



Burnout in “modernen Unternehmen”

Google-Anzeigen

[Burnout Test](#)
[Stress Abbauen](#)
[Burnout Hilfe](#)
[Stress Angst](#)

Durch den immer größeren Druck der Unternehmen die Gewinne zu maximieren, gibt es Konzepte wie Re-engineering, Downsizing und Lean Management und genau solche Rationalisierungsbestrebungen machen die Arbeit immer inhumaner. Vor allem steile Hierarchien sind kritisch zu betrachten, wobei im Management-Bereich vielerorts immer noch tiefste Steinzeit vorherrscht und die Kommunikation in vielen Unternehmen schlecht bis gar nicht funktioniert. Das Arbeitsklima in solchen “modernen Unternehmen” ist oft durch systematische Schikanen gekennzeichnet, wobei ein konkurrenzorientiertes Klima mit hohem Leistungsdruck, drohendem Arbeitsplatzabbau oder Reorganisationsmaßnahmen hinzu kommen.

Mobbing am Arbeitsplatz und eine schlechte Arbeitsatmosphäre gehen dabei Hand in Hand.

Lisbeth Jerich (Institut für Organisations- und Personalmanagement der Universität Graz) hat die Gründe des Burnout untersucht und dabei die Entfremdung als eine der Hauptursachen der Erkrankung unter die Lupe genommen hat. Es gibt viele Menschen, die Stress haben, aber vom Burnout weit entfernt sind. Lediglich der Stress, der vom Entfremdungsaspekt ausgeht, führt zum Burnout. Dabei spielen die Beziehung der Menschen zu ihrer Arbeit eine große Rolle. Waren es vor rund dreißig Jahren noch in erster Linie idealistische Bestrebungen, die für die Hinwendung zu einer bestimmten Arbeit verantwortlich waren, so sind es heute eher eigennützige Motive, wie das Streben nach Geld, Macht und Prestige. Die Suche nach der Selbstverwirklichung bleibt dabei zunehmend auf der Strecke, was zu einem verstärkten Wertekonflikt und daraus resultierend zu einer inneren Gleichgültigkeit, einer Sinnleere und bloßem Materialismus führt.

Der Grundstein für Burnouts wird nach der Studie häufig schon bei der Berufswahl gelegt, denn es sei oft schwierig, eine authentische, also den Interessen und Neigungen entsprechende Berufswahl zu treffen. Die von der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellten Informations- und Beratungsleistungen reichen nicht mehr aus, um einer fremdbestimmten Laufbahn entgegenzuwirken. Nach Meinung der Studienautorin sind Entscheidungstrainings hier Erfolg versprechender. Sinnvolle Gegenmaßnahmen könnten eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation, Aufklärung und Schulung, Konfliktbeauftragte sowie der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz sein. Zwar neigen manche Menschen durch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale eher zu Burnouts als andere, doch können diese Merkmale nicht als Auslöser angesehen werden, vielmehr spielen gesellschaftliche, institutionelle und interpersonelle Faktoren immer eine zentrale Rolle.

In der Zeitschrift für „Arbeits- u. Organisationspsychologie“ berichteten Alexandra Michel, Ralf Stegmaier, Daniela Meiser und Karlheinz Sonntag im Artikel „Ausgebrannt und unzufrieden“ über die Veränderungen in der Arbeitswelt und die damit zusammenhängende Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, psychische und physische Auslaugung sowie die Absicht, den Arbeitsplatz zu kündigen. Veränderungen können nur gemeistert werden, wenn die gesamte Belegschaft diese Änderungen annehmen und sie auch bereit sind, diese zu fördern. Oft bringt aber diese Veränderung Schwierigkeiten mit sich, die eine große emotionale Belastung für die Mitarbeiter darstellen, dessen Folge eine erhöhte Absicht zur Kündigung ist. Es entsteht eine gewisse Unsicherheit, ob man dieser neuen Situation gerecht werden kann. Es sind auch zwei verschiedene Bewältigungsverfahren bei Personen sichtbar. Entweder sie reagieren auf das neue Umfeld positiv und probieren aktiv die neue Herausforderung zu meistern oder sie beginnen, sich mehr von der neuen Situation zu entfernen und zu verstecken.

Um diesen Zusammenhang zu überprüfen, wurde eine Untersuchung durchgeführt. Neue Aufgaben und Änderungen stellen für die Mitarbeiter eine mögliche Bedrohung dar, die sodann eine gewisse Hilflosigkeit hervorrufen, die sich nicht selten als Burn-Out Erkrankung äußert. In die Untersuchung wurden unterschiedliche Abteilungen und Institute mit einbezogen, dessen Mitarbeiter vorher in Kenntnis gesetzt wurden und anschließend aufgefordert worden waren, Fragebögen zu beantworten und ihre Ansicht der Veränderungsphase aufzuzeigen (vgl. Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag 2009, S. 14). Die Arbeitsunsicherheit bringt oft eine emotionale Erschöpfung mit sich, aus der auch eine Arbeitsunzufriedenheit hervorgeht, wodurch sie eine Kündigung nicht ausschließen. Warum aber das Ausmaß der Veränderung in keinem Zusammenhang mit den Reaktionen der Mitarbeiter in der Veränderungsgegebenheit steht (vgl. Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag 2009, S.18), ist auf den Zeitpunkt der Befragung zurückzuführen, da die Mitarbeiter bereits während des Prozesses befragt wurden. Der Start dieser Umstellung lag ein Jahr zurück, wodurch es möglich war, dass sie sich bereits an die neue Situation gewöhnt hatten und diese bereits in ihre Antworten einfluss. Bei diesem Untersuchungsmodell ist es möglich, dass diese Veränderungen nicht nur Unsicherheit hervorrufen, sondern auch ein verstärktes Wettbewerbsdenken zwischen den Abteilungen auftreten könnte, was ebenfalls eine emotionale Erschöpfung (vgl. Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag 2009, S.18) hervorruft. Deshalb ist es wichtig, dass die Organisation hinter ihren Mitarbeitern steht und sie auch mit entsprechenden Schulungen und Übungen zu unterstützen, um Stresssituationen bei Änderungen möglichst gut bewältigen zu können.

Literatur

Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D. & Sonntag, K. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden. Zeitung für Arbeits- u. Organisationspsychologie