

Hilfe, meine Firma hat Burnout!

Wie konnte es bloß dazu kommen?

"Vielfach ist es gar nicht die unmittelbare Arbeit, jedenfalls nicht ausschließlich, die als belastend erlebt wird. Wenn man z. B. in Studien zur Arbeitszufriedenheit Leute darüber interviewt, wie es ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit geht, kommt früher oder später die Rede auf die Umstände, genauer gesagt auf die organisatorischen Bedingungen, unter denen die Arbeit erbracht wird.

Die Symptome davon sind Widerwilligkeit, Zynismus, Kälte, innere Kündigung und im schlimmsten Fall das (direkte oder indirekte) Büßenlassen von Schutzbefohlenen dafür, was man selbst an Frustrationen hat hinnehmen müssen" (Ewald E. Krainz: Leiden an der Organisation, in: Krainz et al.: Burnout und Prävention, Springer-Verlag, Wien 2011).

"Bisweilen trifft man auch auf eine gegenteilige Exzentrizität, wenn sich nämlich Behandelnde mit Behandelten gegen die Organisation „verbünden“, die die Behandlung überhaupt erst ermöglicht. Lehrer verbünden sich mit Schülern gegen die Direktion oder die Administration, Lehrende wettern mit Studierenden gemeinsam gegen die Universität usw.; im Dreiecksverhältnis zwischen Organisation (in Gestalt ihrer Vertreter), Behandelnden und Behandelten verschiebt sich die 2-zu-1-Konstellation, „normalerweise“ sind Organisation und Profession auf derselben Seite, die Objekte der Tätigkeit sind ihnen gegenüber.

All das zählt zu den Symptomen eines organisationsbedingten Burnouts. Mitunter sind diese Phänomene so „normal“, dass sie überhaupt nicht als Besorgnis erregender Befund über den „Gesundheitszustand“ einer Organisation erkannt werden.

Die Folge davon ist, dass viele Themen, die als organisationsrelevant einzustufen sind und das Management der betreffenden Organisationsbereiche eigentlich interessieren müssten, nicht offiziell adressiert werden, dafür aber die informellen Gespräche prägen - in den Arbeitspausen, beim Kaffee, zwischen Tür und Angel" (ebenda).