

Presseveröffentlichung Hamburg / 12.9.11. / Die Karriereexperten.com

## **Interview mit Markus Väth, dem Autor des Buches „Burnout hab ich, wenn ich tot bin“**

**Nicht jede Arbeit annehmen! Nicht jede Email lesen! Nicht rund um die Uhr verfügbar sein! Warum das gesünder für die Psyche ist und dem Burnout vorbeugt, erklärt Markus Väth im Interview mit den Karriereexperten [www.karriereexperten.com/](http://www.karriereexperten.com/), dem neuen Netzwerk für Karriereberater und Coachs.**

### **Warum sind auch so viele recht junge Menschen von Burnout betroffen?**



Schon junge Leute leiden heute unter Burnout. Sie kennen ihre Grenzen noch nicht und bringen einen hundertprozentigen Einsatz, ohne viel zu hinterfragen. Der rebellische Geist der 68er Jugend ist verschwunden, heute bringt man Leistung und wartet auf die Belohnung. Das geht schon im Studium oder in der Schule los. Immer mehr Studenten bringen sich auf Speed mit Betablockern oder Ritalin. Früher hätte das Umfeld das Schlucken solcher Mittel als abwegig und negativ empfunden, heutzutage gilt es als cool, seine eigene Leistungsfähigkeit anzuzapfen bis zur völligen Selbstausschöpfung. Die Gesellschaft trägt zu dieser Gesinnung bei, weil sie in allen Lebensbereichen von den Menschen erwartet, dass sie super sind: äußerst leistungsfähig im Beruf, im Privatleben und im Sport. Leider kümmern sich die Menschen in dieser egozentrischen Gesellschaft oft nur noch um sich und sind nicht mehr bereit, soziale Verantwortung zu übernehmen.

### **Sie beschreiben den an Burnout Erkrankten als einen Süchtigen. Können Sie das näher erläutern?**

Der individuelle Burnout beginnt damit, dass der Mitarbeiter angefixt wird von Geld, Status, Titel. Der Arbeitgeber merkt schnell, worauf der Angestellte anspricht und der Angestellte leistet immer mehr, bis der Leistungshöhepunkt erreicht ist und es nur noch ein Abwärts gibt. Das Ausbrennen ist auch eine Suchtproblematik: ein Sich-Festkrallen auf einer Rutsche, auf der es unwiederbringlich abwärts geht.

### **Inwiefern trägt das Multitasking zur Entstehung von Burnout bei?**

Der Sinn von Multitasking wird in unserer Gesellschaft zu wenig hinterfragt. Die Neurologie belegt, dass der menschliche Geist nicht für Multitasking gemacht ist. Er verträgt es nicht, viele Dinge parallel zu erledigen. Multitasking vermindert definitiv die Leistungsfähigkeit. Fatal ist zudem, dass sich das Gehirn an den permanenten Stress, der mit der Erledigung unterschiedlicher Aufgaben zur selben Zeit verbunden ist, gewöhnt. Ist das Multitasking zur Gewohnheit geworden, ist es ganz schwer, wieder in einen Ruhezustand umzuschalten.

### **Wie können wir uns in der digitalisierten Arbeitswelt vor Reizüberflutung schützen?**

Den Fluss der digitalen Informationen selbst zu lenken, darum geht es. Man sollte sich auch fragen, wofür brauche ich diese Emailflut und warum muss ich mich ständig in den Social Media –

Plattformen bewegen? Fühle ich mich allein, wenn ich nicht im Netz interagiere und keine Mails oder SMS erhalte? Schon ein Tag ohne Internet kann bei vielen Menschen zu sozialen Entzugserscheinungen führen.

Machen Sie eine Bestandsaufnahme! Welche Kommunikationswege nutze ich - Telefon, Email, Twitter, Facebook? Wie kann ich die Informationsflut, die auf mich einströmt, intelligent filtern? Individuelles Informationsmanagement ist heutzutage im Arbeitsprozess sehr wichtig geworden – es geht darum, den medialen Mix, der bei jedem unterschiedlich ist, zu steuern und sich nicht überfluten zu lassen, sondern gezielt die Informationen auszuwählen, die man benötigt.

### **Was kann man weiterhin selbst tun, um nicht in eine ständige Überforderung zu geraten?**

Das Bewusstsein braucht sowohl Input von außen als auch Zeit, um sich mit inneren Gedankenprozessen zu beschäftigen. Wer permanent Außenreize aufnimmt, verlernt es, sich mit dem eigenen Inneren zu beschäftigen und kann ohne ständige Reizüberflutung von außen nicht mehr leben. Das mindert auch die Effizienz der geistigen Prozesse.

Den Kontakt zum eigenen Selbst wieder aufzunehmen, das fällt manchen Menschen sehr schwer. Dafür ist Achtsamkeit wichtig – eben wahrzunehmen, wann die Arbeit zu viel wird. Das ist ja typisch für an Burnout Erkrankte: sie bemerken nicht, wann sie in die Überforderung geraten und die permanente High Performance nicht mehr erbringen können.

Wichtig ist es selbst Prioritäten zu setzen bei seiner Tätigkeit, und auszuwählen, was nehme ich auf und was nicht. Das ist so, wie in einer Zeitschrift zu blättern, jeden Artikel kurz zu überfliegen und dann bewusst entscheiden, was man lesen möchte.

Wer im Arbeitsleben den Blick für die eigenen Grenzen verloren hat, ist potentiell vom Burnout bedroht. Wer den Leistungsgedanken über alles – auch über die eigenen Kapazitäten und Ressourcen - stellt, ist gefährdet.

### **Was verstehen Sie unter strukturellem Burnout?**

Diese Faktoren bedingen einen strukturellen Burnout – also die Burnout fördernden Bedingungen in den Unternehmen: Multitasking, überforderte Führungskräfte, eine falsche Ethik im Management und die Aufweichung der Grenzen zwischen Privatleben und Beruf. Wer abends nach Hause kommt, um 19.00 Uhr noch Emails liest und um 20.00 mit dem Chef über eine Präsentation spricht, verliert das Gefühl für sich als Privatmensch.

Weiterhin ist falsches Zeitmanagement zu nennen: Viele Unternehmen ticken nach der Devise: Immer mehr in immer weniger Zeit erledigen. Um hier gegenzusteuern, sollte man eigene Prioritäten setzen: Was ist wichtig, was unwichtig? Zum Beispiel ist es nicht mehr zeitgemäß, zu viel Zeit in Meetings zu verbringen. Per Messenger oder Telefon können Absprachen effizienter erledigt werden.

### **Wie können Unternehmen dem strukturellen Burnout ihrer Mitarbeiter entgegenwirken?**

Führungskräfte sind selbst ein Teil des Systems, auch sie arbeiten häufig selbstausbeutend und haben so erreicht, was sie sind. Nicht wenige werden sich fragen: Warum soll ich mich ändern? Manager und Führungskräfte benötigen dringend Wissen darüber, wie man Burnout im Unternehmen verhindern kann.

Wichtig ist es außerdem, die Mitarbeiter für das Informationsmanagement zu sensibilisieren: Wie nutze ich Telefon und Email, welche Information benötige ich und welche nicht? Die Mitarbeiter müssen selbst die Verantwortung dafür zu übernehmen, den Informationsfluss selbständig zu steuern.

Firmen brauchen außerdem feste Vereinbarungen, an die sich die Kollegen halten können wie: „In den Urlaub keinen Laptop mitnehmen und keine Emails beantworten! Eben den „Information Overload“ zurückzunehmen und auch die Privatheit der Mitarbeiter am Feierabend zu respektieren.

**Sollte die Wirtschaft nicht ein besonderes Interesse daran haben, ihre Mitarbeiter gut zu behandeln?**

Die Unternehmen treiben Veränderungen nicht aus humanistischen Erwägungen voran. Geld ist nun mal die einzige Sprache, die die Wirtschaft versteht. In Zeiten des Fachkräftemangels beginnen Unternehmen einzusehen, dass sie pfleglicher mit ihrem „Humankapital“ (das Wort allein spricht Bände) umgehen sollten: dass es kostensparender ist, in Prävention zu investieren statt in teure Nachsorge. Burnout ist ja mittlerweile ein hoher Kostenfaktor in Unternehmen. Erst wenn es so richtig weh tut, geht man zum Arzt. Erst wenn die Konsequenzen unübersehbar sind, lernen die Unternehmen. Dass es humaner zugehen wird in Unternehmen, ist ein angenehmer Nebeneffekt der Burnout-Prävention. in erster Linie geht es in der Wirtschaft darum Kosten zu sparen, die mit Ausfallzeiten und der Leistungsminderung von betroffenen Mitarbeitern einhergehen.

**Was glauben Sie? Sind die Arbeitsbedingungen in 10 Jahren mitarbeiterfreundlicher?**

In zehn Jahren sitzen die jungen Menschen von heute an den Schaltstellen der Wirtschaft. Sie sind souveräner im Umgang mit den modernen Medien und setzen dieses Knowhow auch in ihren Betrieben um. Wir stehen ja heutzutage noch am Anfang der digitalisierten Arbeitswelt. Unser Wissen darüber, wie sich ein Mensch bestmöglich in die digitale Arbeitswelt integriert, ist noch unvollständig. Wie gestaltet der Mensch sein Arbeitsleben, sodass es ihm gut geht und er seine Leistungsfähigkeit erhält? Die Erfahrungswerte, die uns heute vorliegen, fließen ein in die Arbeitsprozesse von morgen. Sicherlich werden die Unternehmen in zehn oder 15 Jahren mehr Wert auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter legen, davon bin ich überzeugt. Sie haben gar keine andere Wahl.

**Karriereexperten.com Svenja Hofert & Uta Nommensen GbR**

Schillerstraße 45  
22767 Hamburg

Telefon: 040 180 474 24 – 0151 2157 1634

E-Mail [info@karriereexperten.com](mailto:info@karriereexperten.com)

Web: [www.karriereexperten.com](http://www.karriereexperten.com)