

Möglichkeiten betrieblicher Burnout-Prävention

Zahlen, Daten, Fakten

23% aller Mitarbeiter befinden sich in einem Zustand der „allgemeinen Erschöpfung“

69% Zunahme der Krankheitstage wegen psychischer Erkrankungen zwischen 1997-2004

31% der Frühberentungen bei Angestellten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gehen auf psychische Störungen zurück

10,6% der Fehltage in 2008 waren in psychisch bedingten Krankheiten begründet, Tendenz steigend

8 Millionen Krankheitstage in 2008 wegen Burnout

Veränderungen der Arbeit im Rahmen der Globalisierung....

- Arbeit wird zunehmend entgrenzt
- Verdichtung der Arbeitsinhalte und -abläufe
- Verlagerung unternehmerischer Verantwortung nach unten
- Psychisch fordernde Dienstleistungstätigkeiten
- Flexibilisierung von Arbeitsprozessen

.....und ihre psychosozialen Konsequenzen

- Die psychische Belastung nimmt zu
- Angst nimmt zu
- Kollegialität leidet
- Verantwortung beginnt zu diffundieren
- Zunahme von Emotionsarbeit

Definition Burnout

- „Burnout ist ein Gefühlszustand, der begleitet ist von übermäßigem Stress und der schließlich persönliche Motivation, Einstellungen und Verhalten beeinträchtigt.“

(H. Freudenberger)

Verlauf eines Burnout

- Enthusiasmus
- Stagnation
- Frustration
- Apathie
- Burnout

Wer ist betroffen?

- Jede/r kann betroffen sein, vor allem die Leistungsträger/innen
- Führungskräfte 32 %
- Wissenschaftler 40%
- Techniker 23 %
- MitarbeiterInnen mit viel Kundenkontakt

Nutzen von Burnout Prävention für das Unternehmen

Besseres Image des Unternehmens

Bessere Wettbewerbsfähigkeit

Bessere Mitarbeiterbindung

Bessere Leistungen

Weniger Krankheitstage

Höherer Gewinn

Gute Rendite 1:2 bis 1:10

Nutzen von Burnout Prävention für den Einzelnen und die Gesellschaft

- Erhaltung der Gesundheit
- Bessere Lebensqualität
- Verringerung der Kosten für das Gesundheitswesen

Angst und Stress

Lang andauerndes Stresserleben gilt als wesentliche Ursache für Burnout Prozesse

Stress ist eine durch Reize (Stressoren) hervorgerufene psychische und physiologische Reaktion, die zur Bewältigung besonderer Anforderungen befähigt.

Arbeit – Stressor oder Ressource?

- (großer) Einfluss
- (gute) Soziale Unterstützung
- (hohe) Bedeutsamkeit
- (hohe) Berechenbarkeit
- (angemessene) Belohnung
- (mittlere bis hohe) Anforderungen

Gute Arbeit – gesunde Arbeit!

Gute Arbeit zeichnet sich durch drei Kriterien aus

1. Die Arbeitnehmer fühlen sich in ihrer Arbeit durch Kollegen, Chefs und Qualifizierungsmöglichkeiten gut unterstützt, können Einfluss auf ihre Arbeit nehmen und sich entwickeln
2. Die Mitarbeiter empfinden subjektiv wenige Fehlbelastungen wie Über- oder Unterforderungen
3. Die Mitarbeiter/innen werden fair bezahlt

...anders ausgedrückt – Kohärenzerleben als Ressource

<p>Verstehbarkeit Transparenz</p> <p>Informations- und Kommunikationsmöglichkeit</p> <p>Ganzheitlichkeit der Aufgaben</p>	<p>Bewältigbarkeit Partizipationsmöglichkeiten</p> <p>Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs-, Kontroll-Gestaltungsmöglichkeiten)</p> <p>Rückmeldung (Feedback)</p> <p>Soziale Unterstützung</p> <p>Zeitliche Spielräume</p> <p>Kooperationsmöglichkeiten</p>	<p>Sinnhaftigkeit Abwechslung</p> <p>Anforderungsvielfalt</p> <p>Lernmöglichkeiten</p> <p>Entwicklungsperspektiven</p> <p>Sinnhaftigkeit der Arbeit</p> <p>(nach Prof. Ivars Udris, ETH Zürich)</p>
--	--	--

Präventive Maßnahmen

- Burnout Prävention ist Chefsache!
- Aufbau einer respektvollen und partizipativen Führungskultur
- Schulung und Coaching für Führungskräfte zu den Themen Führung und Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeiter/innen

Präventive Maßnahmen

- Aufbau eines Gesundheitsmanagements
- Angebot für Supervision/Coaching für Mitarbeiter und Teams (Reflexionsangebote)
- Mitarbeiterbefragungen, -interviews zu
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gefährdungsbeurteilungen nach ASiGe

Präventive Maßnahmen

- Information und Schulung der Mitarbeiter/innen zu den Themen „psychische Belastung“ und „Sucht“
- Schulung von Führungskräften zum Thema „Führung“
- Einrichtung eines Krisentelefons
- Erholungsschlaf ist erwünscht!

Interne Kooperationspartner

- Betriebsarzt
- Betriebsrat
- Sozialabteilung
- Personalabteilung
- Qualitätsbeauftragte
- Sicherheitsbeauftragte
- Mitarbeiter/innen
- Gleichstellungsbeauftragte
-

Externe Kooperationspartner

- Krankenkassen
- Berufsgenossenschaften
- IHK's und Handwerkskammern
- DGSv (Deutsche Gesellschaft für Supervision)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit)
- Great Place to Work
- Move Europe
- Wirtschaftsförderung

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!