



Ein Programm zur betrieblichen Burnout-Prävention

**Einführung Burnout
Vorstellung des Programms
Evaluationserfahrungen praktisch und empirisch**

**Dr. Sven Hollmann, Dipl.-Psych.
Freiberuflicher Berater, 58332 Schwelm
sven-hollmann@versanet.de**



Burnout - ein „schillerndes“ Phänomen

- Der Begriff ist in aller Munde ...
 - Sven Hannawald, Sebastian Deisler - Promis „helfen“ unfreiwillig bei der „Vermarktung“ des Konzeptes ...
 - ... doch was bedeutet dieses Konzept überhaupt und wie kann man dem Ausbrennen entgegen treten???
-

Was ist Burnout überhaupt? (1)

In der Literatur werden Symptome auf folgenden 5 Ebenen gelistet:

- **Affektiv (gefühlsbezogen)**, z. B. bedrückte, traurige Stimmung, überempfindlich und/oder gefühlkalt, Neigung zu Wutausbrüchen, generell: Mangel an Gefühlskontrolle
 - **Kognitiv (gedankenbezogen)**, z. B. Eindruck der Hilf-, Hoffnungs- und Machtlosigkeit, Eindruck „gefangen“ in der eigenen Situation zu sein, wenig Selbstbewusstsein, Konzentrationsprobleme, viele kleine Fehler, Klienten/Kunden als „Nummer“, Zynismus, „Hyper-kritisch“ gegen alles
-

Was ist Burnout überhaupt? (2)

Symptome (Fortsetzung):

- **Körperlich**, z. B. chronische Erschöpfung, alle Arten von Symptomen, z. B. Kopf-, Nacken-, Rückenschmerzen, Magenprobleme, Infektanfälligkeit, koronare Herzkrankheit
 - **Verhaltensbezogen**, z. B. Grübeln, Impulsivität, Zynismus, Probleme, Entscheidungen zu treffen, verstärkte Einnahme von Aufputsch- und Suchtmitteln, Essprobleme, soziale Isolation & Rückzug
 - **Motivationsbezogen**, z. B. Desinteresse an Klienten/Kunden und der Arbeit, keine Initiative, anfänglich im Beruf vorhandener Idealismus und Enthusiasmus verkehrt sich ins Gegenteil
-

Für die Praxis: Erkennungsmerkmale beim Betroffenen

- häufig zynisch und distanziert
 - kann sich kaum auf Veränderungen einlassen, reagiert nur auf Druck
 - kaum Verbesserungsvorschläge, nörgelt und schimpft häufig
 - reduziert soziale Kontakte
 - „Dienst nach Vorschrift“
 - kaum Spaß und Freude bei der Arbeit
-

Zustand oder Prozess?

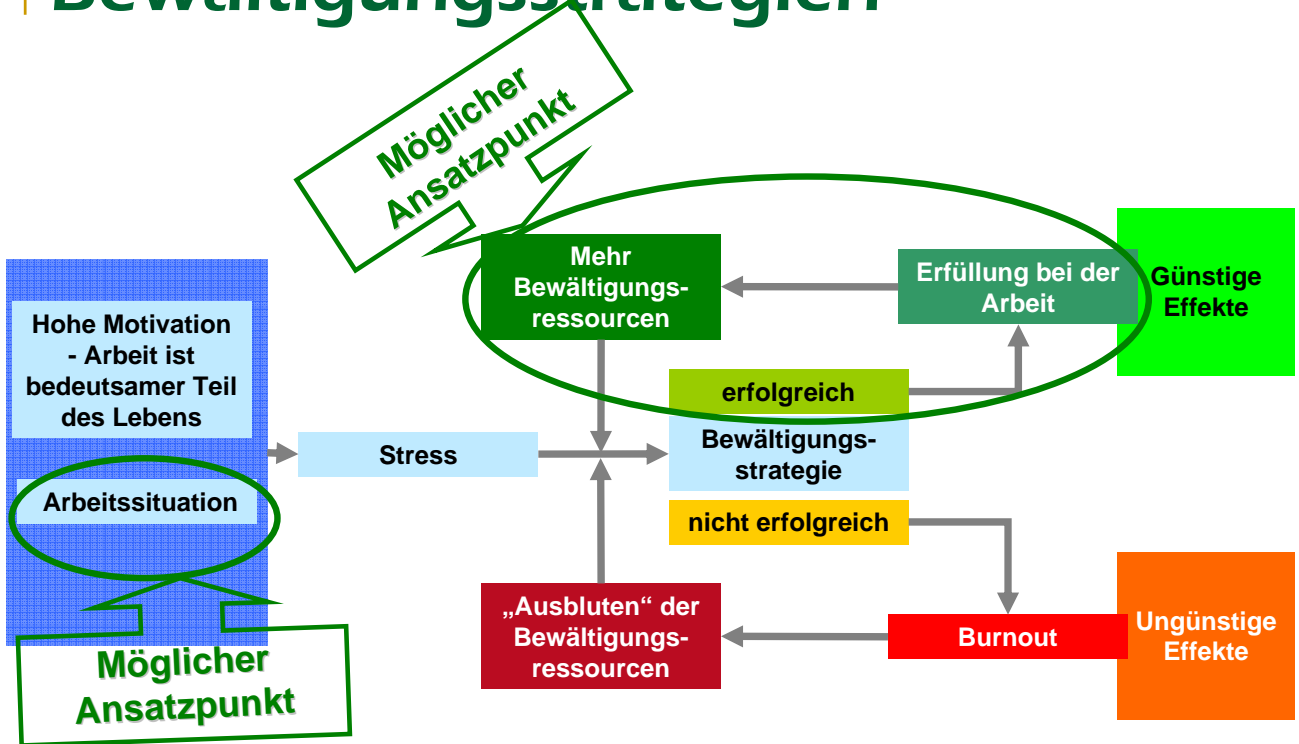
Ein „nicht psychopathologischer“, anhaltender, dem Arbeitserfolg abträglicher **Zustand** des arbeitsbezogenen Ausgebrannt-seins mit den Symptomen

- Emotionale (und körperliche) Erschöpfung
- Zynismus
und
- reduzierte persönliche Erfüllung im Beruf

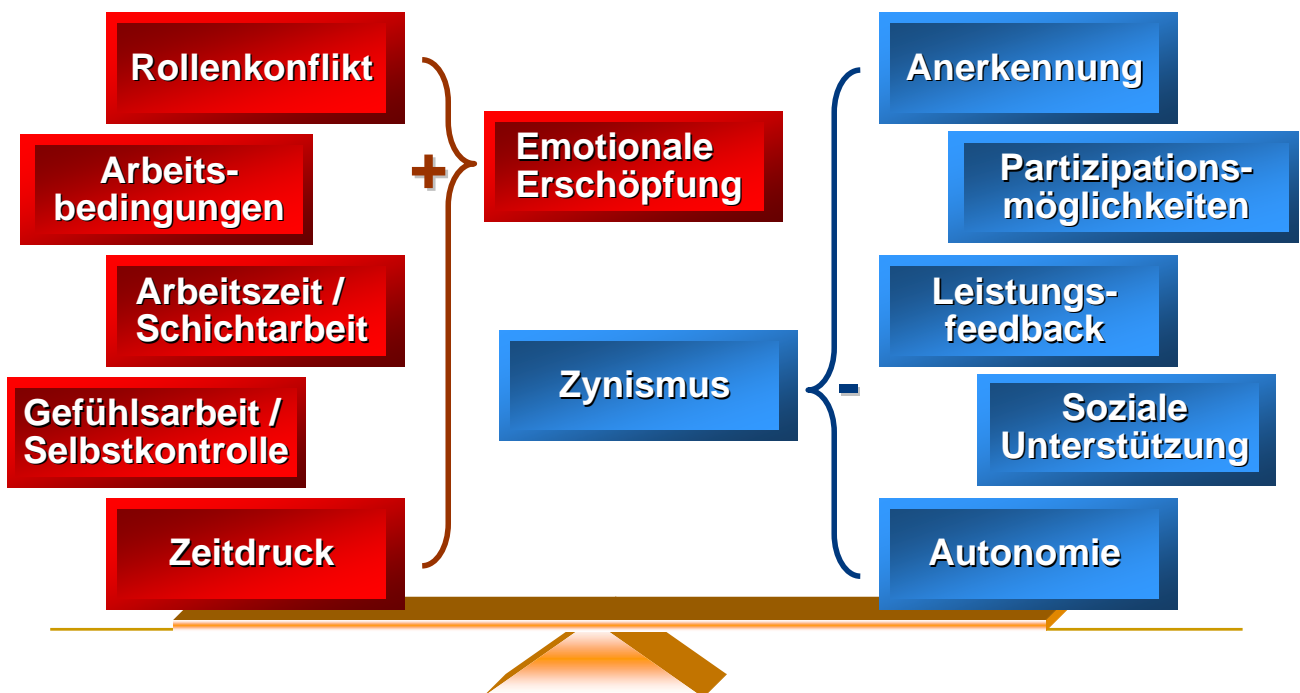
Burnout als Prozess des Umgangs mit arbeitsbezogenen Anforderungen

- Fehlende Balance zwischen Wünschen/Erwartungen/Idealen einer Person und der Alltagsrealität
 - Negative Wirkungen entstehen vor allem, wenn keine geeigneten Strategien zu Verfügung stehen, um den erlebten Widerspruch zu bewältigen
 - Die Folgen dieser fehlenden Balance wirken langsam und werden vom Betroffenen selbst fast nie bemerkt bzw. geleugnet
-

Bewältigungsstrategien



Das Demands-Resources Modell der Burnout-Entstehung



Bisher bekannte Burnout-Präventionsmaßnahmen

- Individuelle Behandlung durch Psychologen und/oder Ärzte oder in speziellen Reha-Kliniken
 - Betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen auf freiwilliger Basis mit frei zusammengestellten Gruppen
 - Maßnahmen zielen oft auf individuelle Ressourcenstärkung und persönliche Lebensplanung
-

Das am IfADo entwickelte Programm

**Ausgerichtet auf bestehende Arbeitsgruppen
Nicht psychotherapeutisch, sondern auf den
Arbeitskontext bezogen**

- Einführung / Informationen über das Programm und Burnout (1)
- Ist-Analyse: Was trägt in diesem Team zum Burnout bei? (2 & 3)
- Entwicklung von Maßnahmen (4-7)
 - *Stärken stärken - gruppen- u. organisationsbezogen*
 - *Probleme bewältigen - gruppen- u. organisationsbezogen*
- Maßnahmenauswahl und „Umsetzungsvereinbarung“ (8)
- Abschlusspräsentation mit Leitung + BR
- Ggf. 1-2 Follow-up-Sitzungen (9 & 10)

Grundgedanke
Stärken stärken, Probleme reduzieren

Methoden und Ansätze

- Analyse Ist-Zustand in der Gruppe und anhand von Tagebüchern
 - Gemeinsame Auswahl von Themen
 - Bearbeitung der Themen mit verschiedenen Methoden aus dem Bereich Moderation und Arbeit mit Gruppen (z. B. Francis & Young)
 - Paararbeit, Kleingruppen, Plenum
 - Arbeitsprozessanalysen, Mind-mapping, verschiedene Arbeitsblätter, etc.
-

Praxisbeispiel

Anerkennungsschreiben

- Jeder legt ein Arbeitsblatt mit seinem Namen auf seinem Platz ab.
 - Alle TN gehen umher und notieren auf dem jeweiligen Blatt von jedem anderem TN einen oder mehrere Punkte zu ...
 - „Wir möchten Dir/Ihnen unsere Anerkennung dafür aussprechen, dass Du/Sie ...“
 - Am Ende geht jeder an seinen Platz zurück und liest sein Anerkennungsschreiben.
-

Praktische Erfahrungen

■ Einsatz

- Landessozialverwaltung (3 Gruppen; 2005)
- Offene Drogenberatung (1 Gruppe; 2007)

■ Austausch

- Über das subjektive Erleben problematischer Situationen
- Entwicklung einer gemeinsamen Problemsicht

■ Kernthema: Geschlossene **Feedbackschleifen**

- Wirksamkeitserleben, erlebter Sinn der Arbeit
- Erfolgserlebnisse
- Gegenseitige Wertschätzung

Evaluationserfahrungen (1)

■ Kritisch: Engagierte Vorgesetztenunterstützung

- Wenn vorhanden - positive Erfahrungen
- Wenn nicht vorhanden - Burnout verstärkt sich

	N	1. Zeitpunkt		2. Zeitpunkt		3. Zeitpunkt	
		MW	S	MW	S	MW	S
Emotionale Erschöpfung^a							
Dienststelle X (mang. Unterstützung Vorg.)	7	2.27	0.87	2.48	0.87	2.97	0.70
Dienststelle Y (planmäßiger Verlauf)	16	2.94	0.97	2.54	0.83	2.67	0.66
Zynismus^b							
Dienststelle X (mang. Unterstützung Vorg.)	7	2.57	1.19	2.86	1.44	3.14	1.09
Dienststelle Y (planmäßiger Verlauf)	17	2.62	1.00	2.64	0.85	2.58	0.86

^a Effekt Zeitpunkt * Dienststelle hoch signifikant

^b Kontrast 1. - 3. Zeitpunkt * Dienststelle schwach signifikant

Evaluationserfahrungen (2)

- Burnoutscores (MBI) verbessern sich gegenüber Kontrollgruppen nicht signifikant
 - Aber andere positive Resultate in FB-Studie
 - Arbeitsengagement (Schaufeli) steigt
 - Zusammenarbeit und Zufriedenheit mit Kollegen steigt
 - Zufriedenheit mit Organisation & Leitung und AZ insgesamt steigt
 - Kurzfristige Wirkungen auf Lebenszufriedenheit
 - Erlebnisberichte deutlich positiv - Gruppen empfehlen weitere Nutzung für KollegInnen
-

Evaluationserfahrungen (2)

- Burnoutscores (MBI) verbessern sich gegenüber Kontrollgruppen nicht signifikant
 - Aber andere positive Resultate in FB-Studie
 - Arbeitsengagement (Schaufeli) steigt
 - Zusammenarbeit und Zufriedenheit mit Kollegen steigt
 - Zufriedenheit mit Organisation & Leitung und AZ insgesamt steigt
 - Kurzfristige Wirkungen auf Lebenszufriedenheit
 - Erlebnisberichte deutlich positiv - Gruppen empfehlen weitere Nutzung für KollegInnen
-

Abschlussbild einer Gruppe

