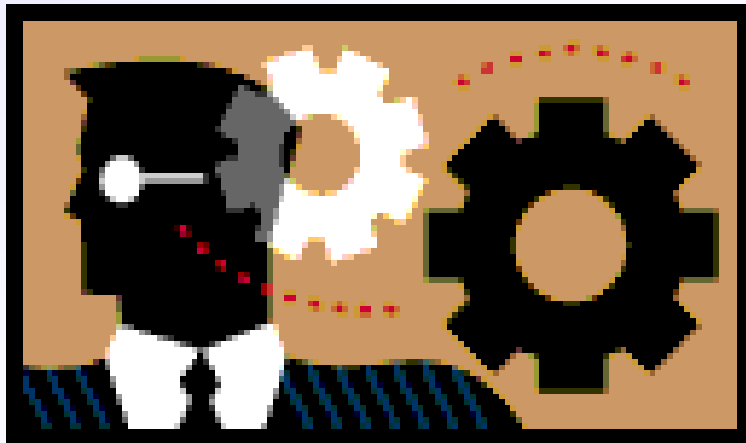


Berufung oder Beruf?

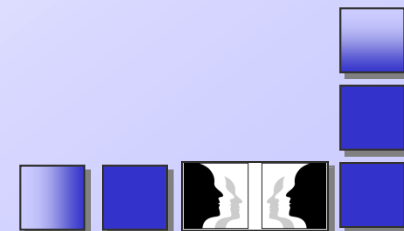
Achtsamkeit als Weg aus der Burn-out-Falle

Wie bewahre ich meine professionelle Distanz in sozialen Arbeitsfeldern

Berlin, im Herbst 2013



Jörg Killinger
Psychobiologie
Anthropologie

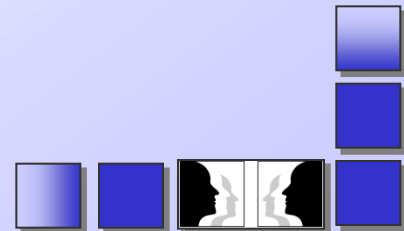


Was formt unser Erleben?

- Gefühle
- Emotionen
- Affekte

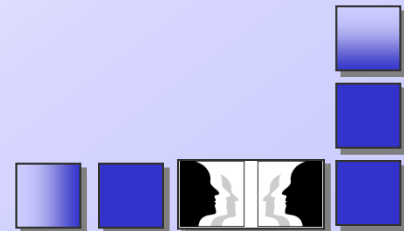
Handlungsebenen

- Vorbewusstes
- Unterbewusstes
- Kognitives

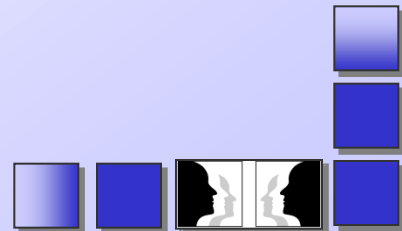


Was ist Mitgefühl / Empathie? Als Grundlage von...

- ...symmetrischer Kommunikation und gegenseitigem Verstehen und Erfühlen!
- ...Achtsamkeit im Umgang mit dem Gegenüber und mit sich selbst!
- ...dem (Er)Spüren der eigenen und der anderen Emotionen als Basis jedes tiefen Kontaktes!



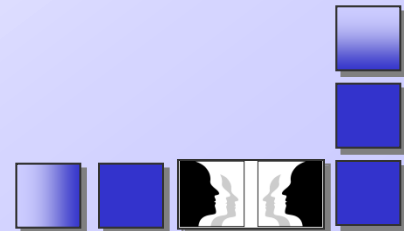
Die Bedeutung von Symmetrie und das „Begreifen“ bei der Kommunikation?



Wie entstehen Emotionen und das Mitgefühl?

- Facialfeedback
- Bodyfeedback
- Socialfeedback

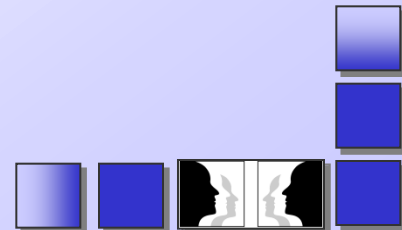
Fazit: Emotionen sind übertragbar!



Zuviel Nähe?!? Gibt es dies?

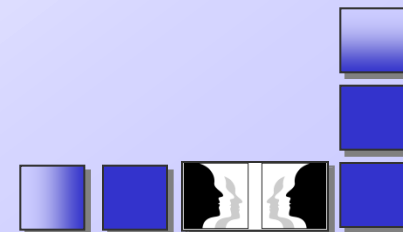
Im professionellen Umgang mit negativen Emotionen kann ein zuviel an Nähe gefährlich werden!

Warum?



Pathologische Folgen von Feedbackprozessen bei starken negativen emotionalen Eindrücken

- Aufspaltung der Denk- und Handlungsprozesse in eine kognitive und eine emotionale Ebene mit der Gefahr einer **Chronifizierung** und **Pathologiesierung** in Form eines **posttraumatischen Stresssyndroms**
- Chronischer Stress erhöht das Depressions- und somit auch das Demenzrisiko und führt zu langanhaltenden pathologischen Veränderungen im Gehirn



Pathogene Wirkungen und Leib-Seele Folgen durch chronischen Stress

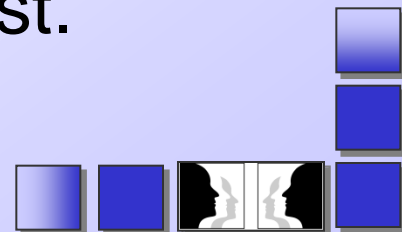
- Deaktivierung des Motivationssystems und
- Erhöhung der Stressempfindlichkeit sowie eine Verstärkung der Stressreaktion sowie
- Einfluss auf die Möglichkeiten zur sozialen Resonanz – Abbau der Spiegelneuronen sowie der neuronalen Netzwerke im präfrontalen Kortex
- Folge: **Abbau von Empathie und Mitgefühl**



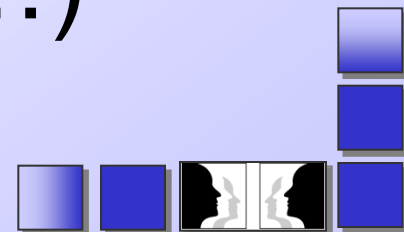
Stress als pathologisches Verhaltensmuster

Die Stressreaktion wirkt besonders **pathologisch**, wenn sie in einem Kontext erlebt wird, der:

1. ...von den Betroffenen als nicht beeinflussbar erscheint und...
2. ...wenn der Veränderungsprozess in seiner Länge und den persönlichen Konsequenzen nicht oder nur schwer einzuschätzen ist.

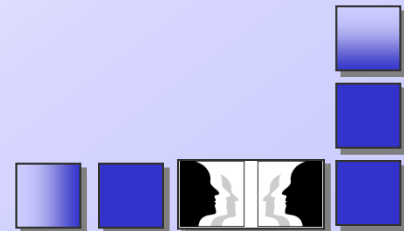


Folge: Zuviel negative Emotionen,
und ein Mangel an professioneller
Distanz führen zu
Aufspaltungsprozesse und ein
Defizit an **Sozial-** sowie
Facialfeedback bei der
Kommunikation
(...es gibt keine Symmetrie in der
Kommunikation mehr...)



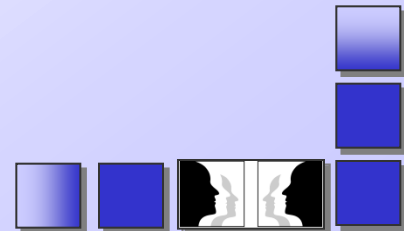
Sinn und chronische Erschöpfung

- Zwang zur Ökonomisierung führt oft zu schneller und schlechter Arbeit und „Entkernung“ der ursprünglichen Motivation!
- Menschen mit intrinsischer Motivation leiden unter dieser Mangelhaftigkeit und Sinnlosigkeit!



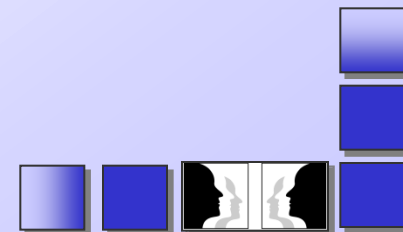
Beispiele gefährdeter Berufe

- SozialarbeiterInnen
- LehrerInnen
- Ärzte und Ärztinnen
- Therapeuten
- Pflegekräfte
- Sicherheitsbehörden
- Rettungskräfte, Feuerwehr usw.



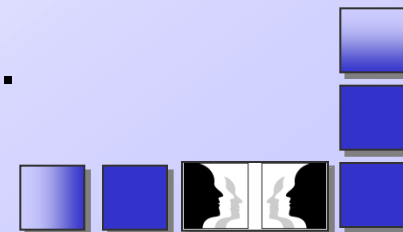
Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen: Menschen mit hoher emotionaler Kontrolle im Beruf

- Heimleiter/Sozialpädagogen (233)
- Telefonisten (227)
- Sozialarbeiter (223)
- Helfer in der Krankenpflege (191)
- Ex. Krankenpflege
und Hebammen (177)
- ErzieherInnen (148)



Warnzeichen oder Zeichen der Zeit?

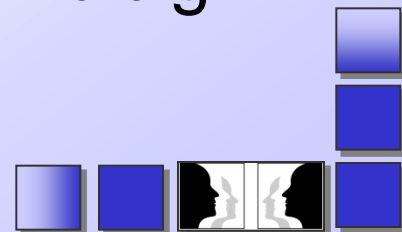
- Jährlicher Anstieg der Einnahme von Antidepressiva um 10 % (2012 wurden **1,1 Milliarden** an Packungen verschrieben!!)
- Ein Plus der Verschreibung von Psychopharmaka um **47 %** in den letzten 5 Jahren.
- Fehltage wegen psychischer Leiden haben sich in den letzten 5 Jahren **verzehnfacht**.
- Die Kosten für psychische Behandlungen haben die Grenze von **29 Mrd. Euro** überschritten.
- Jeder **8. Fehltag** ist psychisch bedingt.



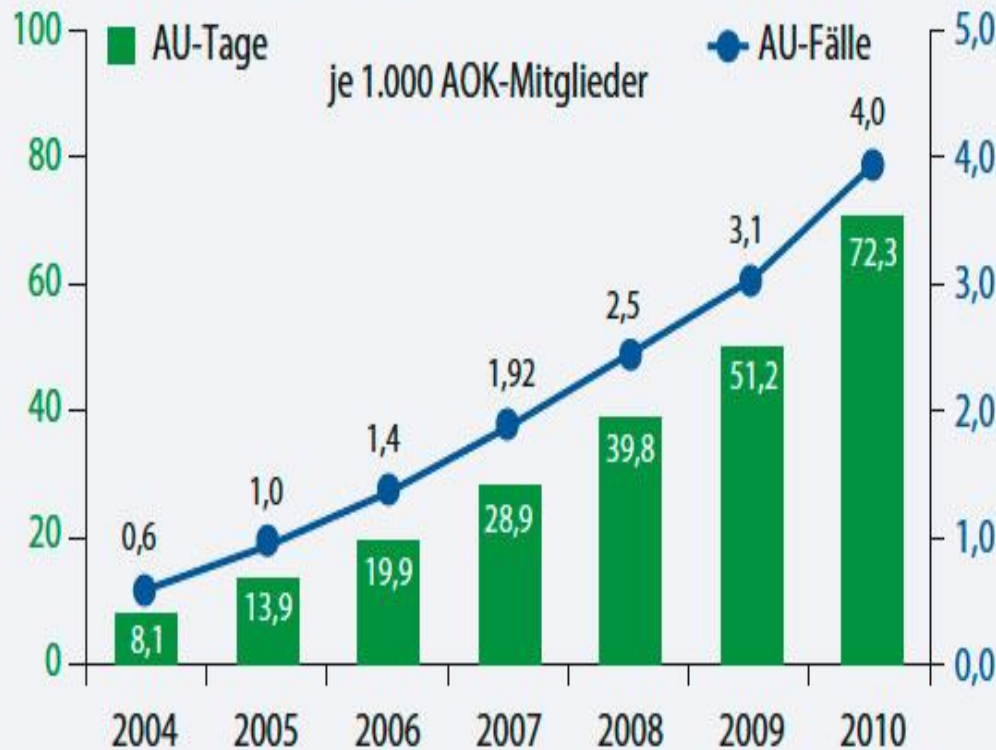
Neurodoping in Zahlen:

- 800000 Menschen konsumieren nach einer Studien der DAK mehrmals pro Woche oder gar täglich Psychopharmaka um am Arbeitsplatz bessere Leistungen zu erzielen oder ihren Stress zu bekämpfen!
- Frauen nehmen angstdämpfende Mittel.
- Männer greifen eher zu leistungssteigernden Präparaten.
- 10-20% aller Studenten nehmen regelmäßig leistungssteigernde Präparate ein.

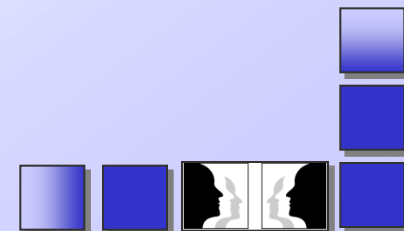
Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WidO) und der DAK sowie des HIS in Hannover



Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen nehmen weiter zu

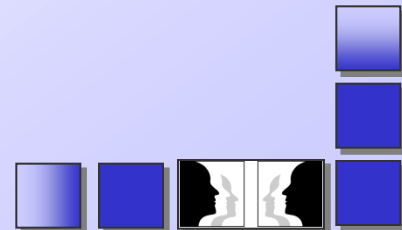


Zwischen 2004 und 2010 haben sich die Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) aufgrund der ICD-10-Diagnosegruppe Z73 je 1000 AOK-Mitglieder von 8,1 Tagen auf 72,3 Tage nahezu um das Neunfache erhöht. Die Diagnosegruppe Z73 „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ beinhaltet auch den nicht als eigenständige ICD-10-Diagnose geltenden Burnout.



Genug ist nie genug!!!

Die Leistungsgesellschaft fordert
permanente Flexibilität, Wachstum
und Effizienz!

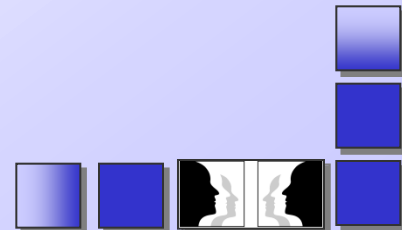


Gefährdung? Wer und wie?

Vor allem die Gruppe der 30 - 40jährigen MitarbeiterInnen scheint im Gesundheitssystem am stärksten betroffen zu sein.

Folge: Bei EU-weiten Befragungen klagten die Betroffenen über...

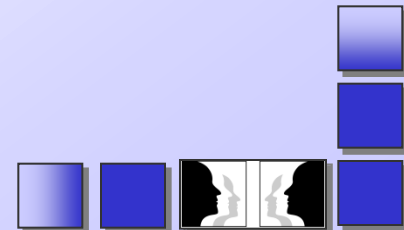
- Emotionale Erschöpfung (60%)
- Vermindertes Leistungsvermögen (45%)
- Unpersönlichen Umgangsstil gegenüber den Patienten bzw. Klienten (90%)



Es geht nicht mehr?!

Merkmale:

- Emotionale Erschöpfung
- Depersonalisierung – d.h. innere, emotionale Distanzierung von den Patienten und Klienten
- Reduktion des Leistungsvermögen und reduzierte Freudeerfahrungen
- Gefühl des Versagens und Minderung des Leitungsgefühles und der geistigen und körperlichen Fähigkeiten



Überforderungsanzeichen?

- Gereiztheit
- Psychosomatische Reaktionen (Aktiver und passiver Stress)
- Rückzug nach innen (...häufig der weibliche „Weg“...)

Folge: Resignation - Depression

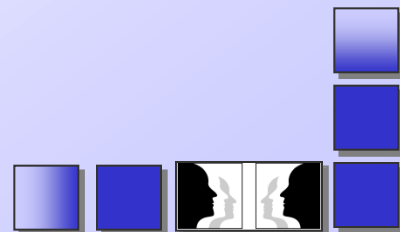
- Aggression nach außen (...häufig der männliche „Weg“...)

Folge: Frustration - Wut und Ärger



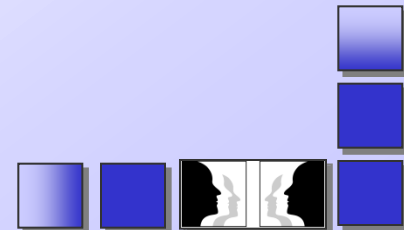
Weitere psychologisch-emotionale Folgen von einem zuviel an negativen Emotionen und starken Affekten

- Burn-out Anzeichen
- Hass, Wut, affektiver Kontrollverlust
- Zynismus, Frustrationen
- Distanzierung zu sozialen Kontakten
- Verständnislosigkeit
- Dienst nach Vorschrift
- Angstzustände
- Konzentrationsprobleme
- Psychosomatische Erkrankungen
- Erschöpfung
- Hilflosigkeitsgefühle



Gefährdung? Wer und wie?

- Frauen waren stärker betroffen als Männer!
- Ärzte und Therapeuten (50 %) mehr als PflegemitarbeiterInnen (30 %).
- Konflikte am Arbeitsplatz verstärken das Risiko sowie die Arbeit mit Menschen am Lebensende und Arbeit mit deren Angehörigen!
- **Höchstes Risiko:** MitarbeiterInnen im intensivmedizinischen Bereich und in helfenden Berufsfeldern!



Geschlechtsspezifische Reaktionsformen unter Stress

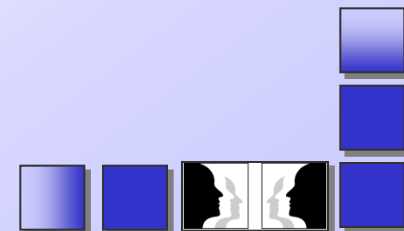
Frauen und Männer reagieren oft unterschiedlich...

Männliches Reaktionsmuster

- Anstieg des Hormons Testosteron
- Senkung des Dopaminspiegel
- Oxytocinwert sinkt
- Folgen: Kommunikations- und Kritikfähigkeit nimmt ab,
- Empathie nimmt ab,
- Blutdruck steigt,
- Herzklopfen/ Herzfrequenz steigt an,
- Verstärkte Schweißproduktion

Weibliches Reaktionsmuster

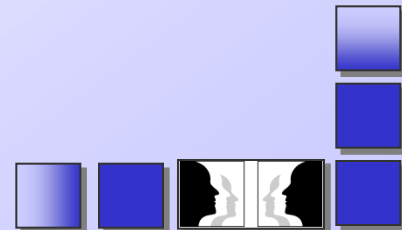
- Oxytocinwert steigt an
- Dopamin wird gebildet
- Folgen: Mitgefühl und Empathie steigen an, Kommunikationsbedürfnis wirkt gestärkt
- Vertrauen verstärkt



Zuviel Empathie?

Weitere typische „Risikofelder“:

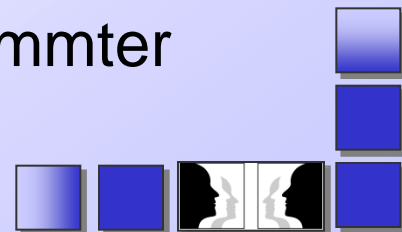
- Hoher idealisierter Anspruch an den Beruf
- Frühkindliche Beziehungsstörungen (Helfer-Syndrom und Interessen-Kummer-Sozialisation)
- Hohe Leistungsbereitschaft und Motivation
- Bereitschaft den Beruf als „Berufung“ zu empfinden
- Eindimensionales soziales „Umfeld“



Stress - Demenz - Biographie?!

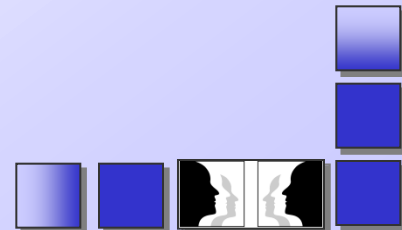
Es zeigen sich immer mehr Hinweise auf eine verstärkte Stressanfälligkeit auf Grund von **frühkindlichen** Vorerfahrungen, Traumata und belastende psychischen Erfahrungen sowie pränatalen und genetischen Prädispositionen.

- Im systemischen Kontext sind diese Faktoren beim Auftreten von Veränderungen der hypothalamisch-hyposphären-adenokortikalen Achse (HHA-Achse) und der cerebralen Kortikoidrezeptoren zu sehen.
- Zusammengenommen sind es diese Faktoren und die Mechanismen der neuronalen Plastizität und spezifischer neurogenerativer Prozesse die ein immer deutliches Bild von zellulären, psychischen, geschlechtsspezifischen und biographischen Wechselwirkungen bei der Entstehung bestimmter Erkrankungen zugrunde legen.



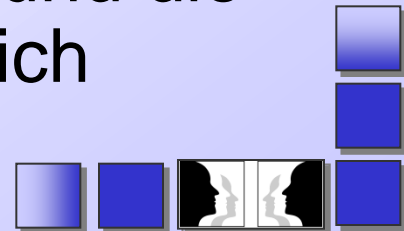
Warum dann überhaupt Nähe?

- Um zu Berühren und berührt zu werden!
- Grundlage jeder Bindung
- Ohne Nähe kein emotionales Erleben und keine symmetrischen Wechselwirkungen
- Wichtig ist immer Nähe versus Distanz zu spüren
- Ist es noch Mitgefühl oder schon Mitleid?



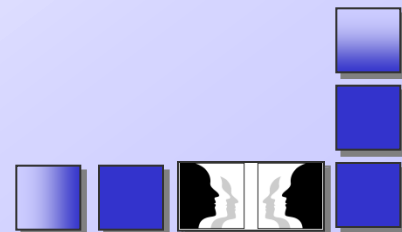
Die Abwehrmechanismen

- Abwehr = alle inneren Bemühungen unlustvolle Affekte, Wahrnehmungen, Gedanken vom Bewusstsein fernzuhalten und Versuche der indirekten Abfuhr von Impulsen
- Die Abwehr dient vor allem der Aufrechterhaltung des inneren Gleichgewichts. Das heißt, sie ist zunächst ein gesunder Schutz.
- In der Neurose ist die Abwehr so ausgeprägt, dass sie die Konfliktlösung verhindert und die Lebensmöglichkeiten somit sehr deutlich einschränkt.



Prävention

Frage: Wie schütze ich mein Selbst, meine Psyche, mein Körper und mein innere Integrität vor einem zuviel an Nähe und Belastungen?



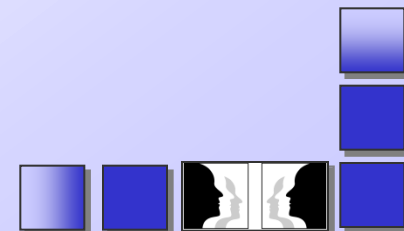
Die Bedeutung der Wertschätzung

Burn-out ist oft ein Mangel an Wertschätzung plus Belastung und Überlastung

.....die Wertschätzung muss dabei...

- a. **interpersonell**
- b. **selbstreferenziell**

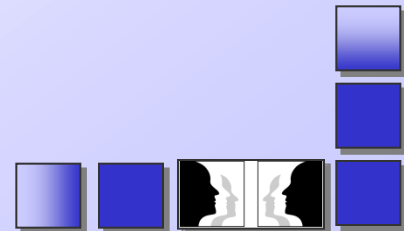
wahrgenommen werden.



Die Bedeutung der Wertschätzung

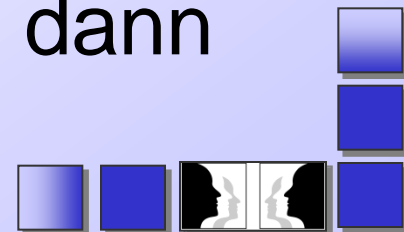
In menschlichen Beziehungen gibt es ein Grundbedürfnis nach Ausgleich zwischen Investition und Ertrag in Form von Lohn, Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit und Anerkennung/Wertschätzung!

Ein verletztes **Selbstwertgefühl** ist ein enorm starker sozialer Stressor!



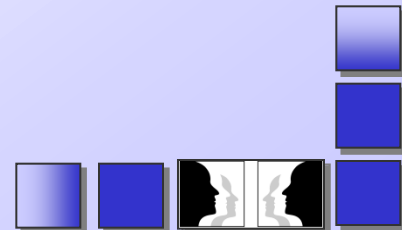
Selbstwertgefühl?!

- Sozialer Stress ist einer der größten Gefahren für Burn-out.
- Ein gekränktes Selbstwertgefühl ist ein enorm starker sozialer Stressor.
- Wenn dann noch Sinn und Sinnhaftigkeit im Alltag fehlen wird der Stress gefährlich.
- Mangelhafte Wertschätzung führt dann direkt in die „**Gratifikationskrise**“!



Selbstwert oder Selbstmitgefühl

- In Stresssituationen hilft ein bewußtes Selbstmitgefühl deutlich das Risiko von Überforderungsgefühlen zu senken!
- Selbstmitgefühl ist dabei nicht Selbstmitleid!
- Selbstmitgefühl ist wirkungsvoller als eine Steigerung des Selbstwertgefühls.

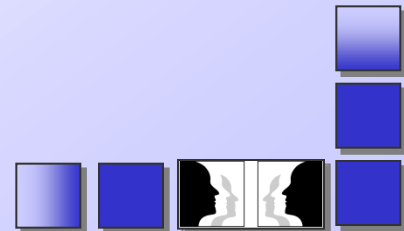


Werden Sie für Ihre Arbeit regelmäßig gelobt?

Deutsche Arbeitnehmer: 26%

Europäische Arbeitnehmer: 52 %

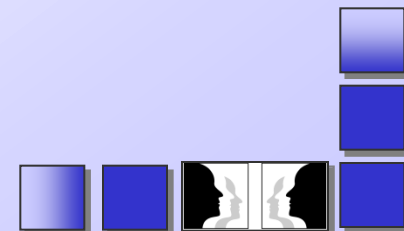
Schwedische und finnische
Arbeitnehmer: 73 %



Wie ist zur Zeit das „Gesundheitsklima“ unter dem Aspekt des demographischen Faktors?

Quelle: Europäisches Amt für Statistik

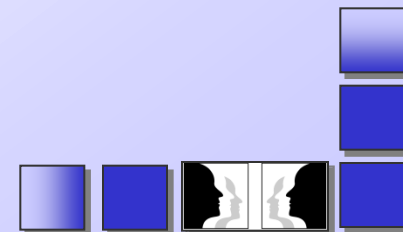
- Ein deutscher Mann lebt im Durchschnitt **55,8** Jahre beschwerdefrei
- Ein schwedischer Mann hingegen **69,2** Jahre beschwerdefrei
 - Bei der Lebenserwartung liegt Deutschland nur auf Platz **18** gibt aber 11,3% der Bruttonettoprodukt für Gesundheit aus (4. Platz)



Führung und Fürsorge?!

Bei einer um **20** Prozent intensiveren psychologischen Unterstützung der Führungskräfte könnte die Zahl der erschöpfungsbedingten Erkrankungen bei deren MitarbeiterInnen um bis **10** Prozent zurückgedrängt werden.

Wirkungsfelder: zuhören, loben und Trost geben!

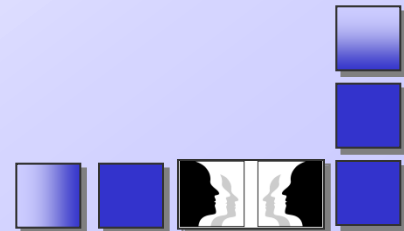


Achtsamkeit?! Wie? – Was?

Das Leben im **Hier und Jetzt** in den drei Ebenen:

1. Physiologisch
2. Mental
3. Psychisch

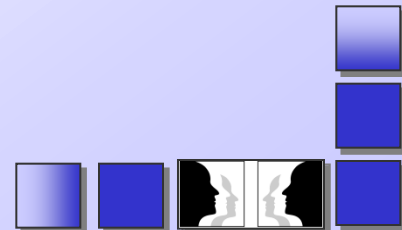
....und ...Emotionen wertfrei annehmen und spüren (Empathie) ohne sich hineinzusteigern (Selbstkontrolle) und sich in seiner Mitte spüren!!



Prävention?

- Signifikante Ergebnisse bei Ärzten zeigten, dass regelmäßige Achtsamkeitsübungen („**Achtsamkeits-basierte Stressreduktion**“) den erlebten Stress reduzieren halfen und damit das Burn-out Risiko in Folge deutlich abnahm !

Quelle: American Medical Association 2009

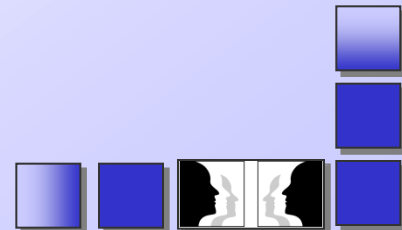


Führung und Stress

- In „Hochleistungsorganisationen ist der Stress und das Burn-out Risiko deutlich reduziert.

Wo liegt der Unterschied:

- **Positive Energie!**(d.h. ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit, Sinnhaftigkeit und Wertschätzung)
- Kein Zynismus, Dienst nach Vorschrift und Trägheit als Metastress!

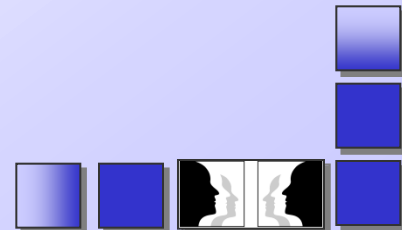


Führung und Stress

In einer Studie von Prof. Heike Brunch an der Universität St. Gallen über 700 Unternehmen in 55 Ländern zeigte sich:

In **Hochleistungsunternehmen**

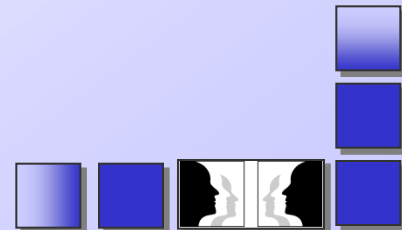
- ...ist die Mitarbeiterbindung um 14,8 % höher
- ...ist die Attraktivität des Unternehmens um 15,9% höher und...
- ...ist die gefühlte emotionale Erschöpfung um 50% geringer.



Stress - Beschleuniger!

Die Rolle der Führung im Prozess!!

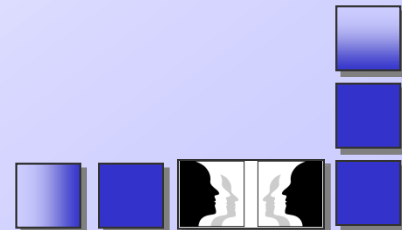
1. Mangelhafte soziale Unterstützung am Arbeitsplatz
2. Hohe Arbeitsbelastung
3. Hoher Zeitdruck
4. Mangel an Selbstwirksamkeit und Spielräumen
5. Zu wenig Feedback



Führen ist mehr als Leiten/Anleiten....

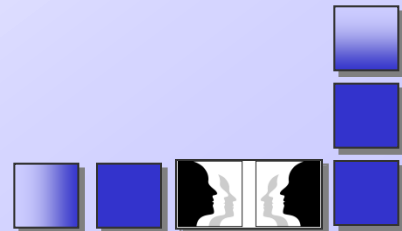
...Führung bedeutet Würdigung und Wertschätzung der Leistung durch

- ...Einfühlung
- ...Empathie
- ...Dialog
- ...gute Kommunikation!



Was müssen die Führungskräfte tun...

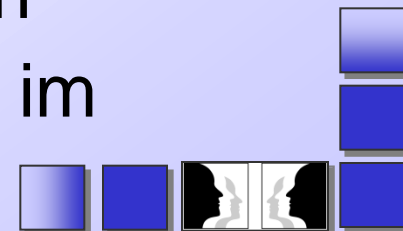
- Seien Sie möglichst selbst Vorbild!
- Grenzen anerkennen und Grenzen setzen!
- Gerechte Aufteilung der Arbeit!
- Ergebniskultur statt Präsenzkultur...am Ende zählt das Ergebnis!
- Delegieren als Kunst!
- Entwickeln Sie Ihr Team breit!
- Lachen Sie einmal wieder gemeinsam mit Ihren MitarbeiterInnen!



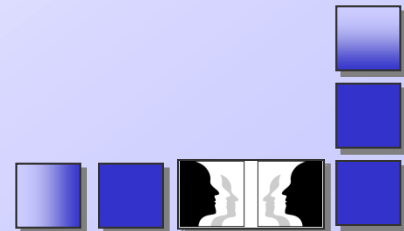
Einsteigen oder Abstürzen?

Wo liegt der Unterschied?

- Die Belastung durch die Arbeit sollte als angemessen empfunden werden
- Ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit muß erlebt werden
- Die Anerkennung muß vom Arbeitenden als ausreichend empfunden werden
- Es muß gerecht in seinem Arbeitsfeld zugehen
- Die Sinnhaftigkeit und die persönliche Werte müssen als befriedigend erlebt werden
- Eine gutes soziales Umfeld privat und im Team

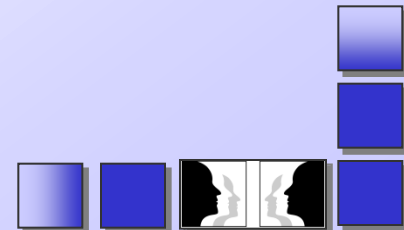


Wie sage ich **NEIN** ohne
negative Gefühle?



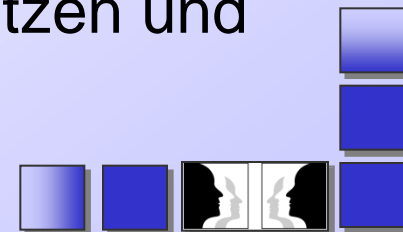
Was kann der Einzelne tun?

- Eigeninitiative und Verantwortung zeigen
- Arbeit als Teil des Lebens erkennen aber auch Grenzen der Leistungsfähigkeiten akzeptieren
- Probleme und Konflikte mit dem sozialen Umfeld klären
- Kommunikationstechniken und –willen verbessern
- Ausgleich und soziales Umfeld nutzen und pflegen
- Kommunikation verbessern
- Supervision nutzen
- Zeitmanagement optimieren



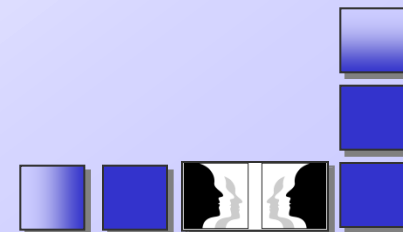
Möglichkeiten der Prävention:

- Arbeitsbedingungen optimieren
- Geeignete Arbeitsmittel und –strukturen
- Klare Verantwortlichkeiten schaffen
- Gerechte Arbeitsverteilung
- Qualifikationsbedarf regelmäßig eruieren
- Über- und Unterforderung vermeiden
- Neue MitarbeiterInnen gut einarbeiten
- Gespräche mit den MA regelmäßig durchführen
- Gutes Stress- und Zeitmanagement
- Lob und Anerkennung bieten
- Supervision nutzen und anbieten



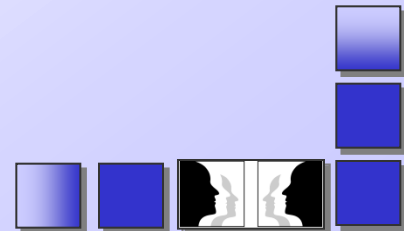
Möglichkeiten der Prävention:

- Professionelles Arbeiten unter dem Aspekt der kontinuierlichen Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenz
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Führungskraft betonen
- Professionelles Konfliktmanagement
- Regelmäßige Teamgespräche
- Positives Fehlermanagement
- Wirksame Mobbingprävention
- Regelmäßige Fort- und Weiterbildung
- Auszeiten anbieten
- Hospitation anbieten

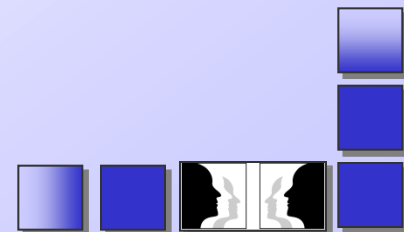


Vermeidung von Multitasking (Folgen)

- Man braucht bis zu 30% Mehrzeit
- Just-in-Time-Handeln
- Bevorzugung schneller Lösungen
- Stress bei der Bewältigung komplexer Aufgaben
- Das Fehlerrisiko verdoppelt sich
- Die Konzentrationsfähigkeit läßt nach
- Kein FLOW-Gefühl
- Die Herzfrequenz steigert sich chronisch
- Der Cortisolspiegel wird langanhaltend angehoben
- Die neuronalen Strukturen im Präfrontalhirn verändern sich – es ist ein deutlicher Abbau der Empathie zu verzeichnen

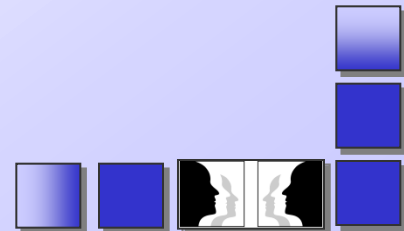


Fünf Tipps zu mehr Ruhe bei Stress

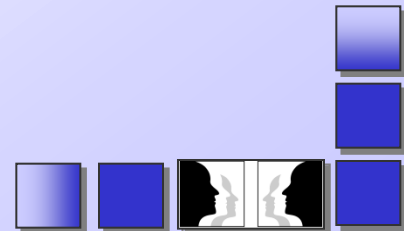


Tipp Nr. 1: Weiteratmen

Atmen Sie immer erst einmal tief durch. Wenn wir unter Stress stehen, uns eine Situation überfordert, wir nervös oder auch ängstlich sind, geht unsere Atmung schnell und flach. Durch gezielt tiefes Atmen können wir aber Stress, Anspannung - ja sogar Angst wegatmen. Indem man tief atmet, kann man dem Körper zeigen, dass die Situation "nicht so schlimm" ist.

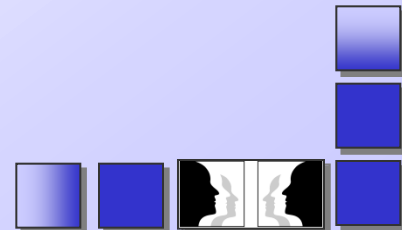


Tipp 2: Gehen Sie auf Distanz und schauen Sie sich die Situation von dort aus an.



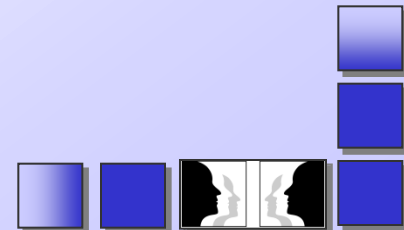
Tipp 3: Vier Fragen für den Notfall

1. Was genau ist im Moment so schlimm / so beängstigend / so stressig?
2. Was könnte mir oder anderen nun im schlimmsten Fall passieren?
3. Wie wahrscheinlich ist das überhaupt?
4. Was kann ich jetzt tun, wie ist zu reagieren?

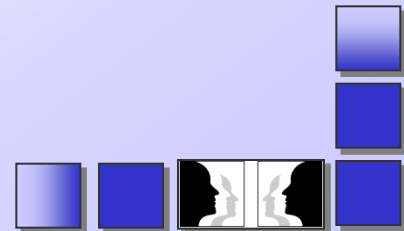


Tipp 4: Bringen Sie die „Bedrohung“ in einen zeitlichen Zusammenhang!

1. Welche Bedeutung hat dies in 4 Wochen für mich?
2. Welche Bedeutung hat dies in einem Jahr für mich?
3. Welche Bedeutung hat dies in 5 Jahren für mich?

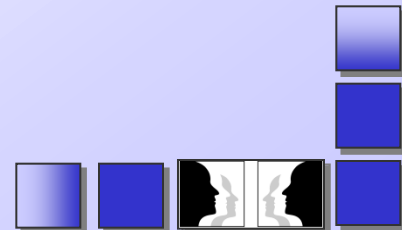


Tipp 5: Keiner weiß heute wozu es gut war!



Wie bauen wir den **Stress** am wirkungsvollsten ab und Erhöhen unsere **Resilienz**?

- Regelmäßige Entspannung
- Bewegungen in der Natur
und
- Gute soziale Beziehungen



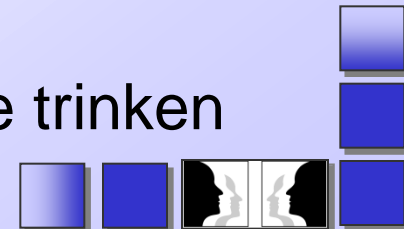
Selbstmanagementtechniken für den Notfall

Überaktivierung

- Bewegung
- Ausatmen
- Trinken (Parasympathicus anregen)
- Schimpfen als Ventil
- Stopp der negativen Gedanken
- Stressanalyse (Denken)
- Umstimmung
- Energie der negativen Emotionen konstruktiv einsetzen

Unteraktivierung

- Schnelle Bewegung
- Beingymnastik
- Muskeln anspannen
- Einatmen (kurz und heftig)
- Kaltes Wasser trinken
- Kneipen von Gesicht und Pulsadern
- Vitamin C und Süßes essen
- Kaffee und Tee trinken



Der Weg zur Inneren Gelassenheit

Schritt 1: Achtsamkeit / Fokussierung I

Schritt 2: Balance / Innere Homöostase

Schritt 3: Dankbarkeit

Schritt 4: Ehrlichkeit / Authentizität

Schritt 5: Einfachheit

Schritt 6: Geduld / Zeit geben, Zeit nehmen und Zeit lassen

Schritt 7: Großzügigkeit

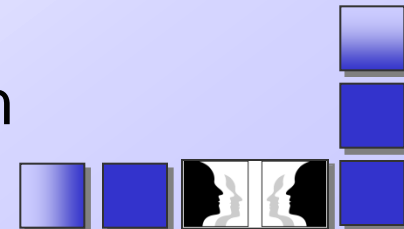
Schritt 8: Hingabe / Fokussierung II

Schritt 9: Humor / Heiterkeit

Schritt 10: Klugheit

Schritt 11: Mut / Selbstverantwortung

Schritt 12: Vertrauen / Positives Denken



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Bei Fragen: www.psycho-biologie.de

