

Stress und Burnout

Jnes Müller

FORUM PSYCHOGERIATRIE FREIBURG

Burnout-Prävention bei Pflegenden im Langzeitpflegebereich

27. November 2014 Murten

„Ich bin gestresst!“



Mein Stress

- ✧ Wie war die Situation?
- ✧ Was genau hat Sie gestresst?
- ✧ Was haben Sie gedacht?
- ✧ Was haben Sie gefühlt?
- ✧ Was haben Sie gemacht?
- ✧ Wie sind Sie damit umgegangen?

Stress

Ist ein Ungleichgewichtszustand zwischen Anforderungen/Angeboten und den persönlichen Handlungsmöglichkeiten/Bedürfnissen



Dieser Ungleichgewichtszustand ist persönlich bedeutsam und wird von der Person als unangenehm erlebt.

(Dunkel/Zapf, 1986)

Stressempfinden und Arbeitsbedingungen

„Wie häufig haben Sie sich
in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?“

Stress-Studie 2000 **26.6%** häufig oder sehr häufig gestresst

Stress-Studie 2010 **34.4%** häufig oder sehr häufig gestresst

- **Stress hat in den letzten 10 Jahren zugenommen**
- **ca. 1.47 Mio. Betroffene in der Schweiz**



Häufigste chronische Belastungsfaktoren - Stressoren

48% Unterbrechungen

43% Arbeiten mit hohem Tempo

40% Termindruck

35% Umstrukturierungen/Neuorganisation

31% Effort-Reward Imbalance

Folgekosten von chronischem Stress

- Arbeitsunzufriedenheit
- Beeinträchtigung des Betriebsklimas
- Fluktuation
- Krankheit
- Absentismus



Hohe volkswirtschaftliche Kosten!!!

Direkte Stresskosten in der Schweiz

4.2 Milliarden Franken jährlich

- ✓ Löhne für Fehlzeiten und Produktionsausfall
- ✓ Medizinische Versorgung
- ✓ Selbstmedikation

**Pressemitteilung des Staatssekretariats
für Wirtschaft 12.9.2000**

Stress verursacht

- Ein wachsendes volkswirtschaftliches Problem
- Ein wachsendes betriebswirtschaftliches Problem
- Eine wachsende finanzielle Belastung für jeden Einzelnen (Krankenkassenprämien...)
- Grosses Leid bei Betroffenen und deren Umfeld

Gesellschaftliche Ursachen im Sozialbereich

- ✓ Betriebswirtschaftliche Prioritäten
- ✓ Budgetierung
- ✓ Rechtfertigungsdruck
- ✓ Forderung nach Transparenz
- ✓ Dokumentationsaufwand
- ✓ Arbeit nach Leitlinien
- ✓ Qualitätskontrolle
- ✓ Kosten und Ergebniskontrolle

Einschränkung der professionellen Autonomie

Ganz Allgemein: schneller – höher - stärker

Persönliche Ursachen

- Ängstlichkeit
- Mangelndes Selbstwertgefühl
- Helfersyndrom
- Nicht Nein sagen können
- Passives Problemverhalten
- Gefühl wenig Kontrolle zu haben
- Misserfolgsorientierung
- Perfektionsstreben

Glaubenssätze

„Ohne Fleiss kein Preis“

„Ein Indianer kennt keinen Schmerz“

„zuerst die Arbeit und dann das Vergnügen“

„Das begreife ich nie“

„Andere sind immer schneller als ich“

„Das leben ist ein Kampf“

„Die anderen dürfen nicht mitkriegen wie ich mich fühle“

„Ich muss immer Rücksicht auf die anderen nehmen“

„Ich muss besser sein als ein Mann“

„Ich darf keine Fehler machen“

„Da muss man halt durchhalten“

„Man kann nicht alles haben“

„Das gehört dazu“

Meine inneren Antreiber



A graphic featuring the word "Burnout" in a bold, black, serif font. The letter "u" is partially obscured by a bright, fiery explosion of orange and yellow flames, with white smoke billowing out from the center. The background is a plain white surface.

Burnout

**To „burn oneself out“ means
to work too hard and die young”**

Definitionen von Burnout

„Ein Syndrom bestehend aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und Gefühl der reduzierten Anerkennung bei Menschen, die mit Menschen arbeiten“

(Maslach & Jackson, 1986)

„Zustand der physischen, emotionalen und kognitiven Erschöpfung verursacht durch langfristiges Engagement in Situationen, die emotional anstrengend sind“

(Pines Aronson, 1988)

Phasen des Burnout

Phase 1: Enthusiasmus / Idealismus

„Es beginnt feurig“
Der brennende Start in das Berufsleben

Phase 2: Realismus / Pragmatismus

„Die Flamme brennt“
Die gesunde Bewältigung des Arbeitsalltags

Phase 3: Stagnation / Überdruss

„Der Funkenflug wird matter“
Die ersten Anhaltspunkte der Burnout-Gefahr

Phase 4: Frustration / Depression

„Arbeiten auf Sparflamme“
Die Arbeitskraft wird auf das Notwendigste reduziert

Phase 5: Apathie / Verzweiflung

„die Glut verlischt“
Das Endstadium einer echten Lebenskrise ist erreicht

Verlaufsmodell

Begeisterung (high expectations)



Berufsstress



Erhöhte Anstrengung / Stillstand



Frustration

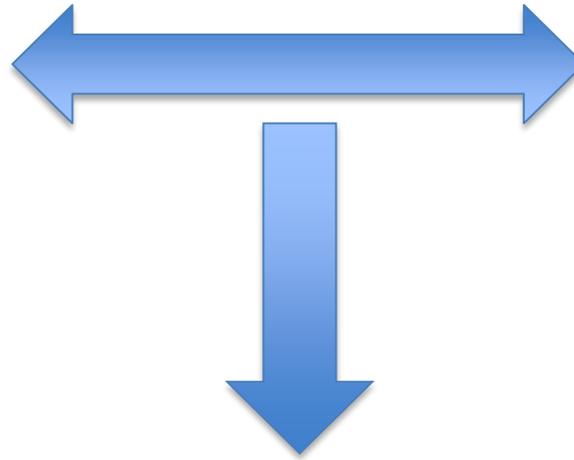


Burnout

Efford – Reward - Imbalance

Modell beruflicher Gratifikationskrisen

Hohe
Verausgabung



Niedrige
Belohnung

Gesundheitliche Beeinträchtigung

Drei Kernmerkmale

- emotionale Erschöpfung
- Depersonalisation – Zynismus
- Gefühle der eigenen Wertlosigkeit - Versagen

Das Verhalten ausgebrannter Pflegefachpersonen ist oft...

- Gedankenlos, gleichgültig
- Unfreundlich, unhöflich
- Respektlos, beleidigend, ehrverletzend
- Abweisend
- Aggressiv, grob, gewalttätig
- Unberechenbar
- Entwürdigend
- Distanzlos
- Zynisch

Betreuungsdichte, Befinden der Pflegenden und Patientenmortalität

1 Patient mehr pro Pflegefachfrau/mann
=
Zunahme des Risikos für

- Burnout der Pflegenden: 23%
- Patienten: Mortalität 7%

Aus Aiken, L.H., Clarke, S.P., Slane et al. (2002) Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout and Job Dissatisfaction

Handlungsempfehlung Verhältnisprävention

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wertschätzende Kultur, Gesundheitsförderung als unternehmerisches Ziel, Gesundheit ist Thema!

Gesundheitsbezogene Personalentwicklung (PE), Casemanagement, Gesundheitszirkel

Information / Beratung des Managements

Gesundheitsziele bei Entscheidungen berücksichtigen

Qualifizierung von Führungskräften

Gesundheitsförderliche Führung: Mitarbeiterorientierung, Aufgabenorientierung, Unterstützen bei Prozessen, Ressourcenaufbau, Vorbildfunktion

Unnötige Belastungsfaktoren abbauen, Ressourcen ausbauen

Organisationsentwicklung, Arbeitsgestaltung, Pausengestaltung, Arbeitszeiten, Förderung der Autonomie und des Handlungsspielraumes, Partizipation in Veränderungsprozessen, Feedbackkultur, Anpassung der Leistungserwartung

Gutes Führungsverhalten

Der /die direkte Vorgesetzte...

- ✓ Plant und organisiert gut
- ✓ Unterstützt/hilft
- ✓ Ermutigt mitzuentcheiden
- ✓ Löst Konflikte gut
- ✓ Gibt Rückmeldungen
- ✓ Respektiert Mitarbeitende

Handlungsempfehlung Verhaltensprävention

Ressourcen aktivieren

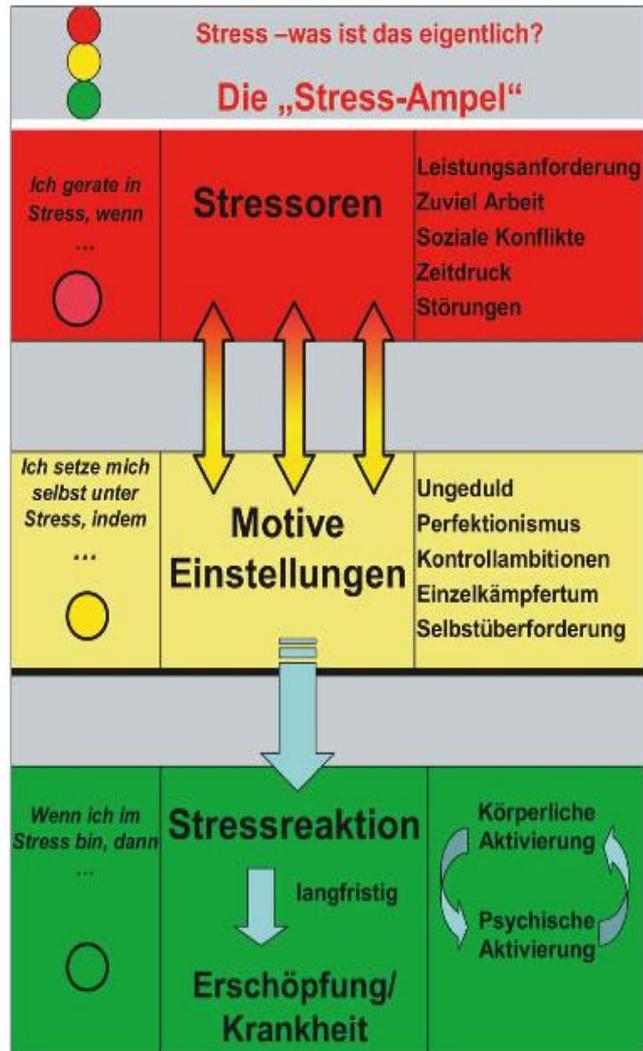
- ✓ Kognitiv-behaviorale Stressmanagementtrainings
- ✓ Entspannungsverfahren, Meditation, Erholungstrainings
- ✓ Coaching (v.a. für Führungskräfte)

Soziale Kompetenzen ausbauen

- ✓ Kommunikationstrainings (z.B. Feedback geben)
- ✓ Teamentwicklung (z.B. Unterstützung)
- ✓ Konfliktmanagementtrainings (z.B. De-Eskalation)

Gesundheitsverhalten

- ✓ Bewegung, Ernährung



■ Abb. A.1

Prävention ganz allgemein

- ✓ Wissen
- ✓ Darüber sprechen
- ✓ Früherkennung
- ✓ Ernst nehmen
- ✓ Bilanz ziehen
- ✓ Life - domains – Balance
- ✓ Spiegel!!!

Wie bleibe ich im Gleichgewicht?

- ✓ Arbeit
- ✓ Körper, Gesundheit
- ✓ Beziehungen, soziale Kontakte
- ✓ Lebensziele: Was ist mir wichtig und wertvoll?

„Träume nicht dein Leben,
lebe deinen Traum!“

