

# VON BURN OUT ZU JOB ENGAGEMENT

**Stefan Geyerhofer**

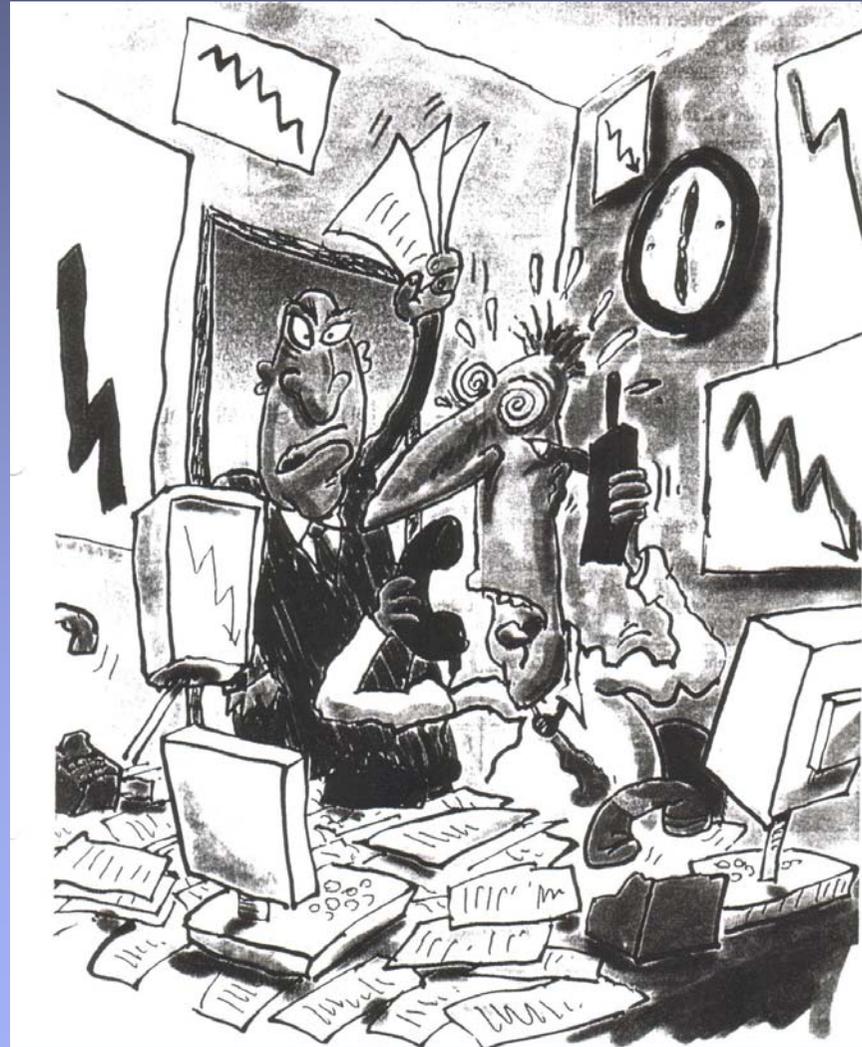
**Webster University**

**(Department of Psychology)**

**Institut für Systemische Therapie**

**[www.geyerhofer.com](http://www.geyerhofer.com)**

# STRESS UND BURN OUT



# 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

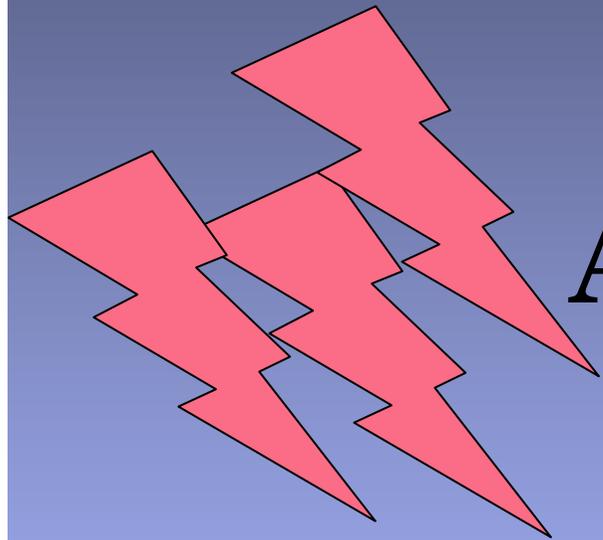




# DIE KOSTEN VON BURN OUT.....

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

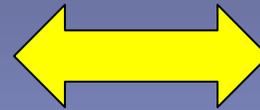


**ACHTUNG!!!**

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

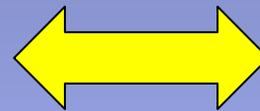
# BURN OUT vs. JOB ENGAGEMENT

Emotionale  
Erschöpfung



Energie

Zynismus und  
Depersonalisation



Interesse

Inefficacy, red. pers.  
Leistungsfähigkeit



Efficacy

# WAS LÄSST UNS AUSBRENNEN?

(Ursachen und aufrechterhaltende Bedingungen)

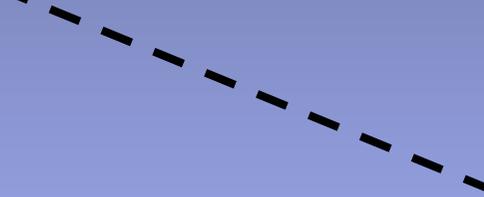
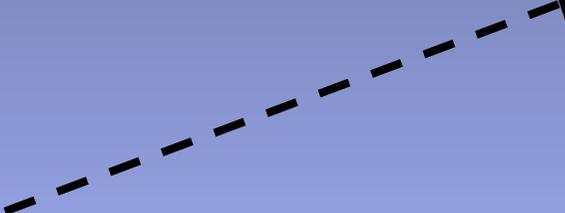
Ursachen für Burn Out finden sich innerhalb.....

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

Ursachen und  
aufrechterhaltende  
Bedingungen

**Person**

**Job**



**Familie**

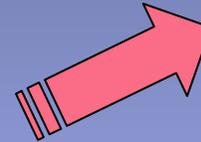
**Gesellschaft**



**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)**



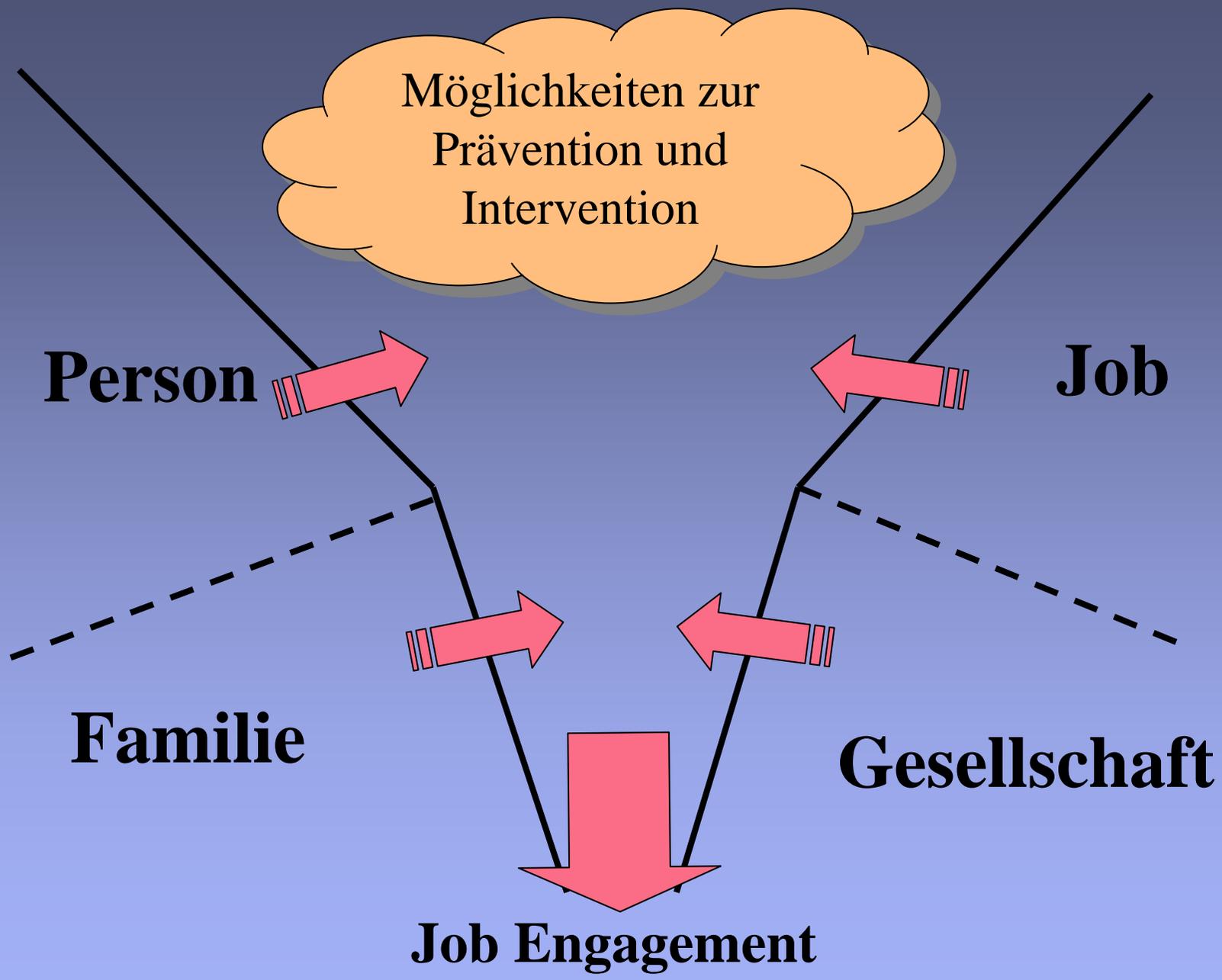
# PERSON - JOB KONGRUENZ

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](http://www.geyerhofer.com)