



Dietz-Trainings & Prozessbegleitung

Dr. Susanne Dietz
Dohlenweg 8
53902 Bad Münstereifel
Tel.: 02253-9320530
mobil: 0173-7864936
dietz@dietz-trainings.com
www.dietz-trainings.com

BURNOUT - PRÄVENTION

Modulsystem zu langfristigem,
erfolgreichem Selbstmanagement.

Burn-Out-Prävention

Das Modulsystem



BURN-OUT - Prävention

Der geschickte Umgang mit Gas, Bremse und Leerlauf.

Burn-Out ist ein langsamer, schleichender Verlust von Ressourcen.

Ressourcen sind wiederum all´ das, was wir wertschätzen und all´ das, was uns dabei hilft, verlorene Werte wieder zu erlangen. Man kann unterscheiden zwischen:

Persönliche Ressourcen:

Selbstwirksamkeit, Empathie, soziale Verantwortung, Vision, Fähigkeiten und Fertigkeiten, etc.

Objektr Ressourcen:

Geld, Kleidung, Haus, Auto, etc.

Bedingungsressourcen:

Autonomie, Familienstand, Arbeitsplatzsicherheit, Beteiligung an Entscheidungsprozessen, etc.

Energie-Ressourcen:

Wissen, Zeit, Gesundheit.

Es handelt sich dabei um eine langfristige Beanspruchungsfolge durch die eigene Wahrnehmung und Bewertung von Ressourcenverlusten, die sich in psychoemotionaler und physischer Erschöpfung und ggf. Krankheitsbildern, sowie reduzierter Leistungsfähigkeit bis hin zur Apathie widerspiegeln.

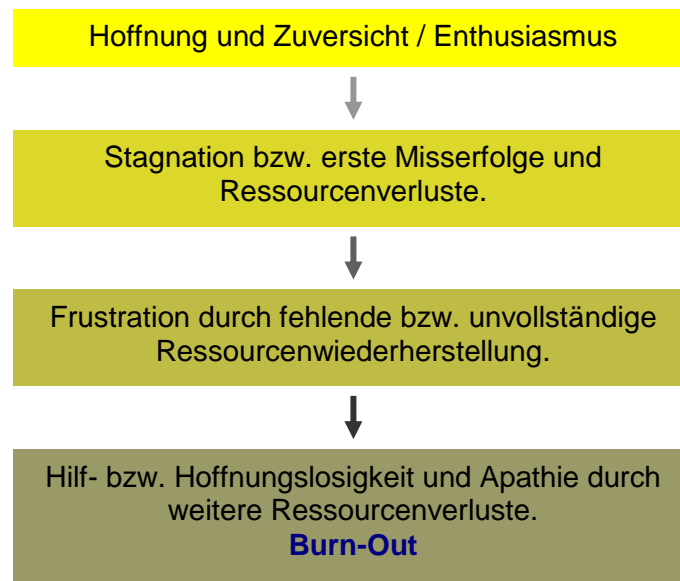
Betroffen sind vor allem Menschen, die sich in ihrer Arbeit besonders engagieren, hoch motiviert sind, aufopferungsvoll und pflichtbewusst handeln. Dabei haben diese Menschen einen hohen Anspruch an ihre eigene Effizienz *und* Effektivität.

Burn-Out entsteht dann, wenn Menschen mit solch einer - an sich positiv zu sehenden, leistungsorientierten Einstellung sich und anderen gegenüber - die eigenen Leistungsgrenzen überschreiten, ohne dies lange Zeit zu bemerken (oder bemerken zu wollen). Das Arbeitsumfeld begrüßt eine solche Einstellung zum Unternehmen natürlich zunächst.

Wenn dann die individuelle Leistungsfähigkeit nachlässt, Fehlerquoten steigen, der Leistungswille durch Selbstzweifel und Vermeidungsverhalten abgelöst wird und sich schließlich Krankenstände einstellen, ist Burn-Out bereits teuer geworden. Nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für das seelische Gleichgewicht und das Leistungsvermögen des Einzelnen.

**Fokus und Ziel der Burn-Out-Prävention
ist die Optimierung und Erhaltung
aller vier eingangs genannten Ressourcenarten.**

Die Phasen zum Burn-Out



Sicher ist ein durchlebter Burn-Out eine Chance, sich und die eigenen Grenzen zu hinterfragen und neu zu definieren, um im Anschluss einen für sich und andere angemesseneren Umgang mit Leistung und Wertewelten zu leben.

Eine deutlich sinnvollere Möglichkeit ist es jedoch, innerhalb der Vorphasen die individuellen Einflussgrößen in Richtung Burn-Out für sich selbst heraus zu filtern und frühzeitig gegen zu steuern.

Insofern ist **Burn-Out-PRÄVENTION** die einzig sinnstiftende Grundhaltung zu dem Thema: Es gar nicht erst so weit kommen lassen bedarf des ernsthaften und intensiven Hinterfragens der eigenen inneren und äußeren Ressourcen und Lebensleitbilder, dessen, was wirklich wichtig und was wirklich dringend ist, der eigenen Ziele und Werte. Es bedarf auch des Wissens und Umgehen könnens (und Wollens) mit inneren und äußeren Interessenskonflikten, die sich aus dieser Auseinandersetzung ergeben können.

Eigene Präventions-Entscheidungen muss man auch kommunizieren und gegebenenfalls damit verbundene Konflikte aushalten, um Akzeptanz von anderen in Bezug auf die eigenen Möglichkeiten und Grenzen hervorzurufen. Prävention hat also auch viel mit Standing zu tun: zum eigenen „So-Sein“ stehen und dies auch in der Folge zu leben, damit zukünftig weitere Ressourcenverluste vermieden werden.

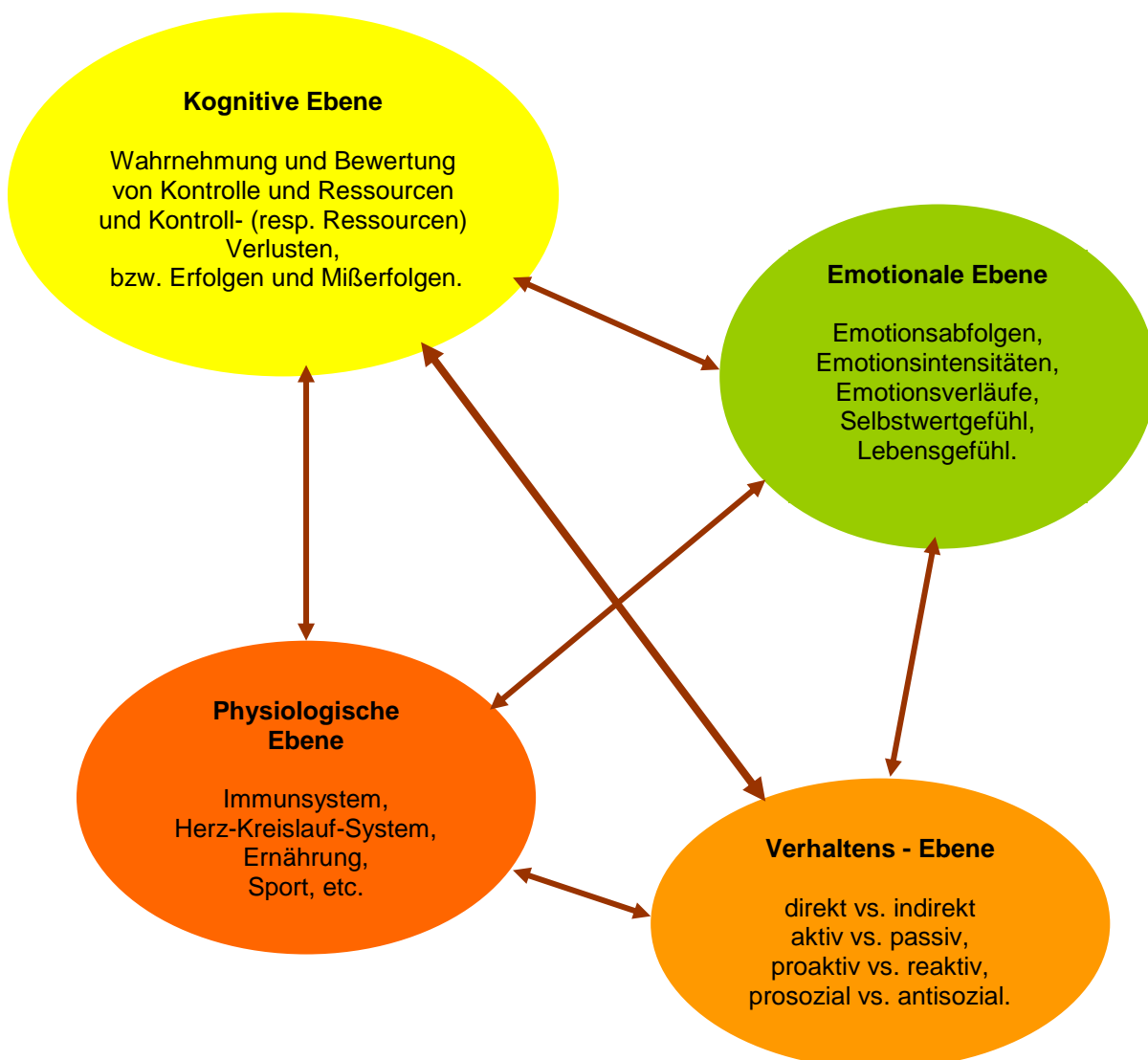
Denn ...

... Realität ist, dass niemand perfekt ist. Und niemand wird perfekte Leistungen dauerhaft erbringen können.

Beschreibung des Modulsystems „Burn-Out-Prävention“

Dieses Modulsystem richtet sich an Personalentwicklung, Management, Führung, Teams, Selbständige. Letztlich an alle Menschen auf allen Hierarchiestufen in Unternehmen, die innerhalb ihres Arbeitsumfeldes leistungsorientiert agieren möchten, ohne dabei Gefahr zu laufen, den Blick für die eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu verlieren. Es richtet sich also an diejenigen, die es als sinnvoll erachten, ökonomisch mit ihren Ressourcen zu haushalten, und damit ihre Leistungsfähigkeit und Motivation dauerhaft zu erhalten. Das bedeutet, eigene physiologische, mentale und emotionale Grenzen als kurzfristig dehnbar anzuerkennen, aber eben nicht langfristig. Belastungsspitzen zu durchleben ist eine Sache - darin dauerhaft und effektiv *und* effizient zu agieren, eine andere.

Burn-Out-Prophylaxe setzt auf vier Ebenen an, die miteinander verbunden sind:



Sämtliche Ansatzpunkte in der Burn-Out-Prävention zielen auf zwei Bereiche ab:

Externe Burnoutprophylaxe und Bewältigungsstrategien:

z.B.:

- Verhalten:
- Offene, faire Kommunikation und Konfliktgesprächsführung leben:
 - Ressourcen, Visionen, Ziele und Werte verhandeln,
 - Möglichkeiten und Kapazitätsgrenzen kommunizieren,
 - Akzeptanz erzeugen,
 - Feedbacks (Richtwerte und Bewertungen unseres Handelns, die Eu-/Distress erzeugen) einholen und geben,
- Konsequente Milieuänderungen
 - a) organisatorisch-institutionell und
 - b) im sozialen (kollegialen und privaten) Bereich vornehmen.

Interne Burnoutprophylaxe und Bewältigungsstrategien:

z.B.:

- Physiologie:
 - Ernährung,
 - Individuelle Entspannungstechniken,
 - Sport.
- Kognition:
 - Prinzipien der individuellen Wahrnehmung in Abhängigkeit vom momentanen Selbstkonzept,
 - Bewertungen der eigenen Leistung auf den Realitätsgehalt hinterfragen,
- Emotionen:
 - Umgang mit negativen, deaktivierenden Emotionen bei sich und anderen.
 - Insuffizienzgefühle hinterfragen und regulieren im Sinne einer realistischen Selbsteinschätzung,
 - Umgang mit inneren und äußeren Konflikten / (Selbst-)Kritikfähigkeit und Grenzen setzen /Standing,
 - Rollenklärung und Motivation,
 - Ziele und Werte.
- Verhalten:
 - Selbst-Zeit-Zielmanagement und faire Planung,
 - Grundsatzentscheidungen treffen, kommunizieren und leben.
 - Änderungsvertrag mit sich selbst zur Gewohnheit werden lassen.

Stressende Phasen erleben wir alle. Aber nicht bei jedem Menschen kulminieren diese Phasen in Burn-Outs. Dazu müssen bestimmte Bedingungen in uns und in unserer Umwelt gegeben sein:

Burn-Out-Entstehung basiert zum einen auf spezifischen persönlichen Mechanismen, die in unserem Denken, Fühlen und Handeln und unserem individuellen Leistungs-Selbstbild verankert sind. Burn-Out-Entstehung basiert zum anderen auf Umweltfaktoren, also externen Ressourcen, die entweder wegbrechen oder die einfach nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind.

All diese Ursachen zu kennen, ist absolut notwendig, um in Folge den eigenen „Ressourcenpool“ zu optimieren und zu erhalten. Alles, was es dazu braucht, ist das Wissen darum, die Veränderungsbereitschaft und eine gehörige Portion Konsequenz (denn Können können wir alle) - nicht mehr aber auch nicht weniger.

Dieses **Burn-Out-Modulsystem** gibt einen umfassenden Einblick in die Burn-Out-Entstehung und bietet damit Orientierung und Umsetzungs-Know-how bezüglich der Präventionsansätze auf individueller, institutioneller und sozialer Ebene. Dies immer mit Blick auf die internen und externen Ressourcen und Kapazitäten, Leitlinien und Werte.

Es besteht aus einem **Basismodul** und vier **Vertiefungsmodulen**, die nach dem Besuch des Basismoduls von den Teilnehmern je nach Bedarfslage frei gewählt werden können.

Zusätzlich zur Modulreihe bieten wir alljährlich ein zweitägiges **Netzwerktreffen** für die Teilnehmer an. Dort können individuelle Anliegen in Sinne des Kollegialen Teamcoachings (KTC) bis zur Entscheidungs- und Umsetzungsreife bearbeitet werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für die Teilnehmer, begleitendes Individualcoaching von Frau Dr. Dietz und Kollegen anzufordern.

Grundsätzlich gilt:

Ein konstruktives und wertschätzendes Füreinander und Miteinander.

Die Seminarreihe und alle daran Beteiligten verstehen sich als „Schutzraum und Lernumwelt“, in dem über alles gesprochen werden kann - auf angemessene Art und Weise.

Basismodul: Burn-Out-Prävention

*“Die glücklichsten Zeiten der Menschen sind die leeren Blätter im Buch der Geschichte”
Ranke*

Das Basismodul hilft dabei,

- das eigene Belastungsniveau und die eigenen Burn-Out-fördernden Charakteristika auf kognitiver, emotionaler, physiologischer und Verhaltensebene zu (er)kennen und darüber hinaus
- die Umweltfaktoren, welche Burn-Out-Entstehung fördern, heraus zu filtern und dahin gehend in ersten Schritten gegen zu steuern.

Dieses Modul ist Voraussetzung für den Besuch aller anderen Module, wobei jedes Modul eine bestimmte Faktorenklasse in der Burn-Out-Entstehung intensiv und lösungsorientiert beleuchtet (siehe die jeweiligen Seminarbeschreibungen).

Ziele

- Die Teilnehmer wissen um die Entstehungsbedingungen und Auswirkungen von Burn-Out. Dies auf persönlicher Ebene als auch auf der Ebene des persönlichen Umfeldes und der des Unternehmenssystems.
- Die Teilnehmer differenzieren zwischen Stressphänomenen und Burn-Out-Verläufen.
- Sie wissen des Weiteren, welche Ansatzpunkte für die Prophylaxe vom Burn-Out-Entwicklungen Sie für sich und andere angehen können und sind in der Lage, dahin gehend erste Schritte einzuleiten.

Inhalte

- Vom Stress zum Burn-Out: Entstehungsbedingungen:
 - Arbeitsumfeld, soziales Umfeld, Persönlichkeit (Selbstkonzept), Denk- und Interaktionsstile.
- Der Verlauf des Burn-Outs auf den vier Wirkungs-Ebenen:
 - Kognitiv: Ursachenzuschreibungen und Bewertungen eigener Miß-/Erfolge.
 - Physiologisch: Wie Stressphänomene sich zum Burn-Out verdichten.
 - Emotional: Vom Stress zum Burn-Out: emotionale Stufen.
 - Verhalten(smotivation): Wann Vermeidung und Passivität sich durchsetzen.
- Burn-Out-Prävention: Stress- und Belastungsbewältigung:
 - Grundsätze und erste Praxis einer klaren und zeitnahen Kommunikation.
 - Grundsätze und erste Praxis der Konfliktbewältigung.
 - Stress und Körper - Was kann ich für mich tun, um im Rahmen meiner Möglichkeiten belastbar zu bleiben?
 - Gelingen des Prioritätenmanagement.
- Vom Umgang mit (und der Wiederentdeckung von) Ressourcen.
- Umdenken: Veränderung und Chancen.
- Transfer: Umsetzung erster (und damit der wichtigsten) Schritte der Stress- und Burn-Out-Prophylaxe. Sicherstellung der Beibehaltung dieser Verhaltensweisen im beruflichen Alltag.

**Internes, proaktives Ressourcenmanagement:
Individuelle Bewältigungsstrategien vor und während Stress und Belastungen.**

*„Immer, wenn wir das Problem `dort draußen´ vermuten,
ist das eigentliche Problem dieser Gedanke.“ S. R. Covey*

Harte Worte: Wenn Stress zum Burn-Out führt, dann, weil Mensch es zulässt. Wenn man Leistungsansprüche vom Umfeld ungefiltert übernimmt und / oder nicht den inneren und äußeren Ressourcen anpasst - entweder, weil man es zu spät bemerkt oder weil man es nicht wahrhaben will, dann ist der eigene Anteil an der Burn-Out-Entstehung erheblich. Das ist gleichzeitig auch die gute Nachricht: Burn-Out-Entstehung ist kontrollierbar *eben weil* der eigene Anteil daran erheblich ist.

In diesem Seminar geht es um die Etablierung von Mechanismen, die uns dabei helfen, die eigenen internen Ressourcen genau zu kennen und zu erhalten und somit die eigene Selbstwirksamkeit realistisch zu bewerten und unser Planen und Tun danach auszurichten.

Ziele:

- (Er) Kennen der Wirk-Zusammenhänge zwischen Körper, Intellekt, Emotionen und Verhaltensweisen in Belastungssituationen.
- Klärung und konstruktive Hinterfragung des individuellen Verständnisses von „Stress“ „Leistung“ und „Belastbarkeit“ (Glaubenssätze und daraus entstandene Selbstbild).
- Attributionen: Denk- und Bewertungsstile. Die Teilnehmer hinterfragen ihre Denkstile für Erfolg und Misserfolg auf Realitätskonformität und formulieren sie ggf. für sich um.
- Die Teilnehmer analysieren Ihren tatsächlichen internen Ressourcenpool und überprüfen diesen auf Erweiterbarkeit, Erhaltung und Eingrenzung.
- Sie schaffen sich dadurch die Grundlage für sinnvolle Grundsatzentscheidungen, die die Basis für zukünftiges Leistungshandeln darstellen:
 - auf physiologischer Ebene,
 - auf kognitiver Ebene,
 - auf emotionaler Ebene,
 - auf Verhaltensebene.

Inhalte:

- Individuelle Burn-Out-Kette:
 - Was ist Stress (für mich)?
 - Wann wird Stress (für mich) zur Belastung?
 - Wann und wodurch beeinflusst Belastung die eigene Leistungsfähigkeit negativ (Leistungsgrenzen)?
 - Wie reagiere ich auf erhöhte Misserfolgsrisiken?
 - Ist mein Leistungshandeln langfristig realistisch?
- Zusammenhänge zwischen Stress, Emotionen, Denken, Körper und Leistung.
- Glaubenssätze und Denkstile: Wonach richte ich mein Handeln aus?
- Inneres Team: Wie agiert es auf meiner Leistungs-Bühne und wie könnte es entstressender aufgestellt werden?
- Transfer und Grundsatzentscheidung: Herleitung und „Änderungsvertrag mit mir“.

Externes, proaktives Ressourcenmanagement *Klären, Kommunizieren und Verhandeln von inneren und äußeren Ressourcen.*

„Wahrheit geht vor Schönheit“ C. Thomann

In diesem Seminar mit Workshopcharakter steht der Aufbau und Erhalt externer Ressourcen im Mittelpunkt. Aber auch interne Ressourcen müssen immer wieder aufs Neue kommuniziert werden.

Burn-Outs entstehen auch durch die

- Zu geringe Nutzung der Klärungs- und Kommunikationsmechanismen
 - auf inner-individueller Ebene,
 - zwischen Personen,
 - zwischen Personen(gruppen) und Institution (Unternehmen).

Eine authentische, zeitnahe und konstruktive Kommunikation gepaart mit einer angemessenen Streitkultur ist manchen Menschen unangenehm und gelegentlich unbequem - allerdings ist sie unerlässlich für proaktives Abfedern von Stress- und Burn-Out-Phänomenen im beruflichen Alltag.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die eigenen inneren und äußeren Ressourcen im sozialkompetenten Umgang mit sich selbst und anderen zu kommunizieren und gelegentlich neu zu verhandeln.

Ziele

- Die Teilnehmer kennen Ihren tatsächlichen (internen und) externen Ressourcenpool und überprüfen diesen auf Erweiterbarkeit, Erhaltung und Eingrenzung. Die damit verbundenen individuellen Ergebnisse und Grundsatzentscheidungen können im beruflichen Umfeld umgesetzt werden durch:
- Optimierung von Kommunikationsstilen und -verhaltensweisen:
 - Kenntnis über unterschiedliche Persönlichkeitsrichtungen und den damit zusammenhängenden Kommunikationsstilen.
 - Reflexion auf eigenes Kommunikationsverhalten.
 - Selbstbild-Fremdbild: Wissen, welchen (positiven und negativen) Einfluss die Wirkung des eigenen Kommunikationsverhaltens auf Verlauf, Klarheit und Zielerreichung von Gesprächen und dem vertreten eigener Interessen haben kann.
 - Verbesserung des Umgangs mit negativen Emotionen bei sich und anderen und damit Sensibilisierung gegenüber den eigenen Befindlichkeiten und Verhaltensweisen und denen der Kommunikationspartner.

- Optimierung des Konfliktverhaltens:
 - Sensibilisierung für innere und äußere Ressourcendefizite und den sich daraus ergebenden Konfliktpotentialen, die zu Stress- und Burn-Out-Symptomatiken beitragen (Verhaltensweisen mit den dahinterstehenden Emotionen und Motiven).
 - Akzeptanz hervorrufen:
Erkennen, wie man solche Konfliktpotentiale mittels entsprechender Klärungsmechanismen minimieren und zukünftig proaktiv gegensteuern kann.

Inhalte

- Kommunikationspraxis:
 - Einführung in die `vierfache´ Kommunikation.
 - Was Zuhören wirklich ist - aktiv und analytisch - und vor allem: entstressend.
 - `Kleine Persönlichkeitspsychologie´: Die vier Richtungen der Persönlichkeit.
 - (Nonverbale) Kommunikation und emotionaler Ausdruck.
 - Selbstbild-Fremdbild: Das Wissen um die eigene Wirkung in der Kommunikation.
 - Schwierige Kommunikationssituationen: Verhandeln der eigenen Ziele und Bedarfe.
 - Ressourcen verhandeln: Praktische Umsetzungen und Reflexionen sensu kollegialem Teamcoaching.
- Konflikte:
 - Konfliktarten-, Verläufe und -Verhaltensweisen.
 - Ansatzpunkte für Konfliktprophylaxe.
 - Grundsätze des Klärungsablaufes.
 - Praxis (Anliegenarbeit): Durchführung von Kritik- und Konfliktgesprächen.
 - Selbstbild - Fremdbildanalyse: Konstruktive 360° - Feedbackerstellung des Kommunikations- und Konfliktverhaltens der Teilnehmer.
 - Transfer: Sicherstellung der Umsetzung von Ergebnissen und Erkenntnissen in den Alltag.

Werte und Ziele - individuelle Standortbestimmung

„Im Zuge eines allzu raschen Wertewandels geraten unsere Rollen ins Wanken.

Es ist verwirrend, wer alles was von wem erwartet.“

Susanne Dietz

Wertemanagement basiert auf der Erkenntnis, dass die Strukturen und Prozesse, in denen Menschen arbeiten und leben, entscheidende Auswirkung auf den persönlichen Erfolg - sei es privat oder beruflich - haben.

Die Grundwerte unserer westlichen, leistungsorientierten Kultur haben sich über lange Zeit entwickelt. Die individuelle Werteorientierung eines Menschen und die gelebte Wertekultur eines Unternehmens sind oft verschieden und passen sich im Laufe der Zeit aneinander und an kulturelle Werteentwicklungen an. Diese Anpassungen *können* konstruktiv verlaufen. Die Situation kann aber auch destruktiv werden, wenn das Delta zwischen individuellen Werten und Unternehmens- bzw. Kulturwerten zu groß wird.

Dieses Seminar mit Workshopcharakter beinhaltet eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Wertevorstellungen, um eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen.

Ausgehend davon bearbeiten und entwickeln die Teilnehmer ihre persönlichen Visionen und Ziele und setzen sich konstruktiv-kritisch mit dem Spannungsfeld zwischen eigener Wertewelt und aktueller Berufs- und Lebenssituation auseinander.

Denn: Im Streben nach Erfolg und Anerkennung mindern sich unsere Werte und Antriebe oft zu Zielen, und Ziele zu Zahlen. Diese Art des Strebens vermindert Ressourcen, Lebensfreude und ergo auch die Arbeitskraft. Das merken wir spätestens dann, wenn die ersten Anzeichen von Erschöpfung, Antriebsarmut, Depressionen und Burn-Out spürbar werden.

Ziele:

- Verständnis vermitteln:
Die Art jedes Einzelnen, aus seinem Wertekodex heraus zu denken und zu handeln, und dem sich daraus ergebenden beruflichen und privaten Spannungsfeld, hat größten Einfluss auf den privaten und beruflichen Erfolg.
- Wachstum und Erfolg unterstützen:
Menschen sind nur erfolgreich, wenn sie ihre persönlichen Wertevorstellungen im privaten und beruflichen Umfeld leben können.
- Bedingungen und Rahmen für das Miteinander setzen:
- Menschen, die in einem Unternehmen arbeiten, erbringen dann optimalere Leistung, wenn das gesamte Unternehmen die propagierten Werte lebt und wenn diese Werte denen des Einzelnen entgegenkommen.

- Menschen identifizieren sich mit „ihrem“ Unternehmen, wenn sie eigene Visionen entwickeln können, sich darüber austauschen und so gemeinsame Ziele definieren können.
- Bedingungen verändern:
- Jeder Einzelne kann im Rahmen seines gelebten Wertekodex sein Umfeld so verändern, dass er seine Potenziale optimaler entfaltet.
- Möglichkeiten aufzeigen, wie die Teilnehmer sich einen Raum schaffen, in welchem sie
 - eigenständig (be)wirken können,
 - sich persönlich weiterentwickeln können.

Die Teilnehmer können zukünftig - basierend auf der eigenen Wertearbeit - das Spannungsfeld zwischen persönlichem Lebensleitbild und individuellem Lebensumfeld sowie gelebter Unternehmenskultur klar einschätzen.

Weiterhin sind die Teilnehmer in der Lage, sich vor diesem Hintergrund als Teil der Unternehmenskultur einzubringen, diese proaktiv mitzugestalten und zu leben – sofern es für Sie Sinn macht. Entscheiden tut das jeder Mensch für sich.

Inhalte:

1. Bestimmung und Priorisierung der eigenen Wertehaltung.
2. Erarbeitung der persönlichen Wertelandkarte und persönlichen Wertekollisionen.
3. Erarbeitung und Erfüllung von Wertekriterien.
4. Transfer: Erstellung eines persönlichen Maßnahmenkataloges zum Umgang mit den Spannungsfeldern (eigener Standort / Umfeld) im Sinne eines proaktiven Stress- und Burn-Out-Managements.

Lebensplanung und Selbst-Zeit-Zielmanagement

„Mehr Dinge schneller zu tun ist kein Ersatz dafür, das Richtige zu tun.“

S.R. Covey

Arbeitsbedingungen, und -anforderungen verändern sich ständig. Diesem Wandel und den damit verbundenen Auftretenswahrscheinlichkeiten von Burn-Out zu begegnen bedarf es eines fundierten Selbstmanagements und dementsprechend auch eines klaren Prioritäten-, Zeit- und Zielmanagements, um flexibel und effektiv auf sich verändernde Anforderungen im beruflichen Alltag antworten zu können.

Dieses Seminar mit Workshopcharakter beinhaltet zum einen relevante Prioritäten-, Zeit- und Zielmanagement-Werkzeuge. Darüber hinaus geht es auch um eine Sensibilisierung im Umgang mit unerwarteten zeitlichen Mehraufwendungen, Zeitfressern und körperlicher Belastung sowie ggf. damit verbundenen Grundsatzentscheidungen.

Denn im Bemühen und in der Absicht, Unternehmensvorgaben mit eigener Effektivität und der von Kollegen und Mitarbeitern `zusammen zu führen´ und umzusetzen, erleben viele Menschen - und nicht nur Führungskräfte - gelegentlich belastende Situationen, die immer wieder zu zeitlichen und motivationalen Engpässen führen können und damit auch, wenn ihnen nicht frühzeitig begegnet wird, zu Burn-Out-Symptomen.

Diese Engpässe bei sich selbst und anderen (an) zu erkennen und gleichzeitig flexibel mit Mehraufwendungen und Stress umzugehen, ist Ziel des folgenden Selbst- Zeit- und Ziel-Workshops.

Ziele :

- Realistisches Erkennen und effektives Steuern von Prioritäten und Zielerreichung.
- Optimierter, individueller Umgang mit Stress und Mehraufwendungen.
- Stress und Körper: Aufbau und Erhaltung der physiologischen Ressourcen.

Die Teilnehmer sind zukünftig in der Lage, ein angemessene(re)s Prioritäten- und Zeitmanagement selbst im Sinne der Effektivität zu steuern und dadurch Stress- und Belastungsempfindungen auf ein angemessenes Maß zu minimieren.

Inhalte:

1. Optimieren des individuellen Umgangs der Teilnehmer mit wiederkehrenden Stresssituationen im Arbeitsalltag:
 - Reflexion der eigenen Verhaltensmuster,
 - Durch Fragen die Umwelt lenken: z.B.: „Muss das sein?“ „Muss ich das sein?“ „Muss das jetzt sein?“ u.v.a.
 - Verbesserung des Umgangs mit persönlichen „Zeitfressern“.
2. Grundlagen und Techniken des Prioritäten-, Zeit-, und Zielmanagements:
 - Überprüfung der individuellen Zeiteinteilung(en) der Teilnehmer,
 - Erstellung eines optimierten Jahres-, Monats-, Wochen-, und Tagesplankonzeptes mit und für jeden Teilnehmer.
3. Stress und Körper: Individuelle Möglichkeiten zur Erhaltung der eigenen Leistungsfähigkeit:
 - Physiologische Prozesse in Stresssituationen,
 - Ernährung (und Naschen),
 - Individuell passende Entspannungstechniken,
 - Kriterien für individuell passende Sportarten und Leistungsmaße.
 - Keiner braucht ihn, jeder hat ihn: Möglichkeiten, den inneren Schweinehund auszutricksen.
4. Transfer: Erstellen einer persönlichen Gesamtstrategie im `Selbstmanagement unter Ziel- und Termindruck´ zur effektiven Burn-Out-Prävention.

Netzwerktreffen „Synergien nutzen!“

Dieses zweitägige Meeting ehemaliger Teilnehmer des Modulsystems zielt darauf ab, den Teilnehmern einmal im Jahr eine Standortbestimmung hinsichtlich der Umsetzung und der gewünschten Zielerreichungen, die sich für sie aus der Burn-Out-Prävention ergeben haben, zu ermöglichen.

Schwerpunkt hierbei sind vor allem die Erfahrungen im Sinne von Erfolgen und Misserfolgen, die die Teilnehmer bis dato gemacht haben und die sie in diesem Seminarrahmen synergetisch austauschen können.

Die Seminarleiter verstehen hierbei in erster Linie als Moderatoren der Problemlösungsprozesse. Darüber hinaus - man hat sich ja mittlerweile kennen gelernt - stehen sie für individuelle Anliegen immer gern in Gesprächen und durch aktuelle Inputs zur Verfügung.

Die Teilnehmer, die sich aus dem Modulsystem heraus für das Netzwerktreffen anmelden, werden vorab gebeten, ihre Anliegen/Themen zu formulieren. Das gesamte Treffen wird basierend auf diesen Anliegen dann für alle Teilnehmer passend konzipiert.