

# Stress, Burn-Out und Ressourcen

## Der Kampf um das innere Gleichgewicht

**Henrike Köhler-Rönning**

Klinik für Psychosomatik und  
Psychotherapie  
Ostalb-Klinikum Aalen



# Pflegeberufe- ein Risiko?

- ☛ „Helfende Berufe“ haben höheres Risiko physisch und psychisch zu erkranken
- ☛ Häufig: Befindlichkeitsstörungen wie Kopf- und Muskelschmerz, Nervosität, Magen-Darm-Beschwerden, häufigere und längere Krankmeldungen, v.a. in Altenpflege (Krankenpflege 40% erhöht)
- ☛ Altenpflege: 44% höhere Inzidenz psychosomatischer Beschwerden
- ☛ „Burn-Out“ ein wichtiges und kritisch diskutiertes Thema

# Pflegeberufe- ein Risiko?

Forschung hat sich lange mit Risikofaktoren beschäftigt

Beispiele:

- ✎ Emotional und zwischenmenschlich hohe Anforderungen
- ✎ Körperlich hohe Anforderungen
- ✎ Schichtdienste
- ✎ Fachlich anspruchsvolle Tätigkeit – viele Routinearbeiten
- ✎ Zeitdruck
- ✎ Unterbrechungen
- ✎ Verantwortung für Menschen
- ✎ Teamwork- Alleinverantwortung
- ✎ Hierarchien („Empfänger von Anordnungen“)

# Pflegeberufe- ein Risiko?

- Rahmenbedingungen alleine können nicht erklären, dass sich viele Menschen aus pflegenden Berufen guter Gesundheit erfreuen

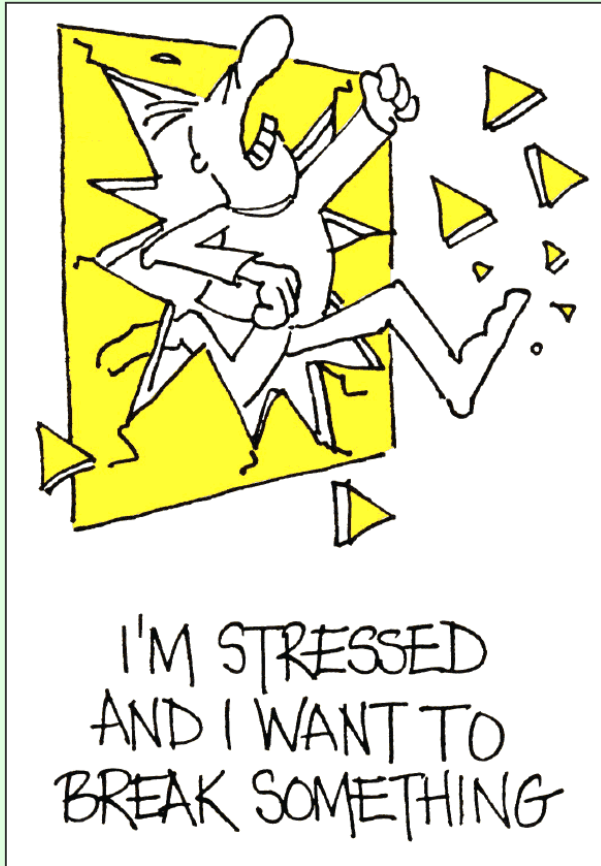
Rein Bedingungsspezifische Ansätze lassen die Merkmale der handelnden Person und Interaktionsprozesse außen vor

- Daher zunehmendes Interesse an der Erforschung von **Ressourcen**

# Ausblick

- Was ist Stress?
- „Burnout“
- Ressourcen

# Was ist Stress ?



Leistungsdruck  
Zeitdruck  
Überforderung  
Wetter  
Finanzprobleme  
Arbeitssituation  
Hektik  
Konflikte  
Partnerschaft  
Autofahren  
Fliegen  
Konkurrenz

(nach Welsch 2008)

# Was ist Stress?



# Was ist Stress?

## Die Biologie

- Auseinandersetzung Tier mit akuter Gefahrensituation
- Tier in erhöhter Handlungsbereitschaft (Muskulatur, Kreislauf, zentralnervöse Aufmerksamkeit, Entscheidungsbereitschaft). **Adrenalinausschüttung** löst vegetative Wirkungskette aus, die Blutdruck und Blutzucker sowie allgemeinen Muskeltonus erhöht.
- ☞ Im Gehirn weniger Einfluss der relativ langsamen Verarbeitung des Großhirns und **vorrangige** Nutzung schematischer Entscheidungsmuster des **Stammhirns**
- ☞ Tier kann dann rascher, jedoch mit größerer Fehlerquote, reagieren. Die meist präzisere Einschätzung der Situation durch das Großhirn käme in der Gefahr lebensgefährlich langsam zustande.

# Was ist Stress?

**Stress** bezeichnet

zum einen durch spezifische äußere Reize (Stressoren) hervorgerufene psychische und körperliche Reaktionen bei Lebewesen, die zur **Bewältigung** besonderer Anforderungen befähigen

und zum anderen die dadurch entstehende körperliche und geistige **Belastung**.

# Was ist Stress ?

## Das **Transaktionale Stressmodell** von Lazarus (1974)

- ☞ Stresssituationen sind komplexe Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen der **Situation** und der **handelnden Person**
- ☞ Nicht (nur) die Beschaffenheit der **Reize oder Situationen** ist für die Stressreaktion von Bedeutung, sondern v.a. deren **individuelle kognitive Verarbeitung durch den Betroffenen**
- ☞ Stress entsteht weniger durch die Ereignisse selbst als vielmehr dadurch, wie wir diese bewerten

# Wodurch wird das Ausmaß unserer Stressreaktionen bestimmt?

- **Psychisches Befinden**  
*Stimmungen und Gefühle*
- **Leistungsfähigkeit und -bereitschaft**  
*körperlich und geistig*
- **Selbstwertgefühl**  
*was wir uns zutrauen*



# Stressquellen

## externe

Lärm, Zeitdruck,  
Konflikte, körperliche  
Belastungen,  
Überforderungssituationen,  
Veränderungen,  
unverarbeitete Verluste,  
soziale Herausforderungen,  
Schicksalsschläge

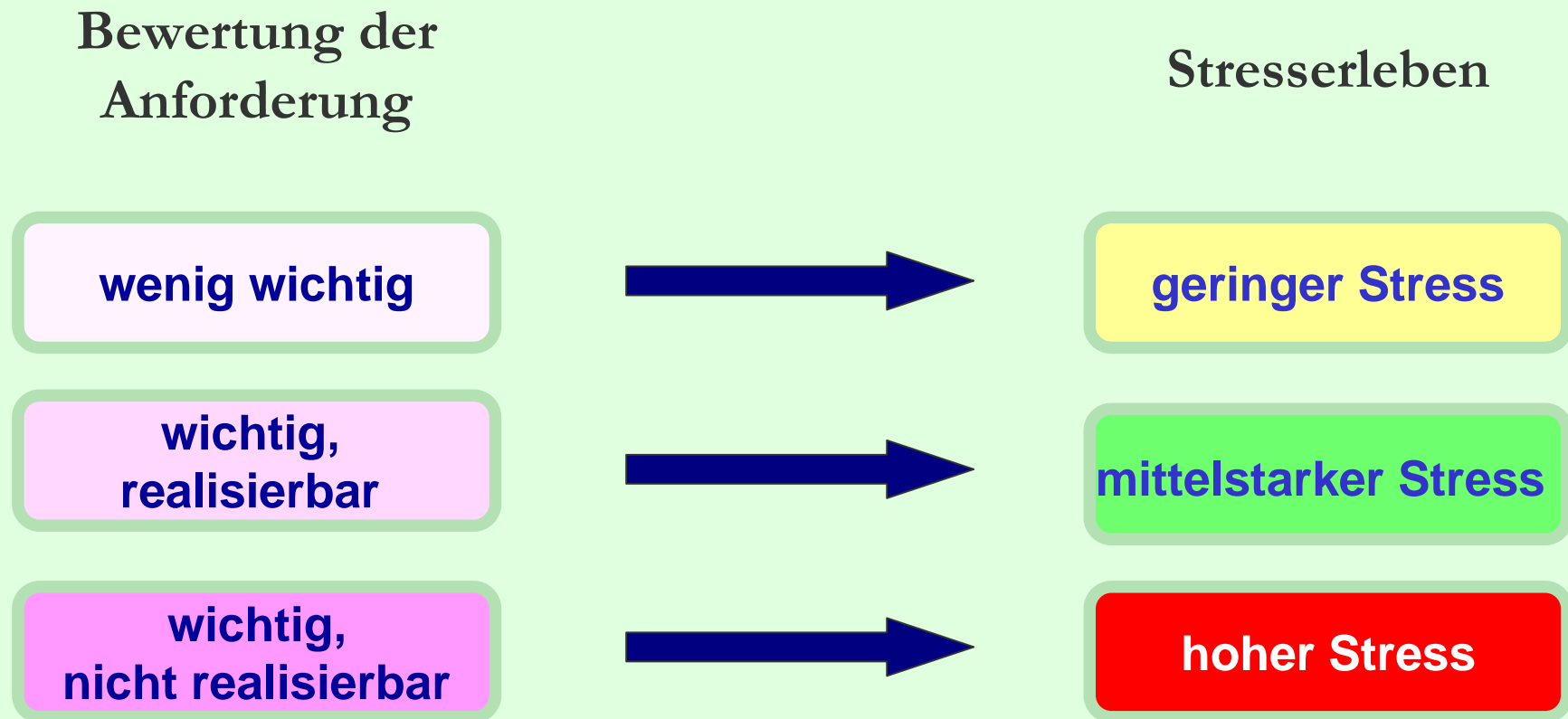


## interne

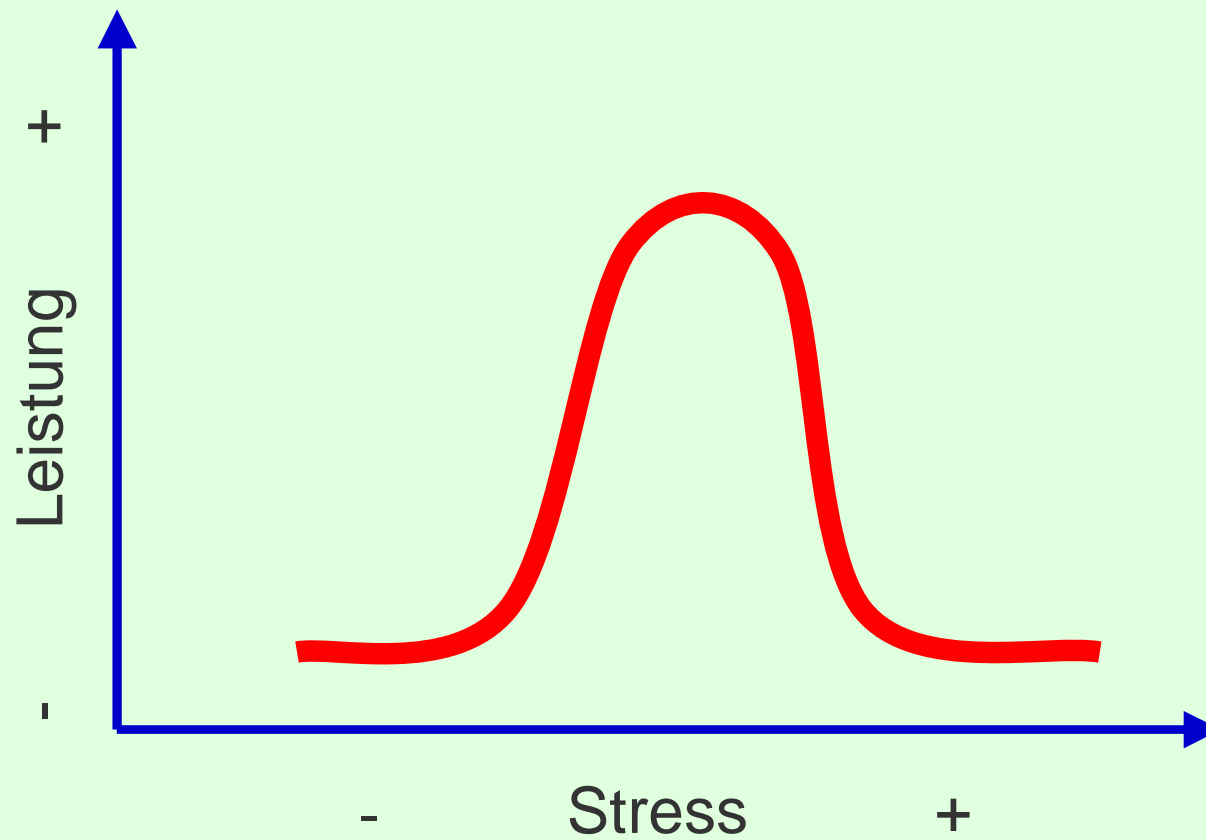
Motive, Einstellungen  
(Leistungs-  
streben, Ehrgeiz,  
Konkurrenzdenken,  
Perfektionismus,  
Selbstwert),  
Konfliktfähigkeit.

# Jedes Stresserleben hängt von subjektiven Bewertungen ab

---



# Stress und Leistung



# Stress-Differenzierung

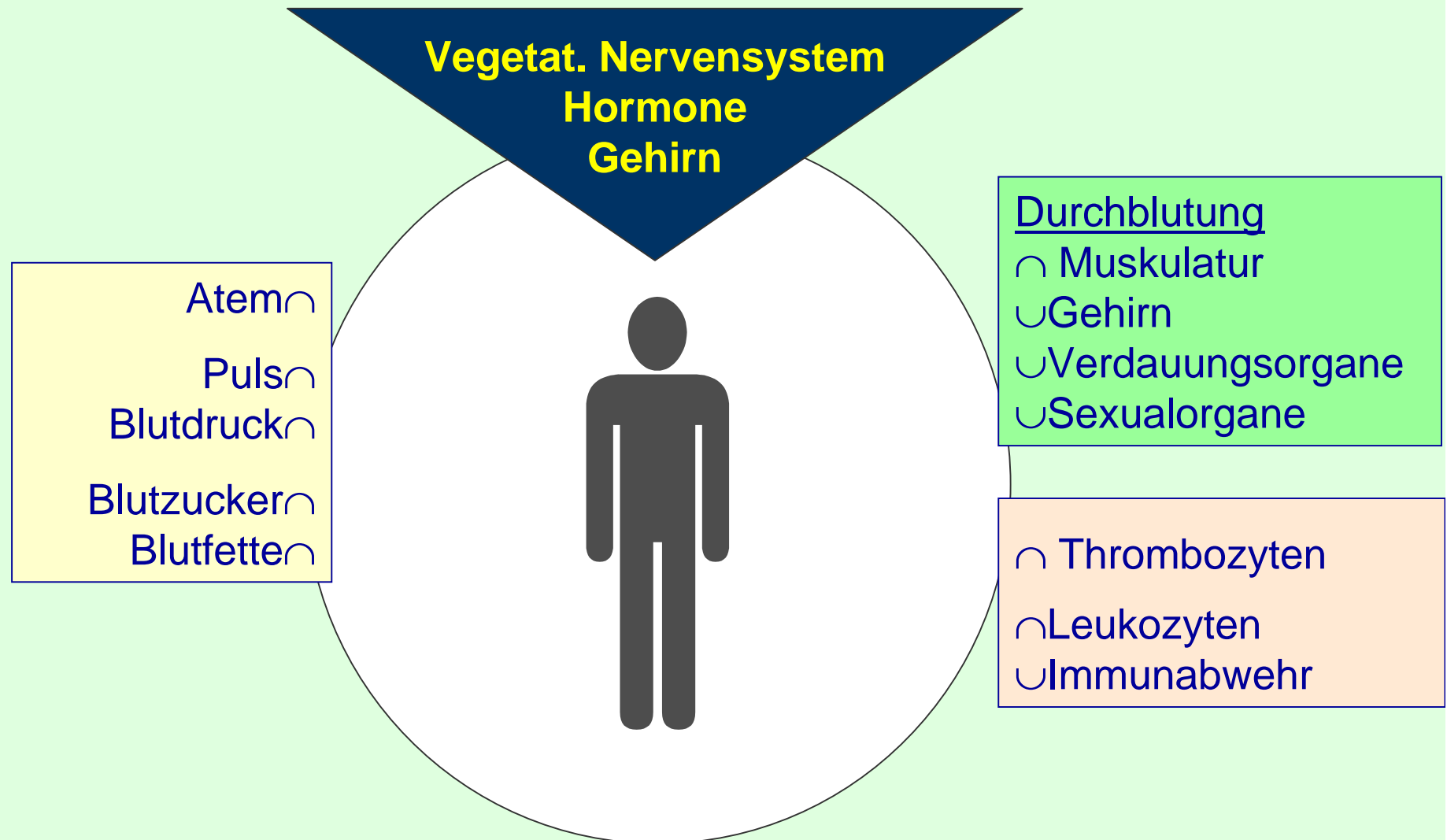
## **Eu-Stress („positiver Stress“)**

- an Situationen gebunden, kein Kontinuum
- belebende Wirkung, fördert Kreativität und Vitalität
- Grundlage, Herausforderungen zu meistern
- am Ende meist Freude, Genugtuung, Zufriedenheit, Erfolgsgefühl und Entspannung

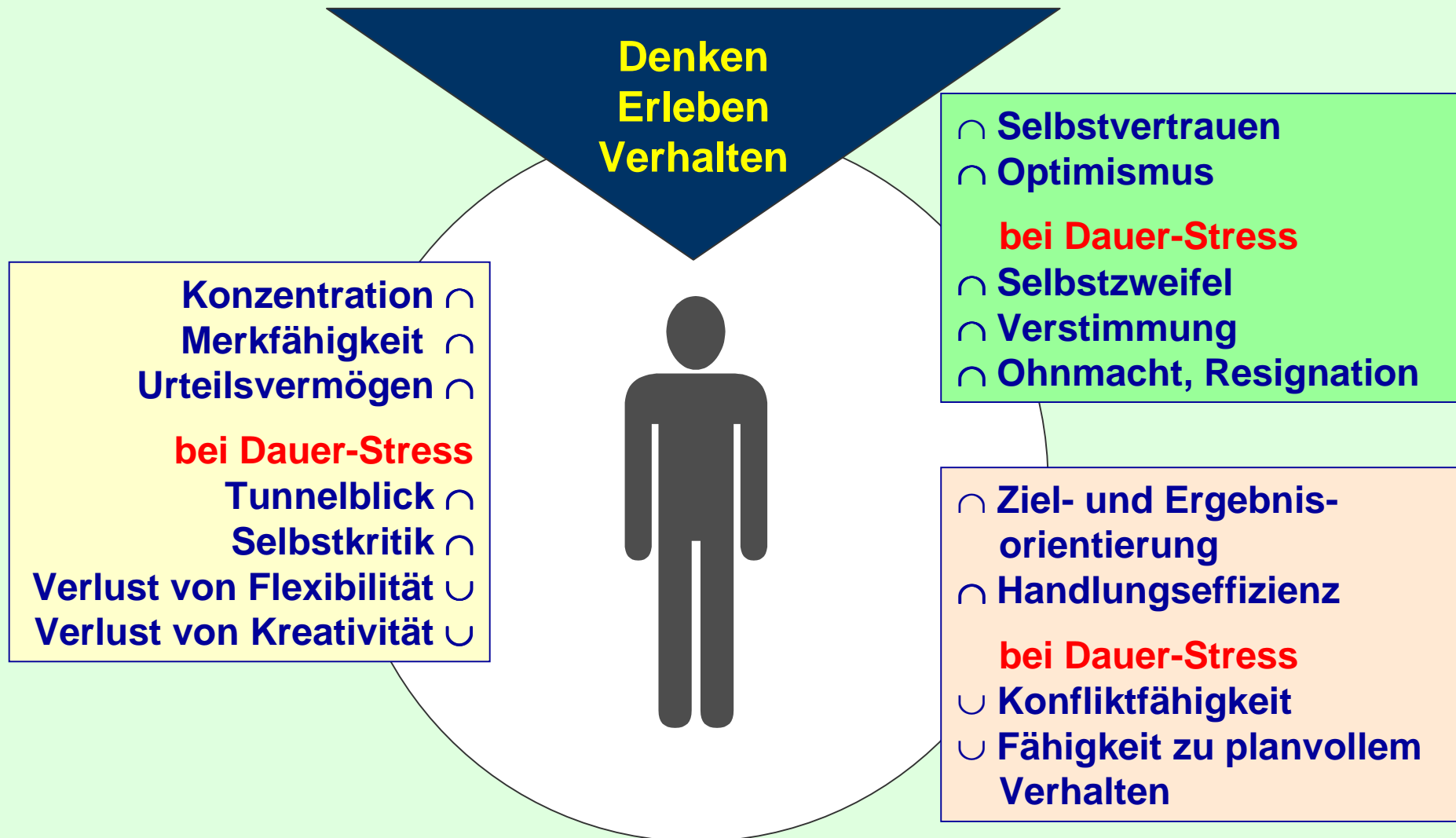
## **Dys-Stress (maligner Dauer-Stress)**

- Dauerhaft, Beginn oft schleichend
- Leistungsgrenzen wiederholt überschritten
- Erfolgserlebnisse führen nicht zu Entlastung
- Tendenz zu Selbstzweifeln und Schuldgefühlen
- Verlust von Selbstreflektion
- Eingeschränkte soziale Kompetenz

# Körperliche Reaktionen bei Stress



# Psychosoziale Reaktionen bei Stress



# Stressbewältigung?

## Drei Arten des Copings (Stressbewältigung) nach Lazarus

### ❖ **Problemorientiertes Coping**

Durch Informationssuche, direkte Handlungen oder Unterlassen von Handlungen wird versucht, Problemsituationen zu überwinden oder sich den Gegebenheiten anzupassen (Ebene der Situation bzw. des Reizes)

### ❖ **Emotionsorientiertes Coping**

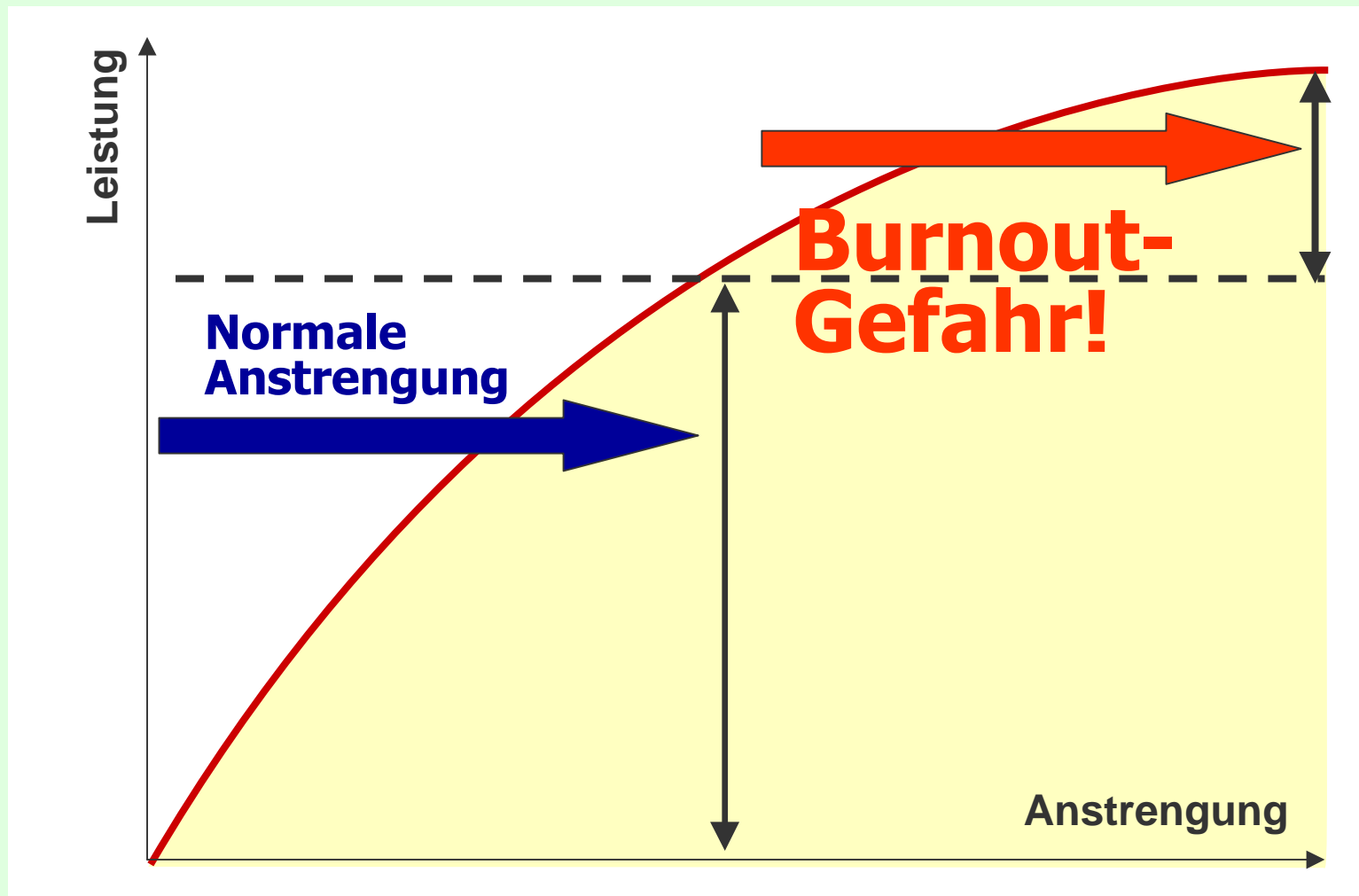
Es wird in erster Linie versucht, die durch die Situation entstandene emotionale Erregung abzubauen, ohne sich mit der Ursache auseinandersetzen zu müssen (innerpsychische Ebene)

### ❖ **Bewertungsorientiertes Coping (Reappraisal, Neubewertung)**

Die betroffene, "gestresste" Person bewertet ihr Verhältnis zur Umwelt kognitiv neu, um so adäquat damit umzugehen.

Hauptziel: eine Belastung eher als Herausforderung sehen, so wird ein Lebensumstand positiv(er) belegt und dadurch werden Ressourcen frei, um angemessen zu reagieren.

## Gefahr bei anhaltendem Dys-Stress : mehr Anstrengung führt nicht zu mehr Leistung



nach Pfeifer 2000



# Burn Out

- ist kein «kleines Tief», sondern eine ernst zu nehmende, längerfristige psychische Belastung, die zu einer Erkrankung führen *kann*
- ist ein andauernder und schwerer Erschöpfungszustand mit sowohl seelischen als auch körperlichen Beschwerden

Herbert Freudenberger, Psychoanalytiker, 1974



# Burn Out

- kann als letzte Stufe in einer ganzen Kette von erfolglosen Versuchen zur Bewältigung negativer Stressbedingungen angesehen werden.

Die Betroffenen fühlen sich erschöpft und leer, sie sehen den Sinn und Nutzen ihrer eigenen Arbeit nicht mehr und haben den Glauben an sich selbst verloren.

Besonders fatal ist der Verlust der persönlichen Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber.

# Burn-Out-Syndrom

Bekannt wurde das Burnout-Syndrom vor allem durch die Arbeiten von Maslach und Jackson (1981, 1986), die drei Komponenten postulieren:

- 1) Emotionale Erschöpfung
- 2) Depersonalisation, das heißt zynischer und „entpersönlicher“ Umgang mit Patienten
- 3) Reduzierung der Leistungsfähigkeit und des Selbstwirksamkeitserlebens (häufig „reduzierte persönliche Erfüllung“ genannt)

# Burn-Out-Syndrom

- ❖ Ist keine offizielle Diagnose
- ❖ Verschiedenste Diagnosekriterien kursieren
- ❖ Behauptung: 90% derer, die bei sich einen Burn-Out vermuten, haben tatsächlich keinen
- ❖ Burn-Out heißt nicht „die Arbeit ist Schuld“

# Gefährdete Personengruppen

Menschen

- mit hoher wirtschaftlicher oder sozialer Verantwortung,
- die **emotional besonders gefordert** sind
- die überdurchschnittlich hohe Ansprüche an ihre Arbeitsleistung, an ihr Verhalten oder ihre Effizienz haben

zum Beispiel:

Mitarbeiter im Gesundheits- und Rettungswesen, in Call-Centern, Polizisten, Lehrer, Manager, Politiker, Selbstständige (v.a. mit Kleinbetrieben)

aber auch:

Angestellte, Studenten etc, „Hausfrauen“ mit Mehrfachbelastungen

# Differentialdiagnostik

Dys-Stress muss nicht obligatorisch zu Burn-Out führen, aber Patienten mit Burn-Out waren vor ihrer Erkrankung immer anhaltendem Stress ausgesetzt

Eine eigene Diagnose für Burn-Out gibt es im DSM IV nicht, im ICD 10 wird Burn-Out als Zusatzkategorie aufgeführt

Abzugrenzen sind folgende Störungen:

- Depression, Anpassungsstörungen
- Chron. Müdigkeitssyndrom CFS
- Fibromyalgie-Syndrom
- Neurasthenie
- unklare organische (böartige?) Erkrankungen

# Äußere Risikofaktoren

- ✿ hoher Leistungsdruck, Eintönigkeit der Arbeit bzw. fehlende Anforderungsvielfalt, Übermaß an Vorschriften, fehlende Unterstützung und Anerkennung vom Vorgesetzten oder von Kollegen
- ✿ „Mobbing“, berufliche Degradierung, Frustration berechtigter (Aufstiegs-) Wünsche, („unlösbare“) Konflikte im Arbeitsbereich
- ✿ Unüberwindbare wirtschaftliche Probleme, Verlust von Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Anerkennung
- ✿ Verlusterfahrungen, die eine schwere Belastung darstellen können (Partnerschaftskrisen, Trennung, Verlust von Freunden oder einer bekannten Lebensumwelt, Umzug, Migration)

# Innere Risikofaktoren

- ✿ Hohe Leistungsansprüche (beruflich, privat)
- ✿ Hang zum Perfektionismus
- ✿ Übermäßiges Engagement
- ✿ Diskrepanz zwischen Leistungsideal und tatsächlicher Belastbarkeit (Hamsterradefekt)
- ✿ Mangelnde Annahme von Hilfe und sozialer Unterstützung  
„es muss gehen, rei Dich zusammen, zeig keine Schwäche“
- ✿ Abwehr von uneingestandenen Emotionen (Selbstzweifel, Ängste, Aggressionen)
- ✿ Einstellungen: „ich arbeite, also bin ich“, „ nur Weicheier haben Gefühle“

# Körperliche und psychosomatische Belastungen bei Burn-Out

## Somatische und psychosomatische Beschwerden

z.B. erhöhte Infektanfälligkeit, Magengeschwür, Blutdruckkrisen, Unfälle, Herzinfarkttrisiko, Essstörungen, Depressionen

## Vegetative Beschwerden

z.B. Schlafstörungen, Herz- Kreislaufprobleme, Tinnitus, Harn- und Stuhlunregelmäßigkeiten, Schmerzen bei erhöhter Muskelspannung, allgemeine Somatisierung (Übelkeit, Magenkrämpfe, Durchfälle, Atembeschwerden, Kopfschmerzen etc.)



# Kognitive Belastungen bei Burn Out

## Verluste

- Verlust von Kreativität, Fähigkeit zu flexiblem Denken.
- Verlust von Motivation und Einsatz
- Verlust von Kernkompetenzen
- Perspektivverlust

## Verunsicherung

- eingeschränkte Fähigkeit zum Krisenmanagement
- Planungsunsicherheit
- Neigung zu Fehlentscheidungen
- quälendes Gedanken-Kreisen
- mangelnde Distanzierungsfähigkeit („nicht abschalten können“)

## kognitive Defizite

- Störungen von Konzentration und Merkfähigkeit
- Tunnelblick
- Fokussierung auf Probleme, statt auf Lösungen



# Emotionale Belastungen bei Burn Out

## Einschränkungen

- Verlust von Visionen und Begeisterungsfähigkeit
- Verlust von Selbstvertrauen und Lebensfreude
- Einbuße von Eigeninitiative und Selbstbehauptung
- Verlust von Konfliktfähigkeit und Selbstkontrolle

## Ängste

- wachsende Angst, damit sinkender Selbstwert
- Angst vor Kontrollverlust, Fehlhandlungen und Versagen
- zunehmende Selbstzweifel, Resignation
- Zukunftsängste

## Emotionale Belastbarkeit

- Vernachlässigung eigener Bedürfnisse
- Emotionale Labilität
- (unbegründete) Schuldgefühle
- Antriebslosigkeit, Teilnahms- und Interesselosigkeit
- mangelnde Fähigkeit, emotional belastende oder schwierige Entscheidungen zu treffen



# Soziale Belastungen bei Burn Out

- ❧ krankheitsbedingte längere Fehlzeiten
- ❧ reduzierte Belastbarkeit
- ❧ anhaltende Konfliktvermeidung mit eingeschränkter Durchsetzungsfähigkeit
- ❧ Verlust von Umsicht und Authentizität
- ❧ tiefgreifende Beziehungskrisen
- ❧ Problemverkennung
- ❧ Neigung zu sozialem Rückzug, Vereinsamung,
- ❧ Sarkasmus, überwiegend negative Sichtweisen



# Irrwege, die nicht helfen

- ❧ Verleugnen
- ❧ Aufputzmittel (Leistungsfähigkeit steigern)
- ❧ Alkohol, Drogen, Tabletten (Vegetativum dämpfen)
- ❧ Denkblockierung bekämpfen (vermehrte Risikobereitschaft, gewagte Spekulationen, Spielleidenschaft)
- ❧ Längerfristige Krankschreibung
- ❧ Patentrezept „positives Denken“
- ❧ Flucht in die Esoterik/ in einseitige Heilserwartungen

nach Hagemann, 2002

**Konflikte identifizieren, auf ein überschaubares Maß begrenzen und individuelle Lösungen finden, aktiv angehen**

**körperliche Beschwerden konsequent behandeln, psychotherapeutische Hilfe suchen, falls nötig**

**Möglichkeiten entwickeln, blockierten Emotionen mehr Freiraum zu geben**

## **Was kann ich tun?**

**Körper-Rhythmus ohne Leistungsanspruch fördern, Körperbedürfnissen Rechnung tragen (Essen, Schlafen)**

**regelmäßig Pausen machen, Anspannung und Entspannung in einem gesunden Wechsel ermöglichen**

**Kreativität und Phantasie durch Kunst, Musik etc. wecken, anregende Gespräche mit anderen suchen**

## Was kann ich tun?

Urlaub machen ohne Freizeitstress,  
Ressourcen aktivieren (Natur, etc.),  
für inneren Ausgleich sorgen

Isolation verhindern,  
Sozialkontakte aktiv gestalten  
(Verein, Sport, Chor etc.)

Belastungsgrenzen und  
Teufelskreisläufe erkennen,  
NEIN-Sagen lernen, (ohne  
Schuldgefühle)

Setzen von Prioritäten,  
Qualität statt Quantität,  
Perfektionismus abbauen  
Aufgaben an andere delegieren

für Lob und Anerkennung sorgen,  
positives Tagesresümee ziehen,  
aktives Beenden von Tätigkeiten

Gedankenstopp, fruchtlos  
kreisende Gedanken abweisen;  
Wahrnehmung, Akzeptanz und  
Ausdruck der eigenen Gefühle

# Psychotherapie, wenn nötig...

- Depression
  - Diese auch beim Namen nennen, Burn-Out ähnelt Depression in Aspekten, kann ineinander übergehen
  - Andere medikamentöse Behandlung!
- Essstörungen
- Angstzustände
- Schlafstörungen
- ...

# Ressourcen

Wieso kommt es bei manchen, aber nicht allen Menschen zu diesen Verhaltensweisen und Zuständen?

Zur Beantwortung dieser Frage muss man neben den belastenden Faktoren auch die Ressourcen berücksichtigen:

Burnout ist aus ressourcentheoretischer Perspektive als Prozess zu verstehen, in dessen Verlauf einem Schwinden von Ressourcen keine adäquaten Zugewinne an Ressourcen gegenüberstehen.

# Was sind Ressourcen?

- Etwas, aus dem man Kraft schöpfen kann
- Lebensquell
- Energiequellen
- Dinge, die „die Batterie aufladen“
- Dinge, die helfen, das Leben so zu gestalten, wie es einem gefällt
- Dinge, die helfen, das Leben positiver zu gestalten
- Dinge die zur Entspannung beitragen

# Ressourcen

## **Individuelle/ interne Ressourcen**

Fähigkeiten, Visionen, Ziele, Interessen, Einstellungen, Wissen, Aussehen, Erinnerungen, Optimismus, Intelligenz, Kreativität, wahrgenommene Selbstwirksamkeit, Glaube...

## **Externe Ressourcen**

Arbeit, ökonomische Stabilität, Hobbies, Natur, Bücher...

## **Interpersonelle / Soziale Ressourcen**

Partner und Familienangehörige, Freunde, Bekanntenkreis, Verein...

## **Organisationale Ressourcen**

- ✦ Positives Arbeitsklima, soziale Unterstützung (auch außerhalb der Arbeitstätigkeit), Partizipation von Mitarbeitern, Planungssicherheit, Rhythmen

# Ressourcen

Ressourcen können auf verschiedenen Wegen wirksam werden:

- ☞ können direkt auf das Wohlbefinden und die Gesundheit wirken
- ☞ können als „Puffer“ wirksam werden, in dem sie das Geschehen zwischen Stressor und Stressreaktion positiv beeinflussen

# Selbstwirksamkeit

- ❖ Die Selbstwirksamkeit oder genauer **Selbstwirksamkeitserwartung** (Bandura) einer Person bezieht sich auf die **wahrgenommene eigene Kompetenz** – jemand traut sich zu, in einer Situation kompetent zu agieren, also zu wissen, was zu tun ist.
- ❖ Das bedeutet nicht unbedingt, dass diese Kompetenzen und Handlungen zum Erfolg führen, aber die Person hat Erwartung, mit einer Situation und evtl. auftretenden Schwierigkeiten mit eigenen Kompetenzen fertig zu werden.
- ❖ Selbstwirksamkeits- bzw. Kompetenzerwartungen gelten als wichtige personale Ressource gegen Stress und Burnout (Schmitz & Schwarzer, 1999).

# Selbstwirksamkeit

- ✿ Es genügt nicht, dass ein Mensch über hohe Ressourcen verfügt, sondern er muss diese auch realistisch einschätzen. Werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen unterschätzt, dann unterbleiben auch Erfolge, weil die Person sich nicht zutraut, eine Aufgabe anzugehen.
- ✿ Hat eine Person eine hoch ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung, macht sie sich weniger Gedanken über Hindernisse, aber nicht, wie beim rein optimistischen Denken, weil „alles gut wird“, sondern, weil sie das Gefühl hat, trotz auftretender Schwierigkeiten damit fertig zu werden (Schwarzer & Jerusalem, 1999)

# Selbstwirksamkeit

- Schmitz (2001) weist bei der Entwicklung von Burnout auf zwei Wirkrichtungen hin, die sich im Sinne einer Verlustspirale gegenseitig verstärken
  - Eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung wird zum Stressor und verschlimmert dadurch die Beanspruchung in Richtung „Ausgebranntsein“ und
  - die Stressoren bzw. Belastungen bewirken ihrerseits einen Ressourcenverlust, in diesem Fall einen Verlust an Selbstwirksamkeit.

# Proaktive Einstellung

- ☛ Diese Einstellung bezeichnet eine aktive, vorausplanende Herangehensweise an Aufgaben
- ☛ Pro-agieren und re-agieren
- ☛ Menschen mit einer hohen Ausprägung dieser Einstellungsvariablen fühlen sich für die Lösung von Problemen selbst verantwortlich

# Berufliche und soziale Kompetenzen

- ❖ Kompetenz ist ein Begriff, der sich auf zeitlich relativ stabile Fertigkeiten, Funktionen oder Fähigkeiten bezieht. Man kann Kompetenz von Performanz abgrenzen, welche das tatsächliche Erbringen einer bestimmten Leistung meint (Hasselhorn & Hager, 1998)
- ❖ Berufliche Kompetenzen werden häufig in Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz unterteilt (Grandke, 1998)

# Berufliche und soziale Kompetenzen

- ❖ Die emotional-interaktionalen Tätigkeiten sind zentraler Bestandteil von Pflegetätigkeiten und der Grund, warum gerade Angehörige der Pflegeberufe ein hohes Burnout-Risiko tragen (Berger: 10.000 emotionale Kontakte...)
- ❖ Soziale Kompetenz bzw. soziale Kompetenzen betreffen den Umgang mit anderen Menschen und sind von daher nicht nur ein sehr wichtiger Bestandteil der beruflichen Kompetenz in Pflegeberufen, sondern eine allgemeine Voraussetzung psychosozialer Gesundheit (Hinsch & Pfingsten, 1998)

# Grundbedürfnisse

Klaus Grawe

Bedürfnis nach Bindung

Bedürfnis nach Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung

Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle

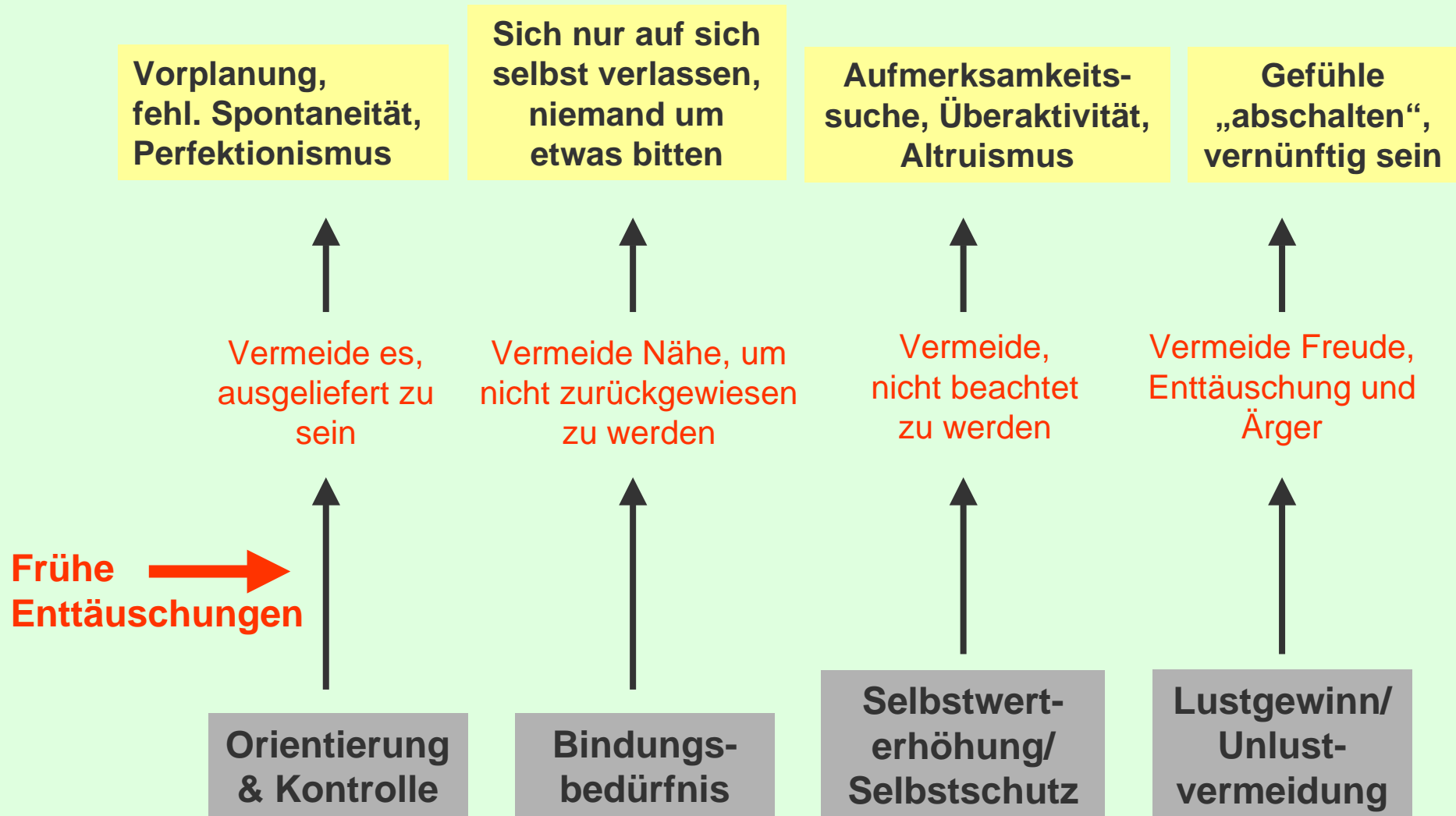
Bedürfnis nach Lustgewinn/ Unlustvermeidung

# Ressourcen und Bedürfnisse

Ressourcen und Bedürfnisse können als zwei Seiten einer Medaille vorgestellt werden, da die Bedürfnisse auf konkrete Ressourcen abzielen:

- Bindungsbedürfnis → Ressource soziale Unterstützung
- Bedürfnis nach Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung → Ressourcen Selbstwirksamkeit; Kompetenzen
- Bedürfnis nach Selbstbestimmung → Ressource Autonomie
- Bedürfnis nach Lust bzw. Unlustvermeidung → Ressourcen wie Freude an der Arbeit oder ein gutes Betriebsklima

# Ressourcen und Bedürfnisse



# Lösungsorientierung

- ❖ De Shazer: „Problem talk creates problems, solution talk creates solutions“ (de Shazer, 2006)
- ❖ Lösungsorientierung bedeutet, sich auf das zu konzentrieren, was funktioniert und nicht auf das, was nicht funktioniert. Es geht nicht um eine möglichst genaue Untersuchung oder gar Klassifikation der Probleme, sondern man konzentriert sich von vornherein auf die Lösung
- ❖ Damit ist auch ein Denken in Auswirkungen verbunden. Nicht die vermeintlichen Ursachen eines Problems sind von Interesse, sondern die Auswirkungen auf alle Beteiligten (Radatz, 2000)

# Take-home-Messages

- ✎ **Stress:** Stresssituationen sind komplexe Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen der Situation und der handelnden Person
- ✎ **Coping:** (Stress-) Bewältigung, direkt oder indirekt
- ✎ **Burn-Out:** (Be-) Handlungsbedarf
- ✎ **Ressourcen:** „Kraftquellen“, wichtig im Leben, gewinnen an Bedeutung in Stress- und Burn-Out-Forschung
- ✎ **Wechselwirkungen:** In diesem Vortrag: Fokus auf Person und Interaktion, nicht primär Rahmenbedingungen → soll nicht bedeuten, dass diese nicht wichtig wären! Erklären aber nicht alles

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

weitere Vorträge aus dem Bereich der Psychosomatik und Psychotherapie finden Sie  
zum Download auf unserer Homepage

[www.psychosomatik-aalen.de](http://www.psychosomatik-aalen.de)