

# **PSYCHISCHE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ – was MitarbeiterInnen und Betriebe dafür tun können**

**Stefan Geyerhofer**

**Webster University**

**(Department of Psychology)**

**Institut für Systemische Therapie**

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

# STRESS UND BURN OUT

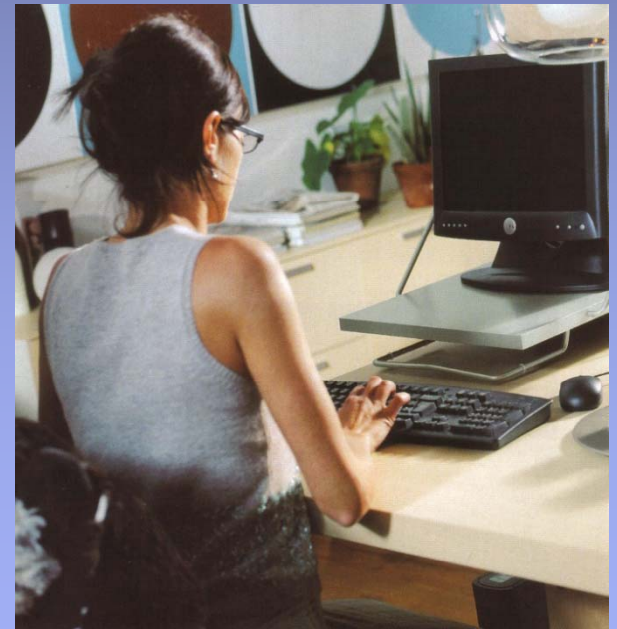




*„Ich würde sagen, Burn-Out-Syndrom.“*

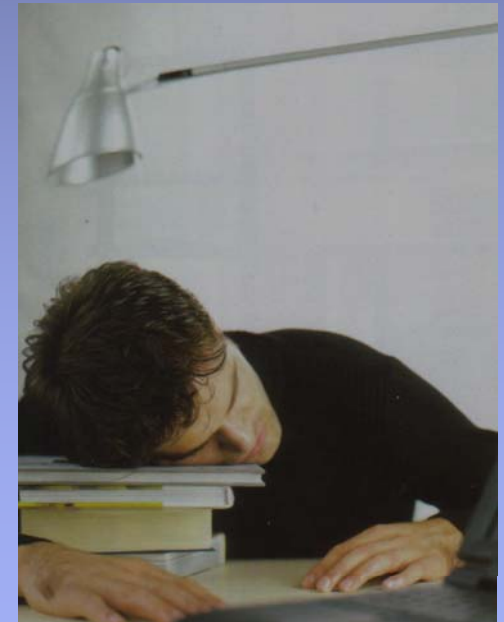
# INDIVIDUELLE KONSEQUENZEN...

- 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.



# SOZIALE KONSEQUENZEN....

- 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

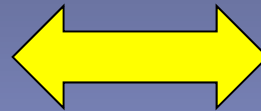
# BURN OUT versus JOB ENGAGEMENT



**Christina  
Maslach**  
UC Berkeley

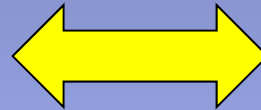
# BURN OUT vs. JOB ENGAGEMENT

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

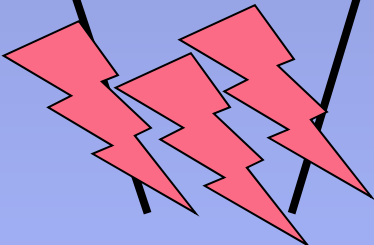
Ursachen und  
aufrechterhaltende  
Bedingungen

Person

Job

Familie

Gesellschaft



Burn Out

# DIE PASSUNG ZWISCHEN PERSON UND JOB

**1. Arbeitsbelastung**

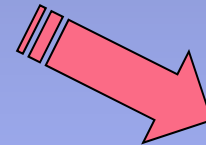
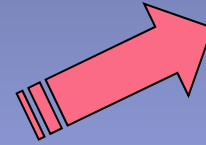
**2. Kontrolle**

**3. Anerkennung**

**4. Gemeinschaft**

**5. Fairness**

**6. Werte**



**Diskrepanz  
(Mismatch)**

**oder**

**Kongruenz  
(Fit)**



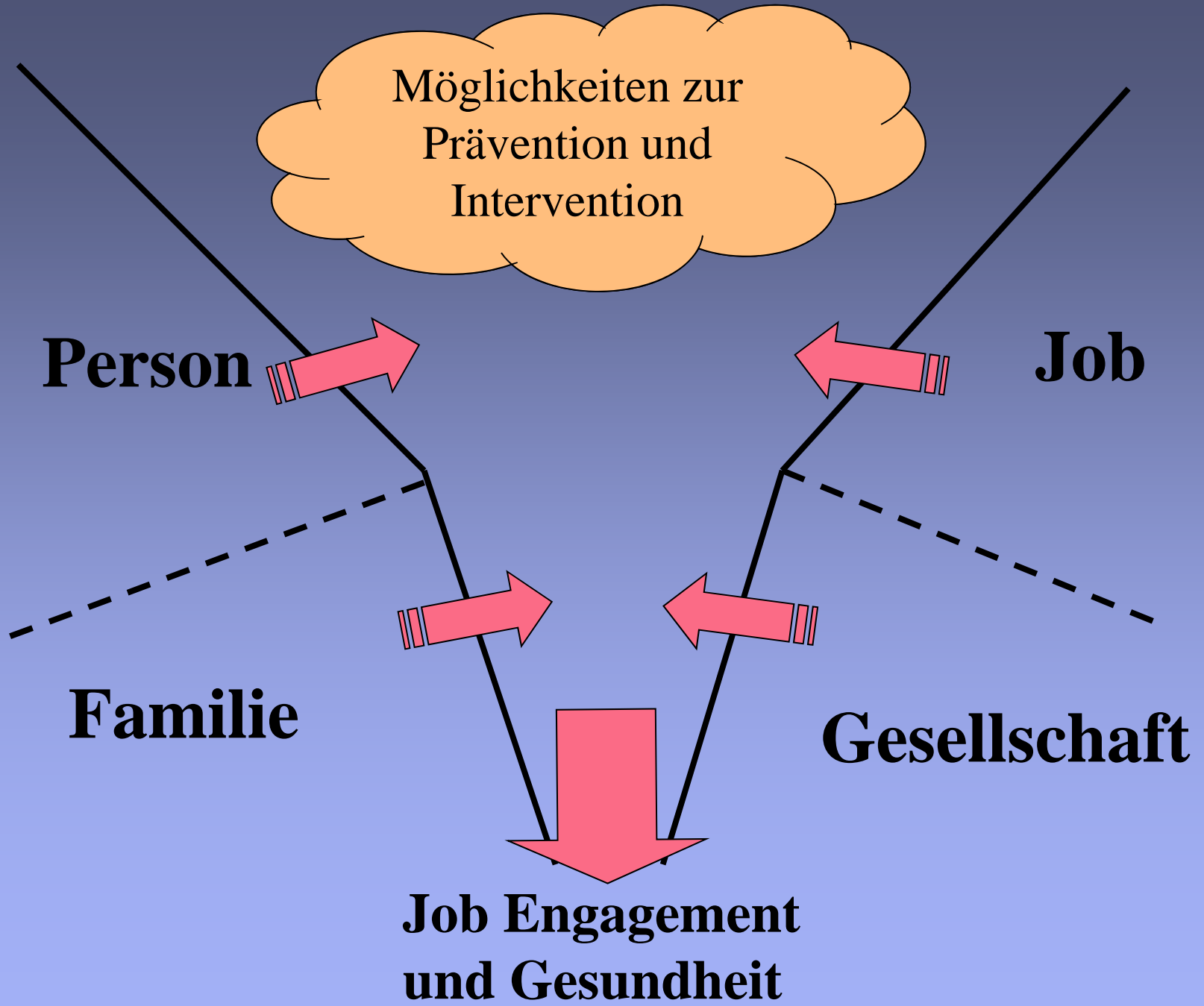
# PERSON - JOB KONGRUENZ

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



Weiterhin viel Erfolg  
in der Praxis,  
wünscht.....

**Stefan Geyerhofer**

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