



„Ihr Burn-out Potenzial“

Wie hoch ist das Burn-out Potenzial Ihrer Arbeit?

Instruktionen:

Bewerten Sie wie oft Sie die folgenden Situationen bei Ihrer Arbeit stören. Verwenden Sie für jede Situation eine Skala von 1 bis 9.

1 bedeutet „sehr selten“, 9 bedeutet „ständig“. Addieren Sie abschließend alle Bewertungen, um zu Ihrem Gesamtergebnis zu kommen.

Machtlosigkeit

1. Ich kann die mir übertragenen Aufgaben nicht lösen. _____
2. Ich fühle mich in meiner Arbeit gefangen und ohne Wahlmöglichkeiten. _____
3. Ich kann Entscheidungen, die mich betreffen, nicht beeinflussen. _____
4. Ich kann gekündigt werden, ohne mich dagegen wehren zu können. _____

Unzureichende Information

5. Ich bin mir über die Verantwortlichkeiten meiner Arbeit nicht im Klaren. _____
6. Ich habe nicht die Informationen, die ich für gutes Arbeiten brauche. _____
7. Meine ArbeitskollegInnen verstehen meine Arbeitsrolle nicht. _____
8. Ich verstehe den Sinn meiner Arbeit nicht. _____

Konflikte

9. Ich sitze zwischen zwei Stühlen. _____
10. Ich muss widersprüchliche Anforderungen erfüllen. _____
11. Ich stimme mit ArbeitskollegInnen nicht überein. _____
12. Ich muss Vorschriften missachten, um meine Arbeit zu bewältigen. _____

Schlechtes Teamwork

13. ArbeitskollegInnen behindern mich. _____
14. Führungskräfte begünstigen unberechtigterweise andere. _____
15. Die Unternehmenspolitik stört mich bei meiner Arbeit. _____
16. ArbeitskollegInnen konkurrieren statt zu kooperieren. _____

Überlastung

17. Meine Arbeit stört mein Privatleben. _____
18. Ich habe zuviel zu tun und zuwenig Zeit. _____
19. Ich muss auch in meiner Freizeit arbeiten. _____
20. Die Quantität meiner Arbeit behindert ihre Qualität. _____



Langeweile

- 21. Ich habe zuwenig zu tun. _____
- 22. Ich bin für meine Arbeit überqualifiziert. _____
- 23. Meine Arbeit fordert mich nicht. _____
- 24. Den Großteil meiner Arbeit verbringe ich mit Routinetätigkeiten. _____

Schwaches Feedback

- 25. Ich weiß nicht, was ich richtig mache und was ich nicht richtig mache. _____
- 26. Ich weiß nicht, wie meine Führungskraft meine Arbeit bewertet. _____
- 27. Ich erhalte Feedback zu spät, um es für mich nutzen zu können. _____
- 28. Ich kann die Ergebnisse meiner Arbeit nicht einschätzen. _____

Kritik

- 29. Meine Führungskraft kritisiert negativ. _____
- 30. Andere werden für meine Arbeitsergebnisse gelobt. _____
- 31. Meine Arbeit wird nicht geschätzt. _____
- 32. Ich werde für Fehler meiner KollegInnen zur Rechenschaft gezogen. _____

Entfremdung

- 33. Ich fühle mich isoliert. _____
- 34. Ich bin nur ein Rädchen im Getriebe. _____
- 35. Ich habe mit meinen ArbeitskollegInnen wenig gemeinsam. _____
- 36. Ich vermeide es, anderen Leuten über meine Arbeit zu erzählen. _____

Vieldeutigkeit

- 37. Die Regeln werden ständig geändert. _____
- 38. Ich weiß nicht, was von mir erwartet wird. _____
- 39. Zwischen meiner Leistung und meinem Erfolg besteht kein Zusammenhang. _____
- 40. Ich bin mir über notwendige Prioritäten nicht im Klaren. _____

Belohnung

- 41. Meine Arbeit befriedigt mich nicht. _____
- 42. Ich habe selten wirkliche Erfolge. _____
- 43. Meine Karriere entwickelt sich nicht so, wie ich es gehofft habe. _____
- 44. Ich erhalte keine Wertschätzung. _____

Wertekonflikte

- 45. Ich muss faule Kompromisse eingehen. _____
- 46. Verschiedene Leute missbilligen meine Arbeit. _____
- 47. Ich glaube nicht an das Unternehmen. _____
- 48. Ich bin nicht mit dem Herzen bei meiner Arbeit. _____



Bewertung: Ihr Burn-out-Risiko

48 - 168	Niedrig	Verhalten Sie sich präventiv.
169 - 312	Mittel	Verbessern Sie Problembereiche
313 - 432	Hoch	Sofortiges Handeln ist lebenswichtig.

Quelle: Dr. Beverly Potter

email:

gabriele@hofeld-weitlof.com