

# Trainingsinhalte Burnout Prävention



Die Situation.....	2
Die Ursachen.....	3
Die Folgen.....	4
Mögliche Vorgehensweise I.....	5
Mögliche Vorgehensweise II und III.....	6
Der Nutzen / zu erwartende Effekte.....	7

## Die Situation

- ⇒ Die Zahl der Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen ist seit 1996 - bei insgesamt sinkendem Krankenstand! – um 50% nach oben geschneilt (Gesundheitsreport der DAK 2002)
- ⇒ 60% der Fehlzeiten werden mit Stress am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht (Kuhn und Sommer, betriebliche Gesundheitsförderung, S. 139)
- ⇒ 30-35% der Erwerbstätigen klagen über starke, objektiv verifizierbare, psychische Belastungen (AOK Studie ‚Gesundheit am Arbeitsplatz, 2000)
- ⇒ 60-80% erleben subjektiv psychosomatische Symptome (s.o.)
- ⇒ Herz-Kreislaufkrankungen sind – laut Schätzungen der EU – zu 16% bei Männern und zu 22% bei Frauen auf Stress am Arbeitsplatz zurückzuführen (Kuhn und Sommer, betriebliche Gesundheitsförderung, S. 139)
- ⇒ Soziale, öffentliche und medizinische Berufsfelder sind besonders betroffen:
- ⇒ Faktoren, die Burnout begünstigen:
  - hohes Engagement
  - fehlende Anerkennung
  - Doppelbelastungen
  - Sandwichpositionen
  - hohe (innere und äußere) Anforderungen
  - wenig Kontrollmöglichkeit

# Die Ursachen

## Persönlichkeit

- hohes Verantwortungsgefühl
- hohes Anspruchsniveau an sich selbst (und andere)
- mangelnde Fähigkeit zur Abgrenzung
- übertriebene Suche nach Selbstbestätigung in der Arbeit

## kontinuierliche Überforderung am Arbeitsplatz

- Führungsverhalten: unklare Aufgabenverteilung, zu viel/zu wenig Verantwortung, keine Rückmeldungen
- Rahmenbedingungen: Arbeitsklima, Arbeitszeiten, wirtschaftlicher Druck, Hierarchieebenen, Möglichkeit zur Einflussnahme auf Arbeitsaufgabe und -organisation

## Zusatzbelastungen im privaten Bereich

pubertierende Kinder, pflegebedürftige Angehörige, Schulden, Ehekrise, ...

# Die Folgen

Die Folgen für die einzelne Person können in unterschiedlicher Form auftreten:

## physisch

- tiefe Erschöpfung
- Beeinträchtigung des vegetativen Nervensystems: Herz-Kreislauf, Magen-Darm, Hautbeschwerden, Schlafstörungen
- Beeinträchtigung der Sinnesorgane: Tinnitus, Hörsturz, Sehstörungen, Taubheitsgefühle, ...

## psychisch

- Leistungs-, Kreativitäts- und Interessenverlust
- Konzentrationsstörungen und Gereiztheit
- Unentschlossenheit bis hin zu Entscheidungslosigkeit
- Mangelndes Selbstwertgefühl, verringerte Lebensfreude

## sozial

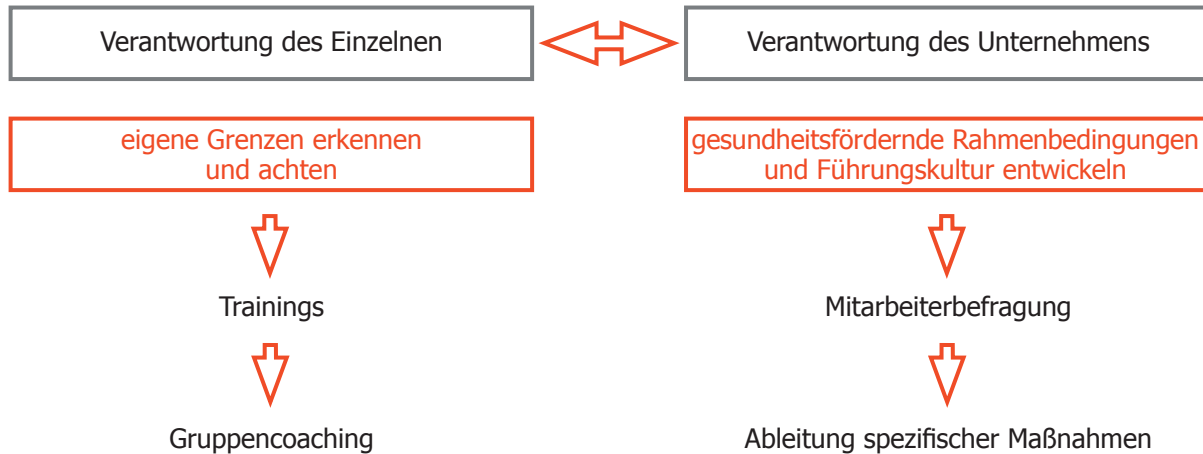
- sozialer Rückzug bis hin zur Vereinsamung
- vermehrter Zynismus und Sarkasmus

Die Folgen für den Arbeitgeber/das Unternehmen sind:

- langfristige Arbeitsausfälle
- Steigerung der Krankheitskosten
- Abnahme von Kreativität und Innovation, die Arbeit wird nach „Schema F“ erledigt
- schlechteres Arbeitsklima aufgrund von vermehrtem Zynismus, Gefühl der Sinnlosigkeit und verringertem Engagement einiger
- dadurch Verringerung der Produktivität
- verlorene Gewinne, die durch mehr Gesundheit und Produktivität erzielt worden wären

# Mögliche Vorgehensweise I

**Ziel:** Sensibilisierung der Mitarbeiter, Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen



**eigene Grenzen erkennen und achten** z.B. bei persönlicher Überlastung zusätzliche Aufgaben auch einmal ablehnen oder weiterdelegieren

## Trainings

- Bewusstsein für die eigene Person, die eigenen Werte und den eigenen Körper entwickeln
- Analyse der Ist-Situation und Entwicklung gesünderer Verhaltensalternativen auf der Denk- und Verhaltensebene
- unterstützende Ressourcen kennen und nutzen lernen

## Gruppencoaching

- kontinuierliche Verbesserung und Supervision der persönlichen Stresskompetenz im Arbeitsalltag

## gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen und Führungskultur entwickeln

z.B. wie wird mit einem Mitarbeiter umgegangen, der eine Aufgabe mit Hinweis auf Überlastung ablehnt?

## Mitarbeiterbefragung

- Erfassung des Grads der persönlichen Belastung
- Erfassung von Stressfaktoren
- Erfassung von gesundheitsfördernden Faktoren
- Erfassung möglicher Verbesserungspotenziale

## Ableitung spezifischer Maßnahmen; als Beispiel:

- Schulungen von Führungskräften (Offenheit/Ansprechbarkeit)
- Verbesserung von Informationsflüssen
- Etablierung von Gesundheitszirkeln
- Angebote für Entspannungsverfahren vor/während der Arbeitszeit
- Hilfeangebote bei Burnout geben

## Mögliche Vorgehensweise II

**Ziel:** Schulungen wichtiger Leistungsträger und/oder Führungskräfte

Leistungsträger identifizieren, Seminar Burnout Prävention als „benefit“ anbieten

Burnout Prävention als Teil von Führungskräfteentwicklungsprogrammen

- eigene Standortbestimmung
- gesundheitsfördernder Führungsstil

## Mögliche Vorgehensweise III

**Ziel:** Offenheit für das Thema signalisieren und Anlaufstellen im Unternehmen etablieren

Burnout - Vertrauenspersonen auswählen und ausbilden

- Was ist Burnout, Umgang mit Burnout, wie spreche ich Betroffene an, welche Hilfsangebote kann ich empfehlen, Regelung der Vertraulichkeit,...

Gesundheitszirkel etablieren

Burnout Prävention als Teil des Führungskräfteentwicklungsprogramms

Einbindung von Stabsstellen

Coachingangebote für Betroffene

## Der Nutzen / zu erwartende Effekte:

- ⇒ Reduktion von Fehlzeiten: um 20 – 68,2% & verringerter Krankenstand (Kuhn und Sommer, betriebliche Gesundheitsförderung, S. 240)
- ⇒ dadurch mögliche Kosteneinsparungen von insgesamt 36% (Kuhn und Sommer, betriebliche Gesundheitsförderung, S. 240)
- ⇒ Prävention gerade von kostenintensiven langen Ausfällen wie chronischen und/oder psychischen Erkrankungen
- ⇒ Steigerung der Gesundheit und Belastbarkeit von Mitarbeitern
- ⇒ Stärkung der Persönlichkeit
- ⇒ Optimierung von Arbeits- und Lebensqualität
- ⇒ bessere Umgangsformen und konstruktiveres Arbeitsklima
- ⇒ Steigerung von Effektivität und Produktivität: Der Return on Investment (RoI) von gesundheitsfördernden Maßnahmen liegt bei ca. 1:5 (Chapman, 1996 aus Kuhn/Sommer, S. 240)
- ⇒ positive Wirkung gegenüber Kunden
- ⇒ Bindung von Mitarbeitern