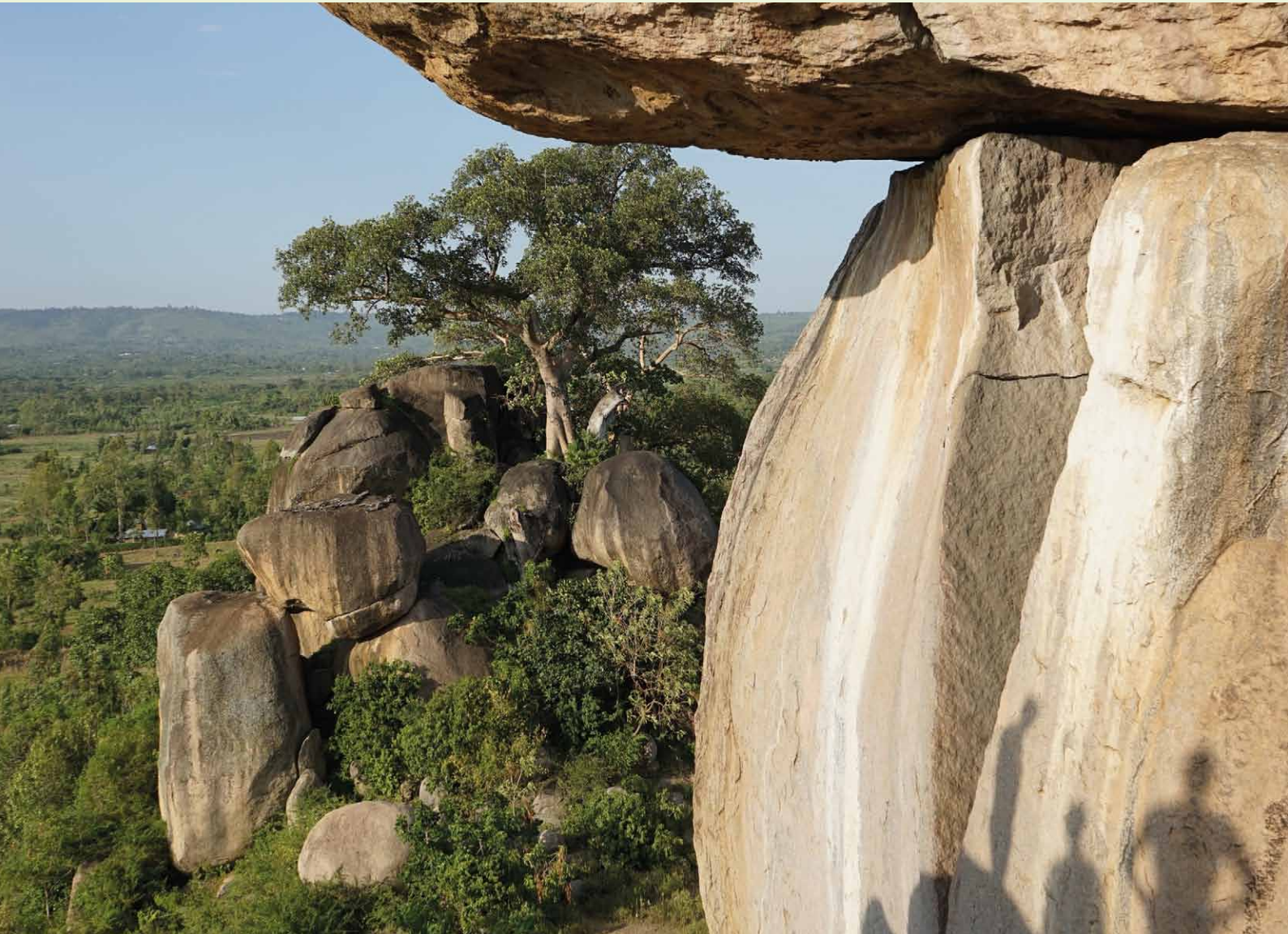


ENGELTHALER

Rundschau

Nachrichten aus der Frankenalb-Klinik Engelthal

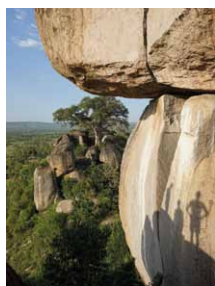
2017 / Ausgabe 31



Arbeitswelten

- ▼ Prävention
- ▼ Gesundheitsfördernde Aspekte
- ▼ Wenn Arbeit krank macht
- ▼ Wiedereingliederung
- ▼ Rente





Titelbild:
„BaumStark“

Fotograf:
Ingo von Ramdohr

Inhalt

▼ Möglichkeiten der beruflichen und betrieblichen Prävention	4–7
▼ Gesundheitsförderliche Aspekte bei der Arbeit	8–9
▼ Wenn Arbeit krank macht	10–11
▼ Arbeitsplatzphobie	12–13
▼ Zyklus der Elemente – Kunstaktion von und für die Station	14–15
▼ Vita – Ingo von Ramdohr	16
▼ Betriebliche Eingliederung	17–19
▼ Das ewige Leid des Aufschiebens	20–21
▼ Bald gehe ich in Rente	22–23
▼ Rente – Chance oder kritisches Lebensereignis?	24–25
▼ Beruflich weiterkommen durch lebenslanges Lernen	26–27
▼ Veranstaltungshinweise / Impressum	28

Fotos:

Ingo von Ramdohr: Titelbild, S. 4, S. 6–7, S. 9, S. 11, S. 16, S. 19, S. 21, S. 23, S. 24–25, S. 27

Fotolia: S. 12–13

Sonja Schwarz: S. 14–15

Liebe Leserinnen und Leser,

Arbeit und Vergnügen –
ein Gegensatz?

Erst die Arbeit, dann das Vergnügen. Dieses deutsche Sprichwort ist in die Erziehung von Generationen von Menschen eingeflossen. Dieser Satz mag in gewissen Situationen seine Berechtigung haben. Er definiert jedoch eine klare Trennung von Arbeit und Vergnügen und erlaubt uns das Vergnügen erst dann, wenn die Arbeit geleistet ist.

Laut einer Studie, für die über 600 000 Erwerbstätige in Europa, den USA und Australien untersucht wurden, erhöhen jedoch überlange Arbeitszeiten das Risiko, einen Schlaganfall zu erleiden. Auch Depressionen gehören zu den Folgeerscheinungen. Rund 12 Prozent der Vollerwerbstätigen arbeiten entgegen der Arbeitsschutzgesetze über 48 Stunden pro Woche, bei den Selbstständigen sind es sogar 53 Prozent.

Menschen, die in ihrer Arbeit aufgehen, sind häufiger in Gefahr, sich ganz von ihr vereinnahmen zu lassen und andere Interessen zu vernachlässigen. Der Freundeskreis wird kleiner, die Familie rechnet schon gar nicht

mehr mit der Anwesenheit, das Privatleben droht zu verkümmern. Das dauerhafte Mehr an Arbeit vergrößert sicher nicht das Vergnügen der immer kürzer werdenden Freizeit.

„Ist die Arbeit ein Vergnügen – dann ist das Leben schön!“, dieses Zitat von Maxim Gorki, einem russischen Schriftsteller und politischen Aktivist, deutet an, dass die Lösung darin liegen könnte, Arbeit und Vergnügen nicht zu trennen, sondern beides in eine sinnvolle Beziehung zu bringen.

Arbeit und Pausen in regelmäßige, kurze Abschnitte einzuteilen und dabei zwischen Entspannung und neuer Konzentration bewusst hin- und herzuwechseln, kann eine Hilfe sein. Vergnügen bedeutet nämlich auch, den Kopf zu lüften, abzuschalten und Energie aufzutanken. Wer konsequent und in regelmäßigen Abständen seine Arbeit unterbricht, der steigert nicht nur seine Produktivität, sondern auch die Zufriedenheit, weil Körper und Geist sich zwischendurch erholen können. Freizeit und Vergnügen können dann auch bewusst genutzt werden, um neue Energien für die Arbeit zu schöpfen. Diese Energie kommt den Kunden, den Patienten,

der Familie und letztendlich einem selbst zugute. Das Vergnügen kann damit sowohl als Belohnung nach geleisteter Arbeit als auch als Motivation für zu leistende Arbeit empfunden werden.

In Organisationen hilft eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung bei diesem Weg ganz erheblich. Eine klare Pausenregelung, die nicht nur gesetzlich vorgeschrieben ist, sondern auch von allen akzeptiert und respektiert wird, ist dabei wichtig. Führungskräfte, die in diesem Sinne führen, Verantwortung klar zurechnen und gut organisierte Arbeitsabläufe ermöglichen und vorleben, sind für den Erfolg dieses Ansatzes entscheidend.

Arbeitszeit ist verbrachte Lebenszeit. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Arbeit kann Belastung und Vergnügen sein. Arbeit erfordert heutzutage immer mehr die Auseinandersetzung mit ihrem Sinn, den sie meinem Leben und anderen, für die ich da bin, stiftet. Der Weg dahin kann sein, Arbeit und Vergnügen zusammen zu betrachten, nicht getrennt.

Christian Kämper
Leiter Personalmanagement

Hinweis: Der Begriff Patient, Mitarbeiter, Arzt und sonstige Funktionsbezeichnungen in dieser Broschüre stehen für beide Geschlechter gleichermaßen.

© Bezirkskliniken Mittelfranken

MÖGLICHKEITEN DER BERUFLICHEN UND BETRIEBLICHEN PRÄVENTION



Immer mehr Aufgaben in immer weniger Zeit bewältigen zu müssen, immer weniger Personal zur Verfügung zu haben für immer komplexere Tätigkeiten, wie soll das gehen? Die Zielvorgaben werden enger, das Qualitätsmanagement und die Marktanpassung fordern Prozessoptimierung, die Digitalisierung führt zur Standardisierung und erhöht die Vergleichbarkeit und die Kontrolle! Nach dem jüngsten Stressreport für Deutschland aus dem Jahr 2012 erleben wir nachweisbar eine Arbeitsverdichtung um 30 % in den letzten 10 Jahren über alle Branchen hinweg. Auch wenn wir im Durchschnitt immer weniger Zeit am Arbeitsplatz verbrin-

gen, arbeiten wir dennoch immer mehr und immer effizienter. 50 % der Arbeitnehmer und 70 % der Führungskräfte sehen sich in der Gefahr auszubrennen. Neben dem allgemeinen gesellschaftlichen Wandel spielen jedoch auch individuelle Faktoren eine Rolle bei der Entstehung von chronischem Stress und einer Erschöpfungsdepression, dem sogenannten Burn-Out-Syndrom.

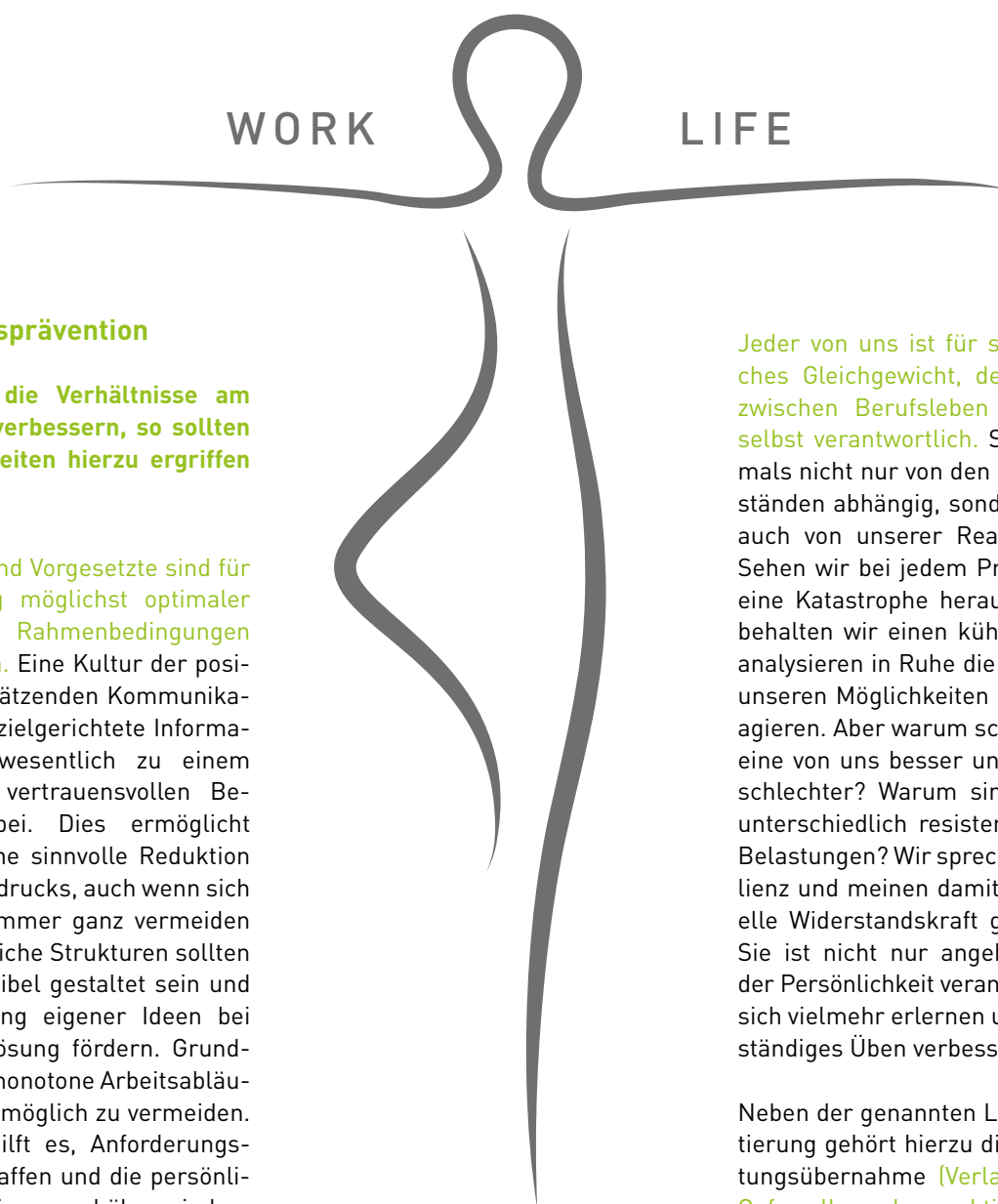
Während hauptsächlich ein starker Erfolgs- und Zeitdruck, die ständige Erreichbarkeit und ein fehlender Ausgleich in der Freizeit für die psychische Beanspruchung von Führungskräften verantwortlich gemacht

werden, stehen für die Mitarbeiter private Belastungen, Konflikte mit ihren Vorgesetzten und Kollegen sowie Zeitdruck und Arbeitsverdichtung als ursächliche Faktoren ganz oben.

Welche Möglichkeiten der beruflichen Burn-Out-Prävention und der individuellen Stressprophylaxe existieren?

Grundsätzlich unterscheiden wir:

- 1. die Verhältnisprävention**
- 2. die Verhaltensprävention**



1. Verhältnisprävention

Lassen sich die Verhältnisse am Arbeitsplatz verbessern, so sollten alle Möglichkeiten hierzu ergriffen werden.

Arbeitgeber und Vorgesetzte sind für die Schaffung möglichst optimaler Arbeits- und Rahmenbedingungen verantwortlich. Eine Kultur der positiven, wertschätzenden Kommunikation und eine zielgerichtete Information tragen wesentlich zu einem offenen und vertrauensvollen Betriebsklima bei. Dies ermöglicht schließlich eine sinnvolle Reduktion des Leistungsdrucks, auch wenn sich dieser nicht immer ganz vermeiden lässt. Betriebliche Strukturen sollten möglichst flexibel gestaltet sein und die Entwicklung eigener Ideen bei der Problemlösung fördern. Grundsätzlich sind monotone Arbeitsabläufe so weit wie möglich zu vermeiden. Stattdessen hilft es, Anforderungsvielfalt zu schaffen und die persönliche Autonomie zu erhöhen, indem die Handlungs- und Entscheidungsspielräume des Einzelnen und seines Teams erweitert werden.

Moderne Unternehmen sind proaktiv, sie versuchen, Probleme so früh wie möglich vorwegzunehmen, um rechtzeitig Lösungsmöglichkeiten zu suchen und unterstützende Maßnahmen in die Wege zu leiten. Sie schulen ihre Führungskräfte und bieten ihnen und ihren Teams Supervision und Coaching an. Mitarbeiterbefragungen und Workshops im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, ein Betriebliches Einglie-

derungsmanagement und Kurse zur Gesundheitsförderung (z. B. zum Thema Stressmanagement, Yoga oder Rückenschule) ergänzen die Arbeitgebermaßnahmen zur Verhältnisprävention.

2. Verhaltensprävention

Was kann der Einzelne darüber hinaus tun, um den modernen beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein? Was bedeutet Verhaltensprävention?

Jeder von uns ist für sein persönliches Gleichgewicht, dem Ausgleich zwischen Berufsleben und Freizeit selbst verantwortlich. Stress ist oftmals nicht nur von den äußeren Umständen abhängig, sondern vielmehr auch von unserer Reaktion darauf. Sehen wir bei jedem Problem gleich eine Katastrophe heraufziehen oder behalten wir einen kühlen Kopf und analysieren in Ruhe die Situation mit unseren Möglichkeiten darauf zu reagieren. Aber warum schafft dies der eine von uns besser und der andere schlechter? Warum sind wir derart unterschiedlich resistent gegenüber Belastungen? Wir sprechen von Resilienz und meinen damit die individuelle Widerstandskraft gegen Stress. Sie ist nicht nur angeboren und in der Persönlichkeit verankert, sie lässt sich vielmehr erlernen und durch beständiges Üben verbessern.

Neben der genannten Lösungsorientierung gehört hierzu die Verantwortungsübernahme (**Verlassen Sie die Opferrolle und respektieren Sie Ihre Leistungsgrenzen!**) und die Netzwerkorientierung:

Trauen Sie sich, andere um Hilfe zu bitten und Hilfe anzunehmen. Resiliente Menschen sind selbstwirksam, optimistisch und zukunftsorientiert. Sie achten auf ihre eigenen Bedürfnisse, entscheiden sich und gehen ihren Weg. Sie vertrauen darauf, dass es in Zukunft besser wird, planen ihr Leben und sorgen für die Realisierung ihrer Pläne! Auf dem Weg dahin braucht es immer wieder radikale Akzeptanz, wenn sich die Zustände nicht ändern lassen und eben sind, wie sie sind.



„NetzWerk“

**Achtsamkeit ist der Weg,
der uns hilft, anzunehmen,
was nicht beeinflussbar ist.**

Achtsamkeit ist eine Methode der Aufmerksamkeitslenkung auf den gegen-

wärtigen Augenblick. Halten Sie einmal kurz inne, und beobachten Sie Ihre Atmung, spüren Sie, wie sich Ihr Brustkorb hebt und senkt, wie sich die Bauchdecke auf und ab bewegt und wie die Luft durch Ihre Nase strömt. Alles, was Sie gerade denken, fühlen und wahrnehmen, lassen Sie kommen und gehen, genauso wie den

Atem, zu dem Sie immer wieder zurückkehren, egal wohin Sie der Autopilot in Ihrem Kopf auch gerade hinführen möchte. Sie kommen immer wieder zu sich zurück und folgen Ihrem Atem. Diese Übung, täglich so oft wie möglich ausgeführt, kann Ihnen durch den Alltag helfen, insbesondere, wenn es stressig zu werden droht.

Denken Sie an den weisen Lehrer, der sagt:

Wenn ich sitze, sitze ich, wenn ich stehe, stehe ich, und wenn ich gehe, gehe ich.



„GrünZeug“

Den besten Ausgleich finden Sie, wenn Sie die Achtsamkeitsübung, die Meditation, fest in Ihren Tagesablauf einbauen. Haben Sie schon einmal einen idealen Wochenplan erstellt? Jeder Tag darin sollte möglichst alle drei zentralen Lebensbereiche berühren, Arbeit, Familie/Freunde und Zeit für sich selbst mit den Elementen Ruhe, Bewegung, Achtsamkeit, Kreativität und Spiritualität. Ohne Zeit für sich und die nötige Besinnung stellt sich kein Empfinden von Lebenssinn ein. Dieser bedarf vielmehr der Erkenntnis eines inneren Zusammenhangs in Ihrem Leben, wir sprechen von der sogenannten „Kohärenz“. Auf der Basis einer persönlichen Werteanalyse und Lebenszielplanung erstellen Sie Ihren idealen Wochenplan und erleben dadurch die gewünschte Balance in Ihrem Berufs- und Privatleben.

Sollten sich hierbei Schwierigkeiten auftun, so seien Sie sich gewiss: Sie sind nicht allein! Wir alle werden von Gewissens- und Glaubenssätzen sowie inneren Blockaden bestimmt, die eine Anpassung an die Umwelt in der Arbeit als auch privat erschweren. Hartnäckige Persönlichkeitsmuster haben wir früh erworben oder wurden uns sogar angeboren. Holen Sie sich Hilfe und nutzen Sie hierzu die Beratungsmöglichkeiten, die Ihnen Ihr Arbeitgeber, Ihre Krankenkasse oder der Erwachsenenbildungssektor bieten. Besuchen Sie Kurse, lesen Sie Bücher und tauschen Sie sich viel mit Freunden und Kollegen aus.

Wenn der Stress trotzdem chronisch zu werden droht, scheuen Sie sich nicht, professionelle Hilfe durch Berater oder Psychotherapeuten, Ärzten oder Kliniken in Anspruch zu nehmen.

3. Zusammenfassung

- a) Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst:
- Intensive Schulungen und die Unterstützung von Führungskräften,
 - Kurse in Selbst- und Gesundheitsmanagement für alle Mitarbeiter, und
 - eine generelle vertrauensfördernde und wertschätzende Haltung als gelebte und spürbare Unternehmensleitlinie

b) Was hält die Seele gesund? WHO-Experten aus der ganzen Welt empfehlen uns:

- Die eigene Persönlichkeit akzeptieren
- Freundschaften pflegen
- Sich engagieren
- Sport treiben
- Sich Zeit für sich selbst nehmen
- Freunden von Problemen erzählen
- Etwas Schöpferisches gestalten
- Sich weiterbilden
- Im Zweifel nach Hilfe fragen
- Durchhalten, nicht gleich aufgeben

4. Literaturhinweise

- Küstenmacher, Seiwert: Simplify your Life
- Bischof, Bischof: Selbstmanagement
- Waadt, Acker: Burnout
- Heller: Resilienz – 7 Schlüssel für mehr innere Stärke, GU 2013
- Mannschatz: Meditation, GU 2010
- Lohmer, Sprenger, Wahlert: Gesundes Führen

GESUNDHEITSFÖRDERLICHE ASPEKTE BEI DER ARBEIT

Gerade in der letzten Zeit ist zum Thema Arbeit immer wieder Schlechtes zu lesen. Zeitdruck, häufige Unterbrechungen, sich immer wieder ändernde Arbeitsbereiche, vielleicht auch ein unsicherer Arbeitsplatz belasten Arbeitnehmer stark. Hart trifft es die, die neben psychischen Belastungen auch physischer Beanspruchung, wie starkem Lärm von Baustellen, Großraumbüros, Belastungen durch schwere körperliche Tätigkeit oder einseitiger Belastung ausgesetzt sind. Neben all der Belastung und dem vielen Stress gibt es in der Arbeitstätigkeit auch protektive – also die Psyche schützende – Faktoren. Diese zu betonen und zu verstärken ist – so zeigt die Forschung – ebenso wichtig wie die störenden Faktoren zu minimieren.

Jeder von uns kennt die Schlagworte „**WORK-LIFE-BALANCE**“ und die Wichtigkeit von **SELBSTFÜRSORGE** im Alltag, doch was genau an der Arbeit hilft unserer psychischen und damit auch körperlichen Gesundheit?

Zunächst einmal ist es recht naheliegend, dass Arbeit an sich schon hilft, weil sie dem Tag eine Struktur liefert. Wie wichtig ein geregelter Tagesablauf ist, zeigt sich, wenn dieser im Rahmen von z. B. einer Depression nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Dies verstärkt die Erkrankung oftmals und gerade deshalb ist die Wiederherstellung einer **TAGESSTRUKTUR** oft einer der ersten Schritte in der Depressionsbehandlung.

Im besten Fall empfindet man in seinem Beruf eine sinnvolle Beschäftigung mit einer wertschöpfenden Tätigkeit und bekommt für die geleistete Arbeit **ANERKENNUNG** von Kollegen, sowie von sich selbst. Die Anerkennung und auch die Tätigkeit an sich steigern und stabilisieren den Selbstwert. Mit jeder gut erfüllten Aufgabe wächst nicht nur das **SELBSTVERTRAUEN**, sondern auch die positive Erwartung zukünftige und eventuell schwierigere Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können. Damit werden auch die gesundheits-schützenden Faktoren wie die Möglichkeit bei der Arbeit dazuzulernen und Entwicklungschancen zu erarbeiten weiter gefördert.

Im Verlauf der Arbeitstätigkeit steigert sich die Fähigkeit eigene **IDEEN** im Fachgebiet, zu entwickeln und zu gestalten und auch die Erfahrung

wächst, was einen wichtigen Faktor für die **SELBSTBESTIMMUNG** darstellt. Mit der Zeit und der Erfahrung werden idealerweise auch Entscheidungsspielräume größer. Dies stärkt ebenso die Selbstbestimmung, welche selbst – im Rahmen der Autonomie – ein psychisches Grundbedürfnis darstellt und somit sehr wichtig für eine Förderung der Gesundheit ist.

Zu den gesundheitsförderlichen Aspekten bei der Arbeit gehört auch das **GEHALT**. Es verschafft materielle und existenzielle Sicherheit, sowie die Grundlage zur Verwirklichung der gewünschten Lebensumstände.

Natürlich erleben wir am idealen Arbeitsplatz auch **GEMEINSCHAFT** mit den Kollegen, das heißt wir haben soziale Kontakte oder knüpfen sogar Freundschaften, was für die psychische Gesundheit ohne Frage sehr wichtig ist.

w

Im Fall eines Arbeitsplatzverlustes kann sich schnell bemerkbar machen, dass die förderlichen Aspekte der Arbeit fehlen. Nicht umsonst ist Arbeitslosigkeit – obwohl der Stress der Arbeit wegfällt – ein Risikofaktor für ein Erkranken an psychischen Störungen, wie z. B. Depressionen. Wie sich dann die Rückkehr in die Arbeitstätigkeit auswirken kann und wie die förderlichen Aspekte der Arbeit auch bei Krisen helfen könnten, zeigt das Beispiel von Herrn Schneider. Natürlich ist dies ein fiktives und idealisiertes Beispiel, dennoch verdeutlicht es, wie wichtig Arbeit für die psychische Gesundheit sein kann und, dass sie nicht immer nur Belastung sein muss.

Beispiel

Herr Schneider hat es im Moment schwer. Seit längerem geht es ihm schon nicht gut. Er ist traurig, schlapp und mag eigentlich nur noch im Bett liegen. Dann starrt er meistens die Decke an und grübelt.

Ihm ist vor ein paar Wochen überraschend gekündigt worden und jetzt macht es ja gar keinen Sinn mehr aufzustehen, er muss ja nirgendwo hin.

Seine Ehefrau kann es nicht mehr mit ansehen, wie es ihrem Mann geht, und besorgt ihm über Bekannte übergangsweise eine Beschäftigung. Das gefällt Herrn Schneider erst gar nicht, aber schließlich ist der erste Arbeitstag, und tatsächlich steht er morgens auf und macht

sich fertig. Nach dem Frühstück fährt er zur Arbeit. Dort hat er einen geregelten Tagesablauf. Es ist klar, wann es Mittagspause gibt und wann er wieder nach Hause geht. Irgendwie beruhigt Herrn Schneider zu wissen, wie der Tag weitergeht. Er hat auch gar nicht mehr so viel Zeit über die verlorene Arbeit zu grübeln. Das findet er komisch, aber er macht sich an die neue Arbeit.

Da ihm die Tätigkeit nicht wirklich fremd ist, findet er sich schnell ein, und schon nach kurzer Zeit bekommt er die ersten anerkennenden Worte für seine Arbeit. Nach und nach traut er sich immer mehr zu, sein Selbstvertrauen wächst wieder und er übernimmt neue Aufgaben. Das Lernen macht ihm Spaß.

Die Kollegen sind ihm wohlgesonnen, nehmen ihn zum Mittagessen mit und es wird zwischendurch ein Witz erzählt, was Herrn Schneider zum Schmunzeln bringt und gut gefällt.

Mit wachsender Erfahrung bekommt er immer mehr die Möglichkeit selbstständig Entscheidungen zu treffen.

Mit dem zusätzlichen Gehalt können Herr Schneider und seine Frau wieder mehr Dinge tun, auf die sie vorher verzichten mussten und gönnen sich hier und da mal was.

„In der Ruhe
liegt die Kraft“



WENN ARBEIT KRANK MACHT

In der TK-Stressstudie 2016 gaben 60 % der Befragten an, durch ihre Arbeit gestresst zu sein. Als Beschwerden treten v. a. Verspannungen, Schmerzen und Erschöpfung auf. Selten kommt es zu einer psychischen Erkrankung, die eine längere Krankschreibung nach sich zieht und professionelle Hilfe erfordert. Diese wird gesucht beim Psychotherapeuten (67 %), Hausarzt (44 %) oder in einer Klinik (21 %). Eine Studie der Bundespsychotherapeutenkammer 2014 ergab, dass circa 14% der Fehltag und 42% der Erwerbsminderungsrenten einen psychischen Hintergrund haben.

Claudia, 53, Lehrerin, ist seit einem Nervenzusammenbruch vor einem Jahr krankgeschrieben. Ein Versuch der Wiedereingliederung ist gescheitert. Im Rückblick zieht sie Bilanz: „Ich bin hart mit mir selber, so wie meine Eltern und Großeltern. Genießen, Zeit für sich haben – alles nicht wichtig. Das ist Faulheit. Du

flüchtest vor der Verantwortung, gehst den leichten Weg. Auf der anderen Seite will ich nicht auf meinem Sterbebett bereuen, dass ich nur gearbeitet habe, mein Leben schwer war und voller Enttäuschungen. Ich will gnädig mit mir sein. Ob ich noch einmal unterrichten kann? Gerade traue ich mir das nicht zu.“

„Ich habe keinen Schneid“, sagt **Bernd, 27, Krankenpfleger**. „Die Kollegen dringen in meine Kompetenzbereiche ein, tun groß. Ich fühle mich beschnitten. Einerseits will ich dagegenhalten, andererseits will ich es allen recht machen. Meine Gedankenschleifen blockieren mich, ich kann nicht mehr abschalten.“ Bernd leidet seit einigen Jahren an Ängsten und Grübelzwängen. Die Kollegen finden die Zusammenarbeit mit ihm kompliziert.

Probleme in der Arbeit können sowohl äußere wie innere Gründe haben. Selbstwertprobleme verursachen häufig Schwierigkeiten in der Beziehungsgestaltung, also auch mit Kollegen und Vorgesetzten. Dieser psychische Hintergrund ist den Betroffenen oft nicht bewusst, zu sehr werden Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld als Ursache gesehen.

Sabine, 34, Technische Zeichnerin, alleinerziehende Mutter, arbeitet Teilzeit in einem Büro. In der Familie sei Geld und Status immer wichtig gewesen. Die Schwester ist der Überflieger, hat studiert, verdient gut. Die Eltern bewundern und bevorzugen sie. Über ihren eigenen täglichen Kampf mit Beruf und Kindern,

ihre Geldsorgen will niemand etwas hören. Auch sie selbst mag ungern davon sprechen, da sie sich schämt und neidisch auf die Schwester ist. Sie hat sich in den letzten Monaten von ihren sozialen Kontakten zurückgezogen, ist oft traurig und traut sich immer weniger zu.

Der Prozess der Verleugnung und Vermeidung kann zur Verschlimmerung der psychischen Beschwerden führen. Dinge, die zum Wohlbefinden beitrugen, gehen verloren. Das innere Gleichgewicht kommt ins Wanken.

Tobias, 42, Grafiker, berichtet, die Arbeit habe für ihn immer an erster Stelle gestanden. Absolute Priorität. Er habe sich wohl überverantwortlich gefühlt. Für seine Kollegen, die gute Stimmung in der Abteilung habe er alles getan. Im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung sei sein Team zerschlagen worden. Er habe sich ausgestoßen gefühlt, als wolle man ihn bestrafen. Eine tiefe Traurigkeit sei über ihn gekommen. Jetzt quäle er sich in die Arbeit, fühle sich kraftlos und erschöpft.

Viel wird über die „Work-Life-Balance“ gesprochen. Ein vollzeitbeschäftigter Schwabe, der berufsbedingt immer erreichbar sein muss, unregelmäßige Arbeitszeiten und keine Kinder hat, trägt laut Statistik das größte Risiko, dieses Gleichgewicht zu verlieren.

Magda, 39, städtische Angestellte: „In der Familie hatten wir zu funktionieren – den Druck haben meine älteren Geschwister an mir

„BurnOut“

abgebaut, auf mir rumgehackt. Dazu das Mobbing: früher in der Schule, jetzt meine Chefin – irgendwie ist es schwer, sich selbst zu mögen, wenn es sonst keiner kann. Ich habe das Gefühl, nichts richtig zu machen und fehl am Platz zu sein.“

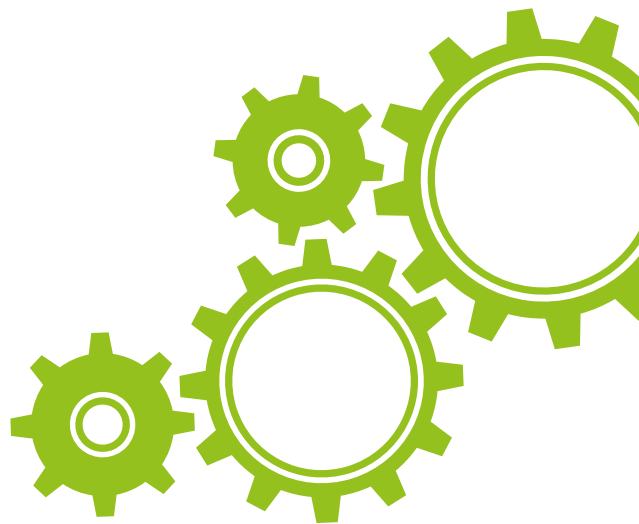
Wir haben Charakteristika von Menschen und Beziehungsabläufen gespeichert, die Wahrnehmung und Verhalten unbewusst steuern. So besteht die Gefahr der Wiederholung.

Andreas, 57, Schlosser, träumt jede Nacht von seiner Arbeit. Da muss er das, was er tagsüber schon getan hat, nochmals machen: schweißen, schrauben, Maschinen reparieren. Es gibt immer weniger Kollegen und immer mehr Termindruck. Durch die schwere Arbeit hatte er mehrere Bandscheibenvorfälle. Als im Betrieb umstrukturiert wurde und Tätigkeiten am PC verlangt wurden, kam er nicht mehr mit. Seitdem ist er nervös und unkonzentriert, schläft schlecht, hat häufig Rückenschmerzen und trinkt zu viel Alkohol. Er hat Angst, seine Arbeit zu verlieren, wo er doch seit über 20 Jahren im Betrieb ist.

Die Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeit erhöhen das subjektiv empfundene Stresslevel. Nervosität, Schlafstörungen, psychosomatische Beschwerden und Alkoholmissbrauch sind Vorläufer und Warnzeichen, die beachtet werden sollten. Das Gespräch mit Fachleuten kann helfen, die eigene Not ernst zu nehmen und nach Lösungen zu suchen.



ARBEITSPLATZ *phobie*



„Angst vor oder bei der Arbeit ist etwas, was viele Menschen kennen. Die Folgen von arbeitsplatzbezogenen Ängsten können gravierend sein und reichen vom eingeschränkten Wohlbefinden über eine reduzierte Leistungsfähigkeit bis hin zum Verlust der Beschäftigungsfähigkeit ...“ (Muschalla & Linden 2013).

Arbeitsplatzbezogene Ängste spielen v. a. in der Rehabilitationsbehandlung eine wichtige Rolle, da sie einer erfolgreichen Wiedereingliederung in die berufliche Tätigkeit im Wege stehen und zu einer langfristigen Aufrechterhaltung der Arbeitsunfähigkeit führen können. Bestehende Ängste verstärken sich, wenn die Auseinandersetzung damit vermieden wird. Die Arbeitsunfähigkeit bleibt für den Betroffenen manchmal „der letzte und einzige Lösungsversuch“.

Um Ängste gezielt behandeln zu können, braucht es eine Einordnung bezogen auf die Beschwerden, die Auslösereize, die Dauer der Erkrankung und den Umgang mit den auftretenden Symptomen. Um diese gezielt klassifizieren zu können, nutzen wir das Klassifikationssystem für psychische Erkrankungen (ICD 10).

Da Arbeitsplatzphobien eine sehr eingegrenzte Störung darstellen und fest an das Thema Arbeitsplatz gebunden sind, werden sie den phobischen Störungen zugeordnet, hier im Speziellen den spezifischen (isolierten) Phobien (F 40.2).

F 40.2 Spezifische (isolierte) Phobien

Diagnostische Kriterien:

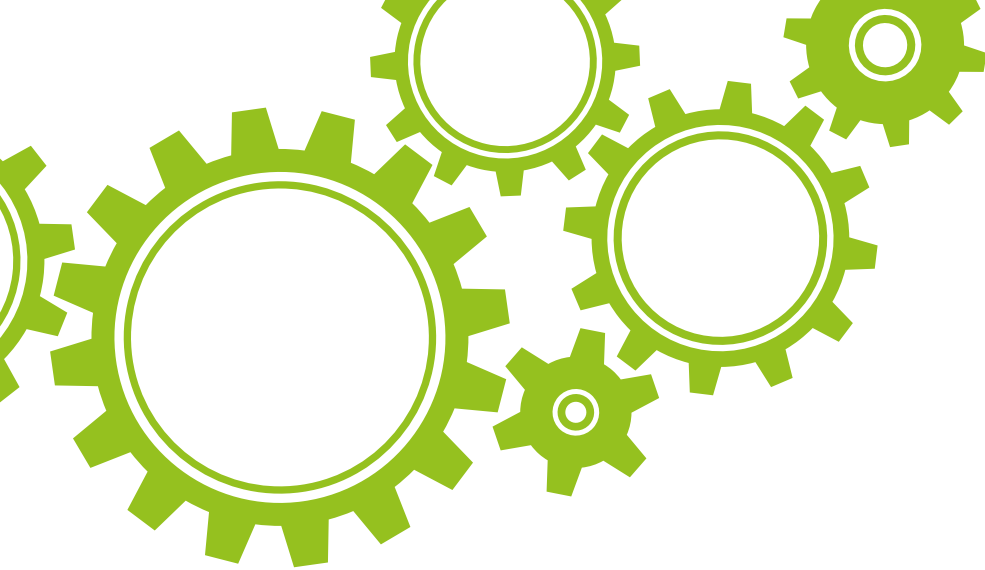
- ➔ Deutliche Furcht vor einem bestimmten Objekt oder einer bestimmten Situation
- ➔ Deutliche Vermeidung solcher Objekte und Situationen
- ➔ Angstsymptome wie: Herzklopfen, Schweißausbrüche, Zittern, Mundtrockenheit, Atembeschwerden, Beklemmungsgefühle, Druckschmerzen im Brustbereich, Unruhegefühle, Schwindel, Schwäche oder Benommenheit, Angst vor Kontrollverlust, Hitzewallungen oder Kälteschauer, Angst zu sterben
- ➔ Deutliche Belastungen durch die Symptome oder das Vermeidungsverhalten; Einsicht, dass die Ängste übertrieben und unvernünftig sind.
- ➔ Die Symptome sind auf die gefürchtete Situation oder auf die Gedanken daran beschränkt.

Eine Arbeitsplatzphobie ist nach Muschalla und Linden (2013) eine deutliche Furcht vor dem Arbeitsplatz als Ort insgesamt mit allen Hinweisen darauf, schon den Gang zum Arbeitsplatz zu vermeiden. Wissenschaftlich

definiert liegt eine Arbeitsplatzphobie dann vor, wenn bestimmte Reize, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind zu einer Panikreaktion und entsprechendem Vermeidungsverhalten führen. Oft reicht der Gedanke an den Arbeitsweg oder an den Arbeitsplatz, um bei den Betroffenen panikartige Angstzustände auszulösen.

Fallbeispiel:

Frau M. arbeitet seit sieben Jahren in einer Firma. Sie ist in leitender Tätigkeit eingesetzt, musste im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen Personal abbauen und Abteilungen zusammenlegen. Zudem ist der Kostendruck für ihre Abteilung stark gestiegen. Vom Gelingen eines ihrer Projekte ist der Fortbestand einer Abteilung mit zehn Mitarbeitern abhängig gemacht worden. Der hohe Kostendruck und die Personalverantwortung für ihre Mitarbeiter setzte Frau M. unter massive körperliche und psychische Anspannung. Sie entwickelte Schlafstörungen, starke Unruhe und verlor sukzessiv die Fähigkeit, sich zu entspannen. Zudem beklagte sie zunehmende Ängste vor „ihrem Arbeitsplatz“. Schon der Gedanke an die Firma reichte aus, um Atemnot, Herzrasen, Schwitzen, Zittern und ein Gefühl von Ohnmacht zu erzeugen. Sie vermeide deshalb jegliche Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit, wenn sie am Wo-



chenende zu Hause sei. Sie nehme deshalb sogar weite Umwege in Kauf, damit sie nicht in der Nähe der Firma vorbeifahren müsse. Wenn sie jemand nach ihrem Arbeitsplatz frage, dann „blocke sie sofort ab“. Schon Sonntagabend werde sie unruhig und beginne zu grübeln. In der Nacht finde sie keinen Schlaf und sei am Montag müde und demotiviert. Sie schaffe es nicht mehr ihre Aufgaben zu erledigen, schiebe „alles vor sich her“. Ihre Gedanken seien von Versagensängsten und Schuldgefühlen bestimmt. Sie wolle nicht die Verantwortung dafür tragen, dass ihre Mitarbeiter vielleicht ihre Arbeit verlieren, gleichzeitig bringe sie die Kraft nicht auf, sich einzusetzen.

Bei einer Heimfahrt erlitt Frau M. eine starke Panikattacke, brauchte den Notarzt. Danach sei sie kein Auto mehr gefahren. Ihr Mann habe sie eine Zeitlang zur Arbeit gebracht, danach hätten sich die Ängste verschoben. Sie habe den Laptop nicht mehr aufklappen können, habe vermieden, an ihr Telefon zu gehen. Auf Nachfrage habe sie berichtet, dass sie „dran sei“. Dies habe den Druck noch mehr erhöht, da sie „sonst fleißig und gewissenhaft“ arbeite.

Bei der Zuteilung eines neuen Projektes sei sie „zusammengebrochen“. Ihr Vorgesetzter habe sie nach Hause geschickt. Ihr Haus-

arzt habe sie kurz darauf in die Klinik eingewiesen.

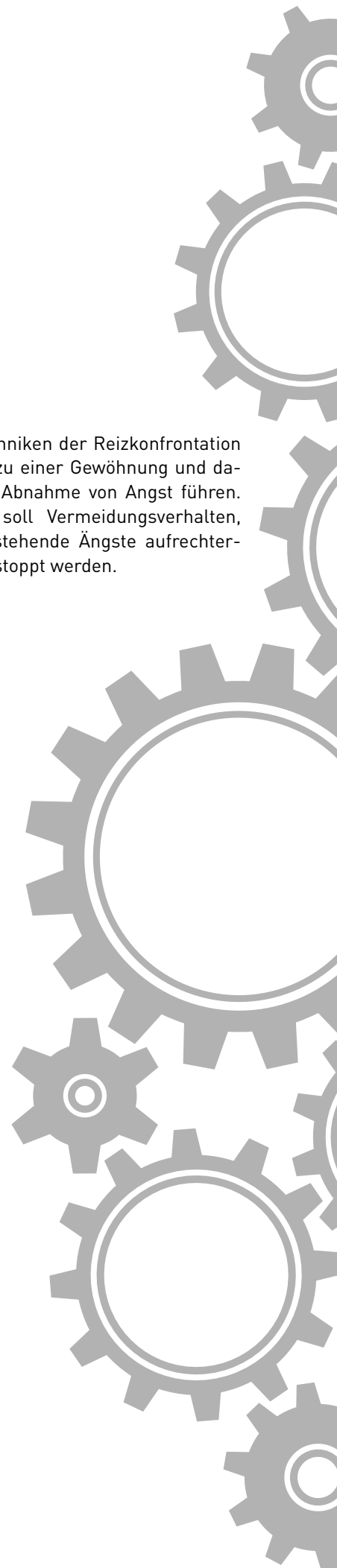
Wie lässt sich Betroffenen bei der Überwindung der arbeitsplatzbezogenen Ängste helfen?

Dazu bedarf es im ersten Schritt einer umfassenden Erfassung aller Belastungsfaktoren, die am Arbeitsplatz bestehen oder damit verbunden sind. Um diese zu erheben, nutzen wir die Möglichkeit einer Arbeitsplatzanalyse, deren Ziel es ist, genau zu erfassen, wie der Arbeitsplatz aussieht und welche Anforderungen verlangt sind. Dabei ist es sehr wichtig, eine möglichst genaue Beschreibung zu bekommen, was „auf der Arbeit getan werden muss“, wie, wo, wann und mit wem. Es geht NICHT darum, wie es dem Patienten mit der Arbeitssituation geht.

Aus den Ergebnissen können im zweiten Schritt gemeinsam mit dem Betroffenen persönliche Fertigkeitstrainings vereinbart werden, wie z. B. Problemlösetrainings, Verbesserung der Selbstsicherheit, Verbesserung der Konfliktfähigkeit, Ausdruck eigener Bedürfnisse, Stärkung der Abgrenzungsfähigkeit, die dann Gegenstand der Behandlung werden.

Allem zugrunde liegt das Ziel, das eigene Selbstwirksamkeitserleben wieder zu stärken und Ängste schon dadurch zu minimieren. Die Verhaltenstherapie bietet außerdem spezi-

elle Techniken der Reizkonfrontation an, die zu einer Gewöhnung und damit zur Abnahme von Angst führen. Zudem soll Vermeidungsverhalten, was bestehende Ängste aufrechterhält, gestoppt werden.



ZYKLUS DER ELEMENTE – KUNSTAKTION VON UND FÜR DIE STATION

Eine Idee entsteht:

Der Stationsflur ist kahl, lang, der Station fehlt ein einladender Mittelpunkt. Farbe! Energie! Bewegung! Freude! Das täte uns allen – Team und Patienten – hier gut!

Wenn wir als Team gut verbunden sind, erleben wir deutlich weniger Spannungen auch unter den Patienten, die Arbeit fällt leichter, macht Freude, das überträgt sich auf die gesamte Stimmung. So entstand die Idee, unseren Stationsflur nicht nur zu verschönern, sondern ihn mit

unserer Kraft und Energie als Team auszuschnücken und selbst zu gestalten. Vorgabe der darauffolgenden Kunstaktion war ein gemeinsames Spiel mit den vier Elementen auf vier weißen Flächen in der Verknüpfung zu Assoziationen und dem Erleben der Dynamik von Feuer, Wasser, Erde, Luft im Kontext der täglichen Arbeit.

Wasser begegnet uns in Form von Tränen, Emotionen, als Strudel, als Trost, spielerisch plätschernd, voller Tiefe und Unfassbarkeit, manchmal eisig, manchmal als Überflutung, dann wieder als Erlösung nach langer Dürre ...

Erde, Materie, Körper – das Mutterelement erleben wir oft als Element, dem die Patienten großes Misstrauen entgegenbringen. Viele sind körperlich nicht unversehrt geblieben. Der Erde, dem Halt, der Festigkeit und Struktur wieder zu vertrauen, Altes sterben und zu Erde werden lassen, ist oft ein langer Prozess. Manchmal lassen sich die Bodenschätze, die dieser Prozess hervorbringen kann, schon ahnen.

Luft ist am schwersten zu greifen, zu fassen, obwohl sie dauernd ein- und ausströmt, wir sie in unzähligen



Das Team der B-Station mit dem Feuervogel.
Von links nach rechts:
Dr. Christina Stößel,
Dr. Dorothee Betz,
Christian Rödel,
Sonja Schwarz,
Sabrina Drexler,
Dr. Luminica Berg

„Luft“



„Wasser“



„Erde“



Gesprächen ständig in Bewegung halten. Sie ist so vielfältig wie die Vögel, die mal leicht und heiter, mal düster kreisend über uns schweben.

Luft begegnet uns täglich als „Wetter-Stimmung“ – manchmal stürmisch-bewegt, manchmal schwer wie eine Smog-Glocke, die sich aus unseren Gedanken, Annahmen, Grübeleien formt. Wenn die Dinge ausgesprochen werden, geht ein frischer Wind durch die Station.

Feuer kennen alle gut. Auch wenn wir großen Respekt vor seiner zerstörerischen Kraft haben, ist es doch das Element, in dem so viel Lebendigkeit steckt, dass von einer gut geführten Freisetzung große Heilkraft und Erneuerung ausgeht. Die feurigen Extreme reichen von Wut, Gewalt und Aggression bis hin zu Jubel, Freude und Begeisterung.

So sitzen wir manchmal auf einem explosiven Pulverfass, insbesondere, wenn mit dieser Art Feuer nicht offen umgegangen wird, sondern es als Schwelbrand im Verborgenen agiert. Authentisch, geradlinig und offen in Konflikten zu sein, ist eine große Herausforderung, nicht nur für Patienten, sondern auch fürs Team.

So leben wir im Tanz mit den Elementen und laufen nun täglich an unseren kraftvollen Gemälden vorbei und stärken uns quasi „im Vorbeigehen“ an ihrer Lebendigkeit.



Vita

Ingo von Ramdohr,
54 Jahre alt, geboren in Nürnberg,
lebt seit fast 20 Jahren in Ottensoos

- ▼ Schon immer reiselustig (Schwerpunkte: Südeuropa, Nord- und Mittelamerika, Karibik, Nordafrika, Indischer Ozean, Südostasien), und hat dabei das Handwerkszeug der Fotografie autodidaktisch erlernt
- ▼ Experimentelle Fotografie seit ca. 10 Jahren
- ▼ Erste Ausstellung 2012
- ▼ Ausbildung zum Bauingenieur, seit mehr als 10 Jahren Vertriebsleiter Export (bei einem großen deutschen Mittelständler) mit Reisetätigkeit in die Regionen Naher und Mittlerer Osten, West-, Ost- und Südafrika, Asien
- ▼ Motto: „It always seems impossible until its done“
(Nelson Mandela)

Profilbeschreibung

Ingo von Ramdohr lebt und arbeitet in der Metropolregion Nürnberg. Neben der Aquarell- und Acrylmalerei beschäftigt er sich hauptsächlich mit der Fotografie.

Die experimentelle fotografische Auseinandersetzung mit Formen, Farben und Details, im Kontext mit Mensch und Natur, prägen seine bisherige Schaffensphase. Außerdem stellt die Zusammenführung aus Bild und Musik einen wichtigen Teil der Arbeit dar. In Audiovisionspräsentationen findet dies ihre künstlerische Symbiose. Der Künstler legt Wert darauf, das Foto technisch möglichst unverändert zu belassen. Ein Bild ist ein Bild. Der Moment eines Augenblicks, der so nicht mehr sein wird. Dem Betrachter soll sich der Realitätsbezug so authentisch wie möglich präsentieren. Hierbei geht es nicht um Perfektion. Das Werk ist, wie es ist. Reisen in viele Länder der Welt ergänzen das künstlerische Oeuvre um intime interkulturelle Einblicke. Häufig finden die Motive den Künstler dort.

Die Bilder können käuflich erworben werden, Kontakt über:
von_ramdohr@t-online.de

Die Ausstellung Rhythm of life wurde im Jahr 2016 in der Frankenalb-Klinik gezeigt. Vielen Dank an Herrn von Ramdohr für die Überlassung der Bilder für die Rundschau.

„BubbleSky“



BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNG

Nach einer langen Krankheitszeit fällt es oft nicht leicht, wieder ins Arbeitsleben zurückzukehren. Doch Betroffene sind in dieser Situation nicht allein und können Hilfe annehmen: von Familie, Freunden, aber auch von Vorgesetzten, Kollegen, der Krankenkasse oder den Reha-Trägern. Der Arbeitgeber ist laut Sozialgesetzbuch (§84 Absatz 2 SGB IX) verpflichtet, unabhängig der Beschäftigtenzahl, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, wenn Betroffene innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Dieses Verfahren kann helfen, einen behutsamen Weg aus der Krankheit zurück ins Arbeitsleben zu finden.

Wie läuft eine Betriebliche Eingliederung ab?

In den meisten Fällen tritt der Arbeitgeber mit dem erkrankten Mitarbeiter in Kontakt und informiert ihn über

die Möglichkeit einer Betrieblichen Eingliederung. Willigt der Betroffene dieser ein, wird ein Gesprächstermin vereinbart. Im vertraulichen Gespräch werden arbeitsplatzbezogene Hintergründe der Erkrankung sowie weitere krankheitsbedingte Einschränkungen in Bezug zur Arbeit sowie ggf. relevante private Belastungen besprochen und gemeinsam Maßnahmen festgelegt und dokumentiert. Die Umsetzung der Maßnahmen und deren Wirksamkeit werden überprüft. Sind diese erfolgreich, ist das Verfahren zur Betrieblichen Eingliederung beendet.

Der Erfolg einer Betrieblichen Eingliederung ist u. a. auch abhängig von der aktiven Teilnahme des Betroffenen. Je besser er die Belastungen am Arbeitsplatz kennt und diese beschreibt, umso eher können Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen erarbeitet werden. Dabei kommt es nicht auf die medizinischen Details bzw. die (genaue) Diagnose an – entscheidender sind die gesundheitlichen Einschränkungen, die Ursache oder Folge der Erkrankung sind. Menschen mit psychischer Erkrankung fällt es erfahrungsgemäß oft schwerer, mit ihrem Arbeitgeber zu sprechen. Gerade bei psychischen Erkrankungen sind aber auch viele Vorgesetzte unsicher, was, wie angesprochen werden darf. Deshalb sollte der Betroffene nach Einwilligung in das Verfahren der Betrieblichen Eingliederung den Arbeitgeber aktiv unterstützen. Die Betroffenen selbst sind die Experten ihrer Erkrankung und wissen daher am besten, welche Veränderungen sie am Arbeitsplatz benötigen, damit einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann.

Was können Maßnahmen bei einer Betrieblichen Eingliederung sein?

Maßnahmen können u. a. die Anpassung des Arbeitsplatzes, die Reduzierung der Arbeitszeit, die Beschaffung von technischen Hilfsmitteln oder die stufenweise Wiedereingliederung, aber auch ein Arbeitsplatzwechsel oder die Beantragung der Erwerbsminderungsrente sein. Wenn es um berufliche Wiedereingliederung geht, können Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungen, Krankenkassen, Unfallversicherungen oder der Agentur für Arbeit infrage kommen.

Was ist eine stufenweise Wiedereingliederung?

In den meisten Fällen wird eine Wiedereingliederung als stufenweise Wiedereingliederung empfohlen. Diese Wiedereingliederung soll ermöglichen, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Sie wird vom Arzt in Abstimmung mit dem Betroffenen und Arbeitgeber verordnet und soll nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg in den alten Beruf erleichtern. Wichtig ist dabei neben der Anpassung der Arbeitszeit auch auf die Anpassung der Arbeitsanforderungen an die Leistungsfähigkeit zu achten und schrittweise die Anforderungen zu erhöhen. So können wieder erste Erfolgserlebnisse gesammelt werden. Der Betroffene kann sich schrittweise den Herausforderungen stellen und neu erlernte Verhaltensweisen, die stationär und/oder ambulant erarbeitet wurden, umsetzen.

Was kann ich als Betroffener konkret tun, um eine Betriebliche Eingliederung zu unterstützen?

- schon vor dem ersten Arbeitstag um ein Gespräch mit dem Arbeitgeber bitten, wenn ich mich dazu in der Lage fühle,
- mir im Vorfeld eines anstehenden Gespräches Gedanken machen, was meine Belastungen (am Arbeitsplatz) sind und was Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen sein könnten,
- eine stufenweise Wiedereingliederung in Betracht ziehen,
- mir bewusst machen, dass bei mir auch ein Lernprozess stattfinden muss (z. B. Distanz zur Arbeit aufbauen, Ansprüche herunterfahren, Nein sagen),
- während des Wiedereingliederungsprozesses immer wieder auf mich schauen und mich fragen, geht es mir gut oder komme ich an Grenzen? (Es ist nicht ungewöhnlich, dass Grenzerfahrungen bei Eingliederungen auftreten. Diese sollten unbedingt besprochen und die Maßnahmen des Eingliederungsprozesses ggf. angepasst werden.)

Weitere Infos zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement:

- **www.talentplus.de**
(Arbeitnehmer/bestehende Arbeitsverhältnisse/lange und oft krank. Was jetzt?)

Beispiel einer erfolgreichen Betrieblichen Eingliederung:

Frau S. (55 Jahre) arbeitet als kaufmännische Mitarbeiterin in einem Dienstleistungsunternehmen. Sie fiel immer wieder durch Krankheit aus. Es wurde bei Frau S. eine psychische Erkrankung diagnostiziert. Daraufhin war sie stationär in einer psychosomatischen Fachklinik.

Unterstützung – der Weg zurück

Der Arbeitgeber nahm mit Frau S. Kontakt auf. In einem Schreiben informierte sie der Arbeitgeber über das Verfahren zur Betrieblichen Eingliederung und bot ihr ein Gespräch an. Frau S. willigte zum Gespräch ein und bat darum, einen Vertreter des Betriebsrates als Vertrauensperson dazunehmen zu dürfen. Bei dem Gespräch waren weiterhin ein Vertreter der Personalabteilung, der Vorgesetzte und der Betriebsarzt anwesend. Die Beteiligten sprachen über den Arbeitsplatz von Frau S. Diese unterstützte das Gespräch, indem sie mitteilte, dass sie dem Stress am Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen war, den Kunden und ihrem Anspruch an die Arbeit nicht mehr gerecht werden konnte. Frau S. erlaubte auch einen Einblick in ihre private Situation. Dabei stellte sich heraus, dass sie durch ihre Scheidung zusätzlich einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt war.

Eingeleitete Maßnahmen

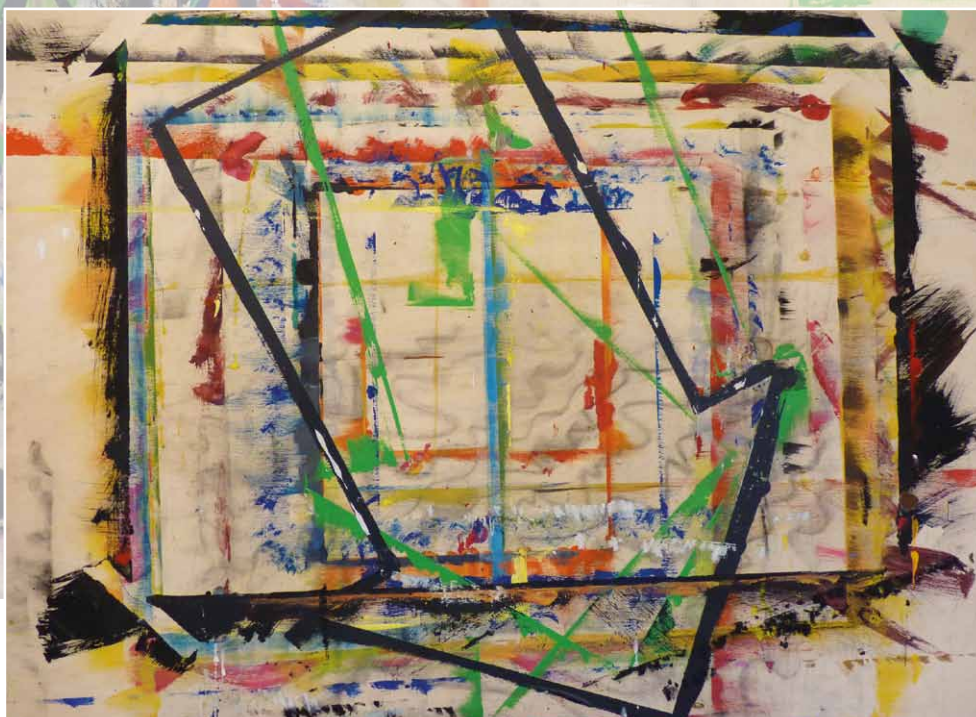
Die Klinik empfahl eine weiterführende ambulante Behandlung bei einem niedergelassenen Psychologen. Zudem entschloss man sich in Abstimmung mit dem behandelnden

Arzt zu einer stufenweisen Wiedereingliederung. Der Wiedereingliederungsplan beinhaltete die schrittweise Anpassung der Arbeitszeit von drei auf acht Stunden pro Tag innerhalb von vier Wochen. Sie sollte darauf achten, dass sie sich langsam wieder in das Berufsleben integriert und nach und nach die Arbeitsanforderungen steigert. Die Eingliederung fiel ihr anfangs sehr schwer. Sie merkte, dass sie an ihrem alten Arbeitsplatz mit direktem Kundenkontakt nicht mehr arbeiten konnte und sie sich nicht mehr in der Lage fühlte, von 6 auf 8 Stunden zu erhöhen. Deshalb wurde in einem erneuten Gespräch mit Vorgesetztem und Betriebsrat gemeinsam mit Frau S. beschlossen, sie auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen zu versetzen. Der Arbeitsplatz beinhaltet hauptsächlich Schreibtätigkeiten und kann in einem separaten Büro ohne Kundenkontakt ausgeübt werden.

Ergebnis

Die Kranktage von Frau S. sind erheblich zurückgegangen. Frau S. entschied sich, ihrer Gesundheit zuliebe nur noch sechs Stunden pro Tag zu arbeiten und einen Teilzeitarbeitsvertrag über 30 Stunden zu unterschreiben.

„InStabil“



„RichtungsWeisend“

DAS EWIGE LEID DES AUFSCHIEBENS ODER:

Wer kennt es nicht?! Die Steuererklärung liegt seit Wochen auf dem Schreibtisch und sollte erledigt werden, und eigentlich müssten die Fenster auch wieder geputzt werden; zudem steht der Routinebesuch beim Zahnarzt an. Die Pflicht ist uns allen bewusst, dennoch neigen wir immer wieder dazu Aufgaben, die unangenehm sind und uns wenig Spaß sowie Freude bereiten, vor uns herzuschieben. Wir gehen beispielsweise lieber shoppen, schauen fern oder ziehen sogar das Putzen der Steuererklärung vor. In dieser bzw. in ähnlicher Form wird jeder von Ihnen das Phänomen „Aufschieberitis“, das in Fachkreisen als Prokrastination bezeichnet wird, von sich kennen. Nicht jede Aufgabe, die auf un-

serer „To-do-Liste“ steht, wird auch umgehend erledigt. Häufig wandern Tätigkeiten, die uns besonders unangenehm sind oder unattraktiv erscheinen, von einer Liste auf die nächste; wir prokrastinieren, d. h. wir schieben sie auf.

Ursprung und Bedeutung

Das Wort Prokrastination hat seinen Ursprung im Lateinischen „procrastinare – vertagen“, was sich aus „pro – für“ und „cras – morgen“ zusammensetzt. In der ursprünglichen Bedeutung ist der Begriff frei von Wertung, d. h. er umfasst sowohl positive als auch negative Formen des Aufschiebens. Erst mit der Industrialisierung, als Leistung stärker in den Fokus rückte, hat das Aufschieben von anstehenden Aufgaben seine negative Bewertung erhalten, die bis heute Bestand hat.

Warum schieben wir Aufgaben vor uns her?

Ihnen bzw. uns allen ist klar, dass sich unsere Pflichten nicht von alleine erledigen, sondern dass wir durch das Vertagen unter Zeitdruck geraten

können. So haben sicher einige von Ihnen die eine oder andere Nachtschicht eingelegt, um die Steuererklärung rechtzeitig abgeben zu können oder den Termin beim Zahnarzt erst bei Zahnschmerzen vereinbart. Warum genau also schieben wir diese Pflichten vor uns her und stellen uns damit selbst ein Bein?

Eine Theorie von Hugo Kehr besagt, dass für Aufgaben, die erledigt werden müssen, auch wenn sie uns keinen Spaß machen, Willenskraft bzw. Disziplin aufgebracht werden muss. Das heißt, wir müssen uns zur Bearbeitung zwingen. Das Problem der Willenskraft ist allerdings, dass diese erschöpft werden kann durch zu viele Aufgaben, die zur Erledigung Disziplin erfordern. Das bedeutet – um noch einmal auf die Steuererklärung zurückzukommen, wenn Sie tagsüber viele Tätigkeiten ausführen, die Ihre Willenskraft erschöpfen, ist es nicht weiter verwunderlich, dass die Steuererklärung zugunsten eines entspannten Filmabends liegen bleibt.

Was kann ich dagegen tun?

Um erfolgreich mit Ihrer Disziplin umzugehen, ist achtsames Haushalten mit der eigenen Kraft die Lösung. Für die praktische Umsetzung bedeutet das, dass Sie versuchen sollten, immer wieder bewusst Dinge zu machen, die Ihnen Spaß und Freude bereiten. So könnten Sie sich

„WAS DU HEUTE KANNST BESORGEN, DAS VERSCHIEBE RUHIG AUF MORGEN ...“

beispielsweise bewusst Belohnungen bzw. attraktive Anreize für die Erledigung einer Aufgabe setzen. Auch kann es helfen, umfangreiche Pflichten in kleinere Teile zu zerlegen, welche nach erfolgter Bearbeitung eine positive Konsequenz nach sich ziehen. Zum Beispiel könnten Sie sich nach einer Stunde Arbeit an der Steuererklärung eine Kaffeepause mit einem leckeren Stück

Lieblingskuchen als Belohnung gönnen.

Ein Wundermittel gegen Aufschieberitis gibt es nicht; aber vielleicht beruhigt es Sie zu wissen, dass jeder immer wieder damit in seinem Leben zu kämpfen hat. Es gehört einfach zum Leben, dass der „innere Schweinehund“ hin und wieder siegt.

**Deshalb: Seien Sie
achtsam gegenüber Ihren
Kräften und versuchen Sie,
die unangenehmen Aufgaben
so angenehm wie möglich zu
gestalten. Seien Sie ruhig
kreativ dabei!**

„AusHang“



„BALD GEHE ICH IN RENTE“

Nun ist es bald so weit, ein neuer Lebensabschnitt beginnt – so, wie eingeschult oder erwachsen werden, oder ins Berufsleben einsteigen. Oder vielleicht auch ganz anders ...

Ich freue mich auf diese Zeit.

Dann kann ich ausschlafen, muss nicht bei jedem Wetter den täglichen „Ritt“ auf Autobahn und Landstraße hinter mich bringen. Ich brauche mich nicht mehr über Staus und Totalsperren zu ärgern. Vielleicht macht mir dann das Fahren auch wieder mehr Spaß – so, wie es schon einmal war.

Vieles habe ich „nach hinten“ verschoben, weil mir oft die Energie oder einfach nur die Zeit fehlt.

Endlich kann ich dann all meine Bücher lesen, wieder mehr Sport treiben, mit Freunden und Familie etwas unternehmen, mein Enkelkind genießen ...

Es gibt auch noch so vieles was ich gerne sehen und bereisen möchte.

Außerdem habe ich mir vorgenommen öfter in meiner „gefühlten Heimat“, in Frankreich zu sein und „einfach zu leben“.

Auf jeden Fall werde ich sicher nicht in das oft beschriebene „Loch“ fallen.

Bis zum heutigen Tag weiß ich zwar wie man „Langeweile“ schreibt, wie es sich anfühlt weiß ich jedoch nicht.

Ich werde neugierig und offen für Neues bleiben.

Auch hoffe ich auf die nötige Gesundheit, werde dafür tun, was ich kann.

Wie ich den „Bremsweg“ von 100 auf 0 schaffe, weiß ich noch nicht. Ich lasse das auf mich zukommen, versuche achtsam zu sein und flexibel.

Vielleicht vermisse ich anfangs auch die Arbeit?

Was ich mit Sicherheit nicht vermissen werde, ist die „Bürokratie“.



„Drei Damen“

„WENN ICH AN RENTE DENKE ...“

Dauerverreisen

Opa

Oma

Falten

Grob-
eltern

Garten-
arbeit

endlich
Zeit

Familie

2. Honeymoon

Armut

Beige

RENTE – CHANCE ODER

Wenn ich mal in Rente bin ...
Ist ein häufiger Satz, der vielleicht auch schon Jahre vorher gesagt wird. Ein grundlegender Denkfehler ist, Wünsche, Aktivitäten und Anliegen aufzuschieben. Es wäre besser, schon gleich während der Berufstätigkeit Änderungen anzustreben und zu sehen, was von diesen Wünschen sofort umzusetzen ist. Unvorhergesehene Ereignisse machen oft Pläne zunichte. Eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und frei bestimmter Lebenszeit wäre

eine gute Vorbereitung auf die Zeit nach der Berentung. Mir erscheint es wichtig, schon einige Jahre zuvor soziale Kontakte, ehrenamtliche Tätigkeiten und Freizeitaktivitäten zu beginnen.

Die Berentung stellt sich oft schwieriger dar, als vorher gedacht, und es treten Reaktionen von Verstimmungen bis hin zur Rentendepression auf. Vermehrt bei Menschen, die ganz in ihrer Arbeit aufgegangen sind. Am Ende des ersten Rentenjahres, wenn das Urlaubsgefühl verflogen ist und alle aufgeschobenen Tätigkeiten erledigt sind, ist ein besonders kritischer Zeitpunkt. Manchmal hat es auch den Anschein, dass die Berufstätigkeit Stabilität gibt, lange bestehende psychische Probleme werden

kompensiert, nach der Berentung können diese aufbrechen. Weitere Gründe für Renten Krisen können fehlende soziale Kontakte, das Ausbleiben von Bestätigung und fehlende Tagesstruktur sein. Nach Möller-Lehmkuhler ist niedriger sozioökonomischer Status bei beiden Geschlechtern ein Risiko eine Depression zu bekommen. Die Pensionierung ist nur bei Männern ein bedeutsames Risiko, Männer reagieren, wenn ihr sozialer Status bedroht ist eher mit einer Depression.

Altersteilzeit, Flexirente oder Minijob stellen sicher einen wünschenswerten Übergang vom Beruf zur Rente dar, sie geben Zeit, alternative Beschäftigungen und Kontakte zu entwickeln. Allerdings geht es bei diesen Entscheidungen häufiger nicht um den Spaß an der Arbeit, viel zu oft stecken finanzielle Zwänge dahinter. Bei sehr knappen finanziellen Mitteln sind die Möglichkeiten Wünsche und Pläne für die Rentenzeit umzusetzen



KRITISCHES LEBENSEREIGNIS

stark begrenzt. Leider nimmt die Zahl der Rentner mit Grundsicherung zu und wie zuvor aufgeführt, sind ökonomisch knappe Mittel ein Risiko für eine psychische Erkrankung.

Rente und Partnerschaft

Die Berentung eines oder beider Partner stellt eine Herausforderung für die Partnerschaft dar. Auf der Depressionsstation für ältere Menschen ist das immer wieder als Auslöser zu finden. Zum Beispiel die Hausfrau, die zu Hause das Sagen hatte und nach der Berentung des Ehemannes entsteht in der Zweizimmerwohnung, durch das ständige Zusammensein ein massives Konfliktpotenzial. Sie berichtet, „ständig macht er Verbesserungsvorschläge wie ich die Geschirrspülmaschine anders einräumen soll, wir geraten auch darüber, wie das Einkaufen zu organisieren ist, ständig in Streit“ (siehe Pappa ante portas). Die männ-

liche Sicht: „Ich möchte mich beschäftigen und im Haushalt mithelfen, aber alles, was ich mache, wird kritisiert, wenn es nicht genau den Vorstellungen meiner Frau entspricht.“ Eine Neuorganisation der Aufgaben erfordert einiges an Flexibilität. Hier ist es wichtig, die Partner zu ermutigen eigene Aktivitäten zu suchen und auch Unternehmungen allein zu machen, neben der Zeit für sich, bedeuten die getrennten Unternehmungen auch eine Möglichkeit zum Austausch. Wer 24 Stunden alles zusammen macht, hat sich nicht viel zu erzählen.

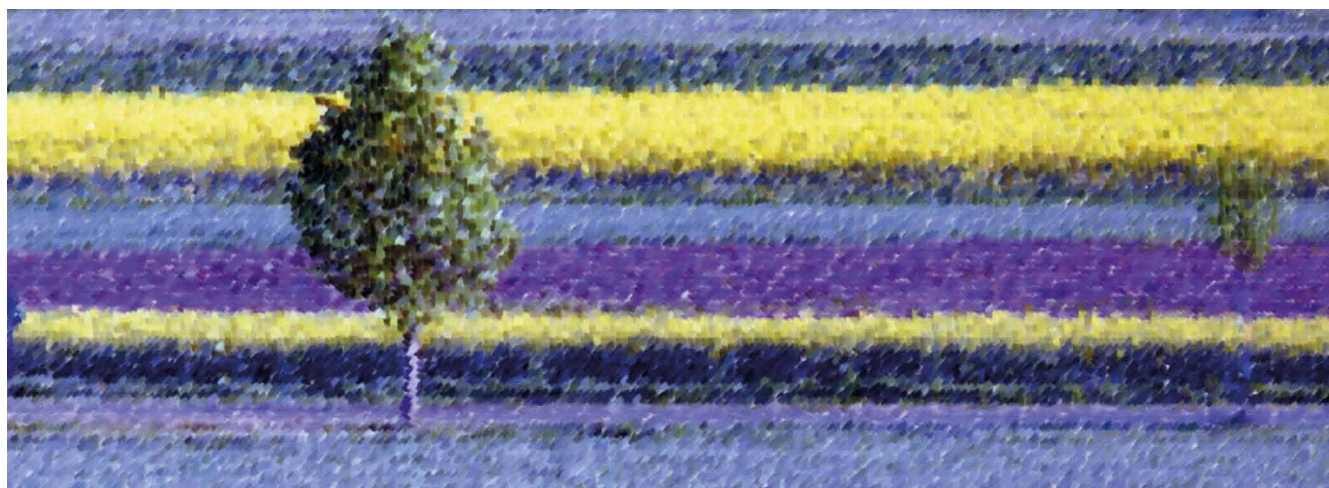
Vollzeitgroßeltern

Es gibt Großeltern, die dem Zusammensein und Versorgen der Enkel alles unterordnen, und gar keine Zeit haben eigene Interessen aufzubauen. Dann wird es 10–12 Jahre später, wenn die Enkel die Großeltern nicht mehr so intensiv brauchen, in fortgeschrittenem Alter schwieriger, eige-

ne Aktivitäten und Kontakte aufzubauen. Auch hier wäre es gut, parallel zur Rolle als Großeltern, eigene Interessen zu verfolgen. Gute soziale Kontakte wollen gepflegt werden und entwickeln sich erst über längere Zeit. Es wird in höherem Alter immer schwieriger neue Freundschaften zu knüpfen.

Bei ehrenamtlichen Betätigungen ist es sinnvoll zu überlegen, welche Fähigkeiten im Berufsleben wenig genutzt wurden und vielleicht etwas auszuprobieren, was einem fremd ist. Ein Beispiel eines ehemaligen Patienten, der längere Zeit nach der Behandlung berichtete, dass er ganz glücklich ist in seinem sozialen Engagement. Er hatte durch seine früheren Tätigkeit im betriebswirtschaftlichen Bereich diese Talente gar nicht bei sich vermutet. Diese unerwartete Erfüllung gibt ihm Sinn, er hat Denkanstöße aus der Behandlung genutzt, sich in diesem neuen Feld zu erproben.

„BalkonSicht“



BERUFLICH WEITERKOMMEN DURCH LEBENSLANGES LERNEN

Die Ausbildung ist abgeschlossen, der Berufseinstieg gelungen und gefestigt. Und was kommt jetzt? Angesichts einer sich stets verändernden Arbeitswelt gewinnt berufliche Weiterbildung im Kontext lebenslangen Lernens zunehmend an Bedeutung.

Einmal erworbene Kompetenzen reichen nicht mehr aus, um den Anforderungen im Unternehmen über Jahre begegnen zu können. Am lebenslangen Lernen führt deshalb kein Weg vorbei. Eine solide Berufsausbildung ist zwar eine gute Basis für den Berufsweg und Einstieg, berufliche Weiterbildung jedoch ein wichtiger Schritt in der Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und der des Unternehmens. Denn Arbeitgeber erwarten von ihren Mitarbeitern aktuelles Know-how und Qualifikationen auf einem guten Niveau.

Berufliche Weiterbildung ist jeder Bildungsvorgang, der eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert. Vorangegangen sind frühere Bildungsphasen und zwischenzeitliche Berufstätigkeit. Dieser Bildungsabschnitt ist stark verknüpft mit dem Lebensabschnitt zwischen 25 und 40. Vielfach steht die berufliche Weiterentwicklung auch in einem engen Zusammenhang mit der persönlichen Weiterentwicklung. Des-

halb sind Weiterbildungsmaßnahmen von hoher Motivation und Entwicklungsbereitschaft geprägt.

Was sollte bei der Entscheidung für eine Weiterbildung beachtet werden?

Zunächst einmal sollte man sich überlegen, welche Ziele mit der Weiterbildung zu erreichen sind? Über welche Abschlüsse sowie Berufserfahrungen jeder verfügt. Und welche beruflichen Kompetenzen sich in das jeweilige Berufsfeld einpassen. Auch die Rahmenbedingungen (finanzielle und private) sollten in die Überlegungen einbezogen und berücksichtigt werden. Auch ein verpasster schulischer Abschluss lässt sich vielleicht dadurch erreichen. So erhalten die Teilnehmer der Fachweiterbildung Psychiatrie die Hochschulzugangsberechtigung und es wird ihnen dadurch ein Einstieg in ein Studium ermöglicht.

Die Weiterbildungsmaßnahme der DKG-Empfehlung zur Weiterbildung Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie umfasst mindestens 720 Stunden Theorie und 1800 Stunden Praxis in verschiedenen Fachgebieten der Psychiatrie, Sucht, Kinder- und Jugendpsychiatrie, der forensischen Psychiatrie, der Psychosomatik, der ambulanten psychiatrischen Pflege, den tagesklinischen Aufgaben und den extramuralen Einsatzgebieten wie Heimen für psychisch Kranke oder Wohngruppen. Der Praxisbezug wird durch praktische Übungen und Arbeitsaufträge direkt hergestellt. Die Teilnehmer der Weiterbildung werden im Praxis-

alltag durch Bezugspersonen, sogenannte Praxisanleiter mit Fachweiterbildung gelenkt. Diese besonders erfahrenen Mitarbeiter bieten den Teilnehmern die Möglichkeit, durch Übungen und Reflexionen Kenntnisse im Praxisalltag direkt anzuwenden und zu reflektieren.

Die eingesetzten Lernformen sind dabei selbstgesteuertes Lernen, Projektarbeit, Rollenspiel, Vorträge, Videoarbeit und Unterrichtsgestaltung. Der Umgang und der Einsatz von PC und Internet wird vorausgesetzt. Die theoretischen Inhalte werden durch Unterrichtsblöcke von zwei Wochen sichergestellt. Wichtig ist, dass durch eine hauptberufliche Lehrkraft die Weiterbildung insgesamt gelenkt wird und dem Teilnehmer ein Ansprechpartner zur fachlichen und persönlichen Beratung zur Verfügung steht. Die Weiterbildung schließt nach zwei Jahren mit einer Prüfung nach den Richtlinien der Deutschen Krankenhausgesellschaft ab. Die Weiterbildung Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie ist eine Aufstiegsfortbildung.

Eine gute Weiterbildung befähigt dazu, gegenwärtige und künftige Aufgaben kompetenter zu bewältigen und muss sich deshalb den schnellen Veränderungen und Anforderungen des Berufes anpassen. Das erfordert mehr Transparenz für den Bildungsträger und wachsende Qualitätsanforderungen, zum Beispiel durch verstärkte inhaltliche wie organisatorische Verzahnung von Grundausbildung und Weiterbildung.

„BildungsEcke“



Veranstaltungshinweise

➤ Engelthaler Symposium

12. Juli 2017, 15.00 Uhr

Kunstaussstellung „Freigang“

*Kleine Schummeleien an den Kunstwerken der Welt
in Acryl und Öl von Ute Plank im Klinikfoyer*

Vernissage:

30. Juni 2017, 19.00 Uhr

Ausstellungsdauer:

30. Juni–25. August 2017

➤ Vortragsreihe „Seelische Gesundheit im Gespräch“

13. November 2017, 18.30–20.00 Uhr

20. November 2017, 18.30–20.00 Uhr

27. November 2017, 18.30–20.00 Uhr

Vorträge zum Thema „Seelische Gesundheit“
mit anschließender Fragerunde.
Caritas-Pirckheimer-Haus, Königstraße 64,
90402 Nürnberg.

Themen und Referenten werden noch festgelegt.

➤ Engelthaler Gespräche

20. September 2017, 18.00–19.00 Uhr

*„Fluch und Segen der neuen Medien
in der Depressionsbehandlung“*

22. November 2017, 18.00–19.00 Uhr

*„Psychische Krankheiten –
wie können Medikamente helfen?“*

Die Vorträge hält Prof. Dr. Thomas Kraus,
Chefarzt der Frankenalb-Klinik Engelthal,
in der Frankenalb-Klinik Engelthal.

IMPRESSUM

Verantwortlich:
Frankenalb-Klinik Engelthal
Prof. Dr. Thomas Kraus
Reschenbergstraße 20
91238 Engelthal
Telefon 09158 926-0
Telefax 09158 926-3101
frankenalklinik@
bezirkskliniken-mfr.de

www.bezirkskliniken-mfr.de

Herausgeber:
Bezirkskliniken Mittelfranken
Feuchtwanger Straße 38
91522 Ansbach
Ansprechpartner:
Stabsstelle Marketing und Kommunikation
Dr. Ariane Peine
Telefon 0981 4653-3005
pressestelle@bezirkskliniken-mfr.de

Koordination:
Susanne Jeschke

Redaktion:
Ursula Bierschenk, Susanne Jeschke,
Prof. Dr. Thomas Kraus, Susanne
Rissmann, Christine Schuster,
Julia Rode

Die Bezirkskliniken Mittelfranken sind das
Kommunalunternehmen des Bezirks Mittelfranken
Vorsitzender des Verwaltungsrates:
Bezirkstagspräsident Richard Bartsch
Vorstand: Helmut Nawratil

Gestaltung und Produktion:
Winkler Werbung
Werbeagentur GmbH
Albrecht-Dürer-Platz 4
90403 Nürnberg
Telefon 0911 204251
Telefax 0911 204255
info@winkler-werbung.de
www.winkler-werbung.de

Druck:
Druckerei Carl Hessel GmbH