungen

Allerdings gibt es gravierende Versorgungslücken, wenn jemand in eine ambulante Therapie oder eine Burn-out-Klinik gehen will. Wartezeiten von bis zu neun Monaten sind keine Seltenheit. Deshalb ist es sinnvoll, wenn Coaches speziell ausgebildet würden, um psychisch belastete Menschen in den Unternehmen zu begleiten.

Eine entsprechende Zusatzausbildung für Coaches mit fünf Jahren Coaching-Erfahrung bietet zum Beispiel die Köppel Akademie in München an. Die Fortbildung, die gerade zum ersten Mal durchgeführt wird, trägt den Titel „Ausbildung zum sozio-medizinischen Coach“ und will eine Brücke schlagen zwischen dem Business Coaching und der Therapie. Der sozio-medizinische Coach soll laut Christine Köppel ein „unterstützendes und stabilisierendes Moment“ für erkrankte Arbeitnehmer sein. Er soll vorbeugend arbeiten, sich bei Bedarf um medizinische oder therapeutische Hilfe kümmern und das Wiedererkrankungsrisiko minimieren. Die berufsbegleitende Ausbildung dauert zwei Jahre und besteht aus 30

Bausteinen. Die Ausbildungskosten sind entsprechend hoch und liegen bei 8.900 Euro plus Nebenkosten.

Einem ähnlichen Ziel dient auch die neue Ausbildung zum „Resilienz-Berater“, die Sylvia K. Wellensiek, W&H Training, Fischen am Ammersee, im Januar 2011 startet. Sie umfasst sechs Wochenendmodule (20 Tage, 5.000 Euro). Im wirtschaftlichen Kontext geht die Definition des Begriffs „Resilienz“ für Wellensiek über die individuelle Stabilität hinaus und umfasst auch die Anpassungsfähigkeit einer Organisation an Veränderungen. Der Resilienz-Berater soll Führungskräfte und Mitarbeiter dabei unterstützen, die persönliche und organisationale Widerstandskraft und Flexibilität zum Wohle des Unternehmens zu entwickeln. Die Ausbildung möchte auch zu einer neuen Stellenbesetzung im Unternehmen inspirieren: Dem Resilienz-Manager. Der sollte sich explizit für die optimale Entfaltung der vorhandenen Potenziale kümmern.

Bärbel Schwertfeger ●



Jetzt bewerben!

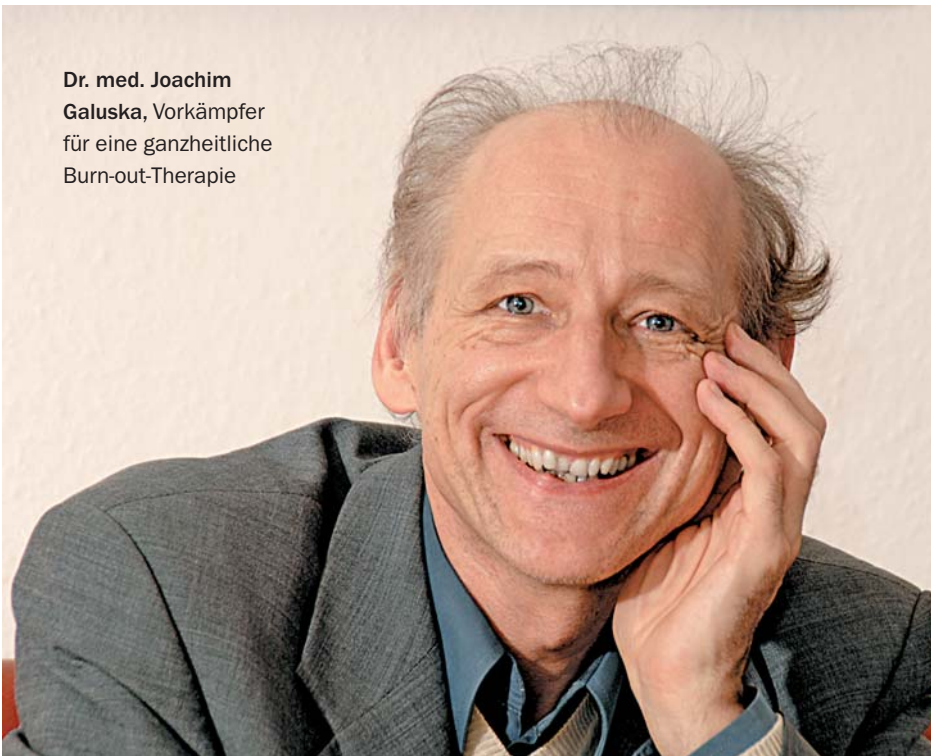


www.initiativpreis.de

„In der Krise hat man einfach viele Probleme ignoriert“

INTERVIEW. Dass sich Unternehmen inzwischen auch mit dem Thema der psychischen Belastung beschäftigen, ist für den Gründer und ärztlichen Direktor der Heiligenfeld Kliniken in Bad Kissingen, Dr. Joachim Galuska, nur ein erster Schritt. Ziel sollte eine Unternehmenskultur sein, die den Mitarbeitern dauerhaft einen gesunden Lebensstil ermöglicht.

Dr. med. Joachim Galuska, Vorkämpfer für eine ganzheitliche Burn-out-Therapie



Gesundheit (www.psychosoziale-lage.de) gestartet. Was war der Anlass und was wollen Sie bewirken?

Galuska: Entstanden ist die Idee während einer mehrmonatigen Weltreise in Asien. Da habe ich beobachtet, dass mit der Steigerung des Wohlstands auch die Risse in den Sozialstrukturen und die psychosozialen Probleme zunehmen. In Vietnam ist das noch seltener der Fall als in Thailand und dort ist es noch besser als in dem relativ hoch entwickelten Malaysia.

In Deutschland haben psychosoziale Störungen in den letzten drei bis vier Jahren enorm zugenommen. Sie stehen inzwischen an erster Stelle bei der frühzeitigen Verrentung und auf Platz 2 bei den Krankheitstagen. Wir wollen daher zu einem offenen gesellschaftlichen Dialog über die psychosoziale Lage, ihre möglichen Ursachen und sinnvolle Handlungsansätze aufrufen. Es kann doch nicht sein, dass ein Drittel der Bevölkerung innerhalb eines Jahres seelisch erkrankt und das Problem trotzdem noch immer verdrängt wird.

Liegt die rasante Zunahme nicht auch daran, dass man psychische Erkrankungen heute eher erkennt?

Galuska: Die Steigerungen lassen sich sicher auf mehrere Faktoren zurückführen. Einmal erkennen die Hausärzte in der Tat heute psychische Störungen eher. Früher haben sie vor allem die körperlichen Beschwerden behandelt. Zweitens sind die Menschen heute eher bereit, zuzugeben, dass sie nicht mehr mit den Anforderungen zurechtkommen. Das gilt vor

Im letzten Jahr hat das Thema Burn-out eine steile Karriere hingelegt. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Dr. Joachim Galuska: Fundierte Zahlen zu Burn-out-Fällen kann es nicht geben, weil Burn-out keine anerkannte medizinische Diagnose ist. Daher ist auch keine statistische Auswertung möglich. Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass immer mehr Menschen mit einer Burn-out-Symptomatik in unsere Kliniken kommen. Vor allem aus den Berufsgruppen der Führungskräfte und Unternehmer haben wir vermehrt Patienten. Bei vielen Berufs-

gruppen – darunter auch bei Führungskräften – gab es 2010 im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung der Patientenzahlen. Psychologisch kann man das so erklären, dass sich die Menschen in Krisenzeiten zusammenreißen, um irgendwie zu „überleben“. Entspannt sich die Lage wieder, treten die in der Krisenzeit ignorierten Probleme stärker in den Vordergrund.

Sie haben im Internet gemeinsam mit 21 Chefarzten von Psychosomatischen Kliniken einen Aufruf zur psychosozialen

Foto: Heiligenfeld

Zukunft im Kopf.



allem für Frauen. Die machen auch 75 Prozent unserer Patienten aus. Männer gestehen sich das noch immer weit seltener ein. Und drittens gibt es eine echte Zunahme der Belastung, vor allem auch im beruflichen Feld. Das Tempo wird immer höher, die zu bearbeitende Informationsmenge immer größer. Die Anforderungen an Flexibilität und Leistung steigen. Wir sind viel effizienter geworden, aber es ist auch alles härter geworden.

Also ist die Arbeitswelt schuld?

Galuska: Nicht nur. Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der das Thema Leistung in jedem Bereich forciert wird und die Bevölkerung sich damit längst identifiziert hat. Man will heute alles: Die steile Karriere, die funktionierende Familie, den großen Freundeskreis und sich dabei auch noch selbst verwirklichen. Die persönlichen Ansprüche sind also enorm gestiegen. Aber leider haben unsere Fähigkeiten, mit den steigenden Anforderungen adäquat umzugehen, nicht in dem gleichen Maße zugenommen. Dazu kommt, dass die Kompensation über das soziale Netz geringer geworden ist. Heut hat man zwar viele Freunde, aber das sind meist nur oberflächliche Freundschaften.

Inzwischen haben die Unternehmen die Problematik erkannt und sprechen über das Thema. Das müsste doch in Ihrem Sinne sein.

Galuska: Die Unternehmen gehen gerade den ersten Schritt. Sie geben zu, dass sie Mitarbeiter mit Burn-out haben und das Thema nicht in den Griff bekommen. Kongresse dazu sind natürlich gut, weil das Thema psychische Belastungen ins Bewusstsein kommt. Aber das was dort besprochen wird, ist meist nur die Oberfläche. Da bekommt man dann ein paar Zahlen und Hinweise zur Entspannung oder zur Work-Life-Balance. Aber man müsste viel tiefer gehen. Das Entscheidende ist doch, wie man eine Unternehmenskultur aufbauen kann, die die Gesundheit der Mitarbeiter schützt. Was in den Unternehmen derzeit gemacht wird, ist nur ein Blick auf die Dekompensation der Störungen. Das ist alles nur kurativ, aber nicht präventiv. Aber auch Verhaltensprävention ist nur dann wirksam, wenn das neue Verhalten am Arbeitsplatz auch

gefördert wird. Also müssen sich auch der Arbeitsplatz und die Unternehmenskultur ändern und die wird wiederum von den Führungskräften gestaltet. Sie müssen verstehen und akzeptieren, dass Menschen nicht nur Leistungsträger und Kostenfaktoren sind, sondern auch eine Seele haben.

Was wären denn sinnvolle Maßnahmen?

Galuska: Wir brauchen einen gesellschaftlichen Dialog, um uns unsere Situation bewusst zu machen. Dabei muss der präventive Gedanke die ganze Gesellschaft durchdringen, also die Politik, die Wirtschaft, die Medien, aber auch die Schulen. Die Kinder sollten bereits in der Schule lernen, wie sie mit ihren Gefühlen umgehen oder wie sie sich entspannen können. Das sind Dinge, die wir unseren Patienten oftmals erst beibringen müssen.

Wie sieht denn so ein Burn-out-Programm in Ihrer Klinik aus?

Galuska: Bei uns landet man ja erst, wenn alle ambulanten Möglichkeiten erschöpft sind. Die Menschen kommen mit psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Anpassungsstörungen oder Alkoholproblemen. Die häufigste Diagnose ist Depression. Während der sechs- bis achtwöchigen Behandlung geht es um eine grundlegende Veränderung des Lebensstils. Unsere Kompetenz als Klinik besteht dabei darin, dem Patienten ein umfassendes Behandlungskonzept anzubieten, in dem er heilen kann. Das ist eine Kombination von verschiedenen Angeboten wie Gesprächsgruppen, Bewegungsprogramme, Entspannung, Mal- oder Aggressionsgruppen. Die Wirkung kommt nicht durch ein einzelnes Therapieangebot, sondern durch das gesamte Umfeld. Ziel ist es, dass der Patient lernt, gesund mit sich umzugehen und danach wieder ein Leben zu führen, das er leben kann.

Was können Menschen tun, um sich vor einem Burn-out zu schützen?

Galuska: Jeder Mensch sollte sich immer wieder fragen: Kann ich das, was ich mache, überhaupt noch vor mir selbst vertreten?

Interview: Bärbel Schwertfeger ●

Das neue Programm für
Fach- und Führungskräfte.

Gleich anfordern unter:
Telefon 0761 898-4422

www.haufe-akademie.de