

## **Wir nennen es BOP“ - rückenwind-Projekt der Großstadt-Mission Jugendhilfe GmbH erprobt Burn-Out-Prophylaxe mit systemischem Ansatz**

Seit 1999 sind die Fehltagel aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland um rund 80 Prozent gestiegen. Auffällig dabei ist: Immer mehr Menschen leiden an einem „Burn-Out-Syndrom“ – sie sind in einem Zustand der körperlichen und geistigen Erschöpfung, ausgebrannt, demotiviert und somit arbeitsunfähig. Hiervon sind überdurchschnittlich häufig die Beschäftigten aus helfenden und erzieherischen Berufen betroffen.

Diese Erfahrung macht auch die GM (Großstadt-Mission) Jugendhilfe GmbH in Hamburg mit ihren Tochterunternehmen in den Bereichen Jugend- und Eingliederungshilfe: „Zuerst waren es vereinzelte Fälle“, schildert der pädagogische Leiter Andreas Weber. „Erst fiel nur ein junger Mitarbeiter aufgrund von Burn-Out für Wochen aus, dann folgten schnell ein zweiter, ein dritter, ein vierter Fall.“ Es treffe nicht nur die älteren KollegInnen, sondern zunehmend auch die Jüngeren, so Weber. „Sie haben einen hohen ideellen Anspruch an ihre Arbeit, stoßen in der betrieblichen Realität aber schnell an Grenzen.“ Wenn eine Identifikation mit der Arbeit nicht mehr gelinge, gerate schnell das seelische Gleichgewicht ins Wanken. Die Bilanz aktuell: Der Anteil der MitarbeiterInnen der GM Jugendhilfe mit Burn-Out-Syndrom liegt bei rund vier Prozent.

Ein Flyer von „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ gab den Anstoß, ein Präventionsprojekt für die 180 Beschäftigten zu initiieren. „Wir wollen unsere MitarbeiterInnen gezielt befähigen, ihre Ressourcen im Umgang mit Stressfaktoren zu stärken und den Ausfall von qualifiziertem Personal verhindern“, sagt Weber. Seit knapp einem Jahr wird nun im Rahmen von „rückenwind“ das Projekt „BOP – Burn-Out-Prophylaxe“ durchgeführt und im September 2012 abgeschlossen.

18 pädagogische MitarbeiterInnen besuchen sechs aufeinander aufbauende Modellseminare, erhalten in Kleingruppen insgesamt 12 Supervisionen und arbeiten regelmäßig und selbstverantwortlich in Peergroups mit vier bis sechs ihrer Team-KollegInnen zusammen. So profitieren langfristig bis zu 90 Beschäftigte von den Fortbildungsinhalten, weil die Teilnehmer als MultiplikatorInnen in ihren jeweiligen Teams wirken. „Uns war es wichtig, eine heterogene Erfahrungsgruppe auszuwählen, die die Zusammensetzung unserer Mitarbeiterschaft widerspiegelt“, erklärt Projektmanagerin Ines Greizer. Deshalb sind die Teilnehmenden zu 65 Prozent weiblich und 35 Prozent männlich, über ein Drittel ist älter als 55 Jahre und zwei Drittel 25 bis 54 Jahre alt.

Ausgangspunkt für den systemischen Ansatz der Fortbildung ist, dass in der Jugend- und Eingliederungshilfe die MitarbeiterInnen in komplexen Strukturen arbeiten und dabei mit verschiedensten Akteuren kooperieren. Dies erfordert die Fähigkeit, systemisch zu denken, erläutert Andreas Weber (Ines Greizer): Welche Rolle habe ich etwa in dem Familien-System, das ich gerade betreue? Wie beeinflusse und verändere ich es? Und an welcher Stelle stecke ich in dieser Rolle fest und fühle mich nicht mehr professionell und sicher? Daraus ergäben sich dann Fragen nach Handlungsstrategien, die möglichem Stress vorbeugen helfen und von den Projektteilnehmenden in ihre Teams zurück getragen werden sollen: Was kann ich tun, damit ich meine Arbeit weiterhin oder wieder gerne mache? Wie kann ich Erlebnisse des Scheiterns verarbeiten?

„Wir tragen eine große Verantwortung, denn in unserem Job geht es um das Schicksal von Menschen. Manchmal geht es vielleicht um Leben und Tod von Kindern. Das ist nicht leicht zu verkraften“, beschreibt Hendrik Brückmann, Sozialpädagoge bei der GM Jugendhilfe. Der 36-Jährige unterstützt in Absprache mit dem Jugendamt Familien, wenn es um Erziehungsfragen und um das Kindeswohl geht. Hausbesuche, Ämtergänge, Kontakt zu Schulen und Ärzten – Hendrik Brückmann ist viel unterwegs und einem hohen Termindruck ausgesetzt. „Es ist ein Arbeitsfeld, das Struktur und eine hohe Flexibilität abverlangt“, beschreibt er. Krisensituationen würden ihn und KollegInnen meist unvorbereitet treffen. „Oftmals fällt es dann schwer abzuschalten.“

Hendrik Brückmann sieht bei sich durchaus die Gefahr eines Burn-Outs. Nicht jetzt, aber vielleicht in Zukunft. „Deshalb will ich mich schützen und habe die Chance ergriffen, bei dem BOP-Projekt mitzumachen.“ Schon die ersten drei Seminare und Supervisionen haben ihn bestärkt: „Wir erfahren in ganz lebensnahen, praktischen Übungen, wie wir mit belastenden Situationen umgehen können. Dies eröffnet neue Sichtweisen und Perspektiven für die Arbeit“, meint Brückmann. Es helfe, Versagensgefühle abzubauen und eine professionelle Distanz zur Arbeit zu entwickeln.

Als „wahnsinnig lehrreich“, lobt Hendrik Brückmann die Maßnahme. Er genießt es, „mal kein Einzelkämpfer“ zu sein wie sonst im Arbeitsalltag. Zunehmend entwickle sich auch ein ‚neuer Stolz‘ darauf, dass bei der GM Jugendhilfe so viele Menschen eine hochwertige Arbeit leisten. „Ein starkes Wir-Gefühl schützt auch vor einem Burn-Out“, glaubt Brückmann. Aus den Supervisionen wie aus den Peergroup-Treffen, bei denen u.a. schwierige Fälle besprochen, Thesen und Lösungen gemeinsam formuliert werden, ginge jeder mit neuer Zuversicht und neuen Ideen für seine Arbeit heraus. „Dass man nicht mehr alleine die Verantwortung trägt, entspannt und entlastet“, beschreibt Brückmann eine neue Arbeitskultur, die auch nach der Qualifizierung bestehen bleiben könnte.

„Nach Ablauf des Projekts wollen wir die Erfahrungen aus dem Qualifizierungsprojekt nutzen und einzelne Elemente in die regulären Weiterbildungsangebote unseres Trägers aufnehmen und ein BOP-Handbuch publizieren“, sieht Andreas Weber in die Zukunft. Noch visionär ist der Wunsch, eine/n BOP-Beauftragte/n zu schaffen, der/die MitarbeiterInnen beraten und unterstützen kann. Hendrik Brückmann glaubt heute schon fest daran, dass eine Burn-Out-Prophylaxe dazu beiträgt, „dass wir auch ohne eine rosarote Brille aufzusetzen, einen positiven Blick auf uns und unsere Arbeit haben können.“

**Kontakt zum rückenwind-Projekt „BOP – Burn-Out-Prophylaxe“:**

GM Jugendhilfe gGmbH  
Ines Greizer (Projektleitung)  
Nikischstraße 23  
22761 Hamburg  
Tel: 040-89 71 58-57,  
i.greizer@grosstadt-mission.de