Klausur – Mantelbogen

HAMBURGER · FERN-HOCHSCHULE · HFH ·
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Name, Vorname	
Matrikel-Nr.	
Studienzentrum	
Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Knz.	**PM-PSY-P11-031122**
Datum	**22.11.2003**

Ausgegebene Arbeitsbögen _____

Ort, Datum

Name in Druckbuchstaben und Unterschrift Aufsichtsführende(r)

Abgegebene Arbeitsbögen _____

Ort, Datum

Prüfungskandidat(in)

Aufgabe		W 1	W 2	W 3	W 4	W 5				$\sum$	Note
max. Punktezahl		25	25	25	25	25				100	
Bewertung	1. Korrektur										
	ggf. 2. Korrektur[1]										
	Festlegung der Prüfungsnote[2]										

1. Korrektur durch (Name in Druckbuchstaben) — Datum, Unterschrift

ggf. 2. Korrektur durch (Name in Druckbuchstaben) — Datum, Unterschrift

Festlegung der Prüfungsnote durch (Name in Druckbuchstaben) — Datum, Unterschrift

[1] 2. Korrektur gemäß Festlegungen zur Qualitätssicherung
[2] Festlegung der Prüfungsnote durch den Fachbereich. Sie erfolgt bei unterschiedlicher Benotung in der ersten und zweiten Korrektur.

Anmerkungen zur 1. Korrektur: Datum, Unterschrift
Anmerkungen zur 2. Korrektur (gemäß Festlegung zur Qualitätssicherung): Datum, Unterschrift
Festlegung der Prüfungsnote: (Bemerkungen sind nur einzutragen, wenn eine erneute Bewertung durch den Fachbereich erfolgt.) Datum, Unterschrift

Klausur – Aufgaben

HAMBURGER · FERN-HOCHSCHULE · HFH ·
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Knz.	**PM-PSY-P11-031122**
Datum	**22.11.2003**

Die Klausur besteht aus 5 Aufgaben, von denen Sie <u>4 Aufgaben</u> lösen sollen. Werden alle gelöst, kommen <u>nur die Aufgaben 1 bis 4</u> in die Bewertung.

Ihnen stehen 90 Minuten für die Lösung zur Verfügung. Die maximal erreichbare Punktzahl beträgt 100 Punkte. Zum Bestehen der Klausur müssen mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erzielt werden.
Lassen Sie 1/3 Rand für die Korrekturen und **schreiben Sie unbedingt leserlich**.
Denken Sie an Name und Matrikelnummer auf den von Ihnen benutzten Lösungsblättern.

Bearbeitungszeit: 90 Minuten
Anzahl der Aufgaben: 4 von 5
Höchstpunktzahl: 100
zulässige Hilfsmittel: keine

Bewertungsschlüssel

Aufgabe	W 1	W 2	W 3	W 4	W 5	insg.
max. erreichbare Punkte	25	25	25	25	25	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Wahlaufgaben: Lösen Sie nur vier der fünf Aufgaben!

Aufgabe 1: Sozial-, Gruppen- und Kommunikationspsychologie 25 Punkte

a) *Einstellungen* sind ein zentraler Begriff der Sozialpsychologie. Was sind *Einstellungen*? 6 Punkte

b) Beeinflussen Einstellungen das gesundheitsfördernde Verhalten von Patienten? Erklären Sie, warum ein lungenkranker Patient raucht, obwohl er von der Schädlichkeit des Rauchens für seine Genesung weis. Stützen Sie Ihre Erklärung auf das *Health Belief Model*. 19 Punkte

Aufgabe 2: Persönlichkeitspsychologie 25 Punkte

a) Skizzieren Sie die zwei Hauptaussagen der *eigenschaftsorientierten* Ansätze der Persönlichkeitspsychologie. Welche zwei Kritikpunkte lassen sich gegen diese Ansätze einwenden? 16 Punkte

b) Persönlichkeitsdiagnostik durch standardisierte Intelligenz- und Leistungstests spielt in der Arbeitswelt eine bedeutende Rolle. Welcher methodische Ansatz der Persönlichkeitsdiagnostik benutzt ausgiebig Intelligenz- und Leistungstests? Mit welcher Zielsetzung erfolgt dies? Worin bestehen die Vorteile der Tests? 9 Punkte

Aufgabe 3: Alterspsychologie 25 Punkte

a) Beschreiben Sie zwei wesentliche Veränderungen der geistigen Leistungsfähigkeit im Alter. Handelt es sich bei der Demenz um eine besonders ausgeprägte Form des normalen Alterns geistiger Funktionen? 15 Punkte

b) Schildern Sie zwei Maßnahmen der aktivierenden Pflege, die geeignet sind, dem Fortschreiten einer Demenz entgegenzuwirken. 10 Punkte

Aufgabe 4: Führungs- und Organisationspsychologie 25 Punkte

a) Jede Führungskraft führt ihre Mitarbeiter auf der Grundlage eines impliziten Führungsverständnisses. Welche vier idealtypischen Verständnisweisen von Führung lassen sich unterscheiden? Erläutern Sie kurz die Inhalte von zweien dieser Führungsverständnisweisen. 15 Punkte

b) Bei Mobbing handelt es sich um Desintegrationsprozesse in einer Arbeitsgruppe, die ihre Ursachen sowohl in persönlichkeitsspezifischen Merkmalen des „Opfers“ als auch in gruppendynamischen Faktoren haben können. Welche Möglichkeiten hat eine Führungskraft, Mobbing in ihrer Arbeitsgruppe zu vermeiden bzw. auftretendes Mobbing zu unterbinden? Beschreiben Sie zwei Ansatzpunkte. 10 Punkte

Aufgabe 5: Psychologie der Pflege 25 Punkte

a) Nicht selten begegnet man der Einstellung, Angehörige von „helfenden Berufen“ zeichneten sich durch eine spezielle Persönlichkeitsstruktur, das „Helfer-Syndrom“, aus. Erklären Sie kurz drei Annahmen bzw. Aspekte des „Helfer-Syndroms“. 15 Punkte

b) Der Begriff „Burnout“ wurde erstmals von Freudenberger geprägt. Er verstand darunter den vollständigen und scheinbar unerklärlichen Motivationsverlust bei Beschäftigten in helfenden Sozialberufen. Zur Klärung der Entstehungsursachen von Burnout gibt es unterschiedliche Ansätze. Skizzieren Sie einen dieser Ansätze und stellen Sie eine sich aus diesem Ansatz ergebende spezifische Präventionsmöglichkeit dar. 10 Punkte

Klausur – Korrektur – Richtlinien

HAMBURGER · FERN-HOCHSCHULE · HFH ·
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Knz.	**PM-PSY-P11-031122**
Datum	**22.11.2003**

Um größtmögliche Gerechtigkeit zu erreichen, ist nachfolgend zu jeder Aufgabe eine Musterlösung inklusive der Verteilung der Punkte auf Teilaufgaben zu finden. Natürlich ist es unmöglich, jede denkbare Lösung anzugeben. Stoßen Sie bei der Korrektur auf eine andere als die als richtig angegebene Lösung, ist eine entsprechende Punktzahl zu vergeben. Richtige Gedanken und Lösungsansätze sollten positiv bewertet werden.
Sind in der Musterlösung die Punkte für eine Teilaufgabe summarisch angegeben, so ist die Verteilung dieser Punkte auf Teillösungen dem Korrektor überlassen.

50 % der insgesamt zu erreichenden Punktzahl (hier also 50 Punkte von 100 möglichen) reichen aus, um die Klausur erfolgreich zu bestehen.
Werden statt 4 Aufgaben alle 5 gelöst, gehen nur die Aufgaben 1 bis 4 in die Bewertung ein.

Die differenzierte Bewertung in Noten nehmen Sie nach folgendem Bewertungsschema vor:

Bewertungsschlüssel

Aufgabenkomplex	W 1	W 2	W 3	W 4	W 5	insg.
max. erreichbare Punkte	25	25	25	25	25	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

<u>10.12.2003</u>

bei Ihrem Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der Abgabetermin ist **unbedingt einzuhalten**. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrum anzuzeigen.

Lösung Aufgabe 1: Sozial-, Gruppen- u. Kommunikationsp. 25 Punkte

a) Einstellungen: Begriff (SB 1, S. 18-19): **max. 6 Punkte**

Korrekte Darstellung der folgenden Definitionsbestandteile:

- Bei Einstellungen handelt es sich um subjektive Bewertungen bzw. verinnerlichte Wertstrukturen. — 2 Punkte
- Einstellungen beziehen sich auf konkrete Objekte (z.B. andere Personen) oder abstrakte Sachverhalte. — 2 Punkte
- Einstellungen sind relativ überdauernd. — 2 Punkte
- Einstellungen beinhalten neben Bewertungen Handlungsdispositionen. — 2 Punkte

b) Einstellungen und Verhalten in Bezug auf Gesundheit (SB 1, S. 34-35): **19 Punkte**

Einstellungen können das gesundheitsförderliche Verhalten von Patienten beeinflussen. Neben den Einstellungen ist dieses jedoch auch von anderen Faktoren abhängig. Deshalb kann es sein, dass sich Patienten trotz „richtiger" Einstellung trotzdem gesundheitsschädlich verhalten. — 4 Punkte

Für das gesundheitsschädliche Rauchen des Patienten kommen nach dem Health Belief Modell folgende Erklärungen in Frage: (max. 15 Punkte)

- Die wahrgenommene Gefährlichkeit des Rauchens ist gering. Vielleicht ist der Patient nicht genügend informiert worden. — 5 Punkte
- Die wahrgenommene Gefährdung durch das Rauchen ist gering. Vielleicht glaubt der Patient generell, durch sein Handeln nur wenig zu seiner Genesung beitragen zu können. — 5 Punkte
- Der wahrgenommene Nutzen des Nicht-Rauchens ist gering. Möglicherweise glaubt der Patient nicht daran, durch das Nicht-Rauchen zu seiner Genesung beitragen zu können. — 5 Punkte
- Wahrgenommene Barrieren bzw. Kosten stehen dem Nicht-Rauchen entgegen. Vielleicht gehört es zum Image des Patienten zu rauchen. — 5 Punkte

Lösung Aufgabe 2: Persönlichkeitspsychologie 25 Punkte

a) Eigenschaftsorientierte Ansätze der Persönlichkeitspsychologie (SB 3, S. 7-9): **16 Punkte**

Korrekte Darstellung von zwei der folgenden Hauptaussagen: (max. 8 Punkte)

- Ziel der eigenschaftsorientierten Ansätze ist es, generelle Wesenszüge („Eigenschaften") des Menschen zu finden, mit denen sich Menschen beschreiben lassen. — 4 Punkte
- Methodische Grundlage der eigenschaftsorientierten Ansätze ist die Faktorenanalyse. Diese reduziert eine Vielzahl von erhobenen Daten auf der Grundlage ihrer korrelativen Beziehungen zueinander auf mehrere wenige Faktoren. Diese Faktoren sind als übergeordnete „Eigenschaften" zu interpretieren. — 4 Punkte
- Einer der Hauptvertreter der eigenschaftstheoretischen Ansätze war Cattell, der mit drei Datenquellen arbeitete: den Lebensdaten, den Fragebogendaten und den Testdaten. — 4 Punkte
- Im deutschen Sprachraum wird häufig das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI) eingesetzt. Dabei handelt es sich um einen Fragebogen, mit dessen Hilfe sich der Befragte selbst beschreiben kann. — 4 Punkte
- In neuerer Zeit werden fünf Eigenschaften diskutiert, die sich die „Big Five" nennen: Neurotizismus, Extraversion, Openess, Agreeableness und Conscientiousness. — 4 Punkte

Korrekte Darstellung von zwei der folgenden Kritikpunkte: (max. 8 Punkte)

- Wenn man aus beobachtbarem Verhalten auf ihm zugrunde liegende Eigenschaften schließt und diese wiederum kausal verantwortlich macht für das gezeigte Verhalten, dann ist dies ein Zirkelschluss. — 4 Punkte
- Bei Eigenschaften handelt es sich zunächst um sprachliche Beschreibungen eines zu einem bestimmten Zeitpunkt einmalig erfassten Verhaltens. Die Dynamik innerhalb der Persönlichkeit bzw. ihre Veränderung über längere Zeiträume hinweg kann damit nicht abgebildet werden. — 4 Punkte
- Faktorenanalytisch gewonnene Eigenschaften kennzeichnen Gruppen von Personen. Über einzelnen Individuen lassen sich damit nur relative Aussagen im Sinne einer relativen Positionierung auf diesen faktoriellen Dimensionen vornehmen. — 4 Punkte

- Faktorenanalytisch gewonnene „Eigenschaften“ stellen Reduktionen dar. Auf ihrer Basis lässt sich wenig über das tatsächliche Verhalten und Empfinden eines Menschen in spezifischen Situationen aussagen. 4 Punkte

b) Persönlichkeitsdiagnostik im Arbeitsleben (SB 3, S. 40-42): **9 Punkte**

Auf Basis der Eigenschaftstheorien entwickelte Intelligenz- und Persönlichkeitstests spielen vor allem im Rahmen des nomothetischen Ansatzes der Persönlichkeitsdiagnostik eine Rolle. Dieser Ansatz hat zum Ziel, das Allgemeingültige im Vergleich verschiedener Menschen zu beschreiben und den Einzelnen daran zu messen. 3 Punkte

Vorteile dieser Tests sind: 6 Punkte

- Objektivität: Sie können kaum durch persönliche Einflusse des Testers verfälscht werden
- Validität: Sie sind an Außenkriterien z.B. objektiven Maßen abgesichert
- Reliabilität: Sie liefern auch bei wiederholtem Einsatz die gleichen Ergebnisse

Lösung Aufgabe 3: Alterspsychologie 25 Punkte

a) Geistige Leistungsfähigkeit im Alter (SB 4, S. 14-16): **15 Punkte**

Darstellung von zwei der folgenden Veränderungsaspekte: (max.10 Punkte)

- Bei der Entwicklung der Intelligenz im Alter müssen zwei unterschiedliche Aspekte der Intelligenz unterschieden werden: Die fluide und die kristallisierte Intelligenz. Die fluide Intelligenz lässt ab etwa 60 Jahren kontinuierlich nach, während hingegen die kristallisierte Intelligenz mit zunehmenden Alter steigen kann. 5 Punkte
- Verschiedene Funktionen, die vorwiegend der fluiden Intelligenz zugerechnet werden, lassen im Alter nach. Dazu gehört die Kapazität des Arbeitsgedächtnisses, die Geschwindigkeit und Genauigkeit der Informationsverarbeitung, die Kontrolle von Lernprozessen durch die Aufmerksamkeit. 5 Punkte
- Im Alter lassen vorwiegend die mechanischen Funktionen nach. Die Mechanik stellt den Speicher und die Prozeduren für die Wissensspeicherung bereit. Dieses Nachlassen kann teilweise durch pragmatische Funktionen kompensiert werden. Sie liefert die Inhalte für den durch die Mechanik vorgesehenen Speicher. 5 Punkte

Bei der Demenz handelt es sich um ein eigenständiges Krankheitsbild und nicht um eine besonders ausgeprägte Form des normalen Alterns der geistigen Fähigkeiten. Allerdings tritt sie im Alter häufiger auf. 5 Punkte

b) Aktivierende Pflege (SB 4, S. 25-27): **max. 10 Punkte**

Darstellung von zwei beliebigen Maßnahmen, die dem Grundprinzip der aktivierenden Pflege entsprechen: „Der alte Mensch führt möglichst alles selbst aus, wozu er nur irgend fähig ist“. Beispiele:

- Essen und Trinken: Der zu Pflegende isst selbst (soweit möglich) und wird nicht gefüttert. Es wird hinsichtlich Essenszeiten und Nahrungsmitteln soweit möglich Rücksicht auf seine Gewohnheiten und Bedürfnisse genommen. 5 Punkte
- Teilnahme an Beschäftigung und Unterhaltung: Die Teilnahme des zu Pflegenden an verschiedenen Tätigkeiten und Unterhaltungen wird gefördert. Dabei werden seine bisherigen Kenntnisse und Vorlieben berücksichtigt. 5 Punkte
- Lernen: Der zu Pflegende wird an neue Tätigkeiten herangeführt. 5 Punkte

Lösung Aufgabe 4: Führungs- und Organisationspsych. 25 Punkte

a) Implizite Menschenbilder und Führungskonzepte (SB 5, S. 10-13): **15 Punkte**

Man unterscheidet folgende idealtypische Verständnisweisen von Führung: 5 Punkte

- Sozialisatorisches Führungsverständnis
- Funktionales Führungsverständnis
- Systemisches Führungsverständnis
- Materialistisches Führungsverständnis

Darstellung von zwei der folgenden Führungsverständnisse: (max.10 Punkte)

- Sozialisatorisches Führungsverständnis: Führung als Einflussnahme im Sinne der Erziehung. Mitarbeiter werden entsprechend als „Kinder", „Jugendliche" und „Erwachsene" klassifiziert und entsprechend behandelt. „Kinder" werden belohnt und bestraft, Anweisungen werden erteilt und kontrolliert, Freiräume restriktiv begrenzt. Für „Jugendliche" werden lernförderliche Arbeitsaufgaben geschaffen und ihre Selbstorganisationsmöglichkeiten angeregt. Für „Erwachsene" werden Führungsmittel wie Appell und Überzeugung eingesetzt. 5 Punkte
- Funktionales Führungsverständnis: Mitarbeiter werden als Bestandteile der Arbeitswelt gewertet, die zu „funktionieren" haben. Dazu müssen sie mit geeigneten Informationen versorgt werden. Im Falle einer „Fehlfunktion" werden ihre Fähigkeiten erweitert (z.B. durch Fortbildung) oder sie werden gegen andere Mitarbeiter ausgetauscht (z.B. durch Entlassung oder Versetzung). 5 Punkte
- Systemisches Führungsverständnis: Die Führungskraft ist Teil eines Systems (bzw. Subsystems) mit der Aufgabe, dieses zu erhalten. Dazu vermittelt die Führungskraft die Werte des Systems und fordert und belohnt Systemtreue und Identifikation. 5 Punkte
- Materialistisches Führungsverständnis: Arbeit wird als Ware angesehen, die gegen Lohn bzw. ähnliche Gratifikationen) ausgetauscht wird. Die Führungskraft hat die Aufgabe, Arbeit einzufordern und im Tausch dazu entsprechende Gegenleistungen zu gewähren. Zu diesen Gegenleistungen zählt auch die gerechte (leistungsgerechte) Verteilung von Ressourcen wie z.B. Arbeitszeiten, Arbeitsplatzausstattung, Privilegien. 5 Punkte

b) Vermeidung von Desintegration (Mobbing) (SB 5, S. 49-51): **max. 10 Punkte**

Darstellung von zwei beliebigen, nachvollziehbaren Eingriffsmöglichkeiten von Führungskräften, die sich auf die persönlichkeitsspezifischen und sozialpsychologischen Ursachen von Mobbing beziehen. Beispiele:

- Personalentwicklung: Verminderung von Vulnerabilität, Neurotizismus oder Ich-Schwäche von Mitarbeitern, die in Gefahr stehen, Mobbing-Opfer zu werden. Denkbar sind psychologische Beratung des Mitarbeiters oder Verhaltenstrainings wie z.B. Umgang mit Stress, Selbstbehauptung etc. 5 Punkte
- Konfliktbewältigung im Team: Ansprechen von Konflikten im Team, Aufarbeiten deren Ursachen, Ergreifen von geeigneten Maßnahmen zur Konfliktbewältigung. Werden die Ursachen von Konflikten erkannt und beseitigt, erübrigt es sich für die Gruppe, einen „Sündenbock" zu suchen. 5 Punkte
- Beratung und Unterstützung für das Mobbing-Opfer: Analyse der erlebten Ausgrenzung, Erarbeitung von Maßnahmen zum Ansprechen der Ausgrenzung, Vermeidung von Rückzug und Fehlzeiten. Bei fortgeschrittenen Konflikten Unterstützung der Neuorientierung. 5 Punkte
- Feedback, Zielvereinbarung, Lob und Strafe: Konkretes Benennen der ausgrenzenden Verhaltensweisen bei Teammitgliedern, Vereinbarung von Zielen zur Reintegration des Mobbing-Opfers, Überwachung der Einhaltung dieser Ziele, evtl. Aussetzen von Sanktionen bei fortgesetzten ausgrenzenden Verhaltensweisen. 5 Punkte

Lösung Aufgabe 5: Psychologie der Pflege — 25 Punkte

a) Die Helferpersönlichkeit (SB 6, S. 28-29): **max. 15 Punkte**

Sinngemäße Darstellung von drei der folgenden Aspekte:

- Das abgelehnte Kind: Der Helfende versucht, negative Kindheitserlebnisse seines Klienten aufzudecken und findet in diesen seine eigene Kindheitsgeschichte in Form von elterlicher Ablehnung wieder. Entweder er identifiziert sich stark mit seinem Klienten und bringt ihm sehr viel Verständnis entgegen, oder aber er versucht, den Klienten stellvertretend für seine Bezugspersonen für das zu bestrafen, was ihm als Kind angetan wurde. — 5 Punkte
- Die Identifizierung mit dem Über-Ich: Der Helfer vertritt stark pointierte Werte des Helfens und tritt damit in Rivalität mit anderen Helfenden. Er beurteilt Andere und ihre Handlungen sehr undifferenziert (gut-böse, richtig-falsch) und nimmt gleichzeitig Kritik mehr an als Anerkennung und Lob. — 5 Punkte
- Die verborgene narzistische Bedürftigkeit: Der Helfende ist von Bestätigung und Anerkennung durch andere abhängig und versucht diese durch hohes berufliches Engagement zu erreichen. Gleichzeitig jedoch kann er aufgrund seiner hohen Über-Ich-Anspüche Anerkennung und Lob nur schwer annehmen, wehrt sie ab und veranlasst damit seine Umgebung, anerkennende Bemerkungen zu unterlassen. — 5 Punkte
- Die Vermeidung von Gegenseitigkeit in den Beziehungen: Der Helfende nimmt in Beziehungen die aktive (gebende) Rolle ein und hält an dieser Rolle fest. Er kann eigene Schwächen und Fehler auf Grund seiner hohen Über-Ich-Ansprüche nicht eingestehen. — 5 Punkte
- Die indirekte Aggression: Der Helfende vermeidet bzw. verdrängt Aggressionen. Er kann Ärger, Wut und destruktive Tendenzen gegenüber Anderen nicht eingestehen. Wenn er derartige Gefühle und Tendenzen bei sich wahrnimmt, neigt er dazu, den Anderen zu idealisieren, um seine negativen Gefühle ihm gegenüber auszugleichen. — 5 Punkte

b) Burnout – Erklärungsansätze und Prävention (SB 6, S. 45-55): **max. 10 Punkte**

Sinngemäße Darstellung einer der beiden folgenden Erklärungsansätze und einer beliebigen, sinnvoll auf dem jeweiligen Ansatz beruhenden Präventionsmöglichkeit:

- Individuenzentrierte Ansätze: Sie gehen davon aus, dass Burnout in erster Linie ein persönliches Problem ist (Krankheit des Überengagements). Maßnahmen setzen deshalb an der Person des Ausgebrannten an und versuchen, ihn besser an seine Situation anzupassen. — 5 Punkte
  Maßnahmen, die dies leisten können, sind (Beispiele): Vereinbarung realistischer Ziele, fachliche Weiterbildung, Weiterbildung in Hinblick auf Selbstorganisation und Stressbewältigung, Vermittlung realistischer Erwartungen hinsichtlich Beruf und eigener Person, Diagnose der Burnoutgefährdung und Beratung, Coaching. — 5 Punkte
- Ansätze der Organisations- und Sozialpsychologie: Sie stützen sich auf Ergebnisse der Stressforschung und gehen davon aus, dass zu hohe Anforderungen und Belastungen aus der Arbeitssituation zu Burnout führen. Maßnahmen setzen deshalb an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Organisationsentwicklung an. — 5 Punkte
  Geeignete Maßnahmen sind (Beispiele): Reduktion der quantitativen Arbeitsbelastung, gleichmäßige Verteilung unangenehmer Aufgaben auf alle Mitarbeiter, Gestaltung befriedigender Arbeitsaufgaben, Schaffen von zeitlichen Freiräumen und Erholungsmöglichkeiten, Schaffen von Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildung der Führungskräfte, Einrichtung von Konfliktlösungsmechanismen, Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten. — 5 Punkte