

NEWS

TIPP

1

KOMPETENZ
VERMITTELN**Frage:** Wie kann man einem Burnout schon im Vorfeld entgegenwirken?**Antwort:** Durch Erfahrungsorientiertes Lernen, bei dem Basis- sowie soziale Kompetenzen nachhaltig vermittelt werden.

AUSBRENNEN FÜR DEN WOHLSTAND?

■ Mehr als 80 Prozent der Menschen arbeiten heute überwiegend mit Menschen zusammen. Leistungsdruck, schnelle Änderungen im beruflichen Umfeld sowie die Bedingungen einer Multioptionsgesellschaft sind die Folge und fordern gesundheitlichen Tribut, Stressfolgeerkrankungen und psychischen Erkrankungen wie Depressionen nehmen zu. Immer häufiger stellen Mediziner die Diagnose Burnout. „Burnout ist ein umgangssprachlicher Begriff für einen totalen körperlich-seelisch-geistigen Zusammenbruch der „Systemkonzeption Mensch“ aufgrund überwiegend beruflicher Probleme“, so Prof. Dr. med. Kilian Mehl von der internistisch-psychosomatischen Klinik Wollmarshöhe. Seit Jahren schon beschäftigt sich der Mediziner und Psychotherapeut mit psychosozialen, beruflichen und gesellschaftli-



Prof. Dr. med. Kilian W. Mehl, Arzt und Psychotherapeut, leitet die internistisch-psychosomatische Privatklinik Wollmarshöhe sowie ein Seminarzentrum, das sich mit Team-, Prozess- und Persönlichkeitsentwicklung von Menschen beschäftigt.

chen krank- oder auch gesundmachenden Faktoren.

Stärkung und Schulungen zur Prävention

„Wir Mediziner können uns nicht damit begnügen, auf schwer krank gewordene Menschen zu warten. Wir haben

auch eine Verpflichtung, im Vorfeld der Erkrankungen Stellung zu psychosozialen Ursachen und präventiven Möglichkeiten zu nehmen.“ Dr. Kilian Mehl glaubt nicht nur an Behandlungs-, sondern auch an Handlungsbedarf. „Die Menschen brauchen Stärkung und Schulungen in Basiskompetenzen wie Urteils- und Entscheidungskraft, Zielstrebigkeit und Durchsetzungsvermögen, Frustrations- und Stresstoleranz.“ Auch Widersprüche muss man in einer Multioptionsgesellschaft aushalten können. Dazu sind soziale Kompetenzen wie Konflikt- und Konsensfähigkeit, gegenseitiges Wertschätzungsverhalten und Vertrauen unbedingt erforderlich.

Gesundheitserhaltende Kompetenzen

Dr. Mehl: „In einer doch relativ komfortablen Gesellschaft,

die Anspruchsdenken fördert, versanden diese Kompetenzen, aber sie sind geradezu lebenswichtig und gesundheitserhaltend in einer „Höher-Schneller-Weiter-Gesellschaft.“ Mehl suchte nach Antworten zur Prävention und Persönlichkeitsentwicklung von Menschen. Gemeinsam mit seinen Partnern Charly Siegl und Werner Vetter gründete er das Institut für erfahrungsorientiertes Lernen und erfahrungsorientierte Therapie.

Erfahrung prägt nachhaltig

In ihrem Institut entwickeln Mehl, Siegl und Vetter Schulungsgänge für Gesundheitscoaches sowie Bausteine für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Da sie überzeugt sind, dass die eigene Erfahrung mit Körper, Seele und Geist besonders nachhaltig prägt, erarbeiteten sie Methoden, Men-

schen selbst handeln zu lassen. „Eine eigene Studie mit 247 Teilnehmern sowie auch Ergebnisse aus der Hirnforschung geben uns Recht“, so Mehl. „Wenn Menschen sich im Tun selbst kennen lernen und neue Verhaltensmuster erproben, sitzt das Neue fest verankert im limbischen System, wo es mit nachhaltigem Effekt Wurzeln schlägt! Im betrieblichen Gesundheitsmanagement, insbesondere auch für Führungskräfte und Entscheider, ist dies immanant wichtig.“ Erfahrungsorientiertes Training sollte dabei kein einmaliger Event sein, sondern zum Prozess innerhalb der Firmenkultur werden, zum Wohle aller. Dr. Mehl: „Das Betriebsklima hat entscheidenden Einfluss auf Gesundheit und Krankheit der Mitarbeiter.“

MIRIAM RAUH

redaktion.de@mediaplanet

SW/M

Stadtwerke München

Reden hilft!

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet für die Stadtwerke München (SWM) mehr als nur Gesundheitsförderung, der ganzheitliche Ansatz geht weit über die Bereiche Bewegung, Ernährung und Entspannung hinaus. Neben verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen spielt Kommunikation für die Wirksamkeit von BGM Projekten eine entscheidende Rolle. Fester Bestandteil aller BGM Projekte der SWM ist deshalb die Arbeit in Gesundheitszirkeln, in denen Probleme im Dialog benannt, bearbeitet und gelöst werden.

Kommunikation fördern

Ein Beispiel aus der Praxis: Im Jahr 2005 wurde in einem Bereich der SWM eine Neuorga-

Die Stadtwerke München sind eines der größten Energie- und Infrastrukturunternehmen Deutschlands. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der SWM richtet sich an rund 7.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten beruflichen und persönlichen Herausforderungen. Die ständige Weiterentwicklung eines ganzheitlichen BGM hat bei den SWM seit 1999 Tradition.

nisation durchgeführt. Man legte zwei getrennte Bereiche zusammen und definierte neue Führungsverantwortlichkeiten. Vier Jahre später zeigte sich im Rahmen eines BGM Projekts, dass jeder der beiden Bereiche noch immer im alten System arbeitete. Die angestrebten Synergien waren nicht wirksam geworden, ein „Wir“ war nicht entstanden. Es fehlte Kommunikation. Erst

im Gesundheitszirkel konnte dies zur Sprache gebracht werden.

Psychische Gesundheit stärken

Im Dialog wurden Bewertungen und Muster sichtbar und brachten das Erlebte zum Ausdruck, ohne Schuldzuweisung: „Was denkt ihr, denken die anderen über euch?“ Aus dem Verständnis beider Seiten konnte eine Annäherung entwickelt werden. „Es geht darum, für den Dissens eine Sprache zu finden. Gesundheitszirkel geben Führungskräften und Mitarbeitern die Möglichkeit, miteinander sprechen zu lernen. Mittelfristig stärkt dies die psychische Gesundheit,“ so Angelika Grimm, Mitarbeiterin des Fachbereichs Betriebliches Gesundheitsmanage-

ment der SWM. „Die Mitarbeiter des einen Bereiches fühlten sich vernachlässigt, da sich die neue Führungskraft hauptsächlich in den Räumen des anderen Bereiches aufhielt.“ Der eine Bereich hatte den Eindruck, vom anderen überrumpelt worden zu sein und nichts zu gelten. Umgekehrt fühlte sich der andere Bereich auf der Gewinnerseite. Erst nachdem dies ausgesprochen war, entstand die Möglichkeit für gemeinsame Handlungen. Wie zum Beispiel dem regelmäßigen gemeinsamen Kaffeetrinken in der Früh.

ANZEIGE



PERSÖNLICHER EINBLICK

Eigenverantwortung spielt im **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** der Techniker Krankenkasse eine tragende Rolle. Der Vorsitzende des Vorstandes, Professor Dr. Norbert Klusen, erläutert die Vorteile.

Die Gesundheit vor Augen, das Unternehmen im Blick

Ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg der Techniker Krankenkasse (TK) mit ihren 11.600 Beschäftigten sind qualifizierte Mitarbeiter, die für Themen wie Krankenpflege, Rehabilitation oder Psychotherapie neben fachlichem Know-how auch die nötige Sensibilität aufbringen. „Eine der wichtigsten Managementaufgaben ist es, diesen Mitarbeitern mit einem modernen Betrieblichen Gesundheitsmanagement ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Mitarbeiter die wir gut behandeln, behandeln auch unsere Kunden gut“, so Professor Dr. Norbert Klusen, Vorsitzender des TK-Vorstandes.



„Ausschlaggebend für den Gesundheitsstatus ist nicht nur die Abwesenheit von Krankheit, sondern eine differenzierte Betrachtung von Gesundheits- und Leistungsindizes der Mitarbeiter wie zum Beispiel ‚aktuelle Belastungssituation‘ oder ‚Engagement‘.“

Prof. Dr. Norbert Klusen, Vorsitzender Des Vorstandes der Techniker Krankenkasse

sein sondern auch dessen Methode. Professor Dr. Klusen: „BGM lässt sich nicht einfach ‚von oben managen‘. Wird der Einzelne beteiligt und erfährt, dass er selbst Einfluss darauf hat, wie gesund sein Arbeitsumfeld ist, wirkt sich dies auf Motivation, Einsatz und damit auf Gesundheit und Produktivität aus. Sich um die Gesundheit zu kümmern, ist Aufgabe jedes Einzelnen - die Voraussetzungen dafür zu schaffen, ist eine Managementaufgabe.“ Im Personalmanagement setzt man deshalb auf dezentrale Gesundheitsnetzwerke. Mitarbeiter, Führungskräfte, Personalvertreter und Personalberater erarbeiten in gebündelten Netzwerken nach umfassender Analyse gemeinsam Lösungsvorschläge und sorgen in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess für Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Immer im Blick: Individuen und Unternehmen

Jede Einheit eines TK Gesundheits-

netzwerkes entwickelt eigene Maßnahmen, die auf die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort zugeschnitten sind. Die altersgemischten Netzwerkteams haben dabei die Situation der Betroffenen vor Augen und gleichzeitig das gesamte Unternehmen im Blick. So handeln sie unternehmerisch und werden wie eine Art interne Unternehmensberatung wahrgenommen. „Die BGM-Leitstelle in unserer Hauptverwaltung in Hamburg unterstützt die Gesundheitsnetzwerke durch Prozess- und Umsetzungsberatung und vermittelt Problemlösungskompetenzen. Sie fungiert als eine Art Frühwarnsystem, das auf bestimmte Problemfelder aufmerksam macht bevor echte Krisen entstehen“, erläutert Professor Dr. Klusen. „Unsere Beschäftigten sagen, dass vor allem die Faktoren ‚offene Kommunikation‘, ‚Teamkultur‘ und ‚kooperativer Führungsstil‘ ihre Arbeitsfähigkeit beeinflussen.“

↓ TIPPS

So motivieren Sie sich selbst:

Setzen Sie sich ein Ziel

1 Zunächst sollte man klären, zu was man sich motivieren möchte und warum. Betrifft mein Ziel Bereiche aus meiner Ernährung? Möchte ich ein bestimmtes Verhalten im Arbeitsalltag ändern? Wenn ein klares Ziel steht, sollte man darauf hinarbeiten und nicht ausweichen.

Faktor Zeit

2 Veränderungen müssen wachsen. Seien Sie nicht ungeduldig mit sich selbst, sondern geben Sie sich die nötige Zeit, Ihre Ziele ggf. in kleinen Etappen zu erreichen. Rechnen Sie auch mit Rückschritten. Nehmen Sie sich ernst und genießen jedes erreichte Ziel.

Stärken finden, Schwächen akzeptieren

3 Finden Sie Ihre Stärken und akzeptieren Sie Ihre Schwächen. Sie sollten ein Gefühl dafür entwickeln, was geschieht, wenn Sie Ihr Ziel erreichen. Lassen Sie Vorfreude zu! Diese angenehmen Gedanken rufen Sie sich in Erinnerung, wenn Sie ‚schwach‘ werden.

Voraussetzungen schaffen

4 Versuchen Sie im Vorfeld, mögliche Hindernisse zu beseitigen. Wenn Sie sich zum Beispiel gesünder ernähren wollen, sollten Sie entsprechende Lebensmittel vorrätig haben und weniger gesunde aus Ihrer Reichweite schaffen.

Erfolgsfaktor Eigenverantwortung

Eigenverantwortung sollte nicht nur Thema des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM),

ANZEIGE

Die Wollmarshöhe

Klinik Wollmarshöhe und Seminarzentrum für Persönlichkeits-, Team- und Prozessentwicklung

Als privates Fachkrankenhaus für psychosomatische Medizin hat sich die Klinik Wollmarshöhe u.a. auf die Behandlung von **Burn out** und Stressfolgeerkrankungen in einem integrativen Medizinkonzept spezialisiert.

Auch eine **Kurzzeitherapie** mit prä- und poststationären Modulen ist möglich. Kompetente Beratung. **Kosten- und Kostensicherheit: Gerne senden wir Ihnen unser Exposé.**

Kontakt:
Tel.: 0049 (0)7520 927-0
info@klinik-wollmarshoehe.de
www.wollmarshoehe.de

infer: Institut für Erfahrungslernen

infer: BGM – Die Basis für Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement

infer: hat sich zum Ziel gesetzt, erfolgreiche Methoden zum Aufbau eines sicheren Fundaments an Basiskompetenzen, Schlüsselqualifikationen und Gesundheit zu entwickeln, sie in passende Konzepte umzusetzen und Menschen in deren Vermittlung auszubilden.

infer: **BGM-Konzept** – Ein ganzheitliches Konzept aus der klinischen Forschung, das die konsequente Entwicklung der Individual- und Sozial-



kompetenzen in allen Ebenen des Unternehmens integriert. Auf Basis einer fundierten Analyse werden die BGM-Maßnahmen geplant, im Unternehmen implementiert und ausgewertet.

infer: **Aus- und Weiterbildung** – Das Institut für Erfahrungslernen bietet Ausbildungsgänge zum Trainer oder Therapeuten für Erfahrungslernen und Gesundheitscoach an.

Kontakt: www.erfahrungslernen.info

faszinatour Event Training Beratung

Nachhaltige Events und Trainings für Teams und Führungskräfte

faszinatour arbeitet seit über 25 Jahren mit der Methode des Erlebnis- und **Erfahrungslernens** in der Natur. Die Kompetenz und das Know-how des Marktführers, gebündelt mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen durch die Arbeit im Inferinstitut, machen die erfahrungsorientierten Events und **Trainingsprogramme** des Outdooranbieters besonders wirksam. Innovative Programme wie z.B. „Gesund Tagen am Berg“, „Prävention durch Erlebnis“ oder sogenannte „Work-Life-Camps“ begeistern, motivieren und fördern Kompetenz und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. faszinatour unterstützt Unternehmen bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen und begleitet sie von der Aufgabenstellung über die **Konzeptentwicklung** bis hin zur erfolgreichen **Umsetzung** der Maßnahme.

Kontakt: www.faszinatour-b2b.de