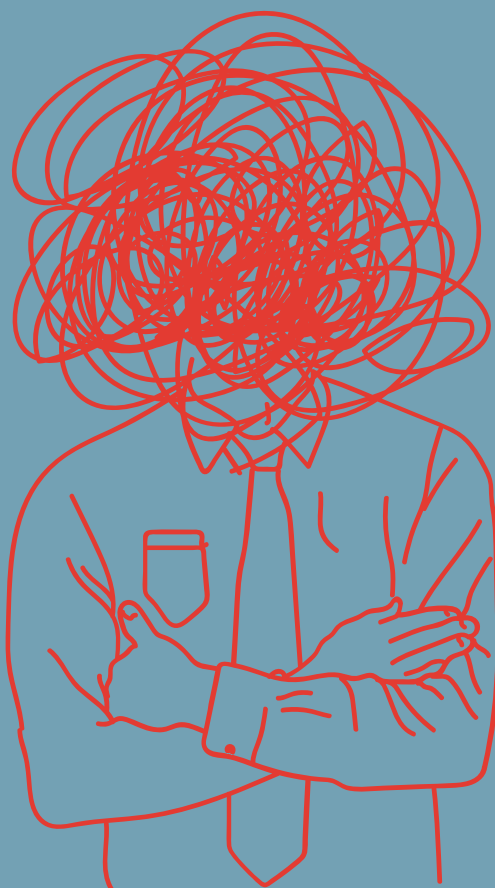




EXIT **burnout**

INTERNATIONALER ORIENTIERUNGSBERICHT



Index

I	Einführung und Definition von Burnout in der Jugendarbeit.	3
II	Wohlbefinden und psychische Gesundheit im Zusammenhang mit Stress und Burnout. . . .	5
III	Die häufigsten Faktoren von Stress und Burnout.	7
IV	Bedarfsanalyse	9
V	Derzeit verfügbare Unterstützung.	10
	a. Erfolgsbeispiele aus der Praxis.	13
VI	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	14
VII	Quellenangaben	15

Autor:innen:

Battaglia Marco Valerio

D'Agostino Mario

Llodrà Cati

Poļikeviča Lāsma

Ruiz de Cortázar Natalia

Salmiņa Ginta

Scheuchenegger Michael

Vilcāne Kristīne

Volodchenko Vitalii

I. Einführung und Definition von Burnout in der Jugendarbeit

Burnout ist ein Zustand von chronischem Stress, der aus einer längeren Belastung durch anspruchsvolle Situationen entsteht und durch emotionale Erschöpfung, Zynismus und ein vermindertes Gefühl der persönlichen Erfüllung gekennzeichnet ist. Die Weltgesundheitsorganisation definiert Burnout folgendermaßen: "Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions: feelings of energy depletion or exhaustion; increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job. Although not listed by the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V)".

Burnout ist ein großes Thema und Problem in der Jugendarbeit, wo Fachkräfte bei ihrer täglichen Arbeit mit benachteiligten und/oder gefährdeten Jugendlichen einem hohen Stressniveau und hoher Verantwortung ausgesetzt sind. Burnout kann sich negativ auf Einzelpersonen und Organisationen auswirken. Das beinhaltet unter anderem verringerte Arbeitszufriedenheit und Produktivität, erhöhte Fehlzeiten und verminderte Arbeitsleistung. Es kann auch zu körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen wie Depressionen, Angstzuständen und Schlaflosigkeit führen.

Die Literatur zum Burnout-Syndrom deutet darauf hin, dass ein Burnout mehrere unterschiedliche Ursprünge haben kann und sich auch auf verschiedenen Wegen entwickeln kann. Diese Ursprünge können individuell sein und sich auf die soziodemografischen Merkmale, Persönlichkeitsmerkmale und Motivationen der vom Syndrom Betroffenen beziehen. Die Ursachen können auch zwischenmenschlich sein und sich auf Beziehungen konzentrieren. Diese zwischenmenschliche Dimension umfasst vor allem die Beziehung zu Kollege:innen und stellt somit eine Kommunikationsebene dar, die sowohl zwischenmenschliche als auch organisatorische Aspekte umfasst. Das alleine kann bereits zu einem erheblichen, inneren Interessenskonflikt führen. Nun hat allerdings die organisatorische Dimension zunehmend an Bedeutung gewonnen, und es wurde gezeigt, dass es eher die organisatorischen Faktoren sind, die als belastend wahrgenommen werden. Dieser Widerspruch zwischen Person und Arbeit, der zum Burnout am Arbeitsplatz führt, ist das Ergebnis eines Ungleichgewichts in sechs Bereichen des Arbeitslebens: Arbeitsüberlastung, Mangel an Kontrolle, unzureichende Belohnung, ein Gefühl der Trennung von der Gemeinschaft, Mangel an Gerechtigkeit und widersprüchliche Werte.

Verschiedenen weltweiten Umfragen zufolge sind zwischen 50% und 77% aller Mitarbeiter:innen von Burnout betroffen. Burnout bei Jugendbetreuer:innen ist jedoch besonders besorgniserregend, da es sich direkt auf das Wohlbefinden und die psychosoziale Gesundheit junger Menschen auswirkt. Diese Umfragen stützen die Wahrnehmung, dass Burnout ein bedeutendes Problem für Jugendbetreuer:innen ist, was wiederum durch die Tatsache belegt wird, dass 41% der Jugendbetreuer:innen planen, ihren derzeitigen

Arbeitsplatz in den kommenden Jahren zu wechseln; 16% planen weiterhin eine Beschäftigung im Jugendbereich zu suchen; 25% suchen einen Arbeitsplatz außerhalb davon. Dies verdeutlicht die unbefriedigenden Arbeitsbedingungen und wirft Fragen über die Wirksamkeit der derzeitigen Ausbildungs- und Unterstützungssysteme auf.

In diesem Artikel gehen wir auf die Ursachen und Folgen von Burnout in der Jugendarbeit ein und diskutieren Strategien zur Prävention und Intervention. In unserer Forschung, die sowohl Fragebögen als auch eine Literaturrecherche zum Thema Burnout in der Jugendarbeit in Europa umfasste, fanden wir heraus, dass ein Mangel an Ressourcen und Unterstützung, ein hohes Maß an Stress und ein Mangel an Anerkennung für ihre Bemühungen häufig als Gründe genannt wurden, die bei Jugendbetreuer:innen zu einer Burnout-Diagnose beitragen. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit wirksamer Maßnahmen zur Bekämpfung von Burnout und zur Förderung des Wohlbefindens von Jugendbetreuer:innen.



II. Wohlbefinden und psychische Gesundheit im Zusammenhang mit Stress und Burnout

Burnout kann erhebliche negative Folgen für die psychische Gesundheit einer Person haben. Es wird oft von emotionaler Erschöpfung, Zynismus und einem verminderten Gefühl der persönlichen Leistung begleitet, was zu negativen Emotionen wie Wut, Frustration und Hoffnungslosigkeit führen kann. Diese negativen Emotionen können wiederum zu psychischen Problemen wie Depressionen, Angstzuständen und anderen Stimmungsstörungen führen.

Forschungen haben auch herausgefunden, dass Burnout mit einem erhöhten Risiko von Drogenmissbrauch und anderen ungesunden Bewältigungsmechanismen verbunden ist. So greifen einige Personen beispielsweise zu Alkohol und/oder Drogen, um mit dem Stress und der Erschöpfung fertig zu werden, was psychische Gesundheitsprobleme weiter verschlimmern kann.

Neben den psychischen Auswirkungen kann Burnout auch die körperliche Gesundheit beeinträchtigen. Chronischer Stress und Burnout wurden mit einem erhöhten Risiko für Herzerkrankungen, einem geschwächten Immunsystem und anderen chronischen Gesundheitszuständen und in Verbindung gebracht.

Es ist daher wichtig, Burnout und andere damit verbundene psychische Gesundheitsprobleme so früh wie möglich anzugehen, um weitere negative Folgen auf die Gesundheit zu vermeiden. Demnach ist auch die Suche nach Unterstützung durch eine:n Expert:in für psychische Gesundheit, wie etwa durch eine:n Therapeut:in oder Berater:in, wichtig um ein Burnout effektiv zu behandeln und das allgemeine Wohlbefinden fördern. Andere Strategien, die hilfreich sein können, sind Wege zur Stressbewältigung zu finden, Aktivitäten der Selbstfürsorge zu finden und auszuführen, Unterstützung aus dem privaten sozialen Netzwerk (Freund:innen) zu suchen und die Natur als heilenden Faktor zu nutzen.

Burnout kann auch erhebliche negative Folgen für Organisationen, wie etwa NGOs, haben, da diese oft im Sozialbereich tätig sind. Verminderte Arbeitszufriedenheit, vermehrte Fehlzeiten, Motivationsmangel und verminderte Arbeitsleistung sind folgend davon, was sich schließlich negativ auf die Effizienz und Produktivität der Organisation auswirkt. Eine weitere Folgeerscheinung kann eine hohe Fluktuation von Mitarbeiter:innen sein, was für ein Unternehmen kostspielig ist, da es Zeit und Ressourcen kostet, neue Mitarbeiter:innen einzustellen und zu schulen.

Darüber hinaus kann Burnout die Qualität der von der Organisation erbrachten Dienstleistungen negativ beeinflussen. Wenn Mitarbeiter:innen erschöpft sind, sind sie weniger in der Lage, den Klient:innen das Maß an Fürsorge und Unterstützung zu bieten, das sie benötigen. Das führt dann zu Unzufriedenheit und zu einem Nichterreichen der beabsichtigten Ziele. Des Weiteren wirkt sich dieser Zustand auf den Ruf des Unternehmens aus und kann zu Geschäftseinbußen führen. Auch die Arbeitsmoral anderer Mitarbeiter:innen kann beeinträchtigen werden.

Um die Auswirkungen von Burnout auf das Unternehmen anzugehen, ist es wichtig, Strategien zur Burnout-Prävention und zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter:innen zu implementieren. Dies beinhaltet die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung, die Förderung einer positiven Arbeitskultur, die Förderung der Selbstfürsorge und die Bereitstellung von Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch die Bekämpfung von Burnout und die Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter:innen können Unternehmen ein nachhaltigeres und effizienteres Arbeitsumfeld schaffen, von dem sowohl die Mitarbeiter:innen als auch das Unternehmen profitieren.

Eine Frage in unserer Umfrage untersuchte speziell den Einfluss von Stressfaktoren auf das allgemeine Wohlbefinden der befragten Personen. Die Antworten zeigten ein breites Spektrum physischer und psychischer Auswirkungen, die sich in unterschiedlichsten Symptomen äußerten. Zu den häufig berichteten körperlichen Symptomen gehören unter anderem Schlaflosigkeit, Bauchschmerzen, Herzrasen, Kopfschmerzen und Müdigkeit. Auf der psychologischen Seite identifizierte die Umfrage Stimmungsschwankungen, Reizbarkeit, den Wunsch nach Einsamkeit und Zurückgezogenheit, Demotivation, Frustration, Langeweile, Traurigkeit, Angst und die Unfähigkeit die Zukunft zu planen, als mögliche Auswirkungen dieser Stressoren. Diese Symptome zeigen die weitreichenden und schädlichen Auswirkungen von Stress auf die körperliche und geistige Gesundheit einer Person.

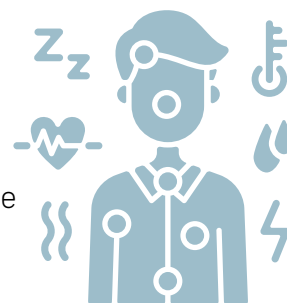
PSYCHISCHE SYMTOME

- Stimmungsschwankungen
- Reizbarkeit
- Verlangen nach
Einsamkeit/Zurückgezogenheit
- Demotivation
- Frustration
- Langeweile
- Traurigkeit
- Angst/Panik
- Unfähigkeit die Zukunft zu planen



KÖRPERLICHE/PHYSISCHE SYMPTOME

- Schlaflosigkeit
- Bauchschmerzen
- Herzrasen/Tachykardie
- Kopfschmerzen
- Chronische Müdigkeit/Erschöpfung



III. Die häufigsten Faktoren von Stress und Burnout

Mehrere Faktoren tragen zu Burnout in der Jugendarbeit bei, darunter hohe Stress- und Arbeitsbelastung, Mangel an Unterstützung und Ressourcen sowie Konflikte mit Kollegen:innen oder Klient:innen/Teilnehmer:innen. Jugendbetreuer:innen können auch aufgrund unzureichender Vergütung, schlechter Arbeitsbedingungen oder mangelnder Anerkennung und Wertschätzung für ihre Bemühungen ausgebrannt sein.


Eine der Hauptursachen für Burnout in der Jugendarbeit und Sozialarbeit sind die emotionalen Anforderungen des Jobs. Jugendbetreuer:innen sind oft mit schwierigen Situationen konfrontiert, beispielsweise bei der Arbeit mit benachteiligten oder gefährdeten Jugendlichen, und haben möglicherweise Schwierigkeiten, die emotionale Belastung dieser Erfahrungen zu bewältigen. Darüber hinaus fühlen sich Jugendbetreuer:innen von dem hohen Maß an Verantwortung und der Rechenschaftspflicht, welche mit ihren Rollen einhergeht, überfordert und haben oft das Gefühl, dass sie Hilfe benötigen, um die Bedürfnisse ihrer Klient:innen professionell zu erfüllen.


Ein weiterer Faktor ist, dass die Jugendarbeit mehr Unterstützung und Ressourcen benötigt, als derzeit geboten werden. Jugendbetreuer:innen fühlen sich oft von ihren Kolleg:innen oder Vorgesetzten isoliert oder zu wenig bzw. nicht unterstützt oder brauchen Zugang zu den Ressourcen und Werkzeugen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen. Dies kann zu Frustrationen, Missverständnissen und Unzulänglichkeitsgefühlen führen, die letztendlich zum Burnout führen können.


Insgesamt haben wir für diese Forschung 186 Personen aus Österreich, Lettland, Italien und Spanien befragt. Vergleicht man die Ergebnisse aus den verschiedenen Ländern, sind die Balance zwischen Arbeit und Freizeit und die Angemessenheit der Entlohnung für die geleistete Arbeit häufige Stressfaktoren. Allerdings werden in Österreich eher die interne Kommunikation in der Organisation und die Beziehungen zu Arbeitskolleg:innen als Stressfaktoren genannt. Im Gegensatz dazu werden in Spanien häufiger Bedenken hinsichtlich der Arbeitsgruppe und der fehlenden Aufgabendefinition genannt. In Lettland sind Sorgen um die langfristige wirtschaftliche Stabilität ebenfalls ein erheblicher Stressfaktor.

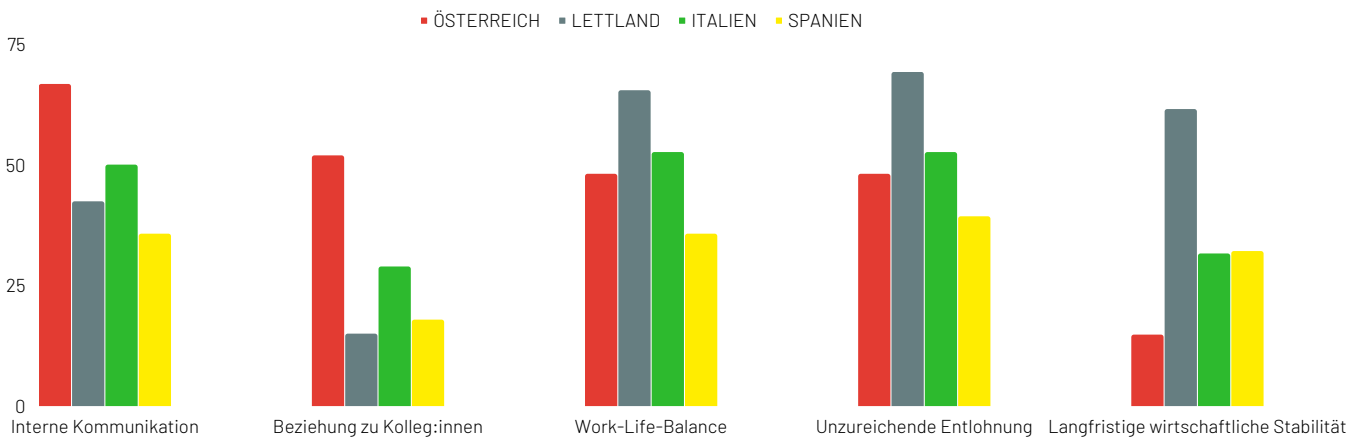
Jede:r Teilnehmer:in konnte mehr als einen Stressor auswählen. Im Folgenden haben wir die am häufigsten genannten Stressoren pro Land aufgelistet:

— In Österreich gaben 66,7% der Befragten die interne Kommunikation in der Organisation als Stressfaktor an, während 51,9% Schwierigkeiten in der Beziehung zu Arbeitskolleg:innen erwähnten. 48,1% hoben auch die Work-Life-Balance und die unzureichende Entlohnung für die Art der geleisteten Arbeit als Stressfaktoren hervor.

 In Lettland gaben 69,2% der Befragten an, dass die Entlohnung für die Art der geleisteten Arbeit einen Stressfaktor darstellt, während 65,4% die Work-Life-Balance als Stressfaktor betonten. 61,5% äußerten auch Bedenken hinsichtlich der langfristigen wirtschaftlichen Stabilität.

 In Italien gaben 52,6% der Befragten die Work-Life-Balance als Stressfaktor an, während 52,6% die unangemessene Entlohnung für die Art der geleisteten Arbeit (unter Berücksichtigung von Verantwortlichkeiten und Arbeitszeiten) erwähnten. 50% berichteten auch über Probleme mit der internen Kommunikation in der Organisation bzw. im Team.

 In Spanien gaben 53,6% der Befragten an, dass die Gruppen bzw. die Menschen, mit denen sie arbeiten, Stress verursacht, während 39,3% die unzureichende Entlohnung für die Art der geleisteten Arbeit hervorhoben. 35,7% gaben zudem die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, Probleme mit der internen Kommunikation und die fehlende Definition von Aufgaben als Stressfaktoren an.



IV. Bedarfsanalyse

Wenn es darum geht, Einzelpersonen beim Thema Burnout zu unterstützen, wird in der Literatur häufig auf sehr allgemeine Praktiken und Strategien verwiesen, die umgesetzt werden können. Es ist jedoch wichtig anzuerkennen, dass jede Person individuelle Bedürfnisse hat, und es daher wichtig ist, die Praktiken oder Tools an diese Bedürfnisse anzupassen. Vor diesem Hintergrund zielte unsere Umfrage darauf ab, Erkenntnisse zu diesem Thema zu gewinnen, indem die Teilnehmer:innen gebeten wurden, Praktiken oder Tools zu identifizieren, die ihren persönlichen Bedürfnissen am effektivsten entsprechen. Auf diese Weise hofften wir, besser zu verstehen, wie die Unterstützung auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Einzelnen zugeschnitten werden kann.

Die Umfrageergebnisse weisen darauf hin, dass es mehrere Faktoren bzw. Kombinationen aus Faktoren sind, die Einzelpersonen dabei helfen, mit Stressoren in ihrem Arbeitsumfeld umzugehen. Die Befragten merkten an, dass eine klare, widerspruchsfreie und konsequente Kommunikation innerhalb des Personals und ein formellerer und offiziellerer Ansatz für die Verwaltung von Vorteil wären. Darüber hinaus erwähnten die Befragten, dass eine größere Stabilität und weniger Unsicherheit im Arbeitsumfeld es ihnen ermöglichen würde, ihre Arbeit besser gestalten und planen zu können und nicht immer in letzter Minute improvisieren zu müssen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Bedürfnisse, die sich im Rahmen unserer Umfrage ergeben haben, angeführt:

- Bewusstsein für Stressoren -> Stressquellen im eigenen Leben verstehen und erkennen.
- Bedürfnisse ausdrücken und befriedigen -> Die eigenen Bedürfnisse klar kommunizieren und ansprechen, um sich erfüllt und zufrieden zu fühlen.
- Klare Grenzen setzen -> Klare und gesunde Grenzen in persönlichen und beruflichen Beziehungen setzen und wahren.
- Soziale Unterstützung -> Ein Netzwerk von Personen haben, an die man sich für emotionale und praktische Unterstützung wenden kann.
- Work-Life-Balance -> Eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben finden, um das allgemeine Wohlbefinden zu erhalten bzw. zu steigern.
- Interne Kommunikation -> Effektive Kommunikation innerhalb einer Organisation oder Gruppe.
- Anpassung an Veränderungen -> Sich an Veränderungen in der eigenen Umgebung anpassen und damit umgehen können.



V. Derzeit verfügbare Unterstützung

Zur Burnout-Prävention gibt es in Europa unterschiedlichste Hilfen. Diese stehen jedoch nicht in allen Ländern einheitlich zur Verfügung. In einigen Ländern stehen staatlich geförderte Beratungsstellen und psychologische Unterstützungsdienste zur Verfügung. In anderen Ländern können Sensibilisierungskampagnen Jugendarbeiter:innen helfen, die Anzeichen von Burnout früh zu erkennen und geeignete Strategien zur Bewältigung zu finden und anzuwenden. Es ist erwähnenswert, dass die Verwendung interner Unterstützungsprogramme im Rahmen der Organisationen eine wenig verbreitete, aber sehr effektive Praxis ist. Einige Organisationen bieten Mitarbeiter:innen langfristige Beratungs- und psychologische Unterstützungsdienste, wie etwa Supervisionen an, um ihnen zu helfen, ein Burnout vorzubeugen.

In der Jugendarbeit können viele Strategien zur Prävention und Intervention bei Burnout eingesetzt werden. Einige dieser Strategien umfassen:

- Bereitstellung von Unterstützung und Ressourcen: Sicherzustellen, dass Jugendbetreuer:innen Zugang zu Ressourcen und Unterstützung haben, die sie benötigen, kann dazu beitragen, Gefühle der Isolation und Frustration zu lindern und Burnout vorzubeugen.
- Förderung einer positiven Arbeitskultur: Die Schaffung einer positiven und unterstützenden Arbeitskultur kann dazu beitragen, Stress abzubauen und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, was wiederum dazu beitragen kann, Burnout vorzubeugen.
- Ermutigung zur Selbstfürsorge: Die Ermutigung von Jugendbetreuer:innen, der Selbstfürsorge Priorität einzuräumen, z.B. indem sie Pausen einlegen, sich an stressreduzierenden Aktivitäten beteiligen und bei Bedarf Unterstützung suchen, kann dazu beitragen, Burnout vorzubeugen.
- Schulungen und Weiter-/Fortbildungen anbieten: Die Bereitstellung von Schulungen und Weiter-/Fortbildungen kann Jugendbetreuer:innen helfen, die Anforderungen ihrer Arbeit besser zu bewältigen und ein Burnout vorzubeugen.

Auf individueller Ebene sollte der Schwerpunkt bei der Prävention und Bewältigung von Stressoren auf Folgendem liegen:

- Stressquellen erkennen und beheben, das beinhaltet auch die Freizeit. Dies kann bedeuten, dass die Arbeitsumgebung verändert werden muss, Grenzen gesetzt werden oder Wege gefunden werden, Zeit effektiver zu verwalten.
- Entspannungstechniken wie tiefes Atmen, Meditation oder Yoga. Diese Techniken können helfen, den Geist sowie die Gedanken zu beruhigen und Stress und Angst abzubauen.
- Bewegung und körperliche Aktivität können helfen, Stress abzubauen und die psychische Gesundheit zu verbessern.
- Einen gesunden Lebensstil führen.
- Auch die Suche nach Unterstützung durch Freunde, Familie oder einen:r Psycholog:in kann hilfreich sein.

Zur Burnout-Prävention gehören auch verschiedene Strategien, die Organisationen umsetzen können, um ihren Mitarbeiter:innen zu helfen:

- Eine gesunde Work-Life-Balance fördern: Das heißt, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatzeit zu setzen, flexible Arbeitsregelungen anzubieten und Mitarbeiter:innen zu ermutigen, sich bei Bedarf freizunehmen.
- Ein positives Arbeitsumfeld fördern: Eine unterstützende und kooperative Arbeitskultur kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter:innen engagierter und motivierter fühlen und sich das Burnout-Risiko verringert.
- Förderung des arbeitsbezogenen Stressmanagements: Organisationen können Mitarbeitern:innen Ressourcen und Unterstützung zur Stressbewältigung bereitstellen, z.B. Zugang zu Ressourcen für psychische Gesundheit, Stressmanagementtraining oder Entspannungstechniken.
- Gelegenheiten zur beruflichen Weiterentwicklung bieten: Das Angebot von Lernen, Wissen und Wachstum für Mitarbeiter:innen kann dazu beitragen, die Entstehung von Stressoren zu verhindern, indem sie engagiert und motiviert bleiben.
- Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbelastung ansprechen: Überlastung oder ein Ungleichgewicht bei der Arbeit können zu Burnout beitragen. Organisationen können die Arbeitsbelastung einschätzen und anpassen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter:innen beruhigt sind.
- Offene Kommunikation fördern: Die Ermutigung der Mitarbeiter:innen, ihre Bedenken zu äußern, kann dazu beitragen, Burnout vorzubeugen, indem Probleme angesprochen werden, bevor sie unüberwindbar werden.

Unternehmen müssen das Potenzial für Burnout erkennen und proaktive Maßnahmen ergreifen, um es zu verhindern. Dies sollte eine Kombination aus individuellen und organisatorischen Strategien beinhalten und sich darauf konzentrieren, ein gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

In Bezug auf die in der Umfrage enthaltenen Realitäten baten wir die Befragten, die Maßnahmen zu identifizieren, die sie selbst durchführen oder die die Organisation, für die sie arbeiten, zur Verfügung stellt, um mit den am stärksten behindernden Stressfaktoren umzugehen.

Die Ergebnisse unserer Umfrage deuten darauf hin, dass Einzelpersonen verschiedene Strategien zur Bewältigung von Burnout in ihrem Arbeitsumfeld identifiziert und erarbeitet haben.

Auf individueller Ebene betonten die Befragten, wie wichtig es ist, sich Rat von Personen mit mehr Erfahrung zu holen und die persönlichen und beruflichen Bereiche so zu planen und zu organisieren, dass ein Gleichgewicht entsteht. Die Befragten erwähnten auch die Bedeutung der Selbstfürsorge wie etwa Meditation und Entspannung sowie die Vereinfachung und Optimierung von Aufgaben, um Zufriedenheit in ihrer Rolle zu finden. Darüber hinaus erwähnten einige Befragte, dass sie versuchen, trotz Schwierigkeiten durch- und auszuhalten.

Auf organisatorischer Ebene forderten die Befragten eine stärkere Konzentration auf das psychophysische Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, einschließlich längerer Pausenzeiten und Aufmerksamkeit für das Wohlbefinden der Angestellten. Andere Befragte erwähnten die Bedeutung einer angemessenen Vergütung und Vertragsstabilität, die Notwendigkeit mehr Personal, um die Tätigkeiten aufzuteilen und eines besser definierten Arbeitszeitmanagements. Darüber hinaus nannten einige Befragte die Notwendigkeit einer flexiblen Fallzuweisung, die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung sowie Team- und Einzelsupervision. Die Befragten betonten auch die Bedeutung einer offenen Kommunikationskultur und einer reflektierten und fundierten Darstellung der verfügbaren Unterstützungsdienste.



Erfolgsbeispiele aus der Praxis

MOMENTE TEILEN

Dies ist eine Aktivität zur langfristigen Überwachung der Führungskräfte der Organisation mit einer externen Moderator:in.

Die Aktivität dauert mindestens zwei Tage. Während dieser Zeit verwendet der:die Moderator:in je nach Bedarf verschiedene Moderationstechniken, wie z. B. Solo-Momente, Feedback und Visionen, um zu verstehen, was in der Organisationsarbeit gut oder schlecht läuft.

Diese Aktivität zielt darauf ab, interne Differenzen zu lösen, das Stressniveau zu senken, die individuelle und Gruppenmotivation zu steigern und das Gruppenbewusstsein für langfristige individuelle Unterstützung und gegenseitige Hilfe zu nutzen.

Um diese Aktivität durchzuführen, sammelt der:die externe Moderator:in zunächst Feedback vom Verwaltungspersonal durch eine Reihe offener und geschlossener Fragen, um die Probleme und Möglichkeiten innerhalb der Organisation zu verstehen. Anschließend werden die oben erwähnten Moderationstechniken angewandt, um mit der Gruppe an der Problemlösung zu arbeiten und einen Aktionsplan für die Zukunft zu entwickeln. Darüber hinaus kann der:die externe Moderator:in Gruppenmomente organisieren, um die Ergebnisse und ergriffenen Maßnahmen zu diskutieren, und um sicherzustellen, dass der begleitende Prozess langfristig kontinuierlich ist und sich die Gruppe gegenseitig unterstützen kann.

SELBSTFÜRSORGEWÜRFEL

Einmal im Monat hat das gesamte Team eine Stunde Selbstfürsorgezeit. Die Aktivität der folgenden Woche wird mit Hilfe eines Würfels ermittelt. Die Aktivität kann bei Bedarf auch länger als eine Stunde dauern.

1 - Mikroabenteuer-Herausforderung -> Gehe zu einer nahegelegenen Straße. Werf einen Würfel oder eine Münze, um zu entscheiden, wohin du gehst. Denk dir kleine Herausforderungen für den Weg aus. Zwei Teammitglieder können die Vorbereitung übernehmen.

2 - Bring den Müll raus -> Nutze etwas Zeit, um negativen Gefühlen Luft zu machen und teile sie mit dem Team oder in kleinen Gruppen bzw. mit relevanten Personen.

3 - Peer-Feedback -> Verwende Techniken wie die "Sandwich"-Methode oder beginne damit, Wertschätzung für die Person auszudrücken, dann eine Bitte zu stellen und anschließend Hilfe anzubieten.

4 - Neues ausprobieren -> Nutzen Sie diese Zeit, um mit dem Team neue Ressourcen auszuprobieren.

5 - Entspannungszeit -> Meditation, Yoga, Gruppen-/Paarmassage, gemeinsam ein Bier/Kaffee trinken.

6 - Kreativitätszeit -> Beschäftigt euch mit gemeinsamen Kunstprojekten, dekoriert das Büro/Zuhause oder nutzt diese Zeit für Kreativität.

VI. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Burnout ist ein bedeutendes Problem in der Jugendarbeit, das potenziell Einzelpersonen und Organisationen betrifft. Indem wir die Ursachen und Folgen von Burnout verstehen und Präventions- und Interventionsstrategien umsetzen, können wir daran arbeiten, die negativen Auswirkungen zu mildern und ein unterstützenderes und nachhaltigeres Arbeitsumfeld für Jugendbetreuer:innen zu schaffen.

Es ist erwähnenswert, dass die Forschung zu Burnout in der Jugendarbeit relativ begrenzt ist und weitere Forschung erforderlich ist, um die Verbreitung und die Auswirkungen von Burnout in diesem Bereich vollständig zu verstehen. Diese Studien deuten darauf hin, dass Burnout ein bedeutendes Problem für Jugendbetreuer:innen in Europa ist, und dass Interventionen zur Bekämpfung von Burnout und zur Förderung des Wohlbefindens von Jugendbetreuer:innen erforderlich sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Burnout-Syndrom ein ernstes Problem ist, das viele Jugendarbeiter betrifft. Es ist gekennzeichnet durch emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und ein reduziertes Gefühl persönlicher Leistung. Um dieses Problem anzugehen, sollten Institutionen und Organisationen einen proaktiven Ansatz verfolgen, um das Wohlergehen ihrer Jugendbetreuer:innen zu fördern.

Erstens sollten regelmäßige Weiterbildungen und Schulungen zum Thema Burnout angeboten werden. Diese sollten Augenmerk auf das Erkennen der Anzeichen und Symptome und die Vorbeugung legen. Darüber hinaus sollten sie eine offene Kommunikations- und Unterstützungskultur schaffen, in der sich Jugendbetreuer:innen wohl fühlen, wenn sie über ihre psychische Gesundheit sprechen und bei Bedarf Hilfe anbieten. Dies kann durch Mitarbeiterunterstützungsprogramme, Beratungsdienste und Mentoring-Programme erreicht werden.

Zweitens sollte, eine gesunde Work-Life-Balance für Jugendbetreuer:innen geschaffen werden. Dies kann durch die Einführung flexibler Zeitpläne, von bezahlter Freizeit und der Nutzung von Urlaubszeiten erreicht werden.

Schließlich sollten sich Organisationen darauf konzentrieren, das Engagement der Mitarbeiter:innen zu fördern und bei ihren Jugendbetreuer:innen das Wohlbefinden zu fördern. Dies kann durch regelmäßige Teambuilding-Maßnahmen und durch die Förderung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erreicht werden. Durch die Förderung eines positiven Arbeitsumfelds und die Bereitstellung von Unterstützung für psychische Gesundheit und Wohlbefinden können Institutionen und Organisationen dazu beitragen, Burnout unter Jugendbetreuer:innen zu verhindern und sicherzustellen, dass sie besser für die Unterstützung der nächsten Generation gerüstet sind.

VII. Quellenangaben

Um das in diesem Bericht behandelte Thema vollständig zu vertiefen, verweisen wir die Leser auf die einzelnen nationalen Berichte, die im Laufe dieses Projekts veröffentlicht wurden, und auf die dazugehörigen Referenzbibliographien. Die Grundlage dieses Textes wurde durch die oben genannten Berichte und Umfrageantworten geschaffen; Darüber hinaus wird zur weiteren Ausarbeitung und zusätzlichen Einsicht auf die folgenden Texte verwiesen.

American Psychiatric Association; The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision (DSM-5-TR); American Psychiatric Publishing, Inc.; 2022

Eurofound; Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU; Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2018

Gallup; Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures; 2020

Mancini, Mameli, Biolcati; Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability; Europe's Journal of Psychology pp. 168 - 180; 2022

Maslach, Jackson; Maslach Burnout Inventory (MBI); Consulting Psychologists Press; 1981

Schaufeli, De Witte, Desart; Burnout Dimensions Inventory 'BODI' or the 'Burnout assessment tool'; KU Leuven ; 2020

Smith; 'It killed my spirit': How 3 teachers are navigating the burnout crisis in education; CNBC; 2022

STADA; Health Report; 2022

World Health Organization; Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases; 2019

Das Projekt „EXIT BURNOUT“ Nr. 2022-1-LV02-KA220-YOU-000087423 wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission durch das Programm „Erasmus+: Jugend in Aktion“ finanziert, das in Lettland von der Agentur für internationale Jugendprogramme verwaltet wird.

This publication reflects only the authors' views, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution - Non - Commercial - Share Alike 4.0 International License. To view a copy of this license, please [tap here](#).



**Funded by
the European Union**



EXIT burnout



Arbeitskreis Noah



KAMALEONTE



Agency for International
Programs for Youth
Republic of Latvia