

GESUNDE BURNOUT-PRÄVENTION

Hierbei geht es darum, mit den Herausforderungen der Arbeits- und Lebenswelt gesundheits- und entwicklungsförderlich sowie belastungs-ausgleichend umzugehen, damit aus dem inneren (energetisierenden) Feuer kein Flächenbrand (destabilisierende Kräfte) entsteht.

Zwei rechtzeitig und nacheinander eingesetzte Interventionsmassnahmen sind dabei grundsätzlich anzustreben: prioritär direkt situationsverändernde Massnahmen (Verhältnisprävention) und sekundär die indirekt wirksamen, personenbezogenen Massnahmen (Verhaltensprävention). Zu vermeiden gilt es in jedem Fall, rein korrektive und damit kurzsichtige und sehr kostspielige Massnahmen zu fokussieren (Reparatursystem).

Ihr Anliegen

Als Führungskraft oder Mitarbeitende/r (er)kennen Sie die Frühwarnsymptome des Burnout-Syndroms. Sie wissen, wie es zu einem Burnout kommt und wer alles davon betroffen sein kann. Sie wollen geeignete Massnahmen auf der Verhältnis- und Verhaltensebene kennen, initiieren und anwenden können. Sie bevorzugen einen ganzheitlichen Präventionsansatz, der den komplexen, sozialen und individuellen Bedürfnissen des Menschen Rechnung trägt. Sie verstehen Burnout-Prävention als eine sinnvolle Investition in die Zukunft der Belegschaft der Firma und damit in die Rentabilität, Legitimation und Überlebensfähigkeit der Unternehmung.

Unser Angebot

- Unterstützung beim Erkennen und benennen der Burnout-Symptome bei einer Person
- Wege der Erkennung, Initiierung und Anwendung von wirkungsvollen Massnahmen auf der Verhältnisebene und nachgelagert auf der Verhaltensebene aufzeigen können
- Das Aufzeigen eines ganzheitlichen Ansatzes zur verbesserten Burnout-Prävention mit den entsprechenden Effekten auf der Ebene des sozialen, humanen und ökonomischen Kapitals

Ihr Nutzen

- Weniger kostspielige Arbeitsausfälle zufolge Burnoutvorkommnissen
- Erhöhte Sensibilität in der Früherkennung von Burnoutsymptomen
- Weniger Einschränkungen in den betrieblichen Abläufen bei längerfristigen Personalausfällen und damit Stellvertretungslösungen
- Attraktivere Arbeitsplätze, die begehrt sind bei der Stammelegschaft und damit die Bindung und Loyalität zum Unternehmen erhöhen
- Arbeitszufriedenheit, –motivation und –leistung (v.a. outcome) steigen bei gleichzeitiger Reduktion von Fehlbeanspruchungen bei den Mitarbeitenden