



EINFLÜSSE AUF BURNOUT IN ORGANISATIONEN

Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Burnout, die in den USA von Christine Maslach und Michael Leiter durchgeführt wurden, ergaben 6 Einfluss-Bereiche. Dabei erstellten sie nicht eine objektive Beschreibung, was wie wirkt, sondern waren interessiert, inwieweit diese Faktoren von Menschen in Organisationen als passend oder unpassend erlebt werden..

Sie ermöglichen einmal für sich selbst aber auch für den eigenen Verantwortungsbereich herauszufinden, wo sich Gefahrenmomente abzeichnen, wo Maßnahmen gesetzt werden müssten, um Burnout zu vermeiden. Diese beziehen sich auf notwendige Veränderungen in der Organisation, bei Abläufen, Kommunikationswegen und -formen, Bewertungssystemen, Verantwortungsbereichen, Kooperationsstrukturen u.ä., und gehen bewusst nicht Veränderungen der eigenen Einstellung und Verhaltensweisen ein.

1. Arbeitsbelastung

Dieser Bereich bezieht sich auf die Arbeit im eigentlichen Sinn. Dazu zählt hier

/ Menge, Komplexität, Anforderungen aus der Arbeit, Arbeitsrhythmus, alleine oder mit KollegInnen arbeiten, Unerwartete Ereignisse und Störungen.

Das bezieht sich auf eine mittelfristige Perspektive, also wie sich die Arbeitslast in den letzten Monaten dargestellt hat, und wie sie in Zukunft voraussehbar ist.

Werde ich mit den Herausforderungen fertig?

2. Kontrolle/Einfluss

Dieser Bereich bezieht sich auf das Umfeld und die Bedingungen, unter denen Sie Entscheidungen in Ihrer Arbeit treffen. Dazu zählt hier

/ Ausmaß an Gruppenentscheidungen, Info-Menge, Einfluss teilen, Befugnisse, eigene Ziele mitbestimmen, fachliches Wissen einsetzen, Führungsqualität der Vorgesetzten

Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um formelle oder informelle Befugnisse (persönliche Netzwerke) handelt.

Kann ich und darf ich meine Verantwortung wahrnehmen?



3. Belohnung

Dieser Bereich bezieht sich auf die unterschiedlichen Arten der Belohnung in der Organisation. Es geht um die Dinge, die jemanden motivieren, weiter zu machen. Dazu zählt hier

- / Gehalt im Verhältnis zu den eigenen Erwartungen und zu anderen Organisationen, Beurteilungsform, Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten, Zufriedenheit bei der Arbeit

Wird meine Leistung wahrgenommen und anerkannt?

4. Gemeinschaft

Dieser Bereich beschäftigt sich mit den Menschen im Arbeitsumfeld. Das sind Menschen, denen man während des Arbeitstages begegnet: Kunden, MitarbeiterInnen, KollegInnen, Vorgesetzte, usw.

- / Ehrlicher Austausch in der Organisation, die eigene Meinung äußern können, unterstützende Kontakte, sich verlassen können, Offenheit, informelle Kommunikation, gemeinsames Verständnis für Ziele

Bin ich in einer menschlichen Arbeitsumgebung?

5. Fairness

In diesem Bereich geht es um Respekt und Fairness. Dazu zählt hier

- / Gleichbehandlung, Nachvollziehbarkeit von Beförderungen und Gehaltsentscheidungen, Objektivität der Arbeitsverteilung, Respektvoller Umgang, interkulturelles Feingefühl

Werde ich als Individuum gesehen und habe ich die Sicherheit, die ich brauche?

6. Werte

In diesem Bereich geht es darum, inwieweit die Wertvorstellungen der MitarbeiterInnen und die Ihrer Organisation übereinstimmen. Das verdeutlicht sich an kritischen Streitpunkten, in denen die Werte aufeinander prallen, und wie damit umgegangen wurde. Dazu zählt hier

- / Identifikation des Managements mit den Organisationszielen, Ehrlichkeit, Sinnvolle Ziele der Organisation, Integrität durch das Management, Beiträge leisten für allgemeine Lebensqualität

Kann ich meine Authentizität leben?