



Studentin mit Burn-out

"Ich wünschte mir einen Unfall, um im Bett bleiben zu können"

Es begann mit hohen Ansprüchen und endete in Panikattacken mit Ohnmachtsanfällen: Unsere Autorin, 23, erlitt in ihrem Studium einen Burn-out. Hier beschreibt sie, welche Warnsignale sie zu lange übersehen hat.

SS 2017 11 15 11



Freude am Fahren

BMW AG
Niederlassungen Deutschland

www.bmw-niederlassungen.de

Fahrzeugabbildungen sind farbabweichend und zeigen Sonderausstattungen. Zwischenverkauf, Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

Die offiziellen Angaben zu Kraftstoffverbrauch, CO₂-Emissionen und Stromverbrauch wurden nach dem vorgeschriebenen Messverfahren VO (EU) 715/2007 in der jeweils geltenden Fassung ermittelt. Die Angaben berücksichtigen bei Spannweiten Unterschiede in der gewählten Rad- und Reifengröße. Bei diesem Fahrzeug können für die Bemessung von Steuern und anderen fahrzeugbezogenen Abgaben, die (auch) auf den CO₂-Ausstoß abstellen, andere als die hier angegebenen Werte gelten. Abbildungen zeigen Sonderausstattungen. Das Fahrzeug ist auf Basis des neuen WLTP-Testzyklus ermittelt und zur Vergleichbarkeit auf NEFZ zurückgerechnet.

Weitere Informationen zu den Testverfahren WLTP und NEFZ finden Sie unter www.bmw.de/wltp.



Studentin mit Burn-out

"Ich wünschte mir einen Unfall, um im Bett bleiben zu können"

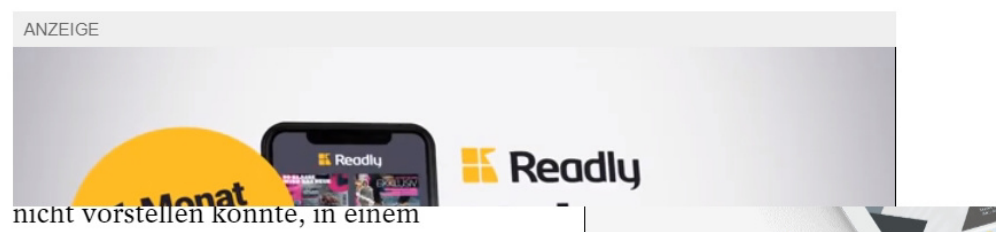
Es begann mit hohen Ansprüchen und endete in Panikattacken mit Ohnmachtsanfällen: Unsere Autorin, 23, erlitt in ihrem Studium einen Burn-out. Hier beschreibt sie, welche Warnsignale sie zu lange übersehen hat.

29.03.2017, 11.15 Uhr

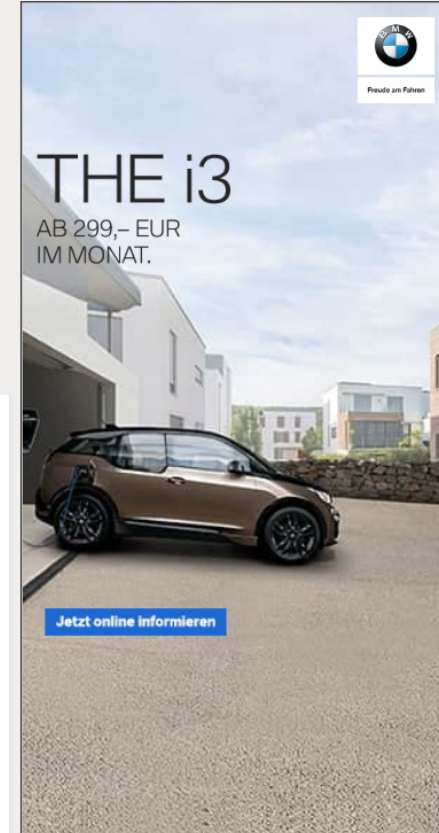


Ich war neunzehn, als ich die Schule beendete. Obwohl Mathe und Kunst meine Leistungskurse waren, und obwohl bei den Tests sämtlicher Berufsberatungen immer wieder Architektur herausgekommen war, hatte ich zunächst noch Hemmungen, das Fach zu studieren, in dem meine Mutter und Tanten so erfolgreich sind. Aber was sollte ich sonst machen?

ANZEIGE



nicht vorstellen konnte, in einem



THE i3

AB 299,- EUR
IM MONAT.

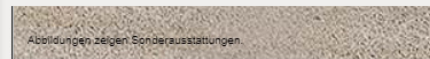
Jetzt online informieren



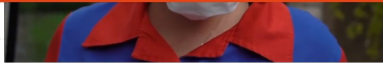
Abbildungen zeigen Sonderausstattungen.



Abbildungen zeigen Sonderausstattungen.



Abbildungen zeigen Sonderausstattungen.



powered by video intelligence



Praktika. Das erste führte mich zum Staatstheater. Dort fiel mir jedoch schnell auf, dass die Mitarbeiter, die nach außen hin als große glückliche Gemeinschaft auftraten, eigentlich eine eifersüchtige, missgünstige und ziemlich arrogante Gruppe waren, und ich mir nicht vorstellen konnte, in einem inhaltlich so realitätsfernen Bereich zu arbeiten.

Nächster Versuch: ein Museum. Die Mitarbeiter waren nett und gaben sich Mühe. Aber an der Kasse saß eine 40-jährige Frau mit einem abgeschlossenen Magister in Kunstgeschichte und zwei Dokortiteln. So ging es vielen dort, und durch den Mangel an Arbeitsplätzen und die Angst, diese zu verlieren, entstand eine sehr unangenehme Konkurrenz.

ANZEIGE

Microsoft 365

Vom Entwurf bis zum perfekten Text

Formulieren Sie Ihre Ideen mit dem intelligentesten Features in Word perfekt aus und sichern Sie sich 1TB OneDrive Cloudspeicher.

MEHR ERFAHREN +

17 Wunder-Übungen (Gratis-PDF)

für Körper & Seele

Sport-Professor entwickelt 17 Wunder-Übungen für geistige & körperliche Fitness.

gesundheitswissen.de

ÖFFNEN

Angst vor dem Umzug in die neue Stadt

Ein paar Erfahrungen später lautete die Erkenntnis: warum es nicht wenigstens mit Architektur versuchen? Ich bewarb mich an nahezu allen Hochschulen in Deutschland, aus Sorge, nicht genommen zu werden. Zu meinem Erstaunen erhielt ich großartige Noten bei den Eignungstests und gleich mehrere Zusagen. Ich entschied mich für eine mittelgroße Stadt, mehrere Hundert Kilometer von meiner Heimat entfernt, hatte aber auch Angst vor dem Umzug. Doch ich fand ein schönes Zimmer in einer WG, und die Atmosphäre an der Uni war schnell familiär.

Das Studium hat mich dann aber recht bald erschlagen: Wir waren fast jedes Wochenende in der Uni, und auch unter der Woche waren zwölf Stunden am Tag keine Seltenheit. Es machte mir trotzdem viel Spaß. Zum ersten Mal in meinem Leben hatte ich das Gefühl, gut in dem zu sein, was ich tue und voranzukommen. Das zweite Semester lief sogar noch besser, die Kursinhalte wurden anspruchsvoller, die Beziehungen persönlicher und meine Arbeiten immer wieder positiv hervorgehoben.

Ich startete also voller Elan in das dritte Semester, schrieb mich bei einem sehr kritischen Professor ein und stellte hohe Ansprüche an mich selbst. Ich kann im Nachhinein nicht mehr sagen, was sich in welcher Form gegenseitig bedingte. Ob es der Professor war, bei dem ich das Gefühl bekam, dumm und fehl am Platz zu sein, ob ich wegen des Arbeitsaufwandes so unendlich erschöpft war, oder ob es mir wegen des Drucks durch die Abgabetermine nicht mehr gut ging.

ANZEIGE

FESTIVAL SAISON

Hauptsache guter Sound

Teufel

Erfahrungsbericht zur Magersucht: "Ich esse und heule"



privat

Unsere Autorin wog bis vor Kurzem noch 40 Kilogramm. Als sie den Kampf gegen die Magersucht aufnahm, folgten Freisattacken und Depressionen. [Hier berichtet Sie vom ihrem Weg.](#)

Es gab zum Beispiel eine Situation, in der ich abends weinend nach Hause kam, weil ich es nach einem Tag in der Uni nicht mehr geschafft hatte einzukaufen. Meine Mitbewohnerin verstand meine Reaktion nicht, machte mir etwas zu essen und sagte, dass ich ja am nächsten Tag einkaufen könne. Aber ich war absolut verzweifelt, Erwachsenwerden war auch ein Riesenthema für mich - und wie sollte das gehen, wenn ich nicht mal in der Lage war, meine Tage durchzustrukturieren?

ANZEIGE

Home Office? Schmerzhaft verspannt?

WALA Aconit Schmerzöl lindert Muskel- und Gelenkbeschwerden und löst schmerzhaft Verspannungen auf natürliche Weise.

Distribuiert von CONATIVE | Pflichtangaben

Mehr erfahren...

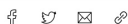
Ich brach häufig ohne ersichtlichen Grund in Tränen aus, wachte früh am Morgen auf, wurde immer unzufriedener mit mir selbst und war an manchen Tagen so erschöpft, dass ich fast nicht aus dem Bett kam. Ich kannte diese Symptome schon aus meiner Jugend; seit meiner Kindheit hatte ich immer mal wieder eine depressive Episode gehabt, eine echte Depression war aber nie diagnostiziert worden. Trotzdem suchte ich mir therapeutische Hilfe.

Die Wintersemesterferien waren frustrierend, ich hatte wegen des geringeren Stress zwar weniger Symptome, aber meine Noten entsprachen nicht meinen Ansprüchen, und obwohl ich dringend Geld für das nächste Semester gebraucht hätte, fehlte mir die Kraft zum Arbeiten. Die Abgaben, die nach den Semesterferien anstanden, liefen auch nur schleppend. Ich war unkonzentriert und zu langsam, und je länger alles dauerte, umso frustrierter wurde ich.

THE i3

AB 299,- EUR IM MONAT.

Jetzt online informieren



Die Wintersemesterferien waren frustrierend, ich hatte wegen des geringeren Stress zwar weniger Symptome, aber meine Noten entsprachen nicht meinen Ansprüchen, und obwohl ich dringend Geld für das nächste Semester gebraucht hätte, fehlte mir die Kraft zum Arbeiten. Die Abgaben, die nach den Semesterferien anstanden, liefen auch nur schleppend. Ich war unkonzentriert und zu langsam, und je länger alles dauerte, umso frustrierter wurde ich.

Kurz vor den Abgaben war ich an einem Punkt, an dem ich mir einen Unfall oder eine Krankheit herbei wünschte, um nur nicht aufstehen zu müssen. Gegen den Drang, den ganzen Tag im Bett zu bleiben, half mir nur, sofort aufzustehen und laufen zu gehen. So entwickelte ich nach und nach Strategien gegen die depressiven Symptome. Trotzdem gelang es mir nicht, meinen eigenen Ansprüchen zu entsprechen und den Anforderungen, die von unterschiedlichen Seiten an mich gestellt wurden. Zu den psychischen Symptomen kamen jetzt auch physische: Schlafmangel, häufige Erkältungen, Engegefühle, Kopfschmerzen.

Ich wollte nicht mehr weinen, ich wollte alles richtig machen

Ich wollte das Studium aber unbedingt zu Ende bringen, auch da ich in den Jahren zuvor viele Dinge nicht hinbekommen hatte. Außerdem war die Vorstellung unerträglich, an dem zu scheitern, worin ein Großteil meiner Familie so erfolgreich war. Ich redete mir selbst ein, nur überarbeitet gewesen zu sein und startete mit hohen Ambitionen ins vierte Semester.

Ich wurde für ein Tutorium vorgeschlagen, wollte meine Arbeit in den Hochschulgremien wieder aufnehmen, mich wieder mehr für meinen Job als studentische Hilfskraft engagieren - und natürlich wieder tolle Noten erzielen. Ich war irrsinnig kontrolliert, als ich zurück in meine Uni-Stadt fuhr. Ich wollte nicht mehr weinen und mir keine Müdigkeit mehr einbilden. Ich wollte alles richtig machen.

Nach zwei Wochen brach es dann über mich herein: Ich wachte häufig nachts mit Herzrasen auf, hatte einen Hörsturz, immer häufiger ein Beklemmungsgefühl. Und nach einem Seminar hatte ich meine erste Panikattacke - ich hatte Schweißausbrüche, habe gezittert, musste mich übergeben.

Alles setzte mich unter Druck: Ich musste ein Paket von der Post holen, hatte am selben Morgen einen Termin bei meiner Therapeutin, war abends in der WG mit Kochen dran - es kam mir nicht schaffbar vor. Bei der nächsten Panikattacke verlor ich das Bewusstsein.

Mehr Studierenden-Storys gesucht

Wir suchen Studierende und U-30-Jährige, die Leserartikel für SPIEGEL ONLINE schreiben möchten: Über Schönes und Schlimmes im Studium, in der WG, in der Liebe, in der Familie, im Job. Über ihre Hoffnungen, Enttäuschungen, Ängste. Wir freuen uns über **Ideen, kurze Texte oder Exposé**s (mit einer Einsendung erklären Sie sich mit einer anonymen Veröffentlichung auf SPIEGEL ONLINE und sämtlichen anderen Medien der SPIEGEL-Gruppe einverstanden).

E-Mail senden an spon.unispiegel@spiegel.de

Eine Woche später diagnostizierte meine Therapeutin ein Burn-out. So fühlte ich mich auch: Ausgebrannt. Ideenlos. Kraftlos. Freudlos. Sie empfahl mindestens eine medikamentöse Einstellung, eher noch einen Klinikaufenthalt. Ich war aufgelöst, versuchte meine Mutter anzurufen, erreichte sie aber nicht. Es stand an diesem Tag viel an: Ich hatte ein Seminar, Gremiensitzung, der Vorentscheid für die Tutorien sollte bekannt gegeben werden, zudem noch eine Wohnungsbesichtigung.

Weil ich nicht wusste, was ich sonst tun sollte, fuhr ich in die Uni. Ich war eigentlich nicht aufnahmefähig für irgendetwas, aber ich hätte mir doch Chancen verbaut, wenn ich nicht zu der Vorentscheidung gegangen wäre, ich wäre enttäuscht gewesen, wenn ich nicht an den Gremien teilgenommen hätte... Als meine Mutter mich abends zurück rief, schlug sie vor, mich abzuholen und mit nach Hause zu nehmen. Widerwillig stimmte ich zu.

In meiner Heimat machte meine Mutter einen Termin bei einer Psychiaterin. Ihre Diagnose lautete Double Depression. Das bedeutet: eine chronische leichte Depression in Verbindung mit einer schwer depressiven Episode, dem Burn-out eben. Obwohl diese Diagnose niederschmetternd war, war ich doch mehr als froh, zufällig auf eine Klinik gestoßen zu sein, die genau auf die Behandlung meiner Symptome spezialisiert ist.

Seitdem sind vier Monate vergangen. Die Behandlung hat gut angeschlagen, ich nehme Medikamente gegen die depressiven Symptome und werde wohl bald versuchen, mein Studium wieder aufzunehmen. Ich habe viel gelernt in dieser Zeit, vor allem, dass es nicht nötig ist, sich zu vergleichen, und dass ich mich selbst ernst nehmen muss. Jetzt heißt es: das Gelernte umzusetzen.

*Kreisen Ihre Gedanken darum, sich das Leben zu nehmen? Sprechen Sie mit anderen Menschen darüber. **Hier finden Sie - auch anonyme - Hilfsangebote in vermeintlich ausweglosen Lebenslagen.** Per Telefon, Chat, E-Mail oder im persönlichen Gespräch. **5***

Feedback

ANZEIGE



ANZEIGE

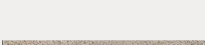
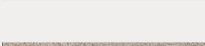
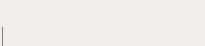


ANZEIGE



Smartfeed

THE i3
AB 299,- EUR
IM MONAT.
Jetzt online informieren





Die 1. Zukunftsvorsorge mit Direkt-Investments in erneuerbare Energien.

ABONNEMENT AKADEMIE LOGIN SHOP »

impulse
Netzwerk und Know-how für Unternehmer



CORONA-KRISE MANAGEMENT TEAMFÜHRUNG MARKETING SELBSTMANAGEMENT RECHT + STEUERN FINANZEN AUTO 🔍

ANZEIGE

Berufsunfähigkeit absichern?

HDI

» Perfektionismus: Wann wird Perfektion zum Risiko?

Perfektionismus
Wann wird Perfektion zum Risiko?

» UNSER SHOP FÜR UNTERNEHMER »

Pangaea Life Investment-Rente

- ✓ Nachhaltige Sachwerte
- ✓ Börsen-unabhängige Rendite
- ✓ Günstige Kostenstruktur



adclick.g.doubleclick.net/pcs/.../%3Fbn%3D37133375

ANZEIGE



Mehr erfahren

Eine Marke der Versicherungsgruppe
die Bayerische

» Perfectionismus: Wann wird Perfektion zum Risiko?

Perfectionismus

Wann wird Perfektion zum Risiko?



Genau ins Ziel getroffen: Wer alles andere als Versagen empfindet, leidet unter krankhaftem Perfektionismus.
© danielwul / Fotolia.com

f t X in

16. August 2017

Von Jessica Perl und Angelika Unger

MEHR ZUM THEMA

- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Work-Life-Balance

PASSENDES TITELTHEMA

- Impulse 19/07+08



Unsere Expertin

Christine Altstötter-Gleich ist Dozentin für Psychologie an der Uni Koblenz/Landau und forscht dort zum Thema Perfectionismus. Gemeinsam mit Fay C.M. Geisler hat sie den Ratgeber „Perfectionismus: Mit hohen Ansprüchen selbstbestimmt leben“ verfasst. Das Buch erscheint im Oktober 2017 im Psychiatrie Verlag und kostet 14,95 Euro.



ANZEIGE

Perfectionismus spornt manche Menschen zu

Höchstleistungen an, andere treibt er in den Burnout. Wie viel ist gesund – und sinnvoll? Und wie kann man Perfectionismus überwinden, wenn er zur Last wird?

Ist Perfectionismus per se ungesund?

„Es gibt zwei Arten von Perfectionismus: gesunden und ungesunden“, sagt die Psychologin Christine Altstötter-Gleich. In der Forschung nennt man diese beiden Typen funktionalen und dysfunktionalen Perfectionismus.

„Funktionale Perfektionisten haben hohe Standards“, erklärt Altstötter-Gleich. „Wenn mal was schief geht, können sie das aber akzeptieren.“ Und: Sie können sich über ihre Erfolge freuen. „Der krankhafte Perfektionist hingegen ist übermäßig kritisch.“ Allein der Gedanke, er könnte etwas falsch machen, bringt seinen Puls zum Rasen. Passiert ihm auch nur der kleinste Fehler, fühlt er sich als Versager – und malt sich mögliche Konsequenzen in den schwärzesten Farben aus: „Zum Beispiel, dass ihn die Leute nicht mehr achten, weil er einen Fehler gemacht hat“, wie Altstötter-Gleich sagt.

ANZEIGE



Wie kann Perfectionismus Unternehmen schaden?

Schon die gesunde Form des Perfectionismus kann für Unternehmer zum Problem werden: Perfektionisten fällt es oft schwer, Aufgaben zu delegieren – aus Angst, die Mitarbeiter könnten ihre übersteigerten Ansprüche nicht erfüllen. „Weil sie selbst so hart zu sich sind, neigen sie außerdem zum Überreagieren, wenn anderen ein kleiner Fehler passiert“, sagt Altstötter-Gleich. Das kann Mitarbeiter demotivieren und einschüchtern.

Desweiteren verwenden Perfektionisten oft unnötig viel Zeit auf eine Aufgabe. Die Folge: Andere wichtige Aufgaben bleiben liegen. Nach dem Pareto-Prinzip lässt sich ein 80-prozentiges Ergebnis aber schon mit 20 Prozent Einsatz erreichen.

Richtig gefährlich ist allerdings der dysfunktionale Perfectionismus – nicht nur für den Unternehmenserfolg, sondern vor allem auch für die Gesundheit der Betroffenen.

Welche gesundheitlichen Gefahren drohen bei krankhaftem Perfectionismus?

Besonders häufig erleiden Perfektionisten einen Burnout. Kein Wunder, sagt Altstötter-Gleich: Das Streben, Außergewöhnliches

» UNSER SHOP FÜR UNTERNEHMER »

ANZEIGE

Das Macherpaket von Mercedes-Benz Transporter.
*Allgemeine Geschäftsbedingungen
Mehr erfahren
Mercedes-Benz

impulse

30 ÜBERSCHRIFTEN, DIE GEKLICKT WERDEN



Der Newsletter für Unternehmer

- + handfestes Know-How
- + Erfolgsrezepte
- + montags bis freitags

E-Mail

Jetzt anmelden

Datenschutz

impulse

ANZEIGE



impulse

Der neue impulse-Podcast

Wie Sie die Corona-Krise als Chance nutzen können!

JETZT ERST RECHT

JETZT ANHÖREN!

TERMINE FÜR UNTERNEHMER

- 18. Mai – Online-Seminar
- 15. Juni – Nachfolge-Seminar
- 18. Mai – Online-Seminar
- 22. Mai – Preisverhandlungen

Welche gesundheitlichen Gefahren drohen bei krankhaftem Perfektionismus?

Besonders häufig erleiden Perfektionisten einen Burnout. Kein Wunder, sagt Altstötter-Gleich: Das Streben, Außergewöhnliches zu leisten, dazu die ständige Angst, einen Fehler zu machen – das belastet. „Körper und Geist können sich irgendwann nicht mehr erholen.“ Die Folgen: Erschöpfungssyndrom, Depressivität und Burnout. Auch das Risiko für Essstörungen steigt, vor allem bei jungen Frauen.

Welche Symptome deuten auf krankhaften Perfektionismus hin?

Wer fürchtet, krankhaft perfektionistisch zu sein, solle sich fragen: „Wann mögen mich eigentlich Menschen?“ rät Altstötter-Gleich. „Ist die einzige Antwort, die einem einfällt: ‚Wenn ich alles gut und richtig mache‘, ist das ein Zeichen für dysfunktionalen Perfektionismus.“ Betroffene machen ihr Selbstwertgefühl von der eigenen Perfektion abhängig – und scheitern. Denn gleichzeitig wissen sie genau: Nie einen Fehler zu machen, das ist unmöglich. Da Perfektionisten fürchten, für ihre Fehler verachtet zu werden, ziehen sie sich oft zurück – aus Angst, andere zu enttäuschen.

Weitere typische Symptome: Perfektionisten können schlecht **Nein sagen** und kommen jeder Bitte nach. Sie können sich über ihre eigenen Erfolge nicht freuen. Nachts liegen sie oft wach, grübeln stundenlang über ihre Aufgaben und darüber, was schiefe gehen könnte.

Wie lässt sich Perfektionismus überwinden?

Nicht immer ist gleich eine Therapie nötig, um den eigenen Perfektionismus zu bekämpfen. „Beschäftigen Sie sich damit, was Sie entspannt und erholt“, rät Christine Altstötter-Gleich. Gerade Selbstständige und Unternehmer nähmen sich dafür oft nicht die Zeit, dabei ist dies für sie besonders wichtig – schließlich sagt ihnen kein Chef, wann sie Feierabend machen sollen. Da Nichtstun vielen Perfektionisten schwer fällt, kann aktive Erholung eine Lösung sein: etwa Sport, ein Treffen mit Freunden oder ein Spaziergang mit dem Hund. Weitere Ideen finden Sie in unserem Artikel: **„Abschalten lernen: 10 Tipps, wie Sie nach der Arbeit den Kopf freibekommen“**.

„Eragen Sie sich außerdem: Wer erwartet tatsächlich von mir, dass ich perfekt bin?“, sagt Altstötter-Gleich. Nur die wenigsten Menschen erwarten ständig Höchstleistungen – im Gegenteil, betont die Expertin: Menschen, die nicht perfekt sind, sind häufig besonders beliebt: Sie geben uns das Gefühl, dass auch wir noch gemocht werden, wenn wir mal einen Fehler machen.“ Sich das bewusst zu machen, tue Perfektionisten „unheimlich gut“.

Eine Therapie kann sinnvoll sein, wenn der Perfektionist sich von seinem krankhaften Ehrgeiz chronisch gestresst fühlt. Denn das hohe Stresslevel belastet nicht nur ihn selbst, sondern auch seine Familie oder den Partner – und kann einer Studie zufolge sogar zu einer geringeren Lebenserwartung führen.

Was sind die Ursachen für Perfektionismus?

Wer viel leistet, erhält viel Anerkennung – das wissen wir schon seit der Schulzeit. „Wer eine Zwei hatte, konnte zwar zufrieden sein. Er hat aber immer gesehen, dass diejenigen mit einer Eins noch ein bisschen mehr gelobt wurden“, sagt Altstötter-Gleich. „Die Einser-Schüler haben später die besseren Studienplätze bekommen, die besseren Ausbildungsplätze.“

Eine prägende Erfahrung – und doch werden nur einige Kinder als Erwachsene dysfunktionale Perfektionisten. Warum? „Nach heutigem Stand der Forschung haben diese Menschen in ihren Elternhäusern gelernt, dass es ganz schlimm ist, einen Fehler zu machen.“ Die Folge: Die Kinder versuchen, um jeden Preis perfekt zu sein – in der verzweifelten Hoffnung, Anerkennung und Zuwendung zu bekommen. Doch das gelingt ihnen selten; denn laut Altstötter-Gleich herrscht in den Elternhäusern krankhafter Perfektionisten häufig emotionale Kälte.

Was sollten Chefs im Umgang mit Perfektionisten beachten?

Perfektionistische Mitarbeiter müssen für Unternehmer nicht zum Problem werden, sagt Altstötter-Gleich: „Diese Mitarbeiter können unheimlich viel leisten. Damit sie das können und nicht krank werden dabei, ist es aber wichtig, dass man ihnen klare Strukturen und Standards vorgibt. Und sie unbedingt kräftig loben für alles, was sie gut machen.“ Mehr Praxistipps finden Sie in unserem Artikel: **„So führen Sie Perfektionisten richtig“**.

Mein größter Fehler: Das Unternehmer-Buch

Von Obi-Gründer Manfred Maus bis Drogerie-König Dirk Roßmann: 100 erfolgreiche Unternehmer erzählen von ihren größten Fehlern. Der Bestseller in erweiterter Neuausgabe – **jetzt bestellen!**



TERMINE FÜR UNTERNEHMER

18. Mai – 15. Juni	Online-Seminar Nachfolge-Seminar
18. Mai – 22. Mai	Online-Seminar Preisverhandlungen-Seminar
20./21./22./28. Mai	Online-Seminar Kaltakquise-Seminar

i ALLE TERMINE IM ÜBERBLICK »

DER VERLEGER-BLOG



In seinem Blog gewährt Impulse-Inhaber Nikolaus Förster einen Blick hinter die Kulissen von Impulse.

Er ZUM VERLEGER-BLOG »

SMARTER_MITTELSTAND



Die Initiative "smarter_mittelstand - digitalisierung 4.0" bietet umfassende Informationen zu allen mit der Digitalisierung einhergehenden Aspekten für den deutschen Mittelstand.

> SMARTER_MITTELSTAND | BLOG »

IMPULSE-BLOGGER

Keiner ist näher am Unternehmertum dran als die Unternehmer selbst. Hier schreiben sie über ihre Erfahrungen.



Jürgen Krenzer
„Jetzt kann ich alles machen“



Anabel Ternés
„Muss man im Meeting nebenbei seine Hecke schneiden?“

> ZUR BLOGGER-ÜBERSICHT »

ANZEIGE



Unternehmer müssen zwischendurch auch mal abschalten - zum Beispiel bei einer Partie Solitaire.

> ZUM SPIEL »

i ÜBER IMPULSE MEDIEN »

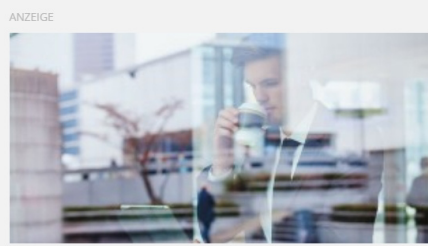
**Jetzt gratis
impulse-Mitgliedschaft
testen**

- Experten-Fragenstunden
- Info-Portal zur Corona-Krise
- Unternehmer-Austausch



JETZT 7 TAGE KOSTENLOS TESTEN

f t v in



IDC-Ratgeber: Fünf Tipps für die Digitalisierung von Geschäftsprozessen

Veraltete Strukturen, rechtliche Anforderungen und fehlendes Know-How sind für Unternehmensverantwortliche die größten Herausforderungen bei der Digitalisierung von Geschäftsprozessen. Wie Sie diese meistern können, erfahren Sie im exklusiven Ratgeber des Marktforschungsinstituts IDC, den Sie hier kostenfrei herunterladen können. [Lesen >](#)

Makuladegeneration?

Mehr über eine Umfrage für Patienten mit einer Makuladegeneration erfahren.

▲ Weitere Artikel dieser Serie



Neuanfang nach Scheitern
Was ich aus meiner gescheiterten Gründung gelernt habe



Mentale Stärke
„Denken stört – das gilt für alle Lebensbereiche“



Coachender Führungsstil
Das ist der beste Führungsratschlag, den Sie heute hören werden



Tipps zum Scheitern
7 Wege, wie Sie Ihr Unternehmen garantiert an die Wand fahren



Kundenimpfung
Dumm gelaufen? So verzeihen Kunden leichter einen Fehler



Dirk Ahiers' größter Fehler
„Mein Team und ich haben uns auf die Marktforscher verlassen“

[Zurück zur Serie](#)

Hinterlassen Sie einen Kommentar

(Die Redaktion schaltet Kommentare montags bis freitags von 10 bis 18 Uhr frei. Die Angabe von Name und E-Mail-Adresse ist freiwillig. IP-Adressen werden nicht gespeichert. Mit der Abgabe eines Kommentars stimmen Sie unseren [Datenschutzbestimmungen](#) zu.)

- | | | | |
|------------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Probearbeiten | E-Mail-Signatur | Schlagfertigkeit | Urlaubsanspruch |
| Abschalten lernen | A1-Bescheinigung | Telefonakquise | Arztbesuch in der Arbeitszeit |
| Befristeter Arbeitsvertrag | DSGVO-konforme Messenger | Bezahlte Arbeitszeit | Urlaubsrecht |
| Fristlose Kündigung | Krankschreibung | Preiskalkulation | Unbezahlter Urlaub |
| Kleinunternehmerregelung | Unternehmenswert | Betriebsaufgabegewinn | Kind krank |
| Verhaltensbedingte Kündigung | Krankmeldung | Grußformeln | Elternzeit und Mutterschutz |

ANMELDEN

Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin

ASU

Zeitschrift für medizinische Prävention

Suche / Webcode

HOME AKTUELLE AUSGABE ARCHIV JOBS ABO & SHOP BÜCHER NEWSLETTER

Schwerpunkt-Themen: [Medizinische Prävention](#) [Betriebliches Gesundheitsmanagement](#) [Arbeit 4.0 Digitalisierung und Arbeitswelt](#) [Coronavirus](#)

Startseite > Originalia > 12-Phasen-Burnout-Screening



Open Access

12-Phasen-Burnout-Screening

10.12.2014 14:14 | Veröffentlicht in [Ausgabe 12-2014](#)

Abstract Deutsch

Abstract English

12-Phasen-Burnout-Screening

Ziel: Ziel der gegenständlichen Untersuchung war es, ein reliables psychosoziales Screening Instrument, basierend auf dem bekannten 12-Phasen-Modell von Herbert Freudenberger und Gail North (1992) zu entwickeln, das im Rahmen der

ANZEIGE

50% Rabatt auf unsere Digital-Angebote.
WIR LIEFERN AUCH NACH HAUSE

Jetzt bis zum 31. Mai 2020
50% sparen!



gentnershop.de 

12-Phasen-Burnout-Screening

10.12.2014 14:14 | Veröffentlicht in [Ausgabe 12-2014](#)
[Abstract Deutsch](#)
[Abstract English](#)

12-Phasen-Burnout-Screening

Ziel: Ziel der gegenständlichen Untersuchung war es, ein reliables psychosoziales Screening Instrument, basierend auf dem bekannten 12-Phasen-Modell von Herbert Freudenberger und Gail North (1992) zu entwickeln, das im Rahmen der Vorsorgeuntersuchung und auch online eingesetzt werden kann.

Kollektiv und Methode: Im Sinne einer Facettenanalyse wurden gemäß der Beschreibung der Symptomatik von Burnout jeweils zehn Items pro Phase generiert, wobei dann nach Voranalysen jeweils drei Items ausgewählt wurden. Das so entwickelte Screening-Inventar bestehend aus $k = 36$ Items wurde im Rahmen der Vorsorgeuntersuchung am Gesundheits- und Vorsorgezentrum der KFA Wien im Zeitraum von Mai 2013 bis September 2013 vorgegeben und in diesem Zeitraum von $n = 1355$ berufstätigen KlientInnen (69,3 % Frauen; 30,7 % Männer) ausgefüllt. Die Stichprobe war im Mittel $42,1 \pm 10,5$ Jahre alt (Md = 44, IQR: 34–50, Min = 18, Max = 65).

Ergebnisse: Das Screening erweist sich als objektiv in Durchführung, Auswertung und Interpretation und intern konsistent (Cronbach = 0,937). Die Itemtrennschärfen sind bis auf 3 Items gut bis sehr gut ($rpb > 0,3$). Die Bildung eines Gesamtscores sowie die Zuordnung zu den einzelnen Phasen samt grafischer Rückmeldung erlaubt eine erste Einschätzung im Hinblick auf die Stärke der Stressbelastung beziehungsweise Burnout-Gefährdung. Erste Validierungsergebnisse zeigen substantielle Korrelationen mit der Hospital Angst und Depressionskala (HADS) und moderate Zusammenhänge mit dem Personal Lifestyle Questionnaire (PLQ), insbesondere mit der Subskala Sozialkontakte/Entspannung. Geringe Zusammenhänge mit Alkohol- und Nikotinkonsum zeigen sich erst ab Phase 3. Die 12-Phasen-Struktur lässt sich ebenfalls in einem LISREL-Modell bestätigen.

Schlussfolgerungen: Das entwickelte Screening erweist sich als reliables, zeitökonomisch geeignetes und anschauliches Tool für die frühzeitige Erfassung potenzieller psychischer Belastungsfaktoren. Für eine revidierte Form wurden die wenig trennscharfen Items sprachlichen Modifikationen unterzogen und anstelle der Überführung des rechtsschiefer Gesamtscores in diagnostische T-Werte die Prozentrangdarstellung gewählt.

Schlüsselwörter: Stress und Burnout – 12-Phasen-Modell nach Herbert Freudenberger und Gail North – testtheoretische Analysen – Depression – Angst

E. Ponocny-Seliger¹R. Winker²

(eingegangen am 10. 03. 2014, angenommen am 11. 09. 2014)

ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2014; 49: 927–935

Einleitung und Ziele

Berufliches „Ausgebranntsein“ (Burnout) hat in den letzten Jahren zunehmend an öffentlichem, medialem und betrieblichem Interesse gewonnen. Weimer und Pöhl bezeichnen Burnout als „[...] ein gesellschaftliches Phänomen der modernen Leistungsgesellschaft [...]“ (Weimer u. Pöhl 2012), das zu enormen wirtschaftlichen Kosten führt. Eine einheitliche Diagnose lässt sich nicht finden, sehr wohl aber eine Reihe von Symptomen. Allgemein handelt sich um einen Erschöpfungszustand auf physischer, psychischer, geistiger und sozialer Ebene (Gabriel 2008). Die nahezu inflationäre Verbreitung dieses Begriffs, die manche Autorinnen und Autoren auch von einer „Burnout-Epidemie“ sprechen lässt (Hillert u. Marwitz 2006), hat möglicherweise aber auch mit einem geringeren Stigmatisierungsgrad – im Gegensatz zu Depression und/oder Angststörungen – zu tun (Litzcke et al. 2013).

Der Psychoanalytiker Freudenberger (1927–1999) wird im Allgemeinen als Begründer des Begriffs „Burnout“ genannt. Er beschrieb bereits in seiner ersten Publikation „Staff Burn-Out“ (1974) die heute vielzitierten Symptome wie Gefühl der Verausgabung, Müdigkeit, Infektanfälligkeit, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme, Schlaflosigkeit, emotionale Labilität, rigides und unflexibles Denken, sozialer Rückzug etc. (Freudenberger 1974).

Maslach (2001) definiert Burnout als „[...] a psychological syndrome that involves a prolonged response to chronic interpersonal stressors on the job“ (Maslach 2006) und führt drei Hauptcharakteristika an: totale Erschöpfung, zunehmenden Zynismus und (subjektive) Ineffektivität.

Obwohl sich individuelle Risikofaktoren für Burnout identifizieren lassen, zeigt die Mehrheit der Studien, dass Burnout vor allem in berufsbedingten Faktoren wurzelt, wobei Maslach darauf hinweist, dass immer beides, nämlich persönliche und situative (i.e. berufsbedingte) Faktoren zusammenwirken müssen, um ein Burnout zu bedingen (Maslach 2006). In diesem Zusammenhang wird auch von einem „Match-Mismatch“ zwischen individuellen und organisationalen Faktoren gesprochen (Maslach u. Leiter 1997). Grundlegende Ursache für Burnout ist nach Matthias Burisch (2006) eine verfehlte Zielerreichung und ein Kontrollverlust des Individuums in seiner Interaktion mit der Umwelt.

Diagnostik von Burnout

Die Abgrenzung des Burnout-Syndroms von anderen psychischen Krankheiten ist schwierig, insbesondere die Abgrenzung hin zu Depression und Anpassungsstörungen (Kaschka et al. 2011). Im DSM-IV fehlt eine entsprechende Klassifikation, es kann dort lediglich unter 68.20 „Probleme im Beruf“ eingeordnet werden. Bezüglich ICD-10 fällt Burnout in Z 73 „Probleme, verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ und hier im Speziellen in Z 73.0 „Ausgebranntsein (Burn-out, Zustand der totalen Erschöpfung)“ (Bundesministerium für Gesundheit 2013). Im Rahmen der finnischen Health 2000 Study schlägt eine Arbeitsgruppe vor, Burnout gemeinsam mit Depression unter die Oberkategorie „depression spectrum disorders“ zu subsumieren (Ahola et al. 2005). Nil et al. (2010) sprechen sich dafür aus, dass Burnout eher ein arbeitspsychologisches Konzept, nicht aber eine psychiatrische Diagnose darstellt und somit häufig als Ursache für Depressionen fungieren kann (Nil et al. 2010). Zu den häufig eingesetzten Verfahren zählen das Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach et al. 1986) und die Burnout-Skalen (BOSS; Hagemann u. Geuenich 2009). Außerdem finden sich noch der Shirom Melamed Burnout Questionnaire (SMB; Melamed et al. 1992), das Oldenburg Burnout Inventar (OLBI; Demerouti u. Bakker 2007), das Kopenhagener Burn-Out Inventar (CBI; Kristensen et al. 2005) und das School-Burnout-Inventar (SBI; Salmela-Aro et al. 2009). Alle diese Verfahren funktionieren über Selbstbeurteilungsmethoden und fragen die drei Bereiche „emotionale Erschöpfung“, „Depersonalisation“ und „Leistungszufriedenheit“ ab.

Intention zur Entwicklung eines Burnout-Screenings basierend auf dem 12-Stufen-Modell von Herbert Freudenberger und Gail North

Open Access

ANZEIGE

50% Rabatt auf unsere Digital-Angebote.

WIR LIEFERN AUCH NACH HAUSE

Jetzt bis zum 31. Mai 2020 **50% sparen!**

generschop.de

NEWSLETTER

Ja, ich möchte den ASU-Newsletter kostenlos abonnieren!

JETZT ANMELDEN!

ANMELDUNG UND REGISTRIERUNG

Wichtige Informationen zum neuen Anmelde- und Registrierungsprozess als Abonnent erhalten Sie hier.

ANZEIGE

DGVV GRUNDSÄTZE FÜR ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN

6., vollständig neu bearbeitete Auflage
Preis 65,00 €

Jetzt erstmals als E-Book

Bestellen

AKTUELLE AUSGABE

ASU **05-2020**

INHALTSVERZEICHNIS

EINZELHEFT BESTELLEN

Aus der Ausgabe:

- Bildschirm- und Büroarbeitsplätze
- Anthropometrie in der digitalisierten Arbeitswelt
- Körperliche Belastung durch Sackware im Baugewerbe

2 Ausgaben unverbindlich testen:

JETZT KOSTENLOS TESTEN!

MEISTGELESEN

Unsere Inhalte mit den meisten Aufrufen in den letzten sieben Tagen.

- 12-Phasen-Burnout-Screening
- Leitlinie zur Spirometrie
- COVID19 | Themen
- Betriebsärztliche Beratung ist in der Corona-Pandemie von zentraler Bedeutung
- Mutterschutz im Gesundheitswesen
- Pandemie: Fachgesellschaft gibt Übersicht über Schutzmasken
- Aktualisierter Leitfaden für die Ergometrie im Rahmen arbeitsmedizinischer Untersuchungen
- Radiologie der Gonarthrose – konventionelle Röntgendiagnostik und Schnittbildgebung
- Die Plaquelast an der Arteria carotis: Ein besseres Tool für die Risikostratifizierung in der Primärprävention als der PROCAM-Score oder die IMT-Messung
- Psychosoziale Aspekte bei der Arbeit im Homeoffice und in Coworking Spaces

Intention zur Entwicklung eines Burnout-Screenings basierend auf dem 12-Stufen-Modell von Herbert Freudenberger und Gail North

Der frühzeitigen Diagnostik von Burnout-Gefährdung im Rahmen der beruflichen Gesundheitsvorsorge kommt aufgrund der hohen volkswirtschaftlichen Kosten von späten Diagnosen – Schneider und Dreier (2014) beziffern diese auf € 94 000 bis € 131 000 pro Fall – eine zunehmende Bedeutung zu, insbesondere, wenn im Falle auffälliger Befunde auch ein entsprechendes arbeitspsychologisches/therapeutisches Versorgungsangebot zur Verfügung gestellt werden kann. Dabei eignet sich das 12-Phasen-Modell von Freudenberger und North sowohl aufgrund seiner großen Bekanntheit, als auch wegen seiner Anschaulichkeit, nicht nur dafür Betroffenen ihre Situation vor Augen zu führen, sondern auch Führungskräfte oder sonstige für Personal Verantwortliche für das Problem zu sensibilisieren und darauf aufbauend konkrete arbeitspsychologische Maßnahmen zu erarbeiten (vgl. Gabriel 2010).

Einschränkend muss aber auch erwähnt werden, dass Phasenbeschreibungen lediglich theoretische Modelle des Burnout-Verlaufes darstellen und diese Phasen nicht notwendigerweise in genau dieser Reihenfolge auftreten müssen, sie beschreiben aber häufige Schritte bis hin zum Burnout-Syndrom (**Abb. 1**) und regen so berufstätige Klientinnen und Klienten zur Selbstreflexion an. Insbesondere die Frage, ob Burnout nicht die Vorstufe von Depression darstellt und damit die letzte Stufe des Prozesses abbildet, wird vielfach diskutiert (vgl. Ahola et al. 2005; Bakker et al. 2000; Iacovides et al. 2003). Die 12 Phasen stellen jedoch für Klientinnen und Klienten ein sehr anschauliches Modell dar, um eine erste persönliche Standortbestimmung vorzunehmen, wobei insbesondere die letzten drei Phasen innere Leere, Depression und völlige Erschöpfung den kritischen Bereich für Burnout markieren (s. Abb. 1).

Beschreibung der Phasen (s. auch Abb. 1)

- **Phase 1:** Der Zwang sich zu beweisen – Diese Phase ist durch übersteigerten Ehrgeiz und Perfektionismus gekennzeichnet, die/der MitarbeiterIn möchte seine Sache besonders gut machen, beinahe zwanghaft ist die Vorstellung, nicht mehr als 100 % zu geben, angstbesetzt.
- **Phase 2:** Verstärkter Einsatz – Das Gefühl aus Phase 1 baut sich weiter auf, häufig verknüpft mit dem Gefühl, alles selbst und insbesondere dringlich machen zu müssen. Aufgaben werden besonders rasch erledigt. Etwas zu delegieren fällt schwer.
- **Phase 3:** Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse – Betroffene empfinden diesen beruflich „toughen“ Zustand als normal und beschreiben ihn sogar als angenehm. Soziale Bedürfnisse werden sekundär empfunden. ArbeitskollegInnen, die diesen Bedürfnissen nachgehen, werden manchmal sogar abgewertet. Der Lebensstil wird zunehmend ungesünder und es treten erste kleinere Fehlleistungen auf.
- **Phase 4:** Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen – Zunehmende Konflikte mit ArbeitskollegInnen, der Partnerin/dem Partner werden ebenso wenig wahrgenommen wie Schlafmangel und erste körperliche Symptome. Außerdem mehren sich Fehlleistungen wie vergessene Termine, Terminkumulationen, Unpünktlichkeit, sonstige Fehler etc.
- **Phase 5:** Umdeutung von Werten – Die Wahrnehmung verändert sich, die Betroffenen stumpfen ab, werden oft hart und berechnend. Der Zeitbegriff ist gestört, es gibt nur mehr die Gegenwart. Personen und Dinge, die den Betroffenen vormals wichtig waren, treten hinter die Arbeit zurück. Der persönliche Horizont verengt sich.
- **Phase 6:** Verleugnung der Probleme – Betroffene begegnen ihrer Umwelt zunehmend zynisch, verbittert und mit Härte, in weiterer Folge beginnen sie sich abzukapseln. Ungeduld, Intoleranz, latente und/oder overt Aggressivität prägen den Umgangston. Die Leistungseinbußen sind deutlich merkbar, ebenso körperliche Beschwerden.
- **Phase 7:** Rückzug – PartnerIn, Familie und Freunde werden jetzt als Belastung, oft sogar als feindlich erlebt. Kritik wird nicht mehr ertragen; die Betroffenen beschreiben sich als orientierungslos und ihren Zustand als hoffnungslos. Um sich eine Freude zu machen, stürzt man sich in Ersatzbefriedigungen. Beruflich leisten Betroffene oft nur noch Dienst nach Vorschrift.
- **Phase 8:** Verhaltensänderung – Den Betroffenen wird zunehmend alles egal, sie werden im Sinne von Martin Seligmans (1975) apathisch und häufig zeigen sich jetzt auch paranoide Tendenzen; alles wird als Angriff erlebt. Jede zusätzliche Arbeitsanforderung empfindet man als Belastung; die Betroffenen greifen auf Ausflüchte zurück.
- **Phase 9:** Depersonalisation – Menschen in dieser Phase haben das Gefühl, nicht mehr sie selbst zu sein; sie beschreiben sich als „Maschinen die funktionieren (müssen)“ und sehen ihr Leben als sinnlos und unentzerrbar. Sie vernachlässigen ihre eigene Gesundheit.
- **Phase 10:** Innere Leere – In dieser Phase sind die Betroffenen bereits völlig mutlos, leer, nutzlos, ausgezerrt, ängstlich bis panisch. Phobien und Panikattacken sind möglich.
- **Phase 11:** Depression – Das Stadium der Depression ist von tiefer Verzweiflung, Selbsthass, Erschöpfung, dem Wunsch nicht mehr aufwachen zu müssen und Suizidgedanken geprägt.
- **Phase 12:** Völlige Erschöpfung – In dieser Phase kommt es zum körperlichen (Krankheit), psychischen und emotionalen Zusammenbruch; es handelt sich nun um einen absoluten Notfall.

Kollektiv und Methode

Im Rahmen eines neuen Angebots am Gesundheits- und Vorsorge-zentrum (GVZ) am Sanatorium Hera wurde als optionales Zusatzangebot zur Gesundenuntersuchung im März 2012 ein psychosoziales Screening-Instrument im Probelauf entwickelt (KFA 2012). Dieses ermöglicht den Klientinnen und Klienten auf freiwilliger Basis ein Screening der Bereiche 1) *Lebensstil* (Bewegung, Ernährung, Sozialkontakte/Entspannung, Nikotin, Alkohol), 2) *Burnout*, 3) *Angst und Depression* und 4) *Zusatzbelastungen*. Im Falle auffälliger Befunde in diesem psychosozialen Screening bietet das GVZ Coaching und Therapie durch ein Team von Psychologinnen und Lebensberaterinnen – in Abhängigkeit vom Belastungsgrad – an. Für den Probelauf des psychosozialen Screenings wurden für den Bereich Lebensstil eine deutsche Version des Personal Lifestyle Questionnaires (PLQ; Muhlenkamp et al. 1985), Fragen zur Ernährung aus dem Personal Health Questionnaire (Löwe et al. 2002), dem AUDIT-GMAT (Rumpf et al. 2001) und dem Selbstbeurteilungsbogen zur Nikotinabhängigkeit nach Fagerström (FTNA; Fagerström 1978) verwendet. Die Bereiche Angst- und Depression wurde mittels Hospital Angst und Depressions-Skalen (HADS; Zigmond u. Snaith 1995) und Burnout zunächst mit Hilfe der Burnout-Screening-Skala (BOSS-I; Hagemann u. Geuenich 2009) erfasst. Die Akzeptanz der Klientinnen im Probezeitraum 03.2012 bis 03.2013 war sehr hoch – das Screening wurde insgesamt von mehr als 2000 Personen ausgefüllt (Ponocny-Seliger 2012) – allerdings stellte sich in qualitativen Befragungen heraus, dass sich die Klientinnen und Klienten stärker eine grafische Verortung ihrer Burnout-Gefährdung wünschen und sich häufig auf das 12-Phasen-Modell beziehen. Zusätzlich ist es die Intention des GVZ, das psychosoziale Screening zukünftig online verfügbar zu machen, um Klientinnen und Klienten bereits vor der Gesundenuntersuchung eine erste Standortbestimmung zu ermöglichen. Daher war es Ziel der gegenwärtigen Studie ein praktikables und grafisch einfach zu interpretierendes Screening-Instrument, basierend auf dem bekannten 12-Phasen-Modell von Freudenberger und North (1992), zu entwickeln.

Generierung der Items

Im Sinne einer Facettenanalyse (Borg et al. 1992) wurden gemäß der Beschreibung der Symptomatik, wie sie sich sowohl bei Freudenberger und North (1992) als auch bei Rauscher (2009) und Gabriel (2010) findet, zunächst jeweils zehn Items pro Phase generiert. Diese insgesamt $k = 120$ Items wurden schließlich im Team mit ExpertInnen und Studierenden modifiziert und selektiert und letztlich auf jeweils $k = 3$ Items pro Phase reduziert.

- **Phase 1:** Der Zwang sich zu beweisen
 - Ich stehe beruflich häufig unter Anspannung.
 - Es ist mir sehr wichtig, meine Arbeit besonders gut zu machen.
 - Wenn ich einmal früher nach Hause gehe, fühle ich mich merkwürdig.
- **Phase 2:** Verstärkter Einsatz
 - Ich erledige meine Arbeit immer sehr rasch.
 - Wenn Arbeit liegen bleibt, habe ich ein schlechtes Gewissen.
 - Ich arbeite oft sehr lange bzw. mache viele Überstunden.
- **Phase 3:** Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse
 - Ich habe häufig das Gefühl, mein Leben kommt zu kurz.
 - Nach der Arbeit oder am Wochenende bin ich häufig so müde, dass ich mich zu nichts mehr auftraffen kann.
 - In letzter Zeit muss ich sehr aufpassen, dass ich nichts vergesse oder übersehe.

- Phase 3: vernachlässigung der eigenen beormnisse
 - Ich habe häufig das Gefühl, mein Leben kommt zu kurz.
 - Nach der Arbeit oder am Wochenende bin ich häufig so müde, dass ich mich zu nichts mehr aufraffen kann.
 - In letzter Zeit muss ich sehr aufpassen, dass ich nichts vergesse oder übersehe.
- Phase 4: Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen
 - Ich erkrankte häufiger als früher.
 - Ich kann schlecht einschlafen oder liege in der Nacht häufig wach.
 - Es fällt mir häufig schwer, nicht von der Arbeit zu sprechen.
- Phase 5: Umdeutung von Werten
 - Meine berufliche Situation ist deutlich belastender als früher.
 - Ich habe häufiger Konflikte mit Kollegen oder Kolleginnen als früher.
 - Im familiären Bereich kommt es häufiger zu Unstimmigkeiten.
- Phase 6: Verleugnung der Probleme
 - Ich halte mehr Stress aus als andere.
 - Ich fühle mich häufig von anderen Menschen nicht verstanden.
 - Ich habe wenig Zeit für Sport oder Hobbys.
- Phase 7: Rückzug
 - Ich treffe mich seltener mit Freunden und Bekannten.
 - Ich kann mich gar nicht mehr richtig über etwas freuen.
 - Um Stress abzubauen, greife ich auf Alkohol und/oder Medikamente zurück.
- Phase 8: Verhaltensänderung
 - Ich muss mich häufig dazu zwingen, mich für meine Freunde zu interessieren.
 - Wenn ich zu Hause bin, möchte ich am liebsten von nieman-dem angesprochen werden.
 - Um abzuschalten, schaue ich zu viel fern oder surfe im Inter-net.
- Phase 9: Depersonalisation
 - Meine Familie oder Freunde machen sich Sorgen um mich.
 - Ich gehe häufig über meine gesundheitlichen Grenzen.
 - Ich funktioniere nur mehr wie eine Maschine.
- Phase 10: Innere Leere
 - Manchmal überkommt mich eine richtige Panik.
 - Neue Herausforderungen im Beruf werden zunehmend zur Qual.
 - Ich habe bereits am Wochenende ein müliges Gefühl, wenn ich an die Arbeit denke.
- Phase 11: Depression
 - Manchmal überkommt mich ein Gefühl der Leere.
 - Es gibt Tage, an denen bin ich richtiggehend verzweifelt.
 - Ich möchte häufig nur noch im Bett liegen und schlafen.
- Phase 12: Völlige Erschöpfung
 - Ich kann mich häufig in der Früh gar nicht überwinden aufzustehen.
 - Ich will so nicht weitermachen.
 - Ich kann nicht mehr.

Die Vorgabe der Items erfolgt entlang einer 6-stufigen Likert-Skala mit den Antwortalternativen 1 – trifft nicht zu, 2 – trifft kaum zu, 3 – trifft teilweise zu, 4 – trifft überwiegend zu, 5 – trifft zu und 6 – trifft stark zu. Eine neutrale Mitte wurde bewusst ausgeschlossen, um die Klient/Innen zu einer eindeutigen Positionierung anzuregen.

Testtheoretische Analysen

Das neu entwickelte Screening-Inventar wurde im Rahmen der Vorsorgeuntersuchung am GVZ im Zeitraum von Mai 2013 bis September 2013 vorgegeben und in diesem Zeitraum von $n = 1355$ berufstätigen KlientInnen (69,3 % Frauen; 30,7 % Männer) ausgefüllt. Die Stichprobe war im Mittel $42,1 \pm 10,5$ Jahre alt ($Md = 44$, $IQR: 34-50$, $Min = 18$, $Max = 65$). Für weitere alterssegmentierte Analysen wurde eine Verteilung entlang der Quartile vorgenommen, d. h. Alters-kategorie 1: 18–34, Alterskategorie 2: 35–44, Alterskategorie 3: 45–50 und Alterskategorie 4: 51–65. Für die testtheoretischen Analysen mussten aufgrund von unvollständigen Angaben $n = 164$ Personen ausgeschlossen werden, sodass sich die finale Analysstichprobe auf $n = 1192$ reduzierte.

Ergebnisse

Interne Konsistenz

Die interne Konsistenz der $k = 36$ Items beträgt nach Cronbach- $= 0,937$, nach Split-Half (1. Hälfte vs. 2. Hälfte) $= 0,849$ und nach Split-Half (ungeradzählige vs. geradzählige Items) $= 0,847$ und ist damit auf jeden Fall als sehr gut zu bezeichnen. Teilt man die Stichprobe nach Geschlecht, zeigen sich sehr vergleichbare Werte im Hinblick auf die interne Konsistenz (**Tabelle 1**). Im Hinblick auf die vier Alterskategorien sind die Werte der internen Konsistenz bei Cronbach- und Split-Half (ungeradzählig vs. geradzählig) ebenfalls sehr übereinstimmend; bei Split-Half (1. Hälfte vs. 2. Hälfte) zeigen sich in der obersten Altersgruppe die geringsten Werte und in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen die höchsten, was auf ein etwas altersspezifisches Antwortverhalten im Hinblick auf die Phasen hinweist (s. auch Tabelle 3). Die internen Konsistenzen erweisen sich daher im Allgemeinen auch über soziodemografische Teilgruppen hinweg stabil.

Eine interne Konsistenzanalyse auf Ebene der 12 Phasen zeigt trotz der geringen Zahl von $k = 3$ Items pro Phase im Mittel ein befriedigendes Cronbach- $= 0,658$ ($Min = 0,419$, $Max = 0,858$), wobei die letzten drei Phasen „10: Innere Leere“ ($= 0,778$), „11: Depression“ ($= 0,858$) und „12: Völlige Erschöpfung“ ($= 0,826$) die höchsten und die Phasen „1: Der Zwang sich zu beweisen“ ($= 0,488$) und „2: Verstärkter Einsatz“ ($= 0,419$) die niedrigsten internen Konsistenzen aufweisen.

Itemtrennschärfen

Eine Analyse der Itemtrennschärfen zeigt nur für 3 Items geringere Itemtrennschärfen als $rpb = 0,3$, nämlich Item 2: „Es ist mir sehr wichtig, meine Arbeit besonders gut zu machen“ ($rpb = 0,189$), Item 4: „Ich erledige meine Arbeit immer sehr rasch“ ($rpb = 0,076$) und Item 16: „Ich halte mehr Stress aus als andere“ ($rpb = 0,148$), während alle anderen Itemtrennschärfen im guten ($rpb = 0,3$ bis $rpb = 0,5$) bzw. sehr guten Bereich $rpb > 0,5$ liegen (**Abb. 2**). Getrennt für Frauen und Männer betrachtet, zeigen sich bei $k = 29$ Items sehr vergleichbare Trennschärfen, bei Item 5: „Wenn Arbeit liegen bleibt, habe ich ein schlechtes Gewissen“ und Item 9: „In letzter Zeit muss ich sehr aufpassen, dass ich nichts vergesse oder übersehe“ zeigen Frauen höhere Trennschärfen, bei Item 6: „Ich arbeite oft sehr lange bzw. mache viele Überstunden“, Item 13: „Meine berufliche Situation ist deutlich belastender als früher“, Item 14: „Ich habe häufiger Konflikte mit Kollegen oder Kolleginnen als früher“, Item 24: „Um abzuschalten schaue ich zu viel fern oder surfe im Internet“ und Item 30: „Ich habe bereits am Wochenende ein müliges Gefühl, wenn ich an die Arbeit denke“ die Männer. Diese Items reagieren somit gendersensibel auf Belastungsstatements. In Bezug auf die vier Alterskategorien zeigen sich bei $k = 15$ Items keine Auswirkungen des Alters auf die Trennschärfe. Item 4: „Ich erledige meine Arbeit immer sehr rasch“ und Item 16: „Ich halte mehr Stress aus als andere“ ist in allen Altersgruppen wenig trennscharf.

Antwortverteilungen

Im Hinblick auf die Verteilungen des Antwortverhaltens zeigt sich zum einen, dass bei allen Items das gesamte Spektrum der Antwortkategorien ausgenutzt wird und dass die Mehrzahl der Items der höheren Phasen (ab Phase 5/Item 14) deutlich rechtsschiefe Verteilungen aufweist. Auffällig im Hinblick auf ihre Schiefe sind Item 2: „Es ist mir sehr wichtig, meine Arbeit besonders gut zu machen“ und Item 4: „Ich erledige meine Arbeit immer sehr rasch“ – beide weisen linksschiefe Verteilungen auf, was bedeutet, dass diesen Items deutlich mehr zugestimmt wird, als dass sie abgelehnt werden.

Skalenscores

Aufgrund der sehr guten internen Konsistenz ist die Bildung eines Gesamtscores über Mittelwertbildung zulässig, dieser beträgt für die Gesamtstichprobe $2,27 \pm 0,76$ ($Md = 2,11$, $IQR: 1,72-2,63$; $Min = 1$, $Max = 6$). Die Verteilung dieses Gesamtscores ist deutlich rechtsschief (**Abb. 3**), eine Transformation auf einen diagnostischen T-Wert ($MW = 50$, $SD = 10$), der auf Normalverteilungsannahme beruht, ist damit nur unter Vorbehalt möglich. Für eine revidierte Version wird daher auf die Ausgabe verteilungsrobusterer Prozentränge zurückgegriffen. Zusätzlich dazu lassen sich für die einzelnen Phasen Skalenmittelwerte bilden. Bezogen auf das Geschlecht zeigen sich keine Unterschiede im Gesamtscore – Frauen: $2,27 \pm 0,76$; Männer: $2,25 \pm 0,76$, $t = 0,583$, $df = 1342$, $p = 0,560$ – aber im Hinblick auf die einzelnen Phasen zeigen Frauen in Phase 4: „Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen“ signifikant höhere Werte, während Männer in Phase 5: „Umdeutung von Werten“ signifikant höher scoren (**Tabelle 2**).

Bezogen auf die vier Alterskategorien zeigt sich beim Gesamtscore kein Altersunterschied ($F(3,1071) = 1,184$, $p = 0,315$). In Phase 1: „Der Zwang sich zu beweisen“ und Phase 2: „Verstärkter Einsatz“ findet sich dagegen in der Gruppe der 35- bis 44- so wie der 45- bis 50-Jährigen signifikant mehr Zustimmung als bei der jüngsten und der ältesten Gruppe. In Phase 5: „Umdeutung von Werten“ findet sich in der jüngsten Gruppe signifikant weniger Zustimmung und in Phase 6: „Verleugnung der Probleme“ findet sich in der ältesten Gruppe die geringste Zustimmung, gefolgt von der jüngsten Gruppe und der Gruppe der 45- bis 50-Jährigen; die höchste Zustimmung findet sich in der Gruppe der 45- bis 50-Jährigen. In Phase 9: „Depersonalisation“ zeigt sich die geringste Zustimmung in der jüngsten Gruppe (**Tabelle 3**).

Phasenzuordnung und Rückmeldung an die Klientin / den Klienten

50-Jährigen; die höchste Zustimmung findet sich in der Gruppe der 45- bis 50-Jährigen. In Phase 9: „Depersonalisation“ zeigt sich die geringste Zustimmung in der jüngsten Gruppe (**Tabelle 3**).

Phasenzuordnung und Rückmeldung an die Klientin / den Klienten

Der in EXCEL vollautomatisierte Output (**Abb. 4**), den eine Klientin/ein Klient erhält, zeigt den T-Wert des Gesamtscores plus eine Anmerkung, ob dieser im auffälligen Bereich liegt (+, ++, +++). Um zu einer individuellen Zuordnung der Klientin/des Klienten zu einer Phase zu gelangen, wird der individuelle Stufenmittelwert gegen den theoretischen Verteilungsmittelwert von 3,5 (Intervall 1 bis 6) abgeglichen; ist dieser übersteigen, wird diese Person dieser Phase zugeordnet. Im Output wird dann der Phasenmittelwert angeführt und ein Häkchen gesetzt, wenn der theoretische Mittelwert übersteigen wurde. Zur grafischen Veranschaulichung wird zusätzlich noch ein Netzdiagramm ausgegeben, in dem der individuelle Skalenscore als blaue Linie erscheint, die Stufenmaxima als rote Rauten und der theoretische Mittelwert als gestrichelte Linie (s. Abb. 4). Für eine summative Auswertung ist es möglich jede/n Klientin/en der maximal erreichten Phase zuzuordnen, so dass eine Gruppeneurteilung resultiert. Hierbei werden die Phasen 1–3 als „Normale“ Stressreaktion subsumiert (32,5 % der gegenwärtigen Stichprobe [g.Sp.]), die Phasen 4–6 als Phasen von vermehrtem Stress (12,8 % [g.Sp.]), die Phasen 7–9 (5,2 % [g.Sp.]) als Phasen, die ein beginnendes Burnout ankündigen können und die Phasen 10 bis 12 (13,8 % [g.Sp.]) als spezifische Burnout-Phasen.

Erste Validierungsergebnisse

Da im Rahmen des psychosozialen Screenings im Gesundheits- und Vorsorgezentrum der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien zusätzlich auch die Hospital-Anxiety and Depression Scale (HADS), der Personal-Life-Style-Fragebogen (PLQ), der Audit-GMAT sowie der Fagerström-Test vorgegeben werden, können diese quantitativen Scores im Sinne einer konvergenten und diskriminanten Validierung eingesetzt werden.

Der Gesamt-Skalenscore korreliert mit dem Angstscore zu $r = 0,747$ ($p < 0,001$) sowie mit dem Depressionsscore zu $r = 0,780$ ($p < 0,001$), was zwar auf sehr hohe Zusammenhänge im Sinne der konvergenten Validität hinweist, aber auch nahelegt, dass Burnout mit Angst und Depression in ein gemeinsames Konstruktsystem fällt. Bezogen auf die Phasen-Skalenscores zeigt sich, dass die Phasen 1 und 2 noch relativ geringe Korrelationen zu Angst und Depression aufweisen, jedoch beginnend mit Phase 3: „Vernachlässigung eigener Bedürfnisse“ werden substantielle Korrelationen mit Angst und Depression nachweisbar (**Tabelle 4**).

Bezogen auf den Gesamtscore des PLQ sowie auch auf dessen Subskalen (Bewegungsverhalten, Ernährung, Sozialkontakte/Entspannung und Gesundheitsvorsorge-verhalten) zeigen sich durchwegs negative Korrelationen (s. Tabelle 5; je mehr Stress-/Burnoutgefährdung, desto weniger optimal ist der Lebensstil) mit kleinen bis mittleren Effektstärken. Entsprechend einer diskriminanten Validierung ist das Sozialverhalten stärker mit Stress-/Burnout-Gefährdung korreliert als die anderen Subskalen des PLQ.

Der Gesamtscore korreliert lediglich zu $r = 0,070$, $p = 0,011$ mit dem AUDIT-GEMAT Score und zu $r = 0,175$, $p < 0,001$ mit dem Fagerström-Score. Bezüglich der einzelnen Phasen-Scores zeigt sich, dass erst ab Phase 5 kleine Effekte zwischen Alkoholkonsum und Stress- und Burnout-Gefährdung vorliegen. Bezüglich des Fagerström-Scores vergrößern sich die Effekte ab Phase 3 (**Tabelle 5**).

Eine konfirmatorische Faktorenanalyse (AMOS 19) über die $k = 36$ Items legt einen Burnout-Generalfaktor mit einem Normed-Fit-Index von 0,773 (PNFI = 0,690; CMIN/DF = 9,398) und Root-Mean-Square-Residual von 0,078 nahe. Ein LISREL-Modell mit 12 Faktoren, wobei angenommen wird, dass jeder Faktor den nächsten bedingt, führt dann sogar zu einem Normed-Fit-Index von 0,840 (PNFI = 0,735; CMIN/DF = 6,771) und Root-Mean-Square-Residual von 0,065 und zeigt somit einen überlegenen Fit gegenüber der Einfaktorenlösung.

Diskussion

Das $k = 36$ Items umfassende 12-Phasen-Burnout-Screening basierend auf dem Modell von Helmut Freudenberger und Gail North (Freudenberger u. North 1992) stellt ein sehr zeitökonomisches Tool dar, da die durchschnittliche Ausfildauer maximal 5 Minuten beträgt. Die Zuordnung zu den 12 Phasen ist für die Klientinnen und Klienten grafisch veranschaulicht, somit sehr gut nachvollziehbar und regt zur Selbstreflexion an. Im Hinblick auf die leistungswissenschaftlichen Gütekriterien liegt auf jeden Fall Durchführungs- und Auswertungsobjektivität vor, da die Auswertung und Befundung völlig automatisiert erfolgt. Bezüglich der Reliabilität sind die Ergebnisse zur internen Konsistenz als sehr gut zu bewerten (Cronbach- $\alpha = 0,937$) und auch im Hinblick auf die 12 Phasen als brauchbar: Geschlecht und Alter wirken sich nicht substantiell auf die interne Konsistenz aus. Analysen der Itemtrennschärfen zeigen bei Item 2: „Es ist mir sehr wichtig, meine Arbeit besonders gut zu machen“; Item 4: „Ich erledige meine Arbeit immer sehr rasch“ und Item 16: „Ich halte mehr Stress aus als andere“ geringe Trennschärfen ($< 0,3$). Item 2 und Item 4 werden demnach – was auch die Verteilungen des Antwortverhaltens zeigen – insbesondere von den jüngeren Altersgruppen als positiv konnotierte Items empfunden, die nicht notwendigerweise Stressindikatoren darstellen müssen. Es wird daher für die Modifikation des Screenings eine pointiertere Wortwahl gewählt, nämlich für Item 2: „Es ist mir wichtiger als anderen Kolleginnen und Kollegen, meine Arbeit besonders gut zu machen“ und für Item 4: „Ich erledige meine Arbeit immer rascher als alle anderen“; Item 16 wird unverändert belassen und in einer neuen Stichprobe evaluiert.

Der resultierende Gesamt-Skalenscore erweist sich als rechtsschief, was nur bedingt mit einer Überführung in einen diagnostischen T-Wert verträglich ist. Für das modifizierte 12-Phasen-Screening wird daher eine Ausgabe in verteilungsstabileren Prozentangaben erfolgen. Das 12-Phasen-Screening zeigt bei einigen Items genderspezifische Antwortmuster, so ist das Eingeständnis von „schlechtem Gewissen“, Fehlern und Müdigkeit eher weiblichem Antwortstil zuzuordnen, während Belastungen durch Überstunden, belastende Arbeitssituationen, Konflikte ebenso wie negative Gedanken an die Arbeit am Wochenende und Missbrauch von Alkohol und/oder Medikamenten eher männliche Lebensrealitäten abbilden.

Das Alter der Befragten moderiert teilweise den Zustimmungswert und auch die Trennschärfen einzelner Items – so ist zum Beispiel für die jüngste Altersgruppe die Frage nach dem sozialen Rückzug (Item 19) ein stärkerer Indikator für Stress als in den anderen Altersgruppen. Für die Gruppe der 51- bis 65-Jährigen sind hingegen Fragen nach beruflicher Anspannung, Fehlern, Panikgefühlen und dem Gefühl wie eine Maschine zu agieren deutlichere Anzeichen von Stress. Erste Validierungsuntersuchungen bestätigen auch für dieses Instrumentarium starke Zusammenhänge mit Depression und Ängstlichkeit und moderate Zusammenhänge mit dem Lebensstil – insbesondere mit Sozialkontakten und Entspannungsmöglichkeiten. Zusammenhänge mit Nikotin- und Alkoholabus zeigen sich erst ab den Phasen 3 beziehungsweise 5. Das Modell von 12 Phasen lässt sich mit gutem Fit bestätigen und ist sogar einer Einfaktorenlösung überlegen.

Schlussfolgerung

Das gegenständliche entwickelte Fragebogenscreening des persönlichen Lebensstils im Hinblick auf psychische Risikofaktoren, Stress und Burnout sowie Angst und Depression wird von den Klientinnen des Gesundheits- und Vorsorgezentrums gut im Rahmen der Vor-sorgeuntersuchung angenommen (knapp über 60 % Teilnahmequote aller Klientinnen, die in diesem Zeitraum das Gesundheits- und Vorsorgezentrum aufgesucht haben); wobei Frauen und jüngere Klientinnen (< 60 Jahre) das Screening häufiger in Anspruch nehmen. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass das psychosoziale Screening basierend auf dem 12-Phasen-Modell von Freudenberger und North sich als reliables, zeitökonomisch Tool für die frühzeitige Erfassung potenzieller psychischer Belastungsfaktoren eignet (Dauer der Durchführung 10–15 Minuten). Außerdem besteht der Vorteil des Modells und damit auch des Screenings in der guten Kommunizierbarkeit gegenüber Führungskräften und Personalverantwortlichen. Im gegenwärtigen Output (s. Abb. 4) wird dargestellt, welche Phasen ein Individuum bereits erreicht hat – es wird nicht nur auf die maximal erreichte Phase hingewiesen, so dass einem prinzipiellen Modelleinwand, nämlich dem, dass diese Phasen nicht notwendigerweise in direkter Abfolge auftreten müssen, ebenfalls Rechnung getragen wird. Als nächster Schritt ist eine Validierungsstudie des modifizierten 12-Phasen-Screenings zum einen an den Burnout-Skalen (BOSS) sowie dem Maslach-Burnout-Inventar geplant, zum anderen aber auch an zwei Extremschleichen, nämlich zum einen Klientinnen, die psychologische/psychotherapeutische Hilfe zur Bewältigung ihrer beruflichen Belastungen in Anspruch nehmen, und Menschen, die in einem Subjective-Well-Being Screening (Ponocny et al. 2012) hohe Werte aufweisen.

Literatur

- Ahola K, Honkonen T, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, Aromaa A: The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study. *J Affect Disord* 2005; 88: 55–62.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Demerouti E, Janssen PPM, Van der Hulst R, Brouwer J: Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping* 2008; 13: 247–268.
- Borg I: Grundlagen und Ergebnisse der Facetten-theorie. Göttingen: Huber, 1992.
- Bortz J, Döring N: Forschungsmethoden und Evaluation. Heidelberg: Springer, 2006.
- Bundesministerium für Gesundheit: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme 10. Revision – BMG-Version 2013. Wien: BMG, 2013.
- Burisch M: Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung. Heidelberg: Springer, 2013.
- Demerouti E, Bakker A: The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement). Rotterdam: Erasmus University, 2007.
- Fagerström K: Measuring degree of physical dependence to tobacco smoking with reference to individualization of treatment. *Addict Behav* 1978; 3: 235–241.
- Freudenberger H: Staff burn-out. *J Soc Issues* 1974; 30: 159–165.
- Freudenberger H, North G: Burnout bei Frauen. Frankfurt am Main: Krüger, 1992.
- Gabriel T: Burnout und Gesundheitspsychologie: Prävention und Intervention. Psychologie in Österreich

Freudenberger H: Staff burn-out. J Soc Issues 1974; 30: 159–165.

Freudenberger H, North G: Burnout bei Frauen. Frankfurt am Main: Krüger, 1992

Gabriel T: Burnout und Gesundheitspsychologie: Prävention und Intervention. Psychologie in Österreich 2008: 316–319.

Gabriel T: Burnout – Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Groß-betrieben. Mit Fokus auf die Rolle von Führung und Schichtarbeit. Wien: Fonds Gesundes Österreich, 2010.

Ginsburg S: The problem of the burned out executive. Personnel Journal 1974; 53: 598–600.

Hagemann W, Geuenich K: Burnout-Screening-Skalen. Göttingen: Hogrefe, 2009.

Hillert A, Marwitz M: Die Burnout Epidemie oder Brennt die Leistungsgesellschaft aus? München: C.H. Beck, 2006.

Iacovides A, Fountoulaki KN, Kaprini, SI, Kaprini G: The relationship between job stress, burnout and clinical depression. J Affect Disord 2003; 75: 209–221.

Kaschka W, Korczack D, Broich K: Modediagnose Burn-out. Deutsches Ärzteblatt 2011; 12: 567–572.

KFA: Gesundheitsförderung und Prävention 2012. Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogramm 2012 für KFA Mitglieder. Wien: KFA; 2012.

Kristensen T, Borritz M, Villadsen E, Christensen K: The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress: An Inter-national Journal of Work, Health & Organisations 2005, 19(3): 192–207.

Kury P: Der überforderte Mensch: eine Wissensgeschichte vom Stress zum Burnout. Frankfurt am Main: Campus Verlag; 2012.

Litzcke S, Schuh H, Pletke M: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Heidelberg: Springer, 2013.

Löwe B, Spitzer R, Zipfel S, Herzog W: PHQ-D Gesundheitsfragebogen für Patienten-ten. Pfizer, 2002.

Maslach C: Understanding Job Burnout. In Rossi A, Perrewé P, Sauter S (Hrsg.): Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health. Information Age; 2006, S. 37–51.

Maslach C, Leiter M: The truth about burnout. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

Maslach C, Jackson S, Leiter M: Maslach burnout inventory, 1986.

Matthä H: Arbeitspsychologie: Grundlagen. Wien: BÖP, o.J.

Melamed S, Kushnir T, Shirom A: Burnout and risk factors for cardiovascular diseases. Behav Med 1992; 18: 53–60.

Muhlenkamp A, Brown N, Sands D: Determinants of health promotion activities in nursing clinic clients. Nurs Res 1985; 34: 327–332.

Nil R, Jacobshagen N, Schächinger H, Baumann P, Höck P et al.: Burnout – eine Standortbestimmung. Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie 2010; 161: 72–77.

Ponocny I, Weissmayer C, Dressler S, Stross B: Living conditions, quality of life, and subjective well-being in regions: A methodological pilot study with explorative interviewing and quantitative measurement. Wien: Unveröffentlichter Bericht an die Österreichische Nationalbank, 2012.

Ponocny-Seliger E: Psychosoziales Screening mit anschließendem Coaching. Abstraktband der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin. Linz: Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, 2012.

Rauscher S: Burnout. Jetzt hab ich endlich einen Namen dafür. ampuls 2009; 4–7.

Rumpf H, Meyer C, Hapke U, John U: Deutsche Version des Alcohol Disorder Identification Test (AUDIT). In: Glöckner-Rist A, Rist F, Küfner H (Hrsg.): Elektronisches Handbuch zu Erhebungsinstrumenten im Suchtbereich (EHES). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, 2001.

Schneider F, Dreer E: Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout. Johannes Kepler Universität Linz (http://www.nwsoo.at/uploads/tx_news/Studie.pdf), 2014.

Salmela-Aro K, Kiuru N, Leskinen E, Nurmi JE: School Burnout Inventory (SBI). Eur J Psychol Assess 2009; 2: 48–57.

Seligman M: Helplessness. On Depression, Development and Death. San Francisco: Freeman, 1975.

Wiemer S, Pöll M: Burnout – ein Behandlungsmanual. Baukastenmodul für Einzeltherapie und Gruppen. Klinik und Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta, 2012.

Zigmond A, Snaith R: Hospital Anxiety and Depression. Deutsche Version: Herrmann-Lingen C, Buss U, Snaith RP, Bern: Hans Huber, 1995.

Für die Autoren

Mag. Dr. rer. nat. Elisabeth Ponocny-Seliger
 Coaching, empirische Sozialforschung und Gender Research
 Spaungasse 19/2/9–10
 1200 Wien
 E-Mail: office@gender-research.at

Fußnoten

¹ Coaching, empirische Sozialforschung und Gender Research, Wien
² Gesundheits- und Vorsorgezentrum der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA)



Abb. 1: 12-Phasen-Modell von Herbert Freudenberger und Gail North (1992). Die 12 Phasen sind verkürzt dargestellt; nähere Erläuterungen siehe Text (Quelle: Coaching, Empirische Sozialforschung und Gender-Research, 2013)

Tags

[Burnout](#) [Originalia](#)

Mehr zum Thema

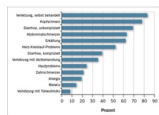
Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Wiedereingliederung nach einer psychischen Krise

[WEITERLESEN](#)



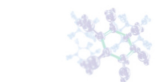
Gesundheitsbeeinträchtigungen bei aktuell und ehemals Beschäftigten der Abfallsammlung

[WEITERLESEN](#)



Gesundheitsrisiken und medizinische Behandlungsmaßnahmen junger internationaler freiwilliger Mitarbeiter von Nichtregierungs-Organisationen (NGO)

[WEITERLESEN](#)



Berufserkrankungen im Zusammenhang mit Asbest – Entwicklungen aus Hamburg und Umgebung

[WEITERLESEN](#)



Berufliche Exposition und Mortalität in der deutschen Uranbergarbeiterkohorte

[WEITERLESEN](#)



ÜBERSICHT Tiermodell zur Bestimmung der Asthma-Auslöseschwelle von Dissozyanaten und seine Relevanz für die Ableitung von Arbeitsplatzgrenzwerten

[WEITERLESEN](#)

KONTAKT & HILFE	ABO- & LESERSERVICE	MEDIASERVICE
NEWSLETTER	E-PAPER	REDAKTION
GENTNER VERLAG	KARRIERE BEI GENTNER	ASU PARTNER
AUTORENHINWEISE	IMPRESSUM	DATENSCHUTZ
AGB		

© 2020 ASU

Klimaneutral
 VERBUNDEN MIT DER ZUKUNFT

PARTNER DER ENERGIEWENDE
 NEUE ENERGIE. FÜR UNSERE ZUKUNFT.



Bologna-Prozess



Der Bologna-Prozess ist ein zwischenstaatlicher Reformprozess außerhalb der Europäischen Union. Er wurde 1999 von 29 Staaten mit der so genannten Bologna-Erklärung eröffnet. Heute gehören ihm 47 Staaten an. Die Mitgliedschaft im Bologna-Prozess steht allen Ländern offen, welche die Kulturkonvention des Europarats unterzeichnet haben und sich zu den Zielen des Bologna-Prozesses bekennen.

Bologna-Prozess



Der Bologna-Prozess ist ein zwischenstaatlicher Reformprozess außerhalb der Europäischen Union. Er wurde 1999 von 29 Staaten mit der so genannten Bologna-Erklärung eröffnet. Heute gehören ihm 47 Staaten an. Die Mitgliedschaft im Bologna-Prozess steht allen Ländern offen, welche die Kulturkonvention des Europarats unterzeichnet haben und sich zu den Zielen des Bologna-Prozesses bekennen.

Hauptziel ist die Förderung der europaweiten Mobilität der Studenten und Dozenten, eine stärkere Zusammenarbeit in Forschung und Lehre sowie der Abbau von bürokratischen Hemmnissen. Dazu gehören die Vereinheitlichung und gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsgängen und Abschlüssen.

Ausgangspunkt war die Konferenz von 29 europäischen Bildungsministern in Bologna im Jahr 1999. Sie beschlossen:

- ein System leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse und
- ein zweistufiges System von Studienabschlüssen (undergraduate/graduate bzw. Bachelor/Master) zu schaffen,
- ein Leistungspunktesystem (nach dem ECTS-Modell) einzuführen,
- die Mobilität durch Beseitigung von Mobilitätshemmnissen und
- die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Qualitätssicherung sowie
- die europäische Dimension in der Hochschulausbildung zu fördern.

Die Impulse für die Fortentwicklung des Bologna-Prozesses gehen vor allem von den regelmäßig stattfindenden Ministerkonferenzen der Mitgliedsländer aus. Die Ministerinnen und Minister verabschiedeten zuletzt bei der 7. Konferenz in Bukarest 2012 die Mobilitätsstrategie 2020. Über erzielte Fortschritte werden sie bei der nächsten Bologna-Konferenz 2015 in Armenien Bilanz ziehen.

[↩ Weitere Informationen im Bundesministerium für Bildung und Forschung](#)

Stand: Juli 2014

Seite drucken

Beitrag teilen

Kontakt in Gebärdensprache

Stellen Sie Ihre Anfrage in Deutscher Gebärdensprache (DGS)



MONTAG BIS FREITAG VON 8:30 UHR BIS 17:30 UHR

Das Infotelefon der Bundesregierung

030 / 18 272 2720

MEHR ZUM THEMA

Service

Kabinettt Themen

Bulletin



Publikationen

Benutzerhinweise

Newsletter und Abos

Kontakt



Regierungs-App

jetzt durchstaaten.de



Gesetzesvorhaben der Bundesregierung

Datenschutzhinweis

Archiv

[Startseite](#) / [Service](#) / Bologna-Prozess

Folgen Sie uns

GEBÄRDENSPRACHE LEICHTE SPRACHE ERKLÄRUNG ZUR BARRIEREFREIHEIT BARRIERE MELDEN ENGLISH FRANÇAIS

© 2020 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

IMPRESSUM DATENSCHUTZHINWEIS ÜBERSICHT



ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL

Das weltweit erste Notebook
mit FHD Zweitdisplay
und Touch-Funktion

TIPPS, TOOLS & DOSSIERS

HOME »JOB & PSYCHOLOGIE »LAISSEZ-FAIRE-FÜHRUNGSSTIL: EINFACH LAUFEN LASSEN?

FLORYDAY



Laissez-faire-Führungsstil: Einfach laufen lassen?

Jeder Arbeitgeber will das Optimum mit seinem Unternehmen erzielen. Die Mitarbeiterführung spielt dabei eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit war der autoritäre Führungsstil weit verbreitet, der für eine klare Verteilung von Regeln und Verantwortung steht. In vielen Branchen ist diese Art der Mitarbeiterführung allerdings nicht mehr zeitgemäß, da sie die Mitarbeiter mehr bei der alltäglichen Arbeit behindert anstatt sie zu führen. Der Laissez-faire-Führungsstil kann unter bestimmten Bedingungen sinnvoll sein. Was genau darunter zu verstehen ist und wie der Arbeitsalltag aussehen kann, lesen Sie hier...





Laissez-faire-Führungsstil: Einfach laufen lassen?

Jeder Arbeitgeber will das Optimum mit seinem Unternehmen erzielen. Die Mitarbeiterführung spielt dabei eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit war der autoritäre Führungsstil weit verbreitet, der für eine klare Verteilung von Regeln und Verantwortung steht. In vielen Branchen ist diese Art der Mitarbeiterführung allerdings nicht mehr zeitgemäß, da sie die Mitarbeiter mehr bei der alltäglichen Arbeit behindert anstatt sie zu führen. Der Laissez-faire-Führungsstil kann unter bestimmten Bedingungen sinnvoll sein. Was genau darunter zu verstehen ist und wie der Arbeitsalltag aussehen kann, lesen Sie hier...



Jetzt kaufen



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Jetzt kaufen

Bewerbung	<input type="checkbox"/>
Vorstellungsgespräch	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitsvertrag	<input checked="" type="checkbox"/>
Studium	<input type="checkbox"/>
Urlaub	<input type="checkbox"/>

Checklisten sind praktisch. Ob zu Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Studium, Arbeitsvertrag, Berufseinstieg oder Urlaub – [HIER](#) finden Sie kostenlose Checklisten als PDF zum Download...

O₂

Gratis Monitor zum Galaxy S20 mit 20 GB LTE

Für mtl. nur **49,99 €***

Jetzt sichern

TESTEN SIE SICH!

★Was verrät meine Handschrift?

Laissez-faire-Führungsstil Definition: Keine Führung ist auch eine Führung

Die richtige Mitarbeiterführung ist eine der zentralen Fragen in jedem Unternehmen. Menschen sind Individuen und wollen als solche auch behandelt werden. Aber wie führt man seine [Mitarbeiter](#) richtig? Zunächst einmal bedeutet ein Führungsstil die **gezielte Steuerung und Einflussnahme** des Verhaltens der Angestellten.



Dabei geht es nicht darum, den freien Willen eines [Mitarbeiters](#) zu kontrollieren, sondern dem **Mitarbeiter unterstützend zur Seite** zu stehen – zu seinem Vorteil, aber natürlich auch mit Hinblick auf den Erfolg des Unternehmens.

Als es noch keine Arbeitnehmerrechte gab, wurden die Mitarbeiter alle über einen Kamm geschoren. Der Vorgesetzte durfte nach eigenem Gutdünken **Anordnungen erteilen** und wer diese infrage stellte, konnte sich vermutlich schnell nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen.

Heutzutage hindern nicht nur das Arbeitsrecht und Betriebsräte Chefs daran, allzu willkürlich sich über die **Interessen der Mitarbeiter** hinwegzusetzen. Auch die Erkenntnis, dass ein Unternehmen davon profitiert, wenn es seine Mitarbeiter als mündige Menschen betrachtet und aktiv in Entscheidungen mit einbezieht, setzt sich durch.

Vielen Eltern dürfte Laissez-faire-Erziehung als Synonym für das **Gewährenlassen und Nichteinmischen** bei Kindern ein Begriff sein. Dieses Konzept findet sich mitunter ebenfalls im Arbeitsalltag wieder. Die französische Formulierung *laissez-faire* bedeutet in der Übersetzung „lassen Sie machen, lassen Sie laufen“.

Laissez-faire-Führungsstil: Eine von drei Ausprägungen

schnell handeln und hat jederzeit den gesamten Arbeitsprozess unter [Kontrolle](#). Nachteilig



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7
10TH GEN

Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

TESTEN SIE SICH!

- A: BIN ICH RESILIENT?
- B: BIN ICH INTELLIGENT?
- C: DROHT EIN BURNOUT?
- D: SOLLTE ICH KÜNDIGEN?

★Welcher Job passt zu mir?
★Bin ich ein Erfolgstyp?
★Was sind meine Stärken?
★Was sind meine Kompetenzen?
★Wie viel Willenskraft habe ich?
★Bin ich ein Workaholic?
★Stehe ich kurz vor einem Burnout?
★Habe ich schon innerlich gekündigt?
★Soll ich kündigen oder bleiben?
★Bin ich resilient?

Psychotests zur Persönlichkeit

- ★Was ist mein wahres Ich?
- ★Was ist mein Persönlichkeitstyp?
- ★Was verrät meine Handschrift?
- ★Bin ich zu selbstkritisch?
- ★Bin ich ein Narzisst?
- ★Wie offen bin ich wirklich?
- ★Wie gut ist meine Menschenkenntnis?

Quizzes zu Intelligenz und Allgemeinwissen

Arbeitsalltag wieder. Die französische Umformelung laissez-faire bedeutet in der Übersetzung „lassen Sie machen, lassen Sie laufen“.

Laissez-faire-Führungsstil: Eine von drei Ausprägungen

Der Laissez-faire-Führungsstil geht auf den Sozialpsychologen Kurt Lewin zurück, der in Feldexperimenten das **Leistungsverhalten von Jugendlichen** anhand unterschiedlicher Führungsstile untersuchte.

Diese Führungsstile teilte er in drei Kategorien ein, die im Laufe der Zeit ergänzt und auf den Arbeitsalltag übertragen wurden:

■ Autoritärer Führungsstil

Dieser Führungsstil wird auch als hierarchisch bezeichnet. Wie oben bereits angedeutet, lässt diese Form der Mitarbeiterführung den Angestellten keinerlei Spielraum, da die Führungsperson die Anordnungen erteilt, die widerspruchlos zu befolgen sind.

Kritik ist nicht erwünscht, Bedürfnisse der Mitarbeiter haben keine Bedeutung, denn letztlich geht es um das Wohlergehen des Unternehmens und der jeweiligen Projekte. Das führt zumeist lediglich zu einem kurzen Leistungsanstieg aufgrund der Kontrolle.

Für die Mitarbeiter bedeutet der autoritäre Führungsstil, dass sie sich keinerlei Gedanken zu Problemlösungen machen müssen, denn die kennt ausschließlich der Vorgesetzte. Eigenständiges Denken ist somit nicht gefragt, die alleinige Verantwortung liegt allerdings ebenso beim Chef.

Dadurch, dass er niemanden in seine Entscheidungen mit einbeziehen muss, kann er schnell handeln und hat jederzeit den gesamten Arbeitsprozess unter Kontrolle. Nachteilig ist hierbei, dass im Krankheitsfall oder anderen Ausnahmesituationen das Ganze im Chaos münden kann, da niemand nur annähernd über Entscheidungskompetenzen verfügt. Auch ist die Selbstmotivation der Angestellten auf Dauer niedrig, da Sie keine Möglichkeit zur Einflussnahme haben.

■ Demokratischer Führungsstil



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

- ★Wie hoch ist mein IQ?
- ★Kann ich logisch denken?
- ★Besitzen Sie genug Allgemeinwissen?



✓Arbeitsrecht ABC

Arbeitsvertrag

- ✓Arbeitsvertrag: Die Checkliste
- ✓Befristeter Arbeitsvertrag
- ✓Unbefristeter Arbeitsvertrag
- ✓Personalakte
- ✓Arbeitskleidung
- ✓Schweigepflicht
- ✓Versetzung
- ✓Auflösungsvertrag
- ✓Aufhebungsvertrag

Kündigung

- ✓Ermahnung
- ✓Abmahnung
- ✓Kündigung: Das Dossier
- ✓Kündigungsschreiben
- ✓Kündigungsfristen
- ✓Kündigung vor Arbeitsantritt
- ✓Kündigung in der Probezeit
- ✓Änderungskündigung
- ✓Fristlose Kündigung
- ✓Betriebsbedingte Kündigung
- ✓Personenbedingte Kündigung

■ Demokratischer Führungsstil

Der demokratische oder auch kooperative Führungsstil zeichnet sich durch die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitern aus. Der Entscheidungsspielraum der Mitarbeiter ist hier deutlich größer, da Meinungen und Vorschläge zu Problemlösungen angehört beziehungsweise gemeinsam erarbeitet werden.

Es existiert eine offene Kommunikation, so dass auch kritische Bemerkungen möglich sind. Eigeninitiative und Kreativität werden bei den Mitarbeitern gefördert, ebenso wie Eigenverantwortung. Das schlägt sich in unerwarteten Situationen nieder, in denen ein plötzlicher Ausfall deutlich besser kompensiert werden kann.

Dadurch dass die Mitarbeiter gefördert werden, arbeiten sie selbständiger und können sich eher mit dem Unternehmen identifizieren. Allerdings dauern Entscheidungsprozesse natürlich länger, wenn mehrere Personen sie erörtern als wenn wie im autoritären Führungsstil einfach eine Person entscheidet.

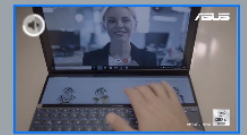
■ Laissez-faire-Führungsstil

Der Laissez-faire-Führungsstil steht am anderen Ende der Skala. War den Mitarbeitern völlige Passivität bezogen auf Entscheidungen und Verantwortung im autoritären Führungsstil verordnet, zeichnet sich der Laissez-faire-Führungsstil durch Passivität seitens der Führungskraft aus.

Das bedeutet, dass diese Art der Mitarbeiterführung den Angestellten größtmögliche Handlungsfreiheit gewährt, da sie ihre Aufgaben selbst gestalten. Es gibt keine Regeln, Teams kontrollieren sich gewissermaßen selbst. Das heißt, dass der Vorgesetzte nicht kontrolliert und somit weder bei Problemen hilft, noch bei Fehlern bestraft.

Was für manche Arbeitnehmer wie der Himmel auf Erden wirken mag – vor allem, wenn jemand unter einem Vorgesetzten leidet, der Mikromanagement betreibt – hat allerdings nicht nur Vorteile.

Auch interessant:



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

Näher am Leben

Das HFH-Fernstudium

MEHR ERFAHREN →



Vor- und Nachteile des Laissez-faire-Führungsstils

Wie sieht der Laissez-faire-Führungsstil im Arbeitsalltag aus? Zunächst einmal fehlen exakte Vorgaben durch den Vorgesetzten. Das heißt, auch hier liegt es in der **Verantwortung der Mitarbeiter**, dass Informationen eigenständig weitergereicht und an alle mitgeteilt werden.

In einer idealen Welt passiert das möglicherweise reibungslos. Üblicherweise gibt es allerdings auch unter Kollegen durchaus Spannungen, so dass eine **Weitergabe von Informationen** willkürlich erfolgen und somit Abläufe behindern kann. Da sich der Vorgesetzte auch ansonsten weitestgehend heraushält, können sich so ungünstige Dynamiken verfestigen.

Betriebsabläufe verzögern sich, Außenseiter werden gemobbt, da das Verhalten der Mitarbeiter nicht kontrolliert und Fehlverhalten auch nicht sanktioniert wird. Die Vor- und Nachteile hier im Einzelnen:

■ Die Vorteile des Laissez-faire-Führungsstils

- Die Mitarbeiter können frei und selbstbestimmt arbeiten.
- Sie können so ihre persönlichen Stärken einbringen.
- Durch das hohe Maß an Selbstbestimmtheit werden selbständig effektive Lösungen erarbeitet.
- Sie tragen große Verantwortung, was häufig die Motivation steigert.
- Die Kreativität der Mitarbeiter wird gefördert.



■ Die Nachteile des Laissez-faire-Führungsstils

- Der Laissez-faire-Führungsstil kann zu abnehmender Disziplin im Unternehmen führen.



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

Die Nachteile des Laissez-faire-Führungsstils



- Der Laissez-faire-Führungsstil kann zu abnehmender Disziplin im Unternehmen führen.
- Das kann dazu führen, dass wichtige Ziele nicht rechtzeitig erreicht werden.
- Es besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter die gebotenen Freiheiten ausnutzen.
- Eine eigenverantwortliche Arbeitsweise kann chaotische Zustände durch Planlosigkeit hervorrufen.
- Es ist typisch für gruppendynamische Prozesse, dass bei größeren Gruppen der Wunsch nach einer Führungsperson zunimmt. Dies kann zur Ausgrenzung Einzelner führen und Rivalitäten unter den Teammitgliedern begünstigen.
- Das Feedback des Vorgesetzten fehlt, Motivation und Leistung lassen somit nach.
- Die hohe Verantwortung nebst eigenständigen Entscheidungen können zur Dauerbelastung und somit Krankheit einzelner Mitarbeiter führen.

Anwendungsbereiche des Laissez-faire-Führungsstils

Der Laissez-faire-Führungsstil eignet sich besonders für **Branchen, in denen kreativ gearbeitet wird**. Hierzu zählen verschiedene Künstlerbereiche, aber auch beispielsweise die Werbe- und PR-Branche. Letztlich alle Branchen, in denen es nicht um pingelig ausgefüllte Excel-Tabellen, sondern mehr um eigenständiges Handeln und Denken geht.

Diese Freiheiten sorgen dafür, dass Mitarbeiter selbstbestimmt arbeiten und **kreative Ideen entwickeln** können, was wiederum zu guten Arbeitsergebnissen führt. Bei kreativen Start-ups würde ein streng hierarchischer Führungsstil Innovation und Kreativität schnell ersticken.

Funktionieren kann das allerdings nur, wenn die Angestellten **eigenständiges Arbeiten gewohnt** sind, sich selbst organisieren können und die notwendige Disziplin aufbringen.

Ein typisches Beispiel dafür, wie Mitarbeiter sich selbst organisieren und eigenständig handeln müssen, sind Gewerkschaften. Der Vorgesetzte übt hier keine Kontrolle aus, sondern es findet ein **Austausch über Ergebnisse** statt.

Angesichts der Vorteile und der **vielen Freiheiten** könnte man nun die Frage aufstellen, ob der Laissez-faire-Führungsstil nicht grundsätzlich der bessere Weg der Mitarbeiterführung ist.



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

Angesichts der Vorteile und der **vielen Freiheiten** könnte man nun die Frage aufstellen, ob der Laissez-faire-Führungsstil nicht grundsätzlich der bessere Weg der Mitarbeiterführung ist.

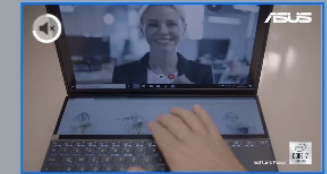
Die oben erwähnten Iowa-Studien von 1937 und 1938 brachten ein interessantes Ergebnis zutage. Der Laissez-faire-Führungsstil war eher ein **Nebenprodukt**, als einem der Gruppenleiter die Führung der Jugendlichen entglitten war. Kurt Lewin konnte folgendes Phänomen beobachten:

Die Resultate im Bereich Aufgabeninteresse und Zufriedenheit waren **deutlich schlechter** als bei den anderen Gruppe. Darüber hinaus kam es zu Frustration, Entmutigung und aggressivem Verhalten. Daraus wurde der Rückschluss gezogen, dass irgendein Führungsstil immer noch besser sei als gar keiner.

Dieser Rückschluss wird durchaus kritisch betrachtet, da es sich bei der Studie um ein Laborexperiment handelte und die Begrifflichkeiten wie *autoritär* und *demokratisch* **vorurteilsbeladen waren**.

Tatsächlich gibt es Berufsfelder, in denen ein Laissez-faire-Führungsstil eher kontraproduktiv wäre, man denke an Bereiche wie **Militär und Polizei**, aber auch Rettungsdienst oder Feuerwehr. Müsstest du dich hier die Arbeitnehmer jedes Mal erst neu organisieren, wäre ihre Arbeit absolut ineffizient.

In Notsituationen muss **jeder Handgriff sitzen**, jeder wissen, was er zu tun hat, da ist kein Spielraum für Kreativität. Werden wichtige Entscheidungen zu lange hinausgezögert, kann das Menschenleben kosten.

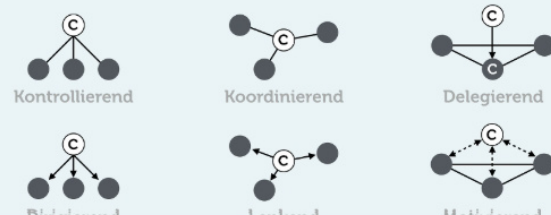


Jetzt kaufen

Diese Artikel finden andere Leser interessant:

- **Führungsstile:** Diesen begegnen Sie im [Job](#)

9 Führungsstile und ihre Rolle im Team



ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

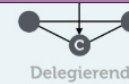
Jetzt kaufen



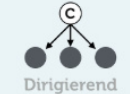
Kontrollierend



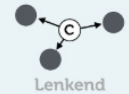
Koordinierend



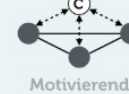
Delegierend



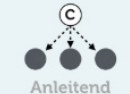
Dirigierend



Lenkend



Motivierend



Anleitend



Kolaborierend



Partizipierend

- [Autoritärer Führungsstil](#): Klarheit und alleinige Verantwortung
- [Situativer Führungsstil](#): Definition, Vorteile, Kritik
- [Holokratie](#): Effektiv ohne Chef
- [Managerqualitäten](#): Kompetenzen für Führungskräfte
- [Schlechter Chef](#): Miese Mitarbeiterführung
- [Benediktregel](#): Besser führen lernen
- [Management](#): Optimisten führen besser
- [Führungskraft](#): Haben Sie das Zeug dazu?
- [10 Angewohnheiten](#) erfolgreicher Führungskräfte
- [Chefsache](#): Was gute Chefs nie sagen würden
- [Cheftypen](#): Böse Bosse gleich erkennen
- [Führungskraft werden](#): 70 Tipps für Chefs
- [8 Sätze](#), die jeder Chef sagen sollte
- [Mitarbeiter motivieren](#): 31 Tipps und Beispiele



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

[Bildnachweis: canbedone by Shutterstock.com]

Jetzt teilen



29. August 2017



Autor: Anja Rassek

Anja Rassek studierte u. a. Germanistik an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Sie arbeitete danach beim Bürgerfunk und einem Münsteraner Verlag. Bei der Karrierebibel widmet sie sich Themen rund ums Büro, den Joballtag und das Studium.

Jetzt Traumjob finden

Job, Firma

Ort, PLZ

Jobs finden



Jobagent

Nie wieder Jobs suchen – nichts verpassen!

Der Karrierebibel-Jobagent findet den perfekten Job für Sie - aus über 700.000 Angeboten pro Monat in 40 Zeitungen und Stellenbörsen, aus sozialen Netzwerken und direkt von Unternehmen. 100% kostenlos. 100% anonym.

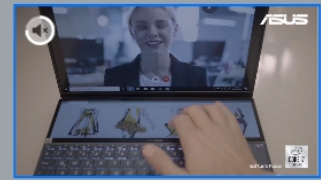
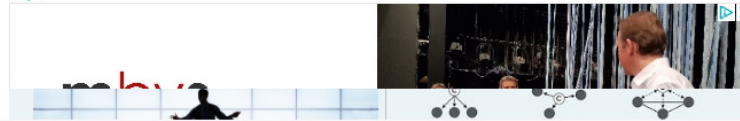
Wählen Sie einen Berufsbereich



Schon über 150.000 Menschen haben den *karrierebibel*-Jobagenten mit Erfolg genutzt!

Dieser Dienst ist kostenlos. Ihre Daten werden nicht weiter gegeben, Sie können den Jobagent jederzeit abbestellen.

Anzeige



ASUS

Jetzt kaufen

ASUS ZenBook Duo UX481
#ZweitdisplayXXL



Intel® Core™ i7 Prozessor

Jetzt kaufen

Über die Karrierebibel

Unsere Mission ist, dass Sie hier nicht nur ALLE, sondern auch DIE BESTEN Job- und Karrieretipps finden - rund um die Themen Bewerbung, Lebenslauf, Berufseinstieg, Arbeitsrecht, Knigge, Karriere, Studium, Ausbildung, Weiterbildung, Selbstständigkeit. Oder kurz: Wir helfen Ihrer Karriere auf die Sprünge. Ein Berufsleben lang.

Schon heute ist Karrierebibel.de eines der relevantesten Job- und Bewerbungsportale im deutschsprachigen Raum. Wir erreichen jeden Monat rund 4 Millionen Leser (Durchschnittswert). Darunter Azubis, Studenten, Absolventen, Berufseinsteiger sowie Fach- und Führungskräfte.

Karrierebibel Gruppe



ABC
karrierebibel.de

Chef zu viel einmischt
karrierebibel.de

Weiter zur Startseite

Serviceangebote von KARRIEREBIBEL-Partnern

Job

- ✓ Jobsuche
- ✓ Lebenslaufcheck
- ✓ Checklisten
- ✓ Lebenslauf-Vorlagen
- ✓ Selbsttests

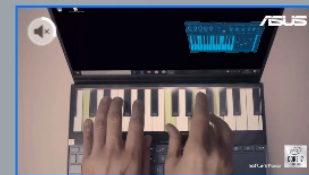
Finanzen

- ✓ Brutto-Netto-Rechner
- ✓ Gehaltscheck
- ✓ Firmenwagenrechner
- ✓ TVöD Entgelttabellen
- ✓ Gehaltsübersicht

Kennen Sie schon Karrierebibel TV?

Bewerbungstipps, Minikeynotes, Karriereimpulse - alles jetzt auch als Video. Gleich reinschauen und anschauen!

Cooler Sackel Ich will zu Karrierebibel TV!



ASUS

Jetzt kaufen

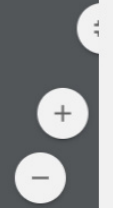
www.bolognaumfrage.de – der „Bologna-Prozess“ aus Sicht der Studierenden

www.bolognaumfrage.de

Der „Bologna-Prozess“ aus Sicht der Studierenden

Sarina Schäfer & Markus Sauerwein

info@bolognaumfrage.de



www.bolognaumfrage.de

Der „Bologna-Prozess“ aus Sicht der Studierenden

Sarina Schäfer & Markus Sauerwein

info@bolognaumfrage.de

Überblick - Zusammenfassung

In die vorliegende Auswertung der *Bolognaumfrage* wurden Daten von 12767 Studierenden einbezogen. Um die Auswirkungen des „Bologna-Prozesses“ für die Studierenden darzustellen, wurden dessen Ziele und wichtige Bereiche aus dem Leben der Studierenden erhoben. Zum einen werden dabei Veränderungen welche alle Studierenden betreffen beleuchtet. Zum anderen finden sich in vielen Punkten deutliche Unterschiede zwischen den neuen Studienstrukturen, dem Bachelor und dem Master, und den alten Studienstrukturen Diplom, Magister und Staatsexamen.

Einen besonderen Dank

an den **freien Zusammenschluss der studentInnenschaften (fzs)** für die Unterstützung bei der Bewerbung und dessen Ausschuss Studienreform von WS 2008/2009 bis SS 2009, dabei insbesondere an Imke Buß, Katja Ruhland und Johannes M. Wagner. Des Weiteren an alle FreundInnen und Interessierten die mit Hinweisen zur Umsetzung, Theorie und Methode die Erhebung erst ermöglicht haben, insbesondere an Ben Heuwing, Robin Gommel und Franziska Engelmann. Außerdem an die Fachschaft Psychologie sowie das Institut für Psychologie an der Universität Hildesheim für offene Diskussionen und die Bereitschaft, wissenschaftliches Arbeiten der Studierenden anzuregen, dabei besonders an Dr. Nina Schulz und Prof. Dr. Werner Greve.

Und natürlich **an alle Studierenden, welche sich an der Befragung beteiligt** und oft sogar den Link verbreitet haben!

Die AutorInnen

Sarina Schäfer, 23, Studentin im Master Peace and Conflict-Studies an der Universität Marburg. Bachelor of Science Psychologie mit dem Schwerpunkt Pädagogische Psychologie an der Universität Hildesheim. Mehrere Jahre hochschulpolitisch im Bereich Studienreform aktiv, so z.B. ehemals Mitglied im Ausschuss Studienreform und Vorstand des fzs.

Markus Sauerwein, 23, Student im Master Empirische Bildungsforschung und im Master Philosophie der Wissensformen an der Universität Kassel. Diplom Sozialpädagoge/Sozialarbeiter an der Universität Kassel. Mehrere Jahre hochschulpolitisch aktiv in verschiedenen Bereichen, ebenfalls ehemals Mitglied im Ausschuss Studienreform des fzs.

www.bolognaumfrage.de Der "Bologna-Prozess" aus Sicht der Studierenden von Sarina Schäfer & Markus Sauerwein steht unter einer Creative Commons - Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen - 3.0 Unported Lizenz (CC-BY-NC-SA)



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
Allgemeines & Demografisches.....	5
Interne Qualitätsentwicklung.....	6
Studienzufriedenheit.....	7
Arbeitsbelastung.....	9
Studienzeiten und Abschlüsse.....	11
Engagement.....	13
Auslandsmobilität.....	15
Finanzielles.....	18
Werteorientierungen.....	20
Bevorzugte Studienstruktur.....	23
Fazit.....	24
Anhang A: Tabellenverzeichnis	26
Anhang B: Abbildungsverzeichnis.....	26

Einleitung

Der „Bologna-Prozess“ und seine Umsetzung in Deutschland sind spätestens seit Start des Bildungsstreiks im Jahr 2009 in aller Munde. Doch wie sieht die Situation der Studierenden bundesweit wirklich aus?

Die Bemühungen zur so genannten Qualitätsentwicklung, zum Beispiel über die Evaluationen der Lehrveranstaltungen der Hochschulen oder auch die Akkreditierungsagenturen, beginnen damit langsam erste Daten über die Veränderungen zusammenzustellen. Und auch von einigen Akteuren wie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) oder dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) liegen Daten, beispielsweise über die Implementierung der neuen Studiengänge, vor. Bereiche im Leben der Studierenden, auf welche diese Umsetzungen Auswirkungen haben können, werden meist nur in gesonderten Erhebungen, wie zum Beispiel der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks betrachtet.

Zudem werden in all diesen Betrachtungen die Studierenden, wenn sie überhaupt einbezogen werden, meist nur als Objekte der Befragung genutzt.

Vor diesem Hintergrund entstand im Sommer 2008 im Umfeld der Arbeit des Ausschuss Studienreform des freien Zusammenschluss der studentInnenschaften (fzs) die Idee, **eine Umfrage der Studierenden unter Studierenden** zu entwickeln.

Quasi ohne finanzielle Mittel bestand jedoch über eine Vernetzung interessierter Studierender die Möglichkeit, während der Entwicklung Feedback von vielen Studierenden einzuholen. Zum einen zu den politischen Hintergründen und wesentlichen Inhalten des Bologna-Prozesses, zum anderen auch über die Kommunikation mit Studierenden aus den verschiedensten Fachbereichen, zu methodischen und theoretischen Überlegungen.

So wurden die gesichteten „Ziele des Bologna-Prozess“ zum Jahresende 2008 auf ihre praktische Relevanz und Operationalisierbarkeit geprüft und dementsprechend ausgewählt. Zusätzlich wurde beschlossen, um häufige Kritik an der Entwicklung der Studierenden in den neuen Studiengängen aufzugreifen, neben relevanten Informationen für das Leben der Studierenden, wie der finanziellen Situation, die Konstrukte Studienzufriedenheit und Werteorientierungen mit zu erheben. Nach einem Pretest im Frühjahr 2009 wurde anschließend die Erhebung gestartet, deren erste Ergebnisse hier dargestellt werden.

Allgemeines & Demografisches¹

Der Fragebogen zur Umfrage *www.bolognaumfrage.de – Der „Bologna-Prozess“ aus Sicht der Studierenden* war vom 29. Juni 2009 bis zum 18. August 2009 für alle Studierenden online zugänglich (Fragebogen siehe www.bolognaumfrage.de). Die Einladung wurde über diverse Email-Verteiler mit der Bitte um Weiterleitung verbreitet. Zusätzlich wurde von Studierendenvertretungen an einigen Hochschulen Flyer des fzs verteilt. Die Homepage wurde ungefähr 16 500 mal aufgerufen.

12 767 Studierende haben die Fragen bis zum Ende beantwortet und wurden für deskriptive Aussagen einbezogen, sofern nicht anders angeführt. Für Analysen, welche zwischen den alten und neuen Studienstrukturen unterscheiden, werden die Daten von **8134 Studierenden** ab Jahrgang 1986 einbezogen, da jüngere Jahrgänge in den neuen Strukturen stark überrepräsentiert sind². Diese Überrepräsentation war den Daten zur Implementierung der neuen Studienstrukturen³ nach zu erwarten.

Unsere ProbandInnen ordnen sich dem biologischen Geschlecht zu 56 Prozent als weiblich, zu 42 Prozent als männlich zu.

Von den TeilnehmerInnen studieren 88,5 Prozent an Universitäten, 10,9 Prozent an Fachhochschulen, 0,2 Prozent an Kunst- und Musikhochschulen und 0,2 Prozentpunkte entfallen auf "Sonstige", worunter unter anderem Berufsakademien fallen (Vielen Dank für die Hinweise dazu!).

Es haben sich Studierende aus allen Bundesländern beteiligt.

Der Jahrgangsdurchschnitt liegt beim Jahr 1985 und damit bei einem durchschnittlichen Alter der befragten Studierenden von 24 Jahren.

1 In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 1-4 und 46-64 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

2 Diese Verteilung gilt auch bei separater Betrachtung der Fächergruppen. Spätestens ab dem Jahrgang 1985 liegt die Verteilung zwischen alten und neuen Studienstrukturen bei ca. 1:1. Der Einfluss des Alters wird durch die parallelen Gruppen deutlich reduziert.

3 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2009): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2009/2010, S.23. Zugriff am 10.01.2010 von http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK-Statistik-1_2009.pdf.

Die Verteilung der Studierenden über die verschiedenen Fächergruppen kann der folgenden Übersicht entnommen werden.

Tabelle 1: „Welcher Fächergruppe ist dein Studiengang zugeordnet?“

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,4
Erziehungswissenschaften, Pädagogik, Sozialwesen	11,6
Ingenieurwissenschaften	11,2
Kunst, Kunstwissenschaften, Musik	1,1
Mathematik, Naturwissenschaften	20,6
Medizin, Gesundheitswissenschaften	3,2
Psychologie	3,8
Rechtswissenschaft, Jura	2,3
Sonderpädagogik, Behindertenpädagogik	0,7
Sonstiges	6,1
Sozialwissenschaften	11,4
Sportwissenschaft, Sportpädagogik	0,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	16,4
Wirtschaftswissenschaften	8,9

Interne Qualitätsentwicklung⁴

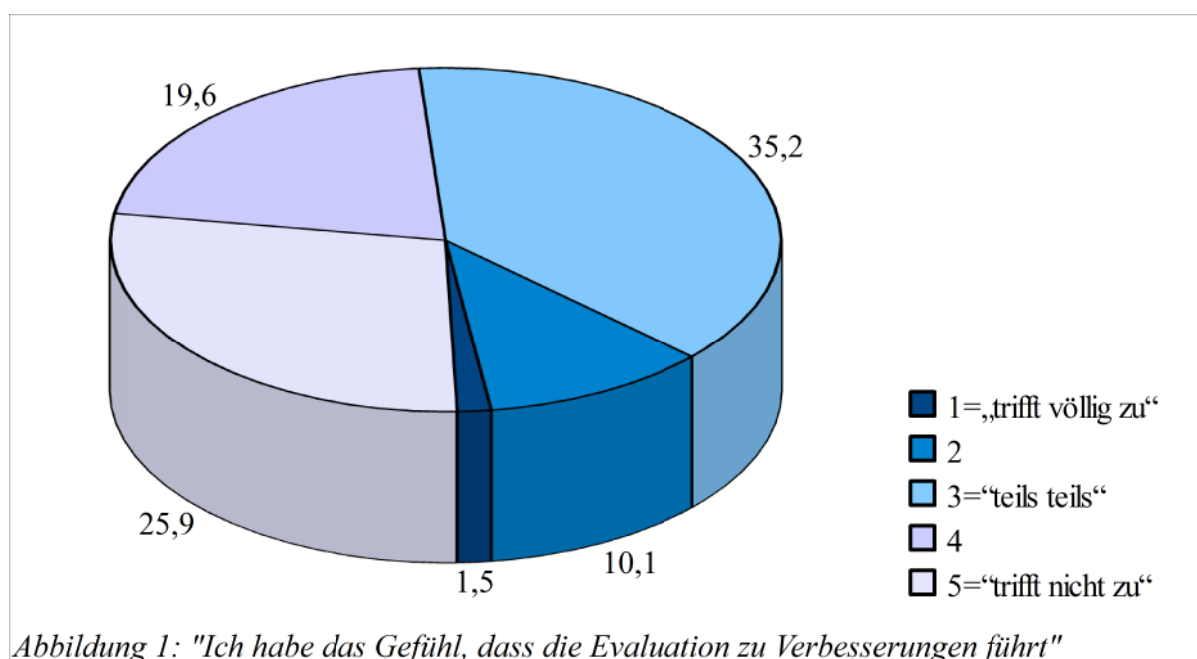
Schon seit 1999 ist die Qualitätsentwicklung an der Hochschule ein wesentliches Element in den politischen Absichtserklärungen des Bologna-Prozesses. Damit einher geht auch eine Evaluation der Lehre. Über **92 Prozent** der Studierenden geben an, dass in den Veranstaltungen, welche sie besuchen, Evaluationen der Lehre durchgeführt werden. Evaluationen der Lehre scheinen also über alle Studienarten hinweg weitestgehend implementiert zu sein. Doch wie steht es um die Wirksamkeit dieser Evaluationen?

Dabei ist zunächst auffällig, dass **43 Prozent** der Studierenden nicht wissen, was mit den

⁴ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 6-8 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

Ergebnissen der Evaluationen passiert.

Die größte Gruppe der Studierenden, 38 Prozent, sind unentschlossen über die Wirksamkeit der Evaluationen. Doch **nur rund 13 Prozent gehen davon aus, dass die Evaluationen der Lehre zu Verbesserungen führen.**



Dies lässt sich sicherlich auch auf den Umgang mit den Ergebnissen zurückführen. In 76 Prozent der Fälle sind die Ergebnisse der Lehrevaluation noch nicht einmal den Studierenden der betroffenen Veranstaltungen zugänglich und nur bei rund 35 Prozent werden die Ergebnisse in den Veranstaltungen besprochen .

Studienzufriedenheit⁵

Gerade in den Diskussionen um die Qualität(-sentwicklung) der Lehre hat die Zufriedenheit der Studierenden mit dem Studium eine besondere Bedeutung erhalten. Neben methodischen

⁵In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 32-34 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

Bedenken an bisherigen Erhebungen, sprechen sowohl theoretische Überlegungen, als auch die großen Studierendenproteste gegen die bisher verbreitete Behauptung, Bachelor-Studierende seien zufriedener mit ihrem Studium als Studierende in den alten Studienstrukturen⁶.

Für die *Bolognaumfrage* wurden aus der Erziehungswissenschaft theoretisch und methodisch fundierte Konzeptionen der Studienzufriedenheit ausgewählt⁷.

Zusätzlich konzipierten die AutorInnen den Faktor *Zufriedenheit mit der Autonomie in der Wahl der Studieninhalte*, hierunter fällt zum Beispiel die Möglichkeit selbständig zu wählen, welche Veranstaltungen in den Studienplan eingebracht werden können. Besonders interessant sind die Ergebnisse zu zwei der verwendeten Konzepte.

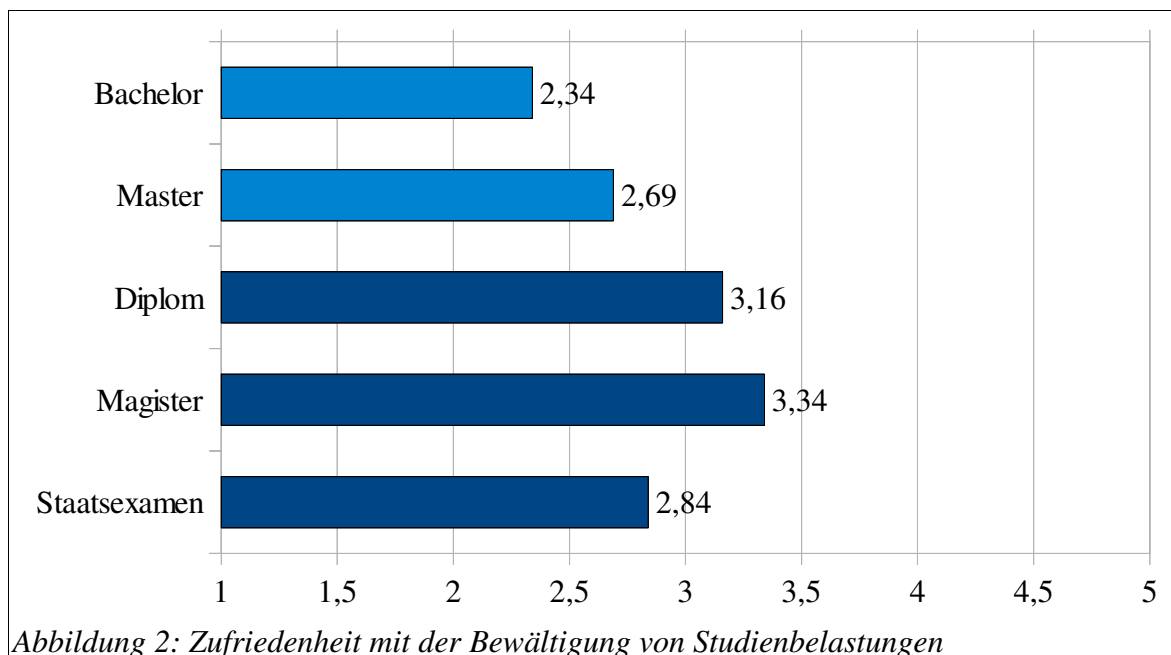
Zum einen sind die Studierenden in den neuen Studienstrukturen deutlich weniger zufrieden mit ihrer *Bewältigung der Studienbelastungen*. **Besonders heben sich hier die Bachelor-Studierenden hervor, die deutlich unzufriedener mit der *Bewältigung von Studienbelastungen* sind.**

Angegeben sind die Mittelwerte der fünfstufigen Skala.

Je größer der Wert, desto zufriedener sind die Studierenden.

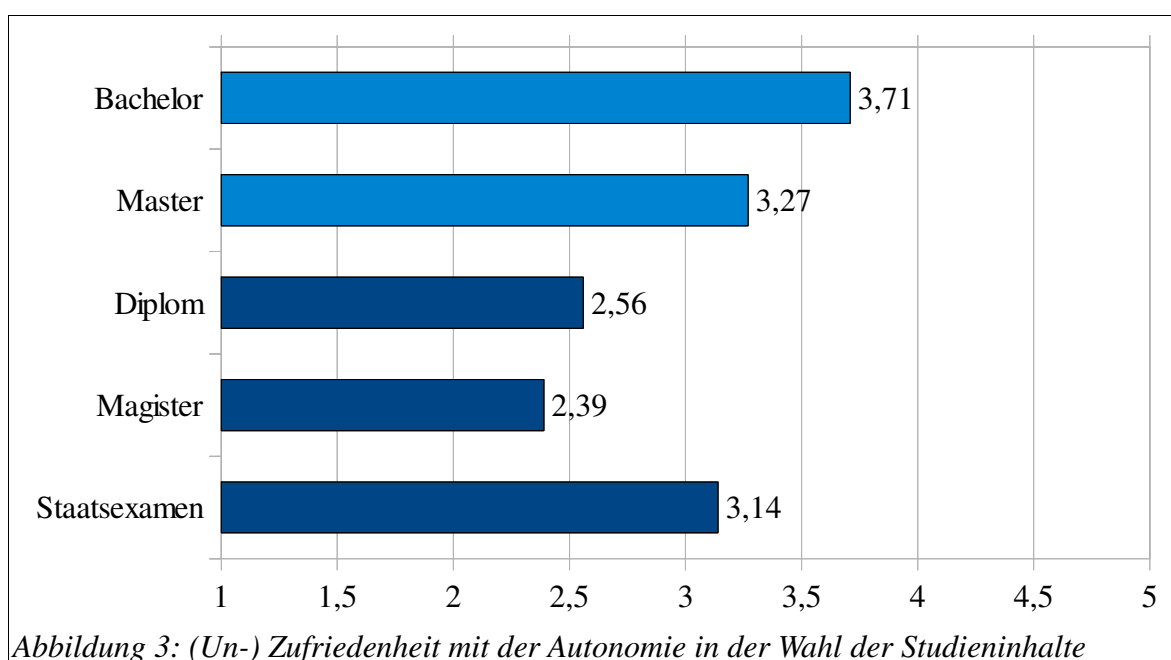
6 Hochschul-Informationssystem GmbH (Hrsg.) (2008): Studienqualitätsmonitor 2007 Studienqualität und Studiengebühren, S.80. Zugriff am 03.01.2010 von http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200801.pdf.

7 vgl. Westermann, R. Heise, E, Spies, K & Trautwein, U. (1996): Identifikation und Erfassung von Komponenten der Studienzufriedenheit. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*. 43.Jg, S1-22



Auch bei den Ergebnissen zur Zufriedenheit mit der Autonomie in der Wahl der Studieninhalte fallen die Bachelor-Studierenden deutlich aus dem Rahmen. Auch hier gilt, die **Bachelor-Studierenden sind deutlich unzufriedener mit ihrer *Autonomie in der Wahl ihrer Studieninhalte*.**

!Hier gilt, je größer der Wert, desto unzufriedener die Studierenden!



Die auf beiden Skalen den neuen Studiengängen sehr ähnlichen Mittelwerte der Staatsexamen-Studierenden könnten darauf zurückzuführen sein, dass deren Studiengänge schon in der klassischen Konzeption deutlich strikter strukturiert waren. Zudem können wir nicht unterscheiden, ob es sich um sogenannte „modularisierte“ Staatsexamen handelt.

Arbeitsbelastung⁸

Mit der verpflichtenden Implementierung des ECTS (European Credit Transfer System) im Rahmen des Bologna-Prozesses sind nun alle Hochschulen verpflichtet die Arbeitsbelastung (den „Workload“) der Studierenden zu berücksichtigen.

Gleichzeitig häufen sich aber Berichte über psychische Überlastungen bei Studierenden und die Beschwerden über ein zu straff organisiertes Studium. Ein deutliches Zeichen, dass dieser Verpflichtung noch nicht ausreichend nachgekommen wird. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass eine zuverlässige Erhebung allen Zeitaufwands, der für ein Studium erbracht wird, kaum möglich ist.

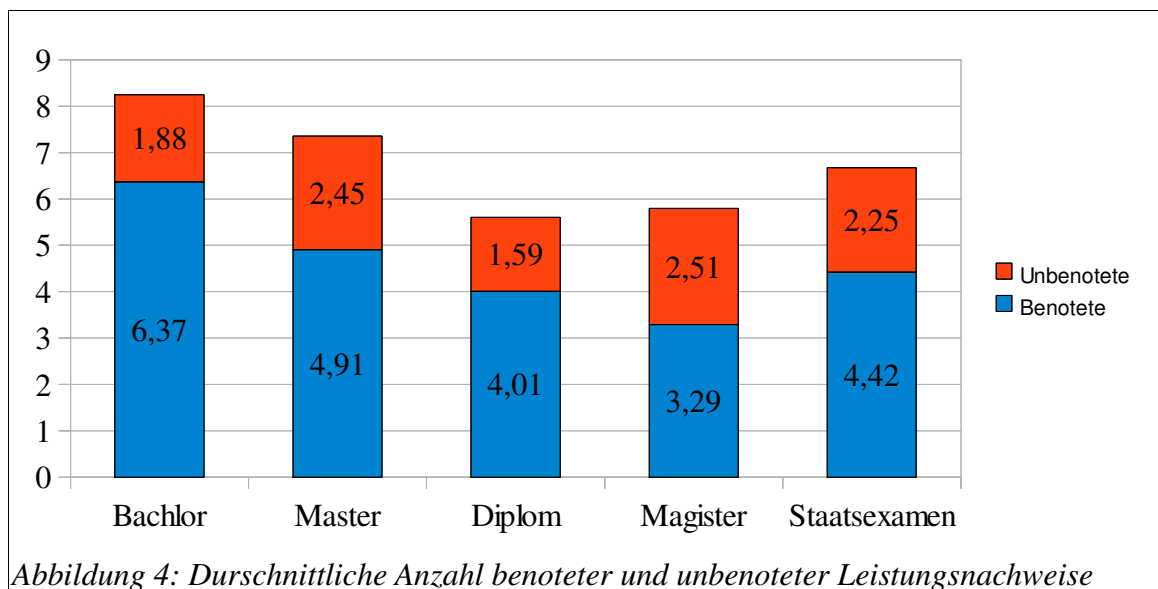
Deswegen möchten wir auch hier darauf hinweisen, dass die Angaben der Studierenden nur als grobe Selbsteinschätzung der eigenen Arbeitsstunden verstanden werden können. Trotzdem finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Studienstrukturen. Die Studierenden in Bachelor-, Master- und Staatsexamen-Studiengängen haben im Mittel eine höhere Arbeitsbelastung als Studierende im Diplom und Magister. Die angegebenen Werte beschreiben die Klasse, in welche der jeweilige Durchschnitt fällt.

Tabelle 2: „Wie hoch schätzt du deine Arbeitsbelastung für dein Studium pro Woche während der Vorlesungszeit ein?“

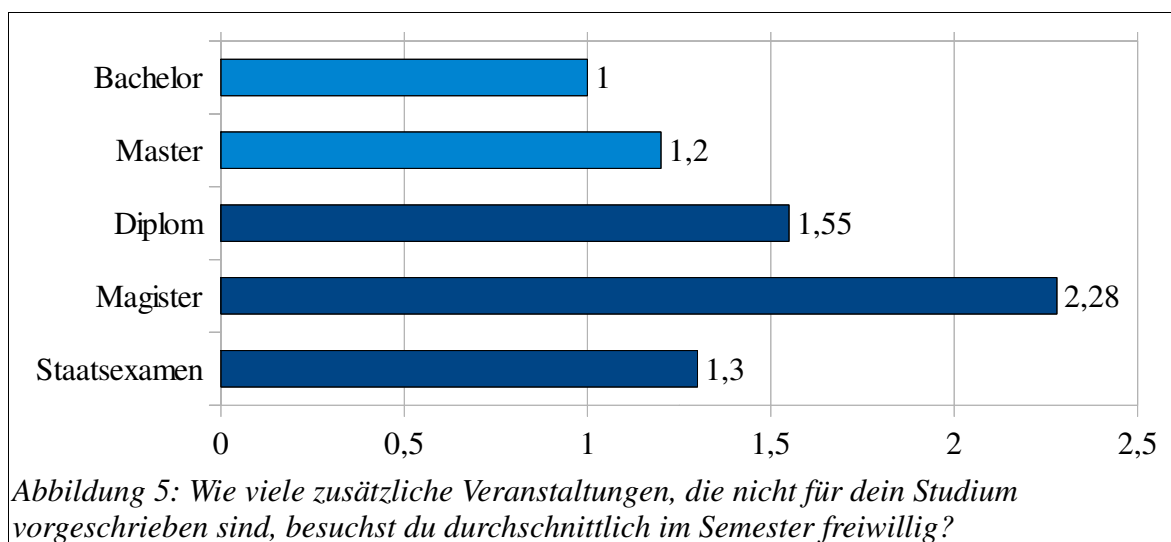
Bachelor	30-35 Stunden
Master	30-35 Stunden
Diplom	25-30 Stunden
Magister	25-30 Stunden
Staatsexamen	30-35 Stunden

⁸ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 18- 25 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

Betrachten wir, wie viel Zeit in ein Studium investiert werden muss, so ist die Anzahl der Prüfungen ein wichtiger Indikator. So beklagen Studierende der neuen Studienstrukturen oft eine besonders hohe Prüfungslast. Dies wird von den Daten unterstützt.

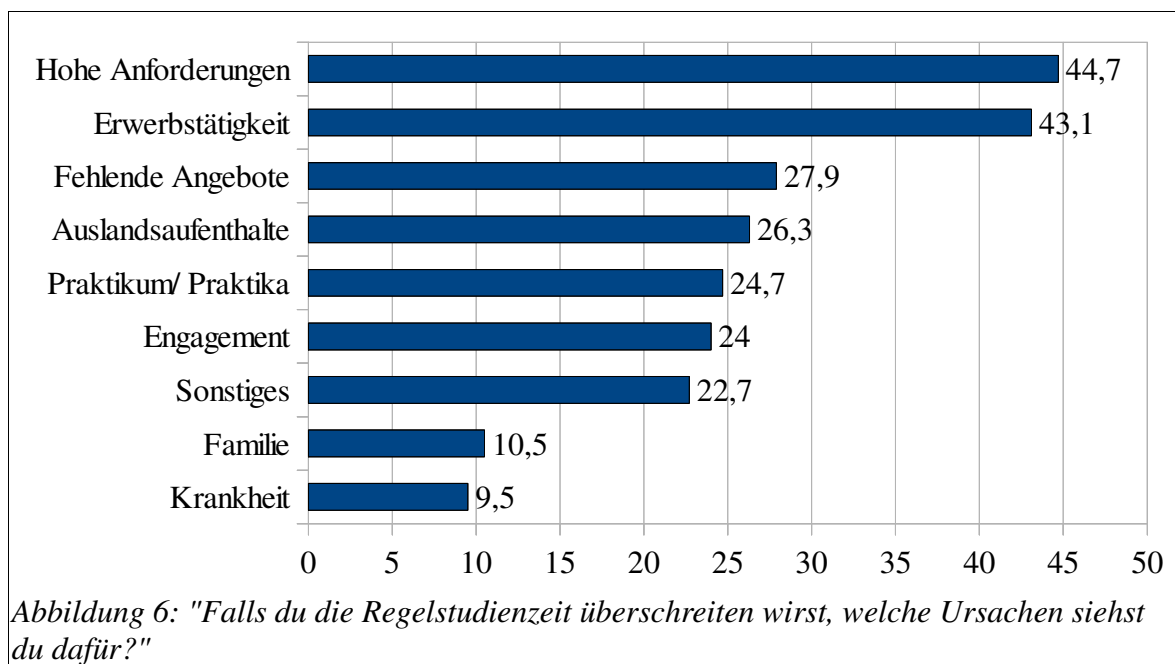


Diese Unterschiede spiegeln sich auch darin wieder, wie viele nicht vorgeschriebene Veranstaltungen die Studierenden pro Semester besuchen.



Studienzeiten und Abschlüsse⁹

Von den TeilnehmerInnen an der Bolognaumfrage gehen 38,9 Prozent davon aus, ihre Studienzeit einhalten oder sogar unterschreiten zu können. Drei oder mehr Semester länger als die Regelstudienzeit zu studieren planen allerdings nur 18,4 Prozent der Studierenden.



Bei einer genaueren Betrachtung des am häufigsten genannten Grundes, der *Hohen Anforderungen im Studium* ergibt sich eine gravierende Variation zwischen den Studienstrukturen. Wer im Bachelor-Studium davon ausgehen muss, die Regelstudienzeit nicht einhalten zu können, gibt zu 60,7 Prozent an, dass dies auf die *Hohen Anforderungen im Studium* zurückzuführen ist.

⁹ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 14-16 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

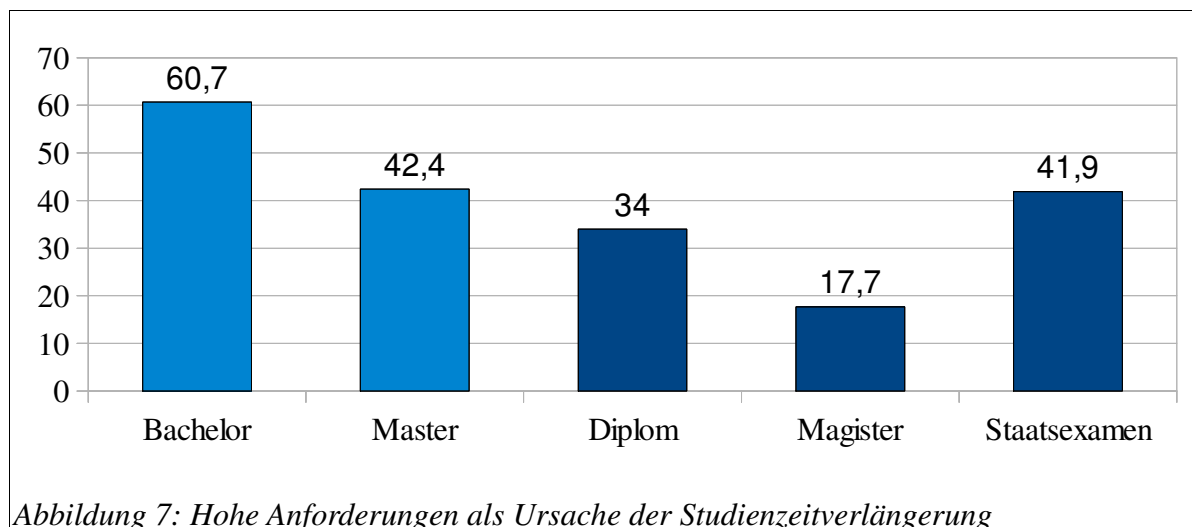


Abbildung 7: Hohe Anforderungen als Ursache der Studienzeiterlängerung

Wie aber sehen die Studierenden ihre Perspektiven nach dem Studium? Hierzu gehört die viel zitierte „Employability“. Aus Sicht der Studierenden ist hier relevant, wie gut diese ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschätzen. Auch hier finden wir große Unterschiede zwischen den Studienstrukturen. Bachelor-Studierende, sowie Magister-Studierende, schätzen ihre Chancen deutlich seltener als gut oder sehr gut ein.

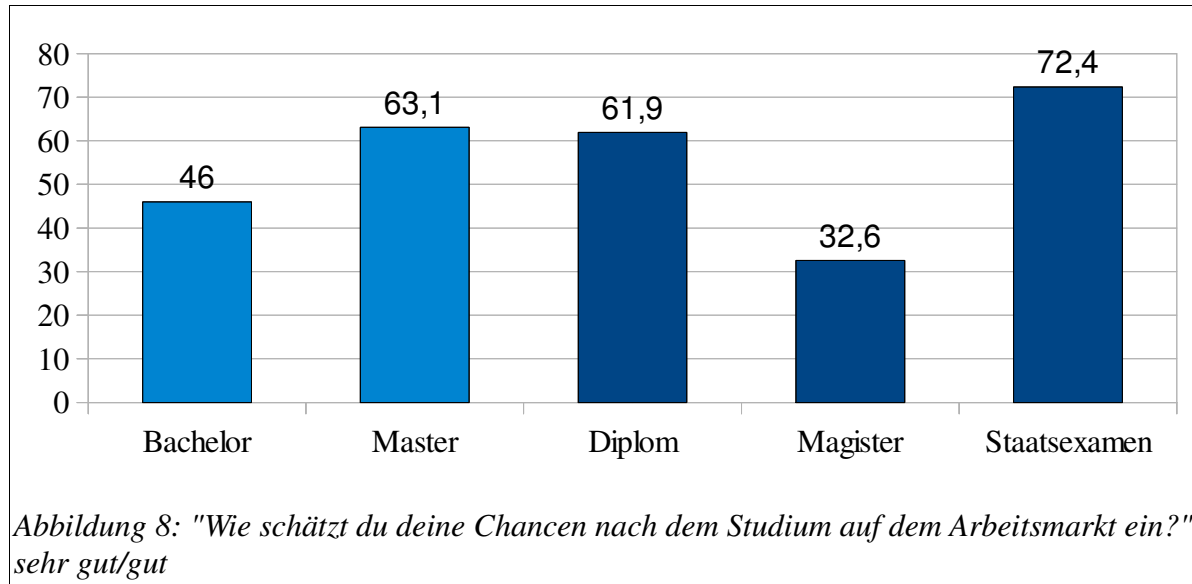
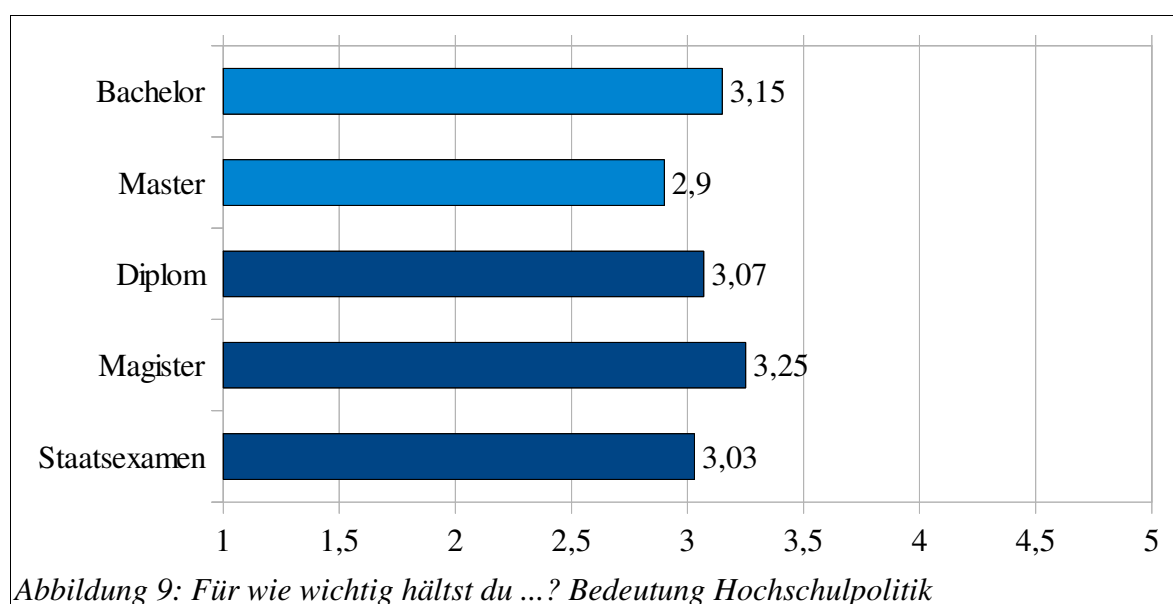


Abbildung 8: "Wie schätzt du deine Chancen nach dem Studium auf dem Arbeitsmarkt ein?" sehr gut/gut

Doch auch die Chancen auf einen Master-Studienplatz beurteilen die Bachelor-Studierenden nur zu 53,8% als gut oder sehr gut.

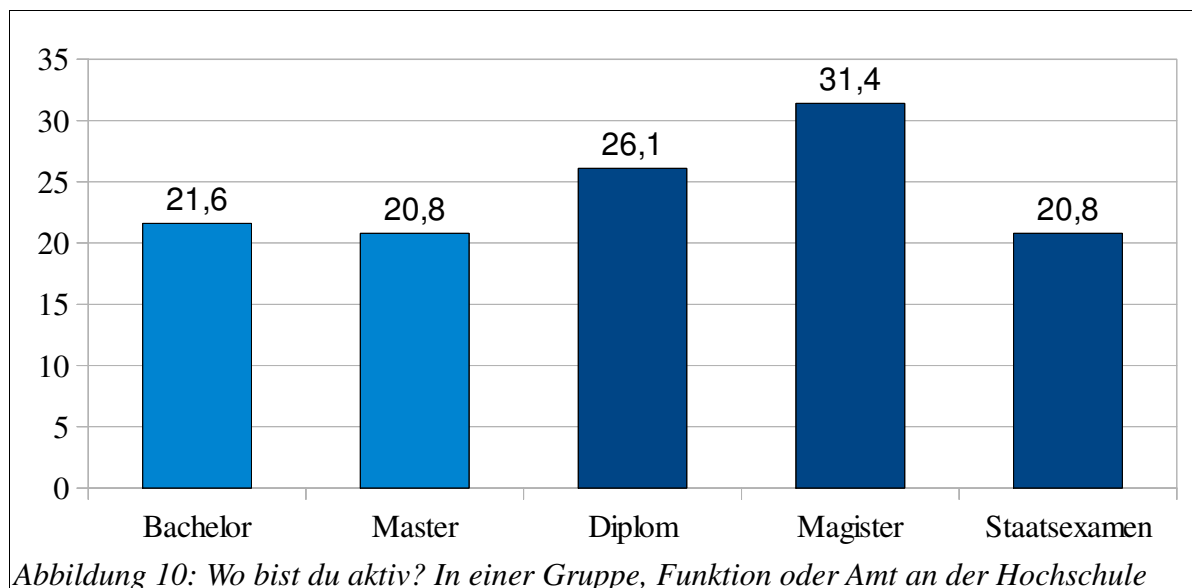
Engagement¹⁰

An vielen Hochschulen wird unter Aktiven eine Abnahme der studentischen Partizipation bemängelt. Das hier dargestellte Konzept *hochschulpolitische Bedeutsamkeit* umfasst fünf verschiedene Aspekte. Es ist zu erkennen, dass Bachelor-Studierende Hochschulpolitik als wichtiger einschätzen als ihre KommilitonInnen in Diplom-Studiengängen. Studierende in Master-Studiengängen messen Hochschulpolitik weniger Bedeutung zu.



Doch aus dem Interesse lassen sich keine Aussagen über das tatsächliche Engagement ableiten. Die meisten Studierenden sind in Vereinen (42,2 Prozent) aktiv. Im Kontext der Fragestellung der *hochschulpolitischen Bedeutsamkeit*, ist es besonders interessant zu betrachten, wie viele der Studierenden tatsächlich in einer *Gruppe, Funktion oder Amt an der Hochschule* aktiv sind. In Abbildung 10 werden Unterschiede zwischen den Studienstrukturen dargestellt.

¹⁰ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 27- 30 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)



Es werden Unterschiede zwischen den Studierenden der neuen und alten Studiengänge deutlich. Bachelor-Studierende, interessierter als Master-Studierende (s.o), sind jedoch nicht aktiver als diese. Während kaum Unterschiede in der Bedeutung von Hochschulpolitik zwischen den Studierende der alten und neuen Studienstrukturen bestehen (s.o), bringen sich die Studierenden in alten Studienstrukturen häufiger in der Hochschule ein als Studierende der neuen Studienstrukturen.

Auslandsmobilität¹¹

(Auslands-)Mobilität gilt als eines der zentralen Ziele im Bologna-Prozess, nicht erst seit der in Leuven gesetzten Richtlinie von 20 Prozent der Studierenden, welche bis 2020 Auslandsaufenthalte absolvieren sollen.

Auch den Studierenden ist durchaus bewusst, wie nützlich ein Auslandsaufenthalt für sie sein kann. Wir haben alle TeilnehmerInnen gefragt, was Studierende in ihren Augen **davon abhält, ins Ausland** zu gehen. Dabei geben nur 19 Prozent einen vermuteten geringen Nutzen eines Auslandsaufenthaltes an. Finanzierungsprobleme (80 Prozent) sowie befürchtete Studienzeitverlängerungen (77 Prozent) stellen dagegen unübersehbare Hemmnisse dar.

¹¹ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 37- 39 und 43-45 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

Tabelle 3: „Was hält deiner Meinung nach Studierende davon ab, einen Auslandsaufenthalt während ihrem Studium durchzuführen?“

Ein vermuteter geringer Nutzen	18,9
Wohnprobleme im Gastland	22
Schwierigkeiten, Informationen zu bekommen	24,9
Angst sich im Ausland nicht zurecht zu finden	31,4
Eigene Trägheit	38,3
Trennung von Partner/in, Familie und Freunden	50,8
Wegfall von Leistungen bzw. Verdienstmöglichkeiten	51,5
Erwartete Zeitverluste im Studium	77,2
Generelle Probleme bei der Finanzierung	79,6

Diese Ergebnisse finden sich auch in den Angaben wider, was nach Meinung der Studierenden **die Mobilität fördern könnte**:

Tabelle 4: „Was könnte deiner Meinung nach die Bereitschaft von Studierenden steigern, einen Auslandsaufenthalt zu machen?“

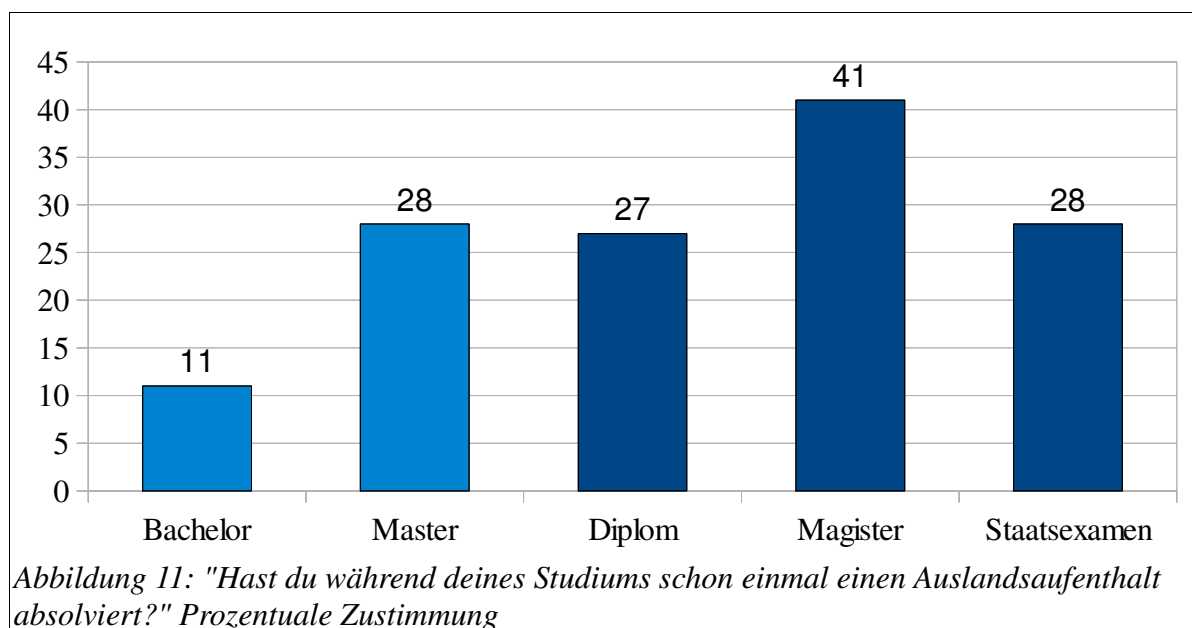
Zuvor gemachte Auslandserfahrungen	38,1
Persönliche Kontakte ins Ausland	45,1
Im Studienplan verankerte Auslandsaufenthalte	59,9
Angebote der Hochschulen	60,3
Größere Sicherheit bei der Anerkennung	76,6
Bessere finanzielle Hilfen	83
Anderes	5,4

Die Bedenken der Studierenden bezüglich der Anerkennung von Studienleistungen und Verlängerung von Studienzeiten scheinen nicht unbegründet: Während von den Studierenden, **welche nicht im Ausland waren, 46 Prozent angaben, ihre Studienzeit einhalten zu können, können dies nur 38 Prozent der Studierenden mit Auslandserfahrung.** Zusätzlich finden wir hier den empfundenen Zeitdruck auf die Studierenden in den neuen Studienstrukturen bestätigt: Sie geben um acht Prozentpunkte häufiger die Angst vor

Studienzeitverlängerungen an, als Studierende in den alten Studienstrukturen.

Auch die Angst vor unzureichender Finanzierung ist gerechtfertigt: **80 Prozent der Studierenden**, mit Auslandsaufenthalt mussten diesen ganz oder mindestens teilweise mit Unterstützung der Eltern oder aus eigenen Einkünften finanzieren. Die vorhandenen staatlichen Möglichkeiten zur Finanzierung greifen hier zu kurz.

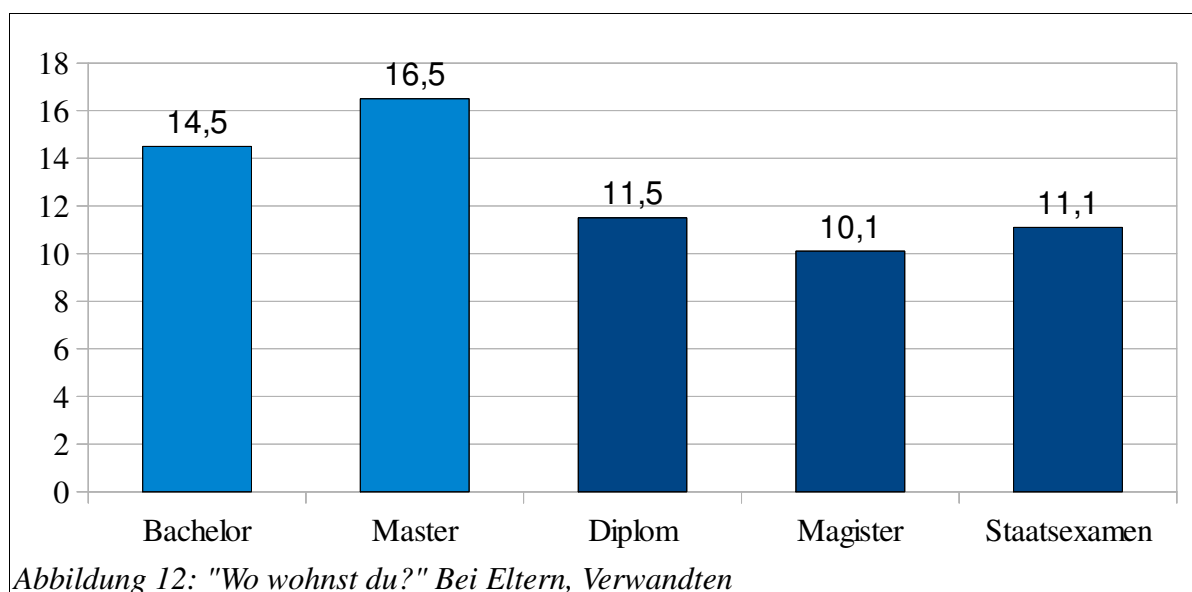
Interessant ist ebenfalls die **Verteilung über die Studienstrukturen**.



Selbst bei der gleichmäßigen Verteilung der Studierenden über die alten und neuen Studienstrukturen zeigt sich erschreckend deutlich, dass in den Bachelor-Studiengängen wohl weniger Raum für Auslandsaufenthalte geblieben ist. Dies spiegelt sich auch in der Tendenz der Bachelor-Studierenden zu kürzeren Auslandsaufenthalten wider. Die deutliche Abweichung der Magister-Studierenden kann hier zum Teil über die für Magister-Abschlüsse typischen Fachgruppenzugehörigkeiten erklärt werden.

Finanzielles¹²

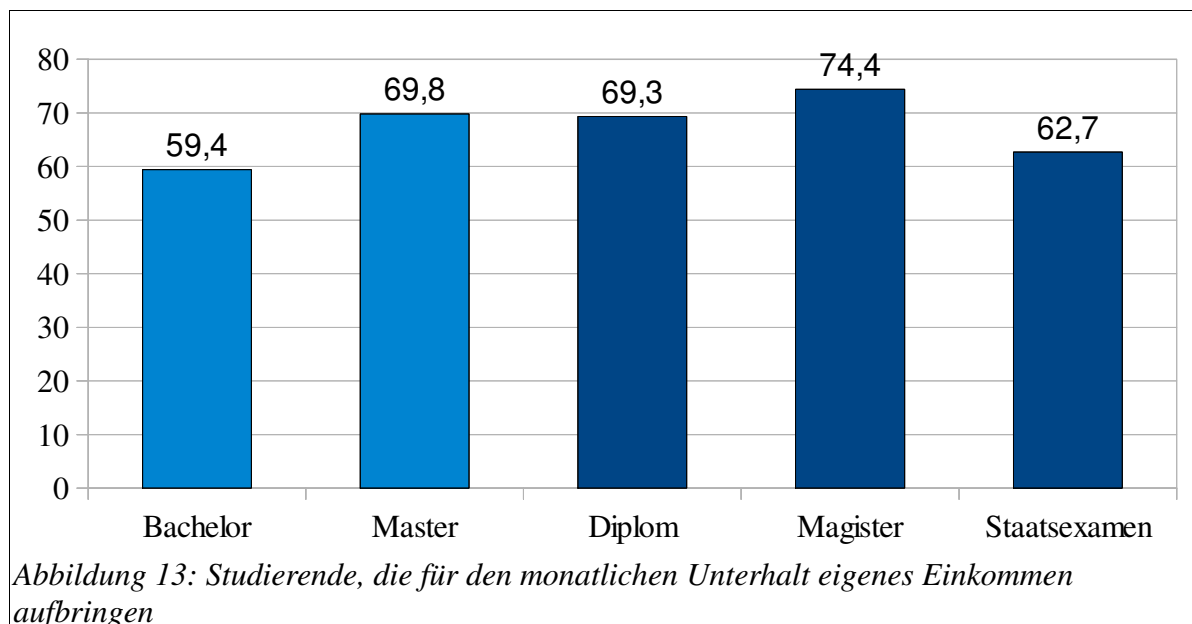
Die Erhöhung des Arbeitsaufwands in den neuen Studienstrukturen (siehe S.10) legt nahe, dass auch bei den finanziellen Verhältnissen der Studierenden Unterschiede zu finden sind. Da die Wohnsituation einen erheblichen Faktor in der finanziellen Belastung darstellt, wurde diese erhoben. Bachelor-Studierende, aber vor allem Master-Studierende wohnen häufiger bei ihren Eltern als die Studierende der alten Studiengänge.



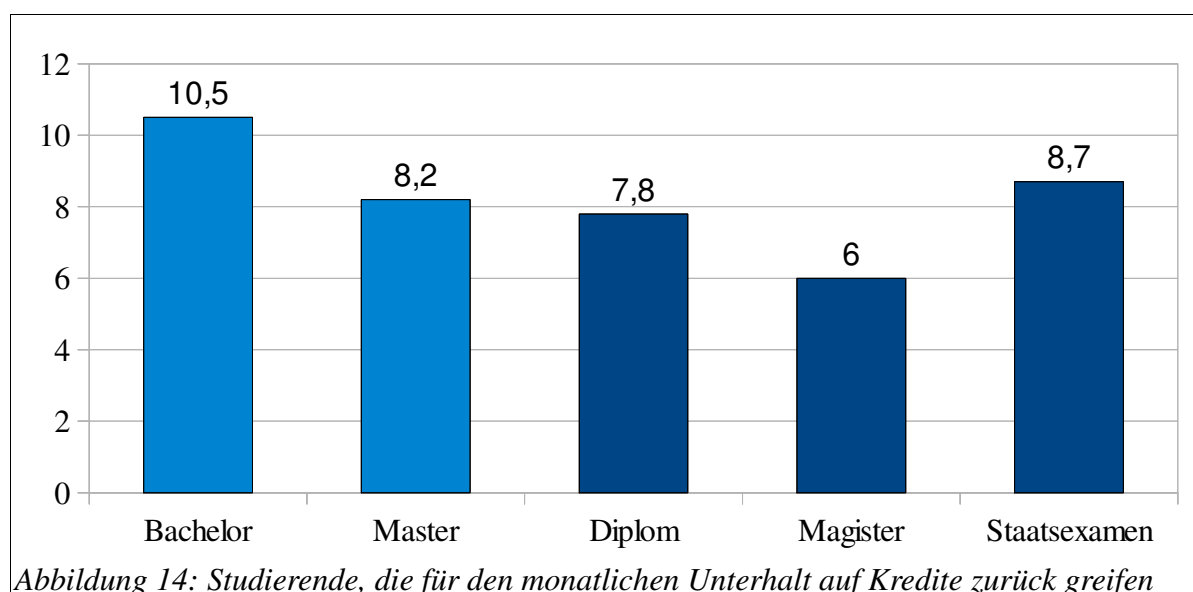
Doch auch bei der generellen Finanzierung des Studiums sind die meisten Studierenden auf ihre Eltern angewiesen. 78,4 Prozent finanzieren ihren monatlichen Lebensunterhalt mit Unterstützung dieser. Beim Vergleich der finanziellen Situation der Studierenden über die Studienstrukturen fällt auf, dass es deutliche Unterschiede in der Art und Weise der Studienfinanzierung zwischen den Studienstrukturen gibt. So sind Bachelor-Studierende seltener erwerbstätig als Studierende in den anderen Studienstrukturen¹³ (vgl. Abbildung 13).

¹² In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 9-13 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

¹³ Um eine Vergleichbarkeit der finanziellen Situation zu ermöglichen, wurden nur Studierende einbezogen, welche nicht bei ihren Eltern wohnen.



Dafür greifen sie häufiger auf Kredite zurück, um ihr Studium zu finanzieren¹⁴.



Auch zur Finanzierung der anfallenden Kosten zur Immatrikulation inklusive der Studiengebühren muss häufig die Hilfe der Eltern in Anspruch genommen werden oder eigenes Einkommen eingebracht werden. Ein nicht zu verachtender Teil kann diese Kosten

¹⁴ Um eine Vergleichbarkeit der finanziellen Situation zu ermöglichen, wurden nur Studierende einbezogen, welche nicht bei ihren Eltern wohnen.

nur mit Hilfe von Krediten bezahlen. Kredite werden dabei insbesondere von Studierenden der neuen Studiengänge in Anspruch genommen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zur allgemeinen Studienfinanzierung (s.o.).

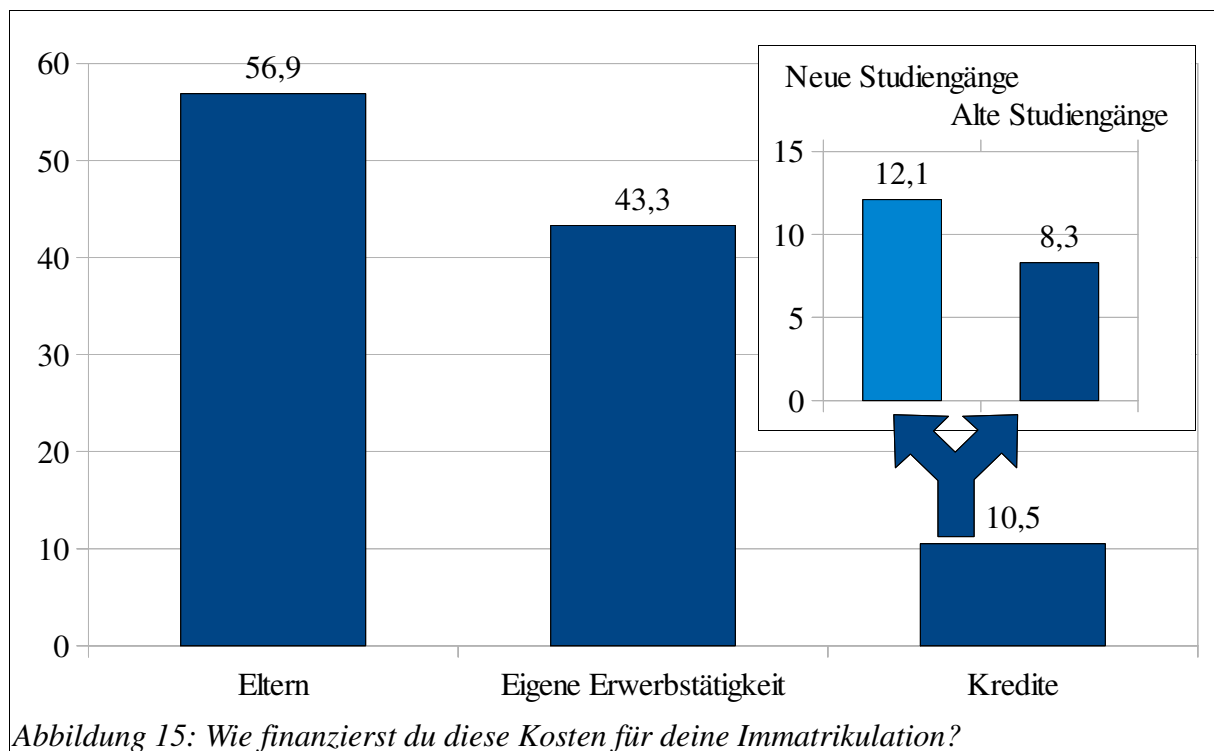


Abbildung 15: Wie finanzierst du diese Kosten für deine Immatrikulation?

Werteorientierungen¹⁵

Welche Lebensbereiche sind für Studierende besonders wichtig? Welche Herausforderungen und Aufgaben halten sie für die eigene Entwicklung für relevant? Um auf diese Frage eine Antwort geben zu können, wurden die "Werteorientierungen" der Shell-Jugendstudie¹⁶ aufgegriffen und um Entwicklungsaufgaben, denen sich junge Erwachsene gegenüberstehen, ergänzt. Wie Tabelle fünf zu entnehmen, sind die drei wichtigsten Aufgaben, welche Studierende sich setzen eigenverantwortliches Leben und Handeln, eigene Weiterentwicklung und Bildung sowie das Führen von freundschaftlichen Beziehungen.

Durch inhaltlich und rechnerische¹⁷ Gliederung lassen sich sechs sinnvolle Faktoren unterscheiden, welche ebenfalls Tabelle fünf entnommen werden können.

15 In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 17,26,31 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)

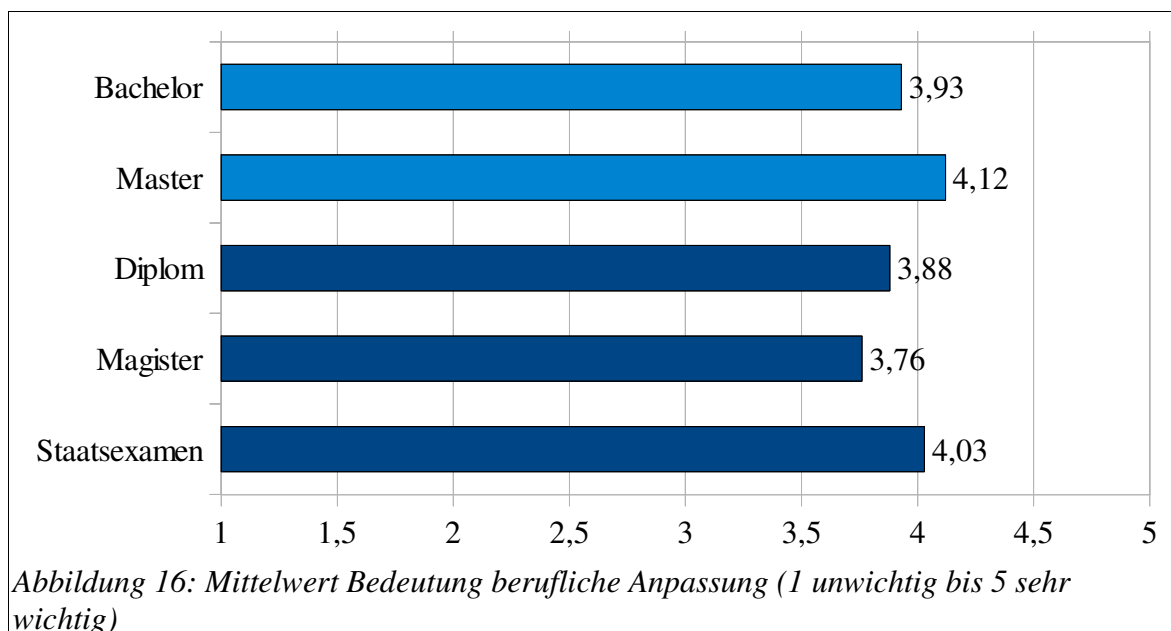
16 Vgl. Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2006): 15.Shell Jugendstudie, Jugend 2006, 175ff, 475.

17 Varimax-Faktorenanalyse

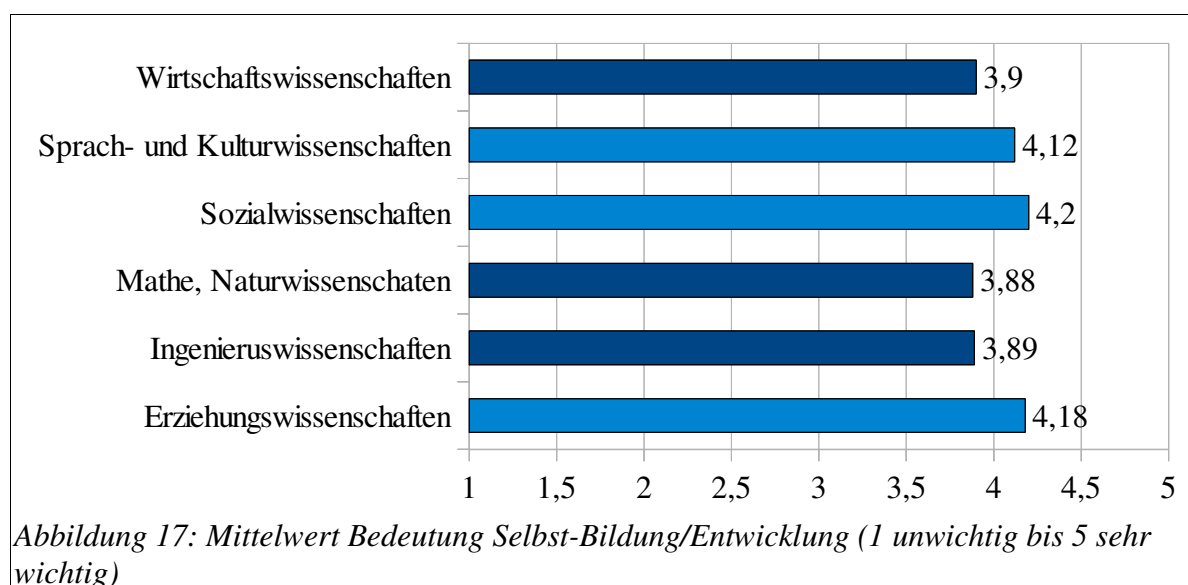
Tabelle 5: Mittelwerte der Bedeutsamkeit verschiedener Wertebereiche (1 unwichtig bis 5 sehr wichtig)

Berufliche Anpassung	
Einstieg ins Berufsleben	4,32
Fleißig und ehrgeizig sein	3,88
Gesetz und Ordnung respektieren	3,4
Vorbereitung auf den Beruf	4,22
Selbst-Bildung und – Entwicklung	
Entwicklung eigener Werte als Richtschnur des Verhaltens	4,26
Entwicklung einer eigenen Meinung zu politischen Themen	4,07
Sozial Benachteiligten und gesellschaftlichen Randgruppen helfen	3,07
Seine eigene Phantasie und Kreativität entwickeln	4,05
Sich selbst weiterentwickeln und bilden	4,66
Kontaktfreudigkeit	
Aufbau eines Freundeskreises	4,35
Das Leben in vollen Zügen genießen	3,9
Viele Kontakte zu anderen Menschen haben	3,96
Freundschaftliche Beziehungen führen, in denen ich anerkannt werde	4,55
Aufbau eigener Familie	
Kinder bekommen und versorgen	3,04
PartnerIn finden	3,65
Mit dem Partner, der Partnerin zusammen leben lernen	3,66
Durchsetzungsvermögen	
Sich und seine Bedürfnisse gegen andere durchsetzen	3,27
Macht und Einfluss haben	2,62
Eltern unabhängig leben	
Vom Elternhaus emotional unabhängig werden	3,29
Vom Elternhaus ökonomisch unabhängig werden	4,1
Eigenverantwortlich leben und handeln	4,7

Zwischen diesen Aspekten haben die Studienstrukturen genauso wie auch die Fächergruppen zwar nur geringe Effekte, für einen Einblick werden im Folgenden zwei Faktoren dargestellt. Die *berufliche Anpassung* ist besonders wichtig für Studierende von Master-Studiengängen, hat dagegen aber weniger Bedeutung für die Studierenden im Magister.



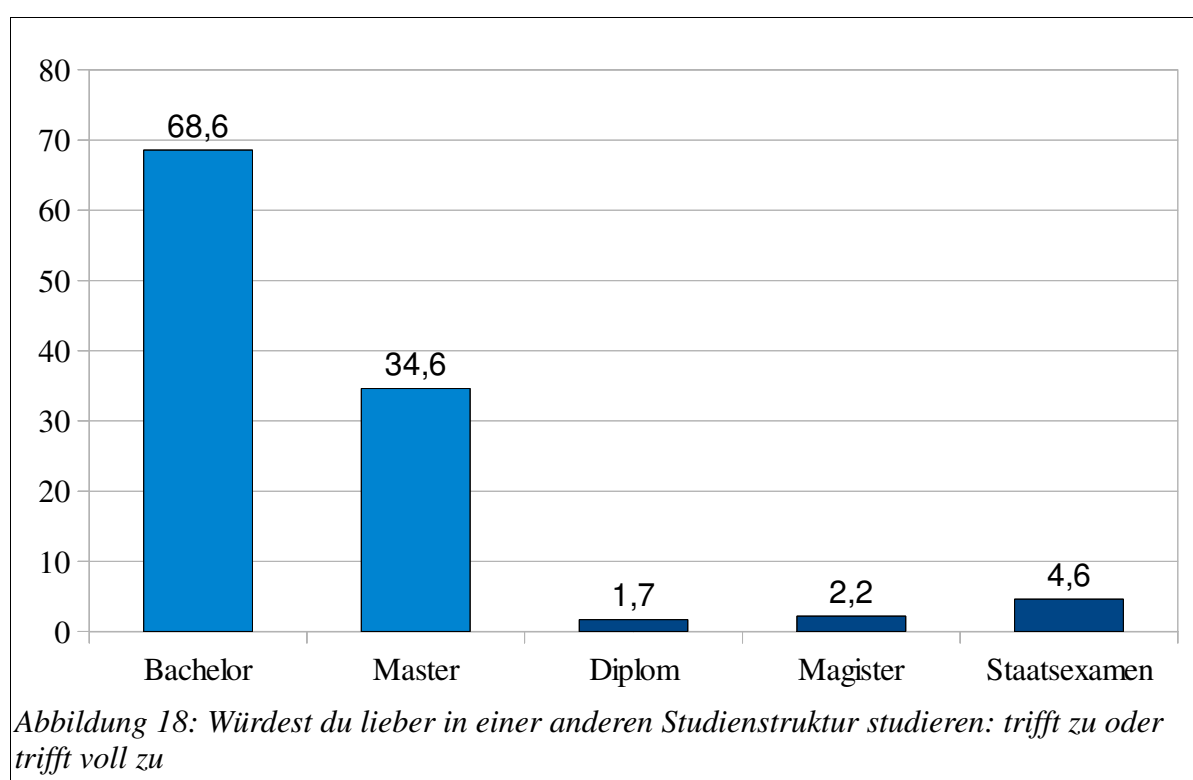
Interessant sind aber auch die Unterschiede zwischen den Fächergruppen, so in der Bedeutsamkeit von *Selbstbildung/ Selbstentwicklung*. Diese ist Studierenden in Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Fächern wichtiger, als den Studierende aus dem wirtschaftswissenschaftlichen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereichen.



Bevorzugte Studienstruktur¹⁸

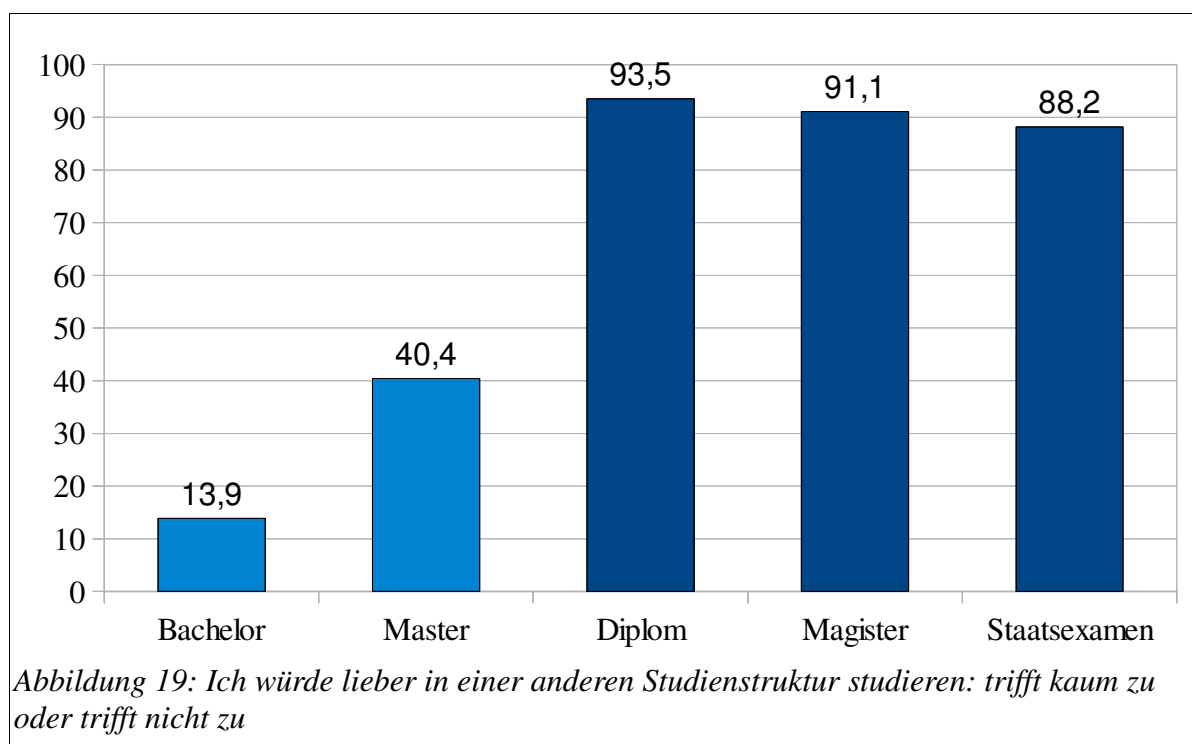
Abschließend soll noch eine Frage herausgegriffen werden, deren Ergebnis überraschend gravierende Unterschiede zwischen den Studienstrukturen aufweist.

Die Studierenden wurden gefragt, ob sie lieber *in einem Diplom/ Staatsexamen/ Magister-Studiengang* bzw. *in einem Bachelor/ Master-Studiengang* studieren würden. Das Ergebnis für die neuen Studienstrukturen fällt verheerend aus. Über zwei Drittel (!) der Bachelor-Studierenden würden lieber in den alten Studienstrukturen studieren.



Dem gegenüber lehnen die Studierenden in den alten Studiengängen einen Wechsel in eine der neuen Studienstrukturen fast komplett ab (siehe Abbildung 19). Angesichts dieser Zahlen, mit einer Ablehnung bei Diplom- und Magister-Studierenden von über 90 Prozent (!), darf durchaus von einem katastrophalen Ruf der neuen Studienstrukturen Bachelor und Master gesprochen werden.

¹⁸ In diesen Artikel wurden hauptsächlich Daten der Fragen 35-36 einbezogen (Fragebogen: siehe www.bolognaumfrage.de)



Fazit

Nicht zuletzt diese finalen Ergebnisse, die den katastrophalen Ruf der neuen Studiengänge über deutlich darstellen, sollten zu denken geben. Auch dass die Studierenden der neuen Studienstrukturen unzufriedener sind macht deutlich, dass Reformen dringend nötig sind. Die Ergebnisse der *Bolognaumfrage* geben Hinweise darauf, wo diese Reformen ansetzen könnten.

Die rein flächenmäßige Einführung der Instrumente des Bologna-Prozess scheint keine Lösung zu sein, wie zum Beispiel bei der internen Qualitätsentwicklung deutlich wird. Die Lehrevaluation führt nach Ansicht eines Großteils der Studierenden nicht zu Verbesserungen. Hier muss dringend auch **auf die Qualität der Umsetzung geachtet werden**. So werden bisher die Ergebnisse der Evaluation nur selten in den Veranstaltungen besprochen. Dies wäre ein erster Ansatzpunkt, soll die Lehrsituation verbessert werden. Des weiteren sollten Studierende schon in die Konzeption der Evaluationen eingebunden werden, um für sie wesentliche Aspekte einbringen zu können.

Die zeitliche Belastung stellt besonders für die Studierenden der neuen Strukturen ein

bedeutendes Problem dar. Die Bachelor- und Master-Studierenden müssen nicht nur einen höheren Zeitaufwand für das Studium erbringen, zusätzlich sind sie deutlich höherem Leistungs- und Prüfungsstress ausgesetzt. Sie müssen deutlich mehr benotete Leistungsnachweise absolvieren als ihre KommilitonInnen in den alten Studienstrukturen. Eigentlich sollte gerade die Einführung des "Workloads", gesichert über die Akkreditierung, die Studierbarkeit gewährleisten. Hierbei muss eine weitgehende Überarbeitung der jetzigen Bachelor- und Master-Studiengänge gefordert werden, die auch das **Konzept und Überprüfbarkeit der Arbeitsbelastung kritisch reflektiert**.

Zeitprobleme haben auch Auswirkungen auf die Auslandsmobilität der Studierenden. So gehen gerade Bachelor-Studierende aus Angst vor Zeitverlusten im Studium nicht ins Ausland. Dabei sollte ja gerade auch nach "Bologna" die Anerkennung von Studienleistungen vereinfacht werden. Hier gilt ebenfalls: die reine Einführung des ECTS bringt keine Fortschritte, solange die **Kompetenzorientierung** dabei nicht konsequent umgesetzt wird. Damit aber mehr Studierende einen Auslandsaufenthalt verbringen können, muss zusätzlich die finanzielle Unterstützung stark ausgeweitet werden.

Dies gilt nicht nur für Auslandsaufenthalte. Fast alle Studierenden sind bei der **Finanzierung** des monatlichen Unterhalts auf ihre Eltern oder sogar auf eigene Einkünfte angewiesen, was gerade auf Grund der zeitlichen Einschränkungen immer schwerer zu werden scheint.

Außerdem sind Studierende in den neuen Studiengängen nahezu gleich interessiert an hochschulpolitischen Themen wie ihre KommilitonInnen in den alten Studienstrukturen. Allerdings sind weniger Bachelor und Master-Studierende tatsächlich an der Hochschule engagiert. Dies ist sicherlich auch auf die obigen Probleme in der bisherigen Umsetzung, wie die erhöhte Prüfungsbelastung zurückzuführen. **Um aber die neuen Studienstrukturen so umzugestalten, dass sie auch von den Studierenden akzeptiert werden, ist gerade eine höhere Einbindung dieser notwendig**. Denn gerade in Punkten wie der Studierbarkeit sind alle auf die Erfahrung der Studierenden angewiesen.

Der Bologna-Prozess ist keineswegs abgeschlossen, hat aber zumindest eine Diskussion über Studiumsentwicklung angestoßen. Es bedarf umfassender Reformen der neuen Studienstrukturen, die gerade für eine kontinuierliche Entwicklung die Studierenden und ihre Situation ernst nimmt. In offenen Diskussionen sollte dabei nicht nur die Stimme der Studierenden gehört werden, sondern auch die unter "Bologna-Prozess" eingeführten

www.bolognaumfrage.de – der „Bologna-Prozess“ aus Sicht der Studierenden

Konzepte, wie zum Beispiel die Arbeitsbelastung, gemeinsam hinterfragt werden.

Anhang A: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: „Welcher Fächergruppe ist dein Studiengang zugeordnet?“.....	6
Tabelle 2: „Wie hoch schätzt du deine Arbeitsbelastung für dein Studium pro Woche während der Vorlesungszeit ein?.....	10
Tabelle 3: „Was hält deiner Meinung nach Studierende davon ab, einen Auslandsaufenthalt während ihrem Studium durchzuführen?“.....	15
Tabelle 4: „Was könnte deiner Meinung nach die Bereitschaft von Studierenden steigern, einen Auslandsaufenthalt zu machen?“.....	15
Tabelle 5: Mittelwerte der Bedeutsamkeit verschiedener Wertebereiche.....	20

Anhang B: Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: "Ich habe das Gefühl, dass die Evaluation zu Verbesserungen führt".....	7
Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Bewältigung von Studienbelastungen.....	8
Abbildung 3: (Un-) Zufriedenheit mit der Autonomie in der Wahl der Studieninhalte.....	9
Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl benoteter und unbenoteter Leistungsnachweise.....	10
Abbildung 5: Wie viele zusätzliche Veranstaltungen, die nicht für dein Studium vorgeschrieben sind, besuchst du durchschnittlich im Semester freiwillig?.....	11
Abbildung 6: "Falls du die Regelstudienzeit überschreiten wirst, welche Ursachen siehst du dafür?".....	11
Abbildung 7: Hohe Anforderungen als Ursache der Studienzeitverlängerung.....	12
Abbildung 8: "Wie schätzt du deine Chancen nach dem Studium auf dem Arbeitsmarkt ein?" sehr gut/gut.....	12
Abbildung 9: Für wie wichtig hältst du ...? Bedeutung Hochschulpolitik.....	13
Abbildung 10: Wo bist du aktiv? In einer Gruppe, Funktion oder Amt an der Hochschule.....	14
Abbildung 11: "Hast du während deines Studiums schon einmal einen Auslandsaufenthalt absolviert?" Prozentuale Zustimmung.....	16
Abbildung 12: "Wo wohnst du?" Bei Eltern, Verwandten.....	17

Abbildung 13: Studierende, die für den monatlichen Unterhalt eigenes Einkommen aufbringen.....	18
Abbildung 14: Studierende, die für den monatlichen Unterhalt auf Kredite zurück greifen....	18
Abbildung 15: Wie finanzierst du diese Kosten für deine Immatrikulation?	19
Abbildung 16: Mittelwert Bedeutung beruflicher Anpassung (1 unwichtig bis 5 sehr wichtig)	21
Abbildung 17: Mittelwert Bedeutung Selbst-Bildung/Entwicklung (1 unwichtig bis 5 sehr wichtig).....	21
Abbildung 18: Würdest du lieber in einer anderen Studienstruktur studieren: trifft zu oder trifft voll zu.....	22
Abbildung 19: Ich würde lieber in einer anderen Studienstruktur studieren: trifft kaum zu oder trifft nicht zu.....	23



Nur erschöpft oder wirklich krank? Zur Begriffsverwirrung von Depression und Burnout

Was sind die konkreten Symptome des Burnout-Syndroms?

Es gibt keine international akzeptierte Diagnose Burnout und auch keine klaren Diagnosekriterien, so dass hierunter sehr Unterschiedliches verstanden werden kann. Meist wird von Burnout gesprochen bei einem Zustand großer Erschöpfung, verbunden mit innerer Unruhe, Schlafstörungen, dem Gefühl der Überforderung und auch der gefühlsmäßigen Überlastung. Das sind allerdings Krankheitszeichen, die alle auch im Rahmen depressiver Erkrankungen auftreten.

Wo liegen die Unterschiede zwischen einer Depression und einem Burnout?

Von Depression spricht man, wenn Krankheitszeichen wie tiefsitzende Freudlosigkeit, Schwunglosigkeit, gedrückte Stimmung, Schuldgefühle, Schlafstörungen, Appetitstörungen, Hoffnungslosigkeit und einige andere für mindestens zwei Wochen vorliegen. Allgemein akzeptierte Kriterien für die Diagnose „Burnout“ existieren hingegen nicht. Oft ist damit „nur“ eine Erschöpfung wegen Überarbeitung gemeint. Dann hilft meist ein Urlaub und kürzer zu treten. Versteckt sich aber eine nicht erkannte Depression hinter dem klingvollen Namen „Burnout“, ist das irreführend und kann sogar gefährlich werden. Beispiel: Bei einer Depression ist langer Schlaf eher

Nur erschöpft oder wirklich krank?

Zur Begriffsverwirrung von Depression und Burnout

Was sind die konkreten Symptome des Burnout-Syndroms?

Es gibt keine international akzeptierte Diagnose Burnout und auch keine klaren Diagnosekriterien, so dass hierunter sehr Unterschiedliches verstanden werden kann. Meist wird von Burnout gesprochen bei einem Zustand großer Erschöpfung, verbunden mit innerer Unruhe, Schlafstörungen, dem Gefühl der Überforderung und auch der gefühlsmäßigen Überlastung. Das sind allerdings Krankheitszeichen, die alle auch im Rahmen depressiver Erkrankungen auftreten.

Wo liegen die Unterschiede zwischen einer Depression und einem Burnout?

Von Depression spricht man, wenn Krankheitszeichen wie tiefsitzende Freudlosigkeit, Schwunglosigkeit, gedrückte Stimmung, Schuldgefühle, Schlafstörungen, Appetitstörungen, Hoffnungslosigkeit und einige andere für mindestens zwei Wochen vorliegen. Allgemein akzeptierte Kriterien für die Diagnose „Burnout“ existieren hingegen nicht. Oft ist damit „nur“ eine Erschöpfung wegen Überarbeitung gemeint. Dann hilft meist ein Urlaub und kürzer zu treten. Versteckt sich aber eine nicht erkannte Depression hinter dem klangvollen Namen „Burnout“, ist das irreführend und kann sogar gefährlich werden. Beispiel: Bei einer Depression ist langer Schlaf eher depressionsfördernd und Schlafentzug ein etabliertes Behandlungsverfahren. Auch ist dringend davon abzuraten, mit einer depressiven Erkrankung in den Urlaub zu fahren. Denn die Depression reist mit, und der seelische Zustand wird in der fremden Umgebung als noch unerträglicher erlebt.

Wo liegen die Unterschiede in der Therapie? Wo kann es Probleme geben?

Wissenschaftlich untersuchte Behandlungen des Burnouts liegen schon deswegen nicht vor, weil es hierfür keine klaren Diagnosekriterien gibt. Es fehlen wissenschaftlich stringente Therapiestudien.

Warum wird dann beides häufig in einen Topf geworfen?

„Burnout“ passt zur Lebenswirklichkeit vieler Menschen. Sie fühlen sich erschöpft und von dem Begriff angesprochen. Zudem gilt ein Burnout als in der Leistungsgesellschaft eher akzeptiert. Ein depressiv Erkrankter fühlt sich zwar auch erschöpft, es kommen aber weitere Krankheitszeichen hinzu. Zudem ist die Ursache meist nicht eine Arbeitsüberlastung sondern vielleicht ein Partnerschaftskonflikt oder ein Verlusterlebnis. Selbst positive Veränderungen im Leben wie ein Umzug, eine bestandene Prüfung oder eine Beförderung können Auslöser sein. Doch in vielen Fällen lässt sich gar kein Auslöser der Erkrankung identifizieren.

Welche Personengruppen sind besonders gefährdet?

Depressionen, und das ist sehr häufig die hinter Burnout stehende Erkrankung, können jeden treffen. Sie sind keineswegs häufiger bei Menschen, die im Hochleistungsbereich stehen, auch Frauen mit Belastung sowohl durch Beruf als auch durch Kinder, sind nicht häufiger erkrankt als Frauen ohne diese Doppelbelastung. Auch Rentner und Studenten sind ähnlich häufig depressiv erkrankt wie Arbeitstätige.

Besteht für Betroffene Aussicht auf vollkommene Heilung?

Wenn hinter dem Begriff Burnout sich eine Depression versteckt, so ist eine konsequente antidepressive Behandlung mit Antidepressiva, Psychotherapie oder beidem entscheidend für den Krankheitsverlauf. Die meisten Menschen, die in eine depressive Krankheitsphase gerutscht sind, kann geholfen werden und die Depression klingt wieder ab. Allerdings bleibt ein erhöhtes Risiko, im weiteren Lebensverlauf erneut in eine Depression zu rutschen, bestehen.

Was raten Sie Betroffenen?

Bei anhaltendem Erschöpfungsgefühl und Verlust der Lebensfreude sollte die Diagnose von einem Arzt gestellt werden. Hier ist neben dem Hausarzt der Nervenarzt oder Psychiater zuständig. Hinter Erschöpfungszuständen können auch Erkrankungen wie Schilddrüsenfunktionsstörungen oder chronische Infektionen stecken.

Was sind geeignete Präventionsmaßnahmen?

Für die meisten Menschen ist Arbeit eher protektiv und depressionsvorbeugend. Bei leichten Depressionen kann es vorteilhaft, wenn der Erkrankte bei reduziertem Arbeitspensum im Arbeitsrhythmus bleibt, anstatt tagsüber grübelnd im Bett zu liegen. Es gibt Betriebe, die sich flexibel auf die Situation einstellen und die depressiven Mitarbeitern ein entsprechendes Angebot machen können. Ist mit Burnout lediglich ein Erschöpfungssyndrom bei zu wenig Schlaf und zu viel Arbeit gemeint, so ist entsprechend dem gesunden Menschenverstand Ausschlafen und Urlaubmachen natürlich das Richtige. Hierfür braucht man keine medizinische Behandlung.

Der Begriff Burnout kursiert mehr denn je in den Medien. Liegt das an der drastisch steigenden Zahl der Betroffenen oder kann es andere Gründe geben?

Ob es zu einer Zunahme der Depressionen oder der Menschen mit einem Burnout kommt ist völlig offen. Bereits früher waren Depressionen sehr häufig, nur wurde weniger darüber gesprochen. Die Zunahme der Zahl der Depressionsdiagnosen in den Statistiken der Rentenversicherungsträger und der Kassen ist darauf zurückzuführen, dass erstens sich mehr Menschen in den letzten Jahrzehnten Hilfe holen als früher, zweitens Ärzte Depressionen besser erkennen und drittens Depressionen besser benennen und nicht so häufig hinter Ausweichdiagnosen wie chronischer Rückenschmerz, Fibromyalgie oder chronischem Kopfschmerz verstecken. Insofern ist Burnout sehr häufig eine modisch gewordene Ausweichdiagnose. Dafür, dass es nicht zu einer drastischen Zunahme depressiver Erkrankungen in den letzten 30 Jahren gekommen ist, spricht der sehr harte und im Grunde sensationelle Befund, dass die Zahl der Suizide von 18.000 Anfang der 80er Jahre auf heute

etwa 10.000 sich fast halbiert haben, vermutlich weil sich eben mehr Menschen mit Depressionen Hilfe holen und diese auch erhalten.

Stiftung Deutsche Depressionshilfe

Depression erforschen – Betroffenen helfen – Wissen weitergeben

Ziel der Stiftung Deutsche Depressionshilfe ist es, einen wesentlichen Beitrag zur besseren Versorgung depressiv erkrankter Menschen und zur Reduktion der Zahl der Suizide in Deutschland zu leisten. Forschung und Aufklärung zum Thema Depression sollen dazu beitragen, Betroffenen zu einer optimalen Behandlung sowie mehr Akzeptanz in der Gesellschaft zu verhelfen. Die Stiftung finanziert sich über Spenden. Schirmherr ist der Entertainer Harald Schmidt. Weitere Informationen unter: www.deutsche-depressionshilfe.de

Kontakt und Ansprechpartner:

Stiftung Deutsche Depressionshilfe

Semmelweisstr. 10, 04103 Leipzig

Prof. Dr. Ulrich Hegerl (Vorsitzender)

PD Dr. Christine Rummel-Kluge (Geschäftsführerin)

Heike Friedewald, M.A. (Pressereferentin)

Tel.: +49 341 97 24 48 6

E-Mail: presse@deutsche-depressionshilfe.de

Susanne Janicke, M.A. (Pressereferentin)

Tel.: +49 341 97 24 51 2

E-Mail: pr@deutsche-depressionshilfe.de

Website: www.deutsche-depressionshilfe.de  [DeutscheDepressionshilfe](https://www.facebook.com/DeutscheDepressionshilfe)  [depr_hilfe](https://twitter.com/depr_hilfe)  [depressionshilfe](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Christina Maslach



Professor der Graduiertenschule

E-Mail-Adresse: maslach@berkeley.edu

Büro: 3325 Tolman Hall

Geschäftszeiten: nach Vereinbarung

Bildung: Ph.D., Stanford University

Forschungsgebiet: [Soziale Persönlichkeit](#)

Lebenslauf: [CV 2012.pdf](#)

Forschungsinteressen: Soziales: Burnout und Gesundheitspsychologie; Individuation und Dissens, Geschlechterrollen

Forschungsbeschreibung

Empfänger des [Distinguished Teaching Award](#)

Forschungsbeschreibung

Empfänger des [Distinguished Teaching Award](#)

Christina Maslach erhielt 1967 ihren AB, magna cum laude, in Sozialen Beziehungen vom Harvard-Radcliffe College, und ihren Ph.D. 1971 in Psychologie an der Stanford University. Sie hat in einer Reihe von Bereichen der Sozial- und Gesundheitspsychologie geforscht. Am bekanntesten ist sie jedoch als eine der wegweisenden Forscherinnen im Bereich Burnout von Jobs und als Autorin des Maslach Burnout Inventory (MBI), der am häufigsten verwendeten Forschungsmaßnahme im Bereich Burnout. Neben zahlreichen Artikeln gehören zu ihren Büchern zu diesem Thema Burnout: The Cost of Caring; der mitherausgegebene Band Professional Burnout: Neueste Entwicklungen in Theorie und Forschung (mit Wilmar Schaufeli); und drei Veröffentlichungen mit Michael Leiter - Die Wahrheit über Burnout; Burnout verhindern und Engagement aufbauen: Ein vollständiges Programm zur organisatorischen Erneuerung; und Burnout verbannen: Sechs Strategien zur Verbesserung Ihrer Beziehung zur Arbeit. Die beiden neuesten Veröffentlichungen basieren auf der Arbeit von Professor Maslach als Berater bei verschiedenen Organisationen in Fragen des Burnout von Arbeitsplätzen.

1997 erhielt Professor Maslach die nationale Anerkennung als Professor des Jahres, eine Auszeichnung der Carnegie Foundation und des Rates für die Förderung und Unterstützung der Bildung (CASE). Zu den weiteren Auszeichnungen von Professor Maslach zählen die Präsidentschaft der Western Psychological Association, der Distinguished Teaching Award und der Social Sciences Service Award der University of California in Berkeley sowie ihre Auswahl als Fellow der American Association for the Advancement of Science (zitiert ihr "Für bahnbrechende Arbeiten zur Anwendung der Sozialpsychologie auf aktuelle Probleme").

Professor Maslach ist derzeit Vorsitzender des Akademischen Senats. Zu ihren früheren Verwaltungspositionen gehörten der Vizeprovoost für die Grundausbildung, die Fakultätsassistentin (der Kanzlerin) für den Status der Frau und der stellvertretende Vorsitzende der Abteilung für Psychologie. Sie war auch Vorsitzende der Kanzlerkommission für Antworten auf eine sich wandelnde Studentenschaft und schrieb ihren Abschlussbericht zur Förderung des Studentenerfolgs in Berkeley.

ausgewählte Publikationen

1997 erhielt Professor Maslach die nationale Anerkennung als Professor des Jahres, eine Auszeichnung der Carnegie Foundation und des Rates für die Förderung und Unterstützung der Bildung (CASE). Zu den weiteren Auszeichnungen von Professor Maslach zählen die Präsidentschaft der Western Psychological Association, der Distinguished Teaching Award und der Social Sciences Service Award der University of California in Berkeley sowie ihre Auswahl als Fellow der American Association for the Advancement of Science (zitiert ihr "Für bahnbrechende Arbeiten zur Anwendung der Sozialpsychologie auf aktuelle Probleme").

Professor Maslach ist derzeit Vorsitzender des Akademischen Senats. Zu ihren früheren Verwaltungspositionen gehörten der Vizeprovoost für die Grundausbildung, die Fakultätsassistentin (der Kanzlerin) für den Status der Frau und der stellvertretende Vorsitzende der Abteilung für Psychologie. Sie war auch Vorsitzende der Kanzlerkommission für Antworten auf eine sich wandelnde Studentenschaft und schrieb ihren Abschlussbericht zur Förderung des Studentenerfolgs in Berkeley.

○ ausgewählte Publikationen

☁ Unterrichten

Abteilung für Psychologie

2121 Berkeley Way
Universität von Kalifornien, Berkeley
Berkeley, CA 94720-1650
Telefon: 510-642-5292
Fax: 510-642-5293
E-Mail: psychadmin@berkeley.edu (nicht
für klinikbezogene Angelegenheiten
geeignet
)

Verbinden



UC Berkeley
Wenden Sie sich an den Webmaster
Teilen Sie Ihre Alumni-Geschichte
Ereignis hinzufügen
Anmeldung

Mach ein Geschenk
Teilnehmen
Newsletter
Veranstaltungen
Über
Videos