

Arbeitssucht

16.06.2008

Hanne Hardering



Gliederung

- Begriffsklärung
- Entstehung von Arbeitsucht
- Folgen von Arbeitsucht
- Empirische Studie von Poppelreuter

Begriffsklärung

Arbeit

„die erlernte Organisation, Handhabung und Steuerung der äußeren und inneren Umwelt, um ein angestrebtes Ziel so tüchtig und wirksam zu erreichen wie möglich“
(Rohrlich, 1984)

Sucht

stoffgebunden vs.
stoffungebunden
„unabweisbares Verlangen nach bestimmten Gefühls-, Erlebnis- und Bewusstseinszustand, der durch Praktizierung bestimmter Verhaltensweisen erzielt wird“ (Poppelreuter)

Indikatoren für stoffungebundene Sucht

- Exzessivität
 - Zentrierung
 - Drang- und Spannungszustände
 - Kontrollverlust
 - Abstinenzunfähigkeit
 - Entzugserscheinungen
 - Abnahme der Satisfaktion
 - Verlust der Hemmschwelle
 - Mehrfachabhängigkeit
 - Auftreten psychosozialer Störungen
- (Schumacher, 1986)

Erklärungsansätze zur Entstehung

- keine Einheitlichkeit
- Übereinstimmung in
 - hoher Komplexität
 - Multikonditionalität
 - Interaktion von drei Hauptursachenfaktoren
 - Suchtmittel
 - Individuum
 - Umweltvariablen

Verhaltenstheoretische Ansätze

- Arbeitsverhalten auf Basis allgemeiner Lerngesetze erworbenes, aufrechterhaltenes und veränderbares Verhalten
- Zusammenfassung von Merkmalen (Revenstorff u. Metsch)
 - externe Determination
 - Konzentration auf beobachtbares Verhalten
 - möglichst vielfältige u. objektive Messung
 - Lerntheorie als Basis
 - prinzipiell experimentell überprüfbare Aussagen
 - erlernte Verhaltensstörung, keine Krankheit

Psychoanalytische Ansätze

- drei unterschiedliche Schwerpunkte zum Thema Sucht (Rost, 1992)
 - triebpsychologisch
 - ich- (struktur-)psychologisch
 - objektpsychologisch
- auch anwendbar auf stoffungebundene Süchte
- Aufmerksamkeit liegt auf der Funktion einer bestimmten Suchtproblematik

Arbeitssucht als Segen für Unternehmen (Machlowitz, 1978)

- Arbeitssucht entspricht Hang zum Vielarbeiten
- befragte Arbeitssüchtige durchweg sehr erfolgreich
- „viele, die hart arbeiten, arbeiten auch gut“
- Forderung der Anpassung der Umwelt an das Verhalten der Arbeitssüchtigen nicht umgekehrt
- Kritik: unrepräsentative Stichprobe, Subjektivität und Willkür

Arbeitssucht als Problem für Unternehmen (Fassel, 1991)

- Arbeitssucht als fortschreitende tödliche Krankheit
- immense Belastung für Unternehmen aufgrund von durch Arbeitsstil hervorgerufenen Fehlern
 - Vergangenheitsorientierung
 - schlechte Teamarbeit
 - Perfektionismus
 - durch Egoismus schlechte Vorgesetzte
 - hohe Belastungen führen zu Absentismus etc.
- arbeitssüchtige Organisationen
- Kritik: keine empirischen Untersuchungen

Die Studie von Poppelreuter (1996):

Ziele und Vorgehen

- Ziel: Überprüfung von Unterschieden in der Ausprägung von bestimmten Charakteristika
- Keine Modellbildung
- Vorgehen:
 - Literaturanalyse
 - N=8 Pilotinterviews
 - Erstellen und Überprüfen von einem Fragebogen (265 Items)
 - Bearbeitung durch N=52 Nicht-Arbeitssüchtige und N=52 Arbeitssüchtige (Erwerbstätig, externe Hilfe)
 - Analyse: Mittelwertverleiche, Faktorenanalyse, Item- und Skalenanalyse, Gruppierungsanalyse

Die Studie von Poppelreuter (1996): Hypothesen

| Hypothese | Arbeitssüchtige weisen im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen... |
|-----------|---|
| 1 | ...eine höhere Wochen-/Jahresarbeitszeit auf. |
| 2 | ...der Arbeit in ihrem Leben eine höhere Bedeutung/Zentralität zu. |
| 3 | ...eine extreme emotionale Haltung gegenüber ihrer Arbeit auf. |
| 4 | ...eine andere Freizeitgestaltung und ein anderes Freizeitverhalten auf. |
| 5 | ...ausgeprägtere Typ-A-Verhaltensmuster auf. |
| 6 | ...ausgeprägtere Suchtverhaltensmuster auf. |
| 7 | ...höhere Leistungsanforderungen und perfektionistische Ansprüche auf. |
| 8 | ...eine stärkere Affinität zur protestantischen Arbeitsethik auf. |
| 9 | ...größere Vorbehalte gegenüber Arbeitsdelegation auf. |
| 10 | ...ausgeprägtere Zwanghaftigkeit und ein zwanghafteres Verhalten auf. |
| 11 | ...stärkere Beeinträchtigungen interpersoneller Beziehungen auf. |
| 12 | ...mehr gesundheitliche Beschwerden und weniger gesundheitsbewusstes Verhalten auf. |

Die Studie von Poppelreuter (1996):

Ergebnisse

- Vergleich der Mittelwerte bestätigte elf der zwölf Hypothesen
- Kein Unterschied hinsichtlich der Affinität zur protestantischen Arbeitsethik

Burnout

16.06.2008

Andrea Haevelmann

Definition

- Burnout – Phänomen des „Ausgebranntseins“
- Körperliche, seelische und geistige Erschöpfung und massiver Energieverlust durch chronischen Stress

Wie man Burnout erkennt:

- Drei Ebenen
- Körperliche Erschöpfung
- Emotionale Erschöpfung
- Geistige Erschöpfung

Burnout-Phasen

- Anfangsphase
- Zweite Phase
- Dritte Phase
- Endstadium

Die Ursachen für Burnout

- Arbeitsüberlastung
- Mangel an Kontrolle
- Unzureichende Belohnung
- Zusammenbruch der Gemeinschaft
- Fehlen an Fairness
- Widersprüchliche Werte

»subjektive Autonomie«

- Die Überzeugung, für wichtig erachtete Transaktionen mit der Umwelt und ihre inneren Resonanzen ohne übertriebene Anstrengungen ausreichend profitabel und durchgängig unter Kontrolle halten zu können

Psychischer Stress

- besteht in der Wahrnehmung von
 - Verlust
 - Bedrohung oder
 - Herausforderung

Gruppenarbeit

- Aufgabe ist es, eine Intervention auf der Grundlage der Diagnose

a) Arbeitssucht

b) Burnout

zu planen.

Was tun gegen Burnout?

1. Generell

- Sensibilisierung für Burnout Probleme

Was tun gegen Burnout?

2. Unternehmen/Schule/Einrichtung/Organisation

a) Arbeitsbedingungen humaner gestalten

- Überforderung der Mitarbeiter so gering wie möglich halten
- Offenheit und Transparenz (Ansprechen von Burnout-Phänomenen)
- Mitsprache und Mitentscheidung so weit wie möglich
- Personalentwicklung
- die richtigen Leute am richtigen Platz
- Ermutigung, Lob und Belohnung durch Vorgesetzte (Jahresgespräche)
- Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen
- gutes Betriebsklima
- Konferenzen, jour fixe, Teamgespräche, nicht nur zu Fachthemen, sondern auch zu psychosozialen Problemen

b) Supervision/Coaching

- Team-/Gruppensupervision, Einzelcoaching

Was tun gegen Burnout?

3. Persönlich

- Selbstreflexion (realistisch Erwartungen an den Beruf entwickeln)
- Stressmanagement
- Zeitmanagement und effektive Arbeitsorganisation
- Entwickeln eigener sozialer Fähigkeiten und Fertigkeiten (Selbst- und Fremdwahrnehmung), Stärken und Schwächen erkennen
- klare Grenzen zwischen Beruf und Freizeit
- Selbstbehauptung
- Selbstpflege (Entspannung, Erholung, Ernährung, Sport)
- wenn nötig: Beratung, Supervision, Coaching, Psychotherapie

Burnout in the information technology sector: Does leadership matter?

Hilde Hetland, Gro Mjeldheim Sandal and Tom
Backer Johnsen

Gliederung

- Ziel der Studie
- Definition Burnout
- Theoretische Grundlagen
- Hypothesen
- Methode
- Ergebnisse
- Diskussion

Ziel der Studie

- Beziehung zwischen Burnout- Level und Führungsstil des direkten Vorgesetzten



Definition

„Burnout is defined as a syndrome composed of emotional exhaustion,
cynicism,
and a low sense of professional efficacy.“

(Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993)

Theoretische Grundlagen

Führungsstil



Transaktional

Transformativ



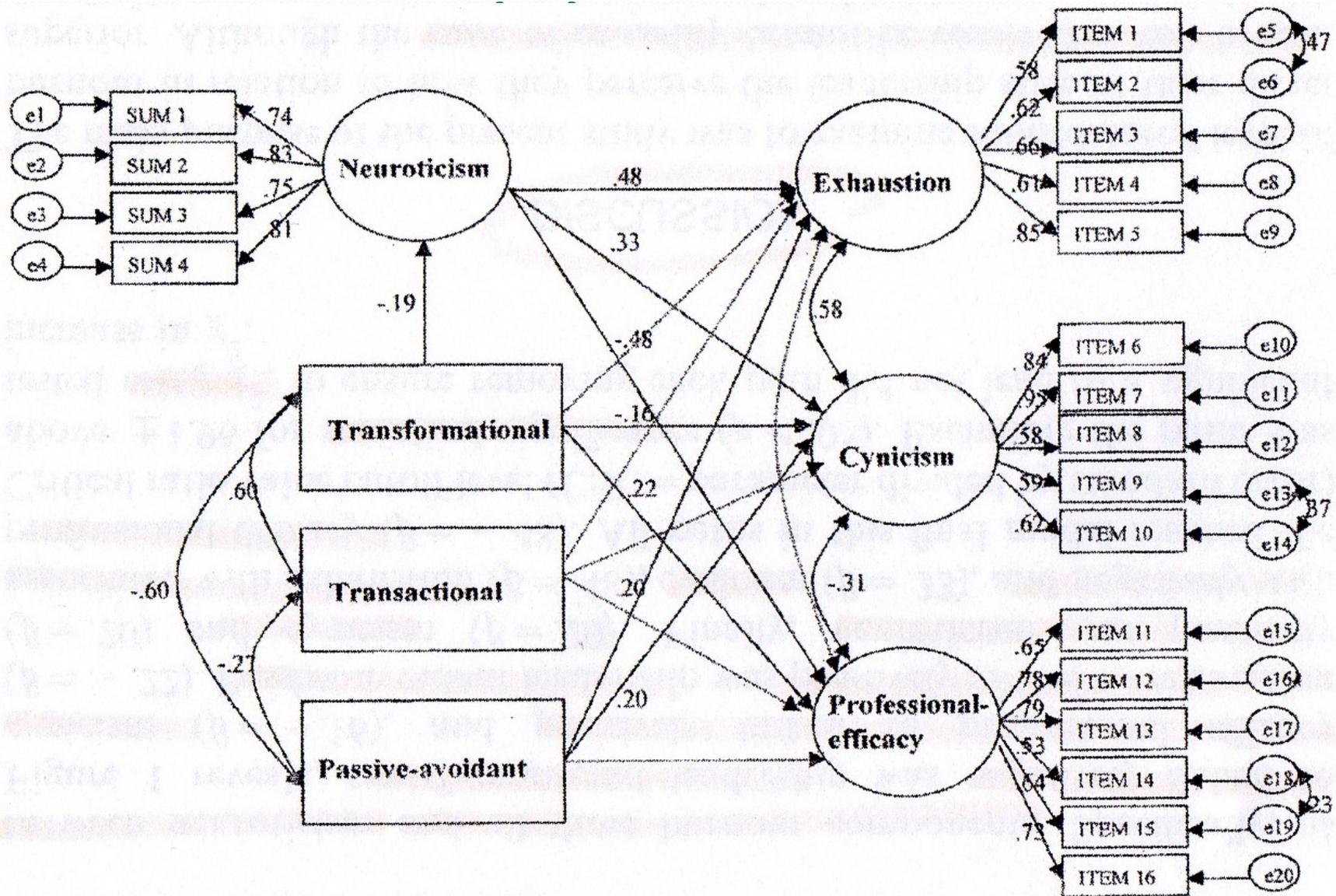
Passiv- vermeidend

Hypothesen

- **H₁:** High transformational leadership is linked to low levels of burnout.
- **H₂:** High transactional leadership is linked to low levels of burnout, but will reveal weaker associations with burnout than transformational leadership.
- **H₃:** High passive-avoidant leadership is linked to high levels of burnout.
- **H₄:** High neuroticism is linked directly to high levels of burnout.

Methode

- Stichprobe:
- N = 289
- Mitarbeiter einer norwegischen Informations-Technologie Firma
- Messinstrumente:
- The Multifactor Leadership Questionnaire – Form 5X (Bass & Avolio, 1995)
- NEO-FFI (Costa & McCrea, 1992)
- Maslach Burnout Inventory – General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996)



Ergebnisse

- **H1:** teilweise unterstützt, Zusammenhang zwischen transformativem Führungsstil und den Zynismus- und professionellen Wirksamkeitskomponenten der Burnout Messung
- **H2:** nicht unterstützt, kein Zusammenhang zwischen transaktionalen Führungsstil und Burnout
- **H3:** teilweise unterstützt, Zusammenhang zwischen passiv-vermeidenden Führungsstil und Erschöpfung und Zynismus, aber nicht mit professioneller Wirksamkeit
- **H4:** unterstützt, Beziehung zwischen Neurotizismus und allen drei Burnout Komponenten

Diskussion

- Führungsqualitäten stehen im Zusammenhang mit der Vulnerabilität für Burnout unter den Angestellten
- Transformativer und passiv- vermeidender Führungsstil hängen auf unterschiedliche Weise mit den drei Komponenten von Burnout zusammen
- keine dieser Zusammenhänge wurde für den transaktionalen Führungsstil aufgedeckt
- Neurotizismus steht im direkten Zusammenhang mit allen drei Komponenten von Burnout