

## **2 Annäherung an das Thema: Stress als Volkskrankheit?**

Jede(r) dritte Beschäftigte in Deutschland fühlt sich stark erschöpft, jede(r) fünfte leidet unter gesundheitlichen Stressfolgen. Im Jahr 2008 waren in Deutschland ca. 40.000 Arbeitskräfte insgesamt 10 Millionen Tage krank wegen Burnout-Symptomen. Diese Anzahl ist in den letzten 5 Jahren um 17 % gestiegen (Gesundheitsreport Techniker KK Mai 2009). „Im Laufe einer Generation hat sich der Anteil psychisch bedingter Fehltage im Betrieb verfünffacht. Die moderne Arbeitswelt mit Zeitdruck, Unsicherheit und komplexen Aufgaben bringt neue Risiken für die Gesundheit hervor“ (Doelfs 2010, S. 16).

Die WHO erklärt Stress zu einer der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts, sie rechnet damit, dass im Jahr 2020 jede zweite Krankmeldung auf Stress zurückzuführen sein wird.

Stresswahrnehmung, Erschöpfung sowie Zeit- und Termindruck haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten ebenso wie die Verantwortung des Einzelnen am jeweiligen Arbeitsplatz verschärft.

Eine aktuelle Studie des Robert-Koch-Instituts von 2011 belegt, dass von den in allgemeinen Beschäftigungsverhältnissen tätigen Arbeitnehmer/innen in Deutschland 36 % der Frauen und 44 % der Männer als häufigste Einzelbelastung Zeit- und Leistungsdruck nennen (Kroll/Müters/Dragano 2011, S. 1).

Das Wissenschaftliche Institut der AOK meldet im April 2011 weiter erschreckende Zahlen: Zwischen 2004 und 2010 haben sich demnach die 8,1 Arbeitsunfähigkeitstage im Jahr 2004 je 1.000 AOK-Mitglieder auf 72,3 Tage nahezu um das 9-fache erhöht. Hochgerechnet auf mehr als 34 Millionen gesetzlich Krankenversicherte Beschäftigte in Deutschland bedeutet dies: „Knapp 100.000 Menschen mit insgesamt mehr als 1,8 Millionen Fehltagen wurden danach im Jahr 2010 wegen eines Burnouts krank geschrieben“ (WIdO 2011, S. 1)

Auch wenn die Krankenkassen davon ausgehen, dass ein verändertes ärztliches Diagnoseverhalten und ein offenerer Umgang mit psychischen Belastungen und Erkrankungen in der Bevölkerung diesen rapiden Anstieg mit verursacht haben, so können doch besonders die erhöhten psychischen Belastungen am jeweiligen Arbeitsplatz als Ursache für den Anstieg betrachtet werden (vgl. ebd. S. 2).

Frauen sind doppelt so häufig von Burnout betroffen, und hier insbesondere Frauen zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr; mit zunehmendem Alter nimmt auch das Risiko von Krankmeldungen infolge eines Burnouts zu (vgl. ebd.). Auch im BKK-Gesundheitsreport 2009 lässt sich eine Erhöhung der psychisch bedingten Ausfälle bei Frauen häufiger feststellen als bei den Männern (Doelfs 2010, S. 19).

Mögliche Ursachen sind:

- Doppelbelastung (Für Frauen mit Kindern werden ca. 70 Wochenarbeitsstunden Erwerbs- und Familienarbeit nachgewiesen)
- Kindererziehung lastet weiterhin stärker auf Müttern
- oft fehlt Unterstützung
- Teilzeitmodelle gehen einher mit fehlenden Karrierechancen und Einkommenseinbußen
- nach wie vor bestehende Ungleichheiten im Arbeitsleben
- mangelnde Anerkennung in der Gesellschaft
- geschlechtsspezifische Sozialisation konstruiert nach wie vor Unterschiede
- Selbstwert ist an Leistung gekoppelt

Für **berufstätige Frauen mit Kindern** gelten allgemein zusätzlich zu den Belastungen am Arbeitsplatz folgende Faktoren:

- eigene Bedürfnisse werden zugunsten der Familie dauerhaft vernachlässigt
- es besteht ein erhöhter Druck durch den Anspruch, es allen recht machen zu wollen
- oft übernehmen Frauen auch die Pflege kranker oder älterer Angehöriger
- und gerade diesen Frauen fehlen ruhige Rückzugsfelder.

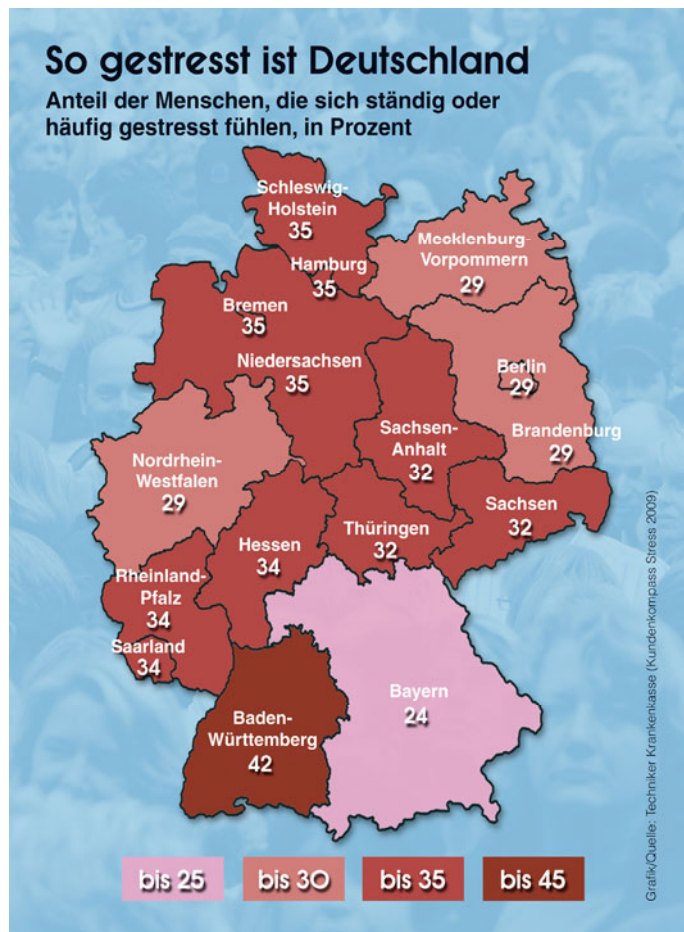
Bei **berufstätigen Männern mit Kindern** gelten zusätzlich verschärfend:

- die immer noch hauptsächlich auf ihnen lastende Sorge um familiäre Finanzen
- das Gefühl, zwischen Beruf und Familie ‚aufgerieben‘ zu werden
- die Suche nach Balance von Familie und Privatleben bei verändertem Rollenverständnis und veränderten beruflichen Strukturen

Bis heute gilt Burnout nicht als eigenständige Diagnose gemäß geltender Krankheitsklassifikation der WHO (Doelfs 2010, S.19). Meistens wird der Arzt oder die Ärztin die Diagnose „Erschöpfungssyndrom“ oder „Depressionen“ oder beides notieren.

## 2.1 So gestresst ist Deutschland

Der Gesundheitsreport 2009 der Techniker Krankenkasse veröffentlicht eine Graphik, die einen bundesweiten Überblick über den Anteil der Menschen zeigt, die sich häufig gestresst fühlen. Hier wird deutlich, dass die Menschen in Bayern den Alltag etwas ruhiger angehen und die Menschen in Baden-Württemberg sich häufiger im Stress fühlen.



Quelle: Gesundheitsreport Techniker Krankenkasse Mai 2009

Auch wenn eine zunehmende Sensibilisierung für das Thema „Stress, Überlastung und Burnout“ – insbesondere in den Medien – konstatiert werden kann, so ist die Arbeitswelt mit ihren gewachsenen Anforderungen, der herrschenden Personalknappheit in vielen Bereichen und der Komplexität der Lebenswelten mitverantwortlich für von vielen Menschen heute wahrgenommenen Belastungen oder bereits Überlastungen, die sie an ihre jeweiligen Grenzen – und darüber – bringen.

Ganz aktuell setzt sich die Gewerkschaft IG Metall für eine „Anti-Stress-Verordnung“ zum Schutz vor psychischen Gefährdungen ein und fordert die Arbeitsministerin Frau von der Leyen auf, „so schnell wie möglich Gespräche aufzunehmen, wie die eklatante Schutzlücke bei psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schließen sei“ (Pressemitteilung der IG\_Metall 24.01.2012). Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vor Lärmbelastung und Umgang mit Gefahrstoffen usw. gibt es verbindliche Schutzregeln. Die Lücke im Arbeitsschutz in Bezug auf arbeitsbedingten Stress müsse nun endlich geschlossen werden, fordert die IG Metall ([www.igmetall.de](http://www.igmetall.de), 28.1.2012).

## 2.2 Burnout als Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels

Burnout als Erschöpfungszustand ist ein Gefühl des Ausgebranntseins, der seelischen Verausgabung, ein „Infarkt der Seele“. Burnout entwickelt sich im Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Belastungsanforderungen einerseits und der persönlichen individuellen Fähigkeiten und Kapazitäten andererseits (Ressourcen, Grenzkompetenz, Entspannungskompetenz usw.).

Grundsätzlich wird zwischen positivem (Eustress) und negativem Stress (Distress) unterschieden, und gerade der positive Stress bringt sehr nützliche Aspekte für uns mit und ist biologisch betrachtet überaus sinnvoll, denn dieser:

- ermöglicht schnelle Entscheidungen (bei Gefahr kein Nachdenken, sondern aktives Handeln)
- mobilisiert letzte Kraftreserven
- schützt vor Überbelastung (bei Müdigkeit und Erschöpfung Zwang zur Pause)
- ermöglicht Selbsterkenntnis
- kurbelt Lernprozesse an

Der Stressforscher Selye bezeichnete Stress auch als „die Würze des Lebens“. Im Alltag kommen wir in einen „Flow“, der uns antreibt und uns auch anstrengende Zeiten gut aushalten lässt. Nur: Halten Stress und Überlastungswahrnehmung in der Arbeitswelt zu lange an und der notwendige Ausgleich wird nicht hergestellt (strukturell sowie individuell), und gehen Menschen immer zu lange über ihre

eigenen Grenzen, kann man von einem anhaltenden Raubbau an den eigenen Ressourcen sprechen, der schließlich zum Zusammenbruch führen kann. Energien und Kräfte sind nur begrenzt verfügbar. Im Dauerstress sind unsere Abwehrkräfte ausgereizt und die Immunabwehr ist geschwächt: Man wird krank. Psyche und Körper verweigern Anpassungsleistung. Vielen Menschen gelingt es nicht mehr, abends um- und abzuschalten, das Tagesgeschehen loszulassen und die im Tagesverlauf verbrauchte Energie wieder neu aufzutanken, z.B. sich durch einen ausreichenden und tiefen Schlaf zu erfrischen. Das Stresshormon Cortisol wird im Körper nicht mehr abgebaut. Wer nicht mehr erholsam und erfrischend schlafen und überhaupt Energie tanken kann, ist nicht mehr leistungsfähig und an seinen Grenzen. Dies kann zu einem seelischen und körperlichen Zusammenbruch führen.

Burnout ist kein persönliches Versagen, sondern Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels, der veränderten Arbeitsbedingungen in einer allgemein unübersichtlicher gewordenen Gesellschaft, die von jedem Einzelnen einen „Balanceakt auf dem Drahtseil“ verlangt. Meist werden Warnsignale des Körpers und der Seele anhaltend missachtet, eigene Grenzen nicht mehr wahrgenommen, Erschöpfungssymptome verdrängt.

**Typische Warnsignale sind u.a.:**

- rasche, häufige Ermüdung bis zur totalen Erschöpfung
- schnelle Gereiztheit, ständige Ungeduld
- sich einschleichende Gleichgültigkeit, auch in zwischenmenschlichen Beziehungen
- zunehmende Unfähigkeit zur Kollegialität
- Motivation und Kreativität lassen nach
- Verzweiflung, innere Leere, Gefühl der Sinnlosigkeit
- beruflich und privat keine Reserven mehr
- Schuldzuweisungen, Schwarz-Weiß-Denken
- gesundheitliche und psychosoziale Belastungen werden von anderen wahrgenommen
- Herzrasen, Ohrgeräusche, Lidzucken
- hohe Infektanfälligkeit
- sinkende Hemmschwelle für Alkohol- und Medikamentengebrauch
- Schlafstörungen, Abschaltschwierigkeiten
- häufige Kopf-, Rücken- und Gelenkschmerzen

*Zu den Ursachen eines Burnouts lassen sich zwei Erklärungsansätze finden, die ich der Vollständigkeit halber aufzeigen möchte:*

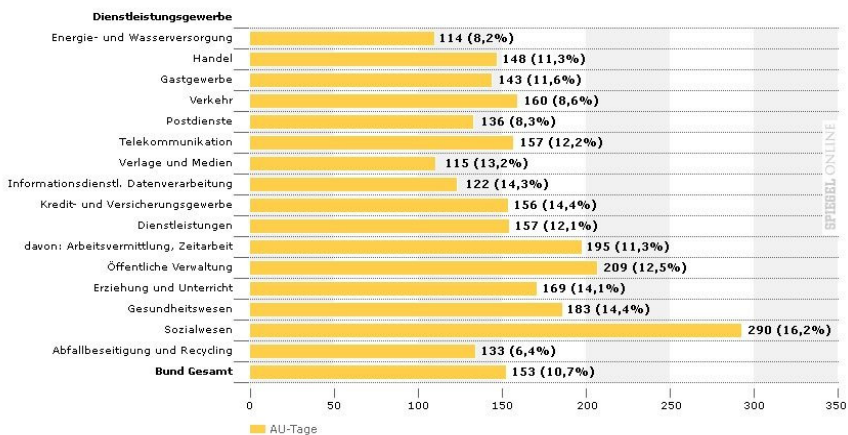
Die einschlägige Fachliteratur skizziert den persönlichkeitszentrierten und den sozial, -arbeits- und organisationspsychologischen Ansatz. Beim persönlichkeitszentrierten Ansatz (bekannteste Vertreter sind Herbert Freudenberger, der den Begriff Burnout begründet hat, Mathias Burisch, Edelwich & Brodsky) steht die Persönlichkeit des Helfers im Vordergrund. Es wird davon ausgegangen, dass eine Diskrepanz zwischen Helferideal und der real vorgefundenen Wirklichkeit besteht (wie unrealistische Erwartungen, das Erleben eigener Unzulänglichkeiten, nicht gelungene Anpassungsleistungen). Das Ziel ist, Realität und Helferperspektive in Balance zu bringen.

Bei den sozial-, arbeits- und organisationspsychologischen Ansätzen (Vertreter hier Cherniss, Aronson, Pines & Kafry, Maslach & Jackson) stehen die Institutionen und Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Der emotional beanspruchende und erschöpfende Umgang mit Menschen allgemein, hinderliche arbeitsorganisatorische Faktoren, z.B. zu hohe Klientenzahlen, Zeitdruck oder Rollenkonflikte sind hierbei vorrangig im Blick. Auch hier ist das Ziel, Realität und Helferperspektive in Balance zu bringen.

### **2.3 Risikojob Soziale Berufe?**

Der Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen (2010) zeigt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialwesen besonders stark von psychischen Erkrankungen betroffen sind.

## Psychische Erkrankungen nach Wirtschaftsgruppen



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Soziale Berufe, in denen von Fachkräften ständig eine helfende Haltung gegenüber anderen Menschen gefordert würde, seien in diesem Zusammenhang besonders auffällig. „So führt die Berufsgruppe der **Heimleiter und Sozialpädagogen** mit 233,3 Arbeitsunfähigkeitstagen je 1.000 AOK-Mitgliedern die betroffenen Berufsgruppen an“ (WIdO 2011, S. 2).

Der Beruf verlangt Empathiefähigkeit, Engagement und Interesse am Menschen, und die eigene Persönlichkeit kann als wichtigstes Instrument angesehen werden.

Durch tiefe Einblicke in persönliche Lebensverhältnisse, in Lebensschicksale und Lebenshintergründe von Menschen sind Soziale Fachkräfte in besonderem Maße gefordert, ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu wahren und sich von den Schicksalen der Menschen abgrenzen zu können. Soziale Arbeit ist und bleibt ein spannendes Arbeitsfeld mit Menschen, denn die Fachkräfte geben ihre eigene Persönlichkeit quasi als „Werkzeug“ in die professionelle Beziehung mit ein. Diese ‚professionelle Beziehung‘ ist die tragende Grundsäule jedes Kontakts mit den Klienten, und sie bewegt sich im Spannungsfeld von sich interessiert und engagiert einlassen auf die Lebenswelt des Klienten und sich abgrenzen und distanzieren können. Dies erfordert, dass Fachkräfte ihre eigenen persönlich-individuellen Grenzen in Reflexionsprozessen klar erkennen und diese auch setzen und vertreten können, um gesund zu bleiben. Nein zu sagen, wenn man ‚Nein‘ meint und fühlt, und es wird besonders den Angehörigen helfender Berufe unter-

stellt, dass sie dies allgemein nicht gut können. Den Unterschied zu kennen von Mitgefühl und Mitleid in schwierigen Lebenssituationen von Klienten, die einen selbst berühren, ist existentiell für die eigene Psychohygiene, um weiterhin professionell die Beziehung halten zu können und sich nicht von anfänglicher Begeisterung für den Beruf in Verdrossenheit wiederzufinden und seinen Abschied vorzubereiten. Sich einlassen und abgrenzen können – ein täglicher Spagat, den Fachkräfte durchzuführen haben. Fachkräfte im Sozialen Bereich unterliegen hohen Anforderungen und einer enormen Verantwortung im beruflichen Alltag.

## **2.4 Perspektivenwechsel: Burnout als Chance und Verbündeter**

Im Umgang mit Burnout zeichnet sich mittlerweile eine interessante Sichtweise ab: Ein Burnout kann auch als „Verbündeter“ betrachtet werden und nicht als Feind. So referierte der Heidelberger Therapeut und Klinikleiter Gunther Schmidt bei den Petersberger Trainertagen 2011:

„Üblicherweise erleben Menschen, die einen Burnout erlitten haben, dies als Unfähigkeit, als Defizit. Sie fühlen sich als Opfer der Umstände und spüren keinen Zugang mehr zu ihren Selbstwirksamkeitskompetenzen ... sie sind umzingelt von Menschen, die den Burnout als Schwäche deuten“ (Jumpetz 2011, S. 60f.).

Er plädierte dafür, ein Burnout als einen intensiven Feedbackprozess zu betrachten. Dieser eröffne den Betroffenen Chancen, die eigenen Strukturen zu erkennen durch Signale des Unbewussten: bis hierher und nicht weiter! Oder man spürt, dass die eigenen Werte nicht mehr mit der Tätigkeit übereinstimmen, die man ausführt. Die Anerkennung dieses Prozesses eröffne Lösungskompetenzen bzw. sei Teil der Lösung, da der Betroffene sich nicht mehr als Opfer, sondern als Akteur erleben könne (ebd.). Als Ursachen benennt er u.a.:

„Menschen sollen sich an Aufgaben beteiligen, in denen sie keinen Sinn sehen. Sie erfahren keine Anerkennung für ihre Arbeit. Oder ihr Engagement wird gegen sie missbraucht.“ (ebd., S. 62).

Inwieweit dies auch auf die befragten Fachkräfte so zutrifft, wird in der Zusammenfassung der Untersuchung im Abschluss resümiert.



## 2.5 Wer ist besonders gefährdet, auszubrennen?

Die helfende Tätigkeit in der Sozialen Arbeit ist für viele auf Dauer kräfteaubend, hat ein hohes Anforderungsprofil, verlangt eine hohe Kompetenz zur Kommunikation und die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Die emotionale Nähe in der Arbeit mit Menschen und bei vielen Fachkräften, sehr hohe, eigene Ansprüche an ihre Tätigkeit bis hin zum Bedürfnis, immer „das Beste“, stets 100 % oder gar mehr geben zu wollen, kann auf Dauer auslaugen, wenn kein Ausgleich vorhanden ist. Wenn angefallene Überstunden und häufige Wochenendbereitschaften nicht zeitnah abgebaut werden können, gehen die Kraftreserven aus, das Energiereservoir ist geleert.

Eine typische Persönlichkeit, die zum Ausbrennen neigt, gibt es nicht; jeden kann es treffen. Allerdings gibt es Verhaltensmuster und Persönlichkeitsmerkmale, die ein solches begünstigen können: Menschen, die alles immer sehr gut bis perfekt erledigen möchten, die an sich selbst – und dann auch an andere – die Messlatte hoch legen, also sehr hohe Ansprüche an sich haben, die sehr leistungs- und erfolgsorientiert sind und ihren Selbstwert dadurch definieren, dass alles gelingt.

Ein weiteres Merkmal ist das Vermeiden, sich helfen zu lassen, Menschen, die alles alleine schaffen wollen (weil sie niemanden belasten möchten, Angst davor haben, als schwach zu gelten), Menschen, die die Warnsignale ihres Körpers nicht wahrnehmen, eher übersehen, die ihnen der Körper, die Seele, aufgrund der Überlastung sendet; und Fachkräfte, die ihre eigenen Bedürfnisse meist hinten anstellen, sie nicht ernst nehmen und zugunsten eines hohen Engagements am Arbeitsplatz (und auch in der Familie) vernachlässigen.

Allerdings muss zeitgleich der Fokus auf die veränderten Rahmenbedingungen gerichtet werden, auf die strukturellen Veränderungen, unter denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit ihren täglichen Dienst verrichten. Einsparungen, Personalabbau und erweiterte Verantwortungsbereiche für Einzelne führen zum Verschleiß der Arbeitskraft, der schwerwiegende Folgen für die betreffenden Fachkräfte – und damit auch für ihre Klienten – mit sich bringen kann.

Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe

Ein Beitrag zur Burnoutprävention

Poulsen, I.

2012, X, 110 S. 18 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-531-19587-2