

BURNOUT

„Arbeit und Gesundheit“

Stiftingtaler Gespräch

Helmut – List – Halle

Graz, 5. November 2013

Gerhard Plank

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

Betriebsbetreuung/ArbeitnehmerInnenschutz

2013

BURNOUT

Die Burnout-Beratung in der AK Steiermark

eigene Beratungsstelle seit Februar 2008, aufgebaut auf 3 Schienen

Schiene 1: Beratung betroffener Personen

Februar 2008 bis Oktober 2013 6.434 Beratungsleistungen

Frauenanteil: 62 %

Altersspanne: 17 – 64 Jahre

Schiene 2: Veranstaltungen, Seminare, Vorträge

Februar 2008 bis Oktober 2013 545 Veranstaltungen

16.119 TeilnehmerInnen

Aufbau einer Veranstaltungsfläche über das Seminarprogramm „Arbeit und Gesundheit“

Schiene 3: Der Burnout-Ratgeber

Unser Ratgeber konnte im Zeitraum 2008 bis Oktober 2013 rund 28.300 Interessierten zur Verfügung gestellt werden.

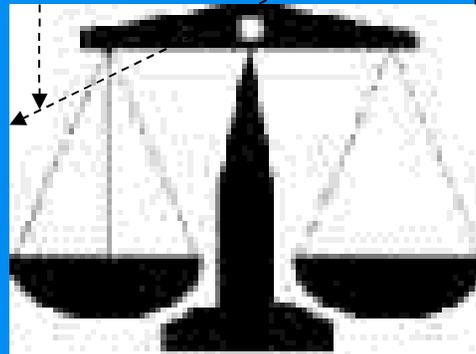
Zielrichtung: Informationsbereitstellung, Endtabuisierung, Endstigmatisierung.

STRESS

Entstehung und Verhütung

Reaktion auf Stress

+ - Aktivierung zur Verhinderung des Versagens



Anforderungen und Ressourcen verlassen

Gleichgewicht

Anforderungen

- Zeitdruck
- Konflikte
- fehlende Unterstützung
- Verantwortung vs. Kontrolle
- Umgebungseinflüsse
- Arbeit als Lebensgrundlage

Belastungsfaktoren

STRESSOREN

Ressourcen

- Entscheidungsspielräume
- Unterstützung
- Qualifikation
- Bewältigungsmuster
- Gesundheitsverhalten
- Ergonomie

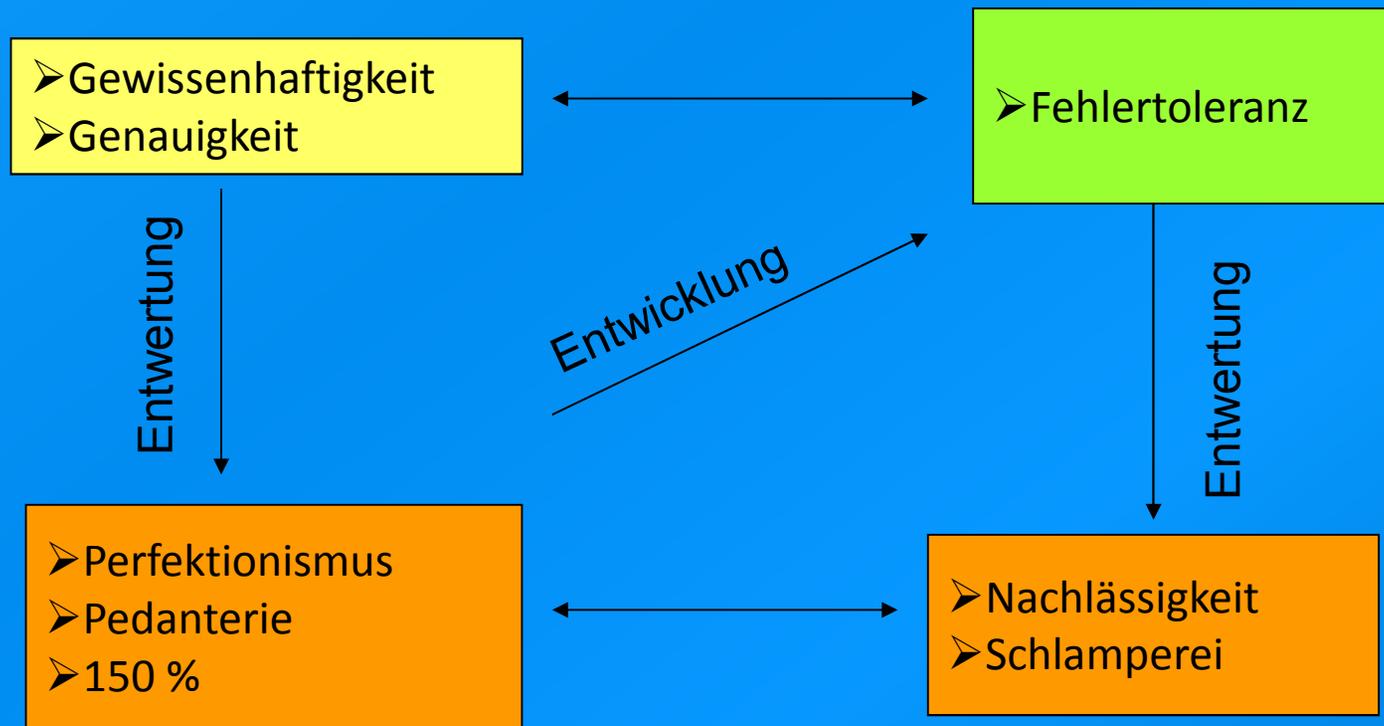
Bewältigungsfaktoren

PROTEKTOREN

Quelle: nach Oppolzer, 2010

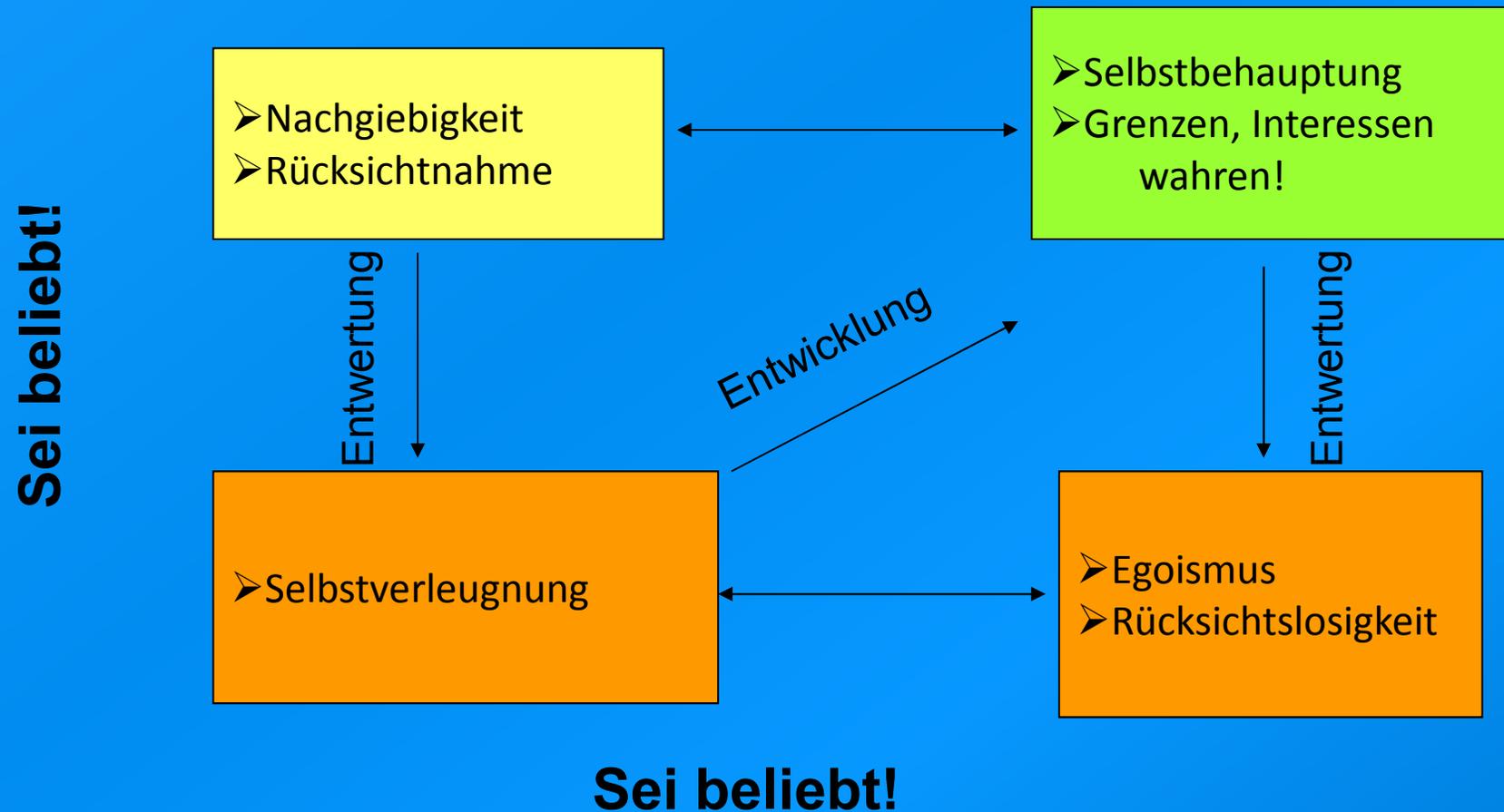
I) Entwicklungsquadrat: Leistungsmotivation

Sei perfekt!



Sei perfekt!

II) Entwicklungsquadrat: Anerkennungsmotivation



BURNOUT

Die Dimensionen von Burnout I

„Burnout ist ein Maßstab für die Diskrepanz zwischen dem Wesen eines Menschen und dem, was er in seiner Arbeit tun muss.“

(Christina Maslach, University of California, Berkeley, USA

Michael P. Leiter, Acadia University, Nova Scotia, Kanada)

Dimension A: Erschöpfung

Der Mensch fühlt sich überbeansprucht, ausgelaugt und verbraucht – emotional und physisch.

BURNOUT

Die Dimensionen von Burnout II

Dimension B: Zynismus

Betroffene machen den Versuch, sich selbst vor Erschöpfung und Enttäuschung zu schützen, indem sie gegenüber Arbeit und Mitmenschen am Arbeitsplatz eine Distanz aufbauen.

Dimension C: Ineffizienz

Betroffene fühlen sich zunehmend Situationen nicht mehr gewachsen und verlieren Vertrauen in sich.

BURNOUT

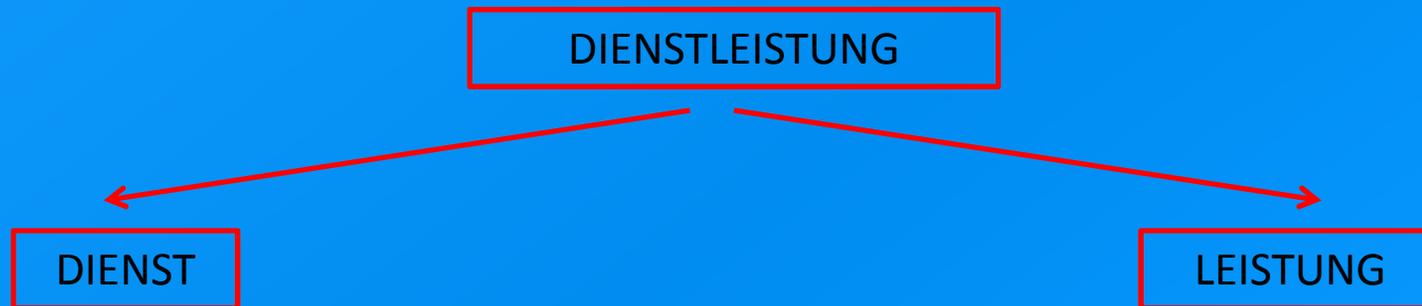
Arbeitsbedingungen im Wandel

Von der Industriegesellschaft zur

- Dienstleistungsgesellschaft
- Informationsgesellschaft
- Wissensgesellschaft
- Wettbewerbsgesellschaft
- „Müdigkeitsgesellschaft“

Quelle: AK Wien, Sozialpolitik 2011

BURNOUT



- Qualität der Beziehung
- Ethische Begrifflichkeit
- Einzigartigkeit
- Indirekte Entlohnung
- Ergebnis offen

- Qualität des Produkts
- Technischer, wirtschaftlicher Begriff
- Wiederholbar
- Direkte Entlohnung
- Ergebnis sichtbar

BURNOUT

„Die Ökonomisierung des Sozialen“

- Effizienzkriterien aus der Betriebswirtschaft fördern Ungleichgewichte des Verhältnisses Dienst-Leistung (?)
- „Marktplatz Arbeit“: Kollisionen der Wertewelt

BURNOUT

Personale Ressourcen

- Kohärenzsinn
(Anforderung ist verstehbar, handhabbar, sinnhaft)
- Eigene Wirksamkeit gegeben?

....und alles, was Sie sonst noch für Ihre Arbeit an Fähigkeiten/Fertigkeiten/Talenten einbringen können.

BURNOUT

Ursachen in Unternehmen

Arbeits(bewältigungs)fähigkeit

... beschreibt das Potenzial von ArbeitnehmerInnen, eine gegebene Anforderung bis zu einem fixierten Zeitpunkt unter den gegebenen Bedingungen zu bewältigen.

... wesentlich ist die **Passung** zwischen Anforderung und Mensch! Dabei geht es um ein **Optimum zwischen bester Leistung und bester Gesundheit.**

BURNOUT

Interventionsmöglichkeiten für Betriebe

- Arbeitsaudits mit Gesamtbeurteilung jährlich und rückwirkend auf mindestens drei Jahre:
 - Überstunden/Mehrarbeitsstunden
 - Krankenstände /
Orte und Häufungen beachten!
 - Fluktuation von MA
 - Kündigungen von MA
 - Betrachtung und MA- orientierte Schärfung von Kennzahlensystemen (BGF/BGM)

BURNOUT

Möglichkeiten der Burnout-Prävention im Unternehmen (Beispiele)

- Trainee-Programme/Anlaufmaßnahmen für neue MA
- Mentoring-Programme/‘Start trifft Erfahrung‘
- Klärung von Ansprüchen und Zielen
- verbindliche Vereinbarungen
- Förderung des Austausches unter MA
- Weiterbildung/Qualifikation
- Info-Medien für alle MA
- Gesundheitsberichterstattung (BGF/BGM)
- Begrenzung der Projektteilnahmen einzelner MA
- Klare Vertretungsregelungen

Gesellschaft

Familie

Verwandte

Freunde

ARBEITSFÄHIGKEIT



Danke
für Ihr
Interesse!