

## **Burn<sup>®</sup> Mental Management Seminare**

**Potenzial- und wertorientierte Führung**  
Wertschöpfung durch Wertschätzung

## **Burn® Mental Management**

**Burn®** versteht sich als kompetenter und spezialisierter Anbieter für mentales Management im Unternehmen. Im Zentrum steht sowohl die Nutzung und Förderung mentaler Potenziale als auch der Schutz vor ungünstigen mentalen Entwicklungen in allen Bereichen des Unternehmens im Sinne einer umfassenden Prävention.

### ■ **Business**

Unsere Zielgruppen sind Unternehmen und Institutionen, denen das mentale Befinden ihrer Mitarbeiter wichtig ist und die unsere vielfältigen präventiven Angebote im Bereich mentaler und körperlicher Gesundheit nutzen wollen.

### ■ **Medicine**

Wir beraten auch Krankenkassen, Kliniken, öffentliche Einrichtungen, Ärzte und andere medizinische Leistungserbringer bei der Entwicklung und Implementierung präventiver Gesundheitsmaßnahmen.

### ■ **Consumer**

Wir machen Angebote für alle Interessierten, die qualifizierte Seminare und Workshops zum Erhalt ihrer körperlich-seelischen Gesundheit suchen.

Wir reagieren auf die Tatsache, dass immer mehr Menschen chronisch erkranken und präventive Konzepte in der kurativen und rehabilitativen Medizin bisher unterentwickelt sind. Wir gehen davon aus, dass Körper und Seele des Menschen untrennbar zusammenhängen und dauerhaft aufeinander einwirken.

**Burn®** bietet Trainings- und Bildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeiter zum Ausbau mentaler Fähigkeiten und zum ökonomischen Umgang mit mentalen Ressourcen. In unternehmensspezifisch ausgerichteten Seminaren und Workshops werden sowohl Kenntnisse mentaler Prozesse vermittelt als auch konkrete Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Wir gehen von der Grundannahme aus, dass Verstand und Emotion wesentlichen Einfluss auf menschliches Erleben und Verhalten hat. Daher wird in den Seminaren sowohl relevantes Wissen vermittelt als auch die Möglichkeit geboten, emotional hilfreiche Erfahrungen zu machen, die Wege zu längerfristigen Verhaltens- und Einstellungsänderungen eröffnen.

Die Schwerpunkte der Angebote können im Vorfeld mit den interessierten Firmen/ Personen individuell abgestimmt werden, um „passgenaue“ Angebote zu entwickeln. Dies bezieht sich sowohl auf den inhaltlichen Rahmen als auch auf die Seminarform (vom 1-stündigen „Powervortrag“ bis zum 4-tägigen Seminarangebot).

Auf Wunsch organisieren wir auch „Komplettpakete“ einschl. Unterbringung und Verpflegung in kooperierenden Seminarhäusern und Hotels.

Wir machen gerne ein Angebot!

Rufen Sie uns an oder mailen Sie:

**02924-878557**

**info@burnon.de**

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte in Unternehmen, die sich für potenzial- und wertorientierte Führungsstile und Unternehmenskulturen interessieren. Potenzial- und Werteorientierung werden dabei als zentrale Dimensionen einer modernen Unternehmenskultur verstanden, die nicht nur zielgerichtet sondern immer auch wertgerichtet ist.

Der Schwerpunkt des Seminars liegt im Bereich der Personalentwicklung, der Nutzung von Potenzialen im Human Capital des Unternehmens und der Etablierung einer motivierenden, kreativen und gesunderhaltenden Arbeitsatmosphäre. Potenziale der Mitarbeiter müssen erkannt, genutzt und langfristig erhalten werden.

Neben einer theoretischen Beschäftigung mit Potenzialen und Werten in Unternehmen sollen auch Strategien entwickelt werden Potenzial- und Werteorientierung im Unternehmen praktisch umzusetzen. Oft werden Wertemangel und Potenzialverlust im HC des Unternehmens nämlich nur beklagt, ohne gezielt zu überlegen, wie diese Dimensionen im Unternehmen und insbesondere in der Personalführung dauerhaft etabliert werden können.

Grundannahme ist, dass der Mitarbeiter nicht nur als Leistungsträger sondern als "Human Being" mit all seinen menschlichen Eigenarten das wesentliche Kapital des Unternehmens darstellt. Der konstruktive und ressourcenorientierte Umgang mit diesem Kapital ist dabei nicht nur Ausdruck der sozialen Verantwortung des Unternehmens, sondern wirkt sich auch unmittelbar auf die Wertschöpfung aus. Dies gilt besonders für das kreative und innovative Potenzial im HC, das in einer extrem beschleunigten und globalisierten Marktsituation besonders wichtig ist.

Im Seminar sollen Grundhaltungen vermittelt werden, die sich auf das Verstehen der "Human Ressource Mensch" beziehen und eine Differenzierung menschlicher Potenziale ermöglichen. Außerdem werden Schritte zur Potenzialorientierung im Unternehmen aufgezeigt einschließlich kommunikativer Grundhaltungen, bedeutsamer Persönlichkeitsdimensionen und Möglichkeiten der Wertevermittlung.

Es werden außerdem Vorschläge gemacht zur Etablierung eines motivierenden, kreativen und gesunderhaltenden Arbeitsmilieus im Sinne der Schaffung einer langfristigen "Burnon" Haltung im Unternehmen sowie zur Ermöglichung von Freude bei der Arbeit.

### **Zielgruppe:**

Führungskräfte in Unternehmen, Human Resources Management, Personal- und Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur, Gesundheit

### **Zeitlicher Rahmen:**

1 Tages-Seminar als Einführungs- und Informationsveranstaltung  
2-3 Tage bei zusätzlichen Übungs- und Reflexionseinheiten

ggf. Vertiefungsangebote zu ausgewählten Bereichen: z.B. Verstehen als Methode, Potenziale erkennen, Persönlichkeit und Potenzial

**Methoden:**

Präsentationen, Gruppendiskussionen, QuickScans zu ausgewählten Fragen

**Materialien:**

Powerpoint-Präsentationen, Vortragsmaterialien, Tabellarische Übersichten, Checklisten, Ergebnisse aus Gruppendiskussionen

**Preise:**

auf Anfrage

## Themenüberblick:

### 1. Vorbemerkungen

#### Arbeitswelt 2000 + x

Intelligenz, Wissen, Kreativität, Flexibilität und mentale Belastbarkeit  
Human Resources: Schützenswertes Gut und unternehmerisches Kapital!  
Warum potenzial- und wertorientierte Führung?

#### Was sind Potenziale?

potentialis (lat.): Mächtig, wirksam, möglich  
Potenzial: Die Gesamtheit der vorhandenen Mittel und Möglichkeiten

#### Was sind Werte?

Gesellschaftlich anerkannte, wünschenswerte und ideelle Vorstellungen, die sich auf die positiven Eigenschaften einer "Sache " beziehen

Menschliches Verhalten ist nicht nur zielgerichtet, sondern immer auch wertgerichtet.

"Der Intellekt hat ein scharfes Auge für Methoden und Werkzeuge, aber er ist blind gegen Ziele und Werte." *Albert Einstein*

#### Werte 2000 + x ?

Gesellschaft  
Medien  
Familie  
Jugend  
Eigene

Ihr Unternehmen?

### 2. Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Potenzial- und Werteorientierung in Unternehmen?

Potenziale: Entdecken, weiterentwickeln und erhalten

Werte: Vom Lippenbekenntnis zur gelebten Firmenkultur

Leitbilder: Unternehmerischer Erfolg mit motivierten, kreativen und körperlich/mental gesunden Mitarbeitern

### 3. Mitarbeiter im Zentrum

Vom Arbeit"nehmer" zum kreativen, flexiblen und kooperativen Arbeits"gestalter"

### 4. Vom Wert der Wertschätzung

Mitarbeiter motivieren, entwickeln und langfristig binden

Führt Wertschätzung zu Wertschöpfung?

### 5. Potenzial- und Werteorientierung praktisch umsetzen

#### 5.1 Führungsaufgabe: Human Resources - Potenziale im Mittelpunkt

Mitarbeiter als "Human Being": Menschen verstehen

Warum ist Verstehen wichtig?

Verstehen = Fördern = Mitarbeiterorientiert, geplant handeln

Zum Prozess des Verstehens:

Neugierig und offen sein  
Vorurteile überwinden  
Zuhören  
Sich einlassen, ohne sich zu verlieren

Günstige kommunikative Grundhaltungen

Verstehen meint nicht (alles) Akzeptieren

#### 10 Dimensionen menschlicher Potenziale

1. Intelligenz
2. Lernfähigkeit
3. Gedächtnis
4. Spielfreude
5. Rationalität
6. Emotionalität
7. Kontrolle
8. Selbstbewusstsein
9. Autonomie und Verweigerung
10. Konstruktion und Destruktion

## 5.2 5 Schritte zur Potenzialorientierung

1. Potenzialorientiert kommunizieren
2. Potenziale richtig einschätzen
3. Potenziale praktisch nutzen
4. Potenziale gezielt fördern
5. Potenziale langfristig erhalten

### 1. Potenzialorientiert kommunizieren

Wahrnehmungshaltung:

Wo ist Potenzial?

Wie kann ich es nutzen und ausbauen?

Von der Bedeutung subjektiver Überzeugungen für Erfolg und Misserfolg.

Von manifesten und latenten Inhalten der Kommunikation :  
"Sagen" ist nicht gleich "Meinen"

Potenzialorientiertes Feedback und Authentizität:  
Sagen Sie nur das, was Sie wirklich meinen!

### 2. Mitarbeiter und Potenziale richtig einschätzen

#### 8 Kernthemen der Persönlichkeit

- |                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| 1. Identität:              | Wer bin ich?                     |
| 2. Beziehung:              | Wer liebt mich?                  |
| 3. Selbstwert:             | Was bin ich wert?                |
| 5. Angst:                  | Wo drohen Gefahren?              |
| 9. Phantasie und Realität: | Was ist wahr?                    |
| 6. Selbstwirksamkeit:      | Was kann ich bewirken?           |
| 7. Zeit:                   | Woher komme ich, wohin gehe ich? |
| 8. Sinn:                   | Wozu?                            |

**Dimensionen der Mitarbeiter-Persönlichkeit im Hinblick auf die Kernthemen**

<b>1. Identität</b>	Wer bin ich?	
Selbstunsicher, verführbar	-----	selbstbestimmt, autonom
<b>2. Beziehung</b>	Wer liebt mich?	
beziehungsabhängig	-----	unabhängig, bindungsstark
<b>3. Selbstwert</b>	Was bin ich wert?	
kränkbar	-----	souverän, fehlertolerant
<b>4. Angst</b>	Wo drohen Gefahren?	
ängstlich	-----	risikobewußt, mutig
<b>5. Phantasie und Realität</b>	Was ist wahr?	
irritierbar, verwirrt	-----	kreativ, verspielt
<b>6. Selbstwirksamkeit</b>	Was kann ich bewirken?	
Passiv, abwartend	-----	aktiv, gestaltend
<b>7. Zeit</b>	Woher komme ich, wohin gehe ich?	
vergangenheitsorientiert, ängstlich	-----	zukunftsorientiert, neugierig
<b>8. Sinn</b>	Wozu?	
verzweifelt, grüblerisch	-----	tiefgründig, spirituell



**Exkurs: Unternehmenskultur, Führungsstil und Mitarbeiterpersönlichkeit:  
Auf die "Passung" kommt es an!**

**3. Potenziale praktisch nutzen**

Reden allein genügt nicht: Potenziale zeigen können!  
Die Freude an der Wirksamkeit  
Die Sehnsucht nach dem Flow-Gefühl: Fähigkeit = Anforderung

**4. Potenziale gezielt fördern**

"Förderpläne" für Mitarbeiter: Chinesisch oder Segelkurs für Leistungsträger?

**5. Potenziale langfristig erhalten**

Balancen beachten

**5.3 Führungsaufgabe: Wertevermittlung durch Werthaltung**

Auf die persönlichen Grundhaltungen kommt es an!  
Werthaltungen des Unternehmens identifizieren  
Eigene Werthaltungen erkennen  
Kompatibilitäten prüfen: Person - Unternehmen  
Werteorientierte Kommunikation

**5.4 Führungsaufgabe: Motivierende, kreative und gesunderhaltende Arbeitsmilieus**

**Burnon statt Burnout:**

11 DOs and DON'Ts zur Freude bei der Arbeit

	<b>DOS</b>	<b>DONTS</b>
1. Wertschätzung	zeigen	entziehen
2. Freiheit	ermöglichen	einschränken
3. Potenziale	nutzen	ignorieren
4. Kreativität	fördern	verhindern
5. Spielen	erlauben	verbieten
6. Anforderungen	stellen	reduzieren
7. Veränderungen	zulassen	verhindern
8. Kontraste	suchen	vermeiden
9. Routinen	optimieren	erweitern
10. Beziehungen	ausbauen	bekämpfen
11. Balancen	herstellen	missachten

wurde als Beratungsunternehmen von Prof. Dr. Georg Schürgers 2005 gegründet. Prof. Schürgers, 1957 in Viersen im Rheinland geboren und Vater von 3 Kindern, ist seit über 20 Jahren in psychosomatischen, psychiatrischen und psychotherapeutischen Arbeitsfeldern tätig. Prof. Schürgers ist Arzt für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatische Medizin und Psychoanalyse.

Nach einem Studium der Medizin und Psychologie in Bonn und Göttingen folgten Stationen in verschiedenen psychiatrischen und therapeutischen Einrichtungen. 1994 erfolgte ein Wechsel an die Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hamburg und der Aufbau einer Professur mit dem gesundheitswissenschaftlichen Schwerpunkt Prävention und Rehabilitation im Gesundheitswesen.

Prof. Schürgers verlagerte seinen Arbeitsschwerpunkt dann zunehmend auf betriebliche Gesundheitsvorsorge und Beratung in sozialen und therapeutischen Einrichtungen.

2002 übernahm Prof. Schürgers die ärztliche Leitung der Klinik Möhnesee mit einer 130 Betten Abteilung für "Psychosomatische Prävention und Rehabilitation". Gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung / Berlin sowie der Dr. Becker-Klinikgesellschaft / Köln entwickelte er ein sehr erfolgreiches Behandlungsprogramm im Bereich "Burnout" für Mitarbeiter aus medizinischen und sozialen Berufen (GiGS<sup>®</sup> - Programm). Mit der BIG-Krankenkasse / Dortmund erfolgte die Erweiterung des Arbeitsansatzes in Form eines Burn-Out-Präventionsprogramms einschließlich einer umfassenden Begleitforschung mit Evaluation.

Prof. Schürgers vertritt einen eigenen Arbeitsansatz zum Erhalt der Begeisterung in privaten und beruflichen Zusammenhängen. Er unternimmt dabei den Versuch, das recht weit gefasste "Burnout-Syndrom" zu präzisieren und auf die "Füße" zu stellen im Sinne einer präventiven Betrachtung:

**B.O.P.****DAS BURNON-PRINZIP**

BEGEISTERUNG UND MENTALE GESUNDHEIT

**Burn<sup>®</sup>**

**Mental Management**

Prof. Dr. med. Georg Schürgers  
Alois-Schoppe-Weg 4  
59519 Möhnesee

Tel 02924-878557

Fax 02924-878559

Mobil 0151-14162492

Mail [info@burnon.de](mailto:info@burnon.de)

Web [www.burnon.de](http://www.burnon.de)