



“Die Unternehmen, die mich rechtzeitig rufen, sind diejenigen, die Mitarbeiter schulen und Führungskräfte entwickeln.“ Miriam Prieß berät Unternehmen, bei denen es Fälle von Burnout gab. Ihre Bücher “Finde zu dir selbst zurück!” und “Burnout kommt nicht nur von Stress” sind im Verlag Südwest erschienen.

# DIE FEUERWEHRFRAU

Dr. med. Mirriam Prieß ist Ärztin mit dem Behandlungsschwerpunkt Ängste, Depressionen und Burnout. Seit 2005 ist sie erfolgreiche Unternehmensberaterin für Gesundheitsmanagement und unterstützt Firmen bei der Personalauswahl, indem sie Persönlichkeitsprofile von Bewerbern erstellt.

## **S**ie kommen in Unternehmen, um über Burnout aufzuklären. Ist das eher Prävention oder kommen Sie erst, wenn es schon „brennt“?

Sowohl als auch. Die meisten Unternehmen rufen mich jedoch erst, „wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist.“ Leider trifft auch hier das zu, was bei dem Menschen an sich überwiegt: Erst dann zu reagieren, wenn – fast – gar nichts mehr geht. Dies wirkt sich natürlich auch massiv auf den Behandlungsverlauf, die Dauer und den Erfolg aus und erklärt, warum die Heilung von Burnout zum Teil so lange dauert. Je länger Sie warten, umso tiefer die Erschöpfung, das damit verbundene Ausmaß an Reibungsverlusten und umso länger der Weg zurück in die Gesundheit. Die Unternehmen, die mich rechtzeitig rufen, sind diejenigen, die eine Führung besitzen, die um diese Zusammenhänge weiß und deswegen von Beginn an die Prävention fördert – im Sinne von Mitarbeiterschulungen, Führungskräfteentwicklung und spezielle Angebote in Kooperation mit dem Betriebsarzt.

## **Wie ist normalerweise der Ablauf eines Beratungsprojektes?**

Dies ist immer abhängig von der Art des Projektes. Grundsätzlich beginnt es immer mit der Auftragsklärung, auf deren Grundlage dann eine entsprechende Strategie entwickelt wird, die dann, je nach Auftragsgeber und Inhalten, gemeinsam umgesetzt wird. Selbst wenn drei Unternehmen Sie mit demselben Ziel beauftragen, so kann sich die Strategie und Umsetzung vollkommen unterscheiden. Wenn Sie menschliche Veränderungsprozesse versuchen schablonenartig zu lösen, werden Sie meines Erachtens bestenfalls

eine kurzfristige Oberflächenberuhigung aber keine wirkliche Klärung erreichen. Häufig erreichen Sie dadurch sogar das Gegenteil – eine Verhärtung der Fronten und eine zusätzliche „Müdigkeit, Frustration und Abwertung“ weiteren Veränderungen gegenüber. Dies bezieht sich auch auf notwendige Beratungen. Je mehr die Betroffenen „Farce Veranstaltungen durch „Workshops von der Stange“ hinter sich haben, umso mehr machen sie der Beratung gegenüber dicht und damit haben Sie dann gleich die Potenzierung des Problems, was Sie zu lösen haben.

▼  
„In den Rollenspielen hat Herr Y sich richtig verhalten, wie kann es sein, dass er jetzt nicht dazu in der Lage ist, das Team hinter sich zu bringen?“  
▲

## **Sie erstellen auch Persönlichkeitsprofile von Bewerbern. Was ist Ziel der Sache?**

Entstanden ist dieses Angebot dadurch, dass mich immer wieder Geschäftsführungen aber auch Berater angesprochen haben und sagten: „Ich kann das gar nicht verstehen, Herr X hat bei den ganzen Tests super abgeschnitten, und nun wechselt er wieder das Unternehmen, weil er erneut kurz vor einem Burnout steht.“ Oder „In den ganzen Rollenspielen hat Herr Y sich absolut gut verhalten, wie kann es sein, dass er nicht dazu in der Lage ist, das Team hinter sich zu bringen?“ Papier ist geduldig, Rollenspiele und Persönlichkeitstests begrenzt und die Vorbereitungsmöglichkeiten darauf zahllos. Je

mehr Sie eine Person durch Tests oder Rollenspiele versuchen zu erkennen, umso mehr laufen Sie Gefahr, dass Sie ihn verkennen und die Person, wenn sie im Alltag sich selbst überlassen wird „aus der Rolle fällt“.

## **Und wie funktioniert das?**

Die Persönlichkeitsprofile, die ich erstelle, sind nichts anderes als eine Einschätzung der Persönlichkeitsstruktur der betroffenen Person, auf Grundlage von Gesprächen, die ich vor dem Hintergrund meiner Ausbildung frei und doch gezielt führe. Dadurch wird dann ein Gesamtbild in einer ganz anderen Tiefe erreicht, als was Sie durch gängige Assessments erreichen.

## **Was ist aus Ihrer Sicht die Ursache für Burnout?**

Lange Zeit ist davon ausgegangen worden, dass Burnout durch Überlastung und Überforderung entsteht, niemand hat sich jedoch die Mühe gemacht, was eigentlich dahinter steckt. Menschen die unter einem Burnout leiden weisen folgende Merkmale auf: Sie stehen in konfliktreichen Beziehungen oder verfügen über keine sozialen Kontakte mehr und jeder, der ausgebrannt ist, hat die Beziehung zu sich selbst verloren.

Der Beziehungsaspekt ist der zentrale Aspekt in der Entstehung von Burnout. Wer mit sich nicht mehr in Beziehung steht, der kennt auch nicht sein Maß und kann nicht an der richtigen Stelle JA und an der richtigen Stelle NEIN sagen. Diejenigen die ausbrennen haben zu lange Ja gesagt, wo sie eigentlich nein meinten und jeder hat zu wenig JA zu sich selbst gesagt.