

## **Buchtip: Burnout als Folge der Arbeitsorganisation**

Die Ursachen für Burnout liegen in der „gegenwärtigen Organisation in der Arbeit“, meinen der Philosoph Stephan Siemens und die Psychologin Martina Frenzel in einer neuen von „Arbeit und Leben Herford“ (AUL) herausgegebenen Broschüre. Die Publikation zeigt einen gewerkschaftlichen Standpunkt zum Thema Burnout auf. Ihre These belegen die Autorin und der Autor aus der Geschichte der Burnout-Forschung seit den 1970er Jahren, die sie mit der „Theorie der indirekten Steuerung“ verknüpfen.

Auch wenn viele Arbeitgeber das Problem nicht wahrhaben wollen: Nicht nur Gewerkschafter und Betriebsräte stellen eine Zunahme der psychischen Belastungen und Burnout-Fälle fest. Die Broschüre „Burnout – eine Folge der neuen Organisation der Arbeit“ ist ein Leitfaden zum Verständnis von Burnout für Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte. Allzu oft erscheint Burnout als ein unverständliches Phänomen. Das erschwert es in der betrieblichen Praxis, konkrete Schritte zur Prävention zu ergreifen.

Die Broschüre belegt aus der Geschichte der Burnout Forschung, um was es geht. Die Ursachen werden aus zwei verschiedenen Perspektiven dargestellt: der des Arbeitgebers und der des Arbeitnehmers. Aus Sicht der Beschäftigten ist die Theorie der indirekten Steuerung der Schlüssel zum Verständnis. Sie zeigt: Emotionale Erschöpfung – der Kern von Burnout – entwickelt sich notwendig aus den weitgehend unbewussten Formen der Zusammenarbeit in den Unternehmen und ist nicht in erster Linie privat bedingt. Die emotionale Erschöpfung entsteht durch die Belastung der Beziehungen zwischen den Beschäftigten mit dem unternehmerischen Zweck; private Anlässe können diese Belastung verstärken.

Aus dieser Theorie zu Burnout entwickeln die Autoren eine Form der Burnout-Prävention mit unterschiedlichen Maßnahmen, die sie in der Diskussion mit Kolleginnen und Kollegen in zahlreichen Seminaren entwickelt haben. Nicht jeder wird sofort dieser Grundthese zustimmen. Doch die Theorie ist in sich schlüssig, und bietet die Möglichkeit eines interessanten gewerkschaftlichen Standpunktes zu Burnout: Denn die beste Burnout-Prävention ist die Organisation der Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaft. Die Autoren nennen hierfür drei Gründe.

- Individuell hilft das Organisieren, sich von der eigenen Arbeit zu distanzieren.
- Auf der betrieblichen Ebene macht sie es möglich, emotionale Konflikte als Ausdruck der sog. indirekten Steuerung zu analysieren und zu bearbeiten.
- Gesellschaftlich ermöglicht die Organisierung in der Gewerkschaft, sich mit der Instrumentalisierung der persönlichen Beziehungen bei der Arbeit durch die Unternehmen auseinanderzusetzen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.meine-zeit-ist-mein-leben.de](http://www.meine-zeit-ist-mein-leben.de)