

Burnout und Lehrberuf

An der Jahresversammlung des AMV vom 25. März dieses Jahres hat der Badener Arbeitsmediziner Dr. Dieter Kissling über das Thema „Burnout – eine Epidemie des Lehrberufs?“ referiert. Im Folgenden eine Zusammenfassung zentraler Erkenntnisse aus diesem ebenso unterhaltenden wie wirkungsvollen Vortrag zu einem ernsten und aktuellen Thema.

von Philippe Wampfler

Die Frage, was die Diagnose Burnout besage und ob damit eine Krankheit verbunden sei, wird in den Medien in regelmässigen Abständen thematisiert. Einem Missverständnis kann vorgebeugt werden, wenn man Burnout als einen arbeitsbezogenen Prozess erkennt, der durch gewisse Bedingungen begünstigt oder ermöglicht wird, mit psychosomatischen Beschwerden verbunden ist und schließlich in eine Depression mündet. Wer einen Burnout-Prozess durchgemacht hat, leidet folglich nicht an der Krankheit Burnout, sondern an einer Depression, welche dadurch ausgelöst worden ist. Im Folgenden sollen die Bedingungen, unter denen Burnout entsteht, der Prozess selbst und schließlich seine Auswirkungen in Bezug auf den Lehrberuf beschrieben werden.

Wie entsteht Burnout?

Der zentrale Faktor ist Stress, verstanden als ein Ungleichgewicht zwischen den inneren und äusseren Anforderungen an eine Person und ihren Handlungsmöglichkeiten. Dieses Ungleichgewicht kann neurophysiologisch genau erfasst und beschrie-

ben werden. Man kann auch von einem unausgewogenen Verhältnis von Ressourcen und Belastungen sprechen. Gesundheitsförderung aus arbeitsmedizinischer Sicht bedeutet, Ressourcen, d. h. die gesundheitserhaltenden Faktoren am Arbeitsplatz zu fördern und gleichzeitig Belastungen abzubauen. Die Übersicht auf Seite 40 zeigt zentrale Ressourcen und Belastungen im schulischen Umfeld (ohne Gewichtung).

Neben dem Verhältnis einer Person zu ihrer Arbeit spielt auch das private soziale Umfeld eine wichtige Rolle. Ein intaktes Sozialleben kann Burnout trotz grosser Arbeitsbelastung verhindern, während soziale Belastungen den Prozess beschleunigen können.

Risikofaktoren

Besonders betroffen von Burnout sind Menschen, die sich fremdbestimmen lassen, die ängstlich sind, die ein hohes Bildungsniveau aufweisen und zu Perfektionismus, hohem Grad an Pflichtbewusstsein und starker Identifikation mit der Arbeit neigen – Frauen stärker als Männer. Am Arbeitsplatz kommen als begünsti-

Ressourcen	Belastungen
interessante Aufgaben	unterschiedliche Erwartungen
Kultur der Offenheit und Toleranz	Veränderungen im Schulsystem
gutes Verhältnis zu ArbeitskollegInnen	nicht-unterrichtsbezogene Verpflichtungen
Mitbestimmung	grosse und heterogene Klassen
die Möglichkeit, etwas zu lernen	Emotionsarbeit (streng sein müssen)
klare Führung	wenig Wertschätzung
Zukunftsperspektiven	ineffiziente Entscheidungsprozesse
gute Arbeitsbedingungen (Lohn, Zeit)	wenig Entwicklungsmöglichkeiten
Teamwork	Stoffumfang

gende Faktoren Zeitdruck, Rollenkonflikte, direkter Klientenkontakt, hohe Erwartungen sowie mangelnde Feedbackmöglichkeiten hinzu. Gefährlich wird Stress grundsätzlich für Menschen, die wenig Sensibilität für eigene Gefühle haben und von der Bestätigung anderer abhängig sind.

Widerstandsfähige, extrovertierte und ältere Menschen mit einem guten Selbstwertgefühl und der Fähigkeit zu „Coping“ (d.h. sie können mit schwierigen Situationen umgehen) sind geringeren Gefahren bezüglich Burnout ausgesetzt. Beteiligung an Entscheidungsprozessen, ein hoher Grad an Autonomie sowie soziale Unterstützung hemmen im beruflichen Umfeld den Prozess.

Die Risikofaktoren malen für Lehrpersonen ein düsteres Bild: Wer Eigenschaften mitbringt, welche von einer idealen Lehrperson im Allge-

meinen erwartet werden, ist zumindest gefährdet, in einen Burnout-Prozess zu geraten.

Wie macht sich Burnout bemerkbar?

Burnout ist mit psychosomatischen Symptomen verbunden. Es ist grundsätzlich eine tiefgreifende Erschöpfung, welche zu zunehmender Ineffizienz führt, was längere Arbeitszeiten, längere Regenerationszyklen und folglich noch stärkere Erschöpfung zur Folge hat. Weitere Symptome sind Vergesslichkeit, Konzentrationsstörungen, Nervosität, Schlaflosigkeit, Herzklopfen, gesteigerter Alkoholkonsum und sexuelle Probleme.

Menschen, die in einem Burnout-Prozess stecken, distanzieren sich zunehmend, sowohl sozial als auch in ihrer Arbeit, sie werden hoffnungs-

los, misstrauisch und zynisch, sie wirken desinteressiert, gereizt und weisen eine geringe Frustrationstoleranz auf.

Es kann lange gehen, bis ein Ungleichgewicht, eine chronische Stresssituation sowie ihre Symptome bemerkbar werden. Über den Verlauf eines Burnoutprozesses entscheidet, wie gut eine Person mit Stressfaktoren (so genannten Stressoren) umgehen kann.

Was kann man tun?

Der Umgang mit Stress muss zu einer Kernkompetenz werden. Stresssituationen müssen als solche erkannt, erfasst und analysiert werden (wann macht mir eine bestimmte Situation etwas aus, wann nicht, wie würde ich gerne reagieren, wie reagiere ich normalerweise etc.). Es kann einem helfen, sie in der Vorstellung durchzuspielen, sich darauf vorzubereiten und sich Strategien zu erarbeiten. Taucht die Situation dann wieder auf, kann man sich selber beobachten und seine Handlungsmuster durchbrechen, was zu einem veränderten Empfinden führt.

Zentrale Kompetenzen sind darüber hinaus Arbeitsorganisation, Nein-Sagen-Können, die bewusste Reduktion eigener und fremder Erwartungen, Regelmässig soziale Kontakte pflegen und Sport treiben sind neben der gezielten Planung von Regenerationsphasen wichtige Aspekte

bei der Prävention von Burnout.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, wie der Arbeitgeber Bedingungen schaffen kann, welche die Wahrscheinlichkeit von Burnout bei seinen Mitarbeitenden reduzieren. Zentral ist das Entgegenbringen von Wertschätzung, das Einräumen von Handlungsspielräumen und Partizipation, das Ermöglichen von Weiterbildungen und das Aufzeigen von Perspektiven. Regulationshindernisse sowie widersprüchliche Anforderungen sollten systematisch abgebaut werden. Der Arbeitgeber sollte die Work-Life-Balance seiner Mitarbeitenden im Auge haben und ein Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Belastungen ermöglichen.

Burnout und Lehrpersonen

Die Ausführungen von Dr. Kissling haben deutlich gemacht, dass der Lehrerberuf besonders anfällig für Burnoutprozesse ist. Das zeigt auch eine Reihe von Untersuchungen, wonach zwischen 30 und 40 Prozent der Gymnasiallehrpersonen die Kriterien für Burnout erfüllen. Neben den oben erwähnten Möglichkeiten ist das Beiziehen externer Hilfe in Form eines Coachings oder therapeutischer Gespräche sehr wichtig, um einen Burnoutprozess zu erkennen und zu stoppen. Die Webseite www.swissburnout.ch bietet die Möglichkeit, einen Selbsttest durchzuführen.