

Berufsverband  
Deutscher  
Psychologinnen  
und Psychologen

Kraftigen  
Gesundheitslehre:

(Natur)heilkunde, Homöopathie

**Gesundheitsmangelment:**

Erhaltung und Ausbau der Ges

# Burnout

Was Unternehmen und Führungskräfte tun können



## Burnout – Was ist das eigentlich?

Auch in der Psychologie gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs „Burnout“. Das Phänomen zeigt sich beim Betroffenen sowohl im Erleben als auch im Verhalten, und lässt sich so beschreiben:

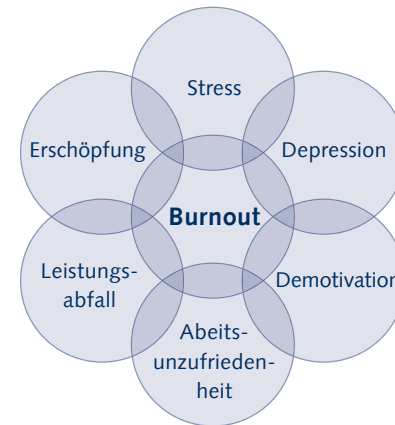
### Ein dauerhafter Erschöpfungszustand, der mit dem Arbeitsleben verknüpft ist.

Dieser Zustand kann sich in verschiedenen körperlichen und psychischen Anzeichen zeigen, wie Depressionen, dem Gefühl von Dauerstress, Schlaflosigkeit, Rückenschmerzen.

Bei der Arbeit lässt sich u. a. beobachten: Leistungsabfall, Arbeitsunzufriedenheit und sinkende Motivation.

Burnout entwickelt sich nach und nach, bleibt aber lange unbemerkt – auch weil die Betroffenen den Zustand nicht wahrhaben wollen.

Er entsteht nicht nur durch die Arbeitslast, sondern auch durch ungeeignete Einstellungen und Verhaltensweisen. Deswegen hält sich ein Burnout oft selbst aufrecht.



**Achtung: Burnout ist keine klinische Diagnose**, sondern eher die Beschreibung eines umfassenden Erschöpfungszustandes, der ganz unterschiedliche Formen annehmen kann.

## Warum sollten Unternehmen beim Thema „Burnout“ aktiv werden?

Da Burnout arbeitsbezogen ist, sollten Unternehmen ein Interesse daran haben, den Ursachen zu begegnen. Schließlich können sich nur Mitarbeiter, die motiviert, leistungsfähig und anwesend sind, produktiv für die Firma einsetzen.

**Studien belegen, dass die Fehlzeiten aufgrund von Burnout und psychischen Störungen immer weiter zunehmen.**



© PhotoSG - Fotolia.com

So hat sich gezeigt, dass die Anzahl der betrieblichen Fehltagewege wegen Burnouts von 2004 bis 2012 um fast 1.400 % gestiegen ist!

Quelle: BPTK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit – Psychische Erkrankungen und Burnout, Bundespsychotherapeutenkammer (2012), Berlin

Damit dieser Anstieg nicht ungebremst weitergeht, lässt sich auch von Seiten des Betriebes viel tun. Letztendlich sparen gut geplante Maßnahmen Geld, da sie zu mehr Gesundheit, Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, Motivation und Produktivität bei den Mitarbeitern führen.

**Übrigens:** Laut § 5 Arbeitsschutzgesetz („**Beurteilung der Arbeitsbedingungen**“) sind Arbeitgeber sogar dazu verpflichtet, die Ursachen von zu hohen Stressbelastungen zu suchen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.



## Was können Unternehmen beim Thema Burnout tun?

Als Arbeitgeber oder Führungskraft sollten Sie beim Thema Burnout an zwei Stellen ansetzen:

- **Prävention** von Burnout bei der Belegschaft
- Hilfreicher **Umgang** mit bereits von Burnout **betroffenen** Mitarbeitern

Zur Prävention von Burnout gibt es eine Fülle von Ansatzpunkten und möglichen Maßnahmen. Sie können sich einerseits um die **Arbeitsbedingungen** kümmern und andererseits Angebote machen, die sich direkt an die **Mitarbeiter** richten.

**Angebote für Mitarbeiter** sind z. B.: Fortbildungsangebote zu den Bereichen Stressmanagement, Zeitmanagement, Life-Balance, Problemlöse-Kompetenz, Konfliktbewältigung, Entwicklung von Resilienz (persönlicher Widerstandskraft).



© .shock - Fotolia.com

Noch wichtiger als den Ansatzpunkt bei den einzelnen Mitarbeitern zu wählen, ist die Betrachtung der **Arbeitsbedingungen**. So gilt es z. B. die Arbeitszeiten, die Arbeitsmenge und die Arbeitsorganisation auf Verbesserungsmöglichkeiten hin zu überprüfen.



© Gina Sanders - Fotolia.com

Auch in die **Führungskräfte-Entwicklung** sollte das Thema der psychischen Belastungen integriert werden: Wie stark sind die Führungskräfte selbst belastet? Wie gehen sie mit ihrer eigenen Gesundheit um? Es gilt, die Prinzipien der „gesundheitsförderlichen Führung“ zu fördern. Deshalb sollte gefragt werden: Sind sie bekannt und werden sie auch umgesetzt?

Der **Umgang mit bereits betroffenen Mitarbeitern** erfordert besondere Sensibilität, sowohl bei der Personalabteilung, als auch bei den Führungskräften. Nach längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten muss auch Burnout-Betroffenen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden.



# Wie können Sie sich beim Thema Burnout von Psychologinnen und Psychologen unterstützen lassen?

Es ist sehr sinnvoll, das Thema der psychischen Belastungen bzw. der Burnout-Prävention zum Bestandteil des **betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** zusammen mit internen und externen Psychologinnen und Psychologen zu machen.

Dazu gehören aber auch weitere psychologische Themen, wie:

- **Erkennen** von Belastungsursachen und Schwerpunkten im Rahmen der **Gefährdungsanalyse**
- **Entwickeln von Konzepten** zur Prävention von übermäßigem Stress und Burnout, **Projektmanagement** im Rahmen des BGM
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** und -organisation

- Angebot von **Fortbildungsmaßnahmen** und **Coachings**
- **Beratung** für Burnout-gefährdete oder -betroffene Mitarbeiter, auch im Rahmen des **betrieblichen Eingliederungsmanagements**

## Zum Weiterlesen:

Kapitel zu Burnout im Bericht des BDP „Die großen Volkskrankheiten“ (2012) zum kostenlosen Download unter:  
▶ <http://www.bdp-verband.de/aktuell/2012/bericht/>

„So lässt sich Burnout verhindern – Psychisch gesund am Arbeitsplatz“ unter: ▶ [https://www.bdp-verband.de/bdp/presse/2012/10\\_burnout.html](https://www.bdp-verband.de/bdp/presse/2012/10_burnout.html)



Möchten Sie mehr wissen?  
Wollen Sie in Ihrem Unternehmen aktiv  
werden zur Bekämpfung des Burnouts?  
Sollen wir Ihnen Expertinnen und  
Experten vermitteln?

Dann wenden Sie sich bitte an  
unsere Bundesgeschäftsstelle:

BDP e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Dipl.-Psych. Fredi Lang  
Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600  
Telefax 030 - 209 166 - 680

E-Mail [info@bdp-verband.de](mailto:info@bdp-verband.de)





Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) vertritt die beruflichen und politischen Interessen der niedergelassenen, selbständigen, angestellten und beamteten Psychologen und Psychologinnen aus allen Tätigkeitsbereichen. Er wurde 1946 gegründet und ist Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und Öffentlichkeit.

In der mehrteiligen BDP-Kampagne „Gesunde Arbeit“ erscheinen monatlich speziell für Führungskräfte und Personalverantwortliche Broschüren mit Informationen und Tipps zum Themenfeld „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Diese stehen im Internet zum Download und können auch abonniert werden.

► [www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit](http://www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit)

## Teil 1: Burnout – Was Unternehmen und Führungskräfte tun können

Broschüre verpasst? ► [www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit](http://www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit)

### Herausgeber:

Berufsverband Deutscher  
Psychologinnen und  
Psychologen e. V. (BDP)

Verbandsvorstand und  
Bundesgeschäftsstelle  
Am Köllnischen Park 2  
10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600  
Telefax 030 - 209 166 - 680  
E-Mail [info@bdp-verband.de](mailto:info@bdp-verband.de)  
Internet [www.bdp-verband.de](http://www.bdp-verband.de)

