

Burnoutprävention für und mit Führungskräften

Burnout geht mit erheblichem Leidensdruck und einer eingeschränkten Arbeits- und Leistungsfähigkeit einher. Die Merkmale der Erschöpfung sind oft ähnlich wie bei einer Depression, doch Burnout hat seine Ursachen definitionsgemäß in der Arbeit.

Gerade Führungskräfte sind einerseits häufig Betroffene und andererseits gerade die Personen im Unternehmen, die einen großen Einfluss auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit ihrer Mitarbeiter haben.



Zielgruppe:

Führungskräfte aus allen Bereichen des Unternehmens.

Ziele des Trainings sind:

- Burnout-Symptome beim Mitarbeiter und sich selbst rechtzeitig erkennen.
- Strategien und Methoden zur Burnoutvermeidung kennen lernen.
- Gesprächsführung mit psychisch belasteten Mitarbeitern erlernen.
- Den Mitarbeitern Hilfe zur Selbsthilfe geben können.



Inhalte:

Modul 1: Zusammenhang psychische Belastung und Erkrankungen

Physische und psychische Zusammenhänge

- Stress, Burnout – Begriffsklärung und Zusammenhänge
- Die Burnout Spirale - Das 12-Phasen-Modell des Burnouts
- Individuelle und situationsbedingte Verstärker

Ursachen des Burnout-Syndroms

- Zusammenhang von Leistungsbereitschaft, Anerkennung, Kontrolle, Rollenverständnis und Überlastung

Folgen des Burnout-Syndroms beim Mitarbeiter und sich selbst erkennen:

- Psychische und physische Burnout-Symptome und Symptome der Verhaltensänderung

Dauer: ½ Tag

Modul 2: Burnout erkennen und vorbeugen

Motive und Werte bilden die Basis für die Ziele, die wir anstreben oder Bedingungen, die wir vermeiden wollen. Sie leisten uns gute Dienste und können trotzdem wie ein Klotz am Bein sein.

Im ersten Schritt werden die Teilnehmer mit Ihren eigenen Werten und Motiven vertraut gemacht. Das versetzt die Teilnehmer in die Lage sich leichter in eine Person hinein zu versetzen, die andere Werte verinnerlicht hat. Empathie und die Fähigkeit zum Positionswechsel wird in Gruppenübungen anhand von Beispielen geübt.

Wahrnehmung und Bewertung sind die Grundlage unseres Miteinanders. Die Teilnehmer reflektieren ihre eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster und erfahren wie Ihre Motive und Bewertungen ihr eigenes Leistungs- und Gesundheitsverhalten beeinflussen. So wird für die Teilnehmer der Einfluss

ihres eigenen Verhaltens auf die Mitarbeiter deutlich erkennbar. Führungskräfte sind als Vorbild ein wesentlicher Faktor in der Gesundheitsförderung.

Auf dieser Grundlage werden anhand von Fallbeispielen und Rollenspielen in der Gruppe mögliche Handlungsmotive und Bedürfnisse erörtert und mögliche zu Grunde liegende problematische Einstellungen zur Arbeit oder zum Umgang mit Kollegen und Kunden geklärt. An Hand von Fallbeispielen wird die Gesprächsführung mit psychisch belasteten Mitarbeitern geübt.

Es werden mögliche Hilfen zur Selbsthilfe für Mitarbeiter aufgezeigt ebenso wie deren Grenzen.

Dauer: 1 Tag

Modul 3: Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung

Gesund Führen fördert Arbeitszufriedenheit und Motivation. Sie schaffen es individuelle und soziale Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeiter in Einklang mit den Zielen der Organisation zu bringen.

Was beeinflusst Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter – die 6 Hauptfaktoren der Arbeitsgestaltung:

- Planbarkeit, Vorhersagbarkeit
- Wertschätzung und Anerkennung
- Angemessene Belastung (Herausforderung statt Überforderung)
- Fairness
- Handlungsspielräume
- Soziales Betriebsklima



Wie kann im betrieblichen Alltag ein gesundheitsförderliches Arbeiten gelingen:

- Führungsstil: Erfolgsmeldung, Klarheit, Verlässlichkeit, Faire Lasten und Lohnverteilung
- Arbeitsorganisation: Informationsfluss, Teilhabe an Entscheidungen, Gestaltungs- und Handlungsspielraum
- Soziale Beziehung: Unterstützung, wertschätzender Umgang, ehrliches Interesse
- Arbeitsinhalt: Entwicklungspotential und Abwechslung

Erarbeiten von praktischen Tipps für Betroffene z.B.:

- Überprüfung der Notwendigkeit von ständiger Verfügbarkeit
- Definition von „unantastbaren Zeiträumen“: Zeit für Familie, Freunde, Urlaub...
- Einfluss von Verfügbarkeit auf Erholungsphasen zurückdrängen
- Notwendigkeit der fachlichen und sozialen Weiterqualifizierung prüfen
- Reflektion und Gestaltung der eigenen Organisationsformen mit Hilfe von Kollegen und Vorgesetzten

Kern einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung sind Offenheit und Vertrauen von Mitarbeiter und Führungskraft. Regelmäßige Mitarbeitergespräche zur Arbeitssituation, der Zufriedenheit, den beiderseitigen Erwartungen und Problemen sind ein wesentlicher Baustein. Diese Gespräche sollten geplant, vorbereite und mit genügend Zeit stattfinden. Ein „Na, klappt alles?“ zwischen Tür und Angel wirkt wenig wertschätzend und wird günstigstenfalls vom Mitarbeiter nicht ernst genommen.

In der Gruppe werden Möglichkeiten zur konkreten Gestaltung erarbeitet und anhand von Checklisten das eigene Führungsverhalten reflektiert. Ziel ist eine konkrete Festlegung von Einzelmaßnahmen für jeden einzelnen Teilnehmer.

Dauer: ½ Tag

Modul 4: Workshop Nachhaltigkeit

Die Teilnehmer erhalten die Gelegenheit Situationen aus dem Arbeitsalltag zu besprechen oder in Rollenspielen zu bearbeiten. Der Workshop dient der Vertiefung des Gelehrten und der Klärung offener Fragen sowie der Übung praktischer Vorgehensweisen.

Dauer: ½ Tag

Methode:

Das Seminar besteht aus kurzen, informativen Einheiten, Übungen zur Selbstreflexion und Gruppenarbeiten zum gemeinsamen Erarbeiten von Seminarinhalten. Die Teilnehmer erhalten ausführliche Unterlagen mit den wichtigsten Informationen aus dem Seminar.

In das Training fließen die Erfahrungen der Trainerin aus verschiedenen Tätigkeiten und Positionen und die langjährige Erfahrung in der Beratung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso ein wie Kenntnisse der Arbeitspsychologie.

Die Elemente des Trainings beruhen auf wissenschaftlich evaluierten kognitiv-verhaltensorientierten Präventionskonzepten und berücksichtigen aktuelle psychologische und neurowissenschaftliche Erkenntnisse.

Durchführung:

Durch den modularen Aufbau können die Trainingseinheiten den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden. In Betrieben in denen bereits umfassendes Wissen über den Zusammenhang psychische Belastung und Erkrankungen besteht kann auf das Modul 1 verzichtet werden und mit dem Modul 2 begonnen werden.

Das Modul 1 kann auch unabhängig von weiteren Führungskräfte trainings als Basisseminar für alle Mitarbeiter zur Burnout Prävention am Beginn von betrieblichen Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen stehen.

Das Modul 4: Workshop Nachhaltigkeit dient zur erweiterten Übung an konkreten Fällen aus der Praxis und zur Klärung von Fragen. Zwischen den Modulen 2 oder 3 und dem Modul 4 sollten mindestens 3 Monate liegen. So erhalten die Teilnehmer mehr Möglichkeiten ihr Erleben und Verhalten in betrieblichen Alltagssituationen zwischen den Terminen zu reflektieren und veränderte Verhaltensweisen einzuüben was den Lernerfolg positiv beeinflusst.

Die Teilnehmerzahl ist auf maximal 12 begrenzt.

Das Gruppentraining kann optional um individuelle Coaching Einheiten ergänzt werden, die durch eine gezielte Prozessunterstützung des einzelnen Teilnehmers in einem geschützten Rahmen die Wirksamkeit des Gruppentrainings erhöhen.