

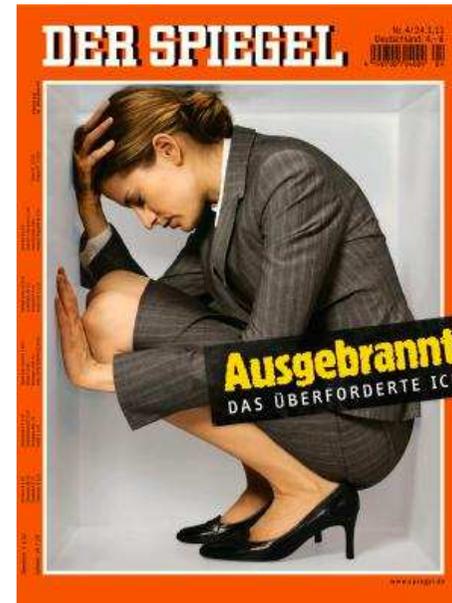
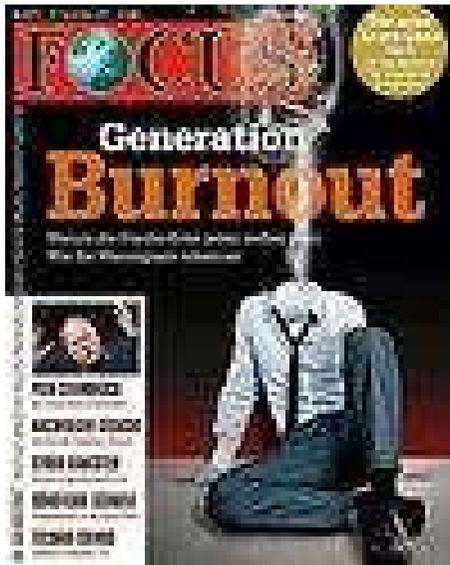
Burnout

Erkennen, verstehen und bekämpfen

Dr. med. Vera Stich-Kreitner
Ärztin für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin
Bezirksverwaltung Mainz - Prävention

DNB/GDA-Tagung Dresden 19. Juni 2012

Burnout – ein Thema für die Medien?



ARD 25.5.12:

Günter Jauch: Gestresst –
Arbeiten bis zum Umfallen?



Burnout – auch ein Thema für die Fachwelt



Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout vom 07.03.2012

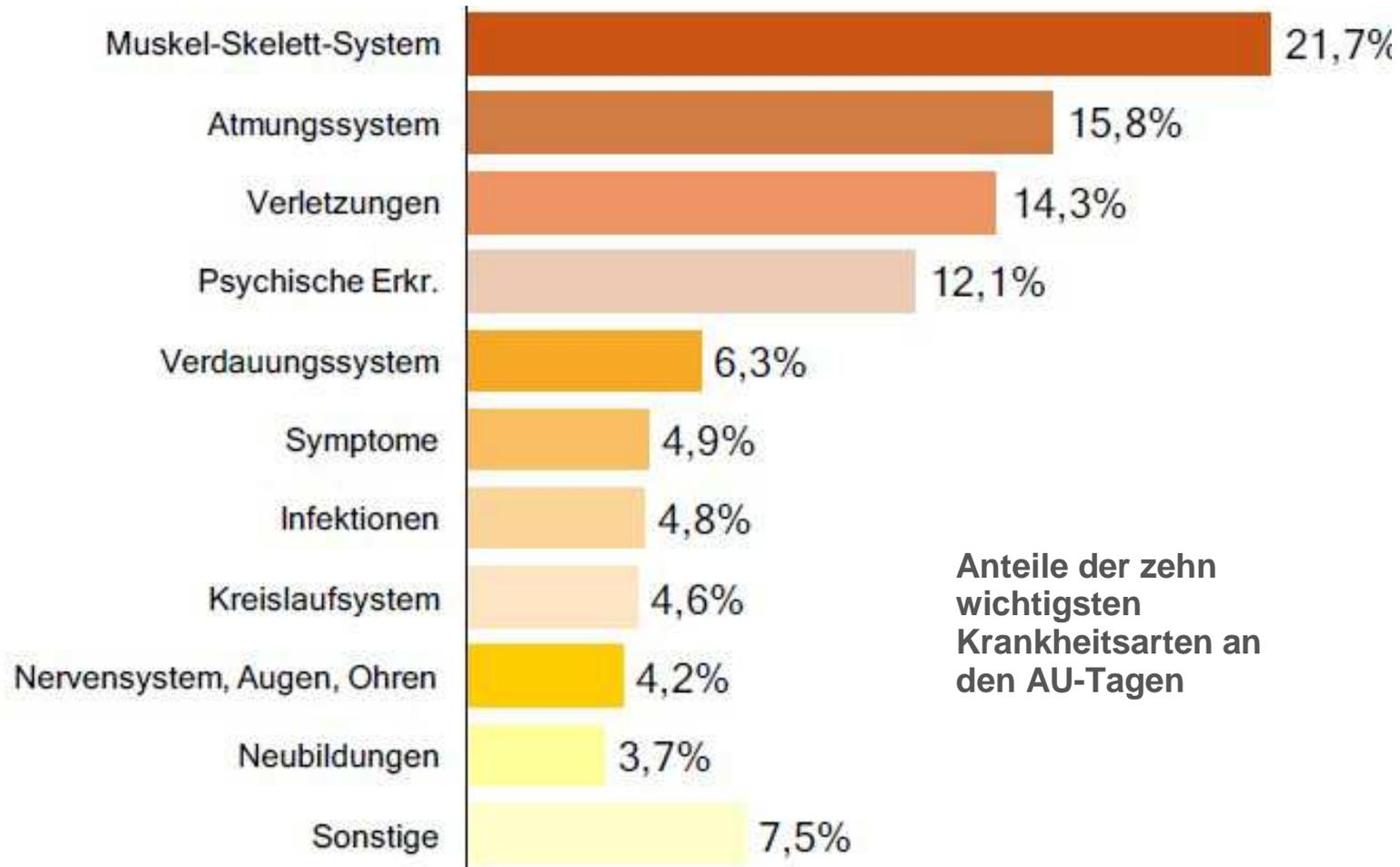


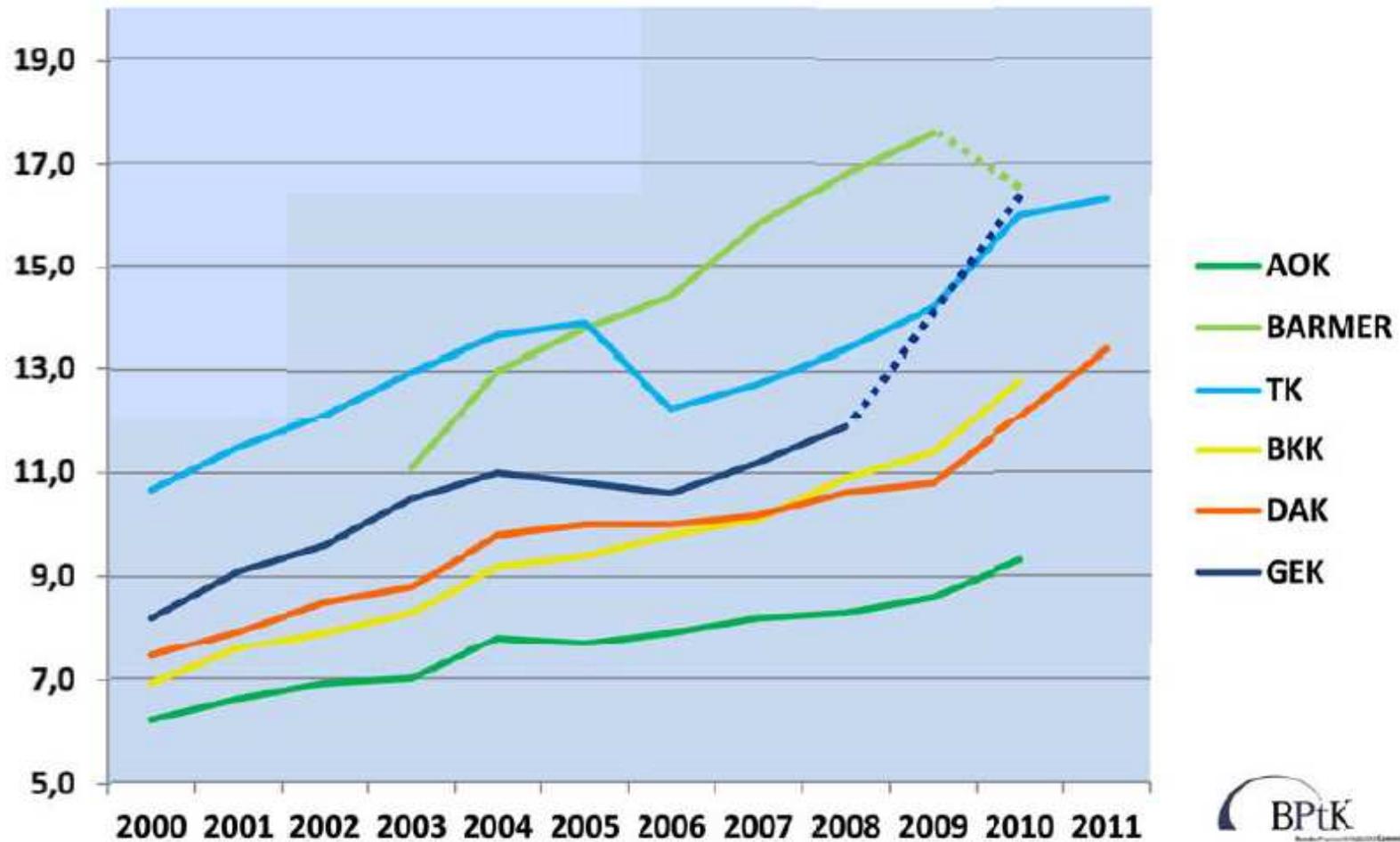
Burnout – Zahlen und Fakten?

- **Emnid 2010** 12,5% der Deutschen fühlen sich im Job überfordert
- **Statistiken der Krankenkassen für das Jahr 2011:**
 - 12,5% der Fehltage werden durch psychische Erkrankungen verursacht
 - Anteil der psychischen Erkrankungen an den Fehltagen hat sich seit dem Jahr 2000 etwa verdoppelt
- **Studie der Bundespsychotherapeutenkammer zur Arbeitsunfähigkeit (2012)**

Zahl der betrieblichen Fehltage durch Burnout seit 2004 um fast 1400 Prozent gestiegen (9,1 Fehltage/100 Versicherte Z 73 Burnout)
- Nach jüngsten **Berechnungen der Bundesregierung** entstehen den Unternehmen durch psychische Erkrankungen jährlich Produktionsausfälle in Höhe von ca. 26 Milliarden Euro

DAK-Gesundheitsreport 2011





Psychische Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeiten: Anteil der AU-Tage
(Quelle: Bundespsychotherapeutenkammer 2012)

Burnout – was ist das eigentlich?

- Bisher keine einheitlich Definition
- Kein Eingang als Diagnose in aktuelle Krankheitsklassifikationssysteme (ICD–10 - International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems)
- Klassifikation als Zustandsbeschreibung
 - Z 73 "Probleme mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung"
 - Z 73.0 „Ausgebranntsein/Burnout/ Zustand der totalen Erschöpfung"
- Keine Diagnosestandards (Diagnostik über Selbstklassifikation)
- Keine Behandlungsstandards



Quelle: Burnout CConsult

Burnout – geschichtliche Entwicklung

- **Burn-Out Phänome zu allen Zeiten**
- **1974 Herbert J. Freudenberger USA "Staff Burn-Out" bei ehrenamtlichen Mitarbeitern alternativer Hilfsorganisationen/selbst betroffen**
- **Psychischer und physischer Abbau infolge von hohem Engagement beim Umgang mit schwierigen Kunden/Patienten**
- **Parallelen zum Helfersyndrom/ "nur wer brennt kann ausbrennen"**
- **"Gestaltwandel" zu Beginn des Jahrhunderts, Folge des Drucks überbordende Ansprüche zu erfüllen, besser sein wollen, um der Konkurrenz standhalten zu können, immer mehr verdienen zu wollen.....**



Phasenmodell des Burnout

(nach Freudenberger)

- **Zwang sich zu beweisen (übertriebener Ehrgeiz)**
- **Verstärkter Einsatz**
- **Vernachlässigung eigener (nicht beruflicher) Bedürfnisse**
- **Zunehmende Verleugnung des Problems, abnehmende Flexibilität im Denken/Verhalten**
- **Rückzug, Orientierungslosigkeit, Zynismus**
- **Verhaltensänderung/Psychische Reaktionen**
- **Verlust des Gefühls für die eigene Person/Bedürfnisse**
- **Innere Leere, Angstgefühle, Suchtverhalten**
- **Zunehmende Sinnlosigkeit und Desinteresse**
- **Körperliche und seelische Erschöpfung**



Psychosomatische
Erkrankungen
Schlafstörungen
Suizidgedanken
Depression

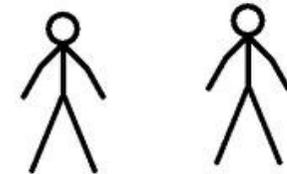


DGPPN-Konzept zum Übergang von Arbeitsbelastung zu Krankheit

Quelle:
Positionspapier der
Deutschen
Gesellschaft für
Psychiatrie,
Psychotherapie und
Nervenheilkunde
(DGPPN) zum Thema
Burnout 07.03.2012

Individuelle Faktoren, die Burnout begünstigen können

- Hohe (idealistische) Erwartungen an sich selbst, hoher Ehrgeiz, Perfektionismus
- Starkes Bedürfnis nach Anerkennung
- Es anderen immer recht machen wollen
- Gefühl, unersetzbar zu sein, nicht delegieren können
- Engagement bis zur Selbstüberschätzung und Überforderung
- Arbeit als einzig sinngebende Beschäftigung, als Ersatz für soziales Leben
- Biologische Risikofaktoren



Arbeitsplatzfaktoren, die Burnout begünstigen können

- Permanente Veränderungen und Neuanforderungen
- Eingeschränkter Handlungsspielraum
- Verstärkte Konkurrenz als Folge der Globalisierung
- Wachsende Bedeutung von digitalen Medien
- Dauernde Erreichbarkeit
- Verstärkte Kontrolle
- Konflikte
- Leistungsorientierte, wechselnde Bonuszahlungen
- Diktat der Leistungsgesellschaft



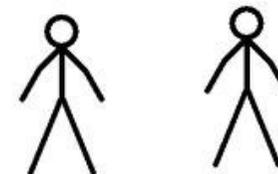
Quelle: inqa



Burnout - Prävention

Prävention auf Arbeitsebene

- **Stärkung der Ressourcen des Einzelnen**
- **Entlastung von Arbeitsplatzstressoren und Erholung durch Sport und Entspannung**
- **Individualberatung (interne Stellen, z.B. Betriebsärzte; externe Stellen, z.B. EAP-Programme, Kooperation mit Fachstellen)**



Burnout - Prävention

Prävention auf Individualebene

- Gestalten von Arbeitsbedingungen, die der Entstehung eines Burnout entgegenwirken sollen
- Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychosozialen Belastungsfaktoren (Betriebsarzt/Sicherheitsfachkraft)



Quelle: inqa

Burnout - Prävention

Kenntnis von Frühwarnsymptomen

- Sozialer Rückzug bei früher gut integrierten Mitarbeitern
 - Veränderte emotionale Verhaltensmuster (Reizbarkeit, Tränenausbrüche, Teilnahmslosigkeit)
 - Nachlassendes Engagement, allgemeiner Negativismus
 - Sinkende Effektivität, unnötige Überstunden
-
- ➔ **Fürsorglich ansprechen, frühzeitig Angebot der Inanspruchnahme einer Beratung durch Kooperationspartner (Betriebsarzt usw.)**
 - ➔ **Partizipativer Führungsstil, Feedback und Loben, Team- und Organisationsentwicklung**
 - ➔ **Als Führungskraft auch an sich selbst denken!**



Quelle: Burnout CConsult

Burnout – Therapie und Rehabilitation

Therapie von Krankheitssymptomen/Folgeerkrankungen

- unter Berücksichtigung der Belastung am Arbeitsplatz
- und individueller Stressfallen



Rehabilitation

- Reintegration an einem Arbeitsplatz, der ein arbeitsbedingtes Wiedererkrankungsrisiko minimiert
- Engere Kooperation der Therapiestellen mit Arbeitsstellen und Betriebsärzten wünschenswert
- Betriebsarzt als wichtiger Partner

Rechtzeitige Abgrenzung zu anderen Erkrankungen, insbesondere Depressionen, Abhängigkeitserkrankungen usw. wichtig, damit nicht effiziente Therapien vorenthalten werden!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit Noch Fragen?

**vera.stich-kreitner@vbg.de
Tel. 06131/389158**

