

27. März 2012 / 69

Soziale Anerkennung am Arbeitsplatz reduziert Risiko eines Burnouts

Befragung von 900 Supervisoren belegt: Gesundheitsfürsorge tut Not

FRANKFURT. Wenn Arbeitnehmer sich leistungsgerecht belohnt fühlen, ist das Risiko einer arbeitsbedingten Erschöpfung deutlich geringer. „Das bedeutet allerdings mehr als nur angemessene Bezahlung, wichtig ist vor allem die soziale Anerkennung, die Menschen für ihren Arbeitseinsatz erhalten“, konstatiert der Frankfurter Sozialpsychologe Prof. Dr. Dr. Rolf Haubl. Dies ist ein wichtiges Ergebnis einer jetzt veröffentlichten Studie, an der Wissenschaftler der Goethe-Universität, des Sigmund-Freud-Instituts und der Technischen Universität Chemnitz beteiligt waren.

Im Rahmen der gerade abgeschlossenen Untersuchung wurden 2011 fast 900 Supervisoren der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. (DGSv), die seit Jahren überwiegend Profit- und Non-Profit-Organisationen im sozialen Bereich wie Krankenhäuser, Schulen, Kinder- und Jugendhilfe beraten, nach ihrer Einschätzung zur Arbeitsbelastung befragt. Diese Expertinnen und Experten, von denen knapp die Hälfte bereits 2008 an einer ähnlichen umfangreichen Befragung teilgenommen hatten, bestätigten: Über alle Branchen hinweg sind die Arbeitsbedingungen so, dass viele Beschäftigte ihre psychische Gesundheit riskieren. Von Entwarnung kann keine Rede sein. Dazu das signifikante Zitat einer Supervisorin aus einem von 30 Intensivinterviews: „... als ich da hinkam, hatte die Leitungskraft 600 Überstunden. Und alles, was unter 100 war, bedeutet irgendwie, die arbeiten nicht richtig.“

Wie lassen sich Arbeitsbedingungen so gestalten, dass das Risiko eines Burnouts sinkt? Arbeitgeber sollten in die Organisationskultur investieren, ist das Fazit der Studie. Dazu Haubl, der an der Goethe-Universität lehrt und forscht und gleichzeitig auch das Sigmund-Freud-Institut in Frankfurt leitet: „Neben der leistungsgerechten Belohnung als einflussreichster Faktor kommt es besonders auf das Verhalten und die Einstellung der Vorgesetzten und der Kollegen an: Chefs, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur als Kostenfaktoren betrachten, sondern als eine Belegschaft mit produktiven Fähigkeiten, die sie nachhaltig zu entwickeln suchen, schützen ebenso vor überfordernden Arbeitsbedingungen, wie Kollegen, die sich halbwegs solidarisch verhalten.“

Die Untersuchung bestätigt übrigens nicht die immer wieder geäußerte Meinung, das Mitarbeiter mit wachsender Indifferenz gegenüber ihrer Arbeit reagieren, wenn sie sich überfordert fühlen. Im Gegenteil: „Die Befragten trafen in den Organisationen in der überwiegenden Mehrzahl auf Beschäftigte, für die Arbeit – noch – eine Sinn stiftende Funktion hat und die deshalb darunter leiden, wenn sie aufgrund eines herrschenden ökonomischen Effizienzdrucks gezwungen sind, Qualitätsstandards zu

In Kooperation mit



verletzen“, erläutert Prof. Dr. Günter G. Voss aus Chemnitz, der eine Professur für Industrie- und Techniksoziologie an der Technischen Universität Chemnitz innehat und gemeinsam mit Haubl das Forschungsteam leitet. In den meisten Organisationen hat in den vergangenen Jahren die Arbeitsintensität eindeutig zugenommen: Arbeitsprozesse werden verdichtet und beschleunigt, Nischen beseitigt; die Zahl der prekären und befristeten Arbeitsverhältnisse nimmt zu.

Die Supervisoren, die für diese Studie befragt wurden, sind mit den turbulenten Veränderungen in der Arbeitswelt bestens vertraut. Ihre Einschätzungen sind besonders aussagekräftig, weil sie einerseits als kritische Zeitzeugen derartige Prozesse beobachten und ungeschönte Einblicke in das Innenleben von Organisationen haben, andererseits aber auch gemeinsam mit Einzelpersonen und Teams nach konstruktiven Handlungsalternativen suchen. Immer häufiger, so stellen die Befragten fest, wird Arbeitnehmern zugemutet, einander widersprechende Anforderungen – wie die zwischen Professionalität und Kosteneinsparung – ohne betriebliche Unterstützung auszuhalten und abzufedern. „Und das führt entweder dazu, sehenden Auges die eigene Gesundheit zu riskieren, um Karrierevorteile zu erlangen, oder es demoralisiert“, so Haubl. „Sollen Arbeitsplätze keine Gesundheitsrisiken sein, wie es die Weltgesundheitsorganisation in der Charta von Ottawa verlangt, bedarf es eines Einstellungswandels, der heute vielerorts noch in weiter Ferne liegt.“

Informationen: Prof. Dr. Dr. Rolf Haubl, Professur für psychoanalytische Sozialpsychologie, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Campus Bockenheim, Tel. (069) 798 23644, haubl@soz.uni-frankfurt.de; Prof. Dr. Günter G. Voss, Professur für Industrie- und Techniksoziologie, Fachbereich Soziologie, Tel (0371) 531 32480, guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de
Download eines ersten Ergebnisberichtes: www.sfi-frankfurt.de/aktuelles.html; PDF unter: www.sfi-frankfurt.de/fileadmin/redakteure/pdf/03_Mitarbeiter_PDFs/03_Haubl_Manuskripte/Vorabdarstellung_Grenzen_professioneller_arbeit_2012.pdf

Die Goethe-Universität ist eine forschungsstarke Hochschule in der europäischen Finanzmetropole Frankfurt. 1914 von Frankfurter Bürgern gegründet, ist sie heute eine der zehn drittstärksten und größten Universitäten Deutschlands. Am 1. Januar 2008 gewann sie mit der Rückkehr zu ihren historischen Wurzeln als Stiftungsuniversität ein einzigartiges Maß an Eigenständigkeit. Parallel dazu erhält die Universität auch baulich ein neues Gesicht. Rund um das historische Poelzig-Ensemble im Frankfurter Westend entsteht ein neuer Campus, der ästhetische und funktionale Maßstäbe setzt. Die „Science City“ auf dem Riedberg vereint die naturwissenschaftlichen Fachbereiche in unmittelbarer Nachbarschaft zu zwei Max-Planck-Instituten. Mit über 55 Stiftungs- und Stiftungsgastprofessuren nimmt die Goethe-Universität laut Stifterverband eine Führungsrolle ein.

Herausgeber Der Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main. **Redaktion** Ulrike Jaspers, Referentin für Wissenschaftskommunikation, Abteilung Marketing und Kommunikation, Senckenberganlage 31, 60325 Frankfurt am Main, Tel: (069) 798-23935, Fax: (069) 798-23266, jaspers@pvw.uni-frankfurt.de