

► KLEINER LESE-LEITFADEN

Die Reihenfolge der Kapitel begründet sich durch die Erfahrung in Vorträgen oder Seminaren. Daher empfehlen wir die folgende Reihenfolge, wollen jedoch die Möglichkeit eröffnen, durch diesen Überblick einzelne Kapitel herauszusuchen und dabei doch den Gesamtzusammenhang im Blick zu behalten. Wir werden im Folgenden den Fragen nachgehen:

1. Was ist Burnout?

Wir stellen das Phänomen Burnout vor, indem wir kurz auf wesentliche Stationen der Forschungsgeschichte zu Burnout eingehen und sie darstellen. Bis heute gibt es widersprüchliche Ansichten und unterschiedliche Darstellungen von Burnout, daher ist die Entwicklungsgeschichte der Forschung für uns interessant. Sie macht auch ein Grundproblem der Forschung zu Burnout sichtbar: Wie verhalten sich emotionale Erschöpfung durch Arbeit in psycho-sozialen Berufen und Arbeit in großen Unternehmen und Organisationen zueinander?

2. Was sind die individuellen Ursachen, und wie kann man mit ihnen umgehen?

In diesem Abschnitt wird sehr ausführlich auf die Frage eingegangen, was „Stress“

ist. Man kann diese Seiten auch überblättern und sich später mit ihnen beschäftigen, wenn man das möchte. Sie sind jedoch von Bedeutung für die individuelle Auseinandersetzung mit der Gefahr des Burnouts.

Nach der Frage, was Stress ist, und wie man am besten mit ihm umgeht, entwickeln wir eine Vorstellung dessen, was „Stress zweiter Ordnung“ sein könnte – ein Ausdruck, den wir von Matthias Burisch entlehnen, aber stark vereinfachen und modifizieren. Schließlich stellen wir einige Vorstellungen und Verfahren vor, wie man sich mit „Stress zweiter Ordnung“ auseinandersetzen kann.

3. Was sagt die Burnout-Forschung über die betrieblich-organisatorischen Ursachen von Burnout?

Die Burnout-Forschung hat sich weitgehend unabhängig von den Interessen der Beschäftigten entwickelt. Das hat zur Folge, dass die Ergebnisse sich häufig so lesen, als seien sie sozusagen aus den Herzen der Arbeitgeber gesprochen.

4. Die gesellschaftlichen Ursachen von Burnout

Aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen stellen sich die Ursachen von Burnout anders dar: Burnout ist die Nebenwirkung der gewach-

senen Produktivität der Beschäftigten. Die Organisation, mit der diese Produktivität für die Unternehmen nutzbar gemacht wird, die so genannte „indirekte Steuerung“, treibt die Beschäftigten dazu an, sich selbst und ihre Kolleginnen und Kollegen bis an den Rand der Erschöpfung zum Arbeiten zu ermutigen. Die Unbewusstheit dieser Form der Unternehmenssteuerung ist – nach unserer Überzeugung – eine wesentliche Ursache von Burnout.

Deswegen werden häufig gestellte Fragen erst später nach diesen Themen behandelt: Kann Burnout nicht wesentlich auch privat verursacht sein? Ist Burnout überhaupt eine Krankheit? (Ärzte bezweifeln bzw. bestreiten das.)

5. Die Initiative: „Meine Zeit ist mein Leben“

Die oben beschriebene Unbewusstheit zu beheben, das ist der wesentliche Inhalt der Initiative „Meine Zeit ist mein Leben“. Auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene zielen die Überlegungen darauf ab, die Gefahren, die mit den heutigen Formen der Arbeitsorganisation verknüpft sind, zu erkennen und in ihrem Zusammenhang zu verstehen, um ihnen begegnen zu können. Dies kann sich nicht

auf die Individuen oder die Notwendigkeit ihrer „gesunden Lebensweise“ beschränken. Die Auseinandersetzung mit der Arbeitsorganisation in den Unternehmen

macht eine gemeinsame Zuwendung zu den Problemen notwendig. Betriebsräte und Gewerkschaften sind notwendig und fähig, sich mit der Arbeitsorganisation so zu beschäftigen, dass Burnout gesellschaftlich überwunden oder begrenzt werden kann.

Aber dazu brauchen sie die Mitwirkung und die Unterstützung der Beschäftigten in den Unternehmen.

6. Die geschichtlichen Perspektiven der neuen produktiven Kraft

Zunächst werden konkrete Maßnahmen der Initiative „Meine Zeit ist mein Leben“ dargestellt. Dann wird der Nutzen der Auseinandersetzung mit Burnout für die nicht Betroffenen erörtert: Wer sich mit Burnout beschäftigt, erfährt etwas Wesentliches über die Gegenwart, und damit über die Möglichkeiten einer lebenswerten Zukunft. Denn das eine ist, eine produktive Kraft zu entwickeln, das andere ist, sie selbst beherrschen zu lernen. Burnout setzt die Entwicklung der eigenen produktiven Kraft voraus; Burnout-Prävention erfordert jedoch, dass wir mit ihr umzugehen lernen.

► INFO

Durch den Überblick des Leitfadens haben Sie die Möglichkeit, einzelne Kapitel herauszusuchen und den Gesamtzusammenhang im Blick zu behalten.