



BURNOUT CHECKLISTE

In den vergangenen 20 Jahren wurden zahlreiche Studien zur Stressbelastung, zum Burnout-Erleben und zur Belastungsbewältigung durchgeführt. Aktuell am bekanntesten sind die von Herrn Prof. Uwe Schaarschmidt, Universität Potsdam, durchgeführten Untersuchungen mit dem AVEM-(Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster)-Fragebogen. Die Ergebnisse zeigen, dass es durchaus gesunde und stabile Strategien gibt, mit den Belastungen des Berufes umzugehen (**Gesundheitstyp** und - mit Einschränkungen - der **Schontyp**). Viele Menschen neigen jedoch dazu, durch hohen Perfektionismus, sehr großes Engagement und wenig Gespür für die eigenen Grenzen (**A-Typ**) sich selber zu überfordern. Andere wiederum zeigen (bereits) eine resignative Haltung, ertragen ihr Umfeld nur noch, haben geringe Fähigkeiten zur aktiven Problemlösung (**Burnout-Typ**).

Je höher Ihr Engagement, umso bessere Bewältigungsverhaltensweisen brauchen Sie, wenn Ihnen etwas nicht so gelingt, wie Sie es erwarten. Je ausgeglichener und zufriedener Sie sind, umso besser können Sie sich engagieren bzw. mit aktuellem Stress fertig werden.

Der folgende Kurzfragebogen stammt von Schaarschmidt 2001.

Er misst

Ihr berufliches Engagement:

- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- Beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben
- Distanzierungsfähigkeit

Ihre Fähigkeiten zur Stressbewältigung:

- Resignationstendenz bei Misserfolg
- Offensive Problembewältigung
- Innere Ruhe/Ausgeglichenheit

Ihre Gefühlslage:

- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Ausmaß die folgenden 11 Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten für Sie zutreffen. Es wird dabei vorrangig auf Ihre berufliche Arbeit (Studium, Beruf, Ehrenamt, Familie) Bezug genommen. Die Zahl 4 der siebenstufigen Skala kennzeichnet genau die *mittlere Ausprägung*; auch 3 und 5 stehen noch eher für *mittlere* Werte, die insgesamt für die meisten Menschen zutreffen sollten. 2 und 6 stehen für *deutlich akzentuierte* Ausprägungen. Mit dem Ankreuzen von 1 oder 7 würden Sie zum Ausdruck bringen, dass die Aussage für Sie *gar nicht* oder *voll und ganz* zutrifft. Solche extremen Ausprägungen sind natürlich seltener vorzufinden als mittlere.

Lesen Sie nun jede Frage auf den folgenden beiden Seiten gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße die Aussage auf Sie persönlich zutrifft. Kreuzen Sie dazu die jeweilige Zahl an.

ERFOLGREICHES WACHSTUM

Persönlichkeitsentwicklung und
Unternehmensentwicklung

Gaby Heier (Dipl.-Ing.)
Coach, Mediatorin, Trainerin

Bernkasteler Straße 19
47259 Duisburg

Tel: 0203 73 87 65 0
Fax: 0203 73 87 65 1

gaby.heier@proziel.de
www.proziel.de



Wie sehr trifft es für Sie zu, dass Sie...

die Arbeit als Ihren wichtigsten Lebensinhalt ansehen?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	SSB	SSBB	GSSBB	GGSAAB	GGAAB	GAA	AA	

im Beruf mehr erreichen wollen als andere?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	SSBB	SSBB	SSBB	GSAB	GGAA	GGA	GGA	

sich über das gesunde Maß hinaus verausgaben, wenn es die Arbeitsaufgabe erfordert?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	SS	SSB	GSB	GGSAAB	GAABB	GAAB	AA	

die Arbeit immer perfekt, also ohne Fehl und Tadel machen wollen?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	SS	SSB	SSBB	GSABB	GGAAB	GAA	GAA	

nach der Arbeit problemlos abschalten und an andere Dinge denken können?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	AA	AAB	AABB	GABB	GGSB	GGSS	GSS	

nach Misserfolgen schnell zur Resignation und zum Aufgeben neigen?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	GGSS	GGSS	GGSSA	GSAAB	AABB	BB	BB	

sich auch bei auftretenden Schwierigkeiten und Hindernissen behaupten und durchsetzen?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	BB	SABB	SSAB	GSAA	GGSA	GGA	GG	

ERFOLGREICHES WACHSTUM

Persönlichkeitsentwicklung und
Unternehmensentwicklung

Gaby Heier (Dipl.-Ing.)
Coach, Mediatorin, Trainerin

Bernkasteler Straße 19
47259 Duisburg

Tel: 0203 73 87 65 0
Fax: 0203 73 87 65 1

gaby.heier@proziel.de
www.proziel.de



selbst bei größter Aufregung und Hektik in Ihrer Umgebung ruhig und gelassen bleiben können?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	AABB	AABB	AABB	GSAABB	GGSSAB	GGSS	GGSS	

in Ihrem bisherigen Berufsleben erfolgreich sein konnten?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	BB	BB	SAB	GSSAA	GSAA	GGA	GG	

mit Ihrem gesamten Leben zufrieden sind?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	BB	ABB	AAB	GSA	GGSS	GGSS	GG	

sich stets auf Verständnis und Unterstützung durch nahestehende Menschen verlassen können?

gar nicht	1	2	3	4	5	6	7	voll und ganz
	AABB	AABB	SAABB	GSSAB	GGSS	GGSS	GGSS	

Zur Auswertung zählen Sie die Anzahl der gleichen Buchstaben G, S, A bzw. B in den markierten Feldern aus und tragen sie in die nächste Tabelle unter Muster G ... Risikomuster B ein. Das Muster mit der höchsten Punktzahl erhält den Rangplatz 1, das mit der zweithöchsten Punktzahl Rangplatz 2 usw. Beträgt die Differenz zwischen dem 1. und 2. Rangplatz 5 oder mehr Punkte, kann mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass das persönliche Muster dem AVEM-Muster mit der höchsten Punktzahl zuzuordnen ist. Bei einer relativ gleichen Punktzahl für jedes Muster wird es sich wahrscheinlich um ein „Mischmuster“ handeln, das Merkmale mehrerer Muster aufweist.

	Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B
Anzahl G/S/A/B:				
Rangplatz:				

Neben der rechnerischen Ermittlung der Profilverzögerlichkeit sollte das Ergebnis der Zuordnung noch auf inhaltliche Plausibilität geprüft werden, um grobe Fehlzuordnungen auszuschließen. Das bedeutet, dass die jeweiligen charakteristischen Merkmale der einzelnen Muster im Profil vorhanden sein sollten (G:..., S:..., A:..., B:...).



Ergebnis

- Ist das Ergebnis kleiner als 3, so liegt keine Burnout-Gefährdung vor.
- Ein Wert zwischen 3 und 3,6 deutet auf eine beginnende Stagnation hin. Zwischen 3,7 und 4,5 arbeiten Sie auf Sparflamme und die Gefahr des Ausbrennens ist gegeben.
- Liegt der Wert noch über 4,5, ist Hilfe nötig.

Auswertung

Muster G: Gesundheit

Das Muster G steht für Gesundheit. Dieses Muster ist Ausdruck von Gesundheit als auch einer gesundheitsförderlichen Einstellung zu beruflichen Anforderungen. Es zeigen sich deutliche Ausprägungen im beruflichen Ehrgeiz, hinsichtlich offensiver Problembewältigung, Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung. Wichtig ist noch die geringste Ausprägung in der Resignationstendenz sowie die nur mittlere Verausgabebereitschaft im Beruf. Es kann auf ein hohes Maß an Widerstandskraft und Bewältigungskompetenz gegenüber beruflichen Belastungen geschlossen werden. Muster G ist in allen Bereichen das erstrebenswerteste Beispiel. Der Vergleich mit anderen Belastungskategorien zeigt, dass bereits ein geringer G-Anteil positiv auf die Gesundheit wirkt.

Die Kennzeichen dieses Muster sind: • deutliche, doch nicht exzessive Ausprägungen des Engagement • ein hohes Maß erlebter Widerstandskraft und Bewältigungskompetenz gegenüber den beruflichen Belastungen • höchste Werte in den Dimensionen, die Gefühle der Zufriedenheit und Geborgenheit zum Ausdruck bringen.

Muster S: Schonung

Der Name S soll auf den Schonungscharakter dieses Musters hinweisen. Im Muster S finden sich zunächst einmal negative Tendenzen wie geringe Bedeutsamkeit der Arbeit, geringer beruflicher Ehrgeiz und geringe Verausgabebereitschaft. Allerdings findet sich beim Muster S gleichzeitig die höchste Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit, recht hohe Ausgeglichenheit und hohe Lebenszufriedenheit. Außerdem ist die Resignationstendenz trotz der geringen Bedeutsamkeit der Arbeit nicht hoch. Vertreter des Typs S sind also nicht unbedingt begeistert von ihrer Arbeit, haben aber wenig Probleme damit, sondern sehen ihren Lebensmittelpunkt eher außerhalb der Arbeit in Hobbies oder anderen Beschäftigungen. Eine Intervention ist unter gesundheitspsychologischem Aspekt nicht nötig, eher unter arbeitsmotivatorischen. In Beispielen nennen die Autoren des AVEM Personen, die entweder beruflich nicht genügend herausgefordert werden oder solche, die sich als Schutz vor Überbelastung etwas zurückziehen.

Die Kennzeichen dieses Muster sind: • die geringsten Ausprägungen bei Engagement • die höchste Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit • Lebensmittelpunkt im privaten Bereich • (relativer) Zufriedenheit

Muster A: Aufopferung (angelehnt an Typ-A-Verhalten)

Vertreter des Risikomusters A haben die höchsten Werte in den Merkmalen subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit und Verausgabebereitschaft, dafür aber die geringsten in Distanzierungsfähigkeit, Ausgeglichenheit und sozialer Unterstützung. Auch die Werte in der Lebenszufriedenheit sind sehr niedrig, solche Menschen investieren sehr viel in ihre Arbeit, spüren aber keine emotionale Befriedigung davon. In diesem Typ lassen sich leicht die Definitionen des Managertyps, des Workaholics bzw. des von Friedman und Rosenman so genannten Typ-A wiederfinden. Vertreter dieses Typs haben in Verbindung mit negativen Emotionen ein anerkannt höheres Infarktrisiko und allgemein eine erhöhte Wahrscheinlichkeit an Herz-Kreislauf-Krankheiten zu erkranken. Ein hoher Arbeits- und Krafteinsatz wird nicht entsprechend belohnt, am wenigsten von den betroffenen Personen selbst.

Die Kennzeichen dieses Muster sind: • exzessive Verausgabebereitschaft • niedrigster Distanzierungsfähigkeit • verminderte Widerstandskraft gegenüber Belastungen • eher gering ausgeprägtes Erleben von Zufriedenheit und Geborgenheit



Muster B: Burnout in der Opferrolle

Vertreter des Typs B haben die niedrigsten Werte in den Kategorien subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit und beruflicher Ehrgeiz. Darin ähneln sie den Vertretern des Schonungsmusters. Im Gegensatz zu ihnen haben sie aber keine ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit, aber eine hohe Resignationstendenz. In allen emotionalen Kategorien finden sich wiederum die geringsten Werte, im Erfolgserleben im Beruf, in der Lebenszufriedenheit wie auch im Erleben sozialer Unterstützung. Solche Menschen sind unmotiviert, resigniert, leicht frustrierbar und werden durch keinerlei positive Emotionen aufgefangen. Ihr Verhalten entspricht der gängigen Definition des Burnouts, also reduziertem Engagement gegenüber der Arbeit und anderen Personen sowie emotionale Beeinträchtigungen

Die Kennzeichen dieses Muster sind: • geringe Ausprägungen bei Arbeitsengagement • eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit • stark herabgesetzte Widerstandskraft • massive emotionale Beeinträchtigungen

Vergleich der Risikogruppen A und B

Gemeinsamkeiten von A und B:	Übergreifende Maßnahmen der Intervention:
Innere Unruhe und Unausgeglichenheit. Eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> • Belastungsausgleich durch Entspannen und Kompensieren • Ausagieren (Abreagieren) durch Sport, Gartenarbeit, Bewegung an frischer Luft etc. • Entspannungstraining (AT; PMR; Atemübungen, Yoga, Mediation etc.)
Eingeschränktes Lebensgefühl (allg. Unzufriedenheit).	<ul style="list-style-type: none"> • Genussttraining
Resignationstendenz	<p>Schaffen von bzw. erinnern an Zufriedenheitserlebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realistische Definition des Arbeitsauftrages (professionelles Selbstverständnis) • Identifizierung, Problematisierung und Veränderung unrealistischer, überhöhter (A) bzw. enttäuschter (B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen, Überprüfung und Neudefinition der Rolle • Stressbewältigungstraining, individuelle Stressanalyse • Erlernen von Stressbewältigungsstrategien
Erleben mangelnder sozialer Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit • Schaffung eines positiven Arbeitsklimas • Gesprächsrunden, Gesundheitszirkel, Supervisionsgruppen, Trainings, Beratung, Organisierung und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit
Charakteristika von A:	Übergreifende Maßnahmen der Intervention:
Selbstüberforderung einseitige Betonung der Arbeit exzessive Verausgabung Unzufriedenheit Unausgeglichenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Nein sagen lernen • Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements • Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten • Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Bereichen des Lebens • Konflikt- und Stressbewältigungstraining zum Abbau von Ärger und Ungeduld, zur Erhöhung der Frustrationstoleranz und Verringerung der Verletzbarkeit



Charakteristika von B:

eingeschränkte kommunikative
Kompetenz
defensive Problembewältigung
Resignation
Hoffnungslosigkeit
Verzweiflung

Übergreifende Maßnahmen der Intervention:

- Kommunikations- und Konfliktbewältigungstraining
- Förderung offensiven Kommunikations- und Konfliktlöseverhaltens
- Coaching, ggf. auch Einzel- oder Gruppentherapie zur emotionalen Stabilisierung, Bewältigung von Angst
- Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit, für neue Zielsetzung und Sinnfindung.

Schlusswort

Selbstverständlich kann der Kurzfragebogen zum Selbstcheck mit seiner minimalen Itemzahl die diagnostische Qualität des AVEM nicht erreichen. Wenn anstelle einer grob orientierenden Aussage größere Genauigkeit und Zuverlässigkeit des Ergebnisses erforderlich sind, kann auf die Anwendung des AVEM natürlich nicht verzichtet werden.

Nehmen Sie gegebenenfalls Kontakt zu ProZiel Gaby Heier auf.

Ihre Werte können Sie unter zwei Fragen beurteilen:

- a) Wie gut passen meine Werte mit meinen Berufsaufgaben zusammen? Wo liegen meine persönlichen Stärken und meine Entwicklungsfelder?
- b) Wo liege ich mit meinen Werten im Vergleich mit anderen?

Nutzen Sie Ihre Ergebnisse in zwei Richtungen:

- **Positives beobachten und genießen:** Wählen Sie ein Merkmal aus, dessen Werte für Sie besonders befriedigend sind! Achten Sie in der nächsten Zeit darauf, und freuen Sie sich über seine Vorteile.
- **Problematisches mit einem kritischen Freund eine Zeit lang bearbeiten:** Wählen Sie ein Merkmal aus, auf das Sie in nächster Zeit achten möchten. Finden Sie einen Kollegen, der vielleicht auf dasselbe Merkmale achten will und unterstützen Sie sich gegenseitig!

Literatur

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1997). AVEM - ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 18 (3), 151-163.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.