

Burnout-Prävention

Trainingsmanual zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung



Core Message.
Titelfolie des Seminars

INHALT.
Die Folie kann durch den Namen des Unternehmens, das Datum, den Ort und den Namen des Trainers ergänzt werden.



◀ Folie 1 von 97 ▶



Burnout-Prävention
Trainingsmanual
zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung

Herzlich willkommen!

Vorstellungsrunde
Was hat dazu beigetragen, dass Sie heute hier sind?

Anna: **Modul 1:** Ich stelle mich vor... **Modul 2:** Darum bin ich hier... **Erschöpfung**

Lukas: **Modul 1:** Ich stelle mich vor... **Modul 2:** Darum bin ich hier... **Arbeitsituation**

Seminarzeiten

14:00 Uhr – 15:30 Uhr
1. Seminarinheit

15:30 Uhr – 15:45 Uhr
Kaffeepause

15:45 Uhr – 16:30 Uhr
2. Seminarinheit

Die Inhalte des Trainings

- Modul 1: Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen
- Modul 2: Strategien für Burnout – ein Belastungsgeflecht
- Modul 3: Arbeitsumgebung: Merkmale chronischer Erkrankungen
- Modul 4: Psychische Gesundheitsförderung und Maßnahmen
- Modul 5: Stressmanagement
- Modul 6: Das Modell der fünf inneren Anker
- Modul 7: Stressbewältigung
- Modul 8: Stressbewältigung
- Modul 9: Stressmanagement
- Modul 10: Burnout-Prävention im Unternehmen

Ihr persönlicher Nutzen:

- Erprobte Selbstregulation-Techniken anwenden können
- Frühe Warnzeichen erkennen
- Individuelle Burnout-Risikofaktoren identifizieren
- Wichtigste Präventionsmaßnahmen verstehen
- Individuelle Belastungsfähigkeit steigern
- Personelle Burnout-Symptome erkennen
- Stressbewältigung erlernen
- Schützende Methoden kennenlernen und anwenden

Mit diesen Methoden arbeiten wir:

Methoden

- Übergeordnetes mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul
- Kurze Trainingsphasen
- Moderations- und Präsentationstechniken
- Methoden: Training als Achtsamkeits- und Visualisierungsübungen
- Ergebnis- und Regenerationsübungen
- Kreative und explorative Methoden
- Transferaufgaben

Seminarregeln

- Wir haben uns an die Schwerepflicht.
- Wir gehen wertvoll und respektvoll miteinander um.
- Wir können jederzeit mit "Pause" oder "Stopp" Grenzen setzen.
- Wir sprechen miteinander, nicht übereinander.
- Wir sprechen in "Ich-Form" statt in "Man-Form".
- Wir einigen uns gegenseitig.
- Wir begreifen und beenden unsere Treffen mit einem "Abschluss".
- Wir behandeln Störungen vorrangig.

**Modul 1
Burnout**
Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen

Burnout-Klassifikation der WHO

Die WHO definiert Burnout anhand dieser drei Symptome:

- Caricatur von Energieverlust und Erschöpfung
- Mangeln daran zu lächeln, reaktiv und positiv gegenüber den eigenen Arbeitstätigkeiten
- Gefühl von Hoffnungslosigkeit und mangelnder Leistungsfähigkeit

Die Inhalte des Trainings



Modul 1:	Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen
Modul 2:	Ursachen für Burnout – ein Faktorengflecht
Modul 3:	Veränderungen – Mut zu neuen Erfahrungen
Modul 4:	Psychische Grundbedürfnisse und Motivation
Modul 5:	Glaubenssätze
Modul 6:	Das Modell der fünf inneren Antreiber
Modul 7:	Persönliche Werte
Modul 8:	Erstrebenswerte Ziele
Modul 9:	Zeitmanagement
Modul 10:	Burnout-Prävention in Unternehmen

www.company.de

Ihr persönlicher Nutzen:



- Erprobte Selbstanalyse-Werkzeuge anwenden können
- Frühe Warnhinweise erkennen
- Individuelle Burnout-Risiken identifizieren
- Wirksame Präventionsmaßnahmen einüben
- Individuelle Resilienzfähigkeit stärken
- Persönliche Burnout-Symptome minimieren
- Stressstabilität erzielen
- Selbstfürsorge-Methoden kennenlernen und anwenden

www.company.de

Core Message.

Zusammenfassung der Inhalte des Trainingskonzeptes

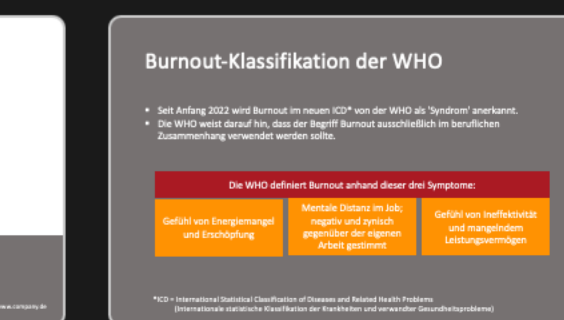
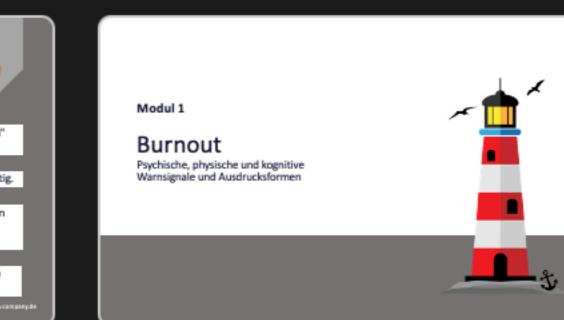
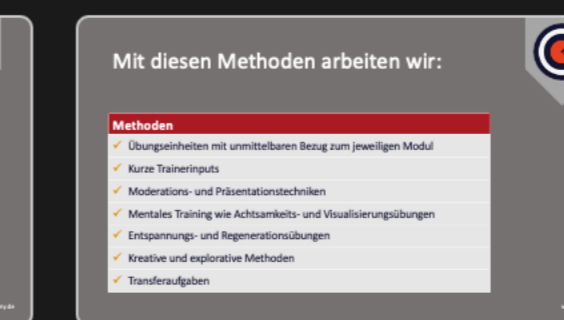
MATERIAL.

Input: Zielsetzung des Trainings

Handouts: Deckblatt, Zielsetzung

INHALT.

Worum geht es in den einzelnen Modulen?





Ihr persönlicher Nutzen:

- Erprobte Selbstanalyse-Werkzeuge anwenden können
- Frühe Warnhinweise erkennen
- Individuelle Burnout-Risiken identifizieren
- Wirksame Präventionsmaßnahmen einüben
- Individuelle Resilienzfähigkeit stärken
- Persönliche Burnout-Symptome minimieren
- Stressstabilität erzielen
- Selbstfürsorge-Methoden kennenlernen und anwenden

www.company.de

Mit diesen Methoden arbeiten wir:

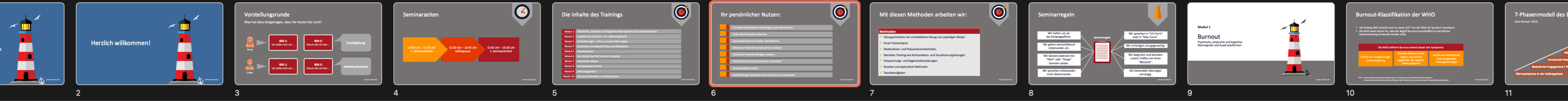


- Methoden**
- ✓ Übungseinheiten mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul
 - ✓ Kurze Trainerinputs
 - ✓ Moderations- und Präsentationstechniken
 - ✓ Mentales Training wie Achtsamkeits- und Visualisierungsübungen
 - ✓ Entspannungs- und Regenerationsübungen
 - ✓ Kreative und explorative Methoden
 - ✓ Transferaufgaben

www.company.de

INHALT.

Den persönlichen Nutzen für die Teilnehmenden darstellen.



Mit diesen Methoden arbeiten wir:

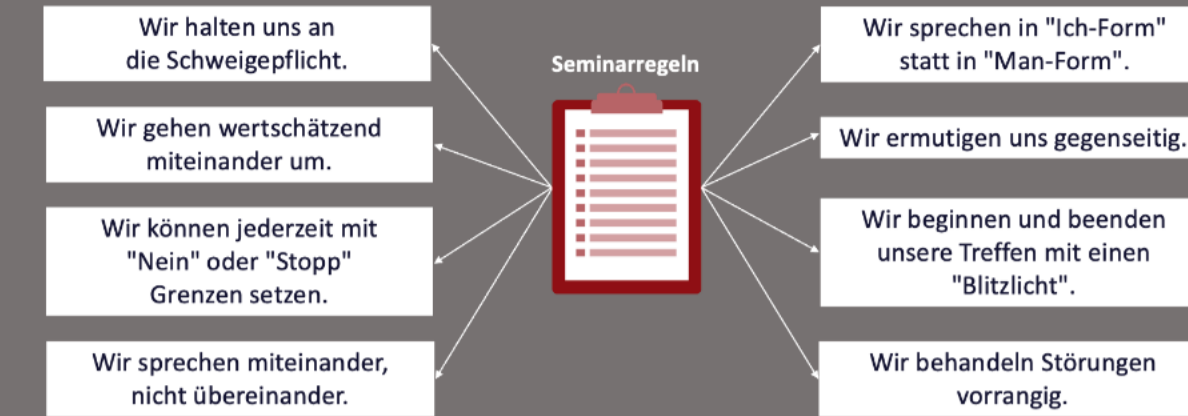
Methoden

- ✓ Übungseinheiten mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul
- ✓ Kurze Trainerinputs
- ✓ Moderations- und Präsentationstechniken
- ✓ Mentales Training wie Achtsamkeits- und Visualisierungsübungen
- ✓ Entspannungs- und Regenerationsübungen
- ✓ Kreative und explorative Methoden
- ✓ Transferaufgaben

www.company.de



Seminarregeln



www.company.de

Core Message.

Zusammenfassung der wichtigsten Methoden des Trainingskonzeptes

INHALT.

Welche Methoden kommen zum Einsatz?



Vorstellungsrunde

Was hat dazu beigetragen, dass Sie heute hier sind?

- Mod 1: Ich stelle mich vor...
- Mod 2: Darum bin ich hier...
- Erstgespräch
- Mod 3: Ich stelle mich vor...
- Mod 4: Darum bin ich hier...
- Arbeitsituation

Seminarzeiten

14:00 Uhr – 15:30 Uhr
1. Seminarwoche

15:30 Uhr – 15:45 Uhr
Kaffeepause

15:45 Uhr – 16:30 Uhr
2. Seminarwoche

Die Inhalte des Trainings

- Modul 1: Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen
- Modul 2: Ursachen für Burnout - das Fatigue-Syndrom
- Modul 3: Identifizieren - Modus quem Störungen
- Modul 4: Psychische, physische und kognitive Warnsignale
- Modul 5: Prävention
- Modul 6: Die Modelle der fünf inneren Antriebe
- Modul 7: Persönliche Werte
- Modul 8: Existenzielle Ziele
- Modul 9: Burnoutmanagement
- Modul 10: Burnoutmanagement in Unternehmen

Ihr persönlicher Nutzen:

- ✓ Persönliche Selbstwahrnehmung stärken
- ✓ Persönliche Ressourcen stärken
- ✓ Identifizieren - Modus quem Störungen
- ✓ Prävention
- ✓ Persönliche Werte
- ✓ Existenzielle Ziele
- ✓ Burnoutmanagement
- ✓ Burnoutmanagement in Unternehmen

Mit diesen Methoden arbeiten wir:

- ✓ Übungseinheiten mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul
- ✓ Kurze Trainerinputs
- ✓ Moderations- und Präsentationstechniken
- ✓ Mentales Training wie Achtsamkeits- und Visualisierungsübungen
- ✓ Entspannungs- und Regenerationsübungen
- ✓ Kreative und explorative Methoden
- ✓ Transferaufgaben

Seminarregeln

- Wir halten uns an die Schweigepflicht.
- Wir gehen wertschätzend miteinander um.
- Wir können jederzeit mit "Nein" oder "Stopp" Grenzen setzen.
- Wir sprechen miteinander, nicht übereinander.
- Wir sprechen in "Ich-Form" statt in "Man-Form".
- Wir ermutigen uns gegenseitig.
- Wir beginnen und beenden unsere Treffen mit einem "Blitzlicht".
- Wir behandeln Störungen vorrangig.

Modul 1 Burnout

Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen

Burnout-Klassifikation der WHO

Die WHO definiert Burnout anhand dieser drei Symptome:

- ✓ Gefühl von Energielosigkeit und Erschöpfung
- ✓ Merkmal: Gefühl der Leere, fehlende Motivation, fehlende Konzentration
- ✓ Gefühl von ineffektivität und fruchtlosem Bemühen

7-Phasenmodell des Burnouts

(nach Burch, 2004)

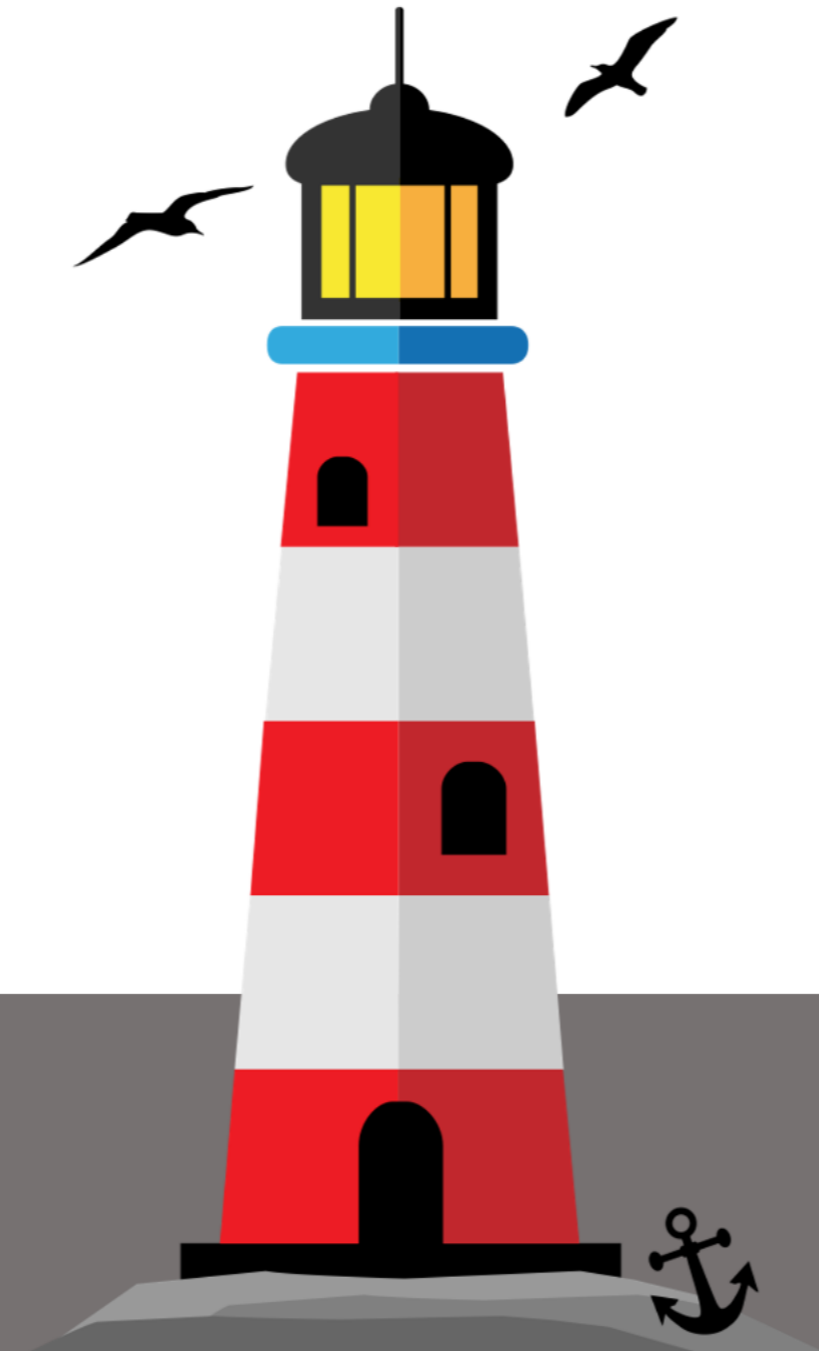
Phasen: 1. Reduziertes Engagement / Rückgang, 2. Emotionale Reaktionen / Schuldzuweisung, 3. Ablass, 4. Verleugung, 5. Psychosomatische Reaktionen, 6. Verwerfung, 7. Verzweiflung

Thomas Buddenbrook

Fallbeispiele

Modul 3

Veränderungen – Mut zu neuen Erfahrungen



www.company.de

Acht Schritte der Veränderung



- 1 Analyse der aktuellen Situation
- 2 Darstellung des Veränderungswunsches
- 3 Gefühle, Denk- und Verhaltensweisen überprüfen
- 4 Schriftliche Vereinbarung des Veränderungsziels
- 5 Ermutigende Gewohnheiten trainieren
- 6 Ermutigendes Umfeld aufbauen
- 7 Regelmäßiges Feedback nachsuchen
- 8 Veränderungsziel erreicht? Bewerten und feiern!

Core Message.

Titelfolie des 3. Moduls

MATERIAL.

Input und Handout: Veränderungen – Mut zu neuen Erfahrungen

ZEIT.

14:20 – 15:00

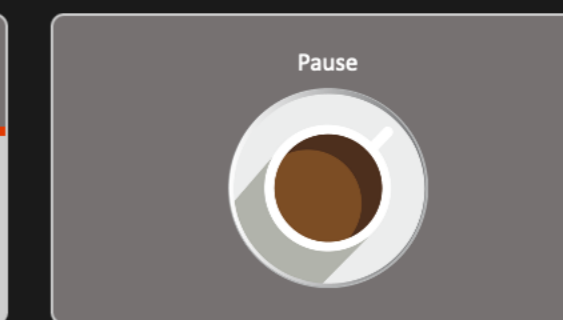
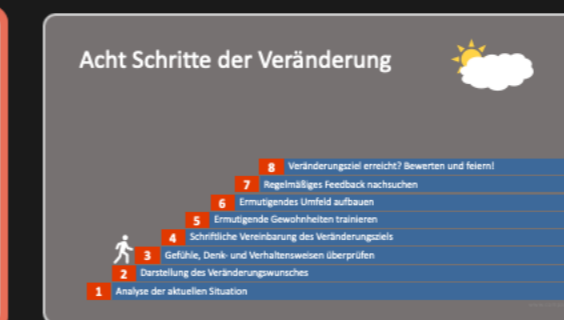
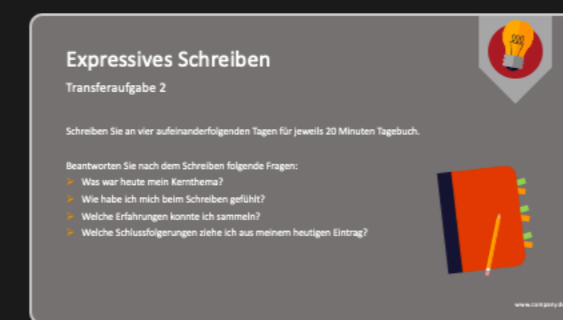
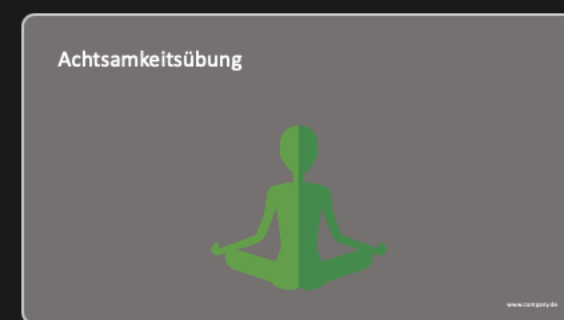
INHALT.

Das Bedürfnis nach Veränderung beginnt mit der Erkenntnis, dass wir einen anderen als den bisherigen Weg einschlagen sollten, um zu erreichen, dass sich die Situation, in der wir uns aktuell befinden, positiv entwickelt.

Motiviert, etwas zu verändern, sind wir also dann, wenn das angestrebte Ergebnis attraktiver ist als der Ist-Zustand. So lässt sich selbst ein erstarrter Lebensstil beeinflussen. Auch wenn schwierige Kindheitsbedingungen und ein ungünstiges Lebensumfeld Spuren hinterlassen haben, können wir neue Erfahrungen machen.

← Folie 34 von 97 →

A A



30

31

32

33

34

35

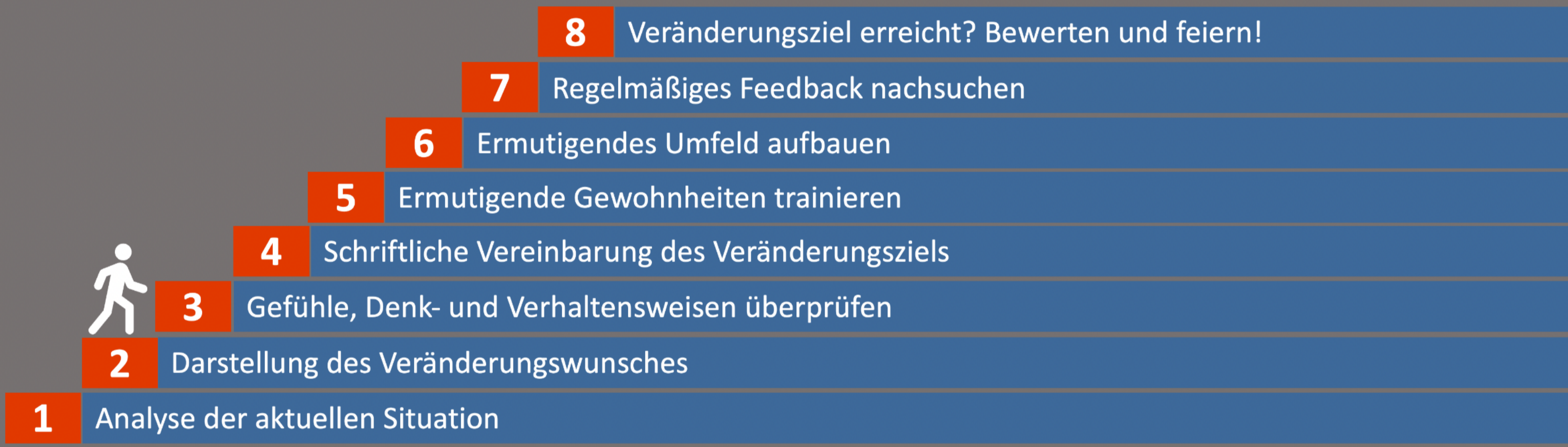
36

37

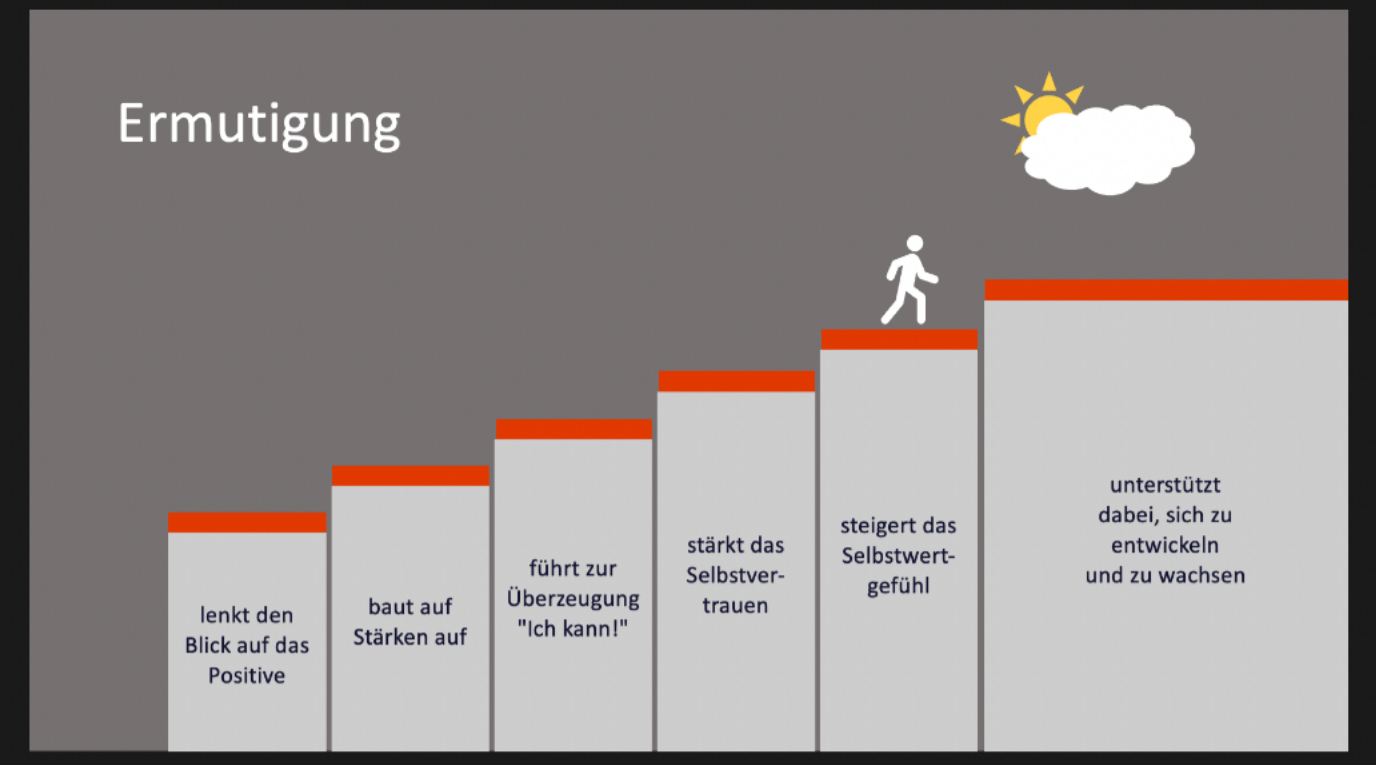
38

39

Acht Schritte der Veränderung



www.company.de



Core Message.
Acht Schritte der Veränderung

MATERIAL.
Handout und Flipchart: 8 Schritte der Veränderung
Arbeitshilfe: Akzeptiert werden – erkennen, Nein-sagen – Zugeschichte
Moderationswand: Akzeptiert werden – erkennen

INHALT.
Frage an das Plenum: "Welche Erfahrungen haben Sie mit den Veränderungsprozessen gemacht?"

Zuruffrage an das Plenum: "Woran erkennen Sie, von anderen Menschen akzeptiert zu werden?"



Ermutigung



lenkt den Blick auf das Positive

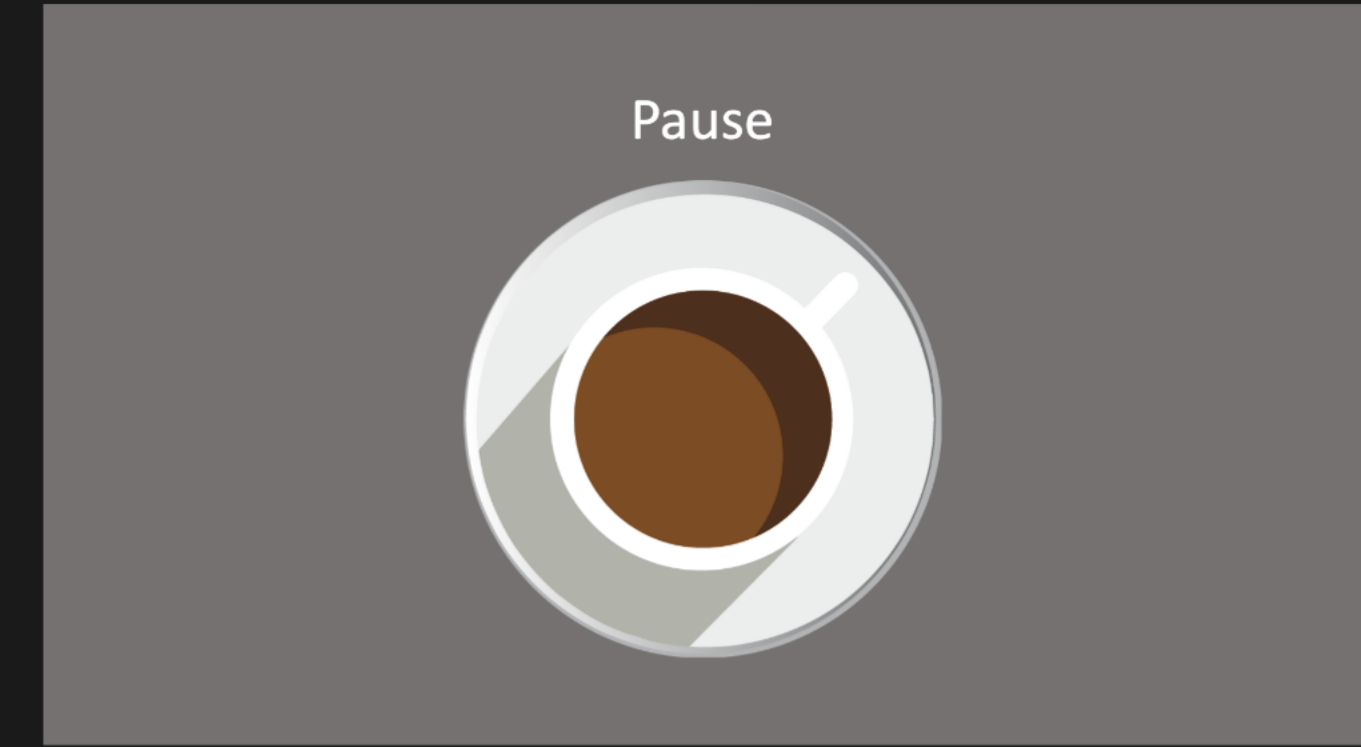
baut auf Stärken auf

führt zur Überzeugung "Ich kann!"

stärkt das Selbstvertrauen

steigert das Selbstwertgefühl

unterstützt dabei, sich zu entwickeln und zu wachsen

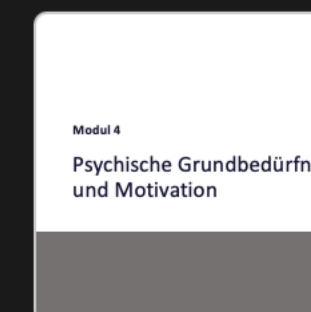
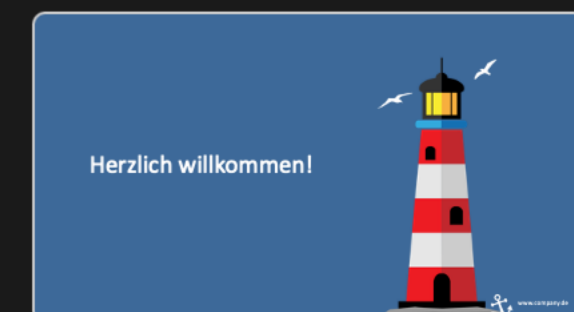
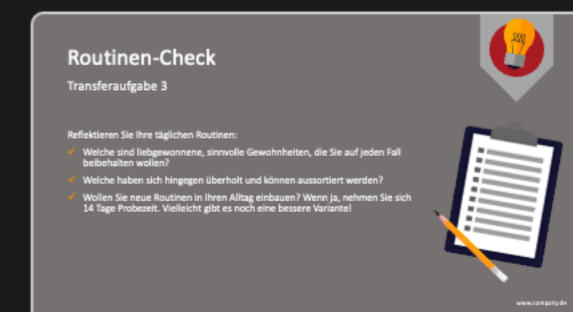
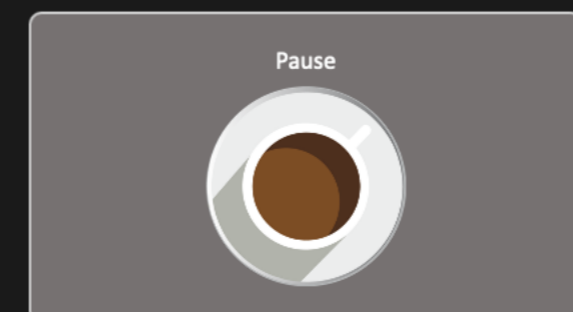
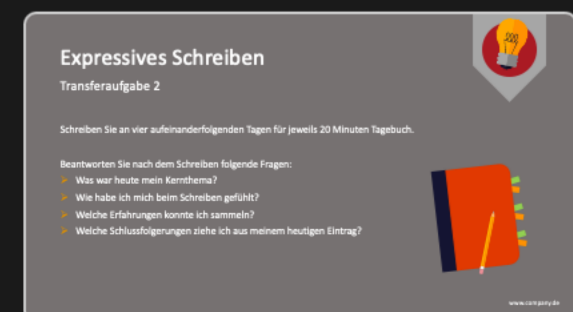
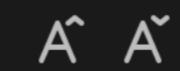


Core Message.
Positive Wirkungen der Ermutigung

MATERIAL.
Übung und Handout: Ermutigung – Entmutigung

ZEIT.
15:00 – 15:25

INHALT.
Während Lob und Anerkennung sich auf vergangenes Handeln beziehen und erzielte Leistungen honorieren, konzentriert sich die Ermutigung auf die Entwicklung eines Plans, auf bevorstehende Aktivitäten, auf das Bemühen zur Erreichung des Vorhabens. Sie motiviert zum Annähern und Handeln, hilft von Altlasten zu befreien, Hemmnisse und Widerstände abzubauen, den Glauben an die Selbstwirksamkeit aufzubauen und unterstützt das Durchhaltevermögen in schwierigen Phasen. Ermutigung beginnt dort, wo Hilfestellung vonnöten ist, wo das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten geschwächt ist. Ermutigung geschieht auf den beiden Ebenen Selbstermutigung und Fremdermutigung.



Routinen-Check

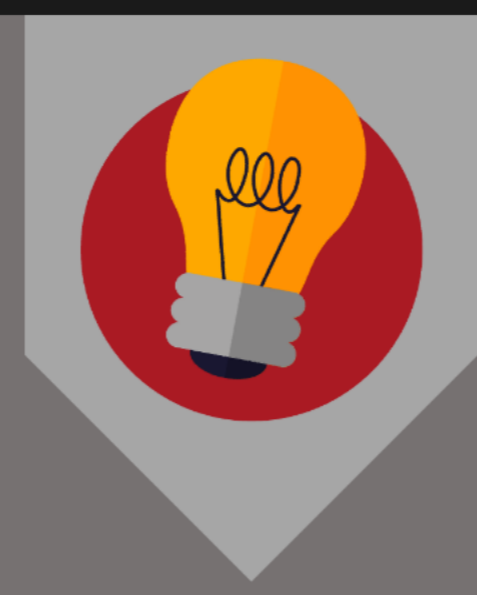
Transferaufgabe 3

Reflektieren Sie Ihre täglichen Routinen:

- ✓ Welche sind liebgewonnene, sinnvolle Gewohnheiten, die Sie auf jeden Fall beibehalten wollen?
- ✓ Welche haben sich hingegen überholt und können aussortiert werden?
- ✓ Wollen Sie neue Routinen in Ihren Alltag einbauen? Wenn ja, nehmen Sie sich 14 Tage Probezeit. Vielleicht gibt es noch eine bessere Variante!



www.company.de



Core Message.

Tägliche Routinen überprüfen

MATERIAL.

Übung: Routinen-Check

ZEIT.

16:20 – 16:25

INHALT.

Transferaufgabe 3:

- "Reflektieren Sie Ihre täglichen Routinen. Welche sind liebgewonnene, sinnvolle Gewohnheiten, die Sie auf jeden Fall beibehalten wollen?"
- Welche haben sich hingegen überholt und können aussortiert werden?"
- Wollen Sie neue Routinen in Ihren Alltag einbauen? Wenn ja, nehmen Sie sich 14 Tage Probezeit. Vielleicht gibt es noch eine bessere Variante!"

Es folgt das Blitzlicht zum Tagesausklang: „Das hat mir heute Mut gemacht ...!“

Verabschiedung.

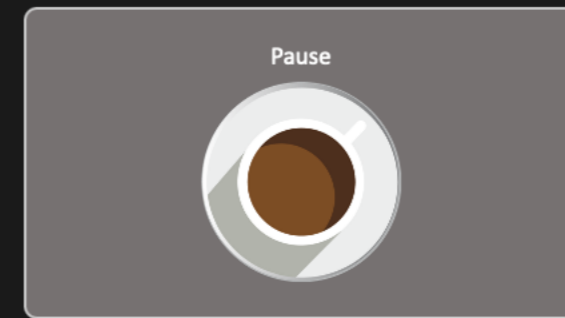


Acht Schritte der Veränderung

- 1 Analyse der aktuellen Situation
- 2 Ermittlung des Veränderungsziels
- 3 Identifizierung der Veränderungsmaßnahmen
- 4 Schaffung der notwendigen Voraussetzungen
- 5 Einbindung der Mitarbeiter
- 6 Regelmäßiges Feedback einholen
- 7 Regelmäßiges Feedback nachschauen
- 8 Erfolgsgeschichten aufbauen

Ermütigung

1. In die Zukunft blicken
2. In die Vergangenheit blicken
3. In die Gegenwart blicken
4. In die Zukunft blicken
5. In die Vergangenheit blicken
6. In die Gegenwart blicken



Routinen-Check

Reflektieren Sie Ihre täglichen Routinen:

- Welche sind liebgewonnene, sinnvolle Gewohnheiten, die Sie auf jeden Fall beibehalten wollen?
- Welche haben sich hingegen überholt und können aussortiert werden?
- Wollen Sie neue Routinen in Ihren Alltag einbauen? Wenn ja, nehmen Sie sich 14 Tage Probezeit. Vielleicht gibt es noch eine bessere Variante!



Modul 4

Psychische Grundbedürfnisse und Motivation

Psychische Grundbedürfnisse

Konstruktionsweise nach Klaus Gräwe

Bedürfnis	ist mein Bedürfnis erfüllt?	Ideen
Bindung	+	+
Autonomie	+	+
Competenz	+	+
Leistung	+	+
Soziale Anerkennung	+	+
Selbstverwirklichung	+	+

Psychische Grundbedürfnisse

Schätzen Sie für sich ein:

Bedürfnis	ist mein Bedürfnis erfüllt?	Ideen
Bindung	+	+
Autonomie	+	+
Competenz	+	+
Leistung	+	+
Soziale Anerkennung	+	+
Selbstverwirklichung	+	+



Burnout-Prävention

Training zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung

Seminar in zehn Sessions



trainingskonzepte
Evelin Fräntzel, Dieter Johannsen: Burnout-Prävention
© managerSeminare



LEITFADEN





BURNOUT-PRÄVENTION-TRAININGSS SIND GEFRAGT	4
Die Herausforderung– Wie Sie sich gegenüber anderen Anbietern durchsetzen	6
Der Ansatz – Was dieses Konzept von anderen Trainings unterscheidet	6
Der Nutzen – Argumentationshilfen, um Ihr Bürnout-Prävention-Training zu verkaufen	7
DIE DIDAKTIK DES KONZEPTS	9
Die Module	9
Methodenmix – Mit welchen Methoden Sie in diesem Konzept arbeiten	9
Prewrite	9
Einstieg in das Training	10
Regeln der Zusammenarbeit	11
Vorstellungsrunde und Einstiegsfrage	11
Self-Assessment/Reflexionsarbeit	11
Gemeinsame Themenbearbeitung	12
Im Dialog mit den Teilnehmenden	12
Storytelling	13
Praktische Übungen	13
Transferaufgaben	14
Bildkarten	14
Meditationen	14
Fantasiereisen	14
Fallarbeit	15
PowerPoint-Präsentation	15
Verweise auf validiertes Wissen	15
DAS TRAINING IM ÜBERBLICK	19
DAS MATERIAL IM ÜBERBLICK	20
Trainingsablauf und Trainingsdesign	20
Bezeichnung der Dateien	20
Die PowerPoint-Präsentation	20
Teilnehmer-Handout	21
Inputs	22





Impulse	23
Übungen	23
Arbeitshilfen	24
Flipcharts	25
Moderationswände	26
Weitere Übungen, Textdateien, Blanko-Vorlagen als Online-Ressource	26
DURCHFÜHRUNG DES TRAININGS	27
Die Teilnehmenden und Zielgruppen	27
Gruppengröße	27
Zeitmanagement und inhaltliche Prioritäten	27
Risiken und Nebenwirkungen beim Einsatz bestimmter Methoden	27
Vertraulichkeit, Freiwilligkeit, Umgang mit dem Auftraggeber	27
Rolle der Trainerin bzw. des Trainers	27
Umgang mit Fragen und Widerständen	28
Schwierige Teilnehmer? – Geschickt einbinden, gewusst wie!	31
LITERATUR & QUELLEN	33
DIE AUTOREN	36
AUSSERDEM	37
Nutzungsrechte, Urheberrechtshinweise und Haftungsausschluss	37
Seminar live	37
Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept	37
Weitere Services	38
Danksagung	38
Impressum	38





Die Module

Das Training erstreckt sich über einen Zeitraum von zehn Wochen, jede Einheit dauert jeweils 2,5 Stunden:

- Modul 1: Burnout – Psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen
- Modul 2: Ursachen für Burnout – ein Faktorengeflecht
- Modul 3: Veränderungen – Mut zu neuen Erfahrungen
- Modul 4: Psychische Grundbedürfnisse und Motivationen
- Modul 5: Glaubenssätze
- Modul 6: Das Modell der fünf inneren Antreiber
- Modul 7: Persönliche Werte
- Modul 8: Erstrebenswerte Ziele
- Modul 9: Zeitmanagement
- Modul 10: Burnout-Prävention in Unternehmen

Methodenmix – Mit welchen Methoden Sie in diesem Konzept arbeiten

Dieses Trainingskonzept ist didaktisch interaktiv aufgebaut. Sie werden mit verschiedenen Methoden arbeiten und so für Abwechslung sorgen und die verschiedenen Lerntypen ansprechen. Es gibt eine ausgewogene Mischung zwischen Theorie und Praxis, die sich in kurzen Abständen abwechselt. Aufgrund der Methodenvielfalt ist es wichtig, dass Sie als Trainerin oder Trainer inhaltlich gut vorbereitet sind und gleichzeitig die unterschiedlichen Methoden beherrschen. In diesem Kapitel erhalten Sie einen Überblick über die Methodik mit Tipps und Hilfestellungen für Ihren Seminaralltag. Im Folgenden werden Ihnen die Methoden des Trainings erläutert:

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| ■ Einstieg in das Training | ■ Praktische Übungen |
| ■ Regeln der Zusammenarbeit | ■ Transferaufgaben |
| ■ Vorstellungsrunde/Erwartungsabfrage | ■ Bildkarten |
| ■ Self Assessment/Reflexionsarbeit | ■ Meditationen/Fantasiereisen |
| ■ Gemeinsame Themenbearbeitung | ■ Fallarbeit |
| ■ Im Dialog mit den Teilnehmenden | ■ PowerPoint-Präsentationen |
| ■ Storytelling | ■ Verweis auf validiertes Wissen |

Prework

Ein Prework hat sich bewährt. Warum? Schon vor dem Training setzen sich die Teilnehmenden mit ihren Erwartungen an das Training auseinander und steigen mental in das Thema Burnout-Prävention ein. Als Trainerin oder Trainer erhalten Sie dadurch wichtige Informationen und können diese in das Training einfließen lassen.





DAS TRAINING IM ÜBERBLICK

Prework	<ul style="list-style-type: none">• Zusendung der Prework-Mail
1. Session	<ul style="list-style-type: none">• Vorstellungsrunde• Prework-Frage• Einstieg ins Training• Modul 1: Burnout – psychische, physische und kognitive Warnsignale und Ausdrucksformen• Blitzlicht zum Abschluss des ersten Tages
2. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die zweite Session• Modul 2: Ursachen für Burnout – ein Faktorengflecht• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
3. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die dritte Session• Modul 3: Veränderungen – Mut zu neuen Erfahrungen• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
4. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die vierte Session• Modul 4: Psychische Grundbedürfnisse und Motivation• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
5. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die fünfte Session• Modul 5: Glaubenssätze• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
6. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die sechste Session• Nein-sagen-Strategie• Modul 6: Modell der inneren Antreiber• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
7. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die siebte Session• Fortsetzung Modul 6: Modell der inneren Antreiber• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
8. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die achte Session• Modul 7: Persönliche Werte• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
9. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die neunte Session• Modul 8: Erstrebenswerte Ziele• Blitzlicht zum Abschluss des Tages
10. Session	<ul style="list-style-type: none">• Start in die zehnte Session• Modul 9: Zeitmanagement• Modul 10: Burnout-Prävention in Unternehmen – unser Ansatz• Blitzlicht zum Abschluss des Tages



Zeit lebenslang erhält sich das Gehirn seine Plastizität und Lernfähigkeit. In diesen Eigenschaften liegt unsere große Chance, dysfunktionale Verschaltungen im Gehirn für Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster zu verändern.

Das Bedürfnis nach Veränderung beginnt mit der Erkenntnis, dass wir einen anderen als den bisherigen Weg einschlagen sollten, um zu erreichen, dass sich die Situation, in der wir uns aktuell befinden, positiv entwickelt. Motiviert, etwas zu verändern, sind wir also dann, wenn das angestrebte Ergebnis attraktiver ist als der Ist-Zustand. So lässt sich selbst ein erstarrter Lebensstil beeinflussen. Auch wenn schwierige Kindheitsbedingungen und ein ungünstiges Lebensumfeld Spuren hinterlassen haben, können wir neue Erfahrungen machen.

Widerstand

Haben wir Schwierigkeiten, verinnerlichte Gewohnheiten, Routinen und tiefverwurzelte Denk-, Gefühls- und Verhaltensweisen gegen Neuerungen abzulösen? Beäugen wir skeptisch Zukunftsideen und Veränderungswünsche? Dann mangelt es uns an Zuversicht und Vertrauen, inwieweit das Neue sich bewähren und zum gewünschten Erfolg führen wird! Oft fehlt auch der Glaube an die eigene Wirksamkeit. Aus Angst vor dem Unbekannten und einem möglichen Scheitern beharren wir auf dem Alten, das längst ausgedient hat und vielleicht sogar gesundheitsschädigend ist. Wir fürchten uns vor einem vermeintlichen Verlust, wenn wir Bestehendes aufgeben sollen.

Frage an das Plenum

Welche Erfahrungen haben Sie mit Veränderungsprozessen gemacht?

Akzeptanz schaffen für das Neue

Sind wir in einer Lebensphase, in der unser Selbstbewusstsein beeinträchtigt ist, fühlen wir uns durch Veränderungssituationen (zusätzlich) bedroht. Wir wollen uns schützen und gehen dazu in den Widerstand. Verfügen wir hingegen über ein starkes Selbstbewusstsein, erleben wir Umgestaltungsprozesse eher als verlockende Herausforderungen, die wir meistern werden, so wie in der Vergangenheit auch. Wir stehen rasch in den Startlöchern: Auf zu neuen Ufern!

Wenn die Burnout-Analyse ein Gefährdungspotenzial gezeigt hat, nehmen wir in der Regel einen Handlungsdruck wahr, weil wir sehen, wie angreifbar wir sind. Das kann bei dem Einzelnen eine Schreckreaktion auslösen. Dies muss ihn aber nicht entmutigen; entmutigend wäre es nur dann, wenn er sich mit dem festgestellten Risiko allein gelassen fühlt und glaubt, mit den eigenen Fähigkeiten nicht in der Lage zu sein, die Bedrohung rechtzeitig und erfolgreich abzuwenden. Wenn wir als Mitteilnehmende und Seminarleitung zuversichtlich Vertrauen zum Ausdruck bringen, dass die gewünschten Veränderungen erfolgreich bewältigt werden können, wird auch ein bedenkliches Testergebnis ermutigend sein.

Alte, überholte Gewohnheiten, Routinen, Denk-, Gefühls- und Verhaltensweisen verlernen und neue erlernen sind zwei gleichrangige, aber unterschiedliche Komponenten eines Veränderungsprozesses. Hier gilt es Nützlich von Unnützlichem zu unterscheiden. Grundsätzlich ist eine sachliche Auseinandersetzung von Ursachen und Wirkungen, die den Ist-Zustand herbeigeführt haben, der richtungsweisende Weg. In welchem Wirkzusammenhang bewegt sich meine



jetzige Situation? Welcher Argumentationslinie folgt sie? Weiterführende Fragen wie: Was ist mir im Leben wichtig? Was für ein Mensch will ich sein? Was sind meine Ressourcen? Was sind meine Bedürfnisse? Meine Ziele? Was hilft mir, ein Burnout zu verhindern? Welche Routinen kann ich überdenken? Welche neuen Gewohnheiten kann ich antrainieren? Wie nähere ich mich meinem Veränderungswunsch?

Für eine größere Sicherheit hilft eine ehrliche Antwort auf das, was wir befürchten: „Was ist das Schlimmste, das mir geschehen kann, wenn ich ...? Werde ich damit umgehen können? Welche Unterstützung kann ich im Ernstfall erwarten?“

Der Mut zu neuen Erfahrungen entsteht im Handeln.

Ermutigung – eine Haltung zu Veränderungsprozessen

Während Lob und Anerkennung sich auf vergangenes Handeln beziehen und erzielte Leistungen honorieren, konzentriert sich die Ermutigung auf die Entwicklung eines Plans, auf bevorstehende Aktivitäten, auf das Bemühen zur Erreichung des Vorhabens. Sie motiviert zum Anähern und Handeln, hilft von Altlasten zu befreien, Hemmnisse und Widerstände abzubauen, den Glauben an die Selbstwirksamkeit aufzubauen und unterstützt das Durchhaltevermögen in schwierigen Phasen. Ermutigung beginnt dort, wo Hilfestellung vonnöten ist, wo das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten geschwächt ist. Ermutigung geschieht auf den beiden Ebenen Selbstermutigung und Fremdermutigung.

Wir Menschen sind nicht ohne Fehler! Es ist leicht, an jedem von uns etwas zu finden, das nicht perfekt ist. Ermutigung erkennt Stärken und Schwächen und akzeptiert sie; diese Akzeptanz ist Grundlage eines Prozesses, in dem es darum geht, mich selbst oder andere Menschen zu ermutigen.

Entmutigte Menschen erleben ihr Scheitern an einer Aufgabe oder einem Ziel als die bestätigte Meinung, die sie von sich selbst in sich tragen, wie z.B.: „Ich habe ja gewusst, dass mir das nicht gelingt!“ Selbsterfüllende Prophezeiungen sind kein Phänomen! Sie sind das jeweilige Ergebnis dessen, was wir glauben. Unser Handeln entspricht dem Glauben, den wir von unseren Fähigkeiten haben.

Entscheidend tragen anhaltende kritische, geringschätzende Gedanken und Bemerkungen, ein stetes Genervt-Sein, beklagende und anklagende Worte, Spott und Häme zur Entmutigung bei – entweder der eigenen Person, wenn wir in dieser Weise mit uns selbst umgehen oder der unserer Mitmenschen, wenn wir diesen verletzenden und erniedrigenden Umgang mit ihnen pflegen. Nach der Methode „Steter Tropfen höhlt den Stein“ höhlen wir durch ein derartiges, häufig zur Gewohnheit gewordenes Gefühls-, Gedanken- und Verhaltensmuster das eigene Selbstwertgefühl aus als auch das unseres Gegenübers, je nach Einsatzfeld. Wir gefährden familiäre Beziehungen, Partnerschaften und Freundeskreise und riskieren, im beruflichen Kontext isoliert zu werden.



Es besteht eine enge Verzahnung zwischen der Bereitschaft sich zu verändern und dem Mut. Ermutigung heißt für unser Seminar, das der Einzelne sich selbst Mut zuspricht, aber auch die Gruppe dem Einzelnen bei der Umsetzung seiner Veränderungswünsche beisteht und ihn begleitet. Zu einem ermutigendem Seminarklima zählt, dass sich alle Teilnehmenden bemühen, sich selbst und die anderen so zu akzeptieren wie sie sind. So kann jeder ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln, weil er sich akzeptiert erlebt und wichtige Beiträge für die Gemeinschaft leisten.

Zuruffrage an das Plenum

Woran erkennen Sie, dass Sie von anderen Menschen akzeptiert werden?

Besonders zu Beginn eines neuen Unternehmens hilft uns für die Anschubmotivation die Unterstützung der Menschen, die uns nahestehen. Ihr Interesse, ihre aufmunternden Anregungen, auch ihr Beistand, wenn sie uns im Bedarfsfall den Rücken freihalten, oder einfach, dass sie da sind, wenn uns Hürden zunächst zu hoch erscheinen und wir bereits am Anfang kurz vor dem Aufgeben stehen, trägt zur Stärkung und zur Stabilisierung bei. Auch in späteren Phasen unseres Projektes tut Ermutigung gut, ist manches Mal sogar vonnöten, um beharrlich das Eisen weiter zu schmieden, selbst wenn eingeschlichene Fehler das Scheitern des gesamten Vorhabens bedrohen und wir notwendige Korrekturen scheuen. Es hilft uns dann, auf vorhandene Stärken und frühere erfolgreich bewältigte Veränderungen aufmerksam gemacht oder erinnert zu werden.

Ermutigung kommt gerade dort zu ihrem vorbestimmten Einsatz, wo jemand erschöpft und kraftlos, niedergeschlagen, verzagt, gar verängstigt ist. Sich selbst nicht aufzugeben, seine Situation zu überdenken, Hürden überwinden und am Ball zu bleiben, das ist ermutigtes Verhalten. Ermutigung geschieht nicht alleine dadurch, dass wir uns unserer Meinung nach unserem Gegenüber ermutigend verhalten; Ermutigung geschieht, indem unser Gegenüber sich durch unser Tun ermutigt fühlt.

■ Übung: 3.1_Ermutigung_Entmutigung



Anmoderation

- Wählen Sie für die nächste Übung bitte eine Partnerin oder einen Partner.
- Das erste Paar beginnt mit der Übung.
 - Beide stehen sich in einem Abstand von etwa fünf Metern gegenüber.
 - Stellen Sie sich vor, dass Sie beide jeweils auf einem Thermometer stehen.
 - Abwechselnd versuchen Sie sich gegenseitig zu ermutigen; z.B.: „Ich freue mich, dass du mich für diese Übung ausgewählt hast!“
 - Hat derjenige, der Ermutigung erfahren sollte, diese Aussage auch als ermutigend erlebt?
 - Wenn ja, nähert er sich dem Partner auf seinem Thermometer in der Schrittlänge, wie er Ermutigung erlebt hat: kleine Schritte – ein wenig; große Schritte – sehr viel. Je größer die Annäherung, umso „wärmer“ ist ihm bei der Aussage seines Gegenübers geworden. Hat die beabsichtigte Ermutigung keine Auswirkung, bleibt er stehen; sie hat ihn nicht berührt.
 - Ist die Ermutigung eine Entmutigung geworden, entfernt er sich in einer entsprechenden Schrittgröße vom Gegenüber; es ist ihm „kühler“ geworden.
- Die Übung dauert pro Paar ca. drei Minuten.
- Haben alle Paare die Übung durchgeführt, findet in der Großgruppe ein Austausch über die gemachten Erfahrungen statt.



Routinen-Check

Reflektieren Sie Ihre täglichen Routinen. Welche sind liebgewonnene, sinnvolle Gewohnheiten, die Sie auf jeden Fall beibehalten wollen? Welche haben sich hingegen überholt und können aussortiert werden? Wollen Sie neue Routinen in Ihren Alltag einbauen? Wenn ja, nehmen Sie sich 14 Tage Probezeit. Vielleicht gibt es noch eine bessere Variante!

1. Meine morgendliche Routine		
Handlung	Auswirkung	Bewertung
Beispiel: Dreimal auf den Wecker hauen.	<input checked="" type="checkbox"/> Sie erleichtert mir das Aufstehen!	<input checked="" type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest!
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Aufstehen. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Aufstehen. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:



Handlung	Auswirkung	Bewertung
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Aufstehen. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
2. Routiniert den Arbeitstag beginnen		
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir den Einstieg. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir den Einstieg. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:



Handlung	Auswirkung	Bewertung
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir den Einstieg. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
3. Meine Arbeitsroutinen		
	<input type="checkbox"/> hilft mir die Arbeit zu bewältigen. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> hilft mir die Arbeit zu bewältigen. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:



Handlung	Auswirkung	Bewertung
	<input type="checkbox"/> hilft mir die Arbeit zu bewältigen. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> hilft mir die Arbeit zu bewältigen. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> stärkt mich für die 2. Halbzeit. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:



4. Routiniert in die Pause		
Handlung	Auswirkung	Bewertung
	<input type="checkbox"/> stärkt mich für die 2. Halbzeit. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> stärkt mich für die 2. Halbzeit. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> stärkt mich für die 2. Halbzeit. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:



5. Routiniert den Arbeitstag ausklingen lassen		
Handlung	Auswirkung	Bewertung
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Abschalten. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den nächsten Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Abschalten. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den nächsten Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:
	<input type="checkbox"/> erleichtert mir das Abschalten. <input type="checkbox"/> stärkt mich für den nächsten Tag. <input type="checkbox"/> schädigt meine Gesundheit. <input type="checkbox"/> ist eine lästige Angewohnheit. <input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> Ich halte an dieser Routine fest. <input type="checkbox"/> Ich stelle diese Routine ab. <input type="checkbox"/> Ich ändere/verbessere diese Routine, und zwar: In 14 Tagen, am _____, überprüfe ich, ob die Veränderung zu dem erwünschten Nutzen geführt hat und ich sie beibehalten, korrigieren oder abstellen möchte. Ergebnis:





Dr. Evelin Fräntzel, Absolventin der Studiengänge Diplom Supervision und Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Qualifizierungsansätze, ist Stresstrainerin, Auditorin für Qualität und hat viele Jahre leitend im klinischen Qualitätsmanagement sowie als Supervisorin und Coach, Stresstrainerin und Seminarleiterin in Profit- und Non-profit-Unternehmen erfolgreich gearbeitet.



Publizistisch ist sie tätig für mehrere Online-Unternehmen im Medienbereich mit den Themenschwerpunkten Karriere, Meditation, Entspannungsmethoden, Phantasieren. In 2019 veröffentlichte sie gemeinsam mit ihrem Mann Dieter Johannsen eine Bildkarten-Box im Hogrefe Verlag: „80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie – Lern- und Veränderungsprozesse initiieren“. Im Verlag managerSeminare ist im April 2023 ein Trainingskonzept erschienen mit dem Thema: „Burnout-Prävention – Trainingsmanual zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung“, ebenso das KartenSet: „Burnout-Prävention – 50 Bildkarten für die kreative Arbeit im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision“.

Dieter Johannsen lebt mit seiner Frau und Mitautorin, Dr. Evelin Fräntzel, in Nordfriesland. Die Bildkartenprojekte sind unter anderem aus der langjährigen freiberuflichen Arbeit und den theoretischen Auseinandersetzungen der Wirkungen überlegter Bildgestaltung entstanden. Nach dem Abschluss verschiedener Ausbildungen studierte er an der Freien Universität Berlin Sozialwissenschaften, Philosophie, Psychologie und Politik mit dem Schwerpunkt ‚Ästhetische Theorie‘. Insbesondere beschäftigte er sich mit den ‚sozialen Gebrauchsweisen der Fotografie‘.



Zusammen mit seiner Frau gründete er ein kleines Unternehmen im Medienbereich und publizierte für verschiedene Organisationen (Kliniken, Stadtverwaltungen und Verlage) unter anderem Text- und Bildmaterial für Chroniken, Imagebroschüren, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Zur Zeit arbeitet er an einem Webseitenprojekt, das sich mit den Porträts und ikonischen Arbeiten großer Fotografinnen und Fotografen des 20. Jahrhunderts beschäftigt. Ein weiteres Projekt ist die Entwicklung eines Glossars zum Thema ‚Nordsee von A – Z‘ in Wort und Bild. Im März 2019 erschien im Hogrefe Verlag das Bildkartenprojekt: 80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie – Lern- und Veränderungsprozesse initiieren. Im Verlag managerSeminare ist im April 2023 ein Trainingskonzept erschienen mit dem Thema: ›Burnout-Prävention – Trainingsmanual zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung‹, ebenso ergänzende KartenSet: Burnout-Prävention – 50 Bildkarten für die kreative Arbeit im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision.

Kontakt zu Evelyn Fräntzel:
<https://www.evelinfraentzel.de/>
Tel: 04674 – 9 62 89-57

Kontakt zu Dieter Johannsen:
<https://www.dieterjohannsen.de/>
Tel: 04674 – 96289-52

trainingskonzepte

Evelin Fräntzel, Dieter Johannsen: Burnout-Prävention
© managerSeminare



LEITFADEN

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen