

„Modediagnose Burnout“

Luise Reddemann

Da wir in den letzten Monaten alle regelrecht mit dem Thema Burnout überschüttet wurden, stellt sich mir die Frage, was der Sinn des starken öffentlichen Interesses sein könnte und darüber hinaus nach möglichen Bedeutungen der Erscheinungen, die mit Burnout umschrieben werden.

70 000 Arbeitnehmer sind im Jahr 2010 aus psychischen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausgeschieden. (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zit. In der VDK-Zeitung, März 2012). Beim Sozialverband VdK suchen immer mehr Menschen Beratung bei der Durchsetzung von Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus psychischen Gründen. Die Ratsuchenden werden immer jünger: 50,4 Jahre betrug 2010 das Durchschnittszugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten. (VdK Zeitung wie oben). Psychische Erkrankungen sind zum Hauptgrund für Erwerbsminderungsrenten geworden. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen sind in Bayern seit dem Jahr 2000 um 54 Prozent gestiegen. (AOK Bayern im Spiegel 6/2012, S:123). Neun Prozent aller Ausfallstage sollen auf seelisches Leiden zurückzuführen sein. Die Zahlen zu Burnout sind nicht klar, aber sie dürften einen größeren Teil ausmachen. Der Anteil jener, die sich im Job „eher überfordert“ fühlten, stieg von 2000 bis 2005 von 4,6 auf eindrucksvolle 17,4 Prozent an, (Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, zit. Im Spiegel 6/2012). Der Anteil der Arbeitnehmer, der sich durch Multitasking zunehmend belastet fühlte, stieg von 42 auf 53 Prozent an. Jeder vierte Manager sei Burnout Kandidat, wird in der Financial Times Deutschland vom 14. Oktober 2011 eine Studie an der Ruhr Universität Bochum und der Universität Essen zitiert. Der Forschungsleiter hält die Ergebnisse der Studie „für ein nicht zu übersehendes Warnsignal.“

Im Übrigen fühlen sich in Deutschland laut einer Studie der OECD nur 64,7 Prozent der Bürger gesund, in den Niederlanden sind es 78,5 Prozent, in Grossbritannien 76,0, im OECD Gesamtdurchschnitt immerhin noch 69,1 Prozent. (Berliner Zeitung vom 29.Dez. 2011, S.12)

Korczak, Kister und Huber äußern sich in einer Studie in der Schriftenreihe „Health Technology Assessment (HTA) in der Bundesrepublik Deutschland“ im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums, dass Burnout ein Phänomen von erheblicher Prävalenz und Kostenrelevanz, auch für die Krankenkassen, sei. Es fehle jedoch ein valides differentialdiagnostisches Instrument zur Bestimmung von Burnout. Die ForscherInnen fordern, hochwertige Studien durchzuführen, um das Burnout-Phänomen näher zu ergründen. Die volkswirtschaftlichen Aspekte und die finanziellen Auswirkungen (auf Patienten wie Krankenkassen) sollten untersucht werden (www.dimdi.de/dynamic/delinkgalerie/hta-bericht-278, letzter Zugriff 3.3.2012)

Die Rahmenbedingungen des Arztberufs im Allgemeinen und denen von Psychiatern und Psychotherapeuten im Besonderen bergen besonders viele Risikofaktoren, um ein Burn-out-Syndrom zu entwickeln, sagte Prof. Dr. med. Wulf Rössler, Zürich, am Rande der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde in Berlin im November 2011.

Hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck, Verantwortungsüberlastung und Konflikte am Arbeitsplatz stehen an der Spitze der Stressoren, die im Zusammenhang mit Burn-out von Rössler genannt werden. Dies alles gebe es in Kliniken zuhauf. Hinzu kommen emotional belastende Situationen mit Patienten und eine sehr hohe Betreuungsfrequenz. Zudem werden Ärzte mit administrativen Tätigkeiten überhäuft, die von vielen als sinnlos betrachtet werden und ebenfalls das Burn-out-Syndrom begünstigen, heißt es weiter.

So werden z.B. im Rhein. Ärzteblatt Überlegungen zu Besserungen der Situation angestellt.

In allen Krankenhäusern und Universitätskliniken sollen Programme betrieblicher Gesundheitsförderung eingerichtet werden heißt es dort im November 2011. (S. 21), darin liege eine Chance, dem Phänomen des Burnout bei Krankenausärztinnen-und Ärzten und anderen Beschäftigtengruppen entgegenzuwirken. Auch sei die Personalausstattung der Kliniken zu verbessern, dass das Risiko der Arbeitsüberlastung und damit des Burnout verringert werde. Einiges geschieht übrigens bereits, denn wenn man Stellenangebote jüngerer Zeit mit solchen aus der Vergangenheit vergleicht, ist zu bemerken, dass jetzt häufiger „Entlastung der Ärzte von administrativen Tätigkeiten“ genannt wird. Als vor Burnout schützende Faktoren werden genannt, eine gut funktionierende Krankenhausorganisation, gerechter Lohn, Fairness im Umgang mit Mitarbeitern, Wertschätzung der geleisteten Arbeit, angemessene Entscheidungsspielräume, Arbeitsplatzsicherheit und ordentliche Karrierechancen. Es sollte möglich sein, all dies am Arbeitsplatz Krankenhaus anzubieten. Im April 2012 greift das Rheinische Ärzteblatt unter der Überschrift „Rezepte gegen Personalmangel gesucht“ (S.20) das Thema erneut auf und betont, dass der „Hamsterradefekt“ ein „systemimmanenter Mechanismus“ sei, dem entgegengewirkt werden müsse.

Auch die Politik beginnt sich einzuschalten:

Im Oktober 2011 fordert Bayerns Arbeitsministerin Christine Haderthauer (CSU) angesichts der rapiden Ausweitung des Burnout-Syndroms in Deutschland ein Eingreifen der Politik. Burnout sei ein „Thema, bei dem Politik nicht ganz tatenlos sein darf“, und:

... „Die Arbeitsrisiken verlagern sich sehr stark vom körperlichen in den psychischen Bereich“, sagte die Ministerin.

Haderthauer fordert, es müsse eine neue Unternehmenskultur geben, in der es zum guten Ton gehöre, der Belastung der Mitarbeiter Grenzen zu setzen. „Das ist Unternehmerverantwortung.“ (dapd/aerzteblatt.de 7. Oktober 2011).

Die wiederkehrende Beschäftigung mit Burnout scheint in den Medien immer wieder neue Leser anzulocken. Man kann dort viel Widersprüchliches lesen, dass sich mir der Gedanke aufdrängt: Hauptsache am Thema dranbleiben. Unter der Überschrift „Wenn es brennt-Burnout als Wunderwaffe: wie eine Modediagnose die Auflage der Magazine schöner macht“ berichtet die Süddeutsche Zeitung vom 13. Januar 2012 (S. 15) von zum Teil enormen Auflagensteigerungen der Zeitungen und Wochenzeitschriften. Titel zum Thema Burnout seien eine „sichere Bank“ gewesen. So konnte zum Beispiel der Focus durch seine Berichterstattung zum Burnout einmal im März 2011 70 000 Exemplare und ein zweites Mal im Herbst 2011 sogar 100 000 mehr Exemplare verkaufen als im Durchschnitt.

Eine Journalistin sagt mir andererseits, dass sich ihre Berufsgruppe so intensiv mit dem Thema beschäftige, weil alle vom Burnout bedroht seien. Auch hier spielt die Verdichtung und Beschleunigung der Arbeitsabläufe neben den weiter unten zitierten, von Sennet beschriebenen Tatbeständen eine wichtige Rolle. Weisen Journalisten damit also auch auf ihre eigenen Nöte hin?

Da wir von der *Modediagnose* Burnout sprechen, lohnt die Frage, was unter den Worten *Mode* und *Modediagnose* verstanden wird:

Zunächst beschreibt das Wort *Mode* einen Lebensstil.

Es kommt vom Lateinischen *modus*, das Art und Weise bedeutet, daraus wurde auf Französisch *mode*. Als Synonyme gelten: Zeiterscheinung, Zeitgeschmack, Zeitstil, Zeitgeist. Diese Definition verdanke ich dem Wortschatzlexikon der Universität Leipzig, alle weiteren Hinweise auf den Modebegriff Wikipedia. (Wikipedia Unter-Stichwort Psychologie, beim Stichwort *Mode*)

Moden kommen und gehen dem Zeitgeist entsprechend.

Psychologisch betrachtet kann jede neue Mode neue Verhaltens-, Denk- und Gestaltungsmuster etablieren. Jede neue Mode bringt auch neue Wertungen mit sich und bewertet damit auch bestehende Phänomene der menschlichen

Umwelt immer wieder neu. Beim Burnout Phänomen scheinen sich, wie bei anderen Moden, fortlaufend neue Bewertungen zu ergeben. Aktuell ist zu erkennen, dass sozial-und gesellschaftskritische Stimmen zum Thema Burnout immer lauter werden.

Wie bei anderen Moden scheint es im Kontext von Burnout um das Grundbedürfnis nach Anerkennung und Bedeutung zu gehen; denn ausgebrannt zu sein, kann einem eine gewisse Bedeutung geben und Interesse und Anerkennung verschaffen, etwas, das in Arbeitskontexten immer weniger Geltung hat. Und Brennen kommt ja vor Ausbrennen.

Modische Kleidung kann ein sehr persönlicher Ausdruck des individuellen Lebensgefühls, einer aktuellen Stimmung oder von Sehnsüchten, Träumen und Visionen sein. Das lässt sich auf Menschen mit Burnout auch anwenden, indem man fragt, ob ausgebrannt zu sein Wünsche und Sehnsüchte verbirgt, aber auch – wie ja bei jeder Symptomatik – zu ihnen hinführt.

Durch kritische Stimmen können Modewellen rascher vergehen, sich aber auch verstärken. In unserem Fall scheinen die kritischen Stimmen die intensive Beschäftigung mit dem Burnout eher verstärkt zu haben.

Bei der Verwendung des Begriffs „Modekrankheit“ klingt jeweils die Frage an, ob es hier überhaupt um ein seriöses Problem geht.

Der Begriff Modekrankheit tauchte in der Medizingeschichte schon erheblich früher auf. Bereits Ende des 19. Jahrhunderts wurden zunächst Neurasthenie, in späteren Jahren Depression als Modekrankheiten bezeichnet. *Neurasthenie* wurde schon vor über hundert Jahren als eine Krankheit des modernen Lebens verstanden. (Ehrenberg S. 51).

Der Soziologe Alain Ehrenberg macht uns in seiner Arbeit „Das erschöpfte Selbst“ mit der Entwicklung der Diagnose „Depression“ vertraut. Auch macht er deutlich, dass diagnostische Kategorien und Diagnosen keine Wahrheiten sind, sie verweisen auf Konsensprozesse zwischen Wissenschaftlern, die häufig von spezifischen Interessen getragen sind.

„ 1971 wird die Depression zur verbreitetsten Krankheit der Welt... die Fachpresse konstatiert, dass die Depression zu einem Modephänomen geworden ist“ (Ehrenberg S 142.)

So äußerte sich noch im Jahr 1990 ein französischer Psychiater zur Depression: „Seit 30 Jahre herrscht Verwirrung in der Klassifikation der Depressionen... Überlegt man es sich genau, hat sich die Situation verschlechtert. Damals wussten die Psychiater wenigstens, dass diagnostisches Chaos herrschte... heute ist dieses Chaos kodifiziert und die Verwirrung ist versteckt.“ (van Praag zit. nach Ehrenberg S. 102)

Schaut man bei google nach dem Begriff Modediagnose tauchen überwiegend Aussagen zu Burnout auf, aber auch zu ADHS, Borderline und Trauma. Die Begriffe Modediagnose und Depression habe ich gesondert eingegeben. Es lässt sich kein Eintrag dazu finden, sondern es finden sich Aussagen zu Burnout! Das kann man so deuten, dass in den vergangenen vierzig Jahren Depression zu einem allgemein anerkannten wissenschaftlichen Begriff geworden ist. Der Geschmack des Unwissenschaftlichen scheint hier verschwunden zu sein. Eine wissenschaftliche Anerkennung bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass alle Unsicherheiten geklärt worden sind oder klärbar wären.

So scheint um den Burnout Begriff in der Fachwelt eine ähnliche Situation entstanden zu sein wie früher beim Begriff Depression. Im Jahr 2011 wurde von vielen Psychiatern Burnout als Modediagnose kritisiert.

Es erschiene mir überlegenswert, nicht von Diagnose, sondern von einer Metapher zu sprechen! Einer Metapher für ein Zeitphänomen, das immer mehr Menschen betrifft bzw. beschäftigt.

Der amerikanische Psychoanalytiker Freudenberg ging 1974 als erster mit einem Artikel über „Staff burnout“, also Burnout eines Teams, in die Öffentlichkeit und erregte sofort großes Interesse.

Freudenberg arbeitete mit einem Klientel, nämlich Jugendlichen auf der Strasse, das ihn mit seiner persönliche Situation als Jugendlicher konfrontierte:

Er war als 12jähriger aus Nazideutschland geflohen, suchte Unterschlupf bei einer Tante, die ihn aber abwies, so dass er auf der Strasse leben musste. Er schaffte es dennoch, Psychologie zu studieren und Psychoanalytiker zu werden. Man sollte auch wissen, dass Freudenbergers die Arbeit mit den Jugendlichen immer abends machte, nachdem er bereits einen vollen Praxistag hinter sich hatte. So begann die Burnout Forschung zunächst auch hauptsächlich mit Menschen, die mit belasteten Menschen arbeiteten und sich extrem engagierten. Freudenbergers zentrale Botschaft lautet, Burnout sei weder eine Neurose, noch eine seelische Erkrankung, sondern eine Kategorie eigener Art, die letztlich ausschließlich durch eine Überlastung in einer sozialen Tätigkeit resultiere. (zitiert nach Hillert et al S.47)

Bald nach Freudenbergers trat Christina Maslach auf den Plan, eine damals junge Sozialpsychologin aus Stanford. Sie entwickelte ein Interviewinstrument, mit dem man Burnout erfassen kann, das inzwischen hunderttausendfach in der Forschung angewendet wurde und immer noch, teilweise in leicht modifizierte Form, angewendet wird. Dieses Instrument dient nicht der *klinischen* Diagnostik, das sollte man wissen, sondern wird eher in sozialpsychologischen, soziologischen, und arbeitspsychologischen Forschungskontexten angewandt. Einer der bedeutendsten Forscher auf dem Gebiet ist Schaufeli von der Universität Utrecht, der mit Maslach, Leiter und Jackson das Maslach Burnout Inventory weiterentwickelt hat.

In Deutschland gibt es einige Forschungsinstrumente. U.A. hat Uwe Schaarschmidt einen ressourcenbezogenen Fragebogen für arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben (AVEM) entwickelt. (Schaarschmidt 2006)

Der Medizinsoziologe Johannes Sigrist, den wir morgen hören werden, stellt ein weiteres Instrument zur Verfügung, den Effort Reward Index, ERI, (Sigrist 2008). Sowohl Sigrist wie Schaarschmidt geht es in ihren Fragebögen auch um ressourcenvollen Umgang mit den Problemen, nicht nur um die Probleme. Es gibt also Instrumente, die für spezifisch medizinisch- psychiatrische Fragestellungen weiterentwickelt werden könnten! Wie es scheint, ist der

Austausch zwischen den unterschiedlichen Disziplinen diesbezüglich nicht optimal. Ich würde mir wünschen, dass es eine engere Kooperation zwischen den sehr unterschiedlichen ForscherInnengruppen aus verschiedenen Wissenschaftsfeldern gäbe.

Für diesen Vortrag beschränke ich mich auf Maslachs Fragebogen, in dem nach drei Dimensionen gefragt wird: nach Erschöpfung, nach „Zynismus“, gemeint ist eine feindselige Haltung gegenüber denen, mit denen man arbeitet oder gegenüber der Tätigkeit, und es wird im Fragebogen nach Leistungsversagen gefragt. Maslach und Leiter sprechen davon dass „... Energie zur Erschöpfung (wird), Einsatzbereitschaft ... zu Zynismus und Leistungsfähigkeit ... zu Leistungsversagen. (Maslach und Leiter, 2001, S. 26)

Maslach bezieht die Problematik ausschließlich auf Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, ähnlich wie Nil, Jacobshagen et al (2010) die meinen, „Burnout entspricht einem arbeitspsychologischen Konzept“. Und u.a. auch Joachim Bauer, der vor allem Forschungen – und hochwertige Studien! - mit LehrerInnen und PfarrerInnen durchführt, betont den arbeitsrelevanten Bezug. Es besteht allerdings kein Zweifel, dass anhaltender Stress am Arbeitsplatz kann so krank machen kann, dass dann auch medizinische Diagnosen und Behandlungen angemessen und erforderlich sein können.

Was als wichtige, sinnvolle, faszinierende Arbeit begonnen habe, werde unangenehm, bedeutungslos und fülle den Menschen nicht aus, schreibt Maslach.

Die positiven Gefühle von Enthusiasmus, Einsatzbereitschaft, Sicherheit und Freude würden schwinden und durch Furcht, Angst und Depression ersetzt. Es bestehe ein Missverhältnis zwischen Menschen und Arbeit. Betroffene Einzelpersonen sähen dieses Ungleichgewicht als persönliche Krise, aber in Wirklichkeit sei das Arbeitsumfeld das Problem. Burnout sei ein allmählicher Verlustprozess, bei dem das Missverhältnis zwischen den Bedürfnissen des Menschen und den Anforderungen am Arbeitsplatz immer größer werde. „Der

heutige Arbeitsplatz ist meist ein kaltes, abweisendes, forderndes Umfeld, sowohl in wirtschaftlicher als auch in psychologischer Hinsicht. Die Menschen sind emotional, physisch und geistig erschöpft... Begeisterung und Einsatzbereitschaft in der Arbeit schwinden.“ (S. 25 f) Maslach und Leiter ziehen daher den Schluss, dass es nicht der richtige Weg sei, den Einzelnen für das Problem verantwortlich zu machen. Mächtige wirtschaftliche, politische und kulturelle Kräfte wirkten auf den Arbeitsplatz ein, wodurch ein Klima entstehe, das noch nie so anfällig für Burnout gewesen sei wie heute.

Diese Sicht, die dazu führt, dass sowohl Arbeitsplatzveränderungen angestrebt werden, wie ein Engagement des Einzelnen für Veränderungen am Arbeitsplatz - und nur dort! – ist die Position, die Maslach mit Nachdruck vertritt und in ihrem gemeinsam mit Leiter verfassten Buch „Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können“ ausführt.

In Maslachs Konzept geht es nicht um eine Krankheitskategorie, sondern um die Beschreibung einer Problematik aus sozialpsychologischer Sicht, der auch sozialpsychologisch abgeholfen werden sollte. Es geht Maslach nicht um Therapie, sondern um Beratung und Coaching, sowohl auf der institutionellen Ebene wie auf der individuellen. Die neueren deutschen Fragebögen und Forschungsansätze gehen auch auf therapeutische Anliegen ein.

Ich halte Maslachs Ansatz aufgrund persönlicher Erfahrung für bemerkenswert: Mitte der 80er Jahre begannen mein Team und ich uns um traumatisierte PatientInnen zu kümmern. Da zu jener Zeit in Deutschland Erfahrungen und Kenntnisse über Traumafolgestörungen so gut wie nicht bestanden, gerieten wir immer mehr unter Druck durch immer mehr Anfragen von PatientInnen, die bei uns behandelt werden wollten. Dazu kam, dass wir keine optimalen Behandlungsstrategien zur Verfügung hatten. Nach 3-4 Jahren hatten wir eine Situation ähnlich wie Freudenberg sie beschreibt, ein Staff-Burnout drohte. Es wurde erforderlich das gesamte Konzept, unser Engagement, unsere Zusammenarbeit zu überdenken und zu verändern, so dass wir der institutionell und durch unser Überengagement entstandenen Problematik begegnen konnten.

Daraus konnte sich ein fruchtbarer Prozess entwickeln, der u.a. zu einem neuen Konzept in der Behandlung von traumatisierten Menschen führte. Wir haben damals in etwa den Prozess durchlaufen, den Maslach beschreibt: Zunächst benannten einige das Problem und es wurde ein Gruppenprojekt daraus, das schließlich zu vielen Veränderungsprozessen in der gesamten Klinik führte und immer weitere Veränderungsschritte einleitete. Maslach spricht davon, dass das Ergebnis ein Prozess sei, der immer wieder der Reflexion und verändernder Schritte bedürfe. Solche Prozesse sind teils inspirierend, teils auch schmerzhaft. Und: sie hören nicht auf!

Es sei erwähnt, dass eine Supervision, die Fürstenaus Empfehlungen der Aufgaben- und Progressionsorientierung berücksichtigte, und auf bereits vorhandene Ressourcen fokussierte, als förderlich erlebt wurde. Leider garantierten gesundheitspolitische und vom Träger vorgenommene Veränderungen immer weniger einen Rahmen, der ein durchgängig gedeihliches Arbeiten zuließ. Anstrengung, Engagement und fachlicher Erfolg wurden nicht mehr gewürdigt. So arbeiten meine früheren MitarbeiterInnen jetzt mit ebenso viel Personal wie zu meiner Zeit, aber mit 20 Prozent mehr Patienten. Und einer durchschnittlichen Verweildauer, die 7 Tage kürzer ist. Von zwei Einzeltherapien à 50 Minuten pro Patient und Woche kann man denn auch nur noch träumen.

Vor allem viele psychiatrische Kollegen bezweifelten die Sinnhaftigkeit des Begriffs Burnout.

Ein Großteil der Menschen, die wegen „Burn-out“ eine längere Auszeit nehmen, litten in Wahrheit an einer depressiven Erkrankung, meinte Prof. Dr. Ulrich Hegerl, Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universität Leipzig und Vorsitzender der Stiftung Deutsche Depressionshilfe. (zit. in Der Spiegel...) Ähnlich argumentierte auch die Ordinaria für Psychiatrie aus Berlin Isabella Heuser in einem Interview mit der Zeitschrift „Psychologie heute“ vom Dezember 2011. „Korrekt heißt die Diagnose ausnahmslos in allen Fällen Depression“. Anfang März 2012 erklärte sich die Deutsche Gesellschaft

für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde allerdings in einem Positionspapier doch etwas anders: Es wird im Sinne von Maslach unterschieden – und der Begriff auch verwendet – zwischen Burnout als Folge andauernder Überforderung am Arbeitsplatz und Folgekrankheiten, zu denen dann auch die Depression gehören kann. Eine Kurzfassung des Positionspapiers wurde im deutschen Ärzteblatt Anfang April veröffentlicht.

Das heißt, ganz aktuell nähert sich die DGPPN der Aussage an, dass „hohe Verausgabung („Effort“) bei geringer Wertschätzung („Reward“) ein empirisch gesicherter Risikofaktor für die Entwicklung eines Burnout-Syndroms“ sei, wie es Joachim Bauer Siegrist zitierend bereits 2009 schreibt. (Bauer 2009, Siegrist 2008))

Ähnlich erklärt der Züricher Psychiater und Psychotherapeut Daniel Hell: Das Ideal der arbeitspsychologischen Selbstverantwortung könne zum Leiden an Selbstüberforderung werden, wenn nicht gesehen werde, dass ein Individuum einen tragfähigen sozialen Boden Respekt, Gerechtigkeit, sinngebende Arbeit, Anerkennung, Gemeinschaftssinn benötige. (Vortrag burnout Symposium Klinik Hohenegg, Meilen 7.6.2007)

Sehr gründlich beschäftigten sich Hillert und Marwitz schon 2006 mit dem Für und Wider der Diagnose Burnout. In ihrem Buch mit dem Titel „Die Burnout Epidemie“ wollen sie der Frage nachgehen, „was Burnout tatsächlich sein könnte, bzw. was hinter dem *grauen, großen*(kursiv: L.R.) Begriff steckt“. Grau und groß beziehen sie auf die Geschichte vom Elefanten, der von verschiedenen Betrachtern immer nur in Ausschnitten wahrgenommen werden kann, sprich der Elefant kann von niemand als das erkannt werden, was er ist.

Tatsächlich kommen die beiden Autoren dann doch zu einem relativ einfachen Schluss: Alle Patienten, die sie zu Beginn in ihrem Buch vorstellen, die sich selbst die Diagnose Burnout gaben, haben am Ende bei erneuter Betrachtung diese Diagnose nicht mehr, die meisten sind jetzt depressiv, einer könnte eine posttraumatische Belastungsstörung haben. Das ist sehr überzeugend und

sorgfältig dargestellt und doch beschließen mich beim Lesen Zweifel, ob da nicht das geschehen ist, wovor Maslach warnt, dass letztlich dann doch beinahe ausschließlich die Ursachen beim Einzelnen gesucht werden, so als sei das Problem nur ein persönliches und innerseelisches. Die Lösung wird darin gesehen, dass der individuelle Mensch an sich arbeitet, sich verändert und die Ursachen für sein Burnout in seiner Lebensgeschichte zu erkennen vermag. Ein Ansatz, der zweifellos Patienten hilft und deshalb seinen Wert hat. In jedem Fall dürfte es ja hilfreich sein, an alledem zu arbeiten, das man selbst verändern kann, um aus Ohnmachtsgefühlen herauszukommen. Die Frage, ob das in Bezug auf die „Burnout-Epidemie“ reicht, wird nun in dem oben zitierten Positionspapier der DGPPN, an dem Hillert mitgearbeitet hat, eher so beantwortet, dass es Interventionen auf verschiedenen Ebenen braucht.

Meine Kommentar dazu: Bei Epidemien, die zu körperlichen Erkrankungen führen, werden ja auch ganze Bündel an Maßnahmen ergriffen, die weit über das Individuum hinausreichen, vor allem auch präventive.

Als gesichert kann gelten, dass Burnout in Depression übergehen *kann*. Manfred Cierpka weist daraufhin, dass Burnout und Depression einander nicht ausschließen, denn depressiv veranlagte Menschen suchen meist seit Kindertagen nach Anerkennung. Der durch Arbeitsplatz und Gesellschaft kommende Druck trifft bei depressiv veranlagten Menschen daher auf eine Disposition, die sowohl das eine wie das andere auslösen kann.

Die generelle Gleichsetzung von Burnout mit Depression erscheint mir auf keinen Fall befriedigend für ein Verständnis des Phänomens.

Ich meine, dass man Burnout auf einem Kontinuum sehen kann, von aushaltbarem und veränderbarem Stress am Arbeitsplatz bis hin zu gravierenden psychischen Störungen, die wir früher möglicherweise als reaktive Depression bezeichnet hätten, sowie psychosomatischen Störungen oder beides bis hin zu Herz-Kreislaufkrankungen, bei denen Stress am Arbeitsplatz mitverursachend

und/oder auslösend sein kann. Und schließlich gibt es Störungsbilder, die man sinnvollerweise als schwere Depression einordnet.

Ich habe mich gefragt, ob der häufige Verweis, die zu lösenden Problematiken individuell anzugehen, eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Bedingtheiten verhindern soll?

Ich erkenne Ähnlichkeiten mit den Auseinandersetzungen um die Anerkennung traumatischer Erfahrungen als (mit-) ursächlich für seelische Erkrankungen.

Dort findet einerseits eine Bagatellisierung statt – auch relativ harmlose Erfahrungen werden als Trauma bezeichnet - andererseits besteht nach wie vor eine Abwehr gegen die Einsicht, welche Abgründe sich bei posttraumatischen Beschwerdebildern auftun können. Hier wie dort geht es um eine Auseinandersetzung mit der Frage, was Menschen Menschen antun können, und ob das wahrgenommen und benannt werden darf. Es geht aktuell um Fragen nach Ungleichheit, nach Ausbeutung und Selbstausbeutung in einer sozialen Konstellation, die treffend als Raubtierkapitalismus bezeichnet wird.

Mir erscheint es erforderlich, alle drei Bereiche, den individuellen, den arbeitsbezogenen wie den gesellschaftlichen zu betrachten. Vom Individuum her gesehen geht es insbesondere um eine extreme Leistungsorientierung, häufig gepaart mit einem Mangel an Kooperationsfähigkeit, was häufig auf entsprechende Lebensgeschichten und innere Konflikte verweisen kann. Und um vielerlei Ängste. Bei den Ängsten scheint es mir sowohl um neurotische oder gar traumatische Ängste zu gehen, wie auch um Realängste. Denn den aktuell herrschenden Raubtierkapitalismus gibt es in dieser Form erst seit etwa 30 Jahren, er hat sich fast unbemerkt von den meisten seit Mitte der 70er Jahre entwickelt, zuvor galten tatsächlich weitgehend die Maximen einer sozialen Marktwirtschaft. (Judt 2010). Die sich immer weiter verbreitenden Ängste, die auf äußeren Bedingungen beruhen, können, wenn auch nicht nur, zu Burnout Phänomenen führen.

Es erscheint mir daher lohnend, auch zu schauen, welche Überlegungen *Soziologen/Sozialpsychologen und Philosophen zu unserer aktuellen gesellschaftlichen Situation und deren Folgen anstellen.*

Der Soziologe Alain Ehrenberg (2004) spricht vom „erschöpften Selbst“, wonach Menschen heute mit einer in der Geschichte neuen Quelle des Leidens konfrontiert sind, nämlich mit ihrer Unfähigkeit, die Freiheitsspielräume und Wahlmöglichkeiten für ein gelingendes Leben zu nutzen, dies wiederum kann zu Burnout führen.

Richard Sennett, ebenfalls Soziologe, (2007) bezweifelt andererseits, dass „die Kultur des neuen Kapitalismus“ mehr Freiheit bringe und meint, dass: „das reale Gespenst der Nutzlosigkeit den Blick auf ein folgenreiches kulturelles Drama“ lenke (S. 102)

Der Sozialpsychologe Klaus Ottomeyer (2004) weist darauf hin, dass die Welt immer mehr polarisiert wird in „Winner“ und „Loser“. Er schreibt: „Die Loser sind ohne Existenzrecht ... Die von Jean-Paul Sartre so genannte „Überzähligkeitsangst“ des modernen Menschen hat sich noch gesteigert.“ (S. 205). Besonders bedeutsam sind die Studien von Wilhelm Heitmeyer, Sozialwissenschaftler und Historiker, und Kollegen. Zehn Jahre lang haben die ForscherInnen „deutsche Zustände“ erkundet. Heitmeyer spricht von „wutgetränkter Apathie“, von Entsolidarisierung, entkultivierter Bürgerlichkeit und sozialer Kälte, die sich in Deutschland immer mehr ausbreiten. (Heitmeyer xx)

„Loser“, „Überzähligkeitsangst“, „reales Gespenst der Nutzlosigkeit“, „wutgetränkte Apathie“, ist das berechtigt? Bereits der Zustand des sich Sorgens um den Arbeitsplatz in einem bestehenden Arbeitsverhältnis besitzt eine potentiell gesundheitsschädigende Wirkung, “ haben Zenger, Brähler et al (2010) in einer Studie zeigen können. Heitmeyer weist anhand seiner Studien nach, dass Arbeitslosigkeit zerstörerisch wirke und bezieht sich auf Studien von

Wilkinson und Pickett, wonach steigende soziale und gesundheitliche Probleme mit zunehmender Ungleichheit, die sich auch hierzulande immer mehr ausbreitet, zusammenhängen.

Sennet stellt fest, dass der moderne Kapitalismus bei den Beschäftigten ein hohes Maß an Stress und Ängsten erzeuge. Er erzählt, dass ihm in den Personalakten einer High-Tech-Firma aufgefallen war „wie oft die Ausdrücke needy (bedürftig) und dependant (abhängig) dort mit negativem Vorzeichen benutzt wurden“. Er meint, das Lob der Eigenständigkeit sei durchaus ambivalent, denn das Unternehmen brauche nun nicht mehr über seine Verantwortung gegenüber den Beschäftigten nachdenken.... Jedoch, „wenn Kinder, Hypotheken und Schulgeld ihren Tribut fordern, wächst das Bedürfnis nach Struktur und Vorhersagbarkeit im Bereich der Arbeit“ (S. 51) Sennet nennt drei soziale Defizite des heutigen Kapitalismus: 1. Eine geringe Loyalität gegenüber dem Unternehmen, aber „... Bei den Beschäftigten verstärkt ein Loyalitätsdefizit den Stress... die Verlängerung und Intensivierung des Arbeitstages kann dann als sinnlos empfunden werden. Der Druck stimuliert nicht mehr, sondern deprimiert... Beschäftigte, die unter solchen Bedingungen Druck erleben, haben ein deutlich höheres Risiko...krank zu werden, als Menschen, die mehr als zehn Stunden am Tag in einem Unternehmen mit hoher Loyalität arbeiten. Ein weiteres soziales Defizit ist der Mangel an Vertrauen, denn „informelles Vertrauen braucht Zeit für seine Entwicklung...in kurzfristig orientierten Bürokratien fehlt oft die Zeit, um andere Menschen ausreichend kennen zu lernen...“ Und“ das dritte soziale Defizit betrifft die Schwächung des institutionellen Wissens“ (52-57) „Arbeit ...wird zu einem Punkt in einem Netz, das sich ständig verändert...Arbeitsidentitäten nutzen sich ab und erschöpfen sich, wenn die Institution selbst ständig neu erfunden wird.“ (113-114) Im Grunde beschreibt Sennet hier Ursachen für Burnout und wie sie sich auswirken.

Er berichtet von jungen Technologiefreaks, die die Stetigkeit von Zielsetzungen verachteten. Erst als die Dotcom-Blase platzte, mussten sie feststellen, dass

niemand mehr etwas von ihnen wissen wollte. „In ihrer Einsamkeit entdeckten sie plötzlich die Zeit –die Formlosigkeit der Zeit, die ihnen zuvor so gut gefallen hatte, und das Fehlen von Regeln, die festlegten, wie man vorgehen sollte. Die neue Seite der Geschichte, die sie aufschlagen wollten, war leer. In dieser Vorhölle, isoliert und ohne Lebensgeschichte, entdeckten sie das wahre Scheitern“, nachdem sie früher davon ausgegangen waren, dass Scheitern für sie keine persönlichen Folgen habe. (S.26-27) Sennets Essay zur „Kultur des neuen Kapitalismus“ zu lesen, empfand ich als besonders klärend, deshalb zitiere ich ihn hier ausführlich.

Noch einmal eine andere Perspektive steuert der Karlsruher Philosoph koreanischer Herkunft Byung-Chu Han (2010) bei in seinem Essay über die „Müdigkeitsgesellschaft“: „Die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts ist nicht mehr die Disziplargesellschaft, sondern eine Leistungsgesellschaft. Auch ihre Bewohner heißen nicht mehr „Gehorsamssubjekte“ sondern Leistungssubjekt. „.. Die Leistungsgesellschaft bringt ... Depressive und Versager hervor...“ Han spricht von der „systemischen Gewalt, die der Leistungsgesellschaft innewohnt und psychische Infarkte“ hervorrufe. Das Burnout-Syndrom bringe nicht das erschöpfte Selbst – wie Ehrenberg meine- hervor, sondern eher die erschöpfte, ausgebrannte Seele. Der Exzess der Arbeit und Leistung verschärfe sich zu einer Selbstausbeutung. „Diese ist effizienter als die Fremdausbeutung, denn sie geht mit dem Gefühl der Freiheit einher. Der Ausbeutende ist gleichzeitig der Ausgebeutete. Die Selbstbezüglichkeit erzeugt eine paradoxe Freiheit, die aufgrund der ihr innewohnenden Zwangsstrukturen in Gewalt umschlägt. Die psychischen Erkrankungen der Leistungsgesellschaft sind gerade die pathologischen Manifestationen dieser paradoxen Freiheit.“ Damit scheint er Sennets Pessimismus zu bestätigen und bringt die Probleme der Leistungsgesellschaft in einen direkten Zusammenhang mit Burnout und Depression. Ganz ähnlich schreibt der Leiter des Goethe Instituts New York Christoph Bartmann in seinem Buch „Leben im Büro. Die schöne neue Welt der

Angestellten“: „Nie waren wir so frei im Büro, und nie zuvor waren wir so dressiert.“ (zitiert nach FAS vom 11.3.2012, S.41)

Bedeutsam erscheint mir auch, was Han zum Multitasking sagt – wir haben ja zuvor gehört, dass immer mehr Menschen sich davon überfordert fühlen: „Die Zeit- und Aufmerksamkeitstechnik Multitasking stellt keinen zivilisatorischen Fortschritt dar... Das Multitasking ist gerade bei Tieren in der freien Wildbahn weit verbreitet. Es ist eine Aufmerksamkeitstechnik, die unerlässlich ist für das Überleben in der Wildnis... Die jüngsten gesellschaftlichen Entwicklungen und der Strukturwandel der Aufmerksamkeit nähern die menschliche Gesellschaft immer mehr der freien Wildbahn an... *Die Sorge um das gute Leben... weicht immer mehr der Sorge ums Überleben.*“ Überleben wird im Allgemeinen mit Reaktionen auf traumatische Erfahrungen gleichgesetzt!

„Die kulturellen Leistungen der Menschheit, zu denen auch die Philosophie gehört, verdanken wir einer tiefen kontemplativen Aufmerksamkeit.“, fährt Han fort. „Diese Kultur setzt eine Umwelt voraus, in der eine tiefe Aufmerksamkeit möglich ist. Diese tiefe Aufmerksamkeit wird zunehmend von einer ganz anderen Form der Aufmerksamkeit, der Hyperaufmerksamkeit, verdrängt.“ (S: 25-26)

Jetzt können wir erneut fragen, was an dem Burnout Begriff so bedeutsam ist, dass er seit 40 Jahren nicht untergeht.

Burnout scheint für viele, die den Begriff nutzen, eine stärkere Aussagekraft zu haben als z.B. Stress oder eben auch Depression. Sicher auch deshalb, weil sich der Begriff eignet, vielfältige, auch individuelle Assoziationen auszulösen.

Burnout war von Anfang an mit Ausbeutung am Arbeitsplatz verbunden.

Zunächst bei Freudenberg mit Selbstaussbeutung. Dass der Begriff anhaltend in der Diskussion bleibt – ob nun anerkennend oder nicht – scheint mir inzwischen viel damit zu tun zu haben, dass darin Heitmeyers „wutgetränkte Apathie“ ihren Ort gefunden hat.

Konsequenzen für die Psychotherapie

Wie wäre es, wenn wir Burnout als etwas ansehen würden, das unter den Bedingungen postmodernen Lebens -leider- so alltäglich ist wie Trauer und dass daraus manchmal eine Depression werden kann und manchmal nicht, wenn Menschen nicht Wege finden – ob nun arbeitsbezogen oder durch Innenschau – damit gelassener umzugehen? Burnout ist eine Reaktion auf Verluste und bringt Verluste mit sich, die betrauert sein wollen. Verlust von innerer und äußerer Sicherheit und Selbstgewißheit. Verlust von Vertrauen, dass man mit dem, was man tut, anerkannt wird und vieles mehr.

Könnte Burnout uns daher herausfordern, mehr auf unsere „Schmerzgrenzen“ (Bauer 2011) zu achten? Wir könnten es als eine gegen das Selbst gerichtete Aggression verstehen, die aus einem Mangel an Anerkennung resultiert; und gleichzeitig ist Burnout auch beinahe schon eine Lösung: Mitgefühl wird möglich, aber auch Distanz zu sich selbst und zur Welt kann möglich werden, Innehalten und still werden, kontemplativ werden und daraus dann Zorn und Empörung über krank machende Verhältnisse sowie konstruktives veränderungsorientiertes Handeln entwickeln. Das heißt, eine integrative Sicht auf das Phänomen könnte konstruktive Veränderungen auf der individuellen wie auf der Arbeitsplatzebene einleiten. Und sogar gesellschaftliches Handeln jedes Einzelnen, denn der im Jahr 2010 verstorbene Historiker Tony Judt geht weiter: „So können wir nicht weiterleben.... der unregulierte Kapitalismus (ist) sich selbst der schlimmste Feind (S. 12)... Als Bürger einer freien Gesellschaft haben wir die Pflicht, die Welt mit kritischen Augen zu betrachten. Und wenn wir sehen, dass etwas nicht in Ordnung ist, müssen wir handeln. („Ill Fares the Land- Dem Land geht es schlecht“ S.185)

Mit Paul Parin (1976) möchte ich vorschlagen „das Ergebnis innerer Konflikte und deren Herkunft im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Zuständen und mit historischen Prozessen“ zu sehen. Folgt man Parin, sollten wir bedenken,

„dass der Analytiker erkennen muss, welche Einflüsse die Makrosozietät eines Volkes, einer Klasse, einer sozialen Schicht auf seinen Analysanden ausgeübt hat und noch ausübt.“ (Parin 1975, 101) Wie sehr sich Parins Aussagen auch heute noch bestätigen lassen, hoffe ich, Ihnen gezeigt zu haben.

Um die Verhältnisse psychoanalytisch zu verstehen, finde ich immer noch Mario Erdheims Gedanken aus dem Jahr 1984 zur „gesellschaftliche(n) Produktion von Unbewusstheit“ nützlich. Erdheim entwickelte Hypothesen, zu Macht-Ohnmachtdynamiken in Beziehungen. So spricht er von der Explosion des Narzissmus am sozialen Ort der Herrschaft. Das illustriert Heitmeyer aufgrund seiner Studien und spricht von „roher Bürgerlichkeit“, wonach Hilfe für Schwache und die Solidarität mit Schwachen durch die oberen Einkommensgruppen aufgekündigt wird. Hartz IV Empfänger werden als „nutzlos“ etikettiert. „Insgesamt ist eine ökonomistische Durchdringung sozialer Verhältnisse empirisch belegbar. Sie geht Hand und Hand mit einem Anstieg von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in höheren Einkommensklassen“.

(S.3)

Oskar Negt, Philosoph und Sozialwissenschaftler, spricht von einer „Selbstabdichtung gegen Schamgefühle und Gewissensbisse“, als deren Ursache er „eine schwere Störung der Maßverhältnisse von Macht und Moral, von öffentlicher Verantwortung der Mächtigen“ als ein strukturelles gesellschaftliches Problem ausmacht (Negt S. 78).

Im gesellschaftlichen Kontext gibt es nach Erdheim am Ort der Herrschaft auch Mechanismen, mit denen sich die Beherrschten anpassen und schützen. Zu diesen Mechanismen gehören vor allem die Identifikation mit den Aggressoren, z.B. die Selbstaussbeutung und die Selbstbeichtigung, aber auch eine zunehmende Selbstabwertung. So suchen dann Arbeitnehmer - und ihre Therapeuten - das Versagen allein bei diesen selbst. Heitmeyers Begriff der „Wutgetränkten Apathie“ passt ebenfalls zu Erdheims Beschreibung.

Die aus meiner Sicht beste Erklärung, wie das von Erdheim beschriebene Verhalten innerseelisch entsteht, gibt Arno Gruen mit seinem Konzept der Gehorsamsbildung aufgrund seelischer Verletzungen, die dazu führt, dass sich entweder die narzisstische Überhöhung mit all ihren Konsequenzen entwickelt oder als Kehrseite der Medaille eine massive Selbstwertproblematik, bei der das Selbst nichts mehr zu beanspruchen wagt. Nach meinem psychotraumatologischen Verständnis können sich solche Innenwelten sowohl durch entsprechende Kindheitserfahrungen wie durch langdauernde als traumatisch erlebte Erfahrungen im Erwachsenenleben entwickeln, und beide Erfahrungen können einander durchdringen und verschärfen.

Wir sollten die kritische Ansicht von Christoph Bartmann nicht von der Hand weisen, wonach die Burnout Klinik eine „Außenstelle des Büros, in denen Büroteilnehmer ihre ausgebrannten Existenzen kurieren“, sei „ohne dabei sich oder anderen die Systemfrage stellen zu müssen.“ (Zit. Nach FAS vom 11.3.2012 S. 41) Ähnliches könnte auch für ambulante Psychotherapie gelten. Gegen solche Kritik spräche nur die Vorstellung, auf gesellschaftliche Gegebenheiten in Psychotherapien überhaupt nicht einzugehen.

Für psychotherapeutisches Handeln mit Burnoutpatienten sollte gelten, unseren Teil dafür zu tun, dass sich sowohl die äußeren Verhältnisse ändern wie die inneren. Bei der Behandlung von traumatisierten Menschen mit Traumafolgestörungen fordern wir z.B. die „äußere Sicherheit“. Analog dazu sollten wir im Fall einer andauernden Verletzung, Demütigung und Überforderung durch die neoliberalen Konzepte in der Arbeitswelt uns zu denken und auch auszusprechen erlauben, dass eine innere Heilung für viele schwer möglich sein wird, so lange sich die Verhältnisse am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft nicht ändern. Veränderungsansätze gibt es bereits: So war in der FAZ vom 31. März des Jahres (Nr. 78, C1) zu lesen: „Junge Leute hinterfragen das Leitbild des Topmanagers. Hobbys, Familie und private Netzwerke werden

wichtiger. Viele Einsteiger verweigern sich dem Aufstieg.“ Oder die weiter oben zitierten Überlegungen der sicher nicht für linkes Gedankengut verdächtigen Nordrheinischen Ärztekammer zu notwendigen Veränderungen in Krankenhäusern. Der französische Arzt Dominique Dupagne meint: „um gegen psychische Erkrankungen durch die Arbeit anzugehen, muss die gesamte Wirtschaftsordnung geändert werden.“ (zit. bei [www. Arte.tv.de](http://www.Arte.tv.de), Zugriff am 23.3.2012) Das Würdigen äußerer Belastungen und die Anerkennung eines Wunsches auch nach Änderung im Außen macht eine innere Arbeit mit den Betroffenen häufig erst möglich. Die Zusammenarbeit von FachärztInnen für Arbeitsmedizin mit PsychotherapeutInnen wäre geboten. Dies wird z.B. beim Unileverkonzern bereits praktiziert. Hier können Firmenmitarbeiter auf Kosten der Firma externe psychologische BeraterInnen aufsuchen und werden dort anonym beraten.

Wir können unsere PatientInnen auch immer noch einladen ihre „Gabe des Lauschens“, die auf der Fähigkeit zur tiefen, kontemplativen Aufmerksamkeit beruht, wieder zu entdecken. (s. Han a.a.O.) Da alle über diese Gabe des Lauschens verfügen, können wir unsere PatientInnen dazu ermutigen, diese Haltung bei sich zu entdecken und in allen Lebensbereichen zu kultivieren. Einen neuen Umgang mit der Zeit praktiziert die Stadt Bozen, die auf gesellschaftlicher Ebene die Notwendigkeit erkannt hat, für mehr Ruhe und Zeit in der Stadt und durch die Institution Stadt zu sorgen. Ein beeindruckendes Modell, „Zeiten der Stadt“ genannt. Man kann erkennen, wie Veränderungen im öffentlichen Raum zur Entlastung auch am Arbeitsplatz beitragen können. Aufgrund der Bemühungen der Stadt hat sich die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen erheblich verbessert, schreibt mir die zuständige Referentin Dr. Sylvia Profanter.

Die Ziele der Zeitpolitik der Stadt Bozen haben unmittelbar Auswirkungen auf die Berufstätigkeit, indem z.B. Öffnungszeiten –und Schalterzeiten sowohl in öffentlichen wie in privaten Einrichtungen mit Arbeitsbereichzeiten abgestimmt

werden, die auch neue Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Taktgebern- und Nehmern erfordern sowie mehr Bürgerbeteiligung:

Unter „Zeitpakete“ werden neue Formen der Konfliktregelungen, des Aushandelns und der Kompromissfindung verstanden, die sich aus der lokalen Zeitpolitik ergeben. Hier geht es u.a. darum, bedürfnisgerechte Lösungen für massenhafte Fortbewegung zu finden – man stelle sich vor, man hätte weniger oder keinen Stress mehr auf dem Weg zur Arbeit, wie sehr das die Lebensqualität erhöhen könnte und vielleicht im Sinne von „Sozialkapital verschenken“ dazu führen könnte, KollegInnen öfter ein freundliches Lächeln zu schenken.

Staunen und Neugier sind ebenfalls Fähigkeiten, die uns immer noch zur Verfügung stehen, und die uns geholfen haben, Menschen dabei zu unterstützen, mit ihrem wahren Selbst in Verbindung zu treten. Neu dazugekommen ist in letzter Zeit, eine bewusstere Praxis in Achtsamkeit zu nutzen, vor allem für uns selbst und ggfs für unsere Patienten.

Sennet spricht von der Notwendigkeit, zu einer „handwerklichen Einstellung“ zurückzufinden. Damit meint er eine Hingabe an die Aufgabe, die nur möglich ist, wenn man sich Zeit lässt. Wir wissen heute von der salutogenetischen Wirkung von flow –Erfahrungen, die ein Gegenmittel zu Stress sind. Flow-Erfahrungen am Arbeitsplatz sind nicht nur möglich, sondern notwendig. Mihalyi Csikszentmihalyi hat gezeigt, dass jede Tätigkeit, die man mit Hingabe macht, zu flow führen kann. Mit Hingabe können Dinge aber nur dann getan werden, wenn man den Menschen Zeit lässt und sie sich selbst ebenso. Sich selbst Zeit zu lassen, indem man zu mehr Selbstliebe findet, kann ein wichtiges Thema der Psychotherapie sein.

Dorothea Huber wird in dieser Woche noch mehr zum Thema Behandlung sagen.

Wenn wir von Burnout reden, können wir das nicht abrechnen, das ist eine Tatsache. Ich möchte vorschlagen, eine Anpassungsstörung zu diagnostizieren, dort wo wir Zweifel an der Diagnose Depression haben.

Burnout erscheint mir eine Zeit- Erscheinung zu sein, die wir ernst nehmen sollten. Die Zeiterscheinung ist wichtig, nicht ihr Name. Sie erzählt uns etwas davon, worunter Menschen heute u.a. leiden. Die von Han geforderte „tiefe Aufmerksamkeit“ kann dabei helfen, dass man sowohl das individuelle wie das gesellschaftliche Leiden erkennen kann. An beiden Orten sollten wir, nicht zuletzt als Bürgerinnen und Bürger, auf Wandel hinwirken. Burnout als Zeit-Erscheinung begreife ich als ein bedeutsames Phänomen und eben doch weit mehr als eine -im abwertenden Sinn gemeinte – Mode.

Daher möchte ich noch einiges mehr zu Lösungsmöglichkeiten sagen. Das bedeutet auch, all denen zu danken, die mich zu diesem Vortrag angeregt und mich bei den Vorarbeiten unterstützt haben. Alle ForscherInnen weisen auf die Notwendigkeit von Vernetzungen und Kooperation am Arbeitsplatz hin als ein hervorragendes Mittel der Burnout-Prophylaxe! Dies galt für mich auch im Zusammenhang mit der Arbeit zu diesem Vortrag. Besonders zu danken habe ich Verena Kast und Manfred Cierpka, Ulla Baurhenn, und Jutta Menschik, sowie Joachim Bauer, Klaus Ottomeyer und Ulrich Streeck, die mich kollegial beraten und unterstützt haben.

Kooperatives Miteinander und Engagement für andere werden immer wieder als eine die Resilienz fördernde Möglichkeit genannt. Wir praktizieren das z.B. jetzt gerade hier bei unserer Tagung! Statt vereinzelt Höchstleistungen anzustreben, gilt, sich für gemeinschaftliche Ziele zu engagieren.

Eine Fülle von Beispielen sind in dem Buch des Soziologen Alexander Dill: „Gemeinsam sind wir reich. Wie Gemeinschaften ohne Geld Werte schaffen“ zusammengetragen. Pragmatisch meint Dill nämlich: „Wir brauchen nicht mehr Kritik an Kapitalismus und Finanzwirtschaft, sondern *nur* eine Aufwertung des

Sozialkapitals“. Ob er mit dem „nur“ Recht hat, bezweifle ich, jedoch haben seine Ideen mir bessere Laune verschafft, als die Beschäftigung mit den „deutschen Zuständen“, auch wenn sie auf empirisch belegbaren Tatsachen beruhen.

Wir werden wohl vieles brauchen, den kritischen Blick und Hoffnung, dass es Lösungen gibt und die Erkenntnis, dass Burnout als Zeitphänomen -und Problem es uns einmal mehr erlaubt, Gesellschaft, Arbeitsplatz und Individuum als aufeinander einwirkend zu betrachten. Ich rufe Ihnen noch einmal den Begriff „Epidemie“ ins Gedächtnis, der uns daran erinnert, dass Einzellösungen nur Teil einer auf vielen Ebenen ansetzenden Intervention sind. Hierzu werden wir im Lauf der Woche noch mannigfaltige Anregungen erhalten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!