

Unterricht Burnout

Inhaltsverzeichnis

Unterricht Burnout.....	1
Prävention des Burnout.....	1
Individuelle Möglichkeiten.....	1
Team.....	2
Führungskraft.....	2
Organisation.....	3
Ressourcen.....	3
Persönliche Kompetenzen.....	3
Proaktive (vorausplanend statt reagierend) Grundhaltung.....	3
Soziale Ressourcen.....	4
Arbeitsbezogen.....	4
Die 7 Säulen der Resilienz.....	4
1. Zielfindung/Zukunftsorientierung.....	4
2. Optimismus.....	4
3. Akzeptanz.....	4
4. Lösungsorientiertes Denken.....	4
5. Verlassen der Opferrolle.....	5
6. Übernehmen der Verantwortung für das eigene Leben.....	5
7. Neue Netzwerke aufbauen.....	5
Resilienz.....	5

Prävention des Burnout

Individuelle Möglichkeiten

- pflegen Sie ihre sozialen Kontakte/ ihr soziales Umfeld
- sorgen Sie aktiv für ein gutes Arbeitsklima
- vermeiden Sie permanenten Zeitdruck
- vermeiden Sie Rollenkonflikte
- Sorgen Sie für Ausgleich und Entspannung sorgen
- berufliche Abgrenzung üben
- vermeiden Sie permanente Über- oder Unterforderung
- treiben Sie regelmäßig Sport, Bewegung im Ausdauerbereich
- bewegen Sie sich in der freien Natur
- üben Sie verschiedene Stressbewältigungsmassnahmen auch in stresslosen Zeiten
- medizinische und therapeutische Hilfe annehmen
- regelmäßige Entspannungstechniken (Yoga, Tai Chi, Qi Gong ect.)
- Atemtechniken einüben
- Überprüfung der eigenen Einstellung (stimmen Anforderungen, die ich an mich stelle oder sind sie zu hoch?)
- auf das eigene Befinden achten, seinen Körper und seine Gefühle wahrnehmen und Raum geben

- setzen Sie Prioritäten
- weg vom Perfektionismus
- gezielte Planung von Regenerationsphasen
- Wohlbefinden regelmäßig checken
- überlegen sie sich, wo sie sich Unterstützung und Aussprache holen können
- genügend Schlaf
- keine Psychostimulanzien
- Alkohol und Kaffee in Massen
- lernen Nein zu sagen
- Verschnaufpausen im Alltag einbauen
- Kräfte gezielt einsetzen
- professionelle Hilfe frühzeitig suchen
- Arbeitgeber und Freunde, die einem gut tun
- Entspannung
-

Team

- klare und transparente Kommunikation
- klare Teamziele
- klare Verantwortungsbereiche
- Teamentwicklung
- Rollenklarheit
- Verbesserung der Arbeitsorganisation
- Verbesserung der Prozessabläufe

Führungskraft

Folgende Faktoren sind zentral, wenn es um die Vorbeugung von Burnout geht

- klare Zielvereinbarungen
- Wertschätzung
- gute Feedback Kultur
- genügend Handlungsspielraum schaffen
- genügend Anerkennung und Wertschätzung
- Vermeiden von permanenter Überforderung
- Vermieden von permanentem Zeitdruck
- Vermeiden von Rollenkonflikten
- Vermeiden von (zu) großer Verantwortung
- Vermeiden von Mangel an Herausforderung/Vermeiden von Unterforderung
- offene und transparente Kommunikation
- an den Mitarbeitenden angepasste Anforderungen
- Auswahl des richtigen Mitarbeiters für die richtige Arbeitsstelle
- situativer Führungsstil
- gelebte Sozialkompetenz 71
- Kritikfähigkeit
- Interesse am Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Flache Hierarchie
- Vertrauenskultur
- Transparenz von Entscheidungen
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle

- Umfassende Kommunikation über Unternehmensstrategie- und Ziele
- Integriertes Gesundheitsmanagement

Organisation

- Mit externen Fachpersonen zusammenarbeiten
- Zugang zu diesen externen Fachstellen ermöglichen
- Burnout im Unternehmen thematisieren
- Gute Führungsausbildung ist von zentraler Bedeutung und eine effektive Präventionsmaßnahme.
- Unternehmenskultur entwickeln, die die Früherkennung von Burnout fördert sowie Wertschätzung, Handlungsspielräume und die Reduktion von möglichen Stressoren groß schreibt.
- Stressarmes Führungsverhalten
- verantwortliches Handeln mit den eigenen Ressourcen vermitteln
- Die Führungskräfte müssen genügend Zeit zum Führen haben
- Die Nähe zu den Mitarbeitenden aufrecht erhalten
- Eine gut durchdachte und sorgfältige Rekrutierung von Mitarbeitenden als wichtiger Präventionsfaktor.
- Realistische Ressourcenplanung und Alternativszenarien.
- Präventive Programme
- Unterstützung vom Top Management.
- Eventuell Coaching/ Supervision der Mitarbeitenden.
- Kommunikation über verschiedene Hierarchie- Ebenen hinweg
- Offene Informationskultur
- Unterstützender und wertschätzender Führungsstil
- Realistische Ziele stecken
- Genügend Mitarbeitende
- Arbeitsbelastung senken und so zu weniger Stress führen. Zu viele und unrealistische Ziele sind demotivierend und erzeugen unnötigen Druck.
- Regelmäßige Feedbacks
- Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeitsstellen und Arbeitsstellen, welche auch
- Ein Privatleben erlauben.

Ressourcen

Wirksamkeit spüren

Persönliche Kompetenzen

- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Neubewertung von Erfahrungen
- Lernfähigkeit
- Angemessener Umgang mit Gefühlen
- Selbststeuerung
- Kontaktfähigkeit
- Humor

Proaktive (vorausplanend statt reagierend) Grundhaltung

- Selbstverantwortung
- Selbstfürsorge
- Sinnkonzepte

- Glaubensüberzeugungen
- Akzeptanz
- Lösungsorientierung

Soziale Ressourcen

- Familie (Zugehörige)
- Freunde
- Kollegen
- Berater
- Vorbilder

Arbeitsbezogen

- sinnvolle Tätigkeit
- passende Aufgabenstellung
- flexible Organisation
- materielle Absicherung

Die 7 Säulen der Resilienz

Resilienz bedeutet, die im Folgenden beschriebenen, sieben Säulen in ein Gleichgewicht zu bringen.

1. Zielfindung/Zukunftsorientierung

Eine selbstbestimmte Zukunftsgestaltung bedeutet, die Zukunft aktiv in die eigenen Hände zu nehmen. Andernfalls steuert jemand anders das Boot und bestimmt den Kurs. Es bedarf nicht unbedingt großer Schritte. Der Weg muss nicht gerade sein, auch Zickzack-Wege führen aus der Krise.

2. Optimismus

Dazu gehört auch, dass wir lernen, dass aus einer Krise in der Zukunft noch etwas Gutes entstehen kann. Resiliente Menschen setzen ihren Optimismus ganz gezielt ein, um ihre eigenen Ressourcen effektiv und zielgenau einzusetzen.

3. Akzeptanz

Der dritte Resilienzfaktor ist die Akzeptanz der Krise. Nur wenn die Krise erkannt und akzeptiert wird, kann sie auch angegangen werden. Damit ist die Akzeptanz die Vorstufe zur Bewältigung der Krise.

4. Lösungsorientiertes Denken

Jetzt geht es im nächsten Schritt daran, nach einer Lösung zu suchen. Die Lösungsorientierung hängt weitestgehend von der persönlichen Einstellung ab. Wichtig ist dabei, welche Erwartungen Betroffene an ihre Zukunft haben und wie ihre weiteren Ziele aussehen.

5. Verlassen der Opferrolle

Der Vorteil, den resiliente Menschen haben, ist, dass sie ihre Aufmerksamkeit nicht nur auf andere Personen und Umstände richten, sondern in erster Linie auf sich selbst. Sie sehen sich nicht in einer Opferrolle, sondern setzen sich aktiv mit bestehenden Situationen auseinander und versuchen, sie zu ihren Gunsten zu verändern.

6. Übernehmen der Verantwortung für das eigene Leben

Die nächste Säule ist, die Verantwortung für das eigene Leben wieder zu übernehmen. Dazu gehört natürlich auch, für die Konsequenzen für des eigenen Tuns geradezustehen. Hilfreich ist dabei die siebte Säule, das stabile Netzwerk.

7. Neue Netzwerke aufbauen

Auffallend ist, dass resiliente Menschen in den meisten Fällen über ein großes soziales Netzwerk verfügen. Sie haben immer jemanden, der ihnen zuhört und ihnen dabei behilflich ist, eine Lösung für die unterschiedlichsten Probleme zu finden.

Resilienz

ist ein ganzheitliches Entwicklungskonzept, das den Menschen befähigt, sich in seiner privaten und gesellschaftlichen Umwelt zu behaupten und durchzusetzen. Alle sieben Säulen sind für eine ausgeglichene Entwicklung von gleicher Bedeutung und müssen oft in einem aktiven Lernprozess antrainiert werden. Niemand behauptet, dass dieser Lernprozess einfach ist, aber er lohnt sich auf jeden Fall für alle, die ein selbstbestimmtes aktives Leben führen möchten.