

Erschöpft oder Burn-out?

Wie gehe ich als aufmerksame Führungspersönlichkeit damit um?





Melanie
Bangert

Trainierin | Mentorin | Coach

Expertin für betriebliches Gesundheitsmanagement

zertifizierte do care® Trainerin

Klärungshelferin (IfK)

Burnout-Präventions-Beraterin

Entspannungspädagogin & Entspannungscoach (FH Potsdam)

Resilienz Trainerin und Mental Coach



Was Ihnen dieses pdf bringt

- die Unterschiede zwischen Erschöpfung und Burn-out zu kennen
- rechtzeitig Anzeichen für eine Burn-out-Gefährdung wahrzunehmen
- Impulse, um der Erschöpfung gegenzusteuern - bei sich und bei Ihrem Team



Was ist?

Definitionen
von Erschöpfung, Burn-On und Burn-Out



Erschöpfung

Als Erschöpfung bezeichnet man in Medizin und Psychologie einen Daseinszustand, der mit dem Gefühl körperlicher Schwäche, Müdigkeit und Antriebslosigkeit einhergeht. Erschöpfung ist ein so genanntes Allgemeinsymptom (ein unspezifische Krankheitszeichen).



Erschöpfung ist nach großen körperlichen oder seelischen Anstrengungen ein normaler Zustand, der dem Bewusstsein eine verminderte Leistungsbereitschaft signalisiert. Er dient der Regeneration und damit dem Wiederaufbau physischer und psychischer Energiereserven.

Erschöpfung kann aber auch als Symptom bei vielen Erkrankungen auftreten. Dann ist die Erschöpfung ein Ausdruck erhöhten Ressourcenverbrauchs durch die Erkrankung.

Als eigenständiges Hauptsymptom spielt Erschöpfung bei

- Chronischem Erschöpfungssyndrom (Chronic-Fatigue-Syndrom)
- Burn-Out-Syndrom

eine Rolle.

Burn-On

Das Burn-On-Syndrom beschreibt Menschen, die so viel leisten, dass sie permanent gestresst und erschöpft sind – jedoch noch funktionieren. Menschen, die weiterbrennen statt auszubrennen.

Den Begriff Burn-On führten Professor Dr. Bert te Wildt und Timo Schiele in ihrem Buch 'Burn On: Immer kurz vorm Burnout' ein.

Sie beschreiben darin einen Zustand, der für viele von uns normal scheint: Wir brennen für unseren Job, lieben unsere Hobbys, engagieren uns im Ehrenamt und wuppen das Familienleben. Klar ist das anstrengend – aber hey, uns geht's doch gut.

Dabei übersehen wir schnell, dass chronisches Vollgas-geben auch chronisch an unseren Kräften zehrt. Anders als beim Burn-out kommt es beim Burn-On nicht zum Zusammenbruch, die Symptome nisten sich leise aber langfristig ein.



Quelle: Buch 'Burn On: Immer kurz vorm Burnout'

Burn-Out

Das Burnout-Syndrom bezeichnet einen Zustand, bei dem der Patient durch andauernden (beruflichen) Stress derart belastet ist, dass sich ein Zustand physischer und emotionaler Erschöpfung mit deutlich reduzierter Leistungsfähigkeit einstellt.

ICD10-Code: Z73 – Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung

ICD11-Code: QD85 – Burnout

Der Begriff "Burn-out-Syndrom" geht auf Herbert Freudenberger zurück, der ihn 1974 als Erstautor beschrieb.

Seitdem findet der Begriff erhöhte gesellschaftliche Aufmerksamkeit, obwohl, oder vielleicht gerade weil seine Definition uneinheitlich ist. Es fehlen große und langfristig angelegte Studien zur Verbesserung der Evidenzlage bei Diagnostik und Therapie.

Zum Teil wird Burnout auch als "Modekrankheit" angesehen oder dient als Ausweichbegriff, um die stigmatisierte Diagnose der Depression nicht verwenden zu müssen. Damit geht jedoch eine Trivialisierung der Diagnose einher.

Das Burnout-Syndrom wird im ICD-11 als ein berufsbedingtes Phänomen und nicht als medizinische Erkrankung definiert. Es wird als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz beschrieben, der nicht erfolgreich bewältigt wurde.

Quelle: DocCheckFlexikon



Burn-out-Modelle

Aus der Vielzahl vorhandener Modell das passende wählen.



Burn-out-Modelle

Es gibt nicht **das** Modell für die Phasen eines Burn-Out. Alle Modelle sind Erklärungsansätze, um den Weg in den Zustand des Ausbrennens zu beschreiben.

Die meisten Phasen-Modelle beschreiben einen immer wieder ähnlichen Prozess: Die begeisterte Idealistin, mit hohe Erwartungen an sich und ihr Umfeld. Die immer wieder enttäuscht wird, sich selbst und andere vernachlässigt und schließlich in einem Zustand tiefer Erschöpfung und Verzweiflung landet.

Alle Modelle helfen dabei, eine Entwicklung eines Burn-Out besser zu verstehen und die typischen Mechanismen kennenzulernen. Letztlich ist jedes Burn-Out so individuell, wie es die Menschen sind. Allerdings gibt es Aha-Momente, wenn Menschen sich und ihre Verhaltensweisen in einer der frühen Phasen erkennen. Genau dann kann nachhaltig gegengesteuert werden.

Ich stelle Ihnen die Burn-out-Phasenmodelle nach Freudenberger und North (12 Phasen) und nach Burisch (7 Phasen) vor, da ich mit diesen beiden Modellen am liebsten arbeite.



Die 12 Stadien des Burnout-Prozesses nach Freudenberger und North



Die Stadien 1 bis 4 sind als Warnphase charakterisiert.

Bei den Stadien 5 bis 8 handelt es sich um die Widerstandsphase.

Ab Stadium 9 spricht man von der Erschöpfungsphase.

Das Stadium 12 charakterisiert den völligen körperlichen und mentalen Zusammenbruch.



Die 7 Phasen des Burnout-Prozesses nach Matthias Burisch

7. Phase: Verzweiflung

negative Einstellung zum Leben und Hoffnungslosigkeit

6. Phase: Psychosomatische Reaktionen

unterschiedlichste Krankheitssymptome tauchen auf

5. Phase: Verflachung

Gleichgültigkeit, verringerte Produktivität und Aufgabe von Hobbies

4. Phase: Abbau

Konzentrationschwäche, verringerte Flexibilität und Widerstand gegen Veränderungen

3. Phase: Emotionale Reaktionen/Schuldzuweisungen

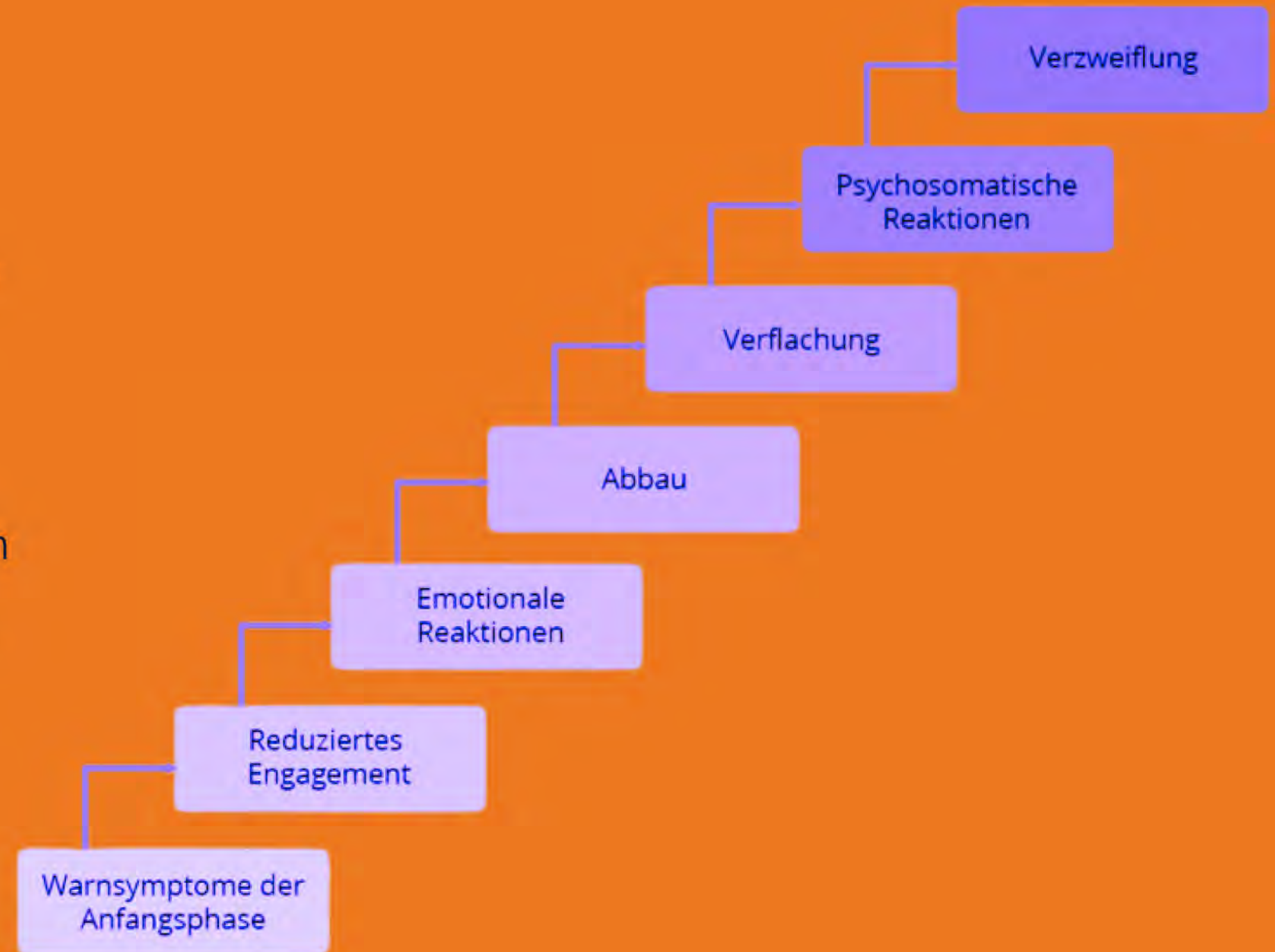
abrupte Stimmungsschwankungen, verringerte emotionale Belastbarkeit und Schuldzuweisung an andere oder das „System“

2. Phase: Reduziertes Engagement/Rückzug

Meidung von Kontakt mit Kollegen, Verlust der Empathie, Überziehen von Arbeitspausen bzw. verspäteter Arbeitsbeginn

1. Phase: Warnsymptome in der Anfangsphase

freiwillige unbezahlte Mehrarbeit, Verleugnung eigener Bedürfnisse und Verdrängung von Misserfolgen und Enttäuschungen





Das merke ich mir...

Ein Burn-out entwickelt sich langsam und schleichend.

Die Phasen des Burn-out-Prozesses sind sehr individuell.

Am Ende steht immer der völlige mentale und körperliche Zusammenbruch.

Damit es gar nicht so weit kommt, ist es wichtig bereits erste Anzeichen ernst zu nehmen und frühzeitig zu reagieren.





Siehe die (An-)Zeichen

Wie Sie bei sich und anderen
Anzeichen eines Burn-Out erkennen



Risikofaktoren für ein Burn-out

1

Eine große Neigung zum Perfektionismus

2

Eine hohe Erwartungshaltung an sich selbst und an andere

3

Ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein

4

Ein zu hohes Arbeitspensum

5

Ständige Kontrolle durch Vorgesetzte und dauernde Konkurrenz unter den Kollegen

6

Mangelnde Wertschätzung für geleistete Arbeit



Warnzeichen

Hier kann womöglich ein
Burn-out dahinter stecken...

Das Gefühl keine Kontrolle
zu haben.

Schlafstörungen

Schuldgefühle dem Job und/oder
den Kollegen nicht gerecht zu
werden.

zunehmende Vergesslichkeit

Gefühl der inneren Leere

Sinkende Leistungsfähigkeit

unerklärliche Muskelverspannungen

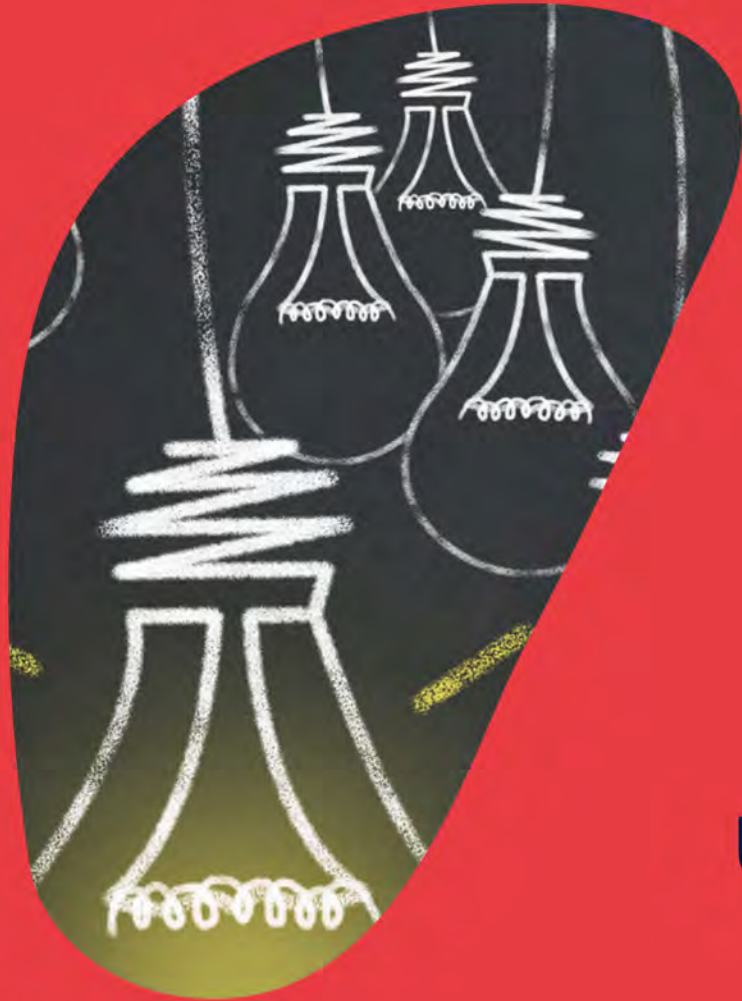
ständig wiederkehrende Infekte

Kaum oder kein Erholungs-Gefühl
nach längerem Urlaub

Distanzierung vom Job -
mangelnde Sinnhaftigkeit der Arbeit

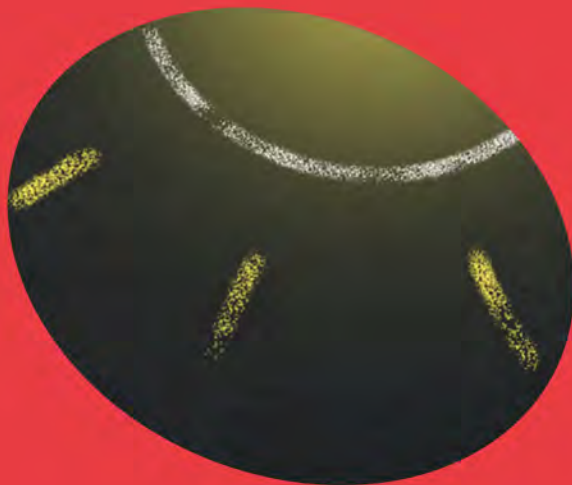
ungewöhnlich schnelles gereizt sein





Impulse

um der Erschöpfung gegenzusteuern
- bei sich selbst und bei Ihrem Team



Prima Klima

Haben Sie ein Augenmerk auf die Mitarbeitenden und Kollegen.

Sprechen Sie Belastungs-Signale, die Sie wahrnehmen an und bieten Sie Unterstützung an.

Ganz oft reicht bereits eine kurze Auszeit in der Teeküche oder an der frischen Luft.

Und gemeinsam genossen, bringt die Pause doppelte Erholung.



Innehalten und den Augenblick wahrnehmen

Halten Sie inne und achten Sie darauf, was Sie hier und jetzt – in diesem Augenblick – denken, fühlen und tun:

- Welchen Gedanken habe ich jetzt?
- Was fühle ich in diesem Moment?
- Mit welchen Tätigkeiten bin ich gerade beschäftigt?

Antworten Sie für sich mit Sätzen, die mit 'jetzt' beginnen:

- Jetzt denke ich ...
- Jetzt fühle ich ...
- Jetzt beschäftige ich mich mit ...

Fragen Sie sich: Könnte ich in diesem Jetzt besser für mich sorgen?

Haben Sie eine Möglichkeit erkannt, jetzt (noch) besser für sich zu sorgen? Tun Sie es. Jetzt!

Erinnerungshilfen

Welche Erinnerungshilfen können Sie sich schaffen, um mehrmals täglich für einen Augenblick innezuhalten und darauf zu achten, was Sie im Hier und Jetzt – in diesem Augenblick – denken, fühlen und tun? Vielleicht einen roten Klebepunkt am Badezimmerspiegel, der Kühlschranktür oder dem Monitor anbringen?



Dankbarkeits-Tagebuch

Nehmen Sie sich zum Abschluss des (Arbeits-)Tages ein paar Minuten Zeit und erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie heute dankbar waren. Das können winzige Momente der Dankbarkeit gewesen sein oder auch die ganz großen dankbaren Moment.

Wie hat sich die Dankbarkeit ausgedrückt? Wurde sie nach außen sichtbar? Oder war es ein stiller, innerer Moment der Dankbarkeit?

Wichtig ist, dass Sie es für sich aufschreiben. Stichpunkte reichen aus.

Am Ende der Woche schauen Sie sich Ihre persönliche Momente der Dankbarkeit nochmal an. Welcher Moment hat Sie am meisten bewegt? Denken Sie einige Minuten bewusst an diesen Augenblick und an die damit verbundenen Empfindungen. Genießen Sie das Gefühl der Dankbarkeit!



Sie wollen mehr zur Burn-out-Prävention tun?

Ich biete ein Trainingskonzept zur Burn-out-Prävention an für Führungspersönlichkeiten, als auch für Menschen, die gut für sich und andere sorgen wollen.

10 Online-Module

unter anderem mit Wissen zu

- Symptome erkennen
- Verlaufsformen kennenlernen
- begünstigende Ursachenzusammenhänge
- Risikofaktoren sehen
- anerkannte vorbeugende Techniken und Methoden, um Ressourcen zu stärken und aufzubauen

Interessiert?



Senden Sie eine Mail an
docare@bangert-beratung.de

