



Umgang mit Stress und Burnout



Co-funded by
the European Union



Inhalt

- I. Einführung
- II. Lernziele
- III. Burnout-Definition
- IV. Primäre Ressourcen für diesen Feind
- V. Auswirkungen und Gefahren
- VI. Bewertungsinstrumente
- VII. Wie man mit Feinden umgeht
- VIII. Erfolgsbeispiele
- IX. Aktivitäten
 - I. A1. Drag & Drop
 - II. A2. Burnout-Prävention und Management-Leinwand
 - III. A3. Quiz





Einführung

Willkommen zum Modul Stress- und Burnout-Management! In diesem Modul werden wir uns mit dem kritischen Thema Stress und Burnout befassen, insbesondere im Kontext des Unternehmer:innentums.

Im Laufe dieses Moduls werden wir uns mit den theoretischen Grundlagen von Stress und Burnout befassen und ihre Auswirkungen auf unser Wohlbefinden und unsere unternehmerische Leistung verstehen.

Um eine fesselnde und effektive Lernerfahrung zu gewährleisten, beinhaltet dieses Modul Mikro-Lernaktivitäten. Diese Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie praktische Hilfsmittel und Strategien vermitteln, die Ihnen helfen, Stress effektiv zu bewältigen und Burnout vorzubeugen.





Lernziele

- *Verstehen des Konzepts von Stress und Burnout im Kontext des Unternehmer:innentums.*
- *Ermittlung der wichtigsten Stressfaktoren, von denen Unternehmer:innen häufig betroffen sind und ihrer Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistung.*
- *Untersuchung von Strategien zur Minimierung oder Beseitigung erheblicher Stressfaktoren im unternehmerischen Umfeld.*
- *Erkennen der Bedeutung sekundärer Maßnahmen, wie z. B. Beratung, zum Abbau von Stress und zur Vermeidung von Arbeitsunzufriedenheit.*
- *Analyse der Auswirkungen von Burnout auf die Aufgabenerfüllung und die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen im unternehmerischen Umfeld.*
- *Entdecken praktischer Techniken zur Stressbewältigung, zur Vorbeugung von Burnout und zur Erhaltung des Wohlbefindens bei der Verfolgung unternehmerischer Ziele.*



BURNOUT-DEFINITION

Burnout ist definiert als **Erschöpfung, die zu viel Energie, Kraft oder Ressourcen beansprucht**. Burnout wurde 1974 vom Psychiater Freudenberg eingeführt und steht in Zusammenhang mit folgendem:



Mangelnde Motivation



Mangelndes Engagement bei der Arbeit



Syndrom der emotionalen Erschöpfung



Depersonalisierung



Geringere persönliche Leistung



Burnout kann zu **Gesundheitsproblemen und einer Verschlechterung** der Qualität der Pflege oder der erbrachten Dienstleistungen führen.

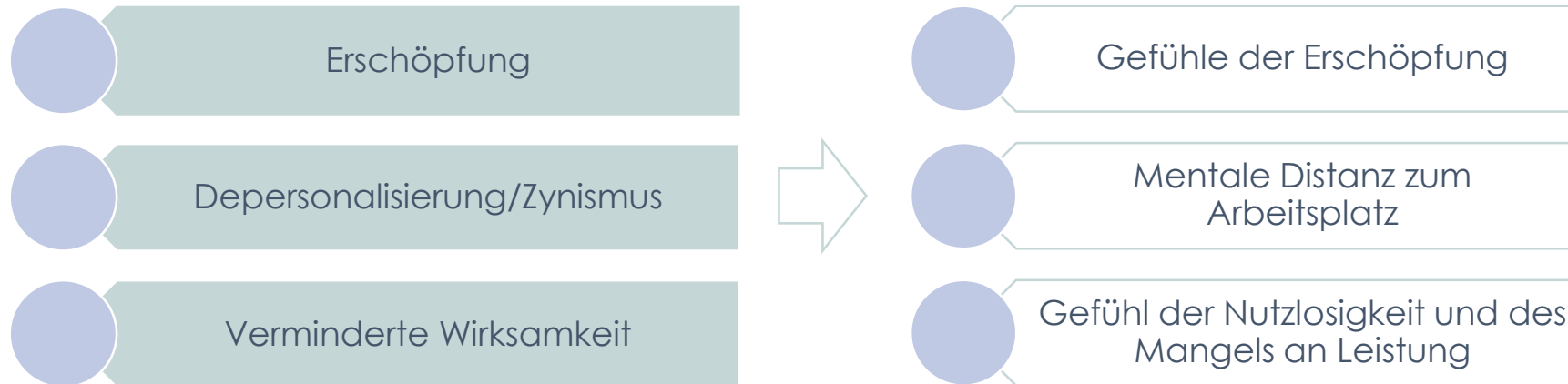
Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism.

Maslach C. and Jackson S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, Journal of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99-113

Maslach C., Schaufeli W. B. & Leiter M. P. (2001), Job Burnout, Annu. Rev. Psychol. 2001. 52:397-422

BURNOUT-DEFINITION

Die Skala des Maslach Burnout Inventory (MBI) misst Burnout und seine Folgen, wie Fehlzeiten und geringe Produktivität. Die **drei Hauptdimensionen** von Burnout sind:



Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Burnout ein Syndrom, das durch **chronischen Stress am Arbeitsplatz** entsteht, der nicht erfolgreich bewältigt wurde.

Burnout sollte **speziell auf den beruflichen Kontext** und nicht auf andere Lebensbereiche bezogen werden.

Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism.
 Maslach C. and Jackson S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, Journal of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99-113
 Maslach C., Schaufeli W. B. & Leiter M. P. (2001), Job Burnout, Annu. Rev. Psychol. 2001. 52:397–422

PRIMÄRE RESSOURCEN FÜR DIESEN FEIND

Nachteilige Auswirkungen auf Unternehmen, insbesondere auf Startups. Dies ist der Fall, wenn ein:e Unternehmer:in vom Stress überwältigt wird und ans Aufgeben denkt.

Verhindert durch **psychologisches Kapital und Leidenschaft**



Eigenschaften, die häufig bei Unternehmer:innen zu finden sind

Faktoren: Chronische Ressourcenbeschränkung, hohe Erwartungen und Verlust der Hoffnung

Komponente des psychologischen Kapitals: Hoffnung - ein entscheidender Faktor sowohl für die Abwärtsspirale ins Burnout als auch für die anschließende Erneuerung von Leidenschaft und Energie

(Ross et al., 2021)



PRIMÄRE RESSOURCEN FÜR DIESEN FEIND

Burnout-Prävention:

- Unterstützung der Mitarbeiter:innen
- Ausbildungsprogramme
- Wirksame Führung
- Soziale Unterstützung



Starke Leidenschaft

→ Wirksamer Schutz vor Burnout

Geringere finanzielle Ressourcen

→ Burnout: Schlafmangel, allgemeine körperliche Erschöpfung, Verschlechterung des Gesundheitszustands, eingeschränktes Sozialleben und Herausforderungen im Privatleben

(Castanheira und Chambel 2010; De Hoogh und Den Hartog 2009; Alarcon 2011; Ross et al., 2021)

AUSWIRKUNGEN UND GEFAHREN

Folgen für Unternehmen und Unternehmer:in

Folgen für Unternehmen und Unternehmer:in

Auswirkungen auf das Funktionieren einer Organisation

Lebensverändernd für Unternehmer:in

Emotionale Erschöpfung

Das Gefühl, völlig ausgelaugt zu sein



AUSWIRKUNGEN UND GEFAHREN

Rückgang der persönlichen Leistungen

Gefühl der Selbstentfremdung

Zynische Haltung gegenüber Kund:innen und Kolleg:innen

Geringere Arbeitsleistung, geringere Arbeitszufriedenheit, höhere Kündigungsabsicht und geringere Kreativität

Diese negativen Folgen können möglicherweise zur vorzeitigen Beendigung eines unternehmerischen Vorhabens führen



WIE MAN MIT FEINDEN UMGEHT



Identifizierung und Bewältigung
von Stressfaktoren



Erkennen und Beseitigen oder Minimieren erheblicher
Stressfaktoren in der Arbeitsumgebung.



Sekundäre Maßnahmen
anstreben



Wenn die Beseitigung von Stressfaktoren schwierig ist,
sollten Sie sekundäre Maßnahmen zur Stressbewältigung
ergreifen.



Beratung in Betracht ziehen



Als tertiäre Maßnahme kann eine Beratung
Unternehmer:innen helfen, die stark unter Stress leiden,
ihre Absicht zu kündigen, zu verringern.

WIE MAN MIT FEINDEN UMGEGHT



Kompensationsstrategien nutzen:



Es hat sich gezeigt, dass Kompensationen die negativen Auswirkungen von Burnout auf die Aufgabenerfüllung und die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen wirksam abmildern können.



Auswahl, Optimierung und Vergütung der Mitarbeiter:innen:



Der kombinierte Einsatz von Auswahl-, Optimierungs- und Kompensationsstrategien kann die nachteiligen Auswirkungen von Entfremdung auf die Aufgabenleistung abfedern.



Erschöpfung bewältigen:



Erkennen, dass sich Erschöpfung negativ auf die Aufgabenleistung auswirkt und Strategien entwickeln, um damit umzugehen.

WIE MAN MIT FEINDEN UMGEHT



Entfremdung von der Arbeit
angehen:



Entfremdung von der Arbeit kann sich negativ auf die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen auswirken, daher ist es wichtig, Wege zu finden, um das Engagement zu fördern.



Gesundheitsbezogene Prozesse
berücksichtigen:



Berufliche Anforderungen können einen gesundheitsbezogenen Prozess auslösen, der die Arbeitsleistung durch Erschöpfung beeinflusst.



Verstehen Sie die
Leistungsdimensionen:



Verschiedene psychologische Prozesse verknüpfen Burnout oder Arbeitsengagement mit verschiedenen Leistungsdimensionen, was die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes unterstreicht.

WIE MAN MIT FEINDEN UMGEHET



Schulungen zur Arbeitsplatzgestaltung anbieten:



Unternehmen können Schulungen anbieten, die den Mitarbeiter:innenn helfen, ihre Aufgaben motivierend und praktikabel zu gestalten und negative Folgen zu verringern.



Kompensation als Bewältigungsmechanismus annehmen:



Kompensation bedeutet, dass alternative Methoden zur Aufrechterhaltung des Betriebs eingesetzt werden, wenn die ursprünglichen Mittel nicht mehr zur Verfügung stehen.



Entwicklungssteuerung berücksichtigen:



Es ist wichtig zu verstehen, wie Menschen trotz veränderter Ressourcen ihre Funktionsfähigkeit aufrechterhalten, insbesondere wenn es um den Umgang mit vorübergehenden oder dauerhaften Verlusten oder Rückgängen von Ressourcen geht.

ERFOLGSBEISPIELE



Arianna Huffington (Thrive Global, The Huffington Post)

Quelle: Arianna Huffington in der Daily Show: "Wie ein Burnout zu Thrive Global führte" (Thrive Global)

<https://thriveglobal.com/stories/arianna-huffington-on-the-daily-show-how-burnout-led-to-thrive-global/>

ERFOLGSBEISPIELE



Richard Branson (Virgin-Gruppe)

Quelle: Richard Branson über die Vermeidung von Burnout (Entrepreneur)

<https://www.entrepreneur.com/video/330957>

ERFOLGSBEISPIELE



Sara Blakely (SPANX)

Quelle: Sara Blakely über "Die Schule der Größe"

Podcast: Über das Unternehmertum und den Umgang mit Stress (The School of Greatness)

<https://lewishowes.com/podcast/sara-blakely-on-failure-resilience-and-inventing-spanx/>

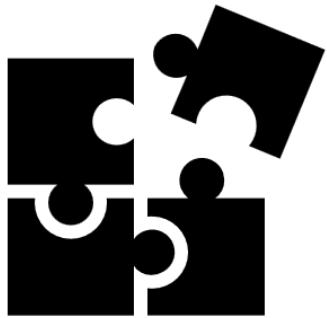
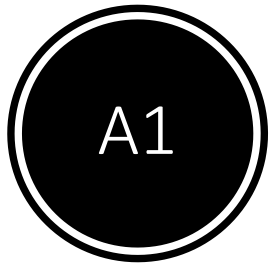
ERFOLGSBEISPIELE



Mark Cuban (Dallas Mavericks, Shark Tank)

Quelle: Mark Cuban: Wie man als Unternehmer mit Stress und Ängsten umgeht (Business Insider)

<https://www.businessinsider.com/mark-cuban-how-to-deal-with-stress-anxiety-2016-3>



Drag & Drop

Anweisungen:

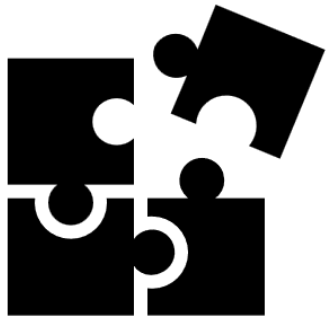
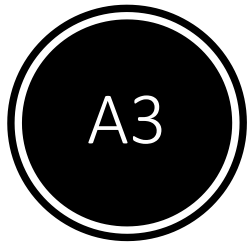
Ziehen Sie die richtigen Aussagen oder Lösungen per Drag & Drop in die entsprechenden Kategorien.

Ordnen Sie die Aussagen in der richtigen Reihenfolge an, um einen logischen Ablauf der Stressbewältigungsstrategien aufzuzeigen.

Nach der Fertigstellung überprüfen Sie die richtige Reihenfolge für Feedback und Verständnis.

Burnout-Prävention und Management-Leinwand





Stress und Burnout im Unternehmer:innentum - Quiz

Ziel: Bewertung der Kenntnisse und des Verständnisses von Stress und Burnout im Kontext des Unternehmer:innentums.

Anweisungen:

- Wählen Sie für jede Frage die am besten geeignete Antwort aus.
- Wählen Sie für jede Frage nur eine Option aus.
- Wenn Sie fertig sind, überprüfen Sie Ihre Antworten und klicken Sie auf

"Senden", um Ihre Auswertung und Ihr Feedback zu erhalten.



Referenzen

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96.
- Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2009). Empowering behaviour and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behaviour from a levels-of-analysis perspective. *European journal of work and organizational psychology*, 18(2), 199-230.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 82(4), 642.
- Khairuddin, S. M. H. S., Salim, L., Saidun, Z., & Hashim, M. S. (2016). Entrepreneurial stress, burnout and intention to quit: An examination on MARA entrepreneurs. *Asian J. Sci. Res*, 9, 171-175. *Journal of Mental Health*, 11, 3, 255–265
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism.
- Maslach C. and Jackson S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113
- Maslach C., Schaufeli W. B. & Leiter M. P. (2001), Job Burnout, *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397–422
- Padín, P. F.; Verde-Diego, C.; Arias, T. F. & González-Rodríguez, R. (2021). Burnout in Health Social Work: an international systematic review (2000–2020). *European Journal of Social Work*.
- Ross, J., Strevel, H., & Javadizadeh, B. (2021). Don't stop believin': the journey to entrepreneurial burnout and back again. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(5), 559-582.
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & Witte, H (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability
- WHO (2022). International Classification Diseases - 11th Revision. Available here: <https://icd.who.int/en>.
-