

Burnout aus geschlechter psychologischer Perspektive: Vergleiche aus der arbeits- und organisationspsychologis chen Beratungspraxis

Referent: Raffaele Virgadaula
Dr.rer.nat.Mag.phil.

Arbeits- und Organisationspsychologe
Bozen, 21.3.2025



BURNOUT BESCHWERDEBEREICHE

ERSCHÖPFUNG

PSYCHISCHE DISTANZ

BEEINTRÄCHTIGTE KOGNITIVE KONTROLLE

**BEEINTRÄCHTIGTE EMOTIONALE
KONTROLLE**

BURNOUT ICD 11

→ AUFGRUND VON STRESS AM ARBEITSPLATZ, DER NICHT ERFOLGREICH VERARBEITET WERDEN KANN

→ QD85: FAKTOREN, DIE DEN GESUNDHEITZUSTAND BEEINFLUSSEN UND GRUND SIND, DIENSTLEISTUNGEN IN ANSPRUCH NEHMEN ZU KÖNNEN

Messen von Burnout

→ **Maslach&Leiter** (2022) :

Burnout = ein Beziehungsproblem
zwischen der Person und der Arbeit

Burnout = weder Krankheit noch
Störung

> **keine Messung notwendig**

Messen von Burnout

→ **Schaufeli & Witte** (2023) :

Burnout = ein Beziehungsproblem
zwischen der Person und der Arbeit
Burnout = sowohl Krankheit als auch
Störung

> **Messung notwendig**

Intervention bei Burnout

KURZFRISTIGEN + MITTELFRISTIGEN

=

SYMPTOMBEARBEITUNG INDIVIDUUM

LANGFRISTIGE INTERVENTION

=

URSACHENBEARBEITUNG ORGANISATION

Intervention bei Burnout

Neben der auf individueller Ebene
**KURZFRISTIGEN MEDIZINISCH
PHARMAKOLOGISCHEN INTERVENTION** und
jener **MITTELFRISTIGEN
SYMPTOMBEHANDLUNG** durch
PSYCHOLOGISCHES COACHING, ist eine
**LANGFRISTIGE ARBEITS- UND
ORGANISATIONSPSYCHOLOGISCHE
URSACHENBESEITIGUNG** in Betrieben und
Organisationen **AUSSTÄNDIG**

Intervention bei Burnout

Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat die Expertise Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass der notwendige Stress am Arbeitsplatz nicht in gesundheitsgefährdende Phänomene wie Burnout ausartet. Ihre Kompetenzen im Assessment, Führungskoaching, learn&development und change management als langfristige Intervention in Betrieben und Organisation muss noch ausgebaut werden

Verbreitete Denkfehler bei Burnout

Nicht die einzelne von Burnout betroffene Person ist für ihr Leiden verantwortlich, sondern die Arbeitsbedingungen, die zu einem „ausbrennen“ führen, da nicht die Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, „Stress erfolgreich zu verarbeiten“, um das „Ausbrennen“ zu verhindern.

Verbreitete Denkfehler bei Burnout

Fehlinterpretation, dass die einzelne Person selbst Schuld daran hat, an Burnout zu leiden, da sie bereits vorher „vulnerabel“ war

Am Arbeitsplatz subjektiv mitgebrachte Vulnerabilität wird von den aversen Arbeitsbedingungen moderiert, im Sinne von, verstärkt

Wahrscheinlichkeit Burnout

**desto vulnerabler eine Person ist und sind
averse Arbeitsbedingungen vorhanden, desto
eher steigt die Wahrscheinlichkeit Burnout zu
erleiden**

Integratives Assessment & OE

DIVERSITY MANAGEMENT =

**„GIUDIZIO DI IDONEITA' E ACCOMODAMENTO
RAGIONEVOLE 3° *documento di consenso
sulla sorveglianza sanitaria Luglio 2024*“**

**Bringen Frauen oder Männer
mehr Vulnerabilität mit?**

Zwei Perspektiven

Perspektive der Geschlechterzugehörigkeit

**Perspektive der psychologischen
Geschlechterrollenzuschreibung**

Frauen und Burnout

**Frauen haben bei aversen Arbeitsbedingungen
eine höhere Wahrscheinlichkeit Burnout zu
erleiden**

Psychologische Geschlechterrollenzuschreibung

FEMININ

liebevoll,
leidenschaftlich,
warm,
verständnisvoll,
sanft,
nachgiebig,
scheu

ANDROGYN

launisch,
freundlich,
theatralisch,
verlässlich,
ernsthaft

MASKULIN

aggressiv,
kompetitiv,
dominant,
ehrgeizig,
kraftvoll,
unabhängig,
risikobereit

Burnoutforschung

Stereotypenforschung vs. evolutionspsychologischer Forschungen

Burnoutforschung

**Die geschlechter psychologischen Merkmale
einer Tätigkeit, versprechen bei ihrer
Durchführung, den Hormonhaushalt in
Richtung dieser Merkmale zu verändern**

Burnoutforschung

**Neue geschlechter psychologische Burnout
Forschungen unterscheiden zwischen
ProbandInnen und Tätigkeiten hinsichtlich
ihrer Geschlechtsidentität:
vermehrt zugehörig zu
feminin, maskulin und androgyn**

Praxisbeispiele

HERR OLAF ÖD

FRAU ANNELIESE
PROFIT

HERR ZEIS
PROFIT

FRAU BORA
ÖD

Langzeitwirkung von Burnout

- **NIEDRIGES BIS ERLOSCHENES
SELBST- UND FREMDVERTRAUEN
NIEDERE IDENTIFIKATION MIT DEM
BETRIEB/ORGANISATION**

Langzeitwirkung von Burnout

Vertrauen ist unsere treibende Kraft

Langzeitwirkung von Burnout

In keinen der 4 Beispielen wurde aufgrund des Burnout eine längerfristige Intervention unternommen. Die Arbeitsbedingungen bleiben avers.

FAZIT

**Geschlechter psychologische feminine
Merkmale versprechen höhere
gesundheitsorientierte Lösungsstrategien in
Richtung Kooperation und Protagonismus.**

**Arbeits- und Organisationspsychologie
schafft präventiv Arbeitsbedingungen, um
Burnout vorzubeugen, interventiv um Burnout
Ursachen umzugestalten.**

***Eva ist die Denkerin und will sich nicht
ausweiten, sondern erkennen, die
Unterschiede machen, das Gegenteil von sich
ausweiten. (Übers. RV)***

***Eva è la pensatrice e non vuole ingrandirsi, ma
discernere, fare le differenze, il contrario di
ingrandirsi.***

Simone Weil, Philosophin, 1988

VIELEN DANK

LITERATUR

Literatur:

- Baldoni, Franco und James Rilling <https://www.aibi.it/coopaibc/testosterone-ossitocina-ormoni-trasformano-papa-mammo/> -
aufgerufen am 20.3.2025
- Bischof-Köhler, D. (2022): Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede. 5. Auflage, Kohlhammer Verlag
- Camussi, E.: Ma gli stereotipi di genere esistono ancora? Formazione ECM, Ordine degli Psicologi della Provincia Autonoma di Bolzano, 1.2.2025
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019): Handleiding Bunrout Assessment Tool (BAT). KU Leuven, Belgien
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. (2023): Bunrout Assessment Tool (BAT). A fresh look at burnout. Springer Nature Switzerland AG 2023 1 C. U. Krägeloh et al. (eds.), International Handbook of Behavioral Health Assessment, https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1
- Simone Weil (1988): zit. Annarosa Buttarelli, „Bene e male sottosopra – la rivoluzione delle filosofe“, S. 21. Edizione Tlon, 2023)
- Wacker, E. (2023): Zusammenhänge von Burnout, Geschlechtsidentität und Geschlecht. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (2023) 77:640–651 <https://doi.org/10.1007/s41449-023-00390-6>

Weiterführend:

- CUP 71 – Erste Frauen – Fussballweltmeisterschaft
<https://www.youtube.com/watch?v=TvNKmau-XSY>
- Wunderschöner - Film:
<https://www.youtube.com/watch?v=jqNtBSk3wfg>