



Im Tandem mit der ehemaligen von Burnout Betroffenen Nadine Granzow (rechts im Bild) berät Monika Möhlenkamp (FOKUS) in Bremen sowohl Beschäftigte als auch Betriebe im Hinblick auf psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Ausgebrannt — *Burnout am Arbeitsplatz*

Stress, Unsicherheit und Überforderung im Job können langfristig zum Burnout führen. Was Betroffene tun können und welche Verantwortung der Betrieb trägt

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Es war ein schleichender Prozess, der bei Nadine Granzow zum Burnout führte. Irgendwann bemerkte die Buchhändlerin aus Bremen die ersten somatischen Anzeichen auf der Arbeit: Schwindel, Konzentrationsprobleme, auch langes Stehen war nicht mehr möglich. Granzow nahm die Warnzeichen lange nicht ernst, machte weiter. „Jedes Anzeichen von Überforderung habe ich gewissenhaft ignoriert, weil ich mir nicht eingestehen wollte, es nicht zu schaffen“, berichtet sie. Der Leistungsdruck auf die stellvertretende Filialleiterin wuchs immer weiter, Personalengpässe und die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz machten ihr immer mehr zu schaffen. „Daraus resultierten Fehler und noch mehr Druck, bis mein Herz die Notbremse gezogen hat.“ 2020 wurde bei Nadine Granzow Vorhofflimmern diagnostiziert.

Symptome bei Burnout

Wie der Arbeitnehmerin aus Bremen ergeht es vielen Menschen, die in einen Burnout rutschen. Es sind meist kleine Warnzeichen, die schleichend kommen: Sie fühlen sich zunehmend antriebslos und erschöpft, sind häufig energie-los und müde. Beschwerden wie Schlafstörungen, extreme Nervosität, Verdauungsstörungen und Schmerzen können hinzukommen. „Burnout ist keine Diagnose, sondern eine Symptombeschreibung“, erklärt Monika Möhlenkamp, Leiterin des Zentrums für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. (FOKUS) in Bremen. Die Beschwerden entstehen als direkte Folge stark belastender beruflicher Tätigkeiten und Situationen am Arbeitsplatz. „Oft trifft es Menschen, die einen hohen Anspruch an sich selbst haben“, sagt die Expertin.

Psychische Störungen sind heute der dritthäufigste Grund für Krankmeldungen in Deutschland, Burnout spielt hier eine bedeutende Rolle. Seit Jahren steigen die Zahlen betroffener Menschen. In einer aktuellen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gaben 65 Prozent der Arbeitnehmer*innen an, auf der Arbeit psychischen Belastungen ausgesetzt zu sein. Als Ursachen nennt Möhlenkamp vor allem gestiegene Arbeitsverdichtung und Personalmangel, aber auch ständige Erreichbarkeit sowie unklare Arbeitsgebiete und Aufgabenstellungen – all das wirke sich auf Körper und Psyche aus.

„Gründe im Außen treffen häufig auf fehlende Anerkennung. Es ist eine Spirale, in die Betroffene geraten.“

Monika Möhlenkamp, FOKUS

Was können Arbeitgeber tun?

Persönliche Faktoren wie mangelnde soziale Unterstützung, fehlende Regeneration und ein unausgeglichenes Maß von Erfolg oder Misserfolg können das Ausbrennen begünstigen. Betroffene haben oft eine lange Kette von frustrierenden Ereignissen unter herausfordernden Rahmenbedingungen hinter sich. „Gründe im Außen treffen häufig auf fehlende Anerkennung. Es ist eine Spirale, in die Betroffene geraten“, sagt Monika Möhlenkamp. Die Bedingungen am Arbeitsplatz tragen maßgeblich dazu bei, ob Beschäftigte die Belastungen bewältigen können. Deshalb ist Prävention von Burnout eine wichtige Leitungsaufgabe, sagt Kai Huter, Expertin für Arbeitsschutz bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Denn die Verantwortung, einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz zu schaffen, liegt beim Betrieb – so sieht es das Arbeitsschutzgesetz vor. „Vor allem Führungskräfte spielen eine große Rolle bei der Prävention: Sie haben mit der Art, wie sie selbst arbeiten, eine Vorbildfunktion, sollten den Beschäftigten im Alltag Rückendeckung bieten und auch Anzeichen psychischer Belastungen erkennen können“, sagt Kai Huter.

Aus Sicht der Kammerexpertin ist eine Gefährdungsbeurteilung ein wichtiges Werkzeug, um körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. „Daraus müssen dann aber auch konkrete Maßnahmen abgeleitet werden, um die Belastungen zu reduzieren“, erläutert Kai Huter. „Gut funktionierende Arbeitsmittel, wie zum Beispiel Software, und organisatorische Maßnahmen, wie gute Ausfallkonzepte, sollten dabei individuellen Maßnahmen, wie etwa Gesundheitskursen, vorgezogen werden.“

Psychische Störungen sind heute der dritthäufigste Grund für Krankmeldungen in Deutschland, Burnout spielt hier eine bedeutende Rolle.

Eine Aufgabe für Führungskräfte

Monika Möhlenkamp vom Zentrum für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. (FOKUS) berät sowohl Betroffene als auch Betriebe im Hinblick auf psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. „Ich erlebe häufig Führungskräfte, die damit total überfordert sind“, sagt Möhlenkamp. Dabei können erste Maßnahmen sehr niedrigschwellig sein. Wer Symptome anbahnender Erschöpfung oder Veränderungen bei den Mitarbeitenden wahrnimmt,

kann seine Sorge ausdrücken und Hilfestellung anbieten. „Viele Betroffene wünschen sich, dass Vorgesetzte nachfragen und beschreiben, was ihnen aufgefallen ist, ohne Vorwürfe. Es müssen nicht immer gleich Lösungen präsentiert werden“, sagt Möhlenkamp. „Das macht etwas mit den Leuten. Denn ab einem gewissen Stadium ist es für Betroffene nicht mehr möglich, sich selbst zu reflektieren.“ Auch Nadine Granzow sagt heute: „Mir hätten Menschen in meinem Umfeld und auf der Arbeit geholfen, die mich offen und mehrfach darauf hingewiesen hätten, dass ihnen Veränderungen in meinem Verhalten aufgefallen sind. Das hätte mich vielleicht zum Nachdenken gebracht.“ Irgendwann traf sie die Entscheidung, sich helfen zu lassen. „Die Rettung war meine Psychiaterin, die mich in eine Klinik überwies“, sagt Granzow. Heute arbeitet sie als EX-IN-Genesungsbegleiterin bei FOKUS, eine Qualifizierung für Menschen mit Krisen- und Psychiatrieerfahrung. Im Tandem mit den Mitarbeitenden von FOKUS gibt sie ihre Erfahrungen im Umgang mit Burnout weiter.

„Vor allem Führungskräfte spielen eine große Rolle bei der Prävention: Sie haben mit der Art, wie sie selbst arbeiten, eine Vorbildfunktion, sollten den Beschäftigten im Alltag Rückendeckung bieten und auch Anzeichen psychischer Belastungen erkennen können.“

Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz

Wer befürchtet, von einem Burnout betroffen zu sein, sollte zeitnah ärztliche oder psychotherapeutische Unterstützung in Anspruch nehmen. „Wenn die Belastung am Arbeitsplatz groß ist, hilft es, mit anderen ins Gespräch zu kommen“, sagt Monika Möhlenkamp. Ansprechpartner*innen können neben den Vorgesetzten auch die Sozialberatung, die Arbeitnehmervertretung, der Betriebsrat oder der Betriebsarzt sein. „Es hilft außerdem, sich Menschen aus dem eigenen Umfeld anzuvertrauen und zu überlegen: Was könnte mich wieder ins Lot bringen?“, so der Rat der Expertin.



Unser Infoblatt Arbeit & Gesundheit „Burnout – ausgearbeitet: Chronischer Überlastung begegnen“ finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads