



Prof. em. Dr. Bernhard Badura
Universität Bielefeld

Die erschöpfte Organisation – Wege zu einer Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit

In der frühindustriellen Gesellschaft waren physische Risiken an der Mensch-Maschine-Schnittstelle das zentrale Thema des staatlichen Arbeitsschutzes. Heute stehen psychische Risiken an der Mensch-Mensch-Schnittstelle im Zentrum Betrieblicher Gesundheitspolitik. An die Stelle der physischen tritt die psychische Erschöpfung als ein Massenphänomen, mit dem wir erst noch lernen müssen umzugehen.

Psychische Erschöpfung bedeutet eine Beeinträchtigung unserer kognitiven, emotionalen und motivationalen Fähigkeiten und ist als solche zunächst deutlich zu unterscheiden von einer psychischen Krankheit. Hält sie allerdings länger an, kann sie sehr wohl in einer schweren psychischen Störung z.B. einer Depression enden.

Psychische Beeinträchtigungen waren lange Zeit in den Unternehmen ein Tabuthema. Sie fanden auch in den Medien kaum Beachtung. Das beginnt sich zu wandeln. Studien zu Präsentismus zeigen, dass insbesondere psychische Beeinträchtigungen Produktivitätseinbußen zur Folge haben, die weit über den Kosten durch Fehlzeiten liegen.

In den Massenmedien ist das Thema Burnout mittlerweile ein „Dauerbrenner“: Es wird über individuelle Schicksale berichtet, vorzugsweise bekannter Persönlichkeiten, die sich mit großem Enthusiasmus zu sehr und zu lange mit ihrer Arbeit identifiziert haben. Das ein unterstelltes Massenphänomen strukturelle Ursachen haben muss, die sich weder durch eine medikamentöse Behandlung, auch nicht durch Aufenthalt in einer Rehaklinik, noch durch Erwerb besserer Coping-Fähigkeiten beseitigen lassen, bleibt dabei zumeist außer Betracht.

Hier wollen wir mit unserer diesjährigen Tagung ansetzen. Sicherlich muss man dort, wo Individuen Burnout-Symptome zeigen, im Einzelfall helfen, um schwere psychische Störungen zu vermeiden. Vor allem aber sollten wir die Frage nach den betrieblichen Ursachen stellen und beginnen, Burnout auch als eine Organisationspathologie begreifen, deren Vermeidung hohe Priorität verdient. Die erschöpfte Organisation gehört auf die Tagesordnung, nicht nur das erschöpfte Individuum.

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der beruflicher Erfolg zum zentralen Maßstab wird, an dem wir uns selbst und andere messen. Diese allgemein-kulturelle Ursache alleine erklärt allerdings keinesfalls die offenbar hohe Prävalenz psychischer Erschöpfung. Folgt man epidemiologischen Erkenntnissen, dann sind auch betriebliche oder berufliche Einflussgrößen in den Blick zu nehmen: die Unternehmenskultur, die Führung, die Arbeitsbedingungen und die Teambeziehungen.

Hier sind noch viele Fragen offen, die einer intensiven Diskussion und Erforschung bedürfen. Das beginnt mit der präzisen Beschreibung und Messung von Symptomen psychischer Erschöpfung; das betrifft die Erforschung ihrer Inzidenz und Prävalenz sowie die Einkreisung von Risikobereichen und Risikopopulationen. Und das endet schließlich bei der Entwicklung und Evaluation wirksamer betrieblicher Interventionen.

Vita:

Prof. Dr. Bernhard Badura

Geboren 1943. Dr. rer. Soc., Studium der Soziologie, Philosophie, Politikwissenschaften in Tübingen, Freiburg, Konstanz, Harvard/Mass.; Professor der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld; Leiter der Arbeitsgruppe Sozialepidemiologie und Gesundheitssystemgestaltung. Arbeitsschwerpunkte: Sozialepidemiologie, Stressforschung, Gesundheitsmanagement, Evaluationsforschung, Rehabilitation, Gesundheitspolitik.

Kontakt:

Prof. em. Dr. Bernhard Badura

Universität Bielefeld

Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Postfach 10 01 31

33501 Bielefeld

Tel: +49 521 106-4263

Email: bernhard.badura@uni-bielefeld.de