

FOM Hochschule für Oekonomie und Management Essen

Standort: Duisburg

**Berufsbegleitender Studiengang zum
Bachelor of Science Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
5. Semester**

Seminararbeit im Modul Psychologische Diagnostik

Thema:

Das Burnout-Mobbing-Inventar (BMI)

von Dr. Lars Satow

Betreuerin: Dipl. – Psych. Cora Hollmann

Autorin: Lea Berendonck

Matrikelnummer: 368071

Abgabedatum: 21.01.2017

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Das Burnout-Mobbing-Inventar (BMI).....	2
2.1 Allgemeiner Überblick	2
2.2 Testentwicklung	2
2.3 Testbeschreibung.....	3
2.4 Testdurchführung	4
2.5 Testauswertung.....	5
3. Normierung.....	5
3.1 Gesamt- und Normstichprobe	5
3.2 Normtabellen und Interpretation	6
4. Gütekriterien.....	6
4.1 Objektivität	6
4.2 Reliabilität und Trennschärfe	7
4.3 Validität	7
5. Kritische Würdigung des BMI	8
6. Praxisreflexion.....	9
7. Fazit	11
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	12

1. Einleitung

In den vergangenen Jahren hat die Dynamik der Veränderungsprozesse in den Unternehmen spürbar zugenommen. Durch die Globalisierung stehen sie zunehmend unter Wettbewerbsdruck. Dies wird durch den demographischen Wandel sowie den Fachkräftemangel nur noch verstärkt. Um gegen den Wettbewerbsdruck zu bestehen gilt es die wertvollste Ressource, den Mitarbeiter, zu schützen, zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden. Denn nur Mitarbeiter die anwesend, leistungsfähig und motiviert sind können sich produktiv für die Firma und die Zielerreichung einsetzen. Die Studie der Bundespsychotherapeutenkammer aus dem Jahre 2012 zur Arbeitsunfähigkeit – Psychische Erkrankungen und Burnout hat unter anderem gezeigt, dass die Anzahl der betrieblichen Fehltag wegen Burnouts von 2004 bis 2012 um fast 1.400% gestiegen ist. Jedoch ist nicht nur Burnout das Problem, was dazu führen kann, dass Mitarbeiter die Motivation verlieren und häufiger ausfallen. Hier können auch die berufsbezogenen Probleme Boreout und Mobbing eine tragende Rolle spielen, die ebenfalls regelmäßig zu Motivationsverlust und Belastungssymptomen führen.

Da auch Unternehmen laut §5 des Arbeitsschutzgesetzes dazu verpflichtet sind die Ursachen von zu hohen Stressbelastungen zu identifizieren und Gegenmaßnahmen einzuleiten wurde das Burnout-Mobbing-Inventar von Dr. Lars Satow für diese Seminararbeit ausgewählt.

Im Folgenden wird das Testverfahren beschrieben und in Hinblick auf die Gütekriterien sowie die Anwendbarkeit im Unternehmen analysiert.

Mit Hilfe eines möglichen Anwendungsszenarios soll auf die Möglichkeiten für Unternehmen mit dem BMI hingewiesen aber auch die Gefahren beziehungsweise Herausforderungen verdeutlicht werden.

2. Das Burnout-Mobbing-Inventar (BMI)

2.1 Allgemeiner Überblick

Das Burnout-Mobbing-Inventar von Satow (2013), im Folgenden auch BMI genannt, ist ein standardisierter Fragebogen, der für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kostenlos eingesetzt werden kann. Hierzu zählen insbesondere Abschlussarbeiten und universitäre Forschungsprojekte. Zur Nutzung für gewerbliche, therapeutische oder kommerzielle Zwecke gibt es die Möglichkeit Lizenzen über die Webseite des Autors (www.drSATOW.de) zu erwerben. Dazu besteht die Möglichkeit diesen Test auch online durchzuführen und automatisch auswerten zu lassen.

Das BMI vereint die Erfassung der drei typischen berufsbezogenen Belastungs- und Motivationsprobleme Burnout, Boreout und Mobbing und zusätzlich des allgemeinen Motivationsverlustes und psychischer/physischer Belastungssymptome.

Mit dem BMI werden somit folgende fünf Skalen erfasst:

1. Chronische Überforderung (Burnout)
2. Chronische Unterforderung (Boreout)
3. Soziale Ausgrenzung und Angriffe (Mobbing)
4. Allgemeiner Motivationsverlust
5. Psychische und physische Belastungssymptome

(Satow, 2013, S. 2).

2.2 Testentwicklung

Die drei wichtigsten berufsbezogenen Motivations- und Belastungssymptome Burnout, Boreout und Mobbing sowie die Folgesymptome in eigenen Skalen zu erfassen, war das primäre Ziel der Entwicklung des BMI.

Ebenfalls sollten die Skalen sich für möglichst viele Berufsgruppen eignen und somit keine berufsgruppenspezifischen Testversionen notwendig werden, wie dies bei bereits angewendeten Test, wie dem Maslach Burnout Inventory (MBI) der Fall ist (Maslach, Jackson & Leiter 1996). Hier ging es darum eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen. In mehreren Vorstudien testete Satow (2013) zusammen mit Therapeuten und Experten 60 neu entwickelte Items wovon 44 Items am Ende bestehen blieben, die als Online-

Selbst-Test auf mehreren Webseiten, zur Erhebung einer Gesamtstichprobe, zugänglich gemacht wurden.

Es handelt sich hierbei um einen standardisierten Fragebogen zur Selbsteinschätzung. In Hinblick auf eine leichte Verständlichkeit und den Ausschluss der Wahl für eine neutrale beziehungsweise unauffällige Antwortmöglichkeit entschied man sich beim BMI für eine Antwortskala in Form eines vierstufigen Likertformates.

2.3 Testbeschreibung

Die 44 Items teilt Satow (2013) auf fünf psychometrische Skalen auf.

Die *Burnout-Skala* (chronische Überforderung) erfasst die durch Leistungsdruck, zu hohes Arbeitspensum oder zu hohe Anforderungen entstehende langanhaltende berufliche Überforderung und umfasst acht Items im Fragebogen.

Beispielitems sind hier:

- Ich kann mich anstrengen wie ich will, die Arbeit wird nicht weniger.
- Ich denke nur noch an die Arbeit / meine Tätigkeit und sonst an nichts mehr.

Zur *Boreout-Skala* (chronische Unterforderung) gehören ebenfalls acht Items. Diese Skala erfasst die durch Eintönigkeit, Routine und Perspektivlosigkeit entstehende langanhaltende berufliche Unterforderung.

Beispielitems sind hier:

- Ich mache jeden Tag immer nur das Gleiche und das gefällt mir nicht.
- Ich hätte gerne mehr Verantwortung bei meiner Tätigkeit / Arbeit.

In der *Mobbing-Skala* (soziale Ausgrenzung & Angriffe gegen die eigene Person) wird das langanhaltende, systematische Mobbing und die soziale Ausgrenzung durch Vorgesetzte und Kollegen erfasst. Acht Items entfallen auch auf diese Skala.

Beispielitems sind hier:

- Seit mehr als einem halben Jahr redet man nur noch das Nötigste mit mir.
- Ich werde von Leuten, die mehr zu sagen haben als ich, regelmäßig angeschrien.

Die *Demotivations-Skala* (allgemeiner Motivationsverlust) besteht aus acht Items und erfasst die berufliche Demotivation, Leistungsverlust und die sogenannte „innere Kündigung“.

Beispielitems sind hier:

- Wenn ich heute nochmal die Wahl hätte, würde ich eine andere Tätigkeit / einen anderen Beruf wählen.
- Durch meine Tätigkeit kann ich noch viele Dinge erreichen. (-)

Die fünfte und letzte Skala erfasst mit 12 Items typische *psychische und physische Belastungssymptome*, wie zum Beispiel Konzentrationsstörungen, Magendrücken oder Schlafstörungen.

Beispielitems sind hier:

- Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.
- Ich habe oft zu nichts mehr Lust.

2.4 Testdurchführung

In der Testdurchführung wird explizit darauf hingewiesen, dass bei der Paper-Pencil-Version darauf zu achten ist, dass der Test immer unter den gleichen Bedingungen durchzuführen ist. Voraussetzungen sind hierbei ein Mindestalter von 16 Jahren, die Beherrschung der deutschen Sprache, ein ausgeruhter Zustand sowie die Tatsache, dass die Teilnehmer weder unter dem Einfluss von Drogen noch Aufputzmitteln stehen dürfen. Der Test ist zu beaufsichtigen und in einer geschlossenen Räumlichkeit, wo Ruhe herrscht und ein ungestörtes Arbeiten möglich ist, durchzuführen. Für die Durchführung des Tests werden der ausgedruckte Fragebogen sowie ein Stift benötigt.

Zum Start der Durchführung verliest der Testleiter folgende Testkonstruktion:

„Sie erhalten nun einen Fragebogen mit einigen Aussagen zur Situation in Ihrem beruflichen Umfeld. Ihre Aufgabe ist es zu beurteilen, inwieweit diese Aussagen auf Sie zutreffen. Antworten Sie möglichst spontan. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie keine Fragen haben, können Sie jetzt beginnen.“

(Satow, 2013, S.5)

Für das BMI gibt es keine direkte Zeitvorgabe. Es wird dazu geraten den Test abubrechen, sollte ein Teilnehmer nach einer Stunde mit der Beantwortung noch nicht fertig sein. Im Schnitt dauert die Beantwortung 10 bis 20 Minuten.

2.5 Testauswertung

Durch die vierstufige Likert-Skala werden für jede Antwort Punkte von 1 bis 4 ermittelt.

Die vier Stufen werden wie folgt benannt:

- 1) Trifft gar nicht zu (1 Punkt)
- 2) Trifft eher nicht zu (2 Punkte)
- 3) Trifft eher zu (3 Punkte)
- 4) Trifft genau zu (4 Punkte)

(Satow, 2013, S.6)

Einige Items sind mit einem (-) gekennzeichnet und haben einen zur Frage negativen Aussagecharakter (negativ gepoltes Item). Hier ist Punktevergabe der Stufen mit 4 bis 1 genau umgekehrt.

Im BMI gibt es keine Überschneidung der Items, das heißt, dass jedes Item immer nur einer Skala zugordnet ist. Diese Zuordnung wird im Paper-Pencil-Fragebogen mit bestimmten Codes dargestellt um eine Auswertung besser zu ermöglichen.

Bei der Auswertung des Fragebogens ist zu kontrollieren, ob alle Fragen beantwortet wurden. Anschließend werden die jeweiligen Punkte für die Fragen ermittelt und pro Skala aufsummiert. Der pro Skala ermittelte Rohwert kann in der, für die Auswertung benötigten, Normtabelle eingeordnet und anschließend der Stanine-Normwert abgelesen werden (siehe hierzu Kapitel 3.2). Der Stanine-Normwert ist in die Ergebnisdarstellung zu übertragen. Für die Auswertung gibt es eine entsprechende Excel-Auswerthilfe, deren Nutzung die Auswertung erleichtert. Die Ergebnisdarstellung ist am Ende mit dem Teilnehmer zu besprechen.

3. Normierung

3.1 Gesamt- und Normstichprobe

Für die Ermittlung einer Gesamtstichprobe wurde der BMI als kostenloser Selbsttest auf mehreren bekannten Webseite (psychomedia.de; burnout-syndrom-hilfe.de; careertest.de) angeboten. Zu Beginn des Tests wurden demographische Merkmale sowie das Vorhaben zu einer ernsthaften Beantwortung abgefragt. 6893 Tests, die im Zeitraum von März 2012 bis Juni 2012 durchgeführt wurden, verwendete man als Gesamtstichprobe. Die Bereinigung der Datensätze erfolgte unter anderem durch Kriterien, wie den

Ausschluss von inkonsistenten Datensätzen durch zum Beispiel Abbruch der Internetverbindung und durch den Ausschluss von Wiederholern oder nicht plausiblen Daten. Nach der Bereinigung ergaben sich 5220 Datensätze für die Validierungsstichprobe. Aus dieser Gesamtstichprobe wurden durch ein Quotenverfahren für vier Altersgruppen und getrennt nach Geschlecht Teilstichproben ermittelt, die für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland repräsentativ sind. Die Normstichprobe umfasst schließlich 3958 Personen.

3.2 Normtabellen und Interpretation

Die durch die Auswertung des Fragebogens ermittelten Rohwerte können in insgesamt acht Normwerttabellen für jede Skala eingeordnet werden. Somit lässt sich der Normwert (Stanine) und die Häufigkeit ablesen. Die Normwerttabellen gibt es in den Altersgruppen jünger als 20, 20 bis 30, 31 bis 50 und älter als 50 Jahre jeweils getrennt nach Geschlecht. Für die Interpretation der Ergebnisse bietet das Manual von Satow (2013, S.13) eine Tabelle, in der die Stanine der fünf Skalen in die Kategorien unterdurchschnittliche Ausprägung (Stanine 1 – 3), durchschnittliche Ausprägung (Stanine 4 – 6) und überdurchschnittliche Ausprägung (Stanine 7 – 9) eingeteilt sind. Ebenfalls werden vier Beispielprofile mit der Ergebnisdarstellung zur Verfügung gestellt um eine Interpretation zu erleichtern.

4. Gütekriterien

4.1 Objektivität

Satow (2013) gibt in der Test- und Skalendokumentation sowie dem Testmanual keine konkrete Beschreibung der Objektivität ab. Jedoch lässt sich erkennen, dass das BMI eine hohe Objektivität aufweist. Die Durchführungsobjektivität wird durch die klar beschriebenen Testvoraussetzungen und Testbedingungen erreicht. Aufgrund der konkret vorgegebenen Punktevergabe für die vier Antwortmöglichkeiten, der festgelegten Codes hinter jeder Frage, die eine Zuordnung zu den Skalen erleichtert und der Excel-Auswerthilfe weist das BMI eine hohe Auswertungsobjektivität auf. Die Interpretationsobjektivität wird durch die klar strukturierten Normwerttabellen sowie der Tabelle zur Interpretation der Normwerte erreicht. Die Vorlage für die

Ergebnisdarstellung und einige Beispielprofile tragen hier ebenfalls zu einer visuellen, klaren und nachvollziehbaren Interpretation bei.

4.2 Reliabilität und Trennschärfe

Die Reliabilität wird von Satow (2013) mit Hilfe des Cronbachs Alpha dokumentiert. Die einzelnen Skalen weisen Reliabilitäten von .85 bis .88 (Cronbachs Alpha) auf. Die einzelnen Skalen weisen demnach eine hohe bis sehr hohe Reliabilität auf. Die Skala mit der höchsten Reliabilität ist die Demotivations-Skala.

Mit der Ermittlung der Trennschärfe für jedes Item wurde sichergestellt, dass es auch genau dasselbe misst, wie die Skala zu der es gehört. Über alle Skalen hinweg bewegen sich die Trennschärfen der einzelnen Items im Rahmen von .43 bis zu .84. Das Item mit der niedrigsten Trennschärfe ist in der Skala mit den Belastungssymptomen zu finden und lautet: „Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg)“. Die höchste Trennschärfe besitzt das Item „, Meine Tätigkeit macht mir auch heute noch großen Spaß (-)“ aus der Demotivations-Skala. Somit ist festzustellen, dass alle Trennschärfen im guten teilweise sogar im sehr guten Bereich liegen.

4.3 Validität

Mit Hilfe des Scree-Test und der Parallel-Analyse wurde vorab belegt, dass die fünf Faktoren (Burnout, Boreout, Mobbing, Motivationsverlust und psychische und physische Belastungssymptome) statistisch nachweisbar sind.

Die durchgeführte Faktorenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation ergab, dass die Items die höchste Ladung auf ihrem Faktor aufweisen. Die Items aus der Mobbing-Skala sind die einzigen, die ausschließlich mit ihrem Faktor korrelieren. Bedeutsam (> 30) laden nur einige Items auf einem weiteren Faktor. Dies betrifft in erster Linie die Items der Skalen „Burnout“ und „Motivationsverlust“, die mit dem Faktor der Symptome korrelieren. Dies lässt sich als enger Zusammenhang der drei Faktoren interpretieren. Die Tatsache, dass die Items auf ihrem Faktor am höchsten laden und nur auf wenigen weiteren Faktoren zeigt, die gute faktorielle Validität des Tests.

Aus den BMI-Skalen lassen sich Aussagen zum Umgang mit Stress ableiten. Dies ergab die kriteriumsorientierte Validität bei der Personen mit starker Überforderung bezüglich

ihrer Coping-Strategien „Positives Denken“ und „Aktive Problembewältigung“ mit Personen mit geringen Werten auf der Burnout-Skala verglichen wurden. Die beiden Coping-Strategien wurden mit dem Stress- und Coping-Inventar (Satow, 2012) erfasst. In Hinblick darauf, dass die Unterschiede mehr als eine Standardabweichung betragen, zeigt es deutlich, dass Personen mit geringen Werten auf der Burnout-Skala deutlich besser mit Stress umgehen als Personen mit hohen Werten.

Dieser Zusammenhang legt auch den Grundstein für das in dieser Seminararbeit unter Punkt sechs dargestellte Szenario und die Möglichkeiten zur Burnout- und Boreout-Prävention in einem Unternehmen.

5. Kritische Würdigung des BMI

Aufgrund der Anonymität des Online-Fragebogens, zur Ermittlung der Normwerte, ist davon auszugehen, dass die Teilnehmer den Test wahrheitsgemäß beantworteten. In der Testinstruktion für den Paper-Pencil-Test weist Satow (2013) explizit darauf hin, dass die Teilnehmer ausgeruht und nicht unter Drogeneinfluss stehen sollen. Es kann jedoch nicht ermittelt werden, in welchem Zustand sich die Teilnehmer bei Durchführung des Onlinetests befanden. Dies kann eventuell einige Ergebnisse verfälscht haben.

Das BMI besticht weiter durch den kostenlosen Onlinetest sowie den Download der Test- und Skalendokumentation auf www.drsatow.de wodurch sich Unternehmen einen ersten Eindruck verschaffen können. Dies erleichtert die Beurteilung, ob der Test für das Vorhaben geeignet ist oder nicht. Die geringeren Kostenaufwände für den Erwerb des Testmanuals im Gegensatz zu anderen psychologischen Testverfahren mag hier ein weiterer Anreiz sein. Dies bietet vor allem auch kleineren Unternehmen die Möglichkeit sich mit Hilfe eines psychologischen Testverfahrens zu Entwickeln und Arbeitsabläufe sowie die –organisation zu verbessern. Ein Nachteil ist, dass der Test nicht in einer englischsprachigen Version verfügbar ist und die Normstichprobe anhand von demographischen Merkmalen der Bundesrepublik Deutschland ermittelt wurde. Eine länderübergreifende Anwendung in Großkonzernen ist somit nicht ratsam.

Die Testdurchführung ist kurz und verständlich formuliert. Jedoch finden sich keine Anmerkungen zu einer optimalen Sitzordnung wieder. Aufgrund der Brisanz des Themas sollte darauf geachtet werden, dass die Teilnehmer genügend Sitzabstand voneinander haben. Sollte der Teilnehmer das Gefühl haben, dass der Kollege sehen kann was er

ankreuzt kann dies zu einer nicht wahrheitsgemäßen Beantwortung der Fragen führen. Die Fragen im BMI sind klar formuliert und bieten keinerlei Spielraum für Spekulationen. In der Testauswertung steht, dass zu kontrollieren ist, ob alle Fragen beantwortet wurden. Es wird jedoch in der Testinstruktion nicht darauf hingewiesen, dass alle Fragen zu beantworten sind. Es finden sich auch keine weiteren Anmerkungen im Testmanual, wie damit umzugehen ist, wenn nicht alle Fragen beantwortet wurden. Somit besteht die Gefahr, dass ein Laie den Test trotzdem auswertet und es zu einer Fehlinterpretation durch verzerrte Ergebnisse kommt.

Die Auswertung kann mit Hilfe der Excel-Auswerthilfe gut vorgenommen werden. Die Interpretation wird durch die Beispielprofile und der klaren Einteilung der Stanine erleichtert.

6. Praxisreflexion

Die steigende Dynamik der Veränderungsprozesse war in den letzten Jahren in den Abteilungen der Firma deutlich spürbar. Nun kommt es in der nächsten Zeit noch zu erheblichen Gesetzesänderungen, sodass ein weiterer Anstieg des Arbeitsaufwandes zu erwarten ist. Mit einer Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf psychische Belastungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements soll nun mit Hilfe des Burnout-Mobbing-Inventars (BMI) (Satow, 2013) sowie des Stress- und Coping-Inventars (SCI) (Satow, 2012) eine Analyse der Mitarbeiter vorgenommen werden. Mit Hilfe der Ergebnisse soll es zu einer Neugestaltung der Abteilungen kommen, um den kommenden höheren Arbeitsaufwänden besser begegnen zu können.

Voraussetzung für den Einsatz des BMI und des SCI ist eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Vorab gilt es die Mitarbeiter über das Vorhaben zu informieren und so Ängste in Bezug auf den Verlust des Arbeitsplatzes zu minimieren. Es sollte klar kommuniziert werden, dass es bei dieser Maßnahme nicht darum geht überlastete oder unterforderte Mitarbeiter zu kündigen, sondern für alle Beteiligten gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das Unternehmen sollte zur Unterstützung externe Psychologen heranziehen, um somit eine gewisse Neutralität zu schaffen, die eine solche Maßnahme erleichtern kann. Ebenfalls ist es wichtig zusätzlich zu dem Fragebogen zur Selbsteinschätzung eine Fremdeinschätzung vorzunehmen. Dies kann einmal durch die Analyse der Arbeitszeitkonten sowie der Arbeitsunfähigkeiten geschehen. Jedoch gilt es

hier zu beachten, dass Mitarbeiter, die mit ihrer Arbeit unterfordert sind meistens paradoxe Verhaltensweisen entwickelt haben um beschäftigt und überfordert zu wirken (Rothlin & Werder, 2007). Aus diesem Grund sollten zudem externe Psychologen eine Fremdeinschätzung durch eine Beobachtung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz vornehmen. Die Kombination aus Selbst- und Fremdeinschätzung bietet die Möglichkeit eines Abgleichs und dadurch einer zuverlässigeren Diagnose.

Sind mit Hilfe des BMI und des SCI die Probleme der Mitarbeiter erkannt, so geht es darum mit jedem Mitarbeiter einzeln zu sprechen, die Ursachen herauszufiltern und mögliche Maßnahmen zu erörtern. Eine Möglichkeit kann eine Umverteilung der Aufgaben sein, wodurch ein überlasteter Mitarbeiter entlastet wird und ein unterforderter Mitarbeiter neue Herausforderungen bekommt und somit die Motivation und Zufriedenheit bei beiden gesteigert wird. Mitarbeiter, die laut SCI gut mit stressigen Situationen umgehen, können Mitarbeiter, die dies weniger gut können, unterstützen. Ebenfalls kann im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements das Unternehmen die Mitarbeiter und Führungskräfte auch durch entsprechende Fortbildungsangebote, wie Stressmanagement oder Entwicklung der Resilienz unterstützen und fördern.

Neben den Maßnahmen für die Mitarbeiter ist es wichtig auch auf die Führungskräfte zu schauen. Denn Führungskräfte fungieren als Vorbilder und ihr Verhalten beeinflusst ebenfalls das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Somit sollte die Führungskraft ihre gesetzliche Pause machen und regelmäßige Überstunden vermeiden, um so ein positives Signal an die Mitarbeiter zu geben. Mit Hilfe von Führungskräfte-Trainings kann der Umgang mit betroffenen Mitarbeitern geübt und die Führungskraft in Bezug auf ihre Wirkung auf die Mitarbeiter sensibilisiert werden. Somit können gesunde Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten gefördert werden.

7. Fazit

In Zukunft werden die Anforderungen an Unternehmen sowie die Mitarbeiter weiterhin steigen. Hier gilt es für Unternehmen auf die die wertvollste Ressource, den Mitarbeiter, zu achten, um so ansteigende Fehlzeiten zu vermeiden und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu erhalten.

Der Kostenfaktor aber auch die Übersichtlichkeit und gute Verständlichkeit des BMI bietet vielen Unternehmen die Möglichkeit einen psychologischen Test dieser Art anzuwenden und sich den Belastungen der heutigen Zeit zu stellen. Das BMI schafft hier eine gute Möglichkeit sich der Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf psychische Belastungen im Unternehmen zu nähern und anschließend eine neue Strukturierung der Abteilung vorzunehmen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Eine der wichtigsten Aufgaben für die Unternehmen für die Zukunft wird jedoch die Prävention sein. Hier geht es darum die Mitarbeiter und Führungskräfte mit Fortbildungsangeboten gezielt zu unterstützen, sodass der Umgang mit kommenden Herausforderungen besser gemeistert werden kann und der Ausfall sowie Weggang von Fachkräften verhindert wird. Nur wenn Unternehmen sich und ihre Arbeitsbedingungen immer wieder hinterfragen und auf ihre wertvollste Ressource achtgeben können sie langfristig am Markt bestehen und bleiben konkurrenzfähig.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996) *Maslach Burnout Inventory* (3rd. Ed.).
Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Rothlin, P. & Werder, R.P. (2007) *Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht*. Heidelberg, Redline Wirtschaft

Satow, L. (2013). *Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Test- und Skalendokumentation*.
Verfügbar unter <http://www.drstatow.de>

Satow, L. (2013). *Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Testmanual*. Verfügbar unter
<http://www.drstatow.de>

Satow, L. (2012). *Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation*.
Verfügbar unter <http://www.drstatow.de>

BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit – Psychische Erkrankungen und Burnout (2012).
Abgerufen am 17.01.2017, von
http://www.bptk.de/uploads/media/20120606_AU-Studie-2012.pdf

§5 Arbeitsschutzgesetz. Abgerufen am 18.01.2017 von https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Ich versichere auch, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version übereinstimmt. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde / Prüfungsstelle vorgelegen hat. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Arbeit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Digitalversion dieser Arbeit zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hoch geladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Zurverfügungstellung für die Öffentlichkeit dar.

Duisburg, 21.01.2017



Lea Berendonck