

# ***Stress und Burn-Out***

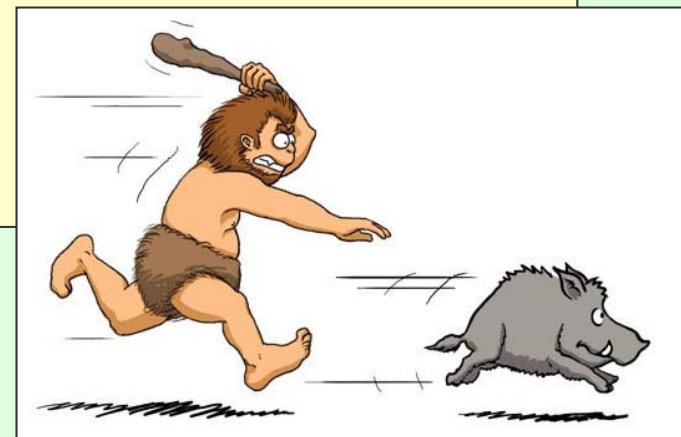
## ***der Kampf um das innere Gleichgewicht***

**Dr.med. Askan Hendrichke**

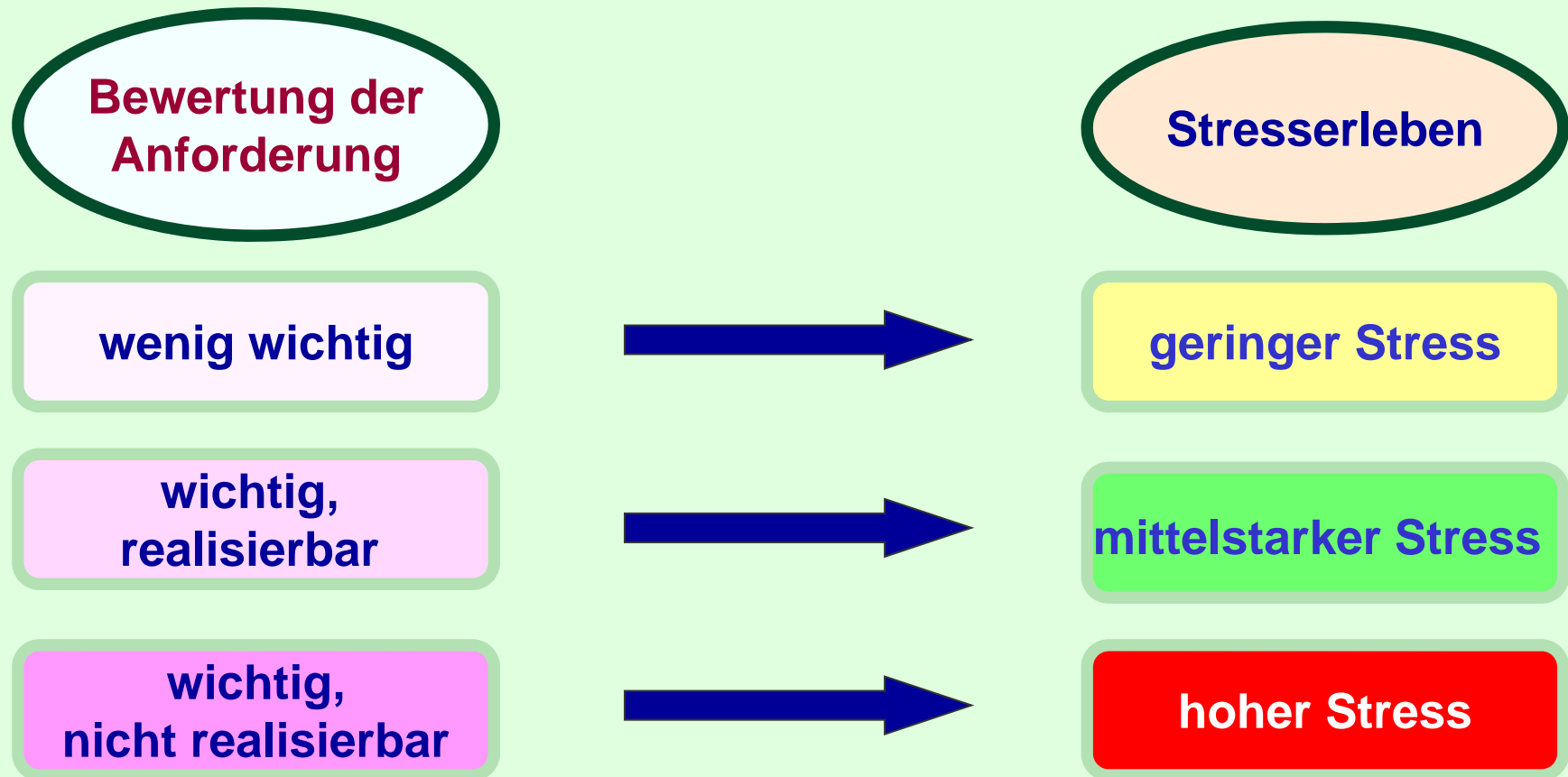
Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie  
Ostalb- Klinikum Aalen/Württ.

# Wodurch wird das Ausmaß unserer Stressreaktionen bestimmt?

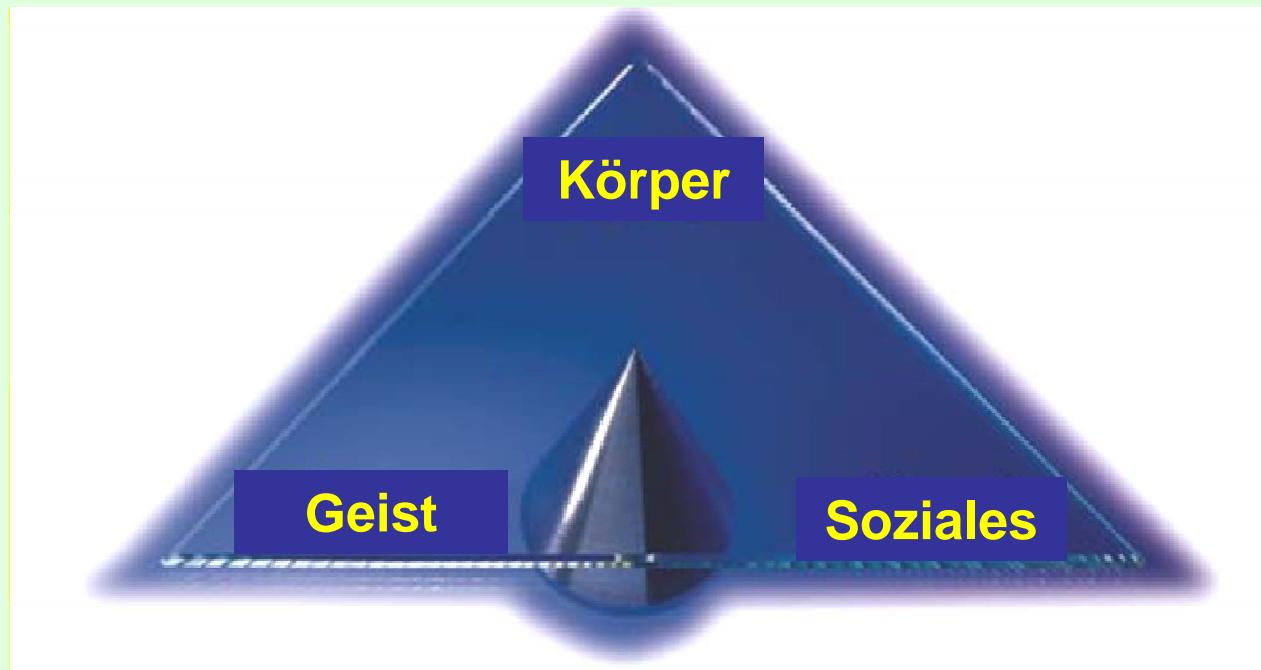
- **psychisches Befinden**  
*Stimmungen und Gefühle*
- **Leistungsfähigkeit und -bereitschaft**  
*körperlich und geistig*
- **Selbstwertgefühl**  
*was wir uns zutrauen*



# Jedes Stresserleben hängt von subjektiven Bewertungen ab



# Stress-Reaktionen finden auf verschiedenen Ebenen statt



# Typische Stressquellen

## externale

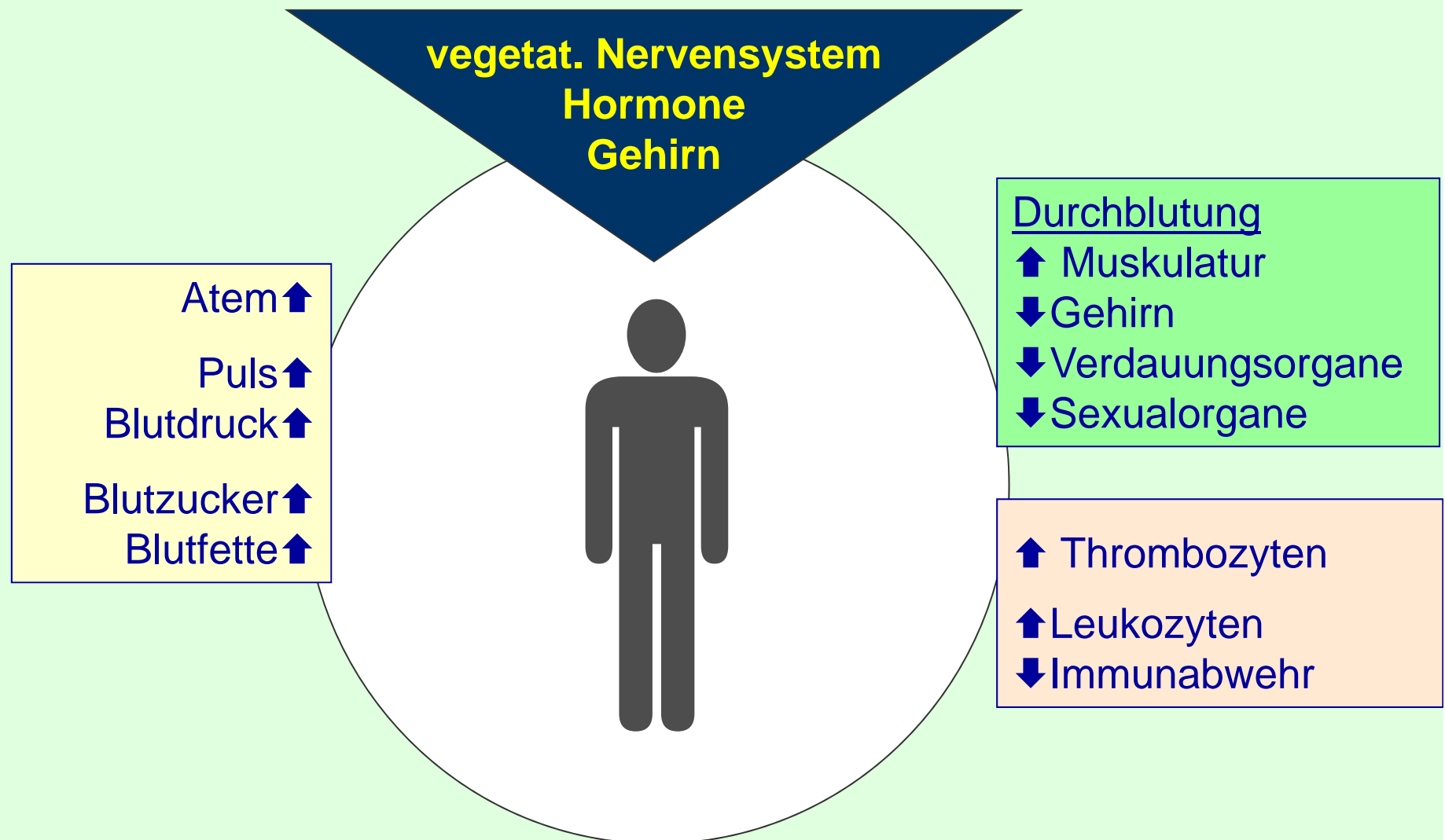
äußere Anforderungen  
aus der Umwelt und  
anderen Lebensbereichen  
(z.B. Lärm, Zeitdruck,  
Personen, Konflikte,  
körperliche Belastungen)



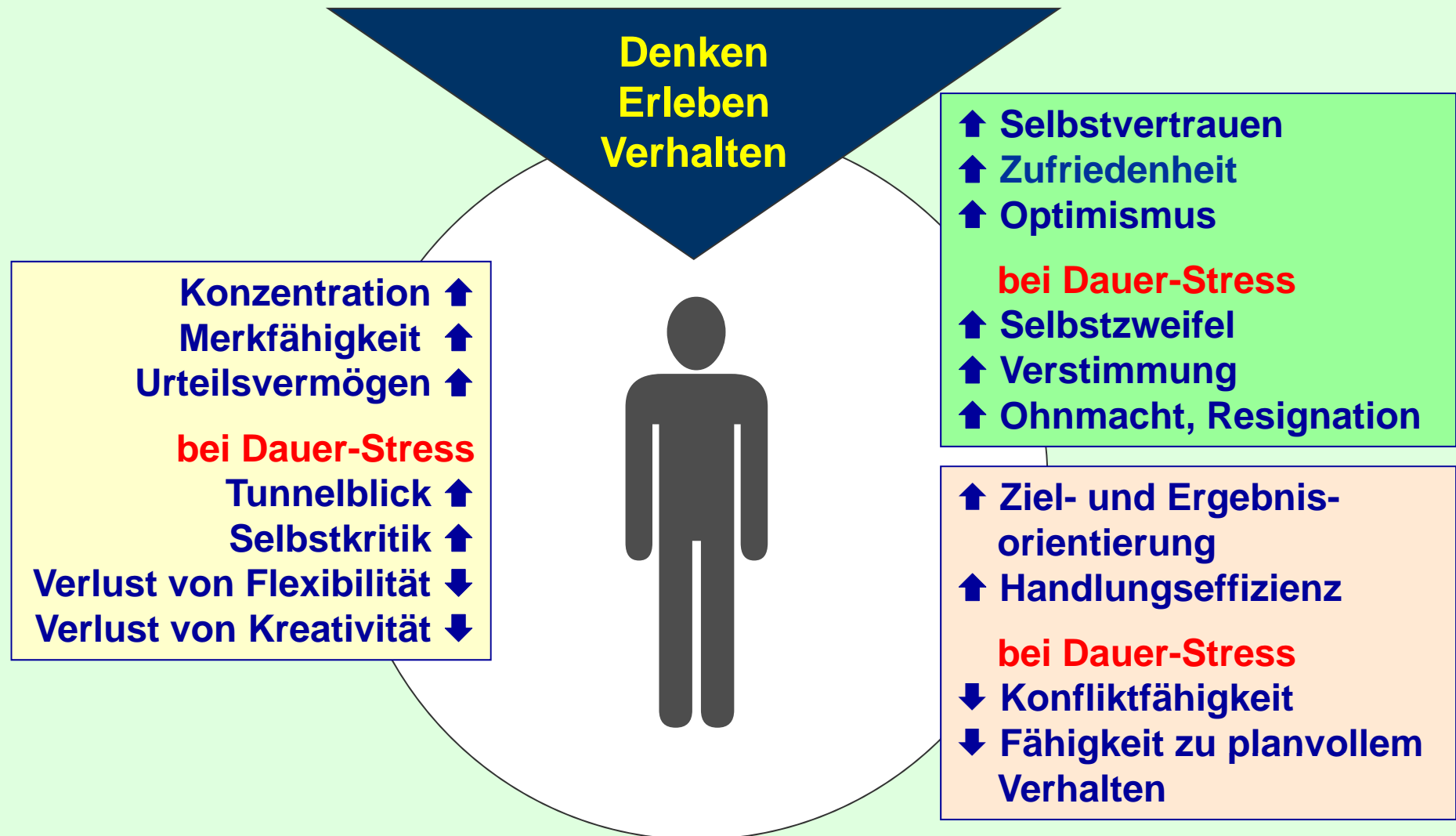
## internale

Motive, Regeln  
und Einstellungen  
(übertriebenes Leistungs-  
streben, Ehrgeiz,  
Konkurrenzdenken,  
Perfektionismus,  
Selbstwert)

# Körperliche Reaktionen bei Stress



# Psychosoziale Reaktionen bei Stress



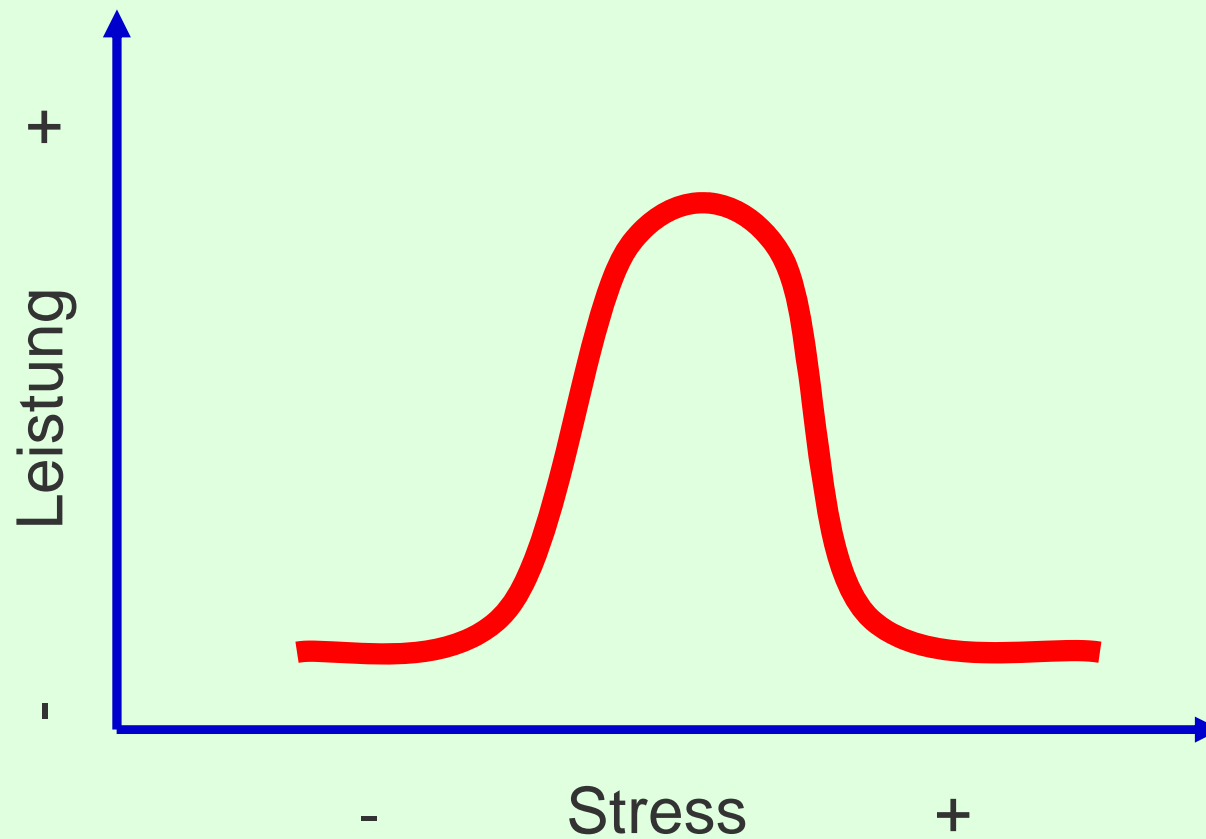
# Stress-Differenzierung

## Eu-Stress (**positiver Stress**)

an Situationen gebunden, kein Kontinuum;  
belebende Wirkung, fördert Kreativität und Vitalität;  
ist die Grundlage, Herausforderungen zu meistern;  
am Ende meist Freude, Genugtuung, Zufriedenheit,  
Erfolgsgefühl und Entspannung



# Stress und Leistung



# Stress-Differenzierung

## Dys-Stress (**maligner Dauer-Stress**)

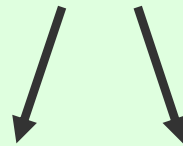
meist als dauerhafter Zustand vorhanden;  
Beginn oft nicht mehr klar bestimmbar;  
wird vom Betroffenen anfänglich i.d.R. nicht erkannt;  
Leistungsgrenzen werden wiederholt überschritten;  
Erfolgserlebnisse führen nicht zu einer Entlastung  
oder werden nicht wahrgenommen;  
Tendenz zu Selbstzweifeln und Schuldgefühlen;  
Verlust von bezogener Selbstreflektion;  
eingeschränkte soziale Kompetenz



# Stress

**Sympathikus-Aktivierung**  
Noradrenalin, Adrenalin

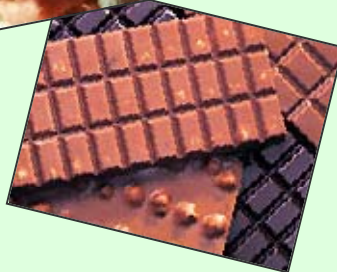
**HHN-Achse**  
Cortisol



**Daueranspannung**



**ungesundes Verhalten**



**Rauchen**  
**Alkohol**  
**Beruhigungstabletten**  
**ungesundes Essen**  
**Bewegungsmangel**

# Dys-Stress ..

- .. führt bei anhaltender Dauer zu ernsthaften Beeinträchtigungen in körperlicher, kognitiv-emotionaler und sozialer Hinsicht

## Konsequenz

die Selbstwirksamkeit und die Lebensqualität der betroffenen Personen sind signifikant beeinträchtigt

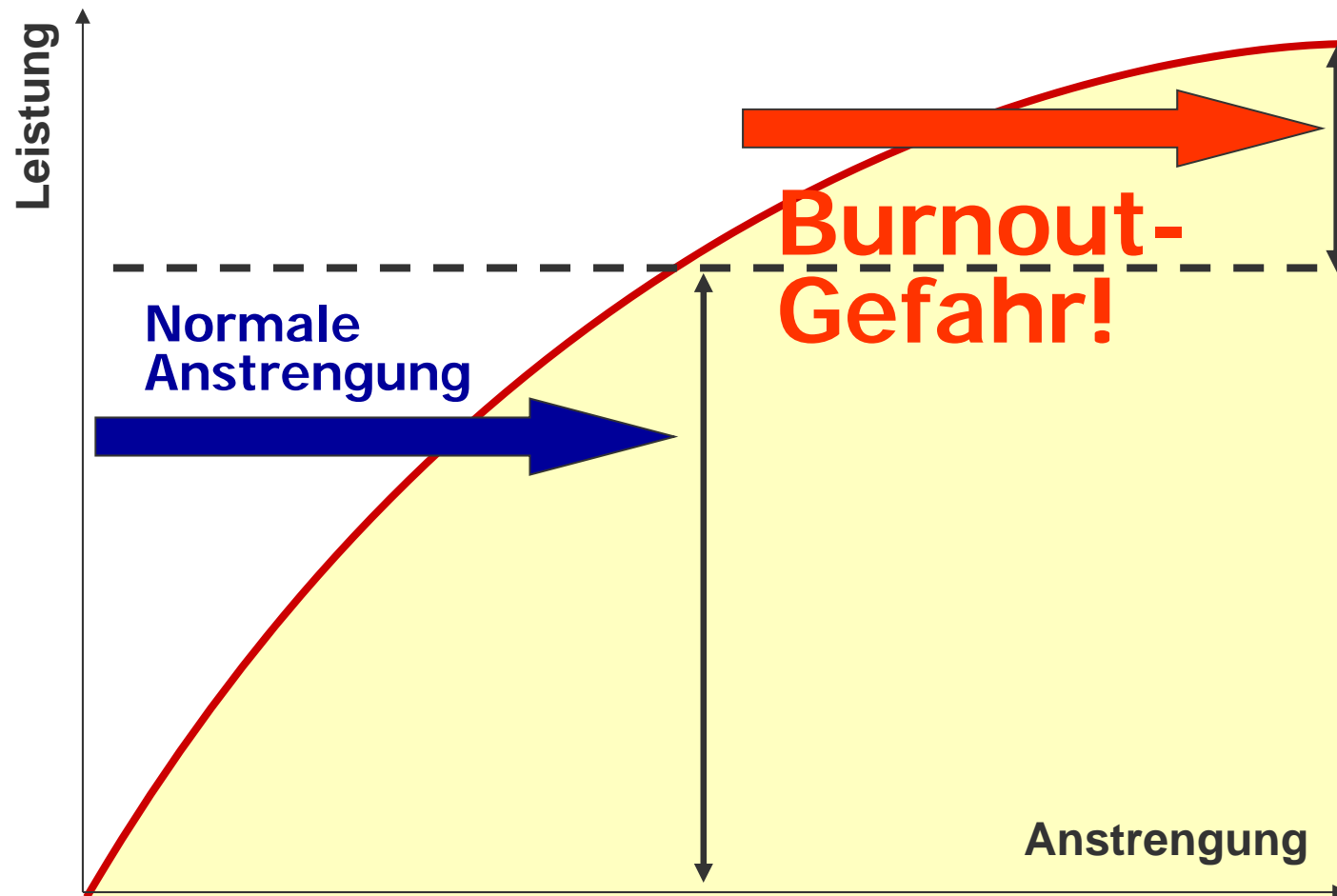
## Folge

nachlassende Arbeitsleistung und Belastbarkeit;  
psychische, soziale und körperliche Beeinträchtigungen  
wirken als Selbstverstärker und fördern  
einen **circulus vitiosus mit burn-out-Risiko**

# Anhaltender **Dys-Stress** führt zu einer komplexen Störung des Gleichgewichtes



## Gefahr bei anhaltendem Dys-Stress : mehr Anstrengung führt nicht zu mehr Leistung



nach Pfeifer 2000

# Stressabbau



- **Sport, Bewegung!**
- **Wellness, Entspannung, Massagen etc.**
- **Entspannungsverfahren**  
(Autogenes Training, Muskelentspannung nach Jacobson, Yoga, Qi Gong, Tai Qi)
- **soziale Kontakte**
- **Freizeitaktivitäten**



# ***Stressprophylaxe***



- ***Stressquellen identifizieren***
- ***Grenzen setzen, Nein sagen lernen***
- ***Zeitmanagement***
- ***Zusammenhang zw. Gefühlen und Stress erkennen, Gefühle ausdrücken***



# Burn Out

- ist kein «kleines Tief», sondern eine ernst zu nehmende, längerfristige psychische Erkrankung
- Ist ein andauernder und schwerer Erschöpfungszustand mit sowohl seelischen als auch körperlichen Beschwerden

Herbert Freudenberger, Psychoanalytiker, 1974



# **Burn Out**

**Burn-Out kann als letzte Stufe in einer ganzen Kette von erfolglosen Versuchen zur Bewältigung negativer Stressbedingungen angesehen werden.**

**Die Betroffenen fühlen sich erschöpft und leer, sie sehen den Sinn und Nutzen ihrer eigenen Arbeit nicht mehr und haben den Glauben an sich selbst verloren.**

**Besonders fatal ist der Verlust der persönlichen Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber.**

# gefährdete Personengruppen

vor allem Menschen mit hoher wirtschaftlicher oder sozialer Verantwortung, die emotional besonders gefordert sind, oder überdurchschnittlich hohe Ansprüche an ihre Arbeitsleistung, an ihr Verhalten oder ihre Effizienz haben, oder zur Unzufriedenheit neigen

**Mitarbeiter im Gesundheits- und Rettungswesen, in Call-Centern, Polizisten, Lehrer, Manager, Politiker, Selbstständige (v.a. mit Kleinbetrieben)**

**aber auch:  
Angestellte, Studenten etc.**





**Keine Institution kann  
sich ausgebrannte  
Mitarbeiter leisten!**

## **Die gesellschaftliche Dimension**

25% der niedergelassenen Ärzte  
20% der Klinikärzte  
25% des Pflegepersonals

leiden unter Burn Out (Berger 2007)

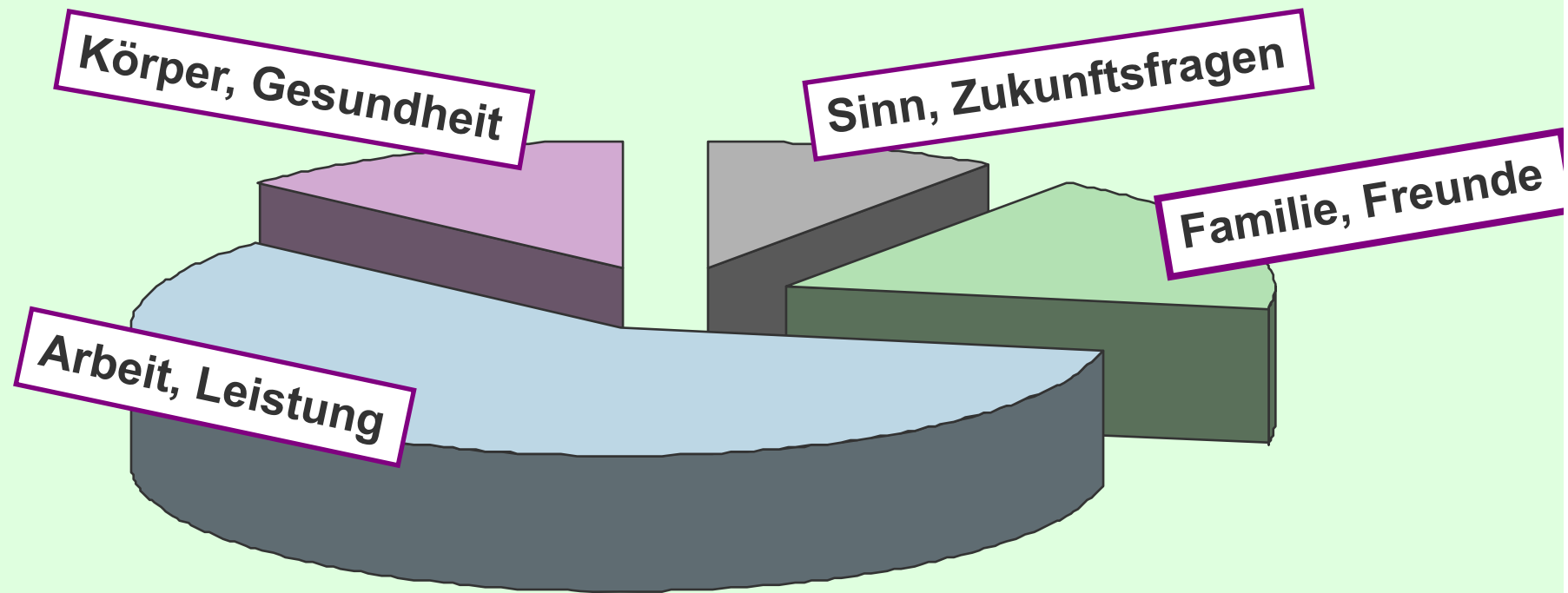
für die Behandlung stressbedingter  
psychischer Erkrankungen wendet das  
Gesundheitssystem jährl. ca. 27Mrd. €  
auf (3. Stelle der Kostentabelle)

Berufstätige mit Burn Out waren in 2008  
an 10 Mio. Tagen AU, d.h. dass ca. 40 000  
Menschen pro Jahr am Arbeitsplatz fehlten

(TK Studie 2011)



# Work Life Balance



*L.J. Seiwert 2004*

## **Spezifische Belastungsfaktoren für Burn-Out**

Spezifische Belastungsfaktoren gibt es nicht, Hauptfaktor ist sicher beruflicher Stress, aber jeder andauernde Belastungsfaktor kann ebenfalls zu Burn-Out führen.

**Eine Risikokonstellation ergibt sich aus  
der Kombination äußerer und innerer Faktoren**

### **äußere Faktoren**

Überforderungssituationen,  
stark belastende Veränderungen,  
unverarbeitete Verluste,  
soziale Herausforderungen  
und Schicksalsschläge

### **innere Faktoren**

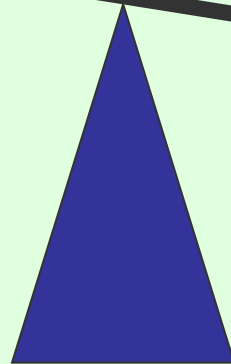
Umgang mit Leistungs-  
anforderungen, Zielen, Misserfolgen  
und Konflikten.  
Eingeschränkte Fähigkeit  
zur Selbstbeschränkung

# Ursachen von Burn Out

***Nehmen***



***Geben***





# Äußere (externale) Risikofaktoren

- hoher Leistungsdruck, Eintönigkeit der Arbeit bzw. fehlende Anforderungsvielfalt, ein Übermaß an Vorschriften, die den Gestaltungsspielraum des Arbeitnehmers einengen, sowie fehlende Unterstützung und Anerkennung vom Vorgesetzten oder von Kollegen.
- Mobbing, berufliche Degradierung, Frustration berechtigter sozialer (Aufstiegs-)wünsche, unlösbare Konflikte im Arbeitsbereich, Gratifikationskrise.
- Unüberwindbare wirtschaftliche Probleme, Verlust von Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Anerkennung.
- Verlusterfahrungen, die eine schwere Belastung darstellen können. Dies kann den Verlust der körperlichen oder psychosozialen Integrität ebenso betreffen, wie den Verlust wichtiger Personen oder Lebensziele.

# Innere (internale) Risikofaktoren

- hohe Leistungsansprüche (beruflich, privat)
- Hang zum Perfektionismus
- übermäßiges Engagement
- Diskrepanz zwischen Leistungsideal und tatsächlicher Belastbarkeit (Hamsterradeffekt)
- mangelnde Annahme von Hilfe und sozialer Unterstützung „es muss gehen, rei Dich zusammen, zeig keine Schwäche“
- Abwehr von uneingestandenen Emotionen (Selbstzweifel, Ängste, Aggressionen)  
„ich arbeite, also bin ich“, „ nur Weicheier haben Gefühle“

# körperliche und psychosomatische Auswirkungen von Burn-Out

## *Schwere psychosomatische Beschwerden*

z.B. Herzinfarkt, Magengeschwür, Blutdruckkrisen, Unfälle

## *Vegetative Beschwerden*

z.B. Schlafstörungen, Herz- Kreislaufprobleme, Tinnitus, Harn- und Stuhlunregelmäßigkeiten, Schmerzen bei erhöhter Muskelspannung, Eßstörungen, sexuelle Störungen, Somatisierung

## *Immunologische Beschwerden*

erhöhte Infektanfälligkeit, verzögerte Wundheilung

# emotionale Auswirkungen von Burn Out

- *Verlusterfahrungen*

Verlust von Selbstvertrauen, Enthusiasmus und Lebensfreude,  
Lebenssinn, Eigeninitiative und Selbstbehauptung  
Verlust von Konfliktfähigkeit und Selbstkontrolle

- *Ängste*

wachsende Angst vor Fehlhandlungen und Versagen,  
Beziehungsängste, zunehmende Selbstzweifel und Resignation,  
Zukunftsängste, Panikattacken mit und ohne Auslöser

- *Nachlassende emotionale Belastbarkeit*

Affektlabilität, depressive Verstimmung, mangelnde Fähigkeit,  
emotional belastende oder schwierige Entscheidungen zu treffen

# kognitive Auswirkungen von Burn Out

- *Verlusterfahrungen*  
Verlust von Handlungssicherheit, Kreativität, Phantasie,  
Verlust der Fähigkeit, in flexiblen Abläufen denken zu können,  
Verlust von Motivation, Einsatz und geistiger Spannkraft  
Verlust wichtiger Kernkompetenzen  
Perspektivverlust
- *Verunsicherung*  
Unfähigkeit zum erfolgreichen Krisenmanagement, Planungs-  
unsicherheit, vermehrte Fehlentscheidungen, quälendes  
Gedankenkreisen, mangelnde Fähigkeit zur Distanzierung
- *Kognitive Defizite*  
Störungen von Konzentration und Merkfähigkeit, Tunnelblick  
Fokussierung auf Probleme, statt auf Lösungen

# soziale Auswirkungen von Burn Out

- krankheitsbedingte längere Ausfall- und Fehlzeiten
- maladaptive Entscheidungen durch reduzierte Belastbarkeit
- eingeschränktes Durchsetzungsvermögen mit fatalen Auswirkungen durch anhaltende Konfliktvermeidung
- Verlust von Umsicht und Authentizität
- tiefgreifende existenzielle Beziehungskrisen
- Neigung zu sozialem Rückzug, Vereinsamung, evtl. Neigung zu querulatorischem Verhalten

# individuelle Massnahmen

- «Nein»-Sagen lernen ohne Schuldgefühle
- Arbeit und Aufgaben an Andere delegieren, selbst wenn diese «das nur halb so gut machen» wie man selbst
- Nicht alles perfekt machen müssen, nur «einfach eben so erledigt», auch mit Fehlern, reicht öfter aus, als man denkt

# individuelle Massnahmen

- Optimierung der work-life-balance
- Wahrnehmung, Akzeptanz und Ausdruck der eigenen Gefühle
- regelmäßige Pausen
- Urlaub machen ohne Freizeitstress
- der eigenen Person Wertschätzung entgegenbringen, nicht nur Anerkennung durch andere suchen



# individuelle Massnahmen

- aktiver Aufbau soz. Netzwerke (real, nicht virtuell)
- mit einem Arzt gezielt über das Problem sprechen
- sich in fachliche psychotherapeutische Behandlung trauen

# individuelle Massnahmen

- Vermittlung von Wissen: Führungskräfte müssen lernen, ihre Energie gut einzuteilen.
- emotional leadership als Führungskompetenz: Reflektion und Regulation eigener adaptiver oder maladaptiver Emotionen
- siehe auch folgende Seminarankündigung zum Thema emotional kompetentes Führungsverhalten

# Emotional Leadership

Wie viel Gefühl darf sich  
eine Führungskraft leisten?

Weitere Informationen  
und Anmeldung:  
[www.schoenblick-info.de/  
veranstaltungen/  
emotional-leadership](http://www.schoenblick-info.de/veranstaltungen/emotional-leadership)

Ein Symposium für Führungs- und  
Fachkräfte in leitender Verantwortung

mit Dr. Helga Breuninger und  
Prof. Dr. Almuth Sellschopp  
Moderation Dr. Askan Hendrichke



Donnerstag, 15. März 2012  
von 17 bis 21 Uhr  
Forum Schönblick

[Weitere Informationen und Anmeldung >>>](#)

## was kann man selbst tun?

Urlaub machen ohne Freizeitstress,  
**Ressourcen** aktivieren (Natur, etc.),  
für inneren Ausgleich sorgen

Isolation verhindern,  
**Sozialkontakte** aktiv gestalten  
(Verein, Sport, Chor etc.)

Belastungsgrenzen und  
Teufelskreisläufe erkennen,  
**NEIN-Sagen** lernen, ohne  
Schuldgefühle

**Aufgaben** an andere **delegieren**,  
Setzen von Prioritäten,  
Qualität statt Quantität,  
Perfektionismus abbauen

für **Lob und Anerkennung** sorgen,  
positives Tagesresümee ziehen,  
aktives Beenden von Tätigkeiten

**Gedankenstopp**, fruchtlos  
kreisende Gedanken abweisen;  
Wahrnehmung, Akzeptanz und  
**Ausdruck der eigenen Gefühle**

## was kann man selbst tun?

**Konflikte** identifizieren, auf ein überschaubares Maß begrenzen und individuelle Lösungen finden, die passen

**körperliche Beschwerden** konsequent behandeln, **psychotherapeutische Hilfe** suchen, falls nötig

Möglichkeiten entwickeln, blockierten **Emotionen** mehr Freiraum zu geben

**Körper-Rhythmus** ohne Leistungsanspruch fördern, Körperbedürfnissen Rechnung tragen (Essen, Schlafen, Pflege)

regelmäßig **Pausen** machen, Anspannung und Entspannung in einem gesunden Wechsel ermöglichen

**Kreativität und Phantasie** durch Kunst, Musik wecken, anregende Gespräche mit anderen suchen

# Institutionelle Massnahmen

- sinnvolle Reduktion von Leistungsdruck
- Abbau von Zeitdruck, Belastungen reduzieren
- Vermeidung von überreglementierendem monotonen Verhalten - Herstellung von Anforderungsvielfalt
- Schaffen von Gestaltungsspielräumen für Mitarbeiter
- Verlagerung der Verantwortung in Teams
- Förderung eines offenen Betriebsklimas

# Institutionelle Massnahmen

- Vermeidung von Verantwortungsdiffusion durch Festlegung von Arbeitsinhalten, Zielen und Verantwortlichen
- Festlegung von realistischen und konkreten Zielen, die eine Effizienzkontrolle, Feedback und die damit verbundenen Erfolgserlebnisse erst möglich machen
- Zeiten für betriebliche Gesundheitsförderung einrichten, Burnout zum Thema machen

# Institutionelle Massnahmen

- Beziehungsgestaltung zu den Mitarbeitern (Mitarbeiter-Gespräche führen)
- Leistungen anerkennen
- Teambesprechungen: Zeit für gegenseitigen Austausch sollte gegeben sein, so dass sich Teammitglieder gegenseitig unterstützen können
- Teamsupervision als Bestandteil der Personalentwicklung etablieren



***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!***



***für Fragen, Kommentare oder weitere Informationen  
erreichen Sie mich unter***

***askan.hendrichke@ostalb-klinikum.de***