



**Burnout und Prävention -
Entwicklung einer Maßnahme für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft**

Exposé zur Bachelorarbeit von Rabea Prescher

Im Rahmen des Projekts be/pe/so (www.bepeso.de) möchte ich in meiner Bachelorarbeit eine Maßnahme zur Erkennung und Prävention von Burnout entwickeln, durchführen und auswerten.

Da Führungsverhalten mit der Gesundheit der Mitarbeiter in Zusammenhang steht (Gregersen, Kuhnert, Zimmer, & Nienhaus, 2011), möchte ich mit meiner Maßnahme bei den Führungskräften ansetzen. Ihnen wird – über einen geplanten Zeitraum von fünf Wochen – wöchentlich ein kurzes Informationsvideo zur Verfügung gestellt. Es soll möglich sein, die Maßnahme gut in den Alltag zu integrieren. Durch das Videoformat soll eine breite Zugänglichkeit ermöglicht werden, was eines der Projektziele von be/pe/so ist (Körner & Uhlig, 2016).

In diesen Videos wird zunächst eine Definition von Burnout geliefert und es werden verschiedene Symptome vorgestellt. Ziel dabei ist, dass die Führungskräfte Anzeichen von Burnout bei ihren Mitarbeitern erkennen können. Laut Ekstedt und Fagerberg (2005) bemerken Betroffene Warnzeichen für einsetzenden Burnout teilweise selbst nicht. Daher werden die Führungskräfte außerdem dazu angeregt, sich mit ihren Mitarbeitern über das Thema Burnout auszutauschen, damit auch diese dafür sensibilisiert werden.

Anschließend sollen Bestandteile einer gesundheitsförderlichen Führung vermittelt werden, die Führungskräfte im Arbeitsalltag einbringen können. Laut Guveli et al. (2015) ist emotionale Erschöpfung negativ mit Arbeitszufriedenheit verbunden. Daher sollen von den Variablen, für die Blegen (1993) Korrelationen mit Arbeitszufriedenheit bei Angestellten fand, diejenigen behandelt werden, die durch Führungskräfte beeinflusst werden können: Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskraft, Autonomie, Anerkennung und Eintönigkeit.

Um die Wirksamkeit der Maßnahme zu messen, wird vor und nach der Intervention ein Fragebogen ausgefüllt zum Wissen über Burnout und zur Anwendung von präventiven, gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Außerdem soll am Ende erhoben werden, wie gut der Input der Maßnahme für die Führungskräfte anwendbar ist.

Literatur

- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41. doi: 10.1097/00006199-199301000-00007
- Ekstedt, M., & Fagerberg, I. (2005). Lived experiences of the time preceding burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 49(1), 59-67. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03264.x
- Gregersen, S., Kuhnert, S., Zimmer, A., & Nienhaus, A. (2011). Führungsverhalten und Gesundheit – Zum Stand der Forschung. *Gesundheitswesen*, 73, 3-12. doi: 10.1055/s-0029-1246180
- Guveli, H., Anuk, D., Oflaz, S., Guveli, M.E., Yildirim, N.K., Ozkan, M., & Ozkan, S. (2015). Oncology staff: burnout, job satisfaction and coping with stress. *Psycho-Oncology*, 24, 926-931. doi: 10.1002/pon.3743

Körner, A., & Uhlig, S. (2016). Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Welche Kompetenzen brauchen Fachkräfte um lange, gesund und motiviert im Job zu bleiben? In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Ed.), *Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?!* (pp. C.5.1). Dortmund: GfA-Press. doi:10.13140/RG.2.1.1501.6725