



coachingcompany

Burnout, selber schuld!

oder wo beginnt die Verantwortung des Betriebes?

3. SYMPOSIUM

BURNOUT – Der Weg zurück

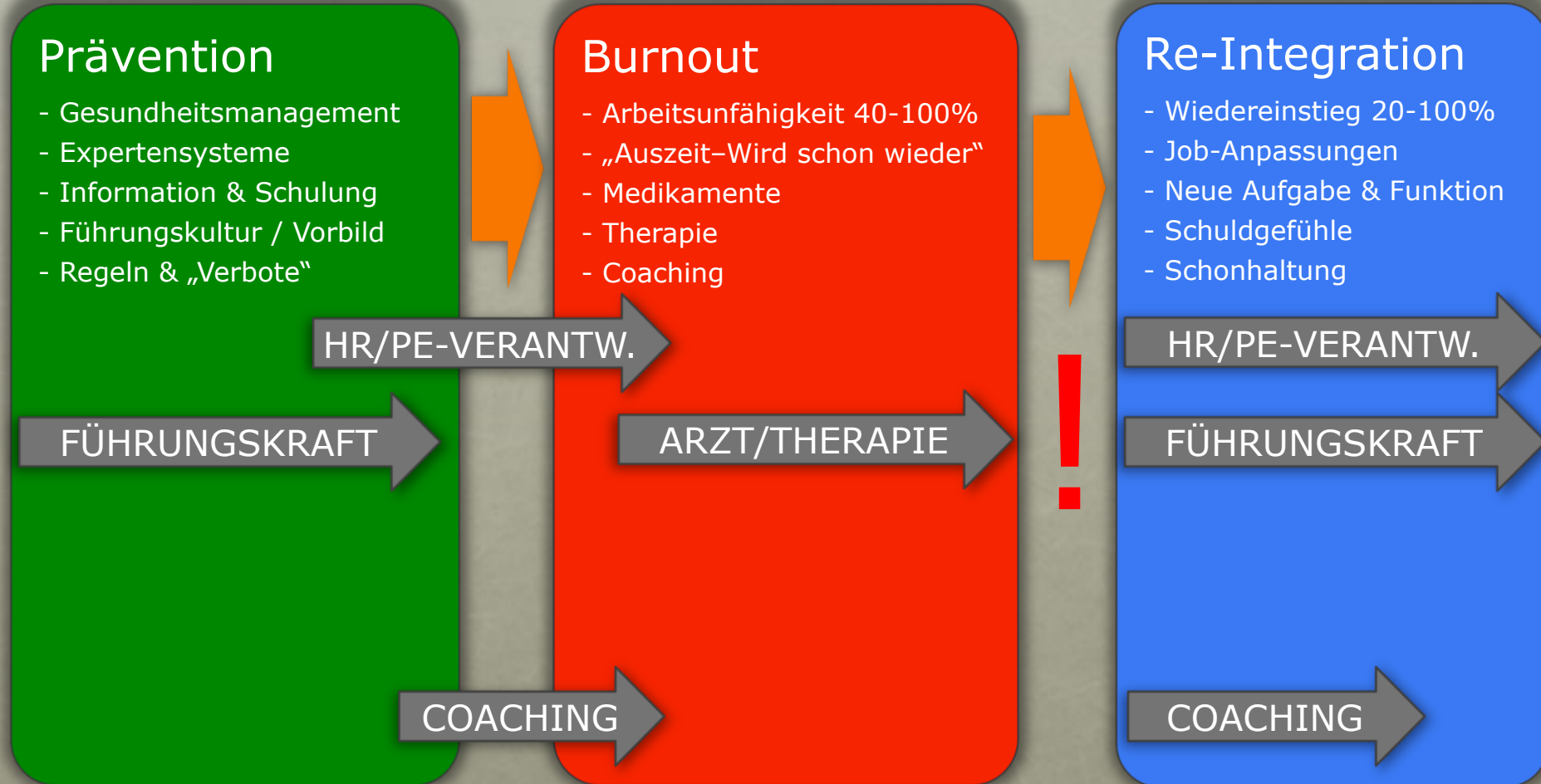
25. September 2014

Manfred Suter

Senior Coach DBVC

Coaching Company Pro GmbH

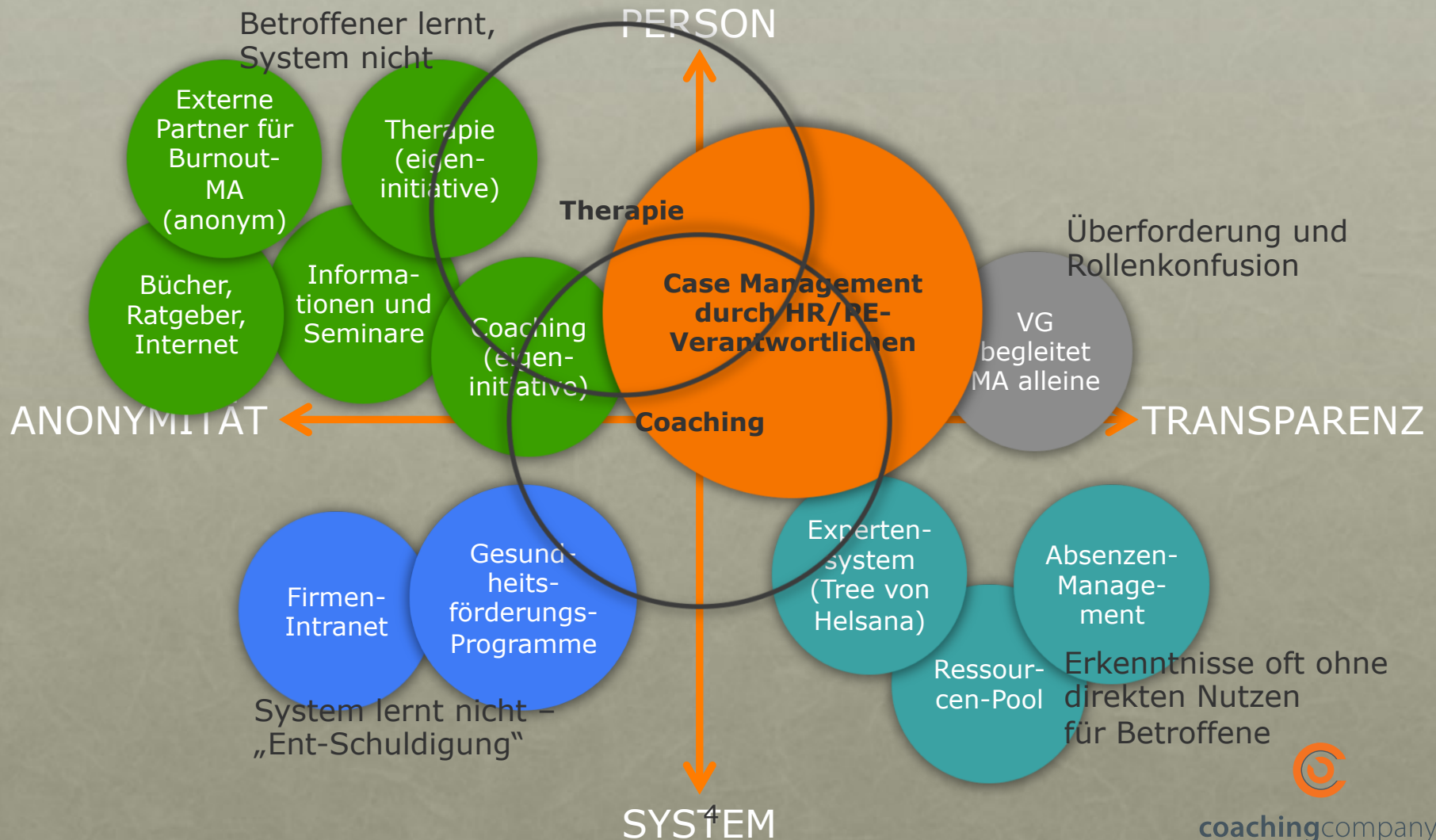
Umgang mit Burnout (IST)



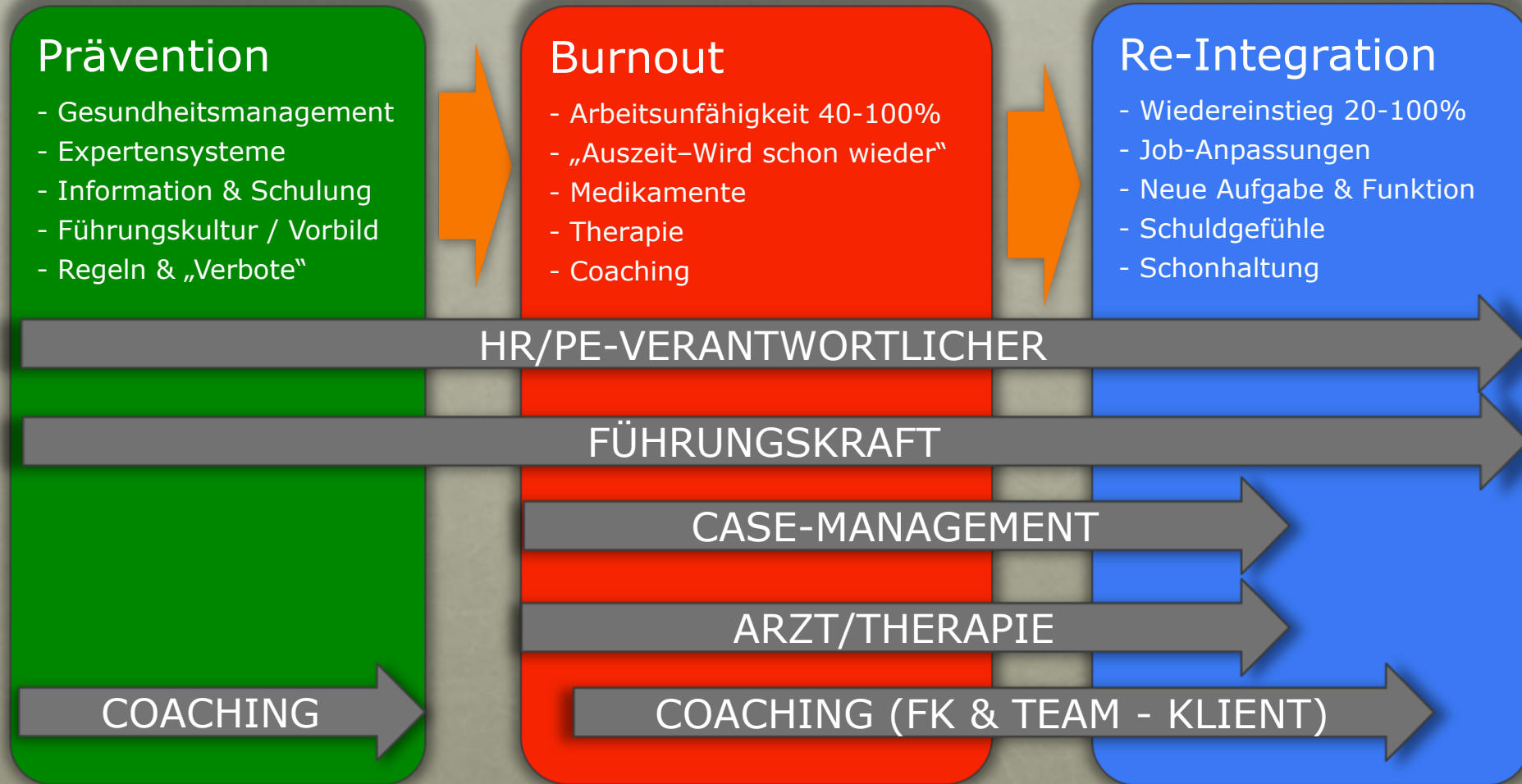
Burnout = Komplexitätszunahme & Überforderung



Interventionen – Eine Übersicht



Umgang mit Burnout (SOLL)

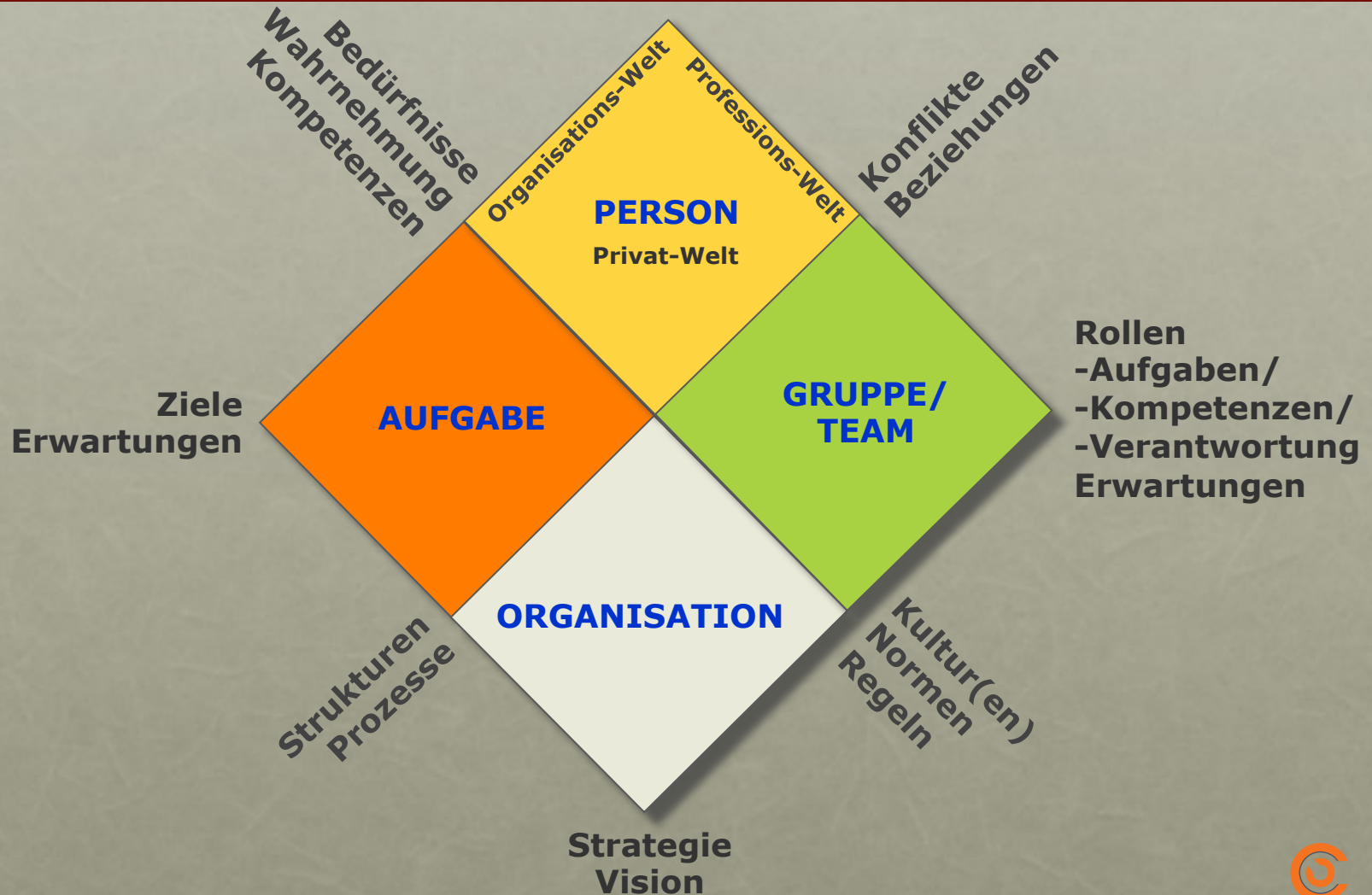


5© Coaching-Prozess



Coaching-Compass

Innere Haltung &
Überzeugungen
Bewertungen
Verhalten



Coaching-Cube



(Coaching-Cube zum ausschneiden)

Successful Practice (1)

1. Eine bekannte und akzeptierte Anlaufstelle HR/PE (kompetent, vertrauenswürdig, involviert, neutral) für die MitarbeiterInnen aller Stufen
2. Vertrauliche Beratung des/der Rat-Suchenden über mögliche sinnvolle nächste Schritte (Vertrauens-Arzt, Therapie, Coaching)
3. Kommt es zur temporären Reduktion des Arbeitspensums oder zum Arbeitsausfall, wird die Führung und wenn nötig ein Case Manager (Versicherungen) miteinbezogen
4. Umverteilung der Arbeit wird seitens HR/PE-Verantwortlichem mit VG und Team besprochen, wo nötig Entwicklungen auf persönlicher (Führung und Zusammenarbeit) und struktureller (Ressourcen, Prozesse, ...) Ebene angestossen und seitens PE/OE begleitet (Organisations-Diagnose, Teamentwicklung, Coaching)

Successful Practice (2)

5. Vor der Rückkehr findet ein Gespräch mit dem Therapeuten, dem Burnout-MA und dem VG unter Leitung des HR/PE-Verantwortlichen statt, zur Klärung der nächsten Schritte
6. Re-Integration läuft schrittweise 20/40/60/80% in neuem Umfeld und mit neuem Jobprofil (wenn möglich....)
7. Gemeinsame Evaluation des Prozesses und Festhalten der Erkenntnisse aller Betroffener

Quintessenz

- „Fitness“ der Mitarbeiter (High-Performer/Low-Performer) wird anhand der Leistungsspitzen und nicht anhand der Regenerationsfähigkeit bestimmt. Man tut so als ob „Non-Stop Spitzenleistung“ möglich sei. Das Naturgesetz von Spannung/ Entspannung wird ausser Kraft gesetzt.
- Wirksamkeit des Gesundheits-Managements, der Prozesse, Instrumente und Funktionen ist direkt abhängig von der Kompetenz und der inneren Haltung des jeweiligen Rolleninhabers (HR/PE-Verantwortlicher)
- Führungskultur bestimmt massgeblich, was vor-gelebt wird
- Case-Management/Koordination verbessert erfolgreiche Bewältigung eines Burnouts signifikant
- TherapeutInnen und begleitende ÄrztInnen werden in der Re-Integrations-Phase kaum involviert