



Peter Buchenau · Birte Balsereit

Chefsache Leisure Sickness

Warum Leistungsträger in ihrer Freizeit
krank werden

 Springer Gabler



Peter Buchenau · Birte Balsereit

Chefsache Leisure Sickness

Warum Leistungsträger in ihrer Freizeit
krank werden



Chefsache Leisure Sickness

Peter Buchenau • Birte Balsereit

Chefsache Leisure Sickness

Warum Leistungsträger in ihrer
Freizeit krank werden

Peter Buchenau
The Right Way GmbH
Waldbrunn
Deutschland

Birte Balsereit
London
United Kingdom

ISBN 978-3-658-05782-4
DOI 10.1007/978-3-658-05783-1

ISBN 978-3-658-05783-1 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Stefanie Brich

Coverfoto: fotolia.de

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Geleitwort

Endlich Urlaub, die Seele baumeln lassen, abschalten und entspannen. Kein Termindruck, kein Handy, kein Internet.

Die letzten Monate waren anstrengend. Das Projekt war nervenaufreibend und mit vielen Risiken behaftet. Permanente Erreichbarkeit, vielfältige Aufgaben, überdurchschnittlicher Einsatz. Geschafft!

Doch genau jetzt, wo für drei Wochen einmal nur das eigene Wohlbefinden im Vordergrund stehen sollte, erwischen mich Fieber, Schüttelfrost, Kopf- und Gliederschmerzen. Krankenbett statt erholsamer sonniger Tage am Strand.

Solche oder ähnliche Geschichten höre ich als Berater und Coach in der Personalentwicklung immer öfter.

Ich hab ja sonst keine Zeit krank zu werden, ist dann häufig die Selbsterklärung der Betroffenen. Doch alle die regelmäßig am Wochenende oder im wohlverdienten Jahresurlaub krank werden, sollten dies nicht auf die leichte Schulter nehmen. Für das Phänomen, ausgerechnet in der Freizeit krank zu werden, gibt es einen Namen. Das Leisure-Sickness-Syndrom oder zu Deutsch: die Freizeitkrankheit.

Zwei niederländische Psychologen der Universität Tilburg erwähnten im Jahr 2002 in einer wissenschaftlichen Arbeit erstmals den Namen dieses Syndroms (Fiedler 2013). Sie hatten beobachtet, dass viele Menschen häufig in ihrer Freizeit krank werden. Erstaunlicherweise jedoch nicht, weil sie sich einen Virus eingefangen hatten, sondern aus psychosomatischen Gründen.

Besonders betroffen waren Menschen mit großem Verantwortungsbewusstsein, hohen Ansprüchen an sich selbst, Personen, die nur schwer loslassen oder Nein sagen können oder diejenigen, die besonderen Belastungen ausgesetzt waren. Es kann also jeden von uns treffen.

Unsere Arbeitswelt hat sich verändert. Früher waren es Lärm, Schmutz, Chemikalien und Maschinen, die unsere Gesundheit bei der Arbeit gefährdeten. Inzwischen sind die Risiken durch strenge Regelungen minimiert. Doch im gleichen Umfang, in dem die körperlichen Beanspruchungen in der Arbeitswelt geringer wurden, haben die psychischen Belastungen zugenommen. Zeit und Leistungsdruck gehören heute zu den zentralen Belastungen im Job. Jeder einzelne spürt den Druck, überdurchschnittliche Leistung zu erbringen und sich neue Fähigkeiten aneignen zu müssen.

Die Weltgesundheitsorganisation hat psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu einem der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts erklärt. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung bezeichnet sie gar als die neue Spitzenherausforderung am Arbeitsmarkt.

Wie gut jeder einzelne mit psychischen Belastungen umgehen kann und wie viel er davon verträgt, bis sich negative Auswirkungen bemerkbar machen, ist höchst unterschiedlich und von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Gesundheitsgefährdend wird es aber dann, wenn die Belastung dauerhaft anhält, also über viele Monate oder gar Jahre hinweg.

Die daraus resultierenden psychisch bedingten Fehltagel in Unternehmen haben sich seit dem Jahr 2001 fast verdoppelt. Die Chefs mehrerer großer Krankenkassen geben den Arbeitgebern eine Mitschuld am dramatischen Anstieg der psychisch bedingten Fehltagel. Viele Betriebe versäumten es ihrer Ansicht nach, ihre Mitarbeiter gezielt auf einen verträglichen Umgang mit wachsendem Stress vorzubereiten. Sie verlangen einen radikalen Kurswechsel und eine Stärkung der Gesundheitsvorsorge im Unternehmen.

In vielen Betrieben trägt man dieser Forderung bereits Rechnung. Mit der Förderung der psychischen Gesundheit als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements versucht man dort, diesem Trend gezielt entgegenzuwirken.

Es gilt im Rahmen eines ganzheitlichen und zukunftsfähigen Gesundheitsmanagements mit nachhaltiger Entwicklung psychischer und körperlicher Gesundheit sowie mentaler Stärke und Belastbarkeit eine solide Gesundheitskultur einzuführen, die dann als tragfähiges Fundament für gesunde Hochleistung dienen kann.

Erkenntnisse aus der Resilienzforschung sowie der Einsatz moderner Persönlichkeitsdiagnostik machen dabei negativ wirkende Denk-, Verhaltens- und Arbeitsmuster sichtbar. Arbeitspsychologen, Coaches, Trainer und Mentoren unterstützen die Mitarbeiter dabei, die Muster zu verändern und den Folgen der psychischen Belastung zu entgehen.

Ein wichtiger Schlüssel des Erfolgs ist dabei, das psychische Gesundheitsmanagement im Unternehmen als kontinuierliche Managementaufgabe zu betrachten, die alle Beschäftigten mit einbindet und auf Management-, Führungs-, und Mitarbeiterenebene gefördert und gelebt wird. Hierzu ist erforderlich, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Teil der Unternehmensstrategie in das Leitbild, die Kultur und die Prozesse einer Organisation integriert werden.

Die soziale Verantwortung für einen ausreichenden Gesundheitsschutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz, ist und bleibt Sache der Arbeitgeber. Wer hier nicht über geeignete Ressourcen verfügt, tut gut daran, sich von qualifizierten externen Kräften unterstützen zu lassen.

Führungskräfte und Leistungsträger, die sich präventiv gegen Leisure Sickness einsetzen möchten, sollten dieses Buch unbedingt lesen. Es klärt auf und sensibilisiert für die heutigen Gefahren der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt und gibt fundierte Tipps für ein zukunftsorientiertes Gesundheitsmanagement.

Ich wünsche den Autoren für dieses herausragende Buch den maximalen Erfolg.

Vorwort

Marc liegt regungslos auf dem heißen Asphalt, sein Kopf blutet. Ein herbeigeeilter Passant leistet Erste Hilfe, reißt ihm das T-Shirt auf und versucht Marc mit einer Herzdruckmassage wiederzubeleben. Von weitem erklingt die Sirene des Rettungswagens, welcher rasch näher kommt. Keine fünf Minuten sind seit Marcs Sturz und dem Eintreffen des Rettungswagens vergangen. Der Notarzt springt aus dem Rettungswagen und beugt sich über Marc. Zu spät – Marc verstirbt in seinen Händen.

Zwei Jahre zuvor

Ich flog von Amsterdam nach London Heathrow, um meinen neuen Chef und Mitstreiter Marc abzuholen. Er war US-Amerikaner, wohnte mit seiner Frau und seiner Tochter in Atlanta und wurde nun für zwei Jahre nach Europa versetzt, um mit mir die neuen Risiko- und Krisenmanagementabteilung aufzubauen. Ich freute mich auf das Kennenlernen, denn so eine Aufgabe und Chance bekommt man nicht jeden Tag in einem US-Konzern. Voller Energie sah ich dieser Aufgabe entgegen. Typisch für alle Amerikaner, die das erste Mal nach Europa fliegen, machte Marc erst einmal den Umweg über London. Da ist man zwar in Europa, spricht aber Englisch. Also erst einmal ein vertrautes Bild. Wir begrüßten uns freundschaftlich, denn wir mussten ja die nächsten zwei Jahre mehr oder weniger miteinander auskommen. Ein kurzer Smalltalk folgte. Kurz darauf bestiegen wir das Taxi zum Hotel, wo Marc eine Zwischennacht einlegen wollte. Im Taxi setzte er den Smalltalk fort mit den Worten: „Schön Peter, dass du mich abholst. Ich freue mich endlich, in Europa zu sein.“ Darauf trat der Taxifahrer hart in die Bremsen, hielt an, drehte sich um und sagte zu Marc: „Entschuldigen Sie mein Herr – Das hier ist England und Europa beginnt erst auf der anderen Seite des Kanals“. Ich musste grinsen, denke aber, dass Marc das damals nicht verstanden hatte.

Was nach der Eingewöhnungsphase für Marc folgte, war eine ganz harte, anstrengende und vor allem auch fordernde Arbeit. Marc und ich teilten uns die Führungsaufgaben auf, hatten wir doch zusammen mehr als 140 Mitarbeiter zu führen. Marc konzentrierte sich auf die Führung von England, Wales, Schottland und Irland sowie die Korrespondenz nach Amerika, ich war für die restlichen europäischen Länder verantwortlich. Kurzum, wir wollten in allen Ländern, gemäß der US-Konzernvorgabe, einheitliche Standards für das Risiko- und Krisenmanagement implementieren.

Im Gegensatz zu mir – ich flog meist am Wochenende nach Hause und verbrachte zwei bis drei Tage in Zürich bei meiner Familie – blieb Marc konsequent in Amsterdam. Zu wichtig war ihm seine Aufgabe. Bei erfolgreichem Abschluss des Projektes wurde Marc eine Vorstandsposition in den USA in Aussicht gestellt. So arbeitete Marc Tag für Tag, meist ohne große Pausen. Zwölf bis 14 h täglich gehörten zur Standardarbeitszeit. Auch Samstag, Sonntag und Feiertags. Groß ausgegangen ist Marc in Amsterdam nie, die Umsetzung machte ja auch keine Pause. Ich glaube, er hat in den zwei Jahren nie die Schönheiten der Stadt Amsterdam gesehen und war bestimmt auch kein einziges Mal an der Nordsee.

Wenn Marc nicht am Wochenende arbeitete, war Marc krank. Er lag mit einer Erkältung im Bett, hatte Fieber und es fröstelte ihn ständig. Montags zur Arbeit, war er aber wieder top fit. Dieser Vorfall wiederholte sich sehr oft am Wochenende. Unter der Woche fit oder gesund genug um zu arbeiten, am Wochenende krank. Auch mich hat es des Öfteren am Wochenende erwischt, aber bei Leibe nicht so oft wie Marc.

Dazu kam, dass ich alleine schon der Familie wegen, auf meine Ferien bestand. Marc hatte in den zwei Jahren keine Ferien. Natürlich hatte er diese gesetzlich und per Arbeitsvertrag zugesichert bekommen, aber er hatte keinen einzigen Tag Urlaub genommen. Sein Ziel war es, „sein Projekt“ innerhalb der zwei Jahre abzuschließen und keinen Tag länger. Er wollte so schnell wie möglich wieder zurück nach Amerika, zu seiner Frau und Tochter. Darauf angesprochen, ob er nicht mal ein paar Tage nach Hause fliegen wollte, antwortete er stets: „Warum? Ich sehe doch meine Familie fast täglich per Videokonferenz oder höre sie per Telefon“. Mich beängstigte diese Aussage sehr.

Der entscheidende Tag kam näher. Das Projekt wurde im Gegensatz zum Berliner Flughafen „on-time“ und „in-budget“ abgeschlossen. Zwar buchstäblich in letzter Minute, aber Zieldatum eingehalten ist Zieldatum eingehalten. Allerdings sah man unseren Gesichtern den zweijährigen Dauerstress massiv an. Ich alleine verzeichnete in den zwei Jahren über 300 Flüge und 400 Hotelübernachtungen in ganz Europa. Wir sind durch diese Belastung älter geworden, ich habe die ersten grauen Haare bekommen und war weit von meiner körperlichen Höchstform entfernt. Auch hatte ich in dieser Zeit 25 kg zugenommen. Bei Marc war es aber ganz deutlich zu erkennen. Er wirkte blass, hatte bei leichtester Belastung einen erhöhten Blutdruck. Er wirkte antriebslos, leer und ausgebrannt. Nun wollte Marc nur noch eines: Zurück nach Amerika auf seinen neuen Vorstandsposten. Zuvor aber noch ein vierwöchiger Urlaub mit seiner Familie im gemeinsamen Ferienhaus in Miami. Das hatte er sich nun aber redlich verdient.

Als wir uns am Amsterdamer Flughafen verabschiedeten, wusste ich nicht, dass das unser letztes Wiedersehen war. Ich setzte mich in die Swissair und schlief sofort ein. Marc flog nach Atlanta, sammelte Frau und Kind ein und flog noch am selben Tag weiter nach Miami. Dort angekommen, packte er als erstes die Koffer aus. Sofort holte er die Sportschuhe aus dem Koffer. Er hatte Lust zu laufen. Zwei Jahre hatte er gar nichts mehr getan. Das Laufen musste jetzt sein. Er zog ein leichtes T-Shirt an, seine Sporthose und schnürte

seine Laufschuhe. Er schloss die Tür zum Haus, brüllte noch zurück: „Schatz, ich bin kurz laufen“ und joggte los. Seine Frau winkte ihm zu, nicht zu wissen, dass sie Marc das letzte Mal sah. Woher denn auch. 15 min später war Marc tot.

Peter Buchenau, in Gedenken an Marc und seine Familie
Waldbrunn, im Januar 2015

Inhaltsverzeichnis

1 Das Adrenalinzeitalter	1
Literatur	6
2 Was ist das Leisure-Sickness-Syndrom	7
2.1 Was sind die Symptome?	8
2.2 Erste Forschungen	8
2.3 Das LS-Syndrom in Deutschland?	9
2.4 Wochenend- vs. Freizeit-Syndrom	9
2.5 Das leidige Thema Migräne	9
2.6 Thema Herzinfarkt	11
2.7 Thema Schlaganfall	11
Literatur	12
3 Der Beginn des LS-Syndroms	13
3.1 Eine kurze Einführung in die Entstehung des LS-Syndroms	13
3.2 Gründe und Erklärungsversuche des LS-Syndroms	13
3.2.1 Wird die Freizeit geschätzt?	18
3.2.2 Ein etwas neuerer Erklärungsversuch	19
3.2.3 Der Spezialfall Wochenendmigräne und dessen Gründe	20
Literatur	20
4 Rahmenbedingungen des LS-Syndroms	23
4.1 Überlastet oder gar schon gestresst?	23
4.1.1 Freizeitstress	26
4.1.2 Burnout	27
4.1.3 Was macht Stress eigentlich mit unserem Körper?	30
4.2 Der Übergang von Arbeit zu Freizeit	32
4.3 Erholung	34
4.3.1 Erholungsarten	34
4.3.2 Erholung und Ferien	35
4.3.3 Warum ist Urlaub so wichtig?	36