



Kostenfaktor Burnout und die Bedeutung der Prävention

Von Barbara Friessnegg,

HR Management und betriebliche Gesundheitsförderung dr. mische + partner

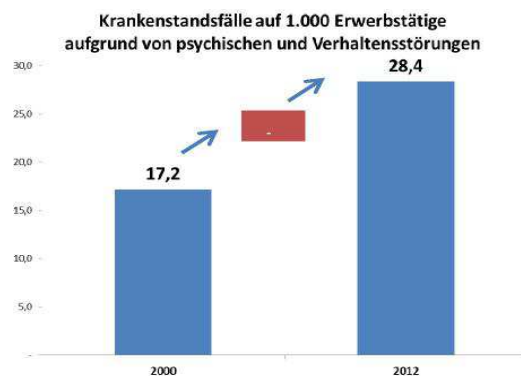
Zahlen – Daten - Fakten

3.416.588¹ Krankenstandstage im Diagnosebereich der psychischen Erkrankungen in Österreich im Jahr 2012.

(Anmerkung: Erfasst wurden alle Arbeiter und Angestellten – mit Ausnahme der Präsenzdiener und Kinderbetreuungsgeldbezieher)

Die jährlich vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger bekannt gegebene Statistik über die Anzahl der Krankenstandstage weist eine alarmierende Entwicklung der psychischen Erkrankungen auf: Vergleicht man den aktuellen Wert mit Werten aus den 90er Jahren (1999: 1,3 Mill. bzw. 1991 0,8 Mill.) so wird der starke Anstieg ersichtlich.

Verdeutlicht am laufenden Anstieg des Anteils der psychischen Erkrankungen (gemessen an der Gesamtheit der Erkrankungen):



Quelle: Statistik Austria, HV

Diagnose Burnout? Einen wesentlichen Anteil an diesem Anstieg hat das sogenannte „Burnout“. Dennoch gibt es in Österreich keine organisierte und systematisierte Erfassung der Diagnose Burnout. Burnout wird in der internationalen Klassifikation der Erkrankungen nicht als Krankheit deklariert, sondern als „Ausgebrannt sein“ und „Zustand der totalen Erschöpfung“ mit einem bestimmten Diagnoseschlüssel erfasst. Burnout ist nach dieser Klassifikation ein Einflussfaktor, aber kein Syndrom und keine eigenständige Krankheit. Als **Hauptdiagnose wird gewöhnlich „Depression“** herangezogen.²

Als **Diagnoseinstrumente** für Burnout werden am häufigsten das Maslach Burnout Inventory (**MBI**), das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (**AVEM**) und der **Impulstest** eingesetzt:

MBI erfasst das Burnout-Syndrom anhand von 22 Fragen nach drei Dimensionen:

- Emotionale Erschöpfung
- Depersonalisierung
- reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit

AVEM: 66 Fragen nach 11 Dimensionen in 3 Bereichen:

- Arbeitsengagement
- Widerstandsfähigkeit
- Emotion

IMPULSTEST: 26 Fragen in 11 Bereichen, Feststellung der

- Stressoren und
- Ressourcen der jeweiligen Arbeitsbedingungen

Burnout kostet

Die Kosten durch Burnout sind höher als bisher angenommen. **Eine neue Studie der Kepler Universität Linz beschäftigt sich mit den volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout.** Fazit: Diese Kosten sind umso höher, je später der Diagnosezeitpunkt „Burnout“ gestellt wird.

Die Berechnungen gehen von **Gesamtkosten pro Betroffenen von € 1.500,00** (Anmerkung: bei einer sehr frühen Diagnose und unter der Annahme, dass es bei einer sehr frühen Diagnose zu keinen Arbeitsausfällen kommt. D.h. nur Behandlungskosten aber keine Kosten für Krankenstände anfallen) bis zu **€ 131.00,00** (Anm.: Spätdiagnose – Behandlungskosten und Kosten für Krankenstände, Reha)³.

Besser als eine frühzeitige Diagnose sind selbstverständlich präventive Maßnahmen und die Bewusstseinsbildung für das Thema Burnout und seine Konsequenzen.

Es erst gar nicht so weit kommen lassen – Prävention

Burnout entsteht meist als **Kombination mehrerer Einflussfaktoren**. Wenn z.B. zu den viel besprochenen Stressfaktoren wie Termindruck oder schlechte Ausgewogenheit von Privat- und Berufsleben noch mangelnde Wertschätzung kommt.

Abschätzige Kritik, Leistung, die nicht honoriert wird, das Nichternstnehmen von Vorschlägen, die Verengung des Handlungsspielraums können in eine Spirale führen, in der äußere Faktoren einen inneren Druck aufbauen, der letztlich krank macht.

Wichtig ist daher, an der Optimierung von Arbeitsabläufen und an einer gesunden Unternehmenskultur zu arbeiten und diese zu verankern. Das Zusammenarbeiten von Personalverantwortlichen, Führungskräften und Präventivdiensten sowie das fallweise Hinzuziehen anderer Experten wie Coachs, Mediatoren oder Arbeitspsychologen sind dringend empfohlen.

Die solide Basis dafür liefert eine Ist-Analyse über die psychische Belastung der Arbeitsplätze:

Evaluierung der psychischen Belastungen

Im ersten Schritt geht es darum, Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Fehlbelastungen führen, zu erkennen. Alle heimischen Betriebe sind deshalb laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) dazu verpflichtet. Nach der Ermittlung und Beurteilung werden daraus die nötigen Maßnahmen geplant und die Verbesserungen umgesetzt.

Nachweislich ist die „Evaluierung der psychischen Fehlbelastungen“ mehr als nur gesetzliche Notwendigkeit; richtig durchgeführt bietet sie einen breiten Nutzen für die Unternehmen und hat durch die Einbindung der Mitarbeiter/innen eine sehr hohe Akzeptanz.

Was sind Arbeitsbedingungen, die mit psychischen Belastungen verbunden sein können und in einer professionellen Evaluierung abgefragt werden?

- **Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.),
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.),
- **Arbeitsabläufe** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit)
- **Arbeitsorganisation** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedback, Arbeitszeitgestaltung, etc.)

Gesundes Unternehmen, gesunde Mitarbeiter/innen

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, mit denen die firmeninterne Organisation reagieren kann. Etwa, indem sie das

- Thema **Gesundheit und Alter** als wichtigen Wert in das **Leitbild** aufnimmt,
- **Gesundheitsförderung** als wichtigen Bestandteil der **Mitarbeitergespräche**, der **Führungskräfte-** und **Personal-Entwicklung** vorsieht,
- **flexible und neue Arbeitszeitmodelle** und Rahmenbedingungen entwickelt sowie die
- **Strukturen, Abläufe** und **Prozesse** untersucht und in **Richtung Gesundheit verbessert**.

Auf der Ebene der Verhaltensprävention eignen sich für die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter/innen

- **Trainings** und **Coachings** zu
 - Gesund-Führen
 - Teamarbeit, Konfliktverhalten
 - Burnout-Prävention
 - Fitness, Ernährung
- Und das Durchführen von **Gesundheitstagen, Gesundheitschecks, Bewegungsprogrammen**.

Unterstützung und Know-how bei der Umsetzung

Wir bieten unsere Erfahrung, die wir in vielen betrieblichen Projekten gesammelt haben an, und informieren Sie gerne über die Durchführungsmöglichkeiten der Evaluierung der psychischen Belastungen und/oder über Gesundheitsschwerpunkte und die **Möglichkeit der Einrechnung unserer Leistungen auf die Einsatzzeit der Präventivdienste gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)**.

Quellen:

¹ Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Statistisches Handbuch der österr. Sozialversicherungen 2013, Zahl der Krankenstandfälle und -tage nach Krankheitsgruppen im Jahre 2012

² Vgl. Burnout Prophylaxe-Training, <http://www.no-burnout.at/burnout/index.html>.

³ Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout, Institut für Volkswirtschaftslehre, Johannes Kepler Universität Linz

Empfohlene Links:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at>

<http://www.gesundearbeit.at>

<http://www.fgoe.org/>