

Gastkommentar Christiane Nill-Theobald über BurnOut-Präventionskonzepte und wie man das Feuer seiner Mitarbeiter neu entfacht

Die neue Lust auf Leistung



Christiane Nill-Theobald leitet das Beratungsunternehmen TheobaldConsulting.

„Wo Mitarbeiter echte Wertschätzung erfahren, fühlen sie sich wohl und das BurnOut-Risiko sinkt.“

Berlin. BurnOut-Prävention ist in aller Munde. Unternehmen, die darauf setzen, gelten als menschlich. Meist stellt diese Prävention jedoch nur äußerliche Kosmetik dar und erreicht die tieferen Ursachen nicht. Was jedoch in die Tiefe geht, ist ein unternehmensintern gelebtes, stimmiges BurnOn Management. BurnOn statt Burn-Out!

Viele BurnOut-Präventionskonzepte in Unternehmen basieren auf dem falschen Gedanken der Leistungssteigerung. Der Mitarbeiter wird *alleine* in die Verantwortung genommen. Man empfiehlt ihm Entspannungstrainings, Stress-

resistenztrainings, Lachyoga, etc. und erwartet Spitzenleistungen. BurnOut ist aber nicht nur Privatsache; der wahre „Patient“ ist das Unternehmen, das seine Human Resources sträflich vernachlässigt.

Die Quelle allen Übels

Quelle allen BurnOut-Übels ist oft die Unternehmenskultur, die Führungspraxis oder die Personalentwicklungspolitik. Der alleinige Fokus auf das ‚Individuum Mitarbeiter‘ reicht deshalb nicht aus. BurnOut ist weit mehr als Erschöpfung aufgrund eines hohen Arbeitspensums. Der wahre Grund

fürs Ausbrennen ist enorme Arbeitsbelastung in Kombination mit inexistentester Wertschätzung! Die Lösung für eine wirksame BurnOut-Prävention liegt deshalb im BurnOn Management.

Ein Unternehmen soll sich nicht auf die Verhinderung des Ausbrennens konzentrieren; sondern darauf, das Feuer seiner Mitarbeiter zu entfachen und dauerhaft am Leben zu erhalten.

Begeistere mich!

„BurnOn“ bedeutet das Etablieren von Begeisterung für die Mitarbeiter und die Erhöhung der Zufrie-

denheit des Einzelnen mittels organisatorischer Veränderungen. Wo Mitarbeiter echte Wertschätzung erfahren, fühlen sie sich wohl und das BurnOut-Risiko sinkt. BurnOn bedeutet im Unternehmenskontext „Mitarbeiterpflege“, also auf deren Bedürfnisse einzugehen. Das führt dann nicht nur zu loyalen und leistungsfähigen Mitarbeitern, es ist gleichzeitig die bestmögliche BurnOut-Prävention.

BurnOn Management ist definitiv ein Erfolgsrezept: Krankstände sinken, der Spaß an der Arbeit und die Produktivität steigt. BurnOn kreiert Erfolgsmenschen! BurnOn ist deshalb der Schlüssel für Unternehmenswachstum. Probieren Sie es aus!

Die promovierte Juristin Christiane Nill-Theobald ist Speaker, Management-Beraterin und Führungskräftecoach.
www.nill-theobald.de

JOBTICKER

monster.at



Trade Marketing Manager/in DACH

Innocent Alps GmbH

Dienstsitz: Salzburg



Online Kampagnen Manager/in

Eblinger & Partner

Dienstsitz: Innsbruck



Leiter/in Marketing und Werbung

ADEG Österreich Handels-AG

Dienstsitz: Wiener Neudorf

Diese und mehr als 4.000 Jobs der Online-Jobbörse monster.at, finden Sie auch mit den kostenlosen Apps für Android, iPhone & iPad!



Diskussion Karriereknick? Teilzeit-Chefs

Wien. Steht eine Führungsposition zwingend im Widerspruch mit Teilzeitarbeit? Dieser Frage widmete sich eine Podiumsdiskussion der Rechtsanwaltskanzlei Wolf Theiss in Wien. Für IBM Österreich-Chefin sei diese Frage mit einem klaren „Nein“ zu beantworten: „Teilzeit darf kein Karriereknick sein“, stellte sie unmissverständlich klar, dass in ihrem Haus nur die Suche nach der besten Person für den Job zähle und Mitarbeiter unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit „nur nach erbrachter Leistung“ beurteilt werden. Auch Casinos-Direktorin Bettina Glatz-Kremsner bekräftigte, dass Teilzeitarbeit und Führungsrolle – „für beide Geschlechter“ – vereinbar gemacht werden müssten, da heute immer mehr Flexibilität und Work-Life-Balance nachgefragt würden.

Topdown-Strategie

Einig waren sich die Diskutantinnen, dass die Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie, vom Management vorgelebt werden müsse: „Es kann nur eine Topdown-Strategie sein, damit ich weiß: Wenn ich in Teilzeit gehe, entgeht meiner Karriere nichts und es ist auch erwünscht“, so Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek. Nur wenn es Vorbilder gäbe und die Firmenleitung alternative Arbeitszeitmodelle fördere, könnten diese flächendeckend funktionieren. Aber nicht nur die Schaffung von unternehmensinternen Netzwerken zur Unterstützung der Mitarbeiter in Teilzeit, sondern auch die Änderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen seien notwendig, so die Expertinnen.



Von links nach rechts: A. Förderl-Schmid, T. Oppitz, D. Tomanek, B. Glatz-Kremsner, E. Fischer, G. Heinisch-Hosek.