

Universität zu Köln Humanwissenschaftliche Fakultät Arbeitsbereich Psychologie und Psychotherapie	Prof. Dr. Jörg Fengler Psychologischer Psychotherapeut Ergebnisorientierter Supervisor (EAGS) Supervisor (BSP, DGS, DVVT, DVT, KLV) Lehrstuhlinhaber (BSP, DGS, GAC, GAG) Coach (BVC) Bakingsystem-Lektor (BKL)	Neue Postadresse: Fengler-Institut für Angewandte Psychologie Leitung: Prof. Dr. Jörg Fengler Zur Schneidemühle 6 53347 Alfter Tel.:(Bonn) 0228 - 645 333 joerg.fengler@uni-koeln.de
--	--	--

Vortrag:
„Psychohygiene als Burnout-Prävention“

Tagung in Gomadingen, 5. Juli 2011

Landesstelle der Psychologischen Beratungsstellen Stuttgart

© Prof. Dr. Jörg Fengler

Eustress und Dysstress

Stressebenen

- 1) Hormonausschüttung
- 2) Sensorik
- 3) Motorik
- 4) Kognition
- 5) Emotion
- 6) Interaktion

Stressverlauf

- 1) Alarmphase
- 2) Aktivierungsphase
- 3) Erschöpfungsphase

Stressquellen

- 1) Person
- 2) Privatleben
- 3) Zielgruppen
- 4) Team und KollegenInnen
- 5) Vorgesetzte
- 6) Institution

Stressoren in der Person

- 1) Familienhintergrund
- 2) Helferideal
- 3) Maximales Mitleid
- 4) Selbstbetäubung
- 5) Maximales Pflichtgefühl
- 6) Perfektionsdrang
- 7) Liebesbedürftigkeit
- 8) Hoher Ehrgeiz
- 9) Körperliche Krankheit

Dimensionen der „Arbeitssucht“:

- 1) Dauerhaft erhöhte Arbeitsmenge
- 2) Dauerbeschäftigung mit den Themen der Arbeit
- 3) Leidensdruck darüber
- 4) Unaufgelöste Dauer-Ambivalenz

Maßnahmen der Burnout-Prophylaxe

- 1) Bei der eigenen Person
- 2) Im Privatleben
- 3) Mit der Zielgruppe
- 4) In Team und Kollegenkreis
- 5) Durch Vorgesetzte
- 6) Auf Institutionsebene

Mein bester eigener stressmildender Gedanke

- 1) Wortlaut:

- 2) Herkunft, Quelle:

- 3) Kontext:

- 4) Wirkung:

Salutogenese der Person

- 1) Tageslauf
- 2) Gedankenstopp
- 3) Selbstbelohnung
- 4) Sinnbesinnung
- 5) Flow-Erlebnisse
- 6) Lektüre, Kultur
- 7) Alleinsein, Natur
- 8) Entspannung, Aktivierung, Harmonisierung
- 9) Fachliche Kompetenz

Stressoren im Privatleben

- 1) Helfer-Attraktivität
- 2) Öffentliche Erwartung
- 3) Maximale Verantwortung
- 4) Konfliktscheu
- 5) Fehlende Unterstützung
- 6) Differenzierte Weltbilder
- 7) Fehlende Zuneigung
- 8) Alte Kränkung
- 9) Verstummen

Salutogenese im Privatleben

- 1) Liebe, Vertrauen
- 2) Nähe und Distanz
- 3) Verlässlichkeit
- 4) Faires Streiten
- 5) Nur ein Thema
- 6) Schutzzone Bett
- 7) Konsensbemühen
- 8) Berufliche Unterstützung
- 9) Humor

Ein „schwieriger“ Gesprächspartner

...

Stressoren mit der Zielgruppe

- 1) Anhängliche
- 2) Distanzlose
- 3) Beeindruckende
- 4) Anspruchsvolle und still Leidende
- 5) Intrigierende
- 6) Unerreichbare
- 7) Aggressive und „Hoffnungslose“
- 8) „Experten“
- 9) Von KollegInnen Überwiesene

Salutogenese im Kontakt mit der Zielgruppe

- 1) Qualität und Quantität der Kontakte
- 2) Bejahte Klienten
- 3) Mehrere Zielgruppen
- 4) Diversifikation der Aufgabe
- 5) Lösbare Aufgaben
- 6) Erfolg
- 7) Differenzierte Rückmeldung
- 8) Erholungszeiten
- 9) Supervision

Burnout-Definition:

Eine Anpassungsreaktion an intensiven, multiplen oder chronischen Stress:

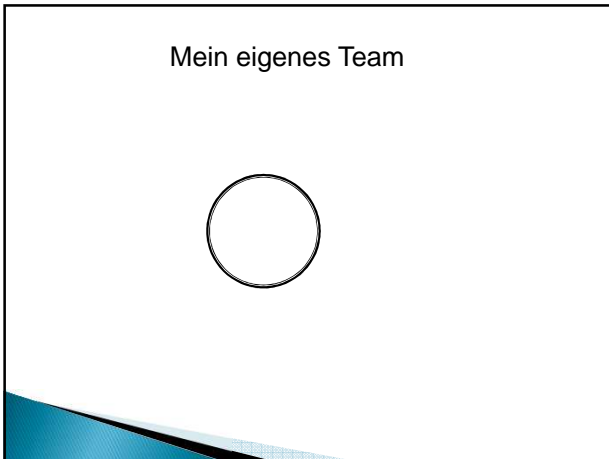
- 1) Erschöpfung
- 2) Leistungsminderung
- 3) Entfremdung

**Schlüsselerlebnisse
betroffener Personen**

Etappen der Burnout-Entwicklung



Mein eigenes Team




Stressoren im Team, KollegInnen

- 1) Zu kleines Team
- 2) Zu großes Team
- 3) Zusammensetzung
- 4) Schlechter Ruf
- 5) Erfolglosigkeit
- 6) Kein Feedback
- 7) Neid, Lüge, Diebstahl
- 8) Mobbing
- 9) Direktive Leitung

Merkmale ausgebrannter Teams

1) Reizbarkeit im Binnenkontakt	7) Demontage externe Ressourcen
2) Subgruppenpolarisierung	8) Sarkasmusstimmung
3) Chronische Überforderungsgefühle	9) Feindseligkeit gegen Außengruppen
4) Objektivierbare Leistungsminderung	10) Kraftlosigkeit und Lähmung
5) Kollektive Selbstentwertung	11) Beschuldigungsmuster
6) Scheitern im Kleinen	12) Reflexionsverweigerung



Salutogenese im Team, KollegInnen

- 1) Näheregulierung
- 2) Solidaritätserfahrung
- 3) Feedback zur Arbeit
- 4) Kleinere Arbeitseinheiten
- 5) Räumliche Nähe
- 6) Gesprächskultur
- 7) Selbstbestimmung
- 8) Rollenklärung
- 9) Supervision

Stressoren durch Vorgesetzte

- 1) Falsche Delegation
- 2) Lieblinge
- 3) Fachliche Inkompetenz
- 4) Entscheidungsschwäche
- 5) Fehlende Durchsetzung
- 6) Schikane
- 7) Keine Zeit
- 8) Maximale Kontrolle
- 9) Konfusion

Salutogenese für Vorgesetzte

- 1) Belastbarkeitsuntersuchung
- 2) Gemeinsamer Arbeitsbeginn
- 3) Pflichtpausen
- 4) Anerkennung
- 5) Gerechtigkeit
- 6) Burnout-Gespräch
- 7) Körperliche Aktivität
- 8) Kurzurlaube
- 9) Coaching

Stressoren in der Institution

- 1) Hohe Adressatenzahl
- 2) Niedrige Adressatenzahl
- 3) Fehlen von Ressourcen
- 4) Terminstress
- 5) Aufgabenstau
- 6) Unsinnige, unklare, unethische Aufgaben
- 7) Stellengefährdung
- 8) Fehlende Mitbestimmung
- 9) Fehlende Supervision

Salutogenese in der Institution

- 1) Guter Ruf
- 2) Variable Arbeitszeit
- 3) Sicherheit
- 4) Fortbildung
- 5) Mitbestimmung
- 6) Förderung von Supervision
- 7) Intergruppen-Moderation
- 8) Großzügigkeit im Kleinen
- 9) Systemberatung

Salutogenese-Definition:

Der Weg zur seelischen
Gesundheit:

- 1) Verstehbarkeit
- 2) Beeinflussbarkeit
- 3) Bedeutsamkeit des eigenen
Lebens

Tageslauf-Analyse

0-1	
1-2	
2-3	
3-4	
4-5	
5-6	
6-7	
7-8	
8-9	
9-10	
10-11	
11-12	
12-13	
13-14	
14-15	
15-16	
16-17	
17-18	
18-19	
19-20	
20-21	
21-22	
22-23	
23-24	

- ### Seminare und Programme zur Burnout-Prävention
- 1) Individuelles Stressprofil
 - 2) Eigene Coping-Kompetenz
 - 3) Beseitigung von Stressquellen
 - 4) Aufbau von Resilienz
 - 5) Aktivierung sozialer Unterstützung

- ### Angewandte Salutogenese
- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Ruhe des Atmens 2) Achtsamkeit für den Körper 3) Mäßigung in der Ernährung 4) Harmonie in der Bewegung 5) Konzentration auf die Gegenwart 6) Klarheit der Gedanken | <ol style="list-style-type: none"> 7) Augenmaß in den Zielen 8) Besonnene Sprache 9) Umsicht im Handeln 10) Bejahung des Tuns 11) Konstruktivität in Beziehungen 12) Liebe, Güte, Dankbarkeit |
|--|---|
-
