

Burnout

Was Betriebe tun können, um gegen Stress und Überlastung vorzubeugen

**AK Betriebliche Suchtkrankenhilfe
und Gesundheitsförderung OWL**

- Stadtwerke Bielefeld -

Referentin: Eva von Buch, TBS Bielefeld
Bielefeld, 10.12.2012

Bielefeld, 10.12.2012

- Was bedeutet „Burnout“?
- Folgen von Stress und Burnout
- Betriebliche Handlungsoptionen
- Interventionsmöglichkeiten und Grenzen für Betriebliche Ansprechpartner

Was bedeutet „Burnout“?

- **„Es gibt keine Übereinkunft darüber, welche Symptome verbindlich über welche Zeit und in welcher Intensität vorliegen müssten, damit von Burnout gesprochen werden kann.“**
- Quelle: Prof. A. Hillert, Chefarzt der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik Roseneck in Prien am Chiemsee in wirtschaft + weiterbildung, 01_2011

Was bedeutet „Burnout“?

- ➡ „Ausbrennen - Ausgebrannt sein“
- ➡ Extreme Belastungsfolge / Folge einer anhaltenden, unzureichend regulierten Stressreaktion
- ➡ Symptome: emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung, reduzierte Leistungsbereitschaft (bzw. – fähigkeit)
- ➡ Keine Krankheit (nach der Internationalen Statistischen Klassifikation der Krankheiten ICD 10)

• **„Der Begriff öffnet Schleusen, über psychische Erkrankungen zu reden, ohne sich zu schämen.“**

• Quelle: Mathias Berger, Direktor der Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie, Universitätsklinikum Freiburg in: „Schwermut ohne Scham“, DER SPIEGEL Nr. 6, 06.02.2012

Die 12 Phasen des Burnout



Quelle: http://www.berndheiler.de/_pics/166/burnout_zyklus.jpg (Freudenberger und North, 1992)

Die Zahl der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen ist einem Langzeitvergleich zufolge drastisch gestiegen. Laut **Bundesarbeitsministerium** waren es 2001 deutschlandweit noch 33,6 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Im Jahr 2010 ist die Zahl auf 53,5 Millionen angewachsen. **Der Anteil solcher Fälle an allen Arbeitsunfähigkeitstagen kletterte demnach von 6,6 auf 13,1 Prozent.**

Als **Gründe** nennt das Bundesarbeitsministerium

- steigende Anforderungen,
- erhöhte Eigenverantwortung,
- höhere Flexibilitätsanforderungen und
- nichtkontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

■ Quelle: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2012-04/fehltag-arbeitsunfaehigkeit>, Zugriff 02.05.2012

Allgemeine Faktoren in der Arbeitswelt:

- **Ökonomisierung der Arbeitswelt**
- **Leistungs- und Konkurrenzdruck steigen**
- **Zu knappe Ressourcen-/Personalbemessung**
- **Arbeitsverdichtung, Hoher Zeit- und Termindruck**
- **Informationsüberflutung**
- **Wachsende Komplexität von Prozessen**
- **Häufige Umstrukturierungen, Veränderungsprozesse**
- **Neue Managementformen: Hohe Eigenverantwortung in Kombination mit unzureichenden Handlungsspielräumen**
- **Maßlose Anforderungen an Dauer und Flexibilität der Arbeitszeiten → Entgrenzung**
- **Fehlende Erholungsphasen**
- **Angst vor Arbeitsplatzverlust**

These:

- „Heute hat man bereits ein **Präsentismus**-Problem. Die Mitarbeiter sind zwar am Arbeitsplatz, aber nicht leistungsfähig. Hier werden die meisten Kosten entstehen.“

•Quelle: Werner Fürstenberg, Geschäftsführer des Fürstenberg Instituts, Hamburg in „Burnout macht Karriere“, wirtschaft + weiterbildung, 01_2011

Folgen von Stress und Burnout

Mögliche/tatsächliche Folgen:

Betroffene:

- Kompensationsversuche
- Zusammenbruch, Krankschreibung
- Langfristig droht Verlust der Arbeitsfähigkeit

Kolleginnen / Kollegen, Angehörige:

- Erhebliche Mehrbelastung
- dort Zunahme von Burnout
- Verschlechterung des Betriebsklimas
- Familiäre Krisen

Unternehmen:

- Drastische Abnahme der Produktivität
- „Organisational Burnout“

Betriebliche Handlungsoptionen

Präventiv:

Stärkung **individueller Bewältigungskompetenzen**, z.B. durch Vermittlung von Stressregulationsstrategien oder Zeitmanagement- und Konfliktlösetechniken

Veränderung potenziell schädigender Arbeitsplatzstrukturen (Zeitdruck reduzieren, Ressourcen zur Verfügung stellen)

Wiedereingliederungskonzepte für bereits erkrankte Beschäftigte, die aus einer längeren Krankheitsphase an den Arbeitsplatz zurückkehren

umfassende Verankerung des Gesundheitsbewusstseins und -handelns **auf allen Unternehmensebenen** durch Einführung eines **Betrieblichen**

- „Führungskräfte müssen zukünftig ihrer Fürsorgepflicht stärker nachkommen und sich für ihre Mitarbeiter einsetzen. Dazu gehört auch, sich gegen unrealistische Zielvorgaben von oben zu wehren.“

- Werner Fürstenberg, Geschäftsführer des Fürstenberg Instituts, Hamburg in „Burnout macht Karriere“, wirtschaft + weiterbildung, 01_2011

Kooperationen bilden!

- Betriebliche Akteure wie z.B. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte aktivieren
- Gemeinsames Vorgehen von Geschäftsleitung, Personalabteilung und Interessenvertretung forcieren
- Krankenkassen oder Beratungseinrichtungen einbinden, Kompetenzen nutzen (z.B. die der BAP!)

Das Tabu brechen!

- Psychische Belastungen/Erkrankungen möglichst offen ansprechen
- Einer Individualisierung des Problems entgegenwirken
- Unterschiedliche Informationskanäle zur Information und Aufklärung nutzen – für Führungskräfte und Beschäftigte

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchführen!

- Physische und psychische Belastungen ermitteln und beurteilen, Maßnahmen entwickeln und umsetzen, Prozess verstetigen
- Bestehende Strukturen (z.B. ASA oder **Gesundheitszirkel**) nutzen!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement sinnvoll gestalten!

Intern

- Betriebsarzt/-ärztin
- Geschäftsleitung
- Betriebsrat
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Gesundheitsbeauftragte/
BAP (Betrieblicher Ansprechpartner)

Extern

- Hausärzte
- Psychotherapeuten
- Psychologische Dienste
- Psychiatrische Kliniken
- Krankenkassen, BG'en
- EAP (Employee Assistance Program)
- DRV Rentenversicherung
- Integrationsamt
- Integrationsfachdienste

Interventionsmöglichkeiten und Grenzen für Betriebliche Ansprechpartner

Basis für Interventionsmöglichkeiten

- Guter Kontakt in die Belegschaft, Vertrauensbasis
- Offenes Betriebsklima
- Einbindung der Funktion des BAP ins BGM, bzw. klare betriebliche Strukturen
- Wertschätzung von Seiten der Unternehmensleitung
- Gute Zusammenarbeit mit Führungskräften
- Gute Vernetzung mit internen und externen Unterstützern

Grenzen

- Hohe Anzahl von Betroffenen
- Vermittlungsschwierigkeiten / fehlende Therapieplätze
- Zusammenspiel mit dem Arbeitgeber
- Erwartungshaltung an BAP (z.B. bezüglich eventueller Therapeutenfunktion?)
- Individuelle Situation Betroffener und deren Gesundheitsverhalten

Interventionsmöglichkeiten

Individuell:

- ...mit etwas Glück kommen Betroffene schon vor dem endgültigen Zusammenbruch...
- Schnelle und unbürokratische Unterstützung für Betroffene (Erstgespräch, Vermittlung von Hilfestellung) unter Nutzung interner und externer Kontakte

Organisational:

- z.B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Kenntnis belastender Arbeitssituationen und entsprechender Entlastungsmöglichkeiten für Betroffene
- → Anonymisierter Transfer aus „Fallwissen“ in betriebliche Verbesserungsmaßnahmen und -prozesse

Eva von Buch

Technologieberatungsstelle
beim DGB NRW e.V. Bielefeld

Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld

Tel.: 0521/96635-11

Fax: 0521/96635-10

Mobil: 0172/7003162

Mail: eva.vonbuch@tbs-nrw.de

www.tbs-nrw.de