



Ergebnisse des
systemischen Audits zur Ermittlung
des

Burnout-Präventions-Index (BPI)

Auditiert wurde:

Preisträger des „Besten Burnout-Audits 2011“ (anonymisiert)

für den Geltungsbereich:

Verwaltung

Datum des Audits:

03.04.2012

Gültigkeit des Audits bis:

03.04.2013

Zuständiger Burnout-Lotse (BoHc)[®]

in der Funktion als Auditor:

Loga, Jürgen

BoHc-Zulassungsnummer: 1100001

BoHc-Auditnummer: 2012/14

Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	3
Analysierte Indices	4
Negierung von Umfragen	4
Zertifizierung des Auditors	5
Die Ergebnisse	6
Betriebliche Strukturen und Voraussetzungen	7
Organisation	8
Arbeitsrichtlinien	9
IT-Technische Ausstattung	10
Personalbezogene Abläufe	11
Kompetenzentwicklung	12
Arbeitsumgebung	13
Sportmöglichkeiten intern/extern	14
Entspannungsmöglichkeiten aktiv/passiv	15
Allgemeine Hintergründe	16
Betriebliches Gesundheits-Management	17
Der Burnout-Präventions-Index	18
Einschätzung Ihres BPI	19

Copyright und Impressum

Alle Unterlagen sind Eigentum der Sali Med GmbH, Maybachstr.5, D – 74245 Löwenstein.

Autoren sind Petra Seiter und Jürgen Loga.

Burnout-Helpcenter (BoHc) ist geschütztes Warenzeichen der Sali Med GmbH

Burnout-Lotsen (BoHc) ist geschütztes Warenzeichen der Sali Med GmbH

Das Logo der Burnout-Lotsen ist geschützte Bildmarke der Sali Med GmbH

Sali Med GmbH
Maybachstr. 5
74245 Löwenstein

T.: 07130-40325-40
F.: 07130-40325-70
bpi@burnout-helpcenter.de

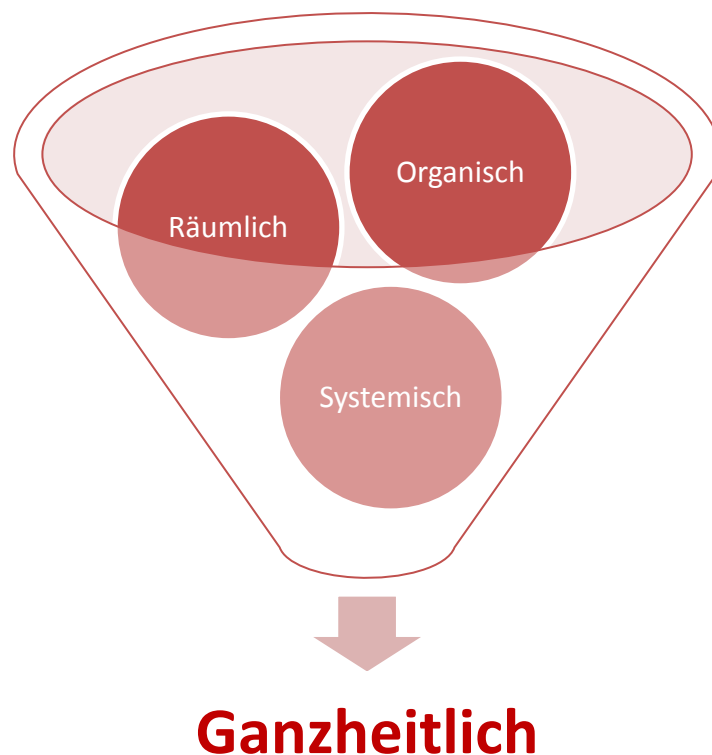
Hintergrund

Man weiß aus validierten Studien, dass die Umgebung des arbeitenden Menschen eine generalisierte Reziprozität zu seinem Verhalten darstellt: Ist also zum Beispiel die EDV im Unternehmen nicht fehlerfrei, so wird dadurch bei dem Mitarbeiter Stress erzeugt, der dann wiederum noch größere Probleme hat, die schon nicht perfekte EDV zu bedienen.

Das bedeutet in der Konsequenz, dass bestimmte Umgebungsfaktoren zwangsweise dazu führen, dass Menschen schneller in dauerhaften Stress, damit in chronische Erschöpfung, letztendlich in einem ansteigenden Burnout-Prozess gelangen.

Dabei kann die Umgebung des arbeitenden Menschen entweder den Stress steigern oder aber auch absenken. Geeignete Maßnahmen wie z.B. Rückzugsräume, feste Regeln und Rituale werden den allgemeinen Stresslevel senken, ungeeignete Maßnahmen wie z.B. schlechter körperlicher Ausgleich, nicht angepasste Ernährung und fehlerhafte Technik werden den Stresslevel erhöhen.

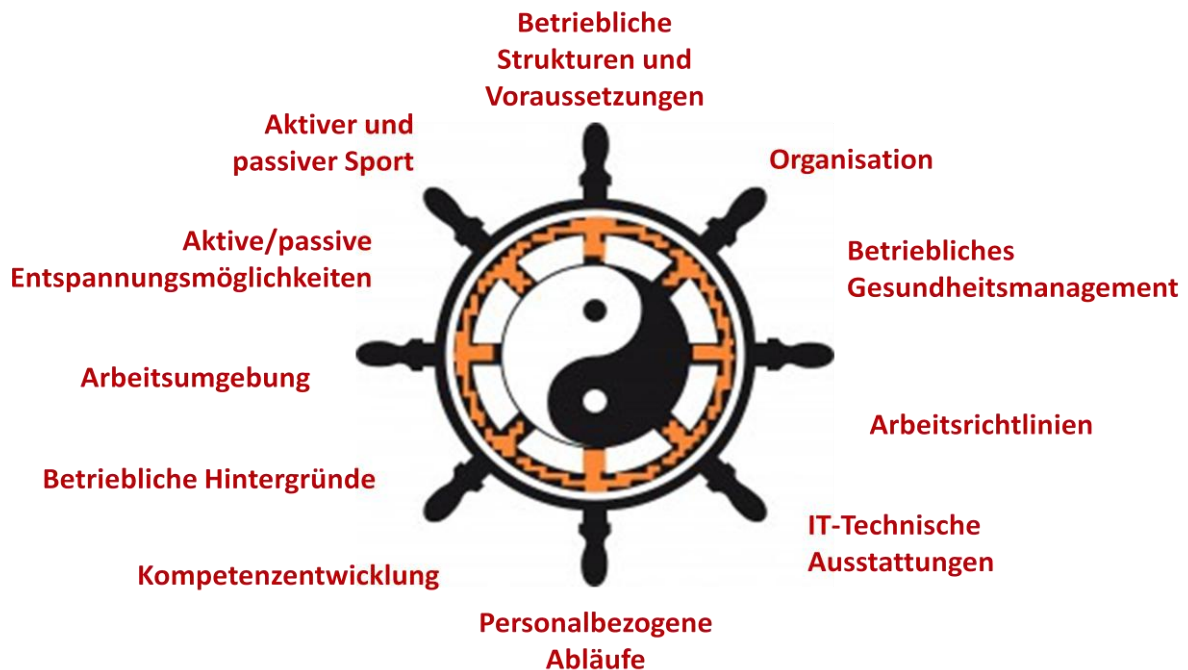
Das vorliegende systemische Audit analysiert genau diese Situationen. Es ermittelt und analysiert Indices, die sich an den folgenden Kriterien orientieren:



Auf der nachfolgenden Seite finden Sie eine Übersicht der analysierten Indices. In insgesamt 150 Fragen und einer Begehung vor Ort wurden die entsprechenden Werte erhoben, gewichtet und berechnet. Als Ergebnis wurde dann der Burnout-Präventions-Index ermittelt, der das Risiko abbildet, dass der hier arbeitende Mensch in einen Burnout-Prozess gelangt.

Analysierte Indices

Diese Indices stehen für verschiedene Bereiche und hängen teilweise auch voneinander ab. Nachfolgend werden diese dargestellt – die Gewichtung erfolgt nach einem internen Schlüssel, wobei die einzelnen Ergebnisse auf der nachfolgenden Seite vorgestellt und besprochen werden.



Negierung von Umfragen

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements spielen Umfragen bei Mitarbeitern oft eine wesentliche Rolle. Haben diese bei allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Fragen („wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Schreibtisch?“) noch einen durchaus sinnvollen, auswertbaren Hintergrund, ist dies bei kognitiv-mental Themen wie Stressbelastung und Burnout nicht mehr gegeben. Experten bemängeln bei Umfragen:

- Dass sie nur Momentaufnahmen sind, die schon morgen wieder anders sein können, weil gerade in der Krise sich Stimmungen und Meinungen schnell ändern (Band-Wagon-Effekt)
- Gerade wenn von einer Meinung auf Verhalten oder Handeln rückgeschlossen werden soll, zeigt sich oft, dass die geäußerte Meinung des Befragten über ein Verhalten oder Handeln vom tatsächlichen abweicht.

- Bei als sozial unerwünscht empfundenen Meinungen/Verhaltensweisen neigt ein Teil der Befragten dazu, diese nicht zuzugeben oder vorgeschobene Antworten zu geben (psychologische Rationalisierung). Bei standardisierten schriftlichen Befragungen spielt die "Ja-sage-Tendenz" eine verzerrende Rolle. Im Übrigen werden nur die gestellten Fragen beantwortet – „Assoziationen, Unbewusstes oder Vorbewusstes von Befragten bleibt unentdeckt“.

Aus diesem Grund verzichten wir bei Stress-, Erschöpfungs- und Burnout-Themen auf die Befragung und analysieren das viel wichtigere systemische Arbeitsumfeld, was damit für den Auftraggeber aussagekräftiger und vor allem zielführender ist.

Letztendlich legen wir also primär den Aspekt auf die **PRÄVENTION**, denn wir wollen nicht einen status-quo abfragen, sondern dafür sorgen, dass der Ernstfall möglichst nicht eintritt.

Zertifizierung des Auditors

Der Burnout-Lotse (BoHc)[®], der bei Ihnen als Auditor vor Ort war, hat eine eigene Zertifizierungsnummer, die belegt, dass er durch eine Schulung speziell befähigt wurde, das Audit durchzuführen. Voraussetzung zu dieser Zertifizierung war die erfolgreiche Zulassung und Prüfung zum Fachbereich Gutachter, die ein Mindestalter und Therapie/coaching- Erfahrung voraussetzt. Aufgrund der komplexen Ganzheitlichkeit besitzt der Auditor nicht zwingend Fachkenntnisse in Organisation und Betriebswirtschaftslehre, wird dafür aber im Anschluss an das Audit Ihnen ein Experten-Netzwerk anbieten können, dass mit ihm interdisziplinär zusammenarbeitet.

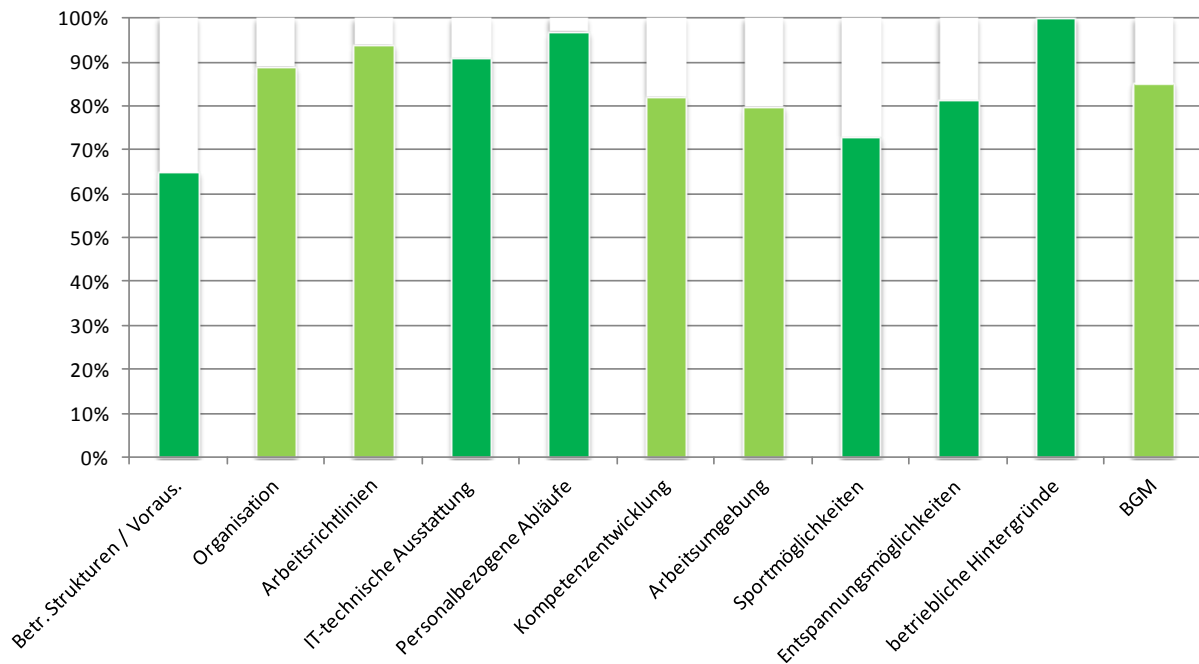
Sie erfahren mehr über das Netzwerk der Burnout-Lotsen (BoHc)[®] im Internet unter der Adresse www.burnout-lotsen.de.



Logo der Burnout-Lotsen (BoHc)[®]

Die Ergebnisse

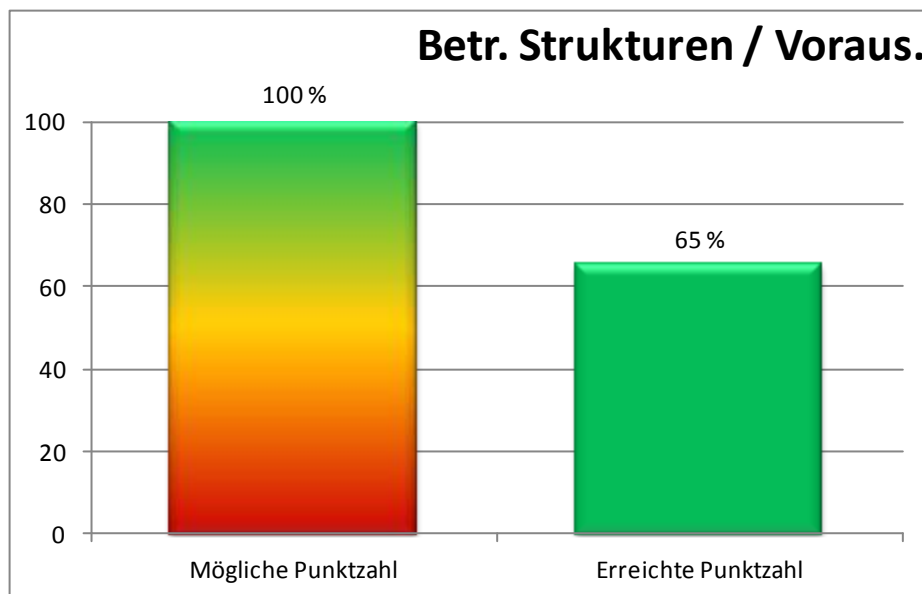
Unten sehen Sie die ermittelten Ergebnisse für die einzelnen Teilbereiche. Auf den nachfolgenden Seiten werden diese erläutert.



Insgesamt wurde ein Burnout-Präventions-Index von **88,095** berechnet.
Dieser wird auf Seite 20 erläutert.

Betriebliche Strukturen und Voraussetzungen

Auf diesen Fragenblock hat der Auftraggeber keinen unmittelbaren Einfluss, denn es dreht sich um Grundstrukturen wie zum Beispiel die Rechtsform. Dennoch erhöhen die Faktoren eindeutig das Burnout-Risiko für die Belegschaft. Wenn aus diesem Grund der gewünschte Maximal-Wert von 100 Punkten theoretisch nicht erreichbar ist, so kann durch gezielte Maßnahmen bei den anderen Indices der BPI insgesamt dennoch den Wert über 94 erreichen. Der Index zeigt, wieweit die Strukturen zu einer Prävention beitragen.



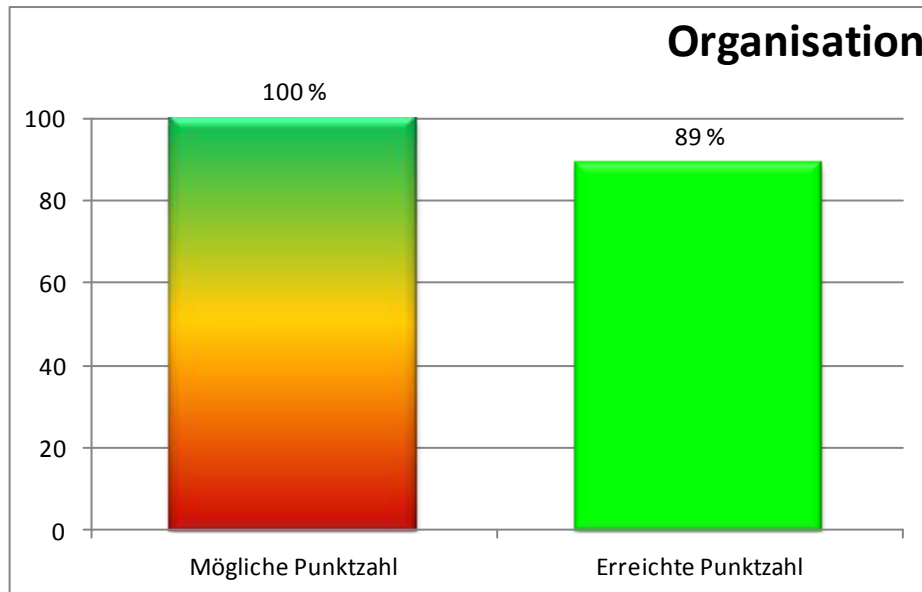
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Das Verwaltungsgebäude ist älter 10 Jahre und wurde seitdem nicht mehr renoviert.
2. Keine weitere Abwertung
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Organisation

Ihre Mitarbeiter sind in der festen Organisation des Betriebes eingebettet. Liegen hier Defizite vor, sind Burnout-Prozessen kaum zu vermeiden. Daher werden hier grundsätzliche organisatorische Strukturen abgefragt, die auch das Gruppenverhalten betreffen. Durch Umsetzung gezielter Maßnahmen ist es möglich, insgesamt die Resilienz (= innere Widerstandsfähigkeit) der Arbeitnehmer zu erhöhen. Der Index zeigt, wie weit Ihre Organisation dafür schon entwickelt ist.



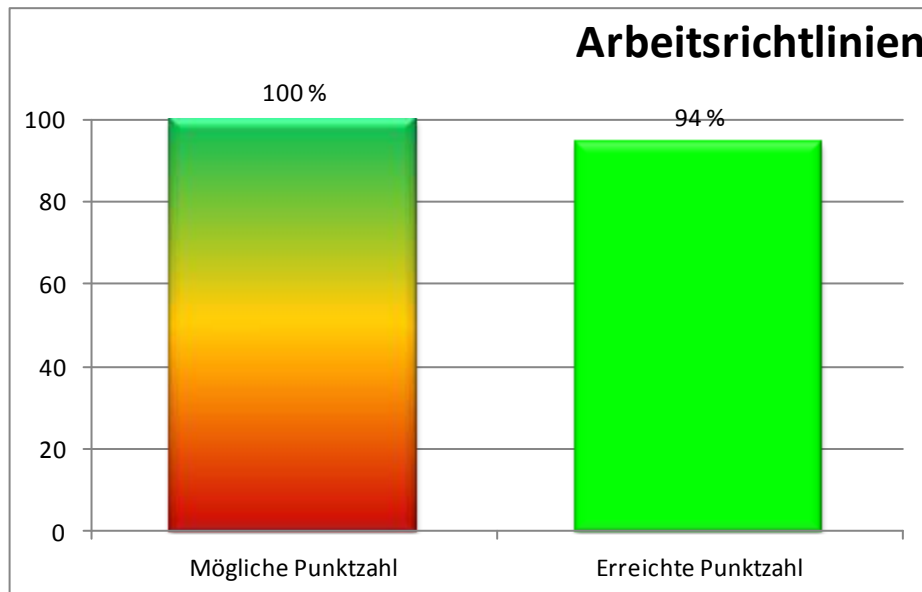
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Mitarbeiter sollten bei Burnout/Stress/Mobbing eine externe neutrale Hotline anrufen können
2. Keine weitere Abwertung
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Arbeitsrichtlinien

Je nach Situation des Betriebes gibt es verschiedene Arbeitsrichtlinien, Zeitmodelle, Urlaubsregelungen. Diese können individuell so ausgestaltet sein, dass eine ausgewogene Mischung zwischen den Anforderungen im betrieblichen Umfeld und den individuellen Erholungsmöglichkeiten entsteht. Der Index zeigt auf, wieweit die Festlegung der Arbeitsrichtlinien das Risiko für Stress und Erschöpfung schon erfolgreich reduziert.



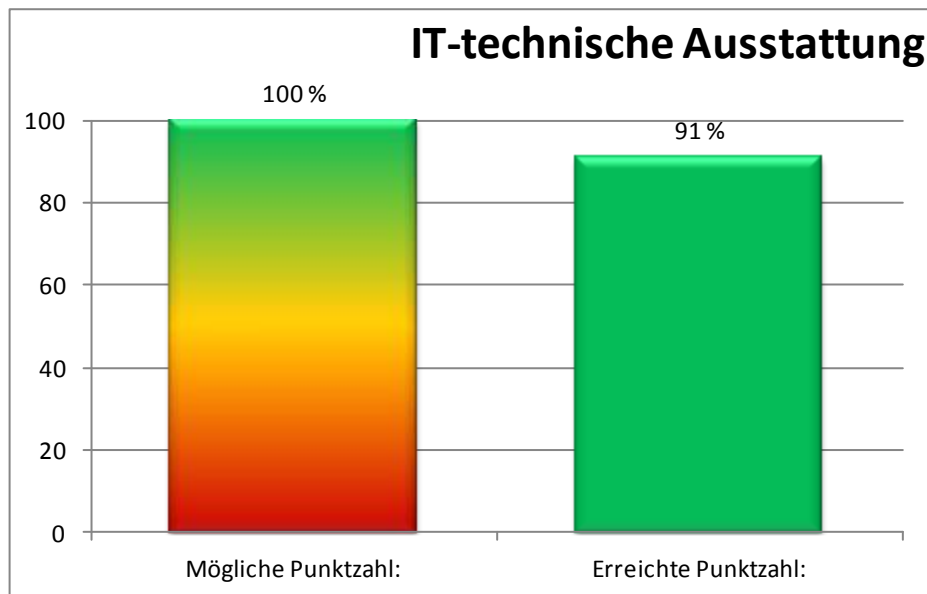
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Ein Fortbildungszuschuss wird die Mitarbeiter befähigen, sich selbst im privaten Umfeld einen Ausgleich zu suchen
2. Keine weiteren Empfehlungen
3. Keine weiteren Empfehlungen

Eigene Notizen/Anmerkungen

IT-Technische Ausstattung

Die IT-Technik kann den Mitarbeitern und der gesamten Organisation viel Arbeit abnehmen, aber auch zusätzlichen, unnötigen Stress erzeugen. Das technische Umfeld spielt daher eine große Rolle und wurde hier abgefragt. Je höher der erreichte Index liegt, desto weniger wird die IT-technische Ausstattung zum Stressor bei Mitarbeitern.



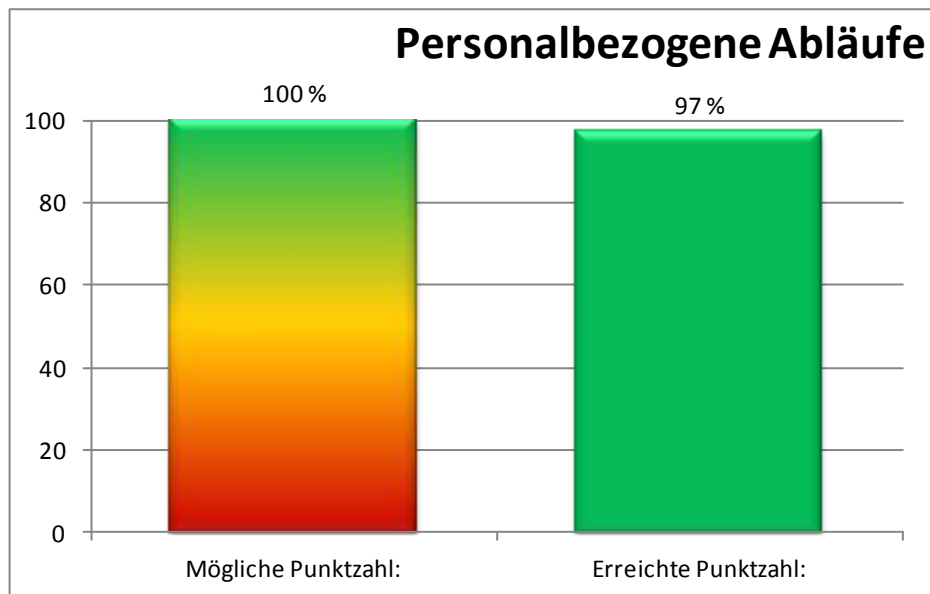
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Mitarbeiter sollten in einer eigenen internen Gruppe Wissen untereinander austauschen können
2. Die Mitarbeiter sollten eine Möglichkeit haben, eine größere Anzahl von Emails zu speichern, in dem z.B. das Postfach erweitert wird
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Personalbezogene Abläufe

Der Personalbereich ist für die Mitarbeiter und Führungskräfte oft die erste Instanz bei Problemen. Umso wichtiger ist es zu erkennen, welche Abläufe hier Burnout vermeidend stattfinden. Dieser Fragenbereich bezieht sich also direkt auf die Personalabteilung. Je höher der Wert, desto weniger werden personalbedingte Abläufe sich als Stress auswirken.



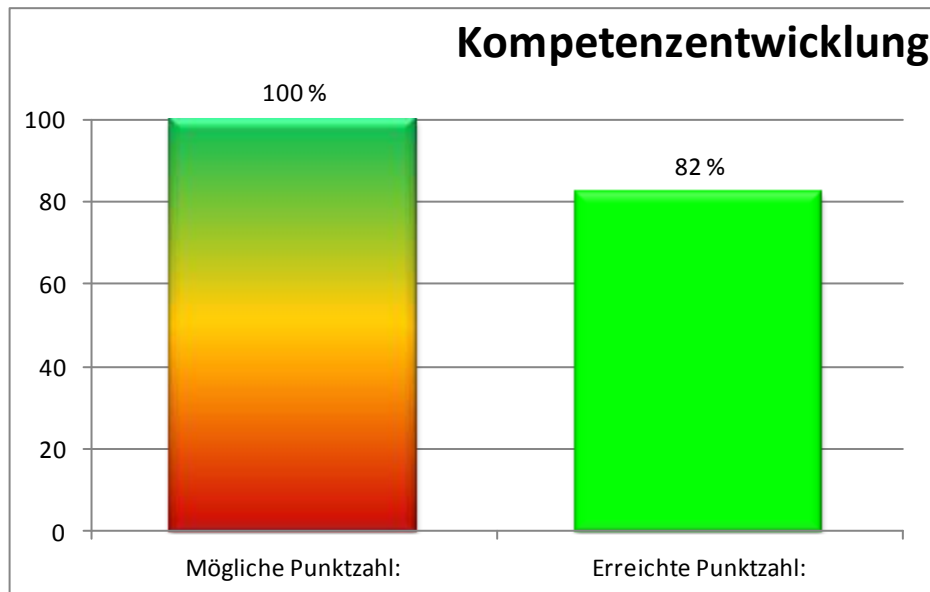
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Mitarbeiter sollten Seminare besuchen können, die das Empowerment (das eigenständige Abreiten) fördern und Vorgehensweisen dazu vermitteln
2. Keine weiteren Empfehlungen
3. Keine weiteren Empfehlungen

Eigene Notizen/Anmerkungen

Kompetenzentwicklung

Lebenslanges Lernen – das bedeutet, die Kompetenz der Mitarbeiter ständig weiter zu entwickeln und so die Zufriedenheit zu steigern. Aber wie wird die Mitarbeiter-Kompetenz bezüglich Stress, Erschöpfung und Burnout entwickelt? Gibt es ein Präventivkonzept? Das Ergebnis zeigt, wie gut die Kompetenzentwicklung in Ihrem Unternehmen schon aufgebaut wurde. Je höher die Säule, desto besser können sich Mitarbeiter selbst über eine Resilienz helfen.



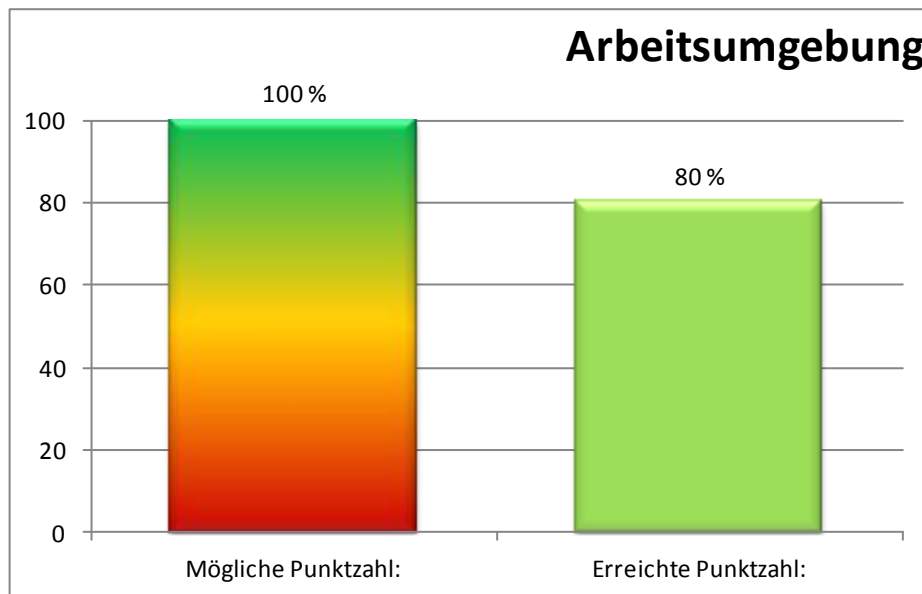
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Es gibt kein Fortbildungsangebot „Achtsamkeit“ für Mitarbeiter
2. Es gibt keine „Signalgeber“ wegen Stress, Depression, Erschöpfung, Mobbing
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Arbeitsumgebung

Die unmittelbare Arbeitsumgebung wird chronischen Stress, Erschöpfung oder sogar Burnout-Prozesse bei Mitarbeitern bremsen oder forcieren – denn sie eröffnet neue Wege oder baut eine Sackgasse auf. Für eine Prävention unabdingbar wird die Arbeitsumgebung daher bewertet – hier nun das Ergebnis:



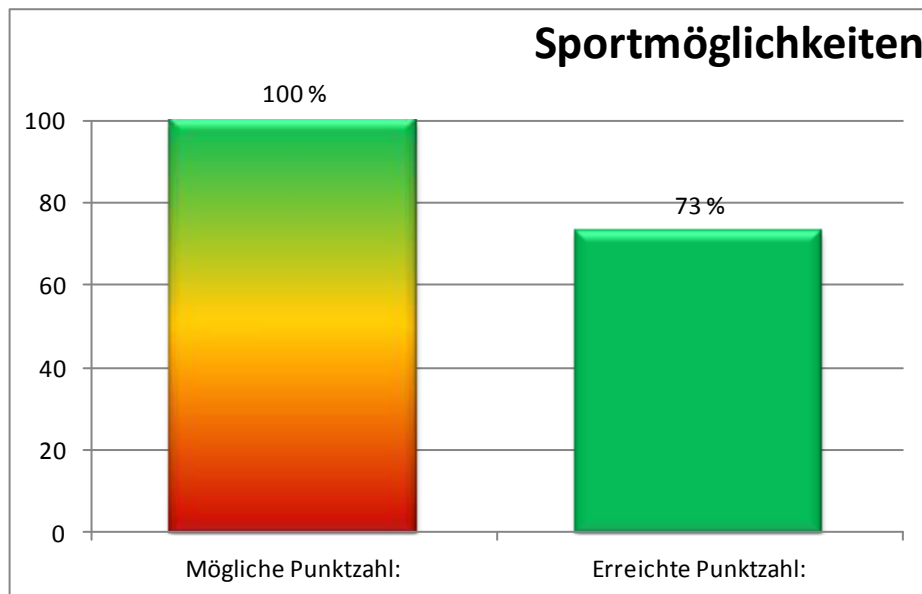
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Es gibt keine festen Sprech/Bürozeiten für Mitarbeiter
2. Es gibt keine Regeln für das Email-Handling
3. Keine weiteren Empfehlungen

Eigene Notizen/Anmerkungen

Sportmöglichkeiten intern/extern

Bewegung, vor allem Ausdauer-Bewegung, führt bei chronischem Stress und/oder Burnout-Prozessen zu einem ersten Ausgleich. Durch aktive Organisation von Sportmöglichkeiten, aber auch passive Sport-Angebote allein aufgrund der räumlichen Nutzung kann so begleitend geholfen werden. Dieser Index zeigt, wie gut Ihre Mitarbeiter aktiv aber auch passiv Sport treiben können.



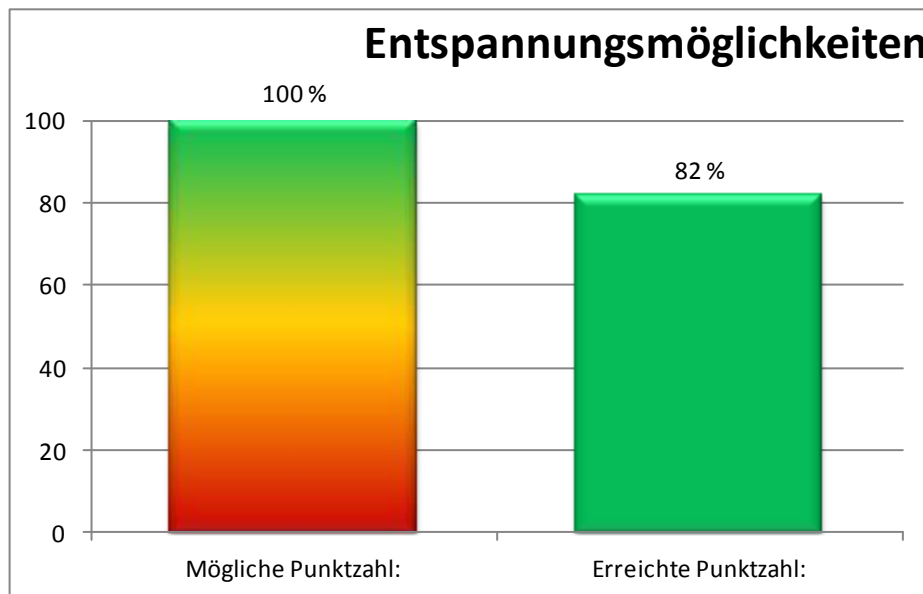
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Die Parkplätze der Mitarbeiter und Bushaltestellen sind sehr nahe an dem Gebäude, sodass „erzwungene automatische“ Bewegung nicht möglich ist.
2. Keine weitere Abwertung
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Entspannungsmöglichkeiten aktiv/passiv

Innerhalb des Arbeitsumfelds sollten auch aktive und passive Entspannungsmöglichkeiten für die Pausen oder nach der Arbeit angeboten werden, weil dadurch die Grundleistungsfähigkeit, aber auch Arbeits-Akzeptanz und Motivation gehalten bzw. gesteigert wird. Dieser Index zeigt an, wie es hinsichtlich aktiven und passiven Entspannungsmöglichkeiten aussieht:



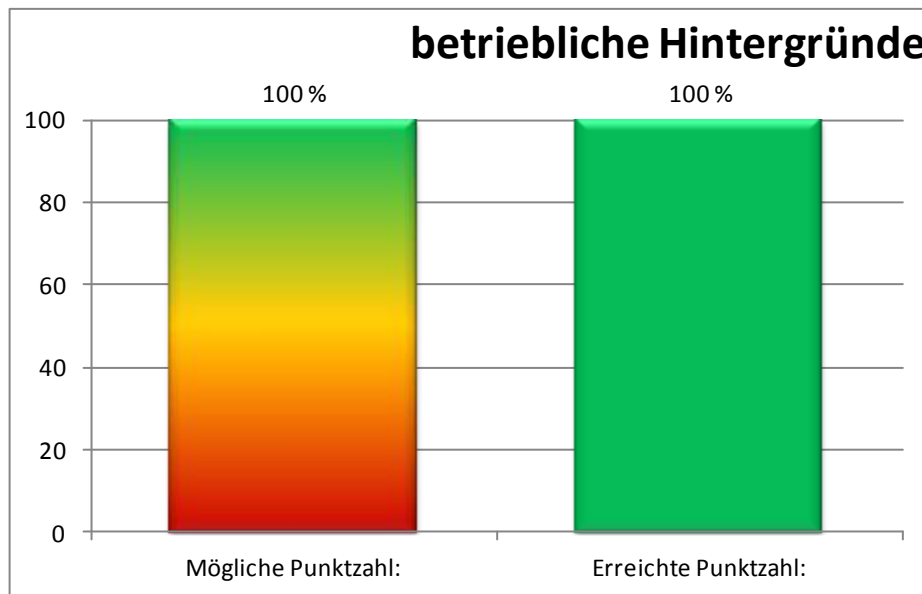
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Es gibt kein abendliches Entspannungsprogramm für Mitarbeiter
2. Keine weitere Abwertung
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Allgemeine Hintergründe

Zusätzlich sind noch spezielle Situationen des Betriebs für die Forcierung von chronischem Stress und Burnout-Prozessen verantwortlich. Diese wurden bislang in den anderen Indices nicht berücksichtigt – es handelt sich hierbei um Fragen zum Fremdspracheneinsatz, Laptop/PDA-Vereinbarungen etc.



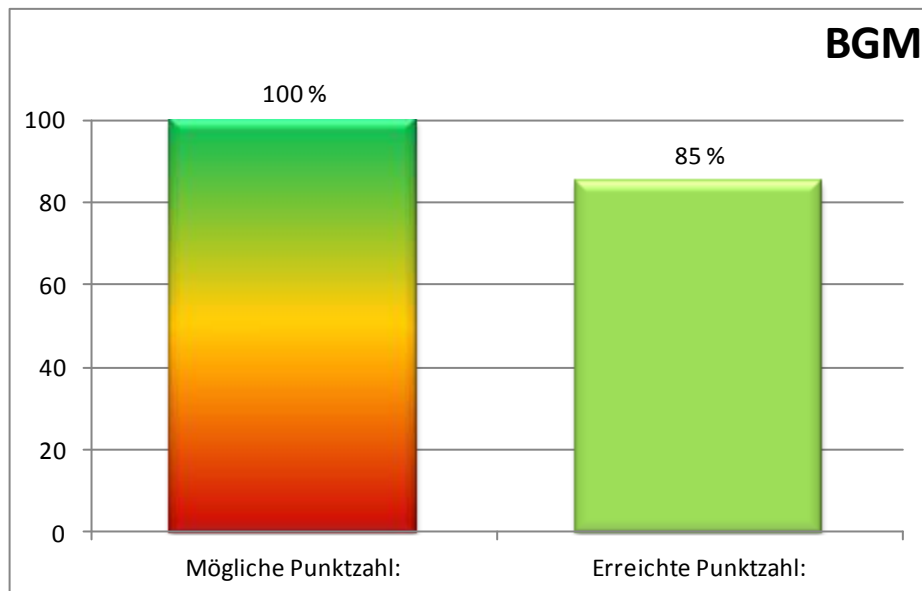
Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Keinerlei Abwertung : Gratulation!
2. Keine weitere Abwertung
3. Keine weitere Abwertung

Eigene Notizen/Anmerkungen

Betriebliches Gesundheits-Management

Sofern bei Ihnen betriebliches Gesundheitsmanagement oder betriebliches Gesundheitsförderung schon installiert wurde, wurde die systemische Qualität dieser Abläufe analysiert. Daraus ergibt sich folgender Index, der aufzeigt, wie strukturiert und organisiert diese angelegt sind:



Folgende Tatsachen führten zur Abwertung:

1. Der Ablauf von BGM und BGF ist nicht im QM integriert
2. Sie sollten einen externen Ansprechpartner für Stress festlegen
3. Keine weiteren Empfehlungen

Eigene Notizen/Anmerkungen

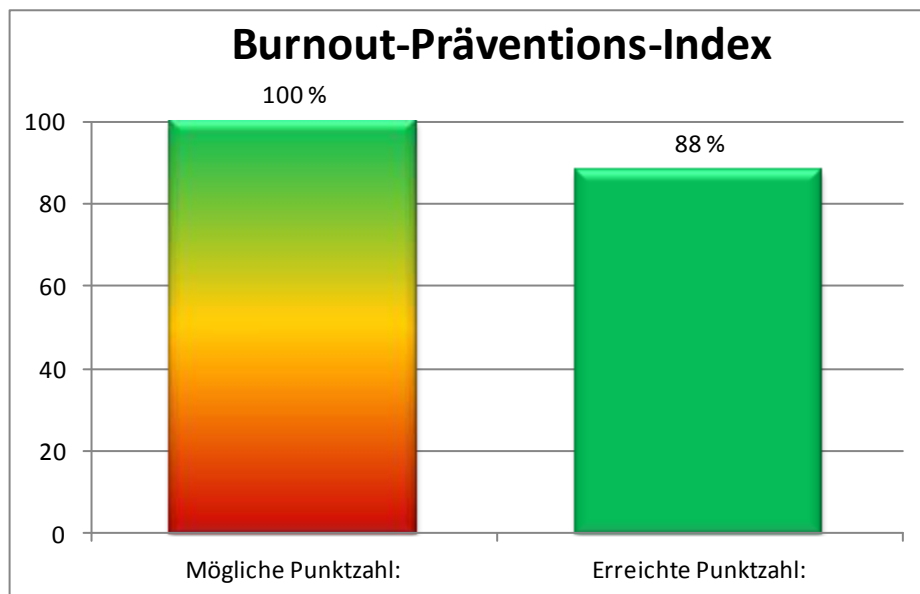
Der Burnout-Präventions-Index

Der BPI errechnet sich nun aus den einzelnen dargestellten Indices und nimmt dabei noch interne Gewichtungen vor. So wird genau unterschieden, was passive und aktive Leistungen sind und welche temporären und lang an dauerenden Effekte im Rahmen der Burnout-Prävention sich ergeben.

Insgesamt können alle Indices einen Maximalwert von 100 erreichen – realistisch ist aber ein Wert zwischen 80 und 100, wenn optimale Prävention im Arbeitsumfeld eines Mitarbeiters stattfindet.

Die ermittelten Indices haben bei Ihnen folgenden Gesamtwert erreicht:

88,095 von 100 Punkten



Einschätzung Ihres BPI

Ihr Burnout-Lotse (BoHc)[®] wird Ihnen im Rahmen eines separaten Auswertungstermins genauer erklären, was der BPI für sie bedeutet und wie man entsprechende Maßnahmen treffen kann, um diesen zu erhöhen bzw. konstant zu halten. Nachfolgend finden Sie eine neutrale Analyse.

Weniger als 75: Sie sollten dringend organisatorische und systemische Maßnahmen treffen, um die Prävention zu optimieren. Das Risiko, dass Mitarbeiter systembedingt in einen chronischen Stress, damit in eine Erschöpfung und letztendlich in einen Burnout-Prozess rutschen, ist deutlich gegeben. Um diesen niedrigen BPI auszugleichen, sollten Sie über zusätzliche Mitarbeiter-Aufklärung nachdenken und diese in den nächsten 6 Monaten realisieren. Ihr Burnout-Lotse(BoHc)[®] wird Sie dazu gerne beraten.

Zwischen 75 und 80: Ihr Präventionslevel ist schon akzeptabel, sollte aber langfristig in den nächsten 12 Monaten noch optimiert werden. Bedenken Sie: Wenn jetzt noch Stress durch eine wirtschaftliche und/oder gesellschaftliche Entwicklung von außen hinzukommt, werden die AU-Tage der Mitarbeiter schnell steigen und eine Kaskade wird einsetzen, die letztendlich sehr teuer sein kann. Ihr Burnout-Lotse(BoHc)[®] wird Sie dazu gerne beraten.

Zwischen 80 und 85: Sie betreiben sehr gute Prävention und bieten grundsätzlich sehr gute Rahmenbedingungen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht systembedingt steigt. Überlegen Sie sich noch langfristige Konzeptionen, die diesen „status quo“ aufrecht erhalten. Ihr Burnout-Lotse(BoHc)[®] wird Sie dazu gerne beraten.

Ab 85: Gratulation, Sie haben alle systemischen und organisatorisch notwendigen Strukturen und Abläufe so konzipiert, dass Mitarbeiter dadurch deutlich weniger gefährdet sind als sonst üblich!

Ihre Burnout-Prävention ist

VORBILDLICH

Zertifikat



**Burnout
Helpcenter**

**Die Flamme
neu entzünden**

bescheinigt hiermit, dass das Burnout-Präventions-Audit von

Preisträger des „Besten Burnout-Audits 2011“ (anonymisiert)

für den Geltungsbereich:

Verwaltung

folgendes Ergebnis erreicht hat:

Burnout-Präventions-Index (BPI)

88,095

von 100 möglichen Punkten

Datum des Audits:
03.04.2012

Audit-Nr
2012/14

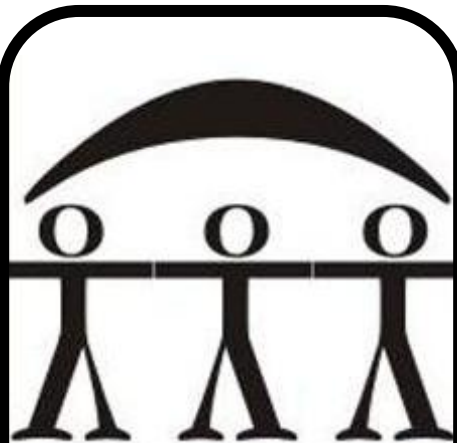
Gültigkeit des Audits bis:
03.04.2013

Zuständiger Burnout-Lotse (BoHc)[®]
in der Funktion als Auditor:

Jürgen Loga

BoHc-Zulassungsnummer: 110001

Sali Med GmbH – Burnout-Helpcenter – Maybachstr. 5 – D 75245 Löwenstein



**Burnout
Präventions
Index**

88,095

von 100 möglichen Punkten

Musterauswertung

Gültig bis 04/2013

Denn ein gesundes
Unternehmen ist
Voraussetzung für
gesunde Mitarbeiter