

## Notwendigkeit innerbetrieblicher Prävention

In Institutionen und Unternehmen mehrt sich die Zahl derer, die sich unabhängig ihrer Funktion, Art der Tätigkeit sowie der Branche, am Ende ihrer Belastungsgrenzen fühlen, psychische und psychosomatische Erkrankungen im Zusammenhang mit Burn-out nehmen stark zu.

Die Sichtweise, Burnout-Merkmale würden sich speziell auf Phänomene im beruflichen Kontext beziehen, ist fragwürdig, da nichtberufstätige Menschen keine Berücksichtigung finden und das Risiko besteht, dass der Begriff Burnout ausschließlich im Zusammenhang mit Beruf- und Arbeitsplatzsituation in Verbindung gebracht wird.

Wir gehen davon aus, dass sich Burnout-Erkrankungen aus einer Wirkungsverstärkung verschiedenster Faktoren entwickeln. Hierzu gehören individuelle psychische Anteile, soziale und gesellschaftliche Faktoren, Werthaltung, Einstellung, individuelle Wahrnehmung und Bewertung, Disposition, Stress, Betriebsklima, Unternehmensphilosophie u.v.m.

Gerade die Komplexität des Ursachenmodells bietet zahlreiche Präventions- und Interventionsmöglichkeiten. Bezogen auf berufs- und arbeitsbedingte Faktoren kommt Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Soziales, gesundheitsförderliches Führungsverhalten und das Wahrnehmen der Vorbildfunktion beeinflusst Stresserleben, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft positiv.

Viele Unternehmen oder Institutionen nehmen ihre Fürsorgepflicht zum Anlass, sich professionell, konstruktiv und kreativ mit dieser Thematik zu beschäftigen, bedarfsorientierte Konzepte zu implementieren und das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu stärken

Gerne unterstützen und begleiten wir Sie hierbei.

## Was ist ein Burnout

Mit der Einführung der ICD11 (Januar 2022) definiert die WHO den Begriff Burnout als „Faktor, der den Gesundheitszustand beeinflusst, oder zur Beanspruchung des Gesundheitswesens führt“ und als „ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz zugeordnet wird, der nicht erfolgreich bewältigt wurde“. 3 Merkmale kennzeichnen das Burnout-Syndrom:

- 1) Gefühle der Energieerschöpfung oder Erschöpfung
- 2) Erhöhte mentale Distanz zur Arbeit oder Gefühle von Negativismus oder Zynismus in Bezug auf die Arbeit
- 3) Ein Gefühl der Ineffektivität und des Mangels an Leistung

„Burnout bezieht sich speziell auf Phänomene im beruflichen Kontext und sollte nicht zur Beschreibung von Erfahrungen in anderen Lebensbereichen verwendet werden.“

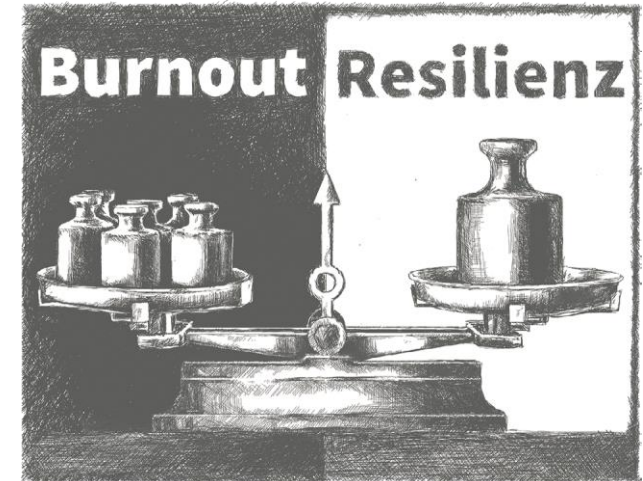
Diese Definition ist unter Expert\*innen umstritten, da Burnout-Merkmale bei nichtberufstätigen Menschen außen vor gelassen werden, und im Grunde von einem multifaktoriellen Ursachenkomplex auszugehen ist.

## 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“ umzugehen. (Wustmann 2004, 18)

## ProDeMa®

Gerd Weissenberger  
Institut für Professionelles  
Deeskalationsmanagement  
Rheinlandstraße 77  
D-73312 Geislingen/Steige  
Tel: + 49 (0) 7331 - 946 7860-10  
Fax: + 49 (0) 7331 - 946 7860-19  
[info@prodema.de](mailto:info@prodema.de)



# FORTBILDUNG

## Burnout Resilienz - Management

### Unser Ziel ist Prävention

Ziel der Fortbildungen ist die Wissensvermittlung der Ursachen und Entstehung von Stresserleben, Burnout-Symptomen sowie 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, sowie 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. Institutionen erhalten Impulse in der Beurteilung innerbetrieblicher Risikofaktoren im Umgang mit Stress, Belastungs- und Überforderungssituationen. Sie dienen zusätzlich als Entscheidungshilfe, vertiefende Inhouse-Schulungen und Trainings durchzuführen bzw. für innerbetriebliche Präventions- und Interventionsmöglichkeiten.

- 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 Fürsorglichkeit
- Klärung offener Fragen

#### Kosten

Die Kosten richten sich nach der jeweiligen Fortbildungsvariante, der Anzahl der Teilnehmenden, Personal- und Technikaufwand sowie Reisekosten.

Sie liegen zwischen 1.200,- € bis 1.600,- € pro Tag.

### Variante B 2

#### 2-tägige Fortbildung

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
- Erarbeitung von Präventions- und Interventionsmöglichkeiten

### Variante B 3

#### 3-tägige Fortbildung

Maximal 16 Teilnehmer\*innen

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

- Inhalte wie bei Variante B2  
zusätzlich
- Intensives Training von speziellen Gesprächsführungstechniken