



Burnout – Prävention, Beratung und Coaching



Effizienz

Effektivität

Empowerment



Mit Mitarbeitern, die Feuer und Flamme sind!



Burnout – Prävention, Beratung und Coaching	3
Aus den Feedbackbögen unserer Workshop-Teilnehmer	6
Psychische Gesundheit und Motivation mit System	7
Konzeption und Analyse	8
Sensibilisierung	10
Betrieblich-organisatorische Maßnahmen – Verhältnisprävention	13
Individuelle Maßnahmen – Verhaltensprävention	17
Maßnahmen zur Sicherung der Mitarbeiter-Motivation	20
Individuelles Angebot nach Maß	22

Burnout – Prävention, Beratung und Coaching

Kostenführerschaft, Qualitätssteigerung, Effizienz, Prozessoptimierung, Imagesteigerung, Innovation, Kundenbindung, Wertschöpfung, Diversifizierung ...

... was immer Sie mit Ihrem Unternehmen erreichen wollen, Sie benötigen dazu auf allen Ebenen und in allen Funktionen leistungsfähige, motivierte und vor allem gesunde Mitarbeiter.

Aber:

Stress und stressbedingte Erkrankungen nehmen zu. Psychische Störungen haben inzwischen die Atemwegserkrankungen als Ursache für Arbeitsunfähigkeitszeiten überholt und sind damit der zweithäufigste Grund für Fehlzeiten.

Die Probleme für die Wirtschaft entstehen aber, lange bevor es zur Arbeitsunfähigkeit kommt. Die Leistungsfähigkeit der Betroffenen ist zumeist schon viel früher deutlich eingeschränkt. Man spricht dann von Präsentismus: Die Beschäftigten sind bei der Arbeit, aber Engagement und Produktivität sind aufgrund von negativen Stressfolgen und psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen stark reduziert. Expertenschätzungen zufolge sind die Kosten von Präsentismus etwa viermal so hoch wie die Absentismuskosten.

Ein Rechenbeispiel:

Betrachten wir ein durchschnittliches Unternehmen des produzierenden Gewerbes mit üblichen Arbeitskosten von rund 275 €/Tag.

Unternehmensgröße:	100 Beschäftigte
Jährliche Fehlzeiten (auf Basis der Krankenkassenstatistiken bei einer Quote von 4,5%):	gut 1.100 Arbeitstage
Aufgrund von psychischen Störungen:	165 Arbeitstage (15% der Krankheitstage)

Durchschnittliche jährliche Kosten aufgrund dieser psychisch bedingten Fehlertage: etwa 45.000 €.
Die Kosten eingeschränkter Leistungsfähigkeit (Präsentismus): etwa 180.000 €.

Das heißt zusammengefasst: Jedes Unternehmen mit 100 Beschäftigten hat durchschnittlich betrachtet Kosten in Höhe von etwa 225.000 € aufgrund von psychischen Störungen der Beschäftigten!
Opportunitätskosten, Stellvertretungskosten, Kosten für das Wiedereingliederungsmanagement oder eine Stellenneubesetzung sind dabei noch nicht berücksichtigt.



Dr. Dagmar Siebecke

Unser Ziel ist die nachhaltige Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens

Das Burnon-Zentrum unterstützt Sie bei der Umsetzung motivierender und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Beschäftigte wappnen wir für den Umgang mit den täglichen Belastungen. Damit stärken wir das solide Fundament für wirtschaftlich erfolgreiches Handeln.

Burnon steht für „Feuer und Flamme sein im Job – ohne zu verbrennen!“.

Wir bieten bundesweit Präventions-, Beratungs- und Coaching-Angebote für Beschäftigte und für Unternehmen. Damit setzen wir sowohl am Verhalten als auch an den Verhältnissen an. Wir gehen einen zuverlässigen Weg zu mehr Wohlbefinden und Spaß an der Arbeit für Ihre Beschäftigten. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt einer solchen Sicherung der Arbeitsfähigkeit, Zufriedenheit und Motivation eine besondere Bedeutung zu.

Für Ihr Unternehmen bedeutet das

- Empowerment der Beschäftigten
- Sicherung der betrieblichen Leistungsfähigkeit
- Förderung des Firmenimages

Profitieren Sie von unserem umfassenden Leistungsangebot: Von A wie Analyse bis Z wie Zeitmanagement

Gesundheitsmanagement nach dem Gießkannenprinzip kostet viel Geld und bleibt in seiner Wirkung eingeschränkt. Effiziente Gesundheitsförderung braucht ein Management mit System. Daher unterstützen wir Sie schon bei der Konkretisierung Ihrer Bedarfssituation durch Analysen der aktuellen Situation und des Handlungsbedarfs. So können Sie mit Ihren Maßnahmen genau dort ansetzen, wo es nötig und sinnvoll ist.

Wir beraten Sie, wenn es um die Entwicklung und Umsetzung Ihres Präventionsmarketings geht: Welche Unternehmensbereiche oder Zielgruppe wollen Sie erreichen? Wie erreichen Sie diese am besten und welche Gesundheitsmanagement-Instrumente bieten für diese Zielgruppe die höchste Leistungswirksamkeit?

Wir stehen Ihnen bei der Sensibilisierung der betrieblichen Akteure zur Seite. Wir bringen für Sie unsere Organisationsentwicklungs- und Fortbildungs-Expertise im Bereich der Verhältnisprävention ein. Wir stärken Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Stress- und Selbstmanagement. Wir kurbeln mit Ihnen die Motivationsbedingungen in Ihrem Betrieb an.

Auszeichnung für das Burnon-Zentrum

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung zeichnete das Burnon-Zentrum als Sieger beim Ideenwettbewerb „Land der demografischen Chancen“ im Rahmen des Wissenschaftsjahres 2013 in der Kategorie „Alternsgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ aus. Honoriert wurde das Dienstleistungskonzept „Feuer und Flamme im Job – bis zur Rente“. Staatssekretär Thomas Rachel betonte bei der Preisverleihung die Relevanz der Burnout-Prävention.

Ihre Ansprechpartnerin Dr. Dagmar Siebecke

Die Gesundheitspsychologin Dr. Dagmar Siebecke ist Diplom-Psychologin und Diplom-Arbeitswissenschaftlerin. Seit gut 25 Jahren ist sie in den Themenfeldern Innovationsmanagement, Arbeits- und Reorganisationsberatung tätig. In den letzten Jahren fokussiert sie dabei besonders die psychische Gesundheit von Belegschaften. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und die Prävention von Burnout hat Dr. Siebecke auch im Rahmen von Forschungsprojekten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung an der Technischen Universität Dortmund untersucht.

Dr. Siebecke koordiniert das Burnon-Expertenteam und steht Ihnen als Beraterin zur Verfügung. Ihr Expertenteam besteht aus Psychologen, Arbeitswissenschaftlern, Sportwissenschaftlern und Ökonomen, die langjährige Erfahrung in Beratung und Training im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements besitzen.

Erfahren Sie mehr über unsere Dienstleistungen

In dieser Broschüre stellen wir Ihnen einige Vorgehensweisen vor, wie wir Unternehmen im Umgang mit psychischen Belastungen unterstützen.



Aus den Feedbackbögen unserer Workshop-Teilnehmer

„Für mich ist dieser Kurs eine persönliche Bereicherung. Ich nehme für mich mit, wie ich in der Zukunft besser mit Stress umgehen werde, wie man ihn erkennt und wie man ihn möglichst vermeidet. Die Referentin hat dieses Seminar kompetent, locker und charmant geleitet.“

„Super Seminarleiter, sehr kompetent.“

„Die Trainerin hat mir wichtige Infos mitgegeben. Zum Beispiel, wie ich es schaffe, ohne Grübeleien einzuschlafen.“

„Die Referentin war klasse – ist individuell auf Themen eingegangen.“

„Für mich war es ein sehr wichtiges Seminar, das mir hilft, den täglichen – auch den selbstgemachten – Stress zu bewältigen. Die Referentin hat durch ihre sympathische Art das Thema leicht und sehr gut verständlich präsentiert.“

„Gute Veranstaltungsreihe, hilfreich, interessant und gut durchgeführt.“

„Ich werde die Veranstaltung weiterempfehlen.“

„Besonders gut gefallen hat mir ...

... die Verbindung des Themas mit der gelebten Wirklichkeit und der Lebenserfahrung der Teilnehmer.

... die sehr kompetente Referentin.

... der Praxisbezug zum Wechselschichtbetrieb.

... heraus zu finden, welche Stärken ich als Einzelperson habe und welche das gesamte Team hat.

... die gute Stimmung – wir haben viel gelacht.

... Techniken zum Anwenden in massiven Stresssituationen.“



Psychische Gesundheit und Motivation mit System

1	Konzeption und Analyse <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensanalyse • Präventionsmarketing
----------	---

2	Sensibilisierung <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitstage • Vorträge • Psychologische Check-ups
----------	---

3	Betrieblich-organisatorische Maßnahmen – Verhältnisprävention <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Verbesserung – Organisationsentwicklung im Team • Gesundes Prozess- und Changemanagement • Führungskräfte-Coaching „Gesund führen“ • Führungskräfte-Fortbildung „Burnout“ • Burnout-Fortbildung für besondere Zielgruppen (z.B. Mitarbeitervertretung, HR-Beschäftigte oder Sozialberater)
----------	---

4	Individuelle Maßnahmen – Verhaltensprävention <ul style="list-style-type: none"> • Stressmanagement-Workshops • Resilienz-Training • Coaching
----------	---

5	Maßnahmen zur Sicherung der Mitarbeiter-Motivation <ul style="list-style-type: none"> • Selbstmanagement-Coachings und -Workshops • Führungskräfte-Workshops „Mitarbeitermotivation“ • Stark im neuen Team
----------	--



Konzeption und Analyse

Unternehmensanalyse

Je zielgerichteter Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind, umso effizienter und nachhaltiger sind sie. Daher unterstützen wir Sie bei der Bedarfsanalyse.

Ziel

- Aufdecken psychischer Belastungsfaktoren
- Identifizieren von Risikogruppen
- Aufzeigen vorhandener Ressourcen und Potenziale
- Erkennen und konkretisieren von Handlungsbedarf

Vorgehensvarianten

1. Standardisierte schriftliche Befragung

Mittels standardisierter schriftlicher Befragungen der Beschäftigten schaffen wir Transparenz über die Belastungssituation im Unternehmen. Erfragt werden die konkreten objektiven Bedingungen sowie das persönliche Beanspruchungsempfinden. Je nach Kundenwunsch setzen wir vorhandene standardisierte Erhebungsinstrumente ein oder wir entwickeln mit Ihnen gemeinsam ein Instrumentarium, das genau auf Ihre Situation und Fragestellung zugeschnitten ist.

2. Mitarbeiterbefragung/-interview

Durch persönliche, leitfadengestützte Befragung von Mitarbeitern, Führungskräften, Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretungen, Fachkräften für Arbeitssicherheit etc. beleuchten wir die Bedarfssituation.

3. Dokumentenanalyse

Wir werten für Sie Dokumente aus, die im Unternehmen bereits vorhanden sind oder von den Krankenkassen angefordert werden können, und analysieren für Sie z.B. Fehlzeiten, Altersstruktur, Krankenkassenberichterstattung, Gefährdungsbeurteilungen.

4. Arbeitssituations-Analyse in Workshops

Besonders bewährt haben sich Arbeitssituations-Analysen, bei denen die Beschäftigten im Rahmen von Workshops einbezogen werden. Das stärkt die Selbstverantwortlichkeit der Akteure und sensibilisiert Mitarbeiter und Führungskräfte für Fragen der Belastung und Beanspruchung.

Wichtig ist uns dabei, auf die Ressourcen und die Stärken zu schauen. Dahinter steht die Frage: Wo sind wir gut und wie können wir noch besser werden? Die Informationen, die aus der Analyse gewonnen werden, können auch in die Gefährdungsbeurteilung einfließen.

Präventionsmarketing

Oft machen Unternehmen die Erfahrung, dass sie mit ihren Präventionsmaßnahmen nicht diejenigen Personen erreichen, die sie eigentlich ansprechen möchten. Es ist auch keine Seltenheit, dass Angebote trotz vorher artikuliertem Bedarf nicht in Anspruch genommen werden. Auch Gesundheitsangebote müssen daher „bevorzogen“ werden.

Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sollten in eine Präventions-Marketing-Strategie eingebettet sein, die die Beschäftigten optimal anspricht.

Ziele des Präventionsmarketings sind

- Entwicklung einer zielorientierten Präventionskonzeption
- Einbindung von Einzelmaßnahmen in dieses Gesamtkonzept
- Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen mit hoher Wirksamkeit
- Nachfrageorientierung der Präventionsmaßnahmen
- Präventionsmaßnahmen mit hoher Mitarbeiterakzeptanz

Vorgehen

In Workshops mit den Akteuren des betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Sozialberatung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmediziner, Fachkraft für Arbeitssicherheit) wird der Präventions-Marketing-Mix konzipiert. Vor dem Hintergrund der betrieblichen Situation und den strategischen Zielen werden erarbeitet:

- die Zielgruppenbeschreibung und -segmentierung
- die konkreten Gesundheitsmanagement-Ziele für die einzelnen Zielgruppen
- Marketing-Mix-Strategien (bezogen auf das Präventions-„Produkt“, subjektive Kosten für die Zielgruppe, Zugang zu den Angeboten und Werbemaßnahmen)
- Evaluationsplan
- Budgetplanung (in Rückkopplung mit der strategischen Ebene)
- Implementierungsplan



Sensibilisierung

Gesundheitstage

Als Teil eines Gesundheitsmanagements sind Gesundheitstage sehr hilfreich, um die Zielgruppe anzusprechen und für Themen der psychischen Gesundheit zu mobilisieren. Durch folgende beispielhafte Angebote können wir Sie unterstützen:

- Organisation des Tages
- Koordination der beteiligten Akteure, beispielsweise Einbezug von Krankenkassen und regionalen Präventions-Anbietern
- Vorträge zum Thema Stress/ Burnout
- Mini-Workshops zur Einführung in das Stressmanagement
- Übungen zum instrumentellen, kognitiven und regenerativen Stressmanagement
- Messaktionen: z. B. Check-up psychische Gesundheit, Messung der Herzratenvariabilität, Blutdruck, BioDots
- Interaktives Improvisationstheater zur Ansprache größerer Zielgruppen

Vorträge

Vorträge können bei verschiedensten Anlässen zur Sensibilisierung der Beschäftigten eingebaut werden: in Betriebsversammlungen, Klausurtagungen, Betriebsausflügen etc. Sie zeigen insbesondere dann gute Effekte, wenn sie mit kleinen Übungsteilen kombiniert werden. So kann in einer Veranstaltung ab und zu eine 10-minütige Übung eingestreut werden – z. B. zur Entspannung oder zur mentalen Stresskompetenz oder zum Umgang mit Belastungen im Team.

Beispiele für Vortragsthemen:

Stressmanagement

Aufgezeigt wird: Was ist Stress? Was sind die positiven und negativen Seiten von Stress? Was läuft physiologisch im Körper ab und welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus? Wie kann ich Stress beeinflussen? Wie kann ich wirksam für Ausgleich und Regeneration sorgen? Der zentrale Tenor des Vortrags ist: Man ist dem Stress nicht hilflos ausgeliefert, Stress kann man managen.

Resilienz – was macht uns stark

Resilienz ist die innere Widerstandskraft, die uns hilft, mit Belastungen besser umgehen zu können. Was macht diese Stehaufmännchen-Kompetenz aus und wie kann man sie stärken?

Hilfe – mein Mitarbeiter ist ausgebrannt

Woran erkenne ich, ob mein Mitarbeiter auszubrennen droht? Wie spreche ich ihn an? Wie kann ich ihm helfen? Wie sollte das Wiedereingliederungsmanagement aussehen?

Burnout-Prävention als betriebliche Ressource

Es wird aufgezeigt, welche Auswirkungen ein Burnout-Fall für einen Betrieb hat – sowohl finanziell als auch bezogen auf die betriebliche Leistungswirksamkeit. Anhand des Modells der Entstehung von Burnout wird dargestellt, an welchen Punkten im Betrieb angesetzt werden kann, um Burnout zu verhindern. Dabei geht es nicht um einen Schonarbeitsplatz für die Beschäftigten, sondern um die Schaffung von Bedingungen für effizientes und effektives Arbeiten.

Changemanagement ohne Widerstand und personelle Verluste

Veränderungsprozesse gehören heute zum normalen Geschehen in Wirtschaft und Verwaltung. Oft sind sie aber mit Stress, Widerständen und Motivationsproblemen verbunden. Warum ist das so und was kann man als Führungskraft oder Prozessmanager dagegen tun?

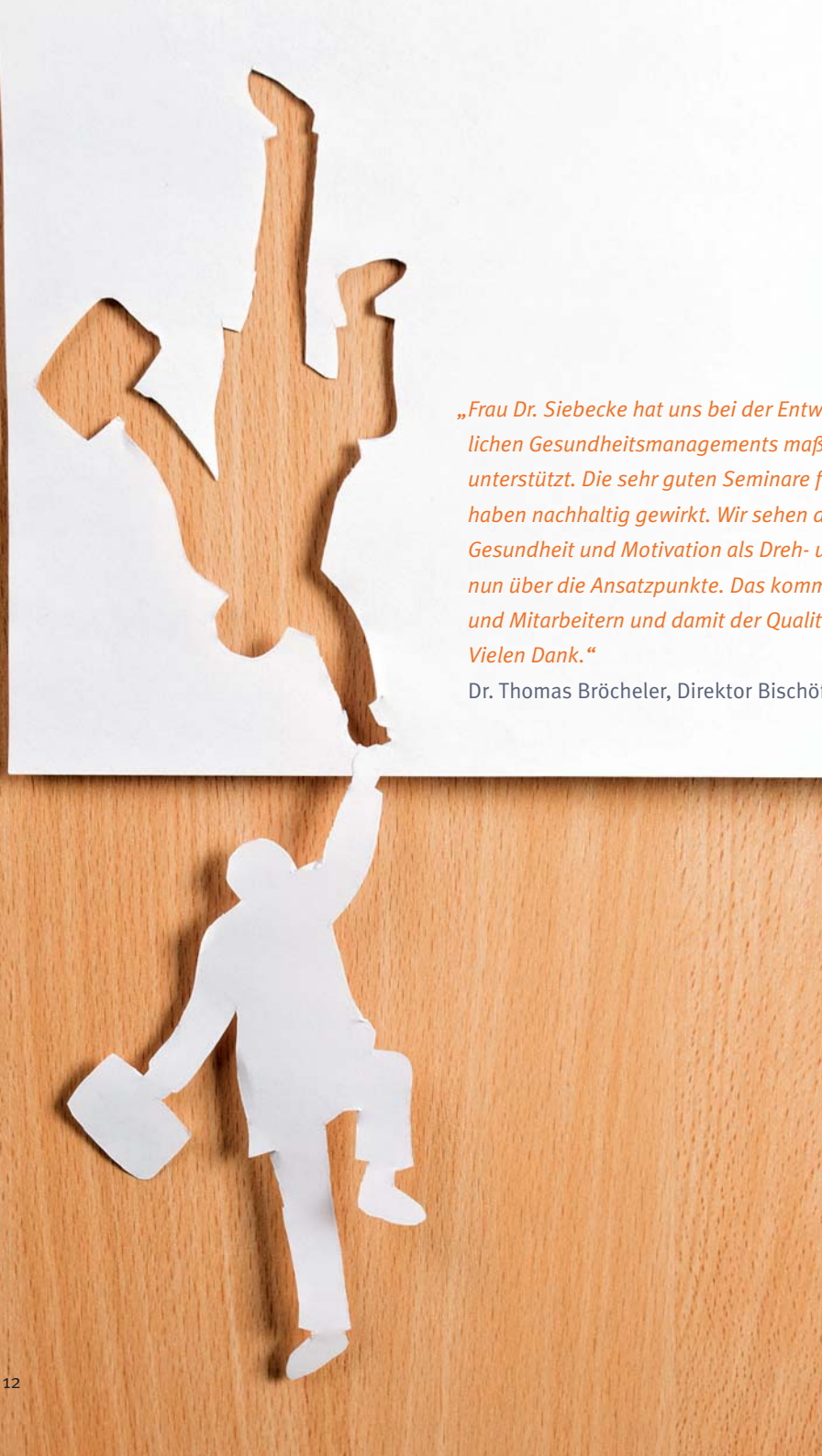
„Für die Bereiche Stressmanagement, Burnout-Prävention und Resilienz ist Frau Dr. Siebecke inzwischen für uns eine treue Begleiterin geworden. Für mich gehört sie immer zur ersten Wahl, wenn ich Referenten oder Moderatoren im Themenbereich der psychischen Gesundheit suche.“
Judith Delp, Health Manager, Merck KGaA

Psychologischer Check-up

Wir haben für Sie ein Set wissenschaftlich fundierter psychologischer Tests zusammengestellt. Ihre Mitarbeiter bekommen eine Orientierung über ihre aktuelle Stressbelastung und erhalten Rückmeldung darüber, welche persönlichen Einstellungen und Stressverarbeitungsstrategien für ihre Gesundheit förderlich sind – aber auch, wo riskante Einstellungen und Denkmuster versteckt sein können.

Vorgehen

Interessierte erhalten die Fragebögen, füllen sie in ruhiger, geschützter Umgebung (z. B. zu Hause) aus, senden sie dann zurück an das Burnout-Zentrum, wo sie von Diplom-Psychologen ausgewertet werden. Die Daten sind streng vertraulich, die Auswerter unterliegen der Schweigepflicht. In individuellen Auswertungsgesprächen werden die Ergebnisse erläutert.



„Frau Dr. Siebecke hat uns bei der Entwicklung unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements maßgeblich und kompetent unterstützt. Die sehr guten Seminare für unsere Führungskräfte haben nachhaltig gewirkt. Wir sehen das Thema der psychischen Gesundheit und Motivation als Dreh- und Angelpunkt und wissen nun über die Ansatzpunkte. Das kommt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit der Qualität unserer Arbeit zugute. Vielen Dank.“

Dr. Thomas Bröcheler, Direktor Bischöfliche Stiftung Haus Hall



Betrieblich-organisatorische Maßnahmen – Verhältnisprävention

Eine wirksame und nachhaltige Förderung der psychischen Gesundheit sollte immer sowohl am persönlichen Verhalten und Erleben ansetzen als auch an den Arbeitsbedingungen. Denn letztendlich entscheidet immer das Zusammenspiel aus Mensch und Arbeitssystem, ob es zu einer Überforderung kommt oder nicht.

Kontinuierliche Verbesserung – Organisationsentwicklung im Team

Die besten Experten für die Stärken und Schwächen eines Arbeitssystems sind die Menschen, die in diesem System arbeiten. Daher sollten sie bei der Analyse und Entwicklung von Verbesserungsansätzen mit einbezogen werden. Damit zeigt das Unternehmen Wertschätzung für die Mitarbeiter und fördert die Akzeptanz von Veränderungsprozessen. Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verhältnisprävention arbeiten wir daher immer im Team mit den „Betroffenen“.

Die Beratungsleistungen beziehen sich auf:

1. *Moderation, Dokumentation und Auswertung von Analyse-Workshops im Unternehmen zur Identifikation der förderlichen und belastenden Burnout-relevanten Arbeitsbedingungen.*
2. *Moderation, Dokumentation und Auswertung von Solution-Factories: In diesen Workshops werden Verbesserungsansätze erarbeitet.*

3. *Durchführung von Workshops zur Konsensbildung sowie zur Erarbeitung des Handlungsplans und Meilensteindefinition.*
4. *Auf Wunsch begleiten wir gerne die Umsetzung und Erfolgskontrolle.*

Das Vorgehen ist Ihnen vermutlich unter der Bezeichnung „Gesundheitszirkel“ bekannt. Wir verwenden diesen Begriff selten, da in den Workshops viel mehr erarbeitet wird als nur Vorschläge für eine bessere Gesundheit. In der Regel geht es um effizienteres und effektiveres Arbeiten in einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre.

Zentrale Botschaften

„Verbesserungen sind nur dann effizient möglich, wenn sie die guten bestehenden Ansätze wertschätzen und auf ihnen aufbauen.“

„Veränderungen werden dann getragen, wenn sie verstanden und nachvollzogen werden können. Die Nutzung der Expertise derjenigen, die das Arbeitssystem „von innen“ kennen, optimiert die Lösungen und verbessert die Akzeptanz.“

„Arbeitssysteme, die die psychische Gesundheit fördern, sind zugleich effektive und effiziente Arbeitsplätze.“



Gesundes Prozess- und Changemanagement

Veränderungsprozesse lösen bei vielen Mitarbeitern Ängste aus. Sie reagieren oft mit Widerstand und Blockaden. Die Effizienz der geplanten Innovationen ist dadurch gefährdet.

Wir stärken Sie in Ihrem Prozess- und Changemanagement durch

- Beratung bei der Gestaltung des Veränderungsprozesses
- Sensibilisierung und Schulung der Prozessmanager
- Begleitung von Veränderungsvorhaben

Ihre konkrete Projektsituation und Ihr Bedarf entscheiden über die konkreten Wege, wie wir Sie und Ihre Mitarbeiter unterstützen können.

Zentrale Botschaften

„Das Bessere ist nicht der Feind des Guten – sondern baut wertschätzend darauf auf.“

„Widerstand ist eine normale menschliche Reaktion. Dem lässt sich konstruktiv und offensiv begegnen. So wird aus Widerstand ein fruchtbares Miteinander.“

Führungskräfte-Coaching „Gesund führen“

Zahlreiche Studien zeigen, dass die Gesundheit der Belegschaft stark durch das Führungsverhalten beeinflusst wird – in positiver wie in negativer Weise. Gleichzeitig stehen Führungskräfte oft selbst unter enormen Druck. Daher unterstützen wir Führungskräfte sowohl im Umgang mit ihrem eigenen Stress als auch in ihrem Führungsverhalten. Dies bieten wir als Individual- wie auch als Gruppen-Coaching an.

Ziele

- Auf- und Ausbau des Wissens der Führungskräfte über psychische Belastung und Beanspruchung, Stress und Burnout
- Erkennen der Einflussmöglichkeiten der Führungskräfte auf die Gesunderhaltung Ihrer Mitarbeiter
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Entwicklung gesundheitsförderlicher Einstellungen und Führungsstile
- Auf- und Ausbau der eigenen Stressmanagement-Kompetenzen

Inhalte sind beispielsweise

- Stress – Was ist das?
- Dimensionen von Stress – Ansatzpunkte von Stressmanagement
- Gesunde Mitarbeiterführung
- Umgang mit der eigenen Gesundheit
- Kränkendes Führungsverhalten
- Wertschätzung und soziale Unterstützung als Basis gesunder Führung
- Feedback geben und nehmen
- Die Führungskraft als Vorbild
- Führen von Gesundheitsgesprächen

Zentrale Botschaften

„Gute Führung ist eine der besten Ressourcen zum Schutz vor Demotivation und Burnout.“

„Voraussetzung für eine wertschätzende, gesundheitsförderliche Führung ist die eigene Gesundheit und Ausgeglichenheit der Führungskräfte.“

„Eine Führungskraft ist Vorbild – ob sie will oder nicht!“

Methoden

Vorträge, Erfahrungsaustausch, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen

„Ich schätze die unkomplizierte und zuverlässige Zusammenarbeit mit dem Burnout-Zentrum. Die eingesetzten psychologischen Trainer kommen bei den Teilnehmern an den verschiedenen Standorten sehr gut an: Die Resonanz zu den Stressmanagement-Angeboten ist durchweg sehr positiv.“

Dr. Rolf Arera, Bereichsleiter Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, ERGO Versicherungsgruppe AG

Führungskräfte-Fortbildung „Burnout“

Immer mehr Führungskräfte haben inzwischen Erfahrungen mit überforderten Beschäftigten machen müssen. Dennoch ist die Unsicherheit im Umgang damit noch immer sehr groß. Wir unterstützen Ihre Führungskräfte beim Erkennen von und im Umgang mit Burnout.

Ziele

- Auf- und Ausbau des Wissens der Führungskräfte über Burnout und seine Entstehungsbedingungen
- Erkennen von Warnzeichen bei Mitarbeitern
- Unterstützender Umgang mit Personen mit psychischen Belastungen
- Vermittlung des Wissens und der Handlungsmöglichkeiten beim Wiedereingliederungsmanagement



Inhalte sind beispielsweise

- Entstehungsbedingungen von Burnout
- Burnout-Symptome, Phasen des Burnouts, assoziierte Symptome
- Führen von Mitarbeitergesprächen
- Grenzen der Führungskraft
- Professionelle Hilfe: Wer kann dem Betroffenen, wer kann dem Unternehmen weiterhelfen?
- Besonderheiten des Wiedereingliederungsmanagements bei Burnout
- Entwicklung von Ansatzpunkten für die Verbesserung von Arbeitsprozessen und -strukturen zur Rückfallprävention

„Eine zuverlässige, hoch kompetente Partnerin.
Hoffentlich dauert die Zusammenarbeit noch lange an.“

Christine Lehmann, DB Training, Learning & Consulting,
Deutsche Bahn AG



Zentrale Botschaften

„Der Einsatz für Mitarbeiter mit Burnout lohnt sich.“
„Man sollte als Führungskraft potenziell betroffene Mitarbeiter so früh wie möglich ansprechen und Möglichkeiten der Unterstützung erfragen.“
„Ob Mitarbeiter Unterstützung annehmen, ist letztendlich ihre Entscheidung. Das Angebot an sich ist ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung.“

Methoden

Vorträge, Erfahrungsaustausch, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen

Burnout-Fortbildung für besondere Zielgruppen

(z. B. Mitarbeitervertretung, HR-Beschäftigte oder Sozialberater)

Analog zur Führungskräftefortbildung „Burnout“ stärken wir auch Ihre Mitarbeitervertretung oder Ihre Beschäftigten aus dem Personalbereich oder Ihre Sozialberatung darin, wie sie Betroffene unterstützen können. Ziele, Inhalte und Methoden entsprechen analog der Führungskräfte-Fortbildung.



Individuelle Maßnahmen – Verhaltensprävention

Kaum jemand ist Stress ohnmächtig ausgeliefert. Es gibt zahlreiche Wege, Stress zu reduzieren und wieder Kraft zu tanken. Diese Wege zeigen wir Ihren Beschäftigten durch qualifizierte und evaluierte Unterstützungsangebote.

Stressmanagement-Workshops

Ziele

- Auf- und Ausbau des Wissens der Teilnehmenden über Stress
- Erweiterung der Stressbewältigungsstrategien
- Verlassen der Opferrolle – Stärkung der Selbstmanagement- und Handlungskompetenz

Trainingskonzept

Das Training baut auf dem wissenschaftlich evaluierten Verfahren „Gelassen und sicher im Stress“ nach Prof. Kaluza auf. Das Training entspricht den Qualitätskriterien der gesetzlichen Krankenkassen und kann somit von ihnen bezuschusst werden. Es wird als Veranstaltungsreihe angeboten.

Das Training geht diese drei Stressebenen an:

1. *Stressauslöser und Belastungen*
2. *Stressverstärkende Gedanken und Einstellungen*
3. *Körperliche und psychische Stressreaktionen*

Dabei werden für jede Stressebene Lösungsansätze erarbeitet: Auf der ersten Ebene geht es darum, den Stressauslösern zu begegnen, beispielsweise durch Problemlösung, Kommunikation oder Zeitmanagement. Auf der zweiten Ebene werden die eigenen Ansprüche und stressverstärkenden Gedanken und Bewertungen hinterfragt und relativiert. Zur dritten Ebene gehören beispielsweise Entspannungstechniken, besseres Abschalten und das Genussstraining.

Zielgruppe

Die Workshopreihe kann als offenes Angebot an alle Mitarbeiter gerichtet, aber auch als abteilungsbezogenes Angebot umgesetzt werden.

Zentrale Botschaft

„Stress lässt sich gestalten und managen. Wer sich in die Opferrolle zurückzieht, leidet mehr als nötig.“

Methoden

Vorträge, Erfahrungsaustausch, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen



Resilienz-Training

Resilienz steht für Widerstandskraft. Resiliente Menschen sind wie Stehaufmännchen. Sie verfügen über Ressourcen, die sie trotz Belastungen gesund erhalten. Wir zeigen Ihren Beschäftigten Wege zur Stärkung ihrer Resilienz.

Ziele

- Stärkung der Resilienz
- Verlassen der Opferrolle
- Erhöhung der Handlungsorientierung

Inhalte sind beispielsweise

- Stärkung des Optimismus
- Akzeptanztraining
- Ziele als Wegweiser
- Verlassen der Opferrolle, um verantwortlich und selbstbewusst den persönlichen Lösungsweg zu gehen
- Netzwerkorientierung

Zentrale Botschaften

„In jedem schlummern mehr oder weniger bewusste resiliente Stärken. Diese zu entfalten hilft den eigenen Weg zu gehen und gesund den Anforderungen zu begegnen.“

„Stress gefährdet dann die Gesundheit, wenn ich mich als hilfloses Opfer fühle. Eine aktive Auseinandersetzung mit den Herausforderungen stärkt die psychische Gesundheit.“

Methoden

Vorträge, Erfahrungsaustausch, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen

Coaching

In individuellen Coachings stärken wir Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte. Wir unterstützen bei der Identifizierung und dem Ausbau von Ressourcen und Potenzialen. Auf Ebene der Beschäftigten können beim Coaching beispielsweise Wege zum gesünderen Um-

gang mit Belastungen erarbeitet und die Handlungskompetenz gestärkt werden. Auch der Umgang mit Veränderungen oder dem Älterwerden können Thema sein. Führungskräfte können in der Aufrechterhaltung ihrer Work-Life-Balance unterstützt werden. Aber auch die Reflexion des eigenen Führungsverhaltens mit seinen Auswirkungen auf das Team kann in einem Coaching behandelt werden. Nicht zuletzt kann es um den Umgang mit überforderten oder demotivierten Mitarbeitern gehen. Letztendlich bestimmen Sie und der zu coachende Mitarbeiter das Thema und Ziel.

Zentrale Botschaft

„In jedem stecken Potenziale. Es lohnt sich sie zu entdecken und zu entfalten.“

Methoden

Als Coaches stehen Ihnen qualifizierte Diplom-Psychologen zur Verfügung. Wir arbeiten nach lösungsorientierten, systemischen Interventionsansätzen. Zudem werden Coaching-Instrumentarien aus bewährten psychologischen Disziplinen wie der kognitiven Verhaltensintervention oder auch der Akzeptanztherapie entliehen.



„Vor dem Hintergrund des harten Wettbewerbs in unserer Branche ist es enorm wichtig, dass unsere Führungskräfte in ihrem Team Anzeichen von Überforderung erkennen und wissen, wie sie reagieren können. Daher hat unsere komplette Führungsmannschaft die Burnout-Schulung des Burnon-Zentrums durchlaufen.“

Wir konnten viel für unsere tägliche Arbeit mitnehmen. Die Führungskräfte fühlen sich sicherer. Durch den offeneren Umgang mit dem Thema können wir Überforderungen schneller erkennen und gegensteuern.“

Hr. Engelhard, Werkleitung Hella KGaA Hueck & Co., Recklinghausen



Maßnahmen zur Sicherung der Mitarbeiter-Motivation

Die Themen Burnout-Prävention und Motivation liegen eng beieinander. Oft sind die gleichen betrieblichen Bedingungen, die zu einer Demotivation führen, auch diejenigen, die Burnout begünstigen. In vielen Unternehmen herrscht Unsicherheit darüber, ob Mitarbeiter tatsächlich unter Burnout leiden oder ob nicht vielmehr ein Motivationsproblem vorliegt. Letztendlich besteht bei beiden ein Handlungsbedarf.

Selbstmanagement-Workshops und -Coaching

Ein Beispiel für unsere Selbstmanagement-Workshops sind die Trainings nach dem bewährten und evaluierten Zürcher Ressourcen Modell nach Storch & Krause.

Ziele

- Aufbau von Motivation und Entschlusskraft durch die Entwicklung persönlicher Handlungsziele
- Einbezug individueller Bedürfnisse in die Motivklärung als Basis nachhaltig motivierten Handelns
- Entwicklung eigener Ressourcen zum (gesundheitsorientierten) Selbstmanagement

Inhalte

- Motivation („Wie motiviere ich mich?“ und „Warum gelingt es mir so oft nicht, meine Motivationen in Handlungen umzusetzen?“)
- Mein aktuelles Thema finden
- Vom Thema zum Ziel: Entwicklung individueller Handlungsziele
- Vom Ziel zum Ressourcenpool: Identifizieren persönlicher Ressourcen, die bei der Erreichung der Ziele helfen
- Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln

Methoden

Vorträge, Arbeiten mit einer Bildkartei, moderierte Gruppendiskussionen, Selbsthilfetechniken in der Gruppe, praktische Übungen

Führungskräfte-Fortbildung „Mitarbeitermotivation“

Ziele

- Reflexion der eigenen Motivation
- Sensibilisierung für motivationsrelevante Führungsmechanismen
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Motivieren für ein motivierendes Führungsverhalten

Inhalte

- Belohnung als Motivationskiller? Wechselwirkungen zwischen intrinsischer (aus der Person kommender) Motivation und externer Verstärkung
- Flow: Bedingungen intrinsischer, von innen kommender Motivation
- Lernen aus dem Leistungssport
- Demografischer Wandel: Gibt es eine „Motivationspsychologie älterer Beschäftigter“?
- Schlussfolgerungen für das Führungsverhalten

Zentrale Botschaften

„Führe so, wie du selbst geführt werden möchtest!“

„Blicke nach vorn auf das Ziel und die Lösung! Erfreue dich mit deinem Team an den (kleinen) Erfolgen und feiere sie!“

„Ressourcenknappheit muss keine motivationsrelevanten Auswirkungen haben. Sie bewirkt lediglich, dass man sich auf die eigentlich wesentlichen Aspekte der Motivation konzentriert: Wie erhalte ich die intrinsische Motivation meiner Belegschaft.“

Ergänzend bei älter werdenden Teams: „Ältere sind nicht grundsätzlich weniger motiviert als jüngere Mitarbeiter. Wichtiger als die Frage Wie motiviert man ältere Beschäftigte? ist daher die Frage Wie vermeidet man Demotivation älterer Beschäftigter?“

Methoden

Vorträge, Erfahrungsaustausch, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen

Stark im neuen Team

Ein Führungswechsel bringt oft Reibungs- und häufig auch Motivationsverluste mit sich. In der Regel dauert es sechs bis zwölf Monate, bis sich das Team und die neue Führungskraft so gefunden haben, dass volle Produktivität erreicht werden kann. Die Einführungsphase ist oft mit Stress für alle Beteiligten verbunden. Wir unterstützen Ihre Führungskräfte bei der erfolgreichen Übernahme ihres neuen Teams.

Ziele

- Verkürzung der Einarbeitungsphase der neuen Führungskraft
- Förderung der stress- und konfliktfreien Zusammenarbeit
- Klärung und Abgleich der Erwartungen von Team und Führungskraft
- Schaffung eines offenen Dialogs
- Herstellung bzw. Vertiefung der Beziehung zwischen Team und neuem Vorgesetztem sowie innerhalb der Teams
- Entwicklung gemeinsamer, motivierender Ziele und eines gemeinsamen Aktionsplans

Individuelles Angebot nach Maß

Inhalte sind beispielsweise

- Bestimmung der Erwartungen, Befürchtungen und Ressourcen des Teams
- Fragen an die neue Führungskraft
- Gemeinsamer Abgleich der Erwartungen und Klärung der verschiedenen Rollen durch Team und neue Führungskraft
- Entwicklung eines Team-Haltungsziels für effektive, motivierende und gesunde Zusammenarbeit
- Erarbeitung des gemeinsamen Aktionsplans für die nächsten Monate

Zentrale Botschaft

„Wenn wir unsere gegenseitigen Erwartungen und Rollen kennen, können wir erfolgreich und motiviert zusammen arbeiten.“

Methoden

Vorträge, moderierte Gruppendiskussionen, Kleingruppenarbeit, ggf. Arbeiten mit einer Bildkartei

Die dargestellten Angebote sind Beispiele für ein mögliches Vorgehen. Uns ist wichtig, dass wir mit Ihnen gemeinsam das Vorgehen finden, das für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten das Beste ist. Wir konzipieren unsere Angebote so, dass dadurch Ihre Ziele und Anforderungen erfüllt werden können. Das bedeutet für Sie: Effizienz, Effektivität und Empowerment – mit Mitarbeitern, die Feuer und Flamme sind!

Das Besondere an dem **Burn^on**-Angebot ist:

- Unsere Angebote richten sich an Beschäftigte und Unternehmen.
- Wir arbeiten in einem interdisziplinären Expertenteam, das deutschlandweit zur Verfügung steht.
- Unsere Expertise wird von den führenden Krankenkassen anerkannt.
- Wir sind erfahrene Ansprechpartner für alle Themenstellungen, die mit psychischer Gesundheit und Motivation (oder negativ ausgedrückt: mit Burnout) zusammenhängen.
- Wir arbeiten am Puls der Wissenschaft durch eine enge Kooperation mit der Technischen Universität Dortmund und dem Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP) e.V. in Gelsenkirchen.



Burnout – Prävention, Beratung und Coaching

Burnon-Zentrum

Konrad-Adenauer-Platz 17

40885 Ratingen

Telefon 02102-551 94 68

info@burnon-zentrum.de

www.burnon-zentrum.de

