

BURN ON!

Präventives zum Thema Stress und Burnout

BIRGIT BADER

Seminare & Coaching



www.bibader.de

So ...



... oder so? Sie haben die Wahl!



Sie sind auch gefragt!

- Sind Sie schnell bereit, freiwillige Mehrarbeit zu leisten?
- Haben Sie das diffuse Gefühl, dass es Ihnen an Lust und Energie mangelt?

- Hetzen Sie durch Ihren Alltag?
- Sind Sie oft unaufmerksam und mit den Gedanken woanders?
- Spüren Sie oft Widerstand gegen Ihre tägliche Arbeit?

- Machen Ihnen Stimmungsschwankungen zu schaffen?
- Werden Sie ungeduldiger, launenhafter und grundlos reizbar?

- Haben Sie Schlafstörungen? Kopfschmerzen? Konzentrationsprobleme?
- Machen Ihnen alle Veränderungen übermäßige Angst?

Es beginnt schleichend ...

- Risikotyp 1: Der narzisstische Mensch

will bewundert werden und dürstet nach Macht; hohe Ansprüche

- Risikotyp 2: Der depressive Mensch

will gebraucht und geliebt werden; Probleme, Grenzen zu setzen

- Risikotyp 3: Der zwanghafte Mensch

will immer alles im Griff haben; oft pedantisch, kann nie abschalten

- Risikotyp 4: Der phobische Mensch

will keine Verantwortung übernehmen; traut sich wenig zu, ordnet sich unter

- Risikotyp 5: Der schizoide Mensch

will Abstand und wehrt Nähe ab; misstrauisch gegen andere und verletzt oft

- Risikotyp 6: Der hysterische Mensch

will Abwechslung und übernimmt fast jede Rolle; wechselt gern die Aufgaben

Kennen Sie Ihre Achillesferse?

Im psychosozialen und therapeutischen Bereich dominiert der „depressive Risikotyp“ .

Seine besondere Begabung ist es, sich in Andere hinein zu versetzen und empathisch nachzuempfinden, wie es ihnen geht.

Seine große Gefahr besteht darin, keine Grenzen zu setzen und nicht „Nein“ sagen zu können. Deswegen ist es nicht „Recht“, sondern „Pflicht“, sich zu erholen, wenn man auf Dauer mit Menschen arbeiten will!

Wenn Sie sich mit Ihrer Achillesferse erkannt haben, steuern Sie also beizeiten und mit den richtigen Maßnahmen dagegen an!

Burn on auf der persönlichen Ebene

- Behalten Sie den Blick auf das, was gut läuft und klappt! So bleiben Sie in einer guten Verfassung und können Herausforderungen aktiv begegnen.

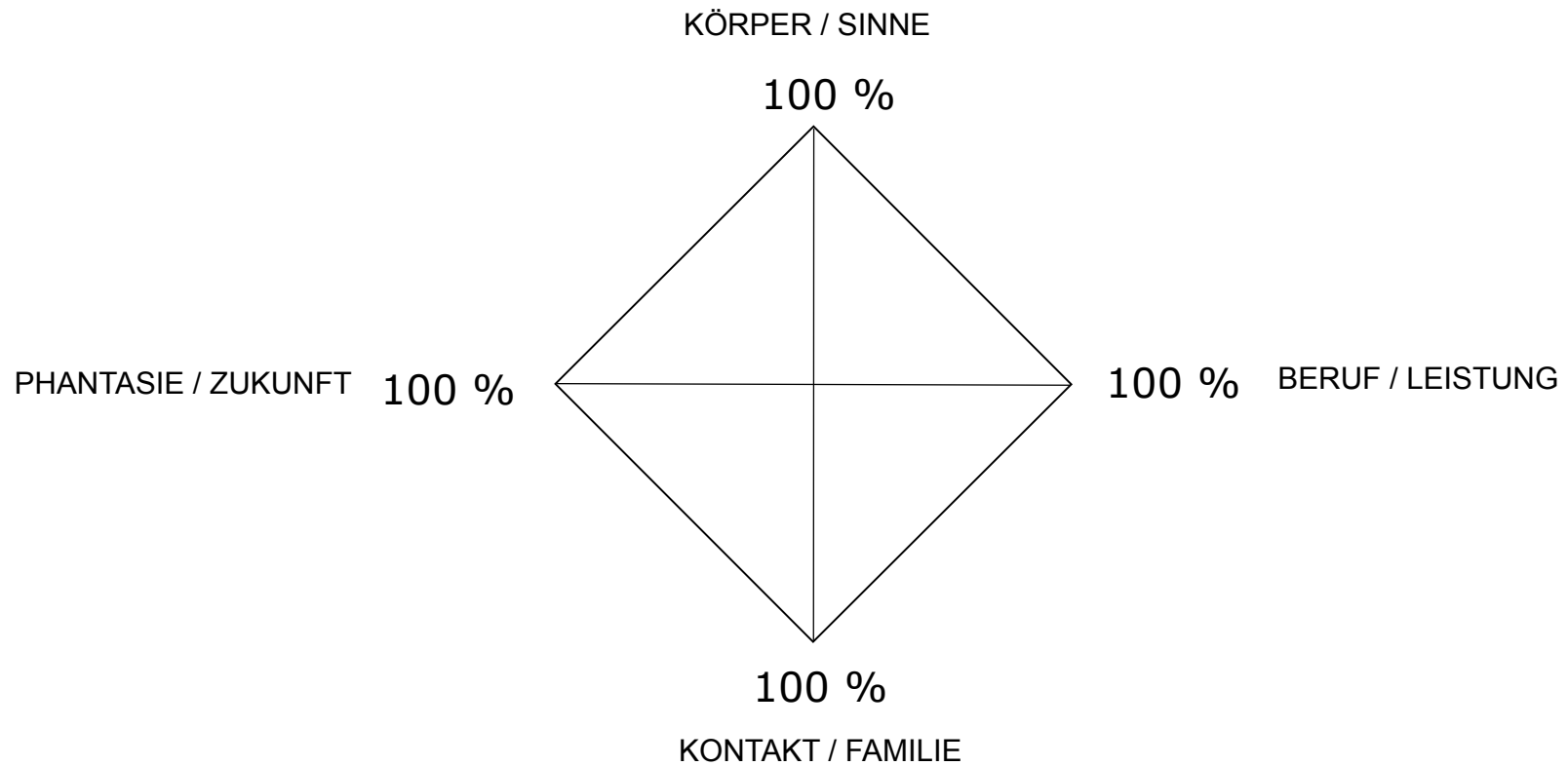


- Die moderne Hirnforschung hat ausführlich den Zusammenhang zwischen der Ausschüttung von Stresshormonen (z.B. durch Angst oder Ärger) und Denkblockaden erforscht. Ressourcen können dann nicht (mehr) abgerufen werden, wenn das Gehirn „tilt“. Man verliert dadurch Handlungskompetenz.



Ihre Energie- und Stressbilanz mit dem Balance-Modell

Wieviel Energie stecken Sie in die vier Bereiche? Wo sind Sie überlastet?



Und noch einmal kompakt:

- In psychosozialen und therapeutischen Einrichtungen arbeiten Menschen mit anderen Menschen, die materielle, psychische, soziale und / oder körperliche Probleme haben.
- Dass dies zu einer besonderen Belastung bei den Helfern führt, ist bereits ausführlich in verschiedensten Untersuchungen und Publikationen dokumentiert (z.B. durch Matthias Burisch, Universität Hamburg).
- Weitere Untersuchungen belegen, dass Helfer in der Regel eine depressive Grundstruktur haben, die sie oft über eigene Grenzen gehen lässt.
- Die bisherigen Erkenntnisse können heute durch die moderne Hirnforschung untermauert werden. Unsere Spiegelneurone lassen uns einen ähnlichen Schmerz, ähnliche Hoffnungslosigkeit, Angst etc. fühlen wie sie unsere Patienten und Klienten empfinden. Empathische Zuwendung basiert auf dieser Fähigkeit - allerdings zu einem hohen Preis, wenn man nicht konsequent dagegen steuert.

Strukturelle Prävention

Kluge Arbeitgeber wissen:

Wenn sie LANGFRISTIG gute Mitarbeiter haben möchten, müssen sie in diese „investieren“ und auch für deren Gesundheit sorgen.

Prävention bedeutet im psychosozialen Bereich vor allem, Räume zu schaffen, in denen sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, entlasten, kritisch hinterfragen und neue Handlungskompetenzen erwerben können.

Das kann passieren durch Honorierungen besonderer Leistung (z.B. durch freie Tage, Wellnessgutscheine etc.), durch wertschätzende Rückmeldungen, innerbetriebliche Fortbildung und andere Begegnungsmöglichkeiten (gemeinsame Unternehmungen wie Betriebsausflüge etc.) und natürlich regelmäßige Supervision!

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind einfach leistungsfähiger!

Personalisierte Prävention durch die Führungskraft

Damit Führungskräfte ihre Mitarbeiterfürsorge nicht nur strukturell durch entsprechende Maßnahmen realisieren können, benötigen sie – wie ihre Mitarbeiter auch – vor allem

EMOTIONALE KOMPETENZ!

- also die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung, zum Selbstmanagement, zur Selbstmotivation, soziale Kompetenz sowie soziale Fähigkeiten und Fähigkeit zum Beziehungsmanagement.
- Umgesetzt bedeutet dies, wertschätzende Kommunikation und konstruktives Feedback zu geben, die Sinnhaftigkeit der Aufgabenverteilung im Blick zu haben, das eigene Führungsprofil (z.B. durch Coaching) kritisch zu reflektieren und ebenfalls für die eigene Work Life Balance zu sorgen!

Wichtig: Es gibt aber auch eine andere Seite von Burnout



Burnout ist nicht zuletzt ein Hinweis darauf, dass Altes sich nicht mehr bewährt und es nicht mehr so weiter geht wie bisher!

Die beste Burnout-prophylaxe ist von daher, immer mal wieder Bilanz zu ziehen, „ob das Alles noch so stimmt“!

Was müsste sich also gründlich ändern?



Überprüfen Sie Ihre Energiezufuhr –
es kann nur das „verbrannt“ werden, was auch da ist!