

VON BURN OUT ZU JOB ENGAGEMENT

Stefan Geyerhofer

Webster University

(Department of Psychology)

Institut für Systemische Therapie

www.geyerhofer.com

STRESS UND BURN OUT

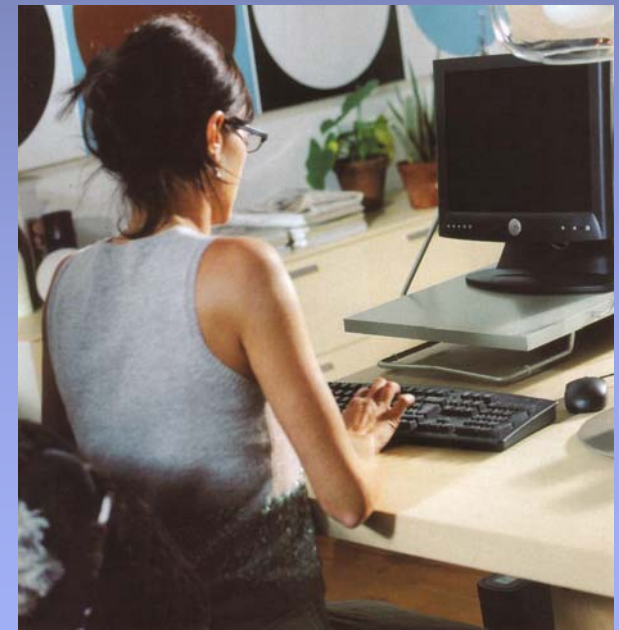




„Ich würde sagen, Burn-Out-Syndrom.“

SYMPTOME DES BURN OUT

- Psychosomatische Reaktionen
- Psychologische Reaktionen



PHASEN VON BURN OUT

- Gesteigerte Zufriedenheit (Idealistische Begeisterung)
- Unzureichende Erholung (Müdigkeit, erste Beschwerden)
- Chronische Symptome
- Krise
- Überlastung und Zusammenbruch (Intervention)



Warnsymptome der Anfangsphase

- Hyperaktivität
- Freiwillige, unbezahlte Mehrarbeit
- Gefühl der Unentbehrlichkeit
- Gefühl keine Zeit zu haben
- Verleugnung eigener Bedürfnisse
- Verdrängung von Mißerfolg und Enttäuschungen
- Beschränkung sozialer Kontakte auf Kunden, KlientInnen etc.



KONSEQUENZEN VON BURN OUT

- Persönliche Effekte
- Soziale Effekte
(Partnerschaft, Familie,
Freunde)

...aber auch Effekte auf

- die Organisation
- die Gesellschaft

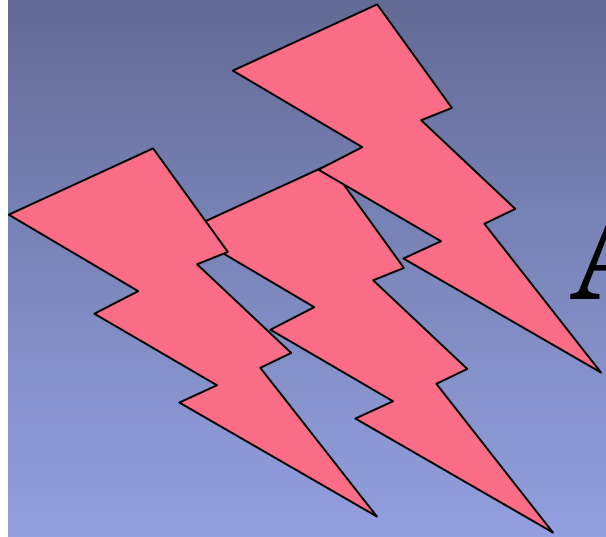




DIE KOSTEN VON BURN OUT.....

1. Die Qualität des Service sinkt
2. Höhere Fluktuation
3. Häufigere Krankenstände, Unfälle
4. Geringere Moral und Arbeitszufriedenheit
5. Krankheit
6. Geringerer Selbstwert, Depression
7. Soziale Probleme fließen in Arbeit ein

KONSEQUENZEN VON BURN OUT



ACHTUNG!!!

**Burn Out kann sich wie ein
Virus verbreiten!!!**

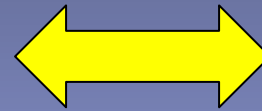
BURN OUT versus JOB ENGAGEMENT



**Christina
Maslach**
UC Berkeley

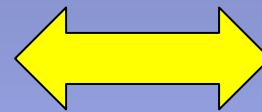
BURN OUT vs. JOB ENGAGEMENT

Emotionale
Erschöpfung



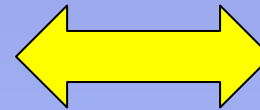
Energie

Zynismus und
Depersonalisation



Interesse

Inefficacy, red. pers.
Leistungsfähigkeit



Efficacy

WAS LÄSST UNS AUSBRENNEN?

(Ursachen und aufrechterhaltende Bedingungen)

Ursachen für Burn Out finden sich innerhalb.....

- Person (Individuelle Faktoren)
- Job (Firma, Organisation, Beruf)
- Familie (Partnerschaft)
- Gesellschaft

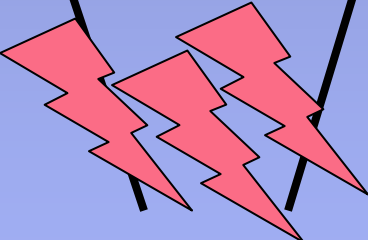
Ursachen und
aufrechterhaltende
Bedingungen

Person

Job

Familie

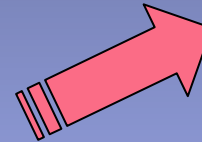
Gesellschaft



Burn Out

DIE PASSUNG ZWISCHEN PERSON UND JOB

1. Arbeitsbelastung
2. Kontrolle
3. Anerkennung
4. Gemeinschaft
5. Fairness
6. Werte



**Diskrepanz
(Mismatch)**

oder



**Kongruenz
(Fit)**



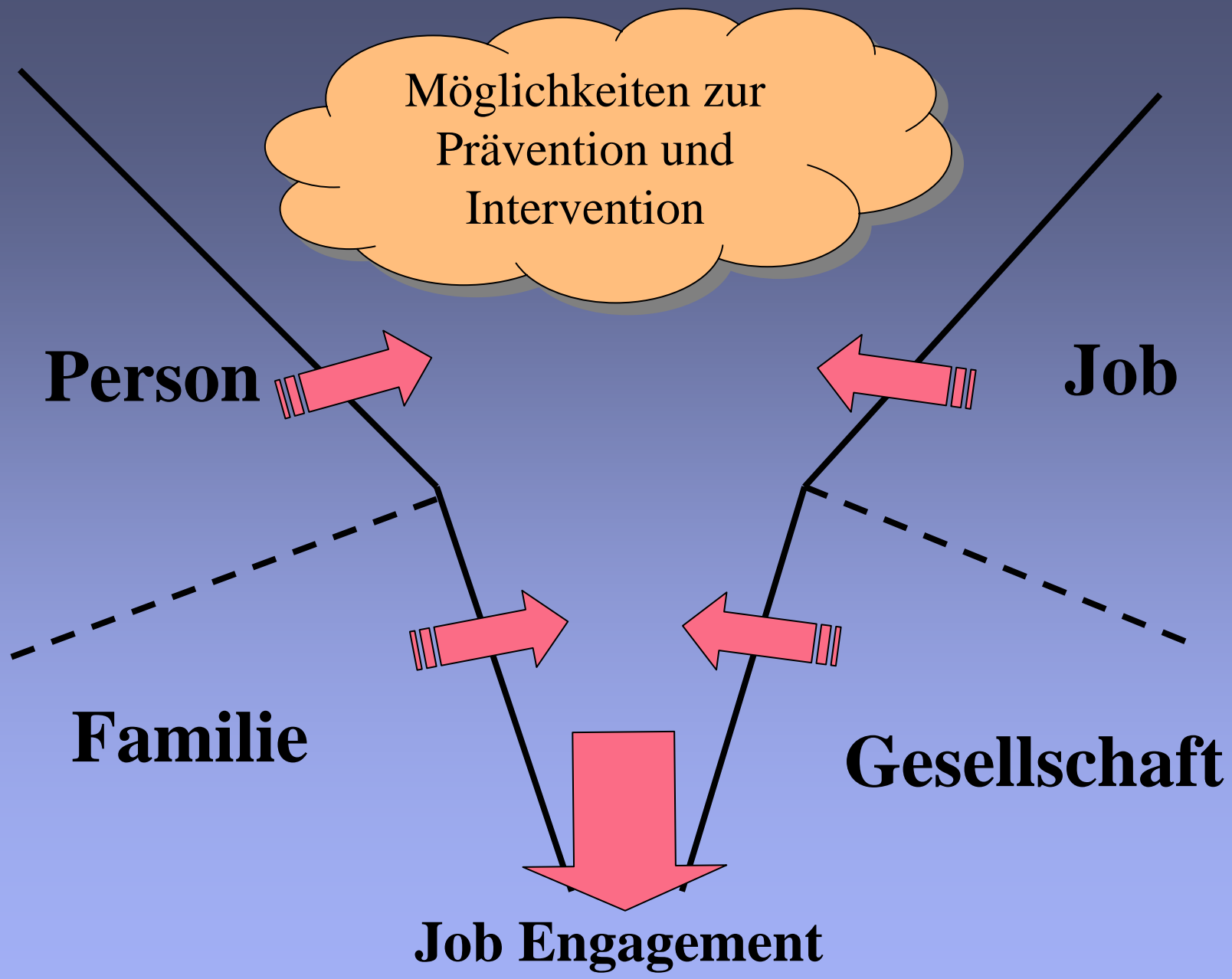
PERSON - JOB KONGRUENZ

1. Handhabbare Arbeitsbelastung
2. Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten
3. Anerkennung und Belohnung
4. Gemeinschaftsgefühl, Teamgeist
5. Respekt, Fairness und Gerechtigkeit
6. Bedeutungsvolle Arbeit, den eigenen Werten entsprechend



PERSON - JOB DISKREPANZ

- Chronische Arbeitsüberlastung
- Zu viel bzw. Mangel an Kontrolle
- Keine oder unzureichende Anerkennung
- Konflikte, Zusammenbruch des Gemeinschaftsgefühls, Mißtrauen
- Fehlende Fairness und Gerechtigkeit
- Wertekonflikte



Viel Erfolg in der
Praxis, wünscht.....

Stefan Geyerhofer

www.geyerhofer.com