

Europäischer Bericht: Burnout-Entwicklung

Herzlichen Dank!

Besonderen Dank an alle, die an dem Projekt teilgenommen haben, an die Projektpartner Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum for Education, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education und Center für Socialt Entreprenörskap. Danke an alle, die an dem Projekt beteiligt waren, an alle Frauen, die es unterstützt und daran teilgenommen haben, indem sie ihre Geschichten mit uns teilten, und natürlich an alle Manager:innen und Unternehmen, die Zeit und Ressourcen investiert haben, um dieses Projekt zu einem Erfolg zu machen.

Alle Ressourcen und Informationen über das Projekt finden Sie unter <https://beatburnout.eu/>.



Co-funded by
the European Union

Einführung

In diesen zwei Jahren der Forschung haben wir wichtige Erkenntnisse über das komplexe Problem des Burnout gewonnen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Frauen als Gruppe mit besonderen Herausforderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, die bisher vielleicht übersehen wurden. Geschlechterrollen spielen eine entscheidende Rolle, und um zu verstehen, wie sich Vorurteile auf den Einzelnen auswirken, müssen sowohl externe Erwartungen als auch interne Wahrnehmungen untersucht werden.

Unsere Forschung hat sich auf arbeitsbedingtes Burnout konzentriert, obwohl klar ist, dass arbeitsbedingter Stress das Privatleben beeinflusst und umgekehrt. Historisch gesehen ist Burnout schon seit mehreren Jahrzehnten als arbeitsbezogenes Phänomen anerkannt. Doch erst als die Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahr 2019 Burnout als unkontrollierbaren arbeitsbedingten Stress definierte, erlangte es breitere Anerkennung.

Was wir wissen, ist, dass es mehrere Faktoren gibt, die das Burnout-Risiko erhöhen können, z. B. Angstzustände, Diagnosen wie ADHS und Autismus, frühere Traumata, Perfektionismus und Zwangsstörungen, um nur einige zu nennen. Schätzungen zufolge besteht für 30-40 % der arbeitenden Bevölkerung ein erhöhtes Burnout-Risiko, was bedeutet, dass es an jedem Arbeitsplatz entscheidend ist, Burnout zu verstehen und zu bewältigen.

gegen die Arbeit. Wir werden die Auslöser bei der Arbeit noch weiter erörtern, aber allgemein kann man sagen, dass der perfekte Cocktail für Burnout aus anhaltendem Stress in Kombination mit unzureichender Erholung besteht.



Co-funded by
the European Union

Hintergrund und historische Perspektive zu Burnout

1990er: Frühe Anerkennung und erste Forschung

- Anerkennung: Burnout wurde in den 1990er Jahren bekannt, als Forscher:innen und Kliniker:innen in verschiedenen Berufen ein erhöhtes Stressniveau beobachteten.
- Frühe Forschung: Frühe Studien konzentrierten sich auf stark belastende Berufe wie das Gesundheits- und das Bildungswesen und ermittelten Kernsymptome wie emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und verminderte Selbstverwirklichung.
- Veränderungen am Arbeitsplatz: In den 1990er Jahren hat sich die Dynamik am Arbeitsplatz mit der Globalisierung und dem technologischen Fortschritt erheblich verändert, was zu höheren Arbeitsanforderungen und Stress geführt hat.

2000er Jahre: Verstärktes Bewusstsein und Forschung

- Ausweitung des Geltungsbereichs: Die Untersuchung wurde auf ein breiteres Spektrum von Berufen und Branchen ausgeweitet, da man erkannte, dass Burnout nicht auf hochbelastete Arbeitsplätze beschränkt ist.
- Work-Life-Balance: Das Konzept der Work-Life-Balance hat als entscheidender Faktor zur Verhinderung von Burnout an Bedeutung gewonnen. Unternehmen begannen, flexible Arbeitsregelungen zu erforschen.
- Psychologische Modelle: Entwicklung psychologischer Modelle zum besseren Verständnis von Burnout, wie z. B. das Modell „Job Demands-Resources“ (JD-R), das den Schwerpunkt auf das Gleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und verfügbaren Ressourcen legt.

2010er Jahre: Anerkennung durch die WHO und wachsende Besorgnis

- WHO-Klassifikation: 2019 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Burnout in die Internationale Klassifikation der Krankheiten (ICD-11) als berufsbedingtes Phänomen und nicht als medizinische Erkrankung aufgenommen.
- Digitale Transformation: Die digitale Transformation von Arbeitsplätzen führte zu einer Always-on-Kultur, die zu erhöhtem Stress und Burnout beitrug.
- Initiativen zur psychischen Gesundheit: Die zunehmende Anerkennung von Problemen der psychischen Gesundheit führte zu umfassenderen Wellness-Programmen am Arbeitsplatz, die darauf abzielen, Burnout durch eine Vielzahl von Initiativen zu bekämpfen.

2020-2024: Die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen



- Auswirkungen der Pandemie: Die COVID-19-Pandemie hat das Burnout-Niveau deutlich erhöht, vor allem bei Beschäftigten im Gesundheitswesen, Pädagoge:innen und Fernarbeiter:innen.
- Herausforderungen der Fernarbeit: Die rasche Verlagerung zur Fernarbeit brachte neue Stressfaktoren mit sich, wie z. B. Isolation, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und digitale Müdigkeit.
- Verstärkte Forschung: Der Zustrom von Studien in diesem Zeitraum zielte darauf ab, die spezifischen Auswirkungen der Pandemie auf Burnout zu verstehen und spezifische Interventionen zu entwickeln.
- Politische Veränderungen: Viele europäische Länder und Organisationen haben Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit eingeführt, z. B. obligatorische Tage der psychischen Gesundheit, bessere Unterstützungssysteme und flexible Arbeitsbedingungen.

Ergebnisse unserer zweijährigen BeatBurnout-Studie

In unseren beiden Berichten haben wir quantitative und qualitative Daten gesammelt, die die Komplexität des Themas deutlich gemacht haben. Im ersten Bericht, [Die verborgenen Schwierigkeiten aufdecken: Untersuchung der Herausforderungen von Telearbeit und des Burnout-Risikos für Frauen am modernen Arbeitsplatz](#), haben wir festgestellt, dass persönliche Erfahrungen einen erheblichen Einfluss haben. Wenn eine Arbeitnehmerin beispielsweise das Gefühl hat, dass ihr Arbeitgeber sie ungerecht behandelt oder dass ihr:e Chef:in sich nicht für sie als Person interessiert, wird sich dies auf ihre Gefühle auswirken, unabhängig von den Bemühungen des Arbeitgebers, Burnout zu verhindern. Dies zeigt, dass es nicht ausreicht, sich nur auf Strukturen und Prozesse zu konzentrieren. Ein Zitat aus einem unserer Interviews veranschaulicht dieses Problem,

"Das Ironische daran ist, dass wir viele E-Mails von der Firma bekommen, in denen es um Wellness, Entspannung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geht, aber gleichzeitig haben wir so viel zu tun, dass ich keine Zeit habe, sie überhaupt zu lesen. Also landet alles, was in der Betreffzeile "Wellness" enthält, direkt im Papierkorb.

Zu Beginn unserer Forschung wussten wir, dass Frauen als Gruppe einem höheren Burnout-Risiko ausgesetzt sind. Im Laufe des Projekts entdeckten wir jedoch, dass das heutige Arbeitsumfeld ein hohes Maß an Selbstverantwortung erfordert. Die Mitarbeiter müssen Grenzen setzen, ihr psychisches Wohlbefinden in den Vordergrund stellen und ihre Bedürfnisse effektiv kommunizieren. Dadurch entsteht eine komplexe Beziehung, in der sowohl Arbeitnehmer:in als auch Arbeitgeber Gespräche über Erwartungen, Grenzen, Gefühle und Gemütszustände führen müssen – ein ständiger Dialog, der gegenseitige Anstrengungen erfordert. Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber die spezifischen Gründe, warum Frauen anfälliger für Burnout sind, und dass sie auf



Co-funded by
the European Union



mögliche Warnzeichen achten sollten, verstehen.

In unserem zweiten Bericht [Führen auf Distanz: Herausforderungen für Führungskräfte in einer virtuellen Arbeitsumgebung](#), der sich auf die Perspektive von Führungskräften konzentriert, haben wir festgestellt, dass Führungskräfte selbst unter erheblichem Druck stehen: 63 % der Führungskräfte berichteten von persönlichen Erfahrungen mit Burnout. Sie sind sich ihrer Verantwortung bewusst, verfügen aber oft nicht über das Wissen, die Instrumente und manchmal auch nicht über die Zeit und die Ressourcen, um Burnout wirksam zu verhindern. Der Kontext und die Kultur, in der Führungskräfte arbeiten, beeinflussen ihr Verhalten erheblich. Viele machen Überstunden ohne angemessene Strukturen, Strategien oder Leitlinien, was es ihnen erschwert, fürsorglich, präsent und unterstützend zu führen.

Wir haben festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen am Projekt beteiligten Ländern unterschiedlich sind und sich auf unterschiedliche Gesetze und Vorschriften auswirken. Trotz dieser Unterschiede haben sich mehrere gemeinsame Faktoren herauskristallisiert. Die Zunahme flexibler Arbeitsbedingungen hat die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwischt, der technologische Fortschritt hat die Effizienz erhöht, aber auch eine Kultur der ständigen Erreichbarkeit gefördert, und der wirtschaftliche Druck, einschließlich des Drucks, der sich aus der Pandemie und der finanziellen Instabilität ergibt, hat das Stressniveau erhöht. Diese Faktoren stellen sowohl Herausforderungen als auch Chancen für die Arbeitgeber dar, die sie proaktiv angehen müssen. Unsere Untersuchungen zeigen, dass sich das Umfeld so schnell verändert hat, dass viele Unternehmen Schwierigkeiten hatten, ihre Kultur entsprechend anzupassen und die notwendigen Unterstützungssysteme einzurichten.

Zweite Phase unseres Projekts – Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung von Unternehmern

In unserem zweiten Jahr haben wir unsere Daten analysiert, um Instrumente zu entwickeln, die Unternehmen dabei helfen, Mitarbeiter:innen in entfernten Arbeitsumgebungen besser zu unterstützen. Da es sich hierbei um ein komplexes Thema handelt, für das es keine Einzellösung gibt, spiegeln die von uns erstellten Module viele Arbeitsweisen zur Förderung des Wohlbefindens, des Aufbaus von Resilienz und des Wissenserwerbs sowie Strukturen, Strategien, Anregungen für die Entwicklung von Programmen und Möglichkeiten des Gesprächs über Wohlbefinden, Burnout und psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz wider.

Die Instrumente, die wir entwickelt haben, basieren auf den fünfzehn Herausforderungen, die wir im ersten Jahr definiert haben,



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



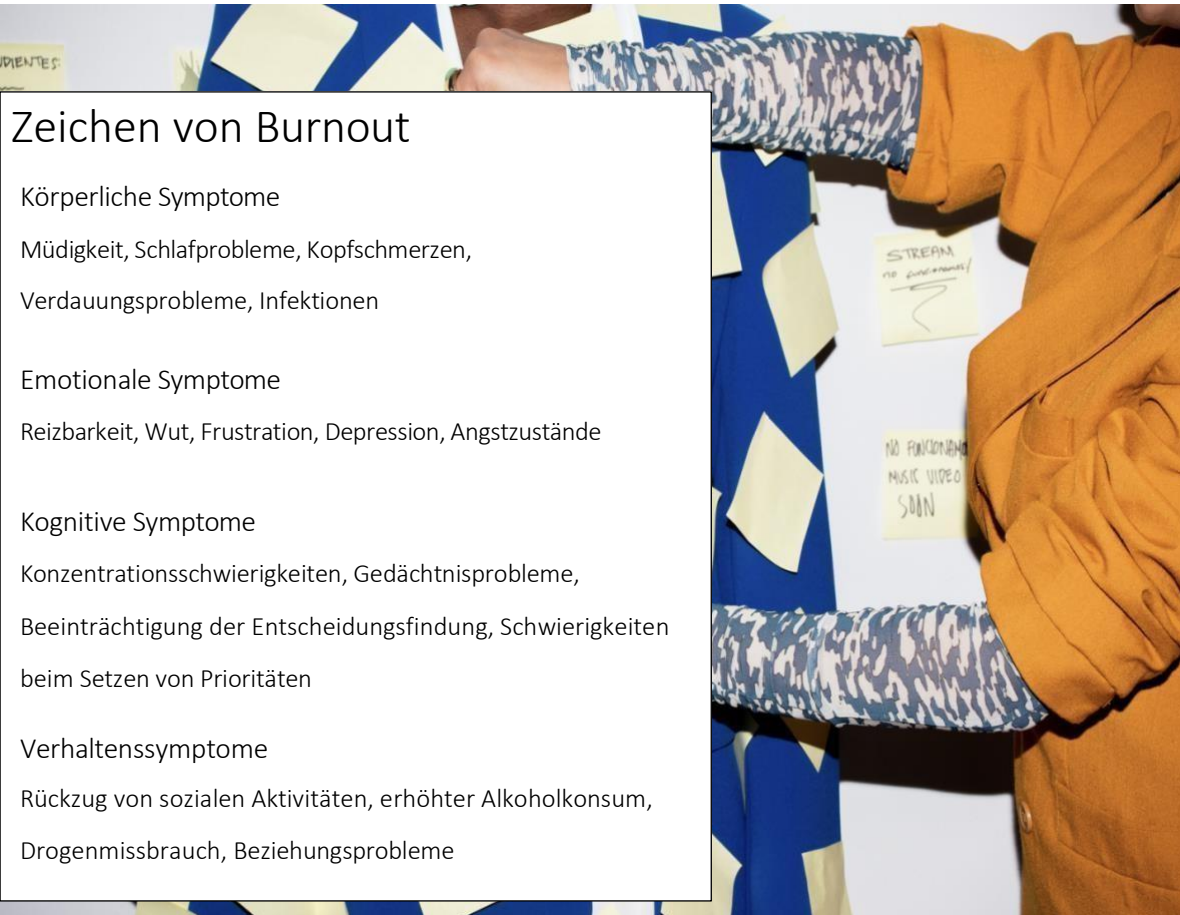
die jeweils drei Aktivitäten umfassen, insgesamt wurden 45 Aktivitäten entwickelt. Wir haben auch ein Selbstbewertungsinstrument für Mitarbeiter:innen und eine Checkliste für Führungskräfte erstellt.

Wie bereits erwähnt, ist das Problem komplex und erfordert einen vielschichtigen Ansatz. Zu den wichtigsten Strategien gehören die Umsetzung realistischer Erwartungen an die Arbeitsbelastung, die Bereitstellung angemessener Ressourcen und die Förderung eines unterstützenden Arbeitsumfelds. Der Zugang zu Beratungs- und Stressbewältigungsprogrammen und die Förderung einer Kultur der Offenheit im Umgang mit psychischen Problemen sind von wesentlicher Bedeutung.

Es ist von entscheidender Bedeutung, flexible Arbeitsregelungen, obligatorische Ruhezeiten und Maßnahmen zu fördern, die eine gesunde Work-Life-Balance unterstützen.

Darüber hinaus ist die Schulung von Mitarbeiter:innen und Manager:innen zur Erkennung der Anzeichen von Burnout und zur Anwendung wirksamer Bewältigungsstrategien von entscheidender Bedeutung für die langfristige Nachhaltigkeit.





Schlussfolgerung

Burnout ist ein komplexes und hartnäckiges Problem, das kontinuierliche Anstrengungen sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern erfordert. Die Vorbeugung von Burnout erfordert kontinuierliche Anstrengungen, Bewusstseinsbildung, Wissenserweiterung und die Förderung eines langfristig nachhaltigen Arbeitsumfelds. Unsere Untersuchung zeigt auch die besonderen Herausforderungen auf, mit denen verschiedene Gruppen, in unserem Fall Frauen und Führungskräfte, konfrontiert sind, und unterstreicht den Bedarf an starken Unterstützungssystemen. Dies ist ein wachsendes Phänomen in ganz Europa und erfordert Aufmerksamkeit.

