Burnout-Lüge Nr.2 : „Burnout ist eine Folge von Arbeitsstress"

Wie ich in meinem letzten Beitrag „Burnout-Lüge Nr. 1: „Nur wer entflammt ist, kann ausbrennen" ausführlich dargestellt habe, zieht der metaphorische Sprachgebrauch des Fachwortes „Burnout" große begriffliche Unschärfen nach sich. Matthias Burisch bezeichnet Burnout als „fuzzy set", das ist eine „randunscharfe Menge", ein schwabbeliger Begriff, den zu definieren der Aufgabe gleiche, die genauen Grenzen einer großen Wolke zu beschreiben. So ist es der nunmehr dreißigjährigen Burnout-Forschung bis heute nicht gelungen, sich auf eine allgemein akzeptierte Standard-Definition zu einigen.

Was ist Burnout?

Die am häufigsten verwendete operationale Definition von Burnout ist jene von Christina Maslach. Sie sieht Burnout als dreidimensionales Konstrukt, mit den Dimensionen *„Emotionale Erschöpfung"*, *„Depersonalisation"* und *„Reduziertes Wirksamkeitsvermögen".* Aufbauend auf dieser Definition wurde als Messinstrument das Maslach Burnout Inventory (MBI) entwickelt. Sieht man sich die 9 Items, die im MBI zur Messung der Dimension

„Emotionale Erschöpfung" herangezogen werden, an, kann man unschwer erkennen, dass damit keine Burnout-, sondern vielmehr eine gewöhnliche Art der Stressforschung betrieben wird: „Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt", „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt", „Meine Arbeit frustriert mich." „Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende." etc.

Die Frage, die dabei völlig unbeantwortet bleibt, ist jedoch: **WARUM?**

Warum fühlen sich ausgebrannte Menschen von ihrer Arbeit ausgelaugt?
Warum sind sie von ihrer Arbeit frustriert?
Warum fühlen sie sich am Ende eines Arbeitstages erledigt?
Warum fühlen sie sich müde und sind mit ihrem Latein am Ende?
Was steckt dahinter?
Was sind die wahren Ursachen von Burnout?
Wodurch unterscheidet sich Burnout von gewöhnlichem Arbeitsstress?

Grenzt man das Burnoutsyndrom eindeutig gegenüber dem eng verwandten Begriff Arbeitsstress ab, zeigt sich, dass sich die beiden Termini in erster Linie durch die Dimension der „Depersonalisation" abgrenzen, also durch abgespaltene, zynische Gefühle gegenüber der Arbeit und den Menschen bei der Arbeit. Während Arbeitsstress lediglich eine Folge von Erschöpfungszuständen ist, ist Burnout durch Haltungen der Entfremdung gekennzeichnet. Burnout ist daher mehr als Arbeitsstress. Es ist das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer Haltungen der Entfremdung ausdrücken und zwar gegenüber Arbeitsinhalten, Klienten, oder Kollegen. Es ist das Ausmaß, in dem sich ein Arbeitnehmer getrennt, oder entfremdet hat von der ursprünglichen Bedeutung und dem ursprünglichen Ziel seiner Arbeit.

Versteht man Burnout als Ausdruck der Entfremdung, stellt sich weiterhin die Frage:

Was sind die gesellschaftlichen, institutionellen, interpersonellen und individuellen Ursachen dieser Entfremdung? Befasst man sich mit den gesellschaftlichen Ursachen von Burnout, kann man erkennen, dass sich durch die Veränderung der Rahmenbedingungen der Arbeit auch die Ursachen für die Entstehung von Burnout verändert haben. Waren vor rund dreißig Jahren noch hohe idealistische Ziele der Grund für die völlige Verausgabung von Menschen in Ihrer Arbeit, ist es heute das Fehlen eines idealistischen Sinns hinter der Arbeit.

Die neue Form von Burnout
entsteht durch das egoistische Streben, alles haben zu wollen, durch narzisstische Verhaltensweisen wie das Streben nach Geld, Macht und Prestige. Auf institutioneller Ebene ist das Dilemma des Ausbrennens am Arbeitsplatz in erster Linie ein großer Werte- bzw. Interessenkonflikt ist. Einmal ist dieser Wertekonflikt auf die Nichtpassung zwischen Person und Organisation zurückzuführen, also auf eine mangelnde Übereinstimmung des persönlichen Wertesystems einer Person mit den in einem Unternehmen vorherrschenden Normen und Werten.

Der Grundstein für die Entstehung von Burnout
wird jedoch häufig bereits im Zuge einer fremdbestimmten Bildungs- und Berufswahl gelegt. Berufliche Entscheidungen werden meist völlig losgelöst vom eigenen Willen getroffen und orientieren sich lediglich am familiären, sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld. Die ständige Anpassung an äußere Gegebenheiten und Erwartungen, sowie die permanente Unterdrückung individueller Interessen und Anlagen führt zu einer ewigen Unzufriedenheit, zu Sucht und Frustration, bis hin zu einem Verlust der eigenen Identität. Burnout ist häufig die Folge. Der weltwirtschaftliche Wandel hat sich aber auch im zwischenmenschlichen Bereich von Unternehmen bemerkbar gemacht. Der heutige Arbeitsplatz ist meist ein kaltes, abweisendes und forderndes Umfeld, sowohl in wirtschaftlicher als auch in psychologischer Hinsicht.

Menschen sind heute mehr denn je einem erhöhten Druck ausgesetzt:
Restrukturierungen, Arbeitsplatzabbau, ungünstige Arbeitszeitregelungen, hoher Leistungsdruck. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse erfordert ein ständiges „Auf-der-Lauer-Sein" und dadurch die Vernachlässigung persönlicher Beziehungen. Die Entwicklung entfremdeter Arbeitsbeziehungen findet im sogenannten Mobbing seinen größten Ausdruck. Mobbing wird als die höchste Form der Entfremdung von den Mitmenschen angesehen und ist schließlich eine der Hauptursachen für die Entstehung von Burnout. Eine Analyse individueller Ursachen bei der Entstehung von Burnout folgt in meinem nächsten Beitrag: „Burnout-Lüge Nr. 3: Burnout ist ein individuelles Problem der Schwäche."

Dr. Lisbeth Jerich