

Notwendigkeit innerbetrieblicher Prävention

In Unternehmen und Institutionen mehr als die Zahl derer, die sich unabhängig ihrer Funktion, Art der Tätigkeit und unabhängig der Branche, am Ende ihrer Belastungsgrenzen fühlen, psychische und psychosomatische Erkrankungen nehmen zu.

Eine immer noch überwiegende Annahme ist, Burnout-Erkrankungen sind ursächlich die Folgen der jeweiligen Arbeitsbedingungen oder beruflichen Rahmenbedingungen, verbunden mit der Rolle von Führungskräften, die oft selbst Betroffene sind. Selbstverständlich kann das Verhalten von Führungskräften und/oder die Art und Weise wie sie leiten, berufs- und arbeitsbedingtes Stresserleben und Belastungsgrenzen bei Mitarbeitenden positiv oder negativ beeinflussen. Burnout-Erkrankungen zugrunde liegt ein komplexes und multifaktorielles Ursachengeschehen, bestehend aus individuellen, sozialen, kulturellen, beruflichen und/oder arbeitsbedingten Einflüssen.

Burnout-Erkrankungen können, abgesehen vom oft großen Leid der Betroffenen, zu einem wesentlichen Kostenfaktor in einem Unternehmen, einer Einrichtung oder Institution werden. Die Erkrankung und somit die Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters durch eine lang andauernde Burnout-Erkrankung hat Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe von Unternehmen und die Belastung der Kolleg*innen.

Viele Unternehmen, Einrichtungen oder Institutionen nehmen ihre Fürsorgepflicht zum Anlass, sich professionell, konstruktiv und kreativ mit dieser Thematik zu beschäftigen, bedarfsorientierte Konzepte zu erarbeiten und zu implementieren.

Gerne unterstützen und begleiten wir Sie hierbei.

Was ist ein Burnout

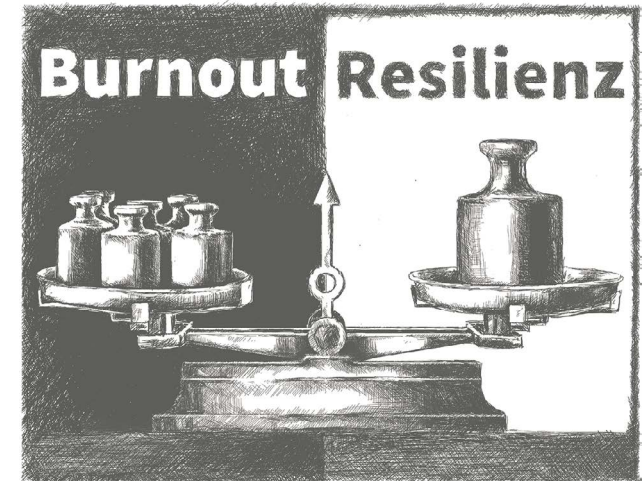
Das Burnout-Syndrom ist international (noch) nicht als Krankheit anerkannt. In der ICD-10 ist es lediglich eine Rahmen- oder Zusatzdiagnose, keine Behandlungsdiagnose – im Gegensatz zur Depression. Die Abgrenzung zueinander ist schwierig, teilen beide Diagnosen doch zahlreiche Symptome. Der Begriff Burnout oder die Bezeichnung Burnout-Syndrom beschreibt den Zustand emotionaler Erschöpfung, Distanzierung, Depersonalisierung und Beeinträchtigung oder Verlust der Leistungsfähigkeit. Psychosomatische Erkrankungen wie z.B. Herzerkrankungen, chron. Rückenleiden, Depression oder Suchterkrankungen können die Folge sein. Die Existenz eines eigenständigen Burnout-Syndroms in Frage zu stellen, hilft hinsichtlich der Prävention und auch Behandlungsmöglichkeiten nicht wirklich weiter. Die Anzeichen für ein Burnout-Syndrom sind unübersehbar und vielfach von Betroffenen, Ärzten und Psychologen beschrieben.

Was verstehen wir unter Resilienz

Der Begriff Resilienz leitet sich aus dem Englischen „resilience“ ab und wird häufig übersetzt mit den Begriffen „Widerstandsfähigkeit, Belastbarkeit, mitunter auch Spannkraft, Elastizität und Anpassungsfähigkeit“. Resilienz im Kontext zu unserem Thema meint die Fähigkeit eines Menschen, „erfolgreich mit belastenden Lebensumständen und negativen Stressfolgen“ (Wustmann 2004, 18) umzugehen.

ProDeMa®

Gerd Weissenberger
Institut für Professionelles
Deeskalationsmanagement
Bahnhofstraße 52
D - 73329 Kuchen
Tel. + 49 (0) 7331 - 946 786 - 0
Fax. + 49 (0) 7331 - 946 786 - 9
info@probopma.de
www.probopma.de



FORTBILDUNGEN

Burnout Resilienz - Management

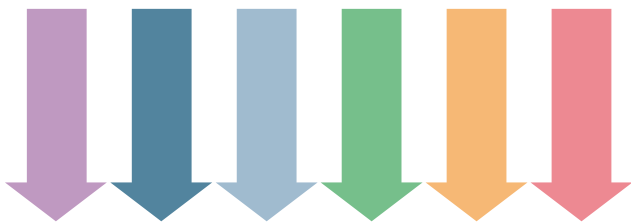
2019

Unser Ziel ist Prävention

Ziel der Fortbildungen ist die Wissensvermittlung der Ursachen und Entstehung von Stresserleben, Burnout-Symptomen und Burnout-Erkrankungen.

Mitarbeiter*innen und Führungskräfte erhalten Impulse, werden sensibilisiert, können Burnout-Prozesse und die jeweiligen Anteile und Rollen daran erkennen und einschätzen. Bewertungs- und Handlungskompetenzen werden erweitert.

Soziale, kulturelle,
gesellschaftliche
Berufliche Faktoren
Stressbelastung Private
Subjektive Stressbelastung
Wahrnehmungsprozesse und
deren Konsequenzen Eigene Werthaltungen,
Neurobiologische Einstellungen und Überzeugungen
und individuelle Dispositionen



Burnout

Variante A 1-tägige-Fortbildung

Unbegrenzte Anzahl der Teilnehmer*innen

In einer Ganztagesveranstaltung wird Mitarbeiter*innen, Führungskräften und Interessierten das Präventionskonzept und Grundwissen zum Thema Burnout vermittelt. In einem lebendigen und praxisorientierten Vortrag, mit Beispielen, werden Ursachen und Entstehung von Stresserleben, Burnout-Symptomen und Burnout-Erkrankungen dargestellt.

Die 1-tägige Veranstaltung bewirkt bei einer großen Zahl der Mitarbeiter*innen einen schnellen Wissenszuwachs zur Thematik und geben der Institution Impulse in der Beurteilung innerbetrieblicher Risikofaktoren im Umgang mit Stress und Belastungen. Sie dienen zusätzlich als Entscheidungshilfe, das Präventionskonzept in der Institution umzusetzen oder vertiefende Inhouse-Schulungen und Trainings durchzuführen.

- Kurzvorstellung des Burnout-Resilienz-Managements
- Klärung, Erläuterungen und Reflexion von Begrifflichkeiten und Definitionen
- Wissen über Ursachen und Entstehung eines Burnouts
- Erkennen von Burnout-Prozessen
- Multifaktorielles Ursachenmodell
- Sensibilisierung für eine gegenseitige Achtsamkeit
- Klärung offener Fragen

Kosten

Die Kosten richten sich nach der jeweiligen Fortbildungsvariante, der Anzahl der Teilnehmenden, Personal- und Technikaufwand sowie Reisekosten. Sie liegen zwischen 900,- € bis 1.400,- € pro Tag.

Variante B 3-tägige Fortbildung für Mitarbeiter*innen

Maximal 16 Teilnehmer*innen

Vermittelt werden die Inhalte der Variante A und die Vertiefung des Themas in Bezug auf persönliche und innerbetriebliche stressauslösende Faktoren.

- Klärung, Erläuterungen und Reflexion von Begrifflichkeiten und Definitionen
- Wissen über Ursachen und Entstehung eines Burnouts
- Multifaktorielles Ursachenmodell
- Erkennen von Burnout-Prozessen
- Selbstreflexion mit diversen Übungen
- Training von Gesprächsführungstechniken mit dem Ziel der Selbstabgrenzung
- Erarbeitung von Präventions- und Lösungsansätzen

Variante C 3-tägige Fortbildung für Führungskräfte

Maximal 16 Teilnehmer*innen

Dieses Fortbildungsangebot richtet sich an Führungskräfte, Mitarbeitervertretungen, BGM-Beauftragte und Personalverantwortliche einer Institution. Vermittelt werden Basiswissen der Variante A und B sowie die Verantwortung der Institution.

- Erkennen innerbetrieblicher Faktoren
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Erarbeitung von präventiven Handlungsmöglichkeiten
- Training von spezialisierten Gesprächsführungstechniken