



HUMANOMED ZENTRUM ALTHOFEN
IHRER GESUNDHEIT ZULIEBE

Stressmanagement und Schutz vor Burn-Out

Risikofaktoren, Anzeichen, Gegenmaßnahmen

12. August 2010

Dr. Elmar Dobernig

Fallbeispiel

- Frau W.:
- 45 Jahre
- Verheiratet; 3 Kinder
- Nach Karenz Wiedereinstieg in Pflege
- Engagiert
- Familiäres Problem
- Beginnende Symptome
- Arbeitsunfähigkeit

Begriffsklärung

- Fühlt sich jemand nicht leistungsfähig, hat wenig Interesse und Motivation für die Arbeit heißt dass nicht notwendigerweise, dass ein burn-out vorliegt
- Charakteristisch ist ein negativer persönlicher Entwicklungsprozess. Vorher lagen grundlegend andere, nämlich positiv-optimistische, Haltungen vor

Prävalenz von Burn-out

- Besonders großes Risiko in pflegerischen, therapeutischen und erzieherischen Berufen, in denen ständig und ohne Unterbrechung eine helfende Haltung anderen Menschen gegenüber gefordert wird.

Prävalenz von Burn-out

- 40-60 % der Pflegekräfte auf onkologischen Stationen (Bauer, 2007)
- 15-30 % der Ärzte (Bauer, 2007)
- 10 – 25 % Krankenpflegepersonal (Schaab & Kadler; 1993)
- 33 % Altenpflegepersonal (Bermejo & Muthny; 1993)

Voraussetzungen für die Entstehung

- Stress
 - Arbeit
-
- Hohe Anforderungen von außen
 - Leistungsbereitschaft
 - Nicht „nein“ sagen können

Ursachen für burn out persönlichkeitsorientiert

- Perfektionismus, Zwanghaftigkeit
- Hohes Kontrollbedürfnis
- Übermäßiges Verantwortungsbewusstsein
- Hang zu übermäßigen und unrealistischen Schuldgefühlen
- Idealismus, Übereifer
- Verkopfung bzw. Unterdrückung von Gefühlen
- Wunsch alles selbst zu machen bzw. kein Erbitten von Hilfe
- Schwierigkeit freie Zeit zu nehmen und zu genießen

Ursachen für burn out organisationsorientiert (1)

- Sozialer Stress: Interaktion mit Patienten, Überforderung im Umgang mit Krankheiten, hohe Verantwortung, Mangel an positivem Feedback, Hierarchieprobleme, schlechte Teamarbeit, Druck von Vorgesetzten
- Unrealistische Vorstellung der Patienten / Gesellschaft: Omnipotenz, darf keine eigenen Bedürfnisse haben; Normen eines guten Helferverhaltens
- Arbeitsbedingungen: Schlechte Arbeitsorganisation, Unterbesetzung, hoher Zeitdruck, kaum Möglichkeit zur Arbeitsplatzgestaltung

Ursachen für burn out organisationsorientiert (2)

- Immer mehr verwaltungstechnische, organisatorische Aufgaben
- Abnahme der Autonomie durch stärkere Gesetzgebung im Gesundheitswesen
- Verminderung der immateriellen Entschädigung
- Verminderung der materiellen Entschädigung

Warnsignale in der Anfangsphase (1)

- Vermehrtes Engagement für bestimmte Ziele
- Man arbeitet nahezu pausenlos
- Der Beruf wird zum hauptsächlichen Lebensinhalt
- Hyperaktivität
- Nichtbeachten eigener Bedürfnisse
- Verdrängen von Misserfolgen



Warnsignale in der Anfangsphase (2)

- Beschränkung sozialer Kontakte
- Partnervernachlässigung
- Erschöpfung
- Chronische Müdigkeit
- Suche nach Ablenkung in Alkohol, Essen
- Schlafstörungen
- Konzentrationsschwäche

Psychische Symptome von burn out

(nach Schaufeli, 1992)

- **Emotional:**
 - großer Widerstand täglich zur Arbeit zu gehen
 - Gefühle des Versagens, Ärgers und Widerwillens
 - Schuldgefühle
 - Entmutigung und Gleichgültigkeit
 - Misstrauen und paranoide Vorstellungen
 - Frustration
- **Kognitiv:**
 - Rigidität im Denken und Widerstand gegen Veränderungen
 - Projektionen
 - Konzentrationsstörungen
- **Motorisch:**
 - Nervöse Ticks
 - Verspannungen

Physische Symptome von burn out

(nach Schaufeli, 1992)

- **Psychosomatische Beschwerden:**
 - Tägliche Gefühle von Müdigkeit und Erschöpfung
 - große Müdigkeit nach dem Arbeiten
 - Schlafstörungen
 - Sexuelle Probleme
- **Erkrankungen:**
 - Häufige Erkältungen und Grippe
 - Häufige Kopfschmerzen
 - Magen-Darm-Beschwerden
- **Physiologische Reaktionen:**
 - Erhöhter Herzschlag
 - Erhöhter Cholesterinspiegel



Symptome von burn out auf der Verhaltensebene (nach Schaufeli, 1992)

- Individuelle Verhaltensweisen:
 - Exzessiver Drogengebrauch, Tabakgenuss, Alkoholkonsum, Kaffeekonsum
 - Erhöhte Aggressivität
- Verhalten in der Arbeit:
 - Häufiges Fehlen am Arbeitsplatz
 - Längere Pausen
 - Verminderte Effizienz

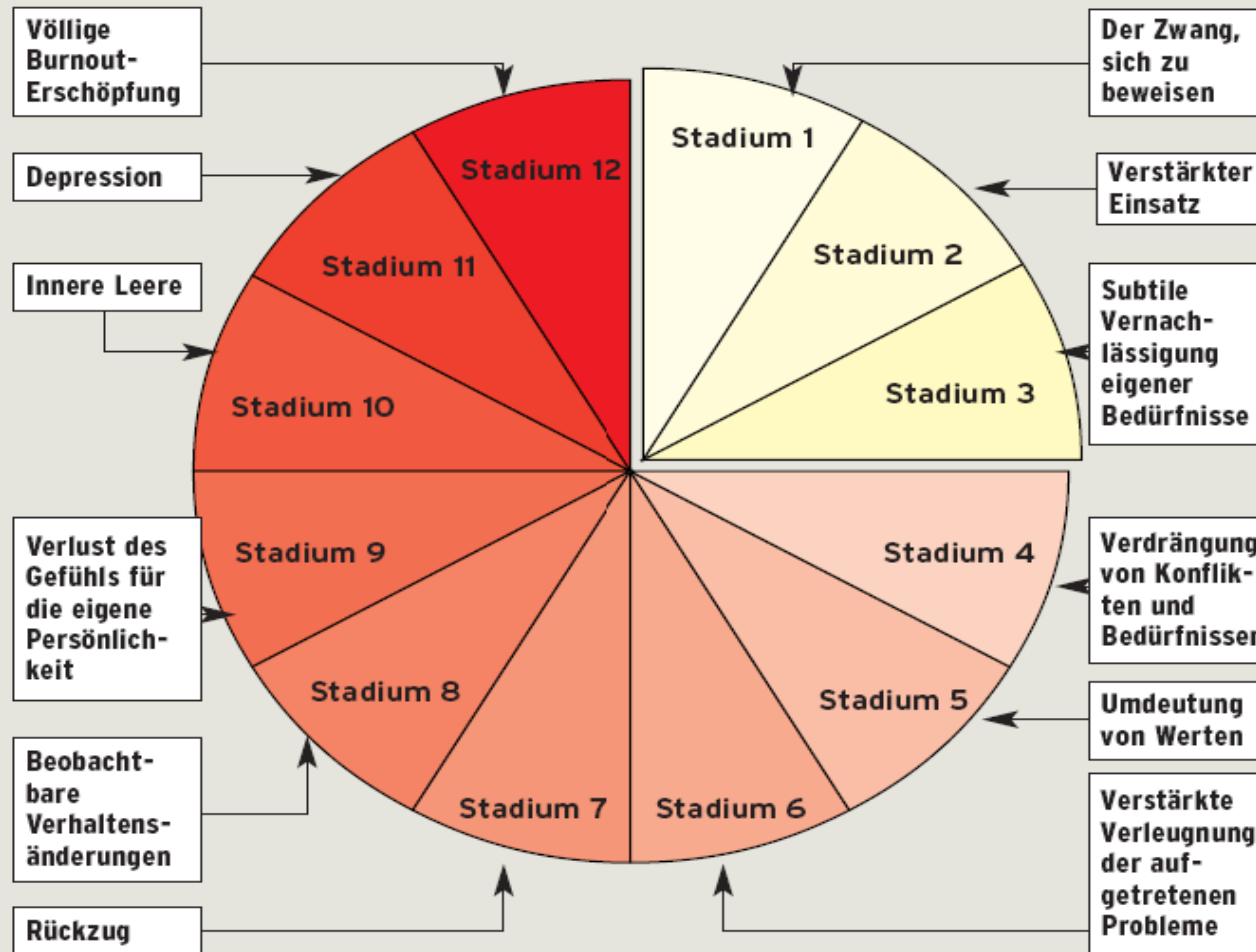
Soziale Symptome von burn out (nach Schaufeli, 1992)

- **Im Umgang mit Klienten:**
 - Verlust von positiven Gefühlen den Klienten gegenüber
 - Verschieben von Klientenkontakten
 - Widerstand gegen Anrufe und Besuche von Klienten
 - Unfähigkeit sich auf Klienten zu konzentrieren oder ihnen zuzuhören.
- **Im Umgang mit Kollegen:**
 - Isolierung und Rückzug
 - Vermeidung von Arbeitsdiskussionen mit Kollegen
- **Außerhalb der Arbeit:**
 - Partner/Ehe-und Familienprobleme
 - Einsamkeit

Die 12 Stadien der Burnout-Entwicklung Quelle:

Freudenberger und Sonneck

Abb. 1: Die zwölf Stadien der Burnout-Entwicklung



Folgen von burn out bei den Betroffenen

- Persönliche Krisensituationen
- Depressive Episoden
- Angststörungen
- Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit
- Anpassungsstörungen
- Physische Erkrankungen: Risikofaktor für kardiovaskuläre Erkrankungen bei Männern und Erkrankungen des muskulären Skelettsapparates bei Frauen (etwa Melamed et al, 2006)

Folgen von burn out beim Arbeitgeber

- Produktionseinbußen und Ausfalltage
- Versetzungen
- Kündigungen
- Frühpensionierungen

Therapie von burn out

- Die therapeutischen Möglichkeiten sind kleiner als die präventiven Möglichkeiten
- „Zufriedenheit im Beruf ist der beste Schutz vor Burn-out.“ (Graham et al., 2002)