

VON BURN OUT ZU JOB ENGAGEMENT

Stefan Geyerhofer

Webster University

(Department of Psychology)

Institut für Systemische Therapie

www.geyerhofer.com



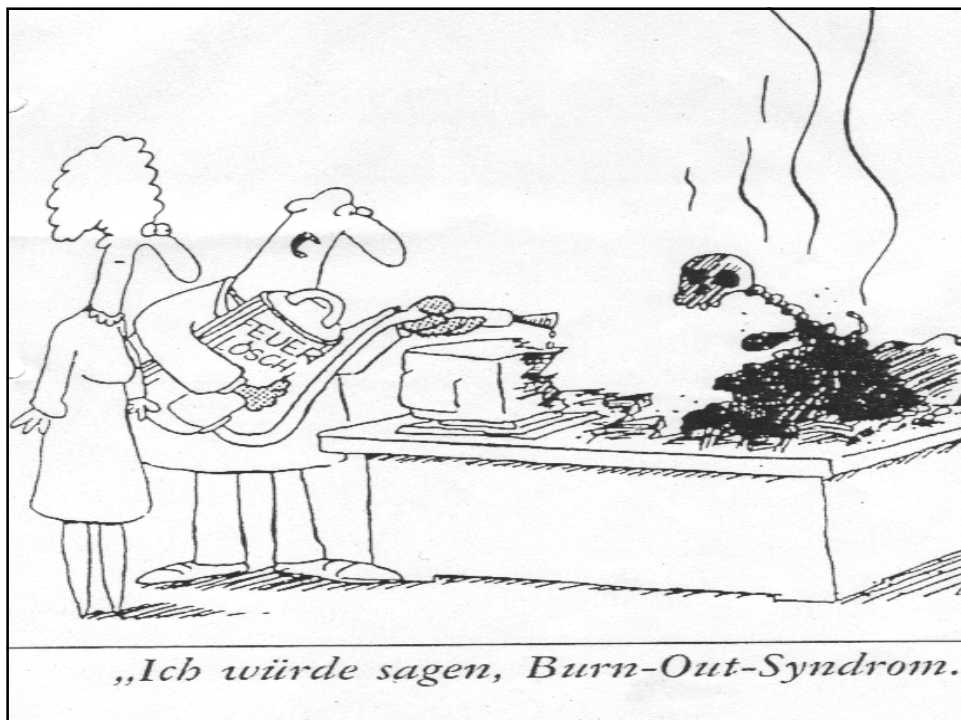
STRESS UND BURN OUT



Die Anfänge....

Maslach und Jackson (1976) untersuchten Coping Strategien gegen Arbeitsbelastungen in helfenden-, sozialen und lehrenden Berufen

- ➔ „Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter, persönlicher Leistungsfähigkeit“
- ➔ Entwicklung des MBI (Maslach Burn Out Inventory in drei Versionen)



SYMPTOME DES BURN OUT

- Psychosomatische Reaktionen
- Psychologische Reaktionen



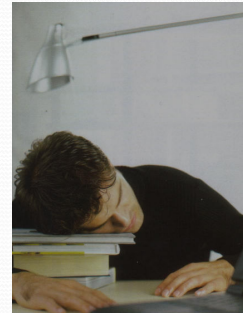
Warnsymptome der Anfangsphase

- 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.



PHASEN VON BURN OUT

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



BURN OUT versus JOB ENGAGEMENT



Christina
Maslach
UC Berkeley

BURN OUT vs. JOB ENGAGEMENT

Emotionale
Erschöpfung



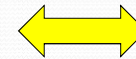
Energie

Zynismus und
Depersonalisation



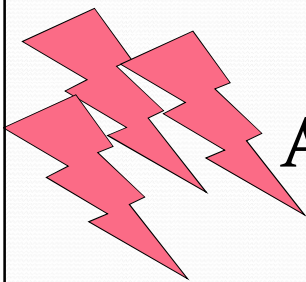
Interesse

Inefficacy, red. pers.
Leistungsfähigkeit



Efficacy

KONSEQUENZEN VON BURN OUT



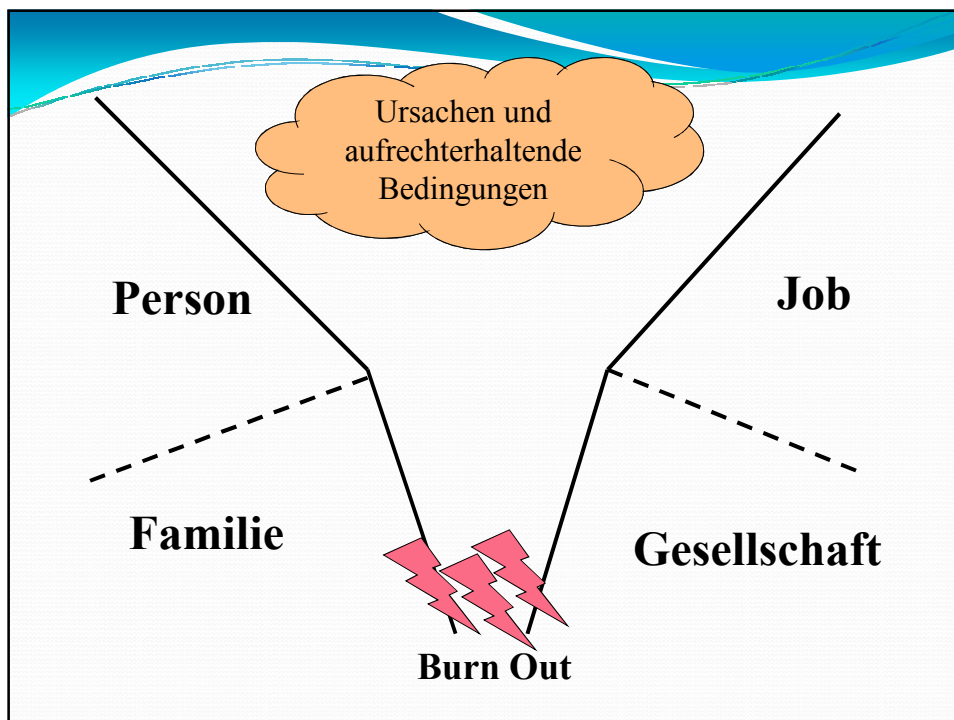
ACHTUNG!!!

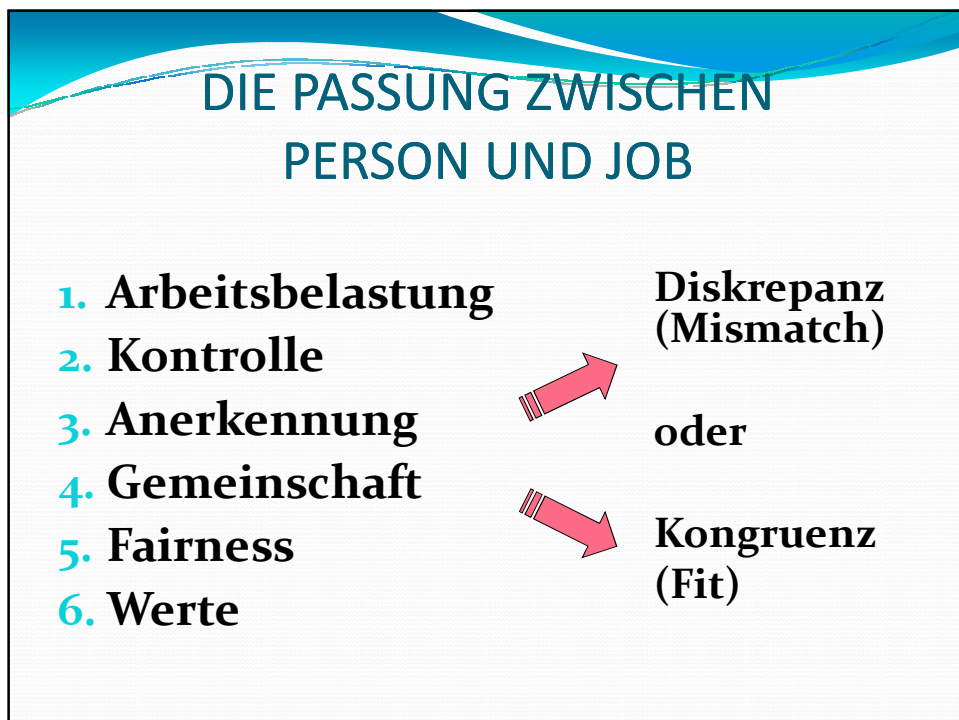
**Burn Out kann sich wie
ein Virus verbreiten!!!**



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







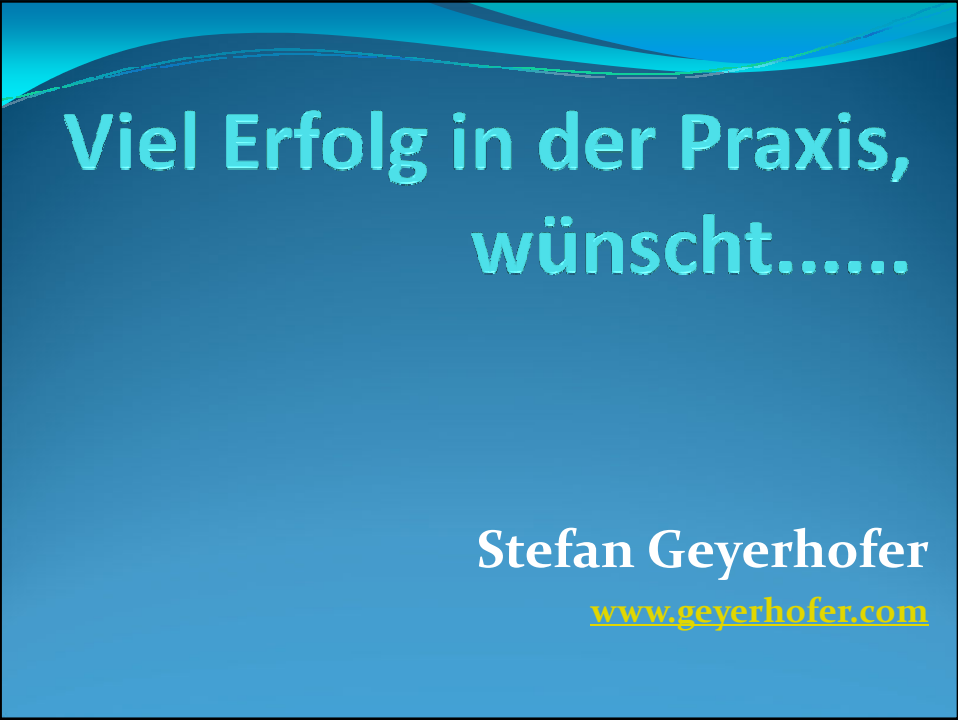
PERSON - JOB KONGRUENZ

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