

## Burn-out-Gefährdung im Kollegium – vorbeugen und auf Warnsignale reagieren

Cornelia Schenk • info@corneliaschenk.de

### Ziel

Das Burn-out-Syndrom erkennen und rechtzeitig vorbeugen und dadurch

- gut ausgebildete Fachkräfte nicht verlieren
- Personalmangel entgegenwirken
- Burn-out als Chance verstehen



Foto: ©Thinkstock/Stock

Erkennen Sie Burn-out-Anzeichen in Ihrem Kollegium rechtzeitig

### Neue Ideen für Sie

- Supervision und Coaching als wirksame Methoden (*Farbseite*)

### Inhalt

	Seite
1. Burn-out-Syndrom – Anzeichen erkennen	2
2. Prävention – rechtzeitig Handeln	7
3. Anti-Burn-out-Maßnahmen – Strategien für die Gesprächsführung	13
4. Fazit – das Wesentliche auf einen Blick	18

### Arbeitshilfen

A 1 Handout: Merkblatt zu den Phasen der Erschöpfung	3
A 2 Checkliste: Burn-out-Symptome im Überblick	3
A 3 Fragebogen: Bin ich Burn-out gefährdet?	9
A 4 Reflexionshilfe: Burn-out-Rückfall-Prophylaxe	20
A 5 Vorlage: Formblatt für meinen persönlichen Notfallplan	17
A 6 Vorlage: Inhalte eines Coaching-Vertrags	Neu denken



## Burn-out kommt nicht vom Stress • Neu denken!

### Supervision und Coaching als wirksame Methoden

#### Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ...

- dass sehr oft die eigentlichen Ursachen gar nicht zur Sprache kommen?
- dass die Rückfallprophylaxe eine wichtige Rolle spielt?
- dass jeder Betroffene einen Raum zur Reflexion und Neuorientierung braucht?

#### Also los: Organisieren Sie Unterstützung zur Rückfallprophylaxe

Es ist unbestritten, dass durch gut gewählte Präventionsmaßnahmen eine gesunde Leistungsfähigkeit von Lehrkräften gefördert werden kann. Doch gerade bei einem so sensiblen Thema wie psychische Gefährdungen durch den beruflichen Alltag sollte man sich auch Gedanken um eine wirksame Rückfallprophylaxe machen. Denn Burn-out ist nicht allein auf äußere Stressfaktoren wie ungünstige Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Externe Fachleute können eine gute Anlaufstelle sein, um den individuellen Problemlagen und Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Sie können Betroffenen den Raum bieten, um das erlebte Burn-out-Geschehen zu verarbeiten und neue, gesundheitsförderliche Gewohnheiten aufzubauen. Meiner Erfahrung nach zeigt sich eine individuelle Beratung effektiver als ein Gruppentraining. Wer möchte schon seine „Geheimnisse“ und Befürchtungen vor den Kolleginnen und Kollegen ausbreiten, mit denen er Tag für Tag zusammen ist? Nicht nur meiner Erfahrung nach, sondern auch aus der Stressforschung wird ersichtlich, dass bei der Burn-out-Thematik offen über persönliche Problembereiche gesprochen werden muss. Diese bleiben oft verborgen und tragen dann den Keim für die nächste Überlastungssituation schon in sich. Eine gute Rückfallprophylaxe soll auch seelische Blockaden lösen. Hier kann sich ein professionelles Setting wie Coaching oder Supervision auszahlen. Eine vertrauensvolle Beziehung zum Coach oder Supervisor, der mit Geduld und Fingerspitzengefühl

vorgeht, und die Gewissheit, dass nichts vom Mitgeteilten nach außen geht oder gar aktenkundig werden kann, sind Voraussetzungen für einen Erfolg.

### Es funktioniert! – Bericht aus der Praxis

Lehrer K. neigt sehr zur Verslossenheit. Die Kollegen werden nicht warm mit ihm, obwohl es nichts gibt, was sie an ihm wirklich hätten kritisieren können. Er ist korrekt, engagiert sich, hilft den Kollegen, wo Not am Mann ist. Seine Beurteilungen lassen nicht zu wünschen übrig. Dass ausgerechnet Lehrer K., der doch scheinbar alles im Griff hatte, auf einmal für ein halbes Jahr krankgeschrieben wird, wundert alle. Als Herr K. wieder kommt, wagt ihn niemand auf sein Fehlen anzusprechen. Auch Herr K. tut, als sei nichts geschehen. Der Schulleiter möchte diese seltsame Situation besser geklärt wissen. Er bietet dem Kollegen K. an, die Wiedereingliederungsphase zu nutzen, um sich in einem Coaching für die nächsten Schuljahre neu zu orientieren. Kollege K. nimmt das Angebot ohne lange Diskussionen an. Im Coaching berichtet Herr K., dass er ein rationaler Mensch sei, was man ja von einem Mathelehrer erwarten könne. Willenskraft, Impulskontrolle und Rationalismus gehören zu seinen zentralen Werten. Gefühle halte er für irrational und überflüssig. Im Laufe des Coachings versteht Herr K., dass die Ablehnung seiner Gefühlswelt, die tiefere Ursache seiner Burn-out-Geschichte ist. Gefühle, die unterdrückt werden, kosten sehr viel Energie. Ohne in Kontakt mit unseren Gefühlen zu sein, gelingt es uns nicht, wahrzunehmen, welche Bedürfnisse wir haben, wo unsere Grenzen sind und was uns nicht gut tut. Wir schwächen unser Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Die Gewissheit, dass der Kopf das Maß aller Dinge ist, und die Überzeugung, dass er ohne Gefühle bessere Entscheidungen treffen könne, verteidigt Herr K. zunächst erbittert. Im Laufe des Coachings erkennt er, dass seine massiven Körpersymptome wie Schwindel, Herzrasen, Ohrgeräusche, wie ihm auch alle Ärzte versicherten, keine medizinischen Ursachen haben. Die Daueranästhesie der eigenen Gefühlswelt ist für die schlechte körperliche Verfassung ausschlaggebend gewesen. Zu seiner Überraschung erlebt er mehr Wohlbefinden und dadurch insgesamt mehr Lebensfreude, als er nun seinen Gefühlen mehr Aufmerksamkeit schenkt. Im Coaching geht es an zentraler Stelle darum, dass Herr K. seinen Schulalltag zukünftig so gestaltet, dass neben seinem Pflichtbewusstsein auch die eigenen Bedürfnisse nicht zu kurz kommen.

### So geht's!

Sorgen Sie dafür, dass Sie auf einen Pool externer Fachkräfte zurückgreifen können, die sich als Coachs oder Supervisoren mit Burn-out und Stress befassen. Laden Sie diese zu Schnuppervorträgen ein, die sich mit dem Thema Burn-out-Prävention sowie dem Thema einer Rückfallgefahr beschäftigen. Klären Sie die Kostenfrage. Gibt es ein Budget bzw. wollen Sie eines vorhalten, um diese Art der Unterstützung anbieten zu können? Möglicherweise gibt es Kolleginnen und Kollegen, die lieber privat und als Selbstzahler eine Begleitung in Anspruch nehmen wollen. Wenn Sie Ihre Kollegen ein von der Schule bezahltes Coaching anbieten, erwähnen Sie, dass Sie dieses Angebot als Wertschätzung gegenüber dem Kollegen verstehen und dass es für Sie zur Schulsolidarität gehöre, die Kosten zu übernehmen. Machen Sie deutlich, dass Sie über die Inhalte der Gespräche nichts erfahren. Weisen Sie darauf hin, dass Ihr Angebot ein freiwilliges ist und Sie nicht nachprüfen werden, ob es der Betreffende in Anspruch genommen hat. Bauen Sie Ängste ab, dass solche Gespräche in die Personalakten einfließen könnten. Am besten sorgen Sie dafür, dass eventuelle Treffen außerhalb der Schuleinrichtung in den Räumen der Fachkräfte stattfinden. So kann auch die Gerüchteküche ausgeschaltet werden. Mit dem Coach können Sie in einem schriftlichen Vertrag die Höhe der Bezahlung und die gewünschte, von der Schule bezahlte Stundenzahl festlegen. Der Nutzen eines Coachings oder einer Supervision ist klar erkennbar: Fehlzeiten senken sich, Spannungen werden abgebaut, das Betriebsklima verbessert sich.

**A 6**

Die Vorlage finden Sie als Download-Datei im Internet. In der Datei können Sie die Vorlage verändern und an Ihre Bedürfnisse anpassen.