

Leistungsnachweis 5

„Im Schweiß deines Angesichts“ –

Leib und bewegungstherapeutische Interventionen zur Burnoutprophylaxe

„Master of Advances Studies“
in Supervision im Gesundheitswesen

Verfasserin: **Auguste Reichel**

Matrikel Nr. 01 64 044

Betreuer: Dr. Wolfgang Ebert

Zentrum für Psychosoziale Medizin
an der Donau-Universität Krems

St.Pölten, Juni 2004

„Im Schweiß deines Angesichts“ –

Leib und bewegungstherapeutische Interventionen zur Burnoutprophylaxe

„Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot verdienen...“ so lautet eine Strafe für die Vertreibung aus dem Paradies. Arbeit als Strafe, Arbeiten bis zum Umfallen, Arbeiten, bis die Reserven verbrannt sind.... das Gebot scheint noch immer zu wirken. Oder mit Eugen Roth ausgedrückt: „Ein Mensch sagt – und ist stolz darauf – er geh´ in seinen Pflichten auf. Bald aber, nicht mehr ganz munter, geht er in seinen Pflichten unter.“

Arbeiten bis zur Überforderung

Arbeit ist Mühe, aber muss sie krankmachen? Überforderung durch Arbeit ist auch in den sogenannten Gesundheits- und Sozialberufen normal: „Ist Arbeit sozial?“¹ heißt ein Buchtitel der die Werte der Arbeit in den Blick nimmt. Die Überbewertung von Arbeit als Hauptquelle für Selbstbestätigung führt häufig zu Überforderung, vor allem dann, wenn die Arbeitsbedingungen und Anforderungen nicht angemessen sind. Supervision als berufs- und personbezogene Reflexionshilfe kann vorbeugend wirken. Supervision kann schädigende Faktoren nicht heilen, jedoch die Wahrnehmung darauf lenken und im Falle von Burnout zu Therapien und Behandlungen anregen:

Der salutogenetische Aspekt der Supervision

„Gerade Supervision ist ein Mittel, das Burnout Syndrom im Vorfeld zu erkennen und die Rolle des hilflosen Helfers zu vermeiden. Burnout gefährdet ist man dann, wenn die inneren und äußeren Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben ineinander verschwimmen. Supervision kann eine kreative Lösung aus derartigen Krisen sein“.² „In Supervision und Coaching sollten alle Ebenen reflektiert und angesprochen werden, lange bevor es zum Entstehen und Fortschreiten des Burnout Syndroms kommt... Rechtzeitig eingesetzt, wirkt Supervision und Coaching insgesamt auch schon als Prävention zur Burnout – Symptomatik.“³ und in der Broschüre der ÖVS wird unter anderem Supervision als Mobbing und Burnoutprophylaxe genannt.

Der supportive und aufdeckende Aspekt betreffen die psychohygienische und psychotherapeutische Dimension von Supervision, die dann ein differenziertes Interventionsinstrumentarium erfordern.⁴

„Supervision betont weniger die Defizitgeschichte oder Unfähigkeit eines Teams oder Einzelperson, sondern beachtet eine salutogenetische Perspektive und erweitert dadurch den Möglichkeitsraum der SupervisandInnen. Die SupervisorInnen verbünden sich mit den gesunden Ich-Anteilen der SupervisandInnen und versuchen Klagen, Konflikte und anstößige Verhaltensweisen in lösbarer begrenzter Aufgaben zu überführen... es gilt den jammernden, anklagenden oder depressiven Ton, von pessimistisch-resignativer Haltung, sowie einem selbst- und fremdentwertenden Stil, modellhaft zu befreien und die Handlungskompetenz in den Vordergrund zu rücken.“

Ich versuche in diesem Beitrag theoretische und praktische Impulse für die supervisorische Tätigkeit zu beschreiben. Diese Impulse und Interventionen sind mit dem Blick auf die Burnout Prophylaxe und zur Unterstützung der Psychohygiene zu sehen und bewegungs- und leibtherapeutisch fundiert. Der Integrative Ansatz beschreibt unter dem Begriff „Intervention“ folgende Globalziele: Humanisierung der allgemeinen Lebensbedingungen, Gewährleistung der Integrität von Individuen, Gruppen und Lebensräumen, Gewährleistung von Selbstregulation und Selbstverwirklichung im Lebenskontext und – Kontinuum unter anderem durch : Prophylaxe: präventive Interventionen zur Verhinderung von Destruktion, Erhaltung: konservierende und stabilisierende Interventionen zur Bewahrung von vorhandenem Potential (Ressourcen) und Restitution: reparative Interventionen zur Restituierung geminderten oder gestörten Potentials.⁵

Die Integrativen Bewegungs-und Leibtherapie (IBT) versteht den Leib und die Bewegung als Ausdruck des ganzen Menschen: „Der Mensch ist ein Körper-Seele-Geist Subjekt in einem sozialen und ökologischen Umfeld und Zeitkontinuum.“

Dieser anthropologische Ansatz bietet nun der Arbeit mit dem Menschen am Leibe eine Vielfalt von Möglichkeiten und zugleich die Verpflichtung, leibliche Störungen im sozialen, geschichtlichen Kontext zu suchen. Die Störungen betreffen die verschiedenen Ebenen:

- die körperliche Ebene: Verlust der Sensibilität, Bewegungsfähigkeit, Kraft usw.
- die psychische Ebene: Realitätsverlust, Abspaltung von Emotionen und Fantasie
- die soziale Ebene: Beziehungsstörungen, Kontaktarmut, Bindungsunfähigkeit
- die geistige Ebene: Fehlen des Lebenssinnes und Idealen, Verlust der geistigen Heimat

„Desintegration bleibt auf Dauer niemals auf eine Ebene beschränkt,“⁶

Den hier angeführten Störungen kann nun durch IBT mit verschiedenen Modalitäten begegnet werden:

- Übungszentriert-funktional: funktional richtige Atmung und Haltung, Regulierung von Spannung und Entspannung, Verbesserung der Wahrnehmungsfähigkeit.
- Erlebniszentriert-agogisch: durch Wahrnehmung und Ausdruck wird der Körper als zu mir gehörig erfahren, als der Leib der ich bin (Illjine) und wir so zur Grundlage für Eigenverantwortlichkeit, Zentriertheit, Anmut und Würde.
- Konfliktzentriert-aufdeckend: traumatische Erfahrungen, Störungen, Konflikte finden ihren Ausdruck im Leib, in sichtbaren und spürbaren Verspannungen und Haltungen, Bewegungs- und Verhaltensmustern. Der Kontakt zu den Gefühlen und biografischen Szenen und Atmosphären (Narrativen) geschieht über die Verstärkung und Wahrnehmung des Leibes und die Aufarbeitung wird über den leiblichen Ausdruck (Szenen, Haltungen ...) stimuliert und verarbeitet. Dazu gehört wesentlich auch die kognitive und verbale Bearbeitung.

Integrative Bewegungs- und Leibtherapie ist verankert in der Integrativen Therapie, welche auf der Grundlage der Gestalttherapie (Perls 1969, Petzold 1973) des Psychodramas (Moreno 1946), der ungarischen Psychoanalyse (Ferenczi, Balint, Illjine) im Rahmen des Fritz Perls Instituts von Hilarion Petzold und KollegInnen entwickelt wurde⁷ Dieses Wahrnehmen kann und soll auch im supervisorischen Kontext geübt und erfahren werden.

Die Veränderung der Störung kann jedoch nicht alleine über die persönliche Verhaltensmodifizierung geschehen, sondern braucht immer wieder den Blick auf das Ganze. „Bei jeder konkreten Einzelsymptomatik, bei Erkrankungen, die durch Störungen im Arbeitsbereich ausgelöst werden, müssen im Hintergrund die Bedingungen gesehen werden,

die destruktive Arbeitssituationen schaffen. Diese erfordern über die Einzeltherapie oder Supervision hinaus agogische und soziotherapeutische Interventionen, Solidarität und politisches Engagement. „⁸

Ich beschreibe nun einige Gedanken zu Auslösern von Überlastung, die zu Burnout führen können und dazu einige Impulse und Ideen, wie damit in Supervisionen leiblich umgegangen werden kann.

Stress – wo sind die Grenzen der Belastbarkeit?

„Im Schweiß deines Angesichts... das bedeutet körperliche Anstrengung, die durchaus auch lustvoll sein kann. Zuviel „Schweiß“ im Sinne von Anstrengung führt zu Burnout, dies wird auch als ineffizienter Energieeinsatz beschrieben: „wie mit angezogener Bremse Gas geben“ . "Burnout entsteht bei einer länger dauernden zu hohen Energieabgabe mit ungenügender Wirkung und zu geringen folgenden Energienachschub" ⁹ Über die Entwicklung von Burnout möchte ich hier nicht weiter eingehen (siehe auch im eben genannten Beitrag). „Wenn eine Arbeitssituation so beschaffen ist, dass die Arbeit über die Funktionslust des Körpers hinaus zur Mühe wird, und über die Mühe hinaus den arbeitenden Leib angreift und zerstört, verwandelt sich ihre Qualität. Anstelle von Befriedigung des Identitätserlebens durch Arbeit tritt das Gefühl der Überforderung, Unlust und des „Aufgefressenwerdens“, der Identitätseinbuße.“ ¹⁰

„ Von Stress spricht man in der Psychologie, wenn unumgängliche Anforderungen die Ressourcen überfordern oder diese chronisch bis an die Grenzen fordern. Der Umgang mit solchen Anforderungen wird als unangenehm erlebt, er produziert Angst und Abneigung, aber auch Erschöpfung, Kreislaufstörungen und sonstige körperliche Krankheiten und Indispositionen.“ Diese Stressdefinition schließt mit ein, dass Ziele nicht oder nur noch zur Not unter Kontrolle stehen. ¹¹Kontrolle wird hier als Einflussnahme oder Wirkung verstanden.

Die Steigerung von Kontrolle (Selbstwirksamkeit) kann deshalb der Stressvermeidung dienen, bei geringer Kontrollmeinung ist immer wieder Überforderung zu erwarten, eine hohe Kontrollmeinung schützt darum schon prophylaktisch vor Stress.

Belastungsgrenzen erkennen

„Ich schaff das nicht...“ „ich kann nicht mehr...“ - das ist ein Notruf!

Das Gefühl von ausgeliefert sein, Hilflosigkeit und Ohnmacht tritt nach längerer und umfassender psychischer Überlastung ein.

„Hilflosigkeit ist die subjektiv wahrgenommene Unmöglichkeit einer effizienten Situationskontrolle: Wenn Mitarbeiter andauernd die Erfahrung machen, dass ihre eigenen Aktionen keinen Einfluss auf den Verlauf von Ereignissen bzw. auf intendierte Handlungseffekte haben, entsteht die Überzeugung einer Unkontrollierbarkeit der Handlungssituation“ ¹²

Das Anerkennen dieser Grenzen ist der erste Schritt heraus. „Die Erarbeitung von Handlungsstrategien zum Verlernen von Hilflosigkeit setzt die Wahrnehmung von Hilflosigkeit voraus. Die sensible Erfassung verbaler und nonverbaler Signale, sowohl bei den Supervisanden als auch beim Supervisor selbst, ermöglicht zunächst die Einordnung des Phänomens in die fokussierte Referenztheorie. Die „Optik“ des Supervisors sollte dabei stets: entwicklungsbezogen – psychodynamisch, systemisch-interaktional und kognitiv-behavioral“ sein. ¹³ Typische Ausdrucksweisen, die auf Hilflosigkeit hinweisen: „das war schon immer so...da kann man nichts machen...ich weiß nicht was ich tun soll.“ Im nonverbalen leiblichen Ausdruck wird das Ohnmachtgefühl sichtbar: über hängende Schultern, resignative Gesten, schleppendes Reden."

„Die Förderung der Selbstwahrnehmung im körperlichen, psychischen und kognitiven Bereich kann zu erweiterter Differenzierungsfähigkeit und Ich –Stärkung des SupervisandInnen führen. Interventionen, die die Aufmerksamkeit bei der Schilderung der Arbeitssituation auf das körperliche Erleben hin fokussieren: Wo tritt Anspannung/Entspannung auf, wo werde ich müde oder hellwach? Die Beachtung der körperlichen Echos mit der damit verbundenen Wertschätzung der eigenen Befindlichkeit auch als Arbeitsmittel zum Erkennen und Nutzen der Gegenübertragung, die sich auch körperlich manifestiert, führt zu narzisstischer Aufwertung und verbesserter Selbstrepräsentanz im Arbeitsprozess.“¹⁴

Wahrnehmen der Belastungen

Aber was heißt entspannt? Bei chronischer Anspannung ist ein entspannter Zustand gar nicht mehr vorstellbar und der Körper muss wieder erinnert werden. Leibliche Wahrnehmung muss erfahren und geübt werden, nur zu wissen, was man anders machen möchte, ist für Verhaltensänderung nicht ausreichend. Erlebnisaktivierende Übungen helfen neue Erfahrungen mit leiblichen Wohlgefühl zu entwickeln und sind Teil der Psychohygiene, die durch Supervision lernbar wird.

Rechtzeitig erkannte Überlastungen können noch reguliert werden und im bewussten Umgang mit den äußeren Stressfaktoren (Bedingungen des Arbeitsplatzes) Maßnahmen gefunden werden. Wenn die Situation vorläufig nicht zu verändern ist, dann vielleicht die Haltung dazu: sich weniger anspannen, besser abgrenzen, mehr mitteilen etc. In der Supervision können kreative Möglichkeiten über den leiblichen Ausdruck gefunden und entwickelt werden.

Übungen

Übung: Die Last ablegen:

Die Metapher der „Wanderung mit schwerem Gepäck“ eignet sich als Ausdruck für Dauerüberlastung. Als Ausdrucksübung trägt der Betroffene symbolisch eine Last (Kissen oder Stein u.a.) und spricht den Satz „Ich kann nicht mehr“ aus und legt dann die Last ab. Die Wahrnehmung richtet sich zuerst auf die „Entlastung“ im Körper und paradoxerweise merken dann viele, dass ihnen „etwas fehlt“, nämlich die vertraute Belastung. Fragen, die die Grenzen erfassen helfen werden nun gestellt:
Wie viel Aktivität ist möglich, ohne dass es wieder zu schwer wird?
Welche äußeren Faktoren sind unveränderbar?
Wie viel Anpassung ist noch möglich oder geht es wirklich nicht mehr?
Meist tauchen Existenzängste auf und die materiellen Sicherheiten sollen klar gestellt werden.

Auf der leiblichen Ebene ist Zentrierung notwendig, denn die Krise ist vorauszusehen.

Übung dazu: Z.B. Als Metapher für Ungewissheit (man sieht nicht weit) eignet sich das Bild des Nebels: Was passiert, wenn man im Nebel geht? Wie muss man da seine Schritte setzen?
Der Betroffene kann klare kleine Schritte machen und gut auf den Boden zu achten. Danach sein Ziel, das er jetzt nicht sieht, versuchen zu formulieren und die Schritte für die nächsten Tage nennen, sowie Hilfen und Stützen suchen: Wer oder was gibt derzeit Sicherheit?
Diese Fragen sind vor allem bezogen auf die Arbeitssituation und bei Bedarf auch die Vorbereitung auf Krankenstand oder Arbeitslosigkeit.

Den Einfluss, den man selbst auf das körperliche Befinden hat unterstützt und gibt das Gefühl von Kontrolle und stärkt das Selbstwertgefühl. Die Regulierung von Anspannung und Entspannung hilft dabei, da dies eine unmittelbare Entlastung bringt.

Übungen, die Entspannung spüren lassen:

Einfache Entspannungsübungen wie Dehnen, Gähnen, sich abklopfen, sind jederzeit und einfach und ohne viel Anleitung durchführbar.

Den Körper abklopfen: Im Stehen oder Sitzen mit lockeren Fäusten den ganzen Körper abklopfen, dann abstreifen.

Selbstmassage des Nackens oder Gesichts unterstützt die Durchblutung und aktiviert

Den Alltag abschütteln: Im Stehen aus der Körpermitte heraus locker schütteln, mit der Vorstellung verbunden, dass alles Belastende von oben nach unten „abtropft“.

Anspannen und loslassen. Zuerst einen Arm ausstrecken und die Handflächen aufstellen, dann loslassen und dies mehrmals wiederholen, ebenso mit dem zweiten Arm und dann mit den Beinen: ausstrecken und die Füße herziehen, spannen und loslassen, nachspüren. Diese Übung eignet sich für allem für den Spannungsabbau im Alltag, weil sie einfach und fast überall durchführbar ist.

Stehen und den Oberkörper nach unten hängen lassen, loslassen im Kiefer, Zunge hängen lassen und die Vorstellung, alles Belastende in die Erde abgeben. Der Gedanke dazu: „Ich lasse mich hängen“ ist emotional und körperlich erfahrbar. Danach von der Körpermitte aus aufrichten, Wirbel für Wirbel und den Kopf zum Schluss heben. Der Gedanke dazu: „Ich richte mich auf“ unterstützt die zentrierte Haltung. Diese Form kann auch im Sitzen gemacht werden, die Aufrichtung führt dann zum aufrechten Sitzen.

Wechsel zwischen aktiv und passiv

Viele große Firmen investieren bereits in Fitness am Arbeitsplatz um einen Ausgleich zu einseitigen Tätigkeiten, wie z.B. Arbeit am Bildschirm zu ermöglichen. Bewegung und Ruhe sind die beiden Pole, zwischen denen eine gesunde Dynamik notwendig ist. Dazu gehört die „Pausenkultur“: zu kurze Pausen und zu wenig Bewegung machen einen Arbeitstag mühsam. Wenn kein Rückzug möglich ist um sich zu entspannen, dann kann man lernen, „wirklich abzuschalten“: das heißt die Umweltreize nicht aufzunehmen um zur Ruhe zu kommen.

Übung zum Abschalten

Augen schließen und dem Atem zuschauen, die „Antennen einziehen“ und ein wenig in sich ruhen, das kann im Arbeitsalltag leicht zwischendurch angewendet werden. Wenn es nicht anders geht, dann am Clou. Voraussetzung ist allerdings, dass es zur Gewohnheit wird und tagsüber oder morgens bewusst geübt wird.

Wie beginne ich den Tag?

„Morgenstund hat Stress im Mund...“ das gilt für viele arbeitende Menschen und daraus entsteht dann weiterer Stress am Arbeitsplatz. Der bewusste Beginn des Tages und der Tagesrhythmus gibt sehr viel Aufschluss über innere und äußere Belastungsfaktoren.

Die meisten Menschen beginnen nach dem Aufwachen sofort an das zu denken, was zu tun ist, was die Anderen wollen und man ist mit der Aufmerksamkeit an der „Peripherie“, d.h. weit von der Mitte, vom eigenen Gefühl und der Wahrnehmung weg. Die eigenen Grenzen und die Zentrierung zu wahren, kann mit dem Tagesbeginn geübt werden.

In Supervision und Beratung ist die Entdeckung des aufrechten Stehens mit guter Erdung durchführbar und hier sind die Stehübungen aus dem Qi Gong sehr wertvoll. Ich beschreibe hier diese ausführlich zum eigenen Ausprobieren.

Übung zur Standfestigkeit (aus dem Qi Gong)

Die Füße stehen ungefähr schulterbreit und die Knie sind locker, die Aufmerksamkeit geht in die Füße, damit das Gewicht des Körpers mehr in den Füße landet. Der Körper wird von der Erde getragen: "Die Erde trägt dich".

Die Aufmerksamkeit geht entlang der Beine aufwärts bis zum Becken, die Wirbelsäule wird am Steißbein losgelassen, als hätte man noch einen Hocker zum Stehen "Sitzen im Stehen".

Die Aufmerksamkeit geht weiter zum Kopf (dieser ist mit dem Kinn möglichst parallel zur Brust), bis zum höchsten Punkte des Körpers, dem Scheitelpunkt. Von dort aus stellt man sich vor, dass ein langer Faden oder Schnur bis in die Unendlichkeit reicht (Kosmos oder Himmel) und den Kopf hält, dadurch kann die Halswirbelsäule aufgerichtet und gleichzeitig losgelassen werden: "der Himmel hält dich."

Dann geht die Aufmerksamkeit über das Gesicht , die Brust, zum Bauch und bleibt ca. 3 Finger breit unter dem Nabel, der "Körpermitte " (Dantian, Hara..). Die Hände werden dort hingelegt und der Atembewegung nachgespürt. "Ich bin in meiner Mitte" und "Ich bin in der Mitte zwischen Himmel und Erde".

Die Formel heißt also:

"Die Erde trägt dich, du bist aufgerichtet, der "Himmel" hält dich, du bist in (deiner) der Mitte."

Die Haltung kann solange es geht beibehalten werden und wird dann gelöst, indem man die Hände aneinander reibt und den Körper abstreift und dann ein par Schritte durch den Raum geht.

Diese Übung zwischendurch bringt zu sich und "kon –zentriert".

(abgewandelte und vereinfachte Form von "Stehen wie eine Kiefer" ¹⁵

Arbeitshaltungen erkennen

Wenn ein/e Supervisand/in zu einem Problem eine neue Sichtweise gewinnt, erfordert dies zunächst auch eine neue Haltung, eine neue Art und Weise dem Klienten gegenüber leiblich anwesend zu sein, die sich als Ereignis "vitaler Evidenz" durch die Verbindung von emotionalem Erleben, leiblicher Erfahrung und rationaler Einsicht in der Integrationsphase aufbauen kann¹⁶ Die innere Haltung und Einstellung äußert sich immer in der äußerlich sichtbaren Körperhaltung und das ist ein guter Zugang zum Thema: „Mit welcher Haltung gehe ich an meine Arbeit heran?“

Übung zur Exzentrizität: "sich aus der Vogelperspektive sehen"

„Stell dir vor, du fliegst mit einem Hubschrauber und schaust deinen Arbeitsplatz von oben an: Wo siehst du dich? Wie bewegst du dich? Welche Haltungen nimmst du wahr? Welches Tempo benützt du? Du landest mit dem Hubschrauber und gehst in eine der Szenen, die du von oben gesehen hast. Spiele es nach und spüre dabei deinen Körper: Wo sind Anspannungen, unangenehme Gefühle, „Stress“... Versuche es nachzuempfinden und lasse deinen Körper entdecken, was für dich angenehmer wäre. Verstärke die angenehme Haltung und stell dir nun vor, du gehst mit dieser Haltung zur Arbeit, wie würde das wirken?“

Stressfaktor Misserfolgsdenken

"Die innere Beschäftigung mit dem Misserfolg behindert bei entsprechend disponierten Menschen die weitere Suche nach erfolgversprechenden Lösungsmöglichkeiten, emotionsbezogenes beeinträchtigt Coping¹⁷ Menschen neigen manchmal dazu etwas als Misserfolg zu beschreiben, was eigentlich in Wirklichkeit als Aufgabe zu schwer war:

Wenn in der Hauskrankenpflege z.B. zuwenig Personal ist und jemand die Arbeit für 3 Pflegerinnen machen sollte, stressen sich die Beteiligten bis zur äußersten Grenze und glauben immer noch, es sei ihr Unvermögen, weil sie es nicht schaffen. Erst nach genauerer Analyse können die Beteiligten sehen, dass die Arbeitsbedingungen zum Misserfolg führen müssen.

Rollenspiel zu Erfolgs – und Misserfolgshaltungen

Wie geht, steht oder sitzt ein erfolgreicher Mensch, wie verhält sich jemand, der ständig Misserfolg hat?

Jeder/r schlüpft in die Rolle und Haltungen von diesen beiden "Typen" und nimmt wahr, wie sich das körperlich und emotional anfühlt. Die Rollen werden gewechselt und danach können die beiden Rollen in eine spielerische Interaktion (mit Worten) gehen, wobei auch übertrieben werden kann. Die Erfahrungen werden mitgeteilt und dann sucht jeder für sich eine gute Haltung, die einerseits erfolgreich sein ausdrückt, andererseits auch Misserfolg "ertragen" lässt.

Transfer in die Arbeitssituation : wie würden die anderen auf deine (neue) Haltung reagieren?

Weniger ist mehr...

Eine hohe Kontrollmeinung verführt auch dazu, über zu viele Ziele Kontrolle haben zu wollen und diese überfordern dann. „Wer zu viele Dinge will, überfordert sich, auch wenn er alle Dinge einzeln durchaus beherrschen könnte. Um sich vor Stress zu schützen, muss man auch auswählen und mit seinen Ressourcen sparsam umgehen. Wer möglichst alles Kontrollierbare kontrolliert, steht unter chronischem Stress und ist vielleicht mit dem Erreichten auch gar nicht zufrieden“¹⁸

Übung, um Wichtigkeiten zu erkennen

Übung: Jede/r schreibt seine wichtigen Tätigkeiten und Ziele auf große Zettel und diese werden dann nacheinander pro Person im Raum aufgelegt. Die betroffene Person geht dann von Blatt zu Blatt und bleibt dort stehen, spürt die Körperreaktionen, spricht sie kurz aus und geht dann weiter. Danach sortiert er/sie die Ziele und Tätigkeiten nach:

"was muss ich tun" und "was will ich tun" und überlegt dann, was sich daraus ergibt. Beim Loslassen von Zielen und Tätigkeiten ist auch zu überlegen, was er/sie damit "verliert und gewinnt".

Wertschätzung

Die Stressforschung zeigt auch auf, dass beispielsweise ManagerInnen die hohe Belastungen gesund überstehen, ihren Anforderungen gegenüber eine positive Einstellung haben, sie finden in ihrer Arbeit einen persönlichen Sinn, haben klare Ziele, widmen sich ihrer Aufgabe entschlossen und sind überzeugt, sie zu meistern. Für sie sind Veränderungen und unerwartete Ereignisse Herausforderung und nicht Bedrohung. Dieser Persönlichkeitstyp besitzt mehr Selbstsicherheit, Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und ist deshalb weniger gereizt, ungeduldig und aggressiv und fühlt sich weniger dauernden Zeitdruck ausgesetzt.¹⁹

Übung: An etwas herangehen und zupacken

Der Supervisor oder die Supervisorin nennt ein wichtiges Ziel, symbolisiert es mit einem Gegenstand im Raum und geht entsprechend der momentanen Stimmung auf das Ziel zu.

Die körperliche Wahrnehmung richtet sich dabei auf den Aspekt der Spannung und Entspannung, auf Tempo, auf die Klarheit der Richtung usw. und der nonverbale Ausdruck wird dann in Worte gefasst. Falls das Ziel noch zu zögerlich angegangen wird, kann die Supervisorin anregen, das zielgerichtete Gehen nochmals zu probieren und diesmal mit Neugier und Sicherheit.

Identifikation

Die persönliche Wirkung wird in Handlungen sichtbar und wirkt zurück auf die Identität: „In meiner Arbeit identifiziere ich mein Handeln und mein Handeln wird identifizierbar“. ²⁰ Der Maurer sagt: „Das Haus habe ich gebaut“, die Verkäuferin sagt zur Kundin: „das Kleid habe ich nicht mehr hier“, der Arzt sagt: „er darf mir nicht sterben“, die Mutter: „wir haben die Schularbeit geschafft“. So kommt es in verschiedenen Situationen auch zu unangemessenen Identifikationen, die bereits Konfliktpotential in sich bergen. Wenn Identität hauptsächlich über Arbeit und berufliche Leistung gesichert ist, kommt es leicht zu Enttäuschungen und Kränkungen bei Misserfolg oder Überlastung oder gar bei Verlust des Arbeitsplatzes.

Übung: Spuren hinterlassen

In Teams gut geeignet, um Einfluss und Identifikation zu erkennen:

Ein großer Bogen Papier oder langer Streifen wird am Boden aufgelegt und jeder zeichnet seine Fußumrisse ein (kann auch mit Schuhen sein). Dann werden die Aktivitäten hineingeschrieben, von denen man glaubt, dass sie Bedeutung für den Arbeitsablauf haben und persönlich geprägt sind. Dazu kann sich jeder nacheinander (wenn es passt gleichzeitig) auf die Umrisse stellen und mit geschlossenen Augen den Arbeitsalltag vorüberziehen lassen und zu sehen, welche Tätigkeiten man einbringt und wie der Ablauf aussehen würde, wenn man es nicht macht. Danach können die Beteiligten austauschen, welche Tätigkeiten wirklich persönlich geprägt sind und welche austauschbar, mechanisch sind.

Stressfaktor Mangel an Anerkennung

„Arbeit, die nicht anerkannt wird, die gering bewertet wird, deren Resultat verloren geht, weil man in fragmentierten Produktionsprozessen steht, vermag nicht die psychische Befriedigung des „getanen Tagwerks“ zu vermitteln, die Freude am Geschaffenen, am Fertigen. Die Entfremdung vom Produkt verhindern die Möglichkeit, sich im Gestalteten zu erleben – die Arbeit wird sinnlos.

Arbeit steht auch im sozialen Zusammenhang, Kooperation drückt Konsens aus und wird für das Identitätserleben wesentlich. Durch die Zerstörung des kooperativen Kontextes durch Vereinzelung oder Vermassung verliert Arbeit die kommunikative Funktion.“²¹

Übung: Erkennen und wertschätzen

Jeder schreibt seine alltäglichen Handgriffe und Aktivitäten auf größere Zettel und legt sie vor sich auf. Dann werden die Zettel aufgenommen und jede/r nennt die Tätigkeit und zwar mit dem Wort „ich“ davor: Ich telefoniere, ich rede mit den Kindern...dabei versucht der/die Sprecherin in die Körperhaltung hineinzufühlen und zu spüren, wie er/sie sich dabei fühlt: selbstbewusst, sicher oder unangenehm. Die selbstverständlichen Tätigkeiten werden genauso beachtet, wie die „Haupttätigkeiten“. Die Wertschätzung und Anerkennung soll dann über die Betonung im Aussprechen und die Haltung versucht werden bzw. es wird so der Arbeitsaufwand eines Tages bewusster. Bei manchen Berufen, vor allem dort, wo keine Produkte entstehen, haben viele das Gefühl „nichts getan zu haben“. Daher ist ein Bewusstmachen von Zeit zu Zeit unterstützend.

Stressfaktor Konfliktvermeidung

„Der gehemmte Ausdruck direkter Aggression, die bis zur Unfähigkeit gehen kann anderen Wünsche abzuschlagen oder sich gegen ungerechte Behandlung zur Wehr zu setzen gehört zur den Folgen der Über Ich Identifizierung beim Helfersyndrom. Der bereits überforderte Helfer kann keine realitätsbezogene Aggression mehr äußern, weil er sonst fürchtet, von der urtümlich großen Wut überschwemmt zu werden, die aus frühen kindlichen Kränkungen entstanden ist.“²²Supervision kann mit gezielten Anleitungen und strukturierten Konfliktgesprächen wieder ermutigen, Wut und Ärger, die aus der Zusammenarbeit entstehen, mitzuteilen. In einer Teamsupervision brach es aus einer Teilnehmerin hervor: „Bevor ich wieder krank werde, sage ich dir, was mich ärgert. Du bist viel zu laut und das passt nicht in unsere Arbeit mit alten Menschen.“ Die Angesprochene war sehr überrascht und es bedurfte einiger Interventionen, um den ausgesprochenen Ärger und die Betroffenheit in konstruktive Kommunikation zu lenken.

Supervision kann hier ein Lern- und Übungsfeld für den Umgang mit Konflikten und Lernfeld für Kommunikation sein. Konflikte entstehen häufig dort, wo Grenzen nicht beachtet werden. Dazu eine Basisübung:

Übung: Abgrenzen und Nein - sagen lernen

Die SupervisandInnen nehmen eine aufrechte Haltung im Stehen ein und öffnen die Arme, um ihren Radius, ihren Eigenraum, ihre persönliche, leibliche Grenze zu spüren: so weit wie die Arme reichen, ist die persönliche Distanz (Intimzone). Diese Grenze wird jetzt am Boden mit den Füßen und Schritten "markiert" und der Platz wird emotional besetzt: "das ist mein Raum", „da ist meine Grenze". Dann wählt jeder den Partner, der am nächsten steht und eine Konfrontation beginnt: einer verteidigt seine Grenzen, der andere ist Angreifer und versucht die Grenzen des anderen körperlich zu überschreiten: Der Verteidiger drängt ihn zuerst körperlich zurück, dann mit Gesten der Abgrenzung und schließlich mit Worten wie "aus, nein, Stopp", diese werden von Gesten und blicken begleitet. Der Angreifer kann im Laufe der Zeit verschiedene Varianten des Eindringens körpersprachlich versuchen: bittend, leidend, vorwurfsvoll, flirtend, schleichend... Danach besprechen, wie jeweils die

Verteidigungshaltung und die Angriffshaltung auf den anderen gewirkt hat und welche Art man aus dem Alltag kennt. Neue Haltungen des Abgrenzens können dann noch versucht werden.

Supervision ist gesund !

Ich hoffe, dass ich mit diesen Beispielen und Gedanken diese These begründen konnte. Wie sehr es tatsächlich wirkt, müsste noch evaluiert werden bzw. bereits vorhandene Untersuchungen angeführt werden. Das wäre für mich jetzt zuviel "Schweiß" geworden, der Beitrag selbst hat mich bereits unter zeitlichen Stress gebracht. Ich bin persönlich am Thema Burnoutprophylaxe interessiert und freue mich über Rückmeldungen und Austausch.

Reichel René, Maria Lesnik, « Ist Arbeit sozial » ?Arbeit neu bewerten. ÖGB- Verlag, Wien 2000.

- ² Belardi, Nando, Supervision – Eine Einführung in soziale Berufe. Lambertus Verlag, Freiburg im Breisgau, 1998, S. 33
- ³ Winter Sigrid: Ausgebrannt? Burnout als Supervisionstheam. In: Heilinger A. u.a. (Hrsg.) Der Arbeit nach! Supervision im Zugzwang?, Studienverlag, Innsbruck, 2000, S. 35
- ⁴ Petzold Hilarion, Integrative Therapie, Paderborn 1993, Junfermann, S. 1293
- ⁵ Petzold ,Psychotherapie und Arbeitswelt, Paderborn ,1985, Junfermann
- ⁶ Petzold 1985
- ⁷ Petzold Integrative Bewegungs-und Leibtherapie, 1988, Paderborn, Junfermann
- ⁸ Petzold Hilarion, Psychotherapie und Arbeitswelt, 1985, Paderborn, , Junfermann S. 187
- ⁹ Sigrid Winter, ebenda, S. 29,
- ¹⁰ Petzold, 1985, S. 183

- ¹¹ Flammer August, Erfahrungen der eigenen Wirksamkeit. Hans Huber Verlag, Bern, Stuttgart 1990, S. 105
- ¹² Flammer, ebenda
- ¹³ Petzold Hilarion, Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung, Modelle und Methoden reflexiver Praxis. 1998, Paderborn , Junfermann, S. 135
- ¹⁴ Hochgerner, Markus: Supervision mit Helfern psychosozial schwer gestörter Klienten: Möglichkeiten und Grenzen. In: Luif, Ingeborg, a.a.O., 1997, S. 246

- ¹⁵ Guori Jiao, Das Spiel der 5 Tiere, Uelzen, 1992, Medizinische Verlagsgesellschaft ,
- ¹⁶ Petzold, 1988, S. 579

- ¹⁷ Kuhl J., 1984, In Burisch Matthias: Das Burnout- Syndom. Berlin 1994, Springer Verlag, Seite 76

- ¹⁸ Flammer, ebenda, S.107
- ¹⁹ Flammer, ebenda, S.107

- ²⁰ Petzold,1985, S. 182
- ²¹ Petzold, 1985, S. 184

- ²² Schmidbauer Wolfgang, Die hilflosen Helfer. Rohwohlt, Reinbeck bei Hamburg, 2001, S. 198