

Damit Arbeit nicht krank macht

Von Daniela Steinel

In eine Krise zu geraten, ist nicht ungewöhnlich. JedeR erlebt dies in seinem Leben mindestens einmal. Wichtig ist es, aus dieser Krise wieder herauszukommen und seinen Weg wieder aufzunehmen. Wie kann man mit Krisen umgehen? Wie seine Resilienz stärken? Wie Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Krisen wie ein Burn-out nicht entstehen oder mit ihnen gut umgegangen werden kann? Werkstattleitungen, Werkstatträte und Frauen-Beauftragte haben sich in einem zweitägigen inklusiven Workshop damit auseinandergesetzt. Das war ein Experiment, ein Wagnis und ein Glückserlebnis zugleich.

Peer Counseling inklusiv. Ein solcher Workshop ist ein Wagnis, weil persönliche Offenheit und gegenseitiges Vertrauen notwendige Voraussetzungen sind, um überhaupt gut zu einem Thema wie Krise und Burn-out ins Gespräch zu kommen und daran zu arbeiten. Ein Experiment, weil der Workshop inklusiv gestaltet war. Zwar gibt es bereits viel Erfahrung in der Zusammenarbeit von Werkstattleitungen und Werkstatträten im Rahmen des Fachbereichs Arbeitsleben von Anthropoi Bundesverband, aber es war nicht klar, ob sich beide Seiten als gleichberechtigte KollegInnen begegnen würden. Aber das Wagnis hat sich gelohnt und das Experiment ist gelungen: Es war ein glücklich machendes, stärkendes Erlebnis, das zeigt: Inklusives Peer Counseling lohnt sich!

Wundervoller Austausch: Zwei Tage lang hatten sich Werkstatträte, Frauen-Beauftragte und Werkstattleitungen Zeit genommen, um sich auszutauschen, wie es ihnen am Arbeitsplatz geht. Dazu gehörte auch, darüber zu sprechen, was passiert, wenn Arbeit krank macht, wenn Burn-out und andere Erschöpfungszustände Lebenskräfte rauben und Arbeitszusammenhänge blockieren. Aber natürlich war der Blick auch positiv gerichtet und es wurden Bedingungen gesucht, die gebraucht werden, um lange aktiv und gesund zu bleiben, bei und mit der Arbeit, für das BurnLong. «Wir haben ein Wunder erlebt. Wenn ein Wunder darin besteht, dass man etwas sehr Unwahrscheinliches erlebt, aus dem man wundervoll inspiriert hervorgeht. Das Wunder bestand darin, dass uns das alles wirklich gelungen ist und darin, dass wir bei unserer gemeinsamen Arbeit erleben durften, dass all die Begrenzungen und Zuschreibungen wie: Leitung/Mit-

arbeiter, behindert/nichtbehindert, Ihr/Wir – denen wir im Alltag eigentlich immer ausgesetzt sind, keine Rolle spielten! Wir waren bei diesem Thema alle gleich, waren alle Betroffene und alle Experten», so Michael Pfrenger, der den Workshop vorbereitet und durchgeführt hat. Michael Pfrenger leitet den Bildungsgang für Arbeitserziehung am Karl-Schubert-Seminar in Wolfschlugen. «Gelungen ist uns all das in einer weder zu einfachen noch zu fachlichen, sondern in einer unmittelbaren, echten, authentischen Sprache, zu der vor allem Werkstatträte und Frauen-Beauftragte beigetragen haben. Daraus entstand eine sehr nahe, vertrauensvolle Atmosphäre, in der in so persönlicher und konkreter Weise gearbeitet werden konnte», konstatiert Michael Pfrenger.

Jeder kennt das Gefühl der Ohnmacht: Beim Erfahrungsaustausch zu Beginn zeigte sich, dass alle Erfahrungen mit dem Thema Burn-out in ihrem Arbeitsalltag haben. Alle kannten Situationen, in denen sie Überlastung und Überforderung erleben. Im Verlauf des Gesprächs zeigte sich aber auch, wie viele gute Erfahrungen und Fähigkeiten in der Runde vorhanden sind, um mit Stress im Arbeitsleben zurechtzukommen und schwierige Situationen zu bewältigen. Stress und viel Arbeit alleine wurden an sich nicht als schlimm benannt. Das Krankmachende, so wurde bemerkt, beginnt oft dann, wenn dabei keine guten Netzwerke mehr tragen, sondern Verunsicherung und Angst um sich greifen. Werkstattleitungen berichteten, dass sie sich fragen, was sie selbst falsch gemacht haben, wenn MitarbeiterInnen oder Beschäftigte durch die Arbeit krank würden. Die erlebte hohe Belastung und Verunsicherung an den Arbeitsplätzen könnte damit zu tun haben, wurde vermutet, dass wir uns

zst. in einer gesellschaftlichen Übergangsphase befinden. Vertraute, oft hierarchische Strukturen verwandeln sich hin zu individuelleren, eigenverantwortlicheren Strukturen. Offen thematisiert wurde daher, wie man mit der Gefahr von Überforderung und Überlastung, die Selbstbestimmung in sich birgt, konstruktiv umgehen kann. Denn: Selbstbestimmung, Mitgestaltung und Mitwirkung werden als hohe Errungenschaften wertgeschätzt, die niemand missen möchte. Im Gegenteil: Man will sie gut und verantwortungsvoll ergreifen können!

Wie erkenne ich einen Burn-out? Deutlich wurde in der Erfahrungsrunde, dass eine krankmachende Arbeitsüberlastung bis hin zu einem Burn-out immer mit einer tiefen persönlichen Krise verbunden ist. Um klar zu machen, von was die Rede ist, wenn über Burn-out geredet wird, berichtete Michael Pfrenger von seinem eigenen Burn-out, das er vor einigen Jahren erlitten hatte. Er beschrieb, mit welchem Engagement er seine Leitungsfunktion sehr gerne und problemlos ausübte. Als sich jedoch die Arbeitsbedingungen änderten, setzte ein schleicher Prozess ein: «Krank wurde ich erst, als nach einer Umstrukturierung das zuvor motivierende, tragende und fordernd-förderliche Arbeitsklima umschlug in ein zunehmend druckvoll-forderndes, verunsicherndes und bedrohliches Klima. Mein Krankwerden äußerte sich in Schlafstörungen, schwindenden Abwehrkräften, nachlassender Konzentrationsfähigkeit, angstbesetzter Grundstimmung», schildert er die damalige Situation. «Das alles führte zu einem immer starrer werdenden Tunnelblick, den viele Burn-out-Patienten beschreiben. Schließlich konnte ich mich selbst immer weniger spüren. Das ist besonders schlimm, denn dann spürt man seine körperlichen und emotionalen Grenzen nicht mehr und auch nicht mehr seine guten Fähigkeiten, mit denen man eigentlich solche Krisen angehen und bewältigen würde.» Es folgten Panikattacken und der Gang zum Arzt. Dieser, so Michael Pfrenger, hatte zu seinem Glück ähnliches erlebt, und half ihm, einen Weg aus dieser Krise zu finden. In der anschließenden Therapie kam er an seine eigenen inneren Schlüsselfragen: Wie gehe ich eigentlich mit mir um? Und: Wie kann ich eine gute Balance zwischen meinen persönlichen Bedürfnissen und den Anforderungen meiner Arbeit finden und pflegen?

Work-Life-Balance: Wie wichtig das Finden dieses Gleichgewichts ist, darüber sprach Christine Schreier,

Goldbach Werkstatt Nürnberg, in einem Impulsreferat. Werkstattbeschäftigte wie MitarbeiterInnen sind den unterschiedlichsten Anforderungen in ihrem Arbeits- und Privatleben ausgesetzt. Sich seinen eigenen verschiedenen Anforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen (Arbeitsleben/Privatleben, eigene Bedürfnisse/Bedürfnisse des Umfelds, Anspannung/Entspannung usw.) bewusst zu werden, ist notwendig, um sich immer wieder aufs Neue gut einpendeln zu können, und so langfristig gesund zu bleiben. Um in stressigen Situationen wieder sich und seine innere Mitte zu finden, brachte sie eine Meditationsübung aus den Kursen für Frauen-Beauftragte mit, die man gut zum Kraftauftanken jederzeit und jederorts ohne großen Aufwand machen kann (s. S. 8).

Manfred Trautwein, Geschäftsführer von Anthropoi Bundesverband, zeigte, wie Stress, Belastungen und Anfeindungen in Körper, Seele und Geist wirken. Wichtig war dabei die Botschaft, dass man auch unwillkürliches und unbewusstes Erleben selbst positiv beeinflussen kann. Aktive innere Bildgestaltung, seelisch ausdrucksvolle Bewegungen und Rituale helfen, belastende Situationen zu bewältigen und Gesundheit zu erhalten. Abwehrkräfte und Selbstwirksamkeit werden so gestärkt. Dies zeigt auch Aaron Antonovskys Modell der Salutogenese. Danach werden Gesundheit und Wohlbefinden wesentlich dadurch bestimmt, inwieweit es gelingt, Lebenssituationen Sinn zu geben, sie zu verstehen und handhabbar zu machen.

Acht Fragen für gute Arbeitsbedingungen: Aus dieser inklusiven Tagung entwickelten sich acht Fragestellungen, die bei der Gestaltung guter, gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen helfen können, um sich mit sich selbst, seiner Arbeit und seinem Leben in Einklang zu finden und um gesund zu bleiben:

1. Sind meine Arbeitsaufgaben für mich versteh- und handhabbar?
2. Sind meine Arbeitsbedingungen für mich passend?
3. Ist meine Arbeit für mich sinnhaft?
4. Wie gehe ich mit mir selbst um?
5. Wie gehen wir miteinander um?
6. Kann ich mich über diese Themen mit meinen KollegInnen und Vorgesetzten austauschen?
7. Sind meine Arbeitsbedingungen (im Abgleich mit den Anforderungen) für mich anpassbar?
8. Können wir in unserer Einrichtung Strukturen schaffen, die diese Fragen berücksichtigen? •