

# PSYCHOTHERAPEUTISCHE PRAXIS ZUM SEE

BSNR 626943400 LAN 946686468

Katharina Gutmann Diplom-Psychologin und Psychologische Psychotherapeutin

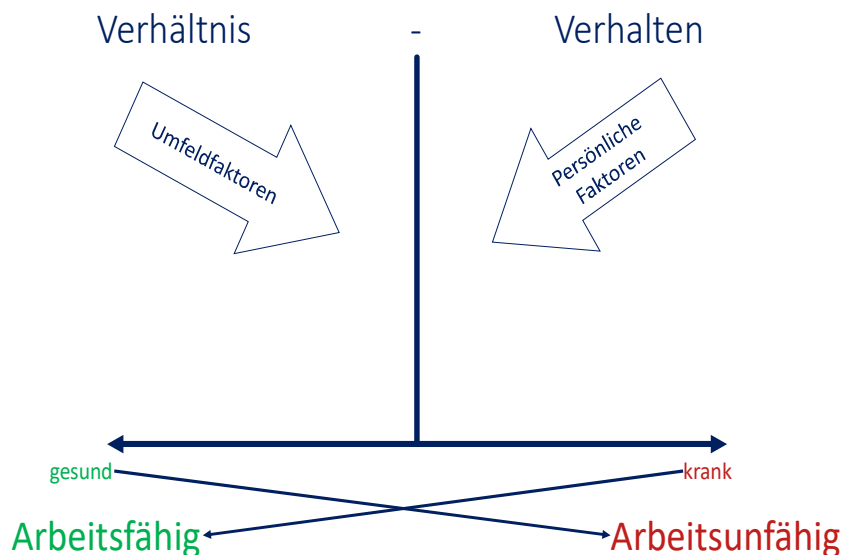
Äußeres Härle 7 - 88630 Pfullendorf - Tel. +49 160 - 901 363 37 - Mail: info@katharina-gutmann.de

Zum Hecht 1 - 88662 Überlingen – www.praxis-zum-see.de – www.working-for-people.de

## Macht Arbeit krank? Was wäre, wenn Arbeit Therapie ist?

Stress, Leistungsdruck, Überforderung und Erschöpfung sind vielfach die Aspekte aus der Arbeitswelt, die die Entwicklung von Krankheiten beeinflussen können. Damit wird Arbeit zum tragenden Bestandteil der Diagnostik in der therapeutischen und medizinischen Praxis. Angst, Depression, Herz-Kreislauf- und Wirbelsäulenerkrankungen, um nur einige zu nennen, können dann schnell zu weiteren Einschränkungen im Alltag führen. Was allerdings, wenn Arbeit vor psychischen Erkrankungen schützen könnte? In diesem Spannungsfeld bietet die Arbeitsmedizin wertvolle Hinweise zum frühzeitigen Erkennen von Vorläufersymptomen, zur Diagnostik und Therapie.

Das Modell der Bedingungen aus der Umwelt bzw. dem Umfeld mit den Menschen und dessen/denen Ressourcen oder Modell der Lebensbedingungen und Bewältigungskompetenzen der Menschen von **Ernst von Kardoff, 1995** zeigt die entscheidenden Einflussbereiche aus VERHÄLTNIS und VERHALTEN, um Antworten auf unsere Frage zu finden.



## Der Mensch und seine persönlichen Faktoren:

- *SPZ (Struktur* als Grundlage: Geschlecht, Alter, Körpergröße, Intelligenz, unveränderbarer Körper-, Gesundheitsstatus als Ausgangslage, Talente, Temperament – *Problemverhalten*: Kommunikationsmuster, Konfliktverhalten, Selbstbild – *Zustand*: Kopfweh, Hunger, Durst, Anspannung, Panik, ...)
- Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen (z.B. technisches Verständnis, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gesundheitskompetenz, Soziale Beziehungsgestaltung, Auffassungsgabe etc.)
- Bildung
- Bedürfnisse
- Interessen
- Lebensmotive (Status, Ehe, Karriere, Sportlichkeit etc.)
- Ernährung
- Kontaktverhalten – soziale Eingebundenheit
- Bewegung
- Einstellung z.B. Arbeitsmoral, Rollenverständnis
- Werte
- Sexualität
- Kulturelle Herkunft
- Moralvorstellungen
- etc.

## Die Faktoren im Umfeld:

- Arbeitszeitmodelle
- Unternehmensstrategie, -kultur
- Organisationsstruktur (Hierarchie-, Matrix-, Prozess- oder Projektorganisation)
- Produktionsprozesse (Kanban, Six Sigma, Lean, KVP, Agil ... )
- Ausstattung Arbeitsplatz (Arbeitsstättenrichtlinie, Arbeitssicherheit)
- Führungsverhalten, Führungsphilosophie (Autoritär, Partizipativ, Transformational etc.)
- Arbeitsplatzsicherungskonzepte
- Tarifverträge, Endgeldgestaltung
- Betriebsrat
- BGM (betriebliches Gesundheitsmanagement mit EAP und vielen Angeboten, Psychische Belastungsanalysen, BEM, etc. ...)
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Fort- und Weiterbildung
- Führungsinstrumente (Mitarbeiterdialoge, Rückkehrgespräche, Zielvereinbarung, Feedback)
- Häusliches/Familiäres/Freundschaftliches Umfeld
- etc.

**Unter Betrachtung beider Seiten kommt es nun darauf an, wie Menschen die Umfeldfaktoren wahrnehmen, bewerten und wie sie ganz persönlich die Diskrepanz zwischen sich - also z.B. der eigenen Einstellung, der Motivation etc. - und dem Umfeld, also dem Arbeitsumfeld wie persönlichen Umfeld bewerten.**

Aus genau dieser **Abwägung** kann es zu ganz **unterschiedlichen Ergebnissen und Konsequenzen** kommen. Meine Arbeit, mein Leben kann umfänglich wunderbar, euphorisch und begeisternd und entwicklungsfördernd empfunden werden– dann vielleicht gerade noch ein wenig und dann AKUT, GESTUFT oder SEHR VERZÖGERT ins Gegenteil kippen.

Und das in beide Richtungen – nämlich in die für die Gesundheit hinderliche und in die förderliche Richtung. Insofern kann ich je nach Ausgangslage und Bewertung zu dem Schluss kommen, dass Umfeldfaktoren „krank“ machen oder „gesundheitsförderlich“ also Therapie für mich sind.

Schauen wir einmal, was es heißt, wenn ich mit meiner Persönlichkeit und allem was dazu gehört, zu dem Schluss komme, dass eine Arbeit oder Arbeitsaufgabe wunderbar, heilsam und förderlich für mich ist:

### **ARBEIT wie THERAPIE:**

- schafft Lebensinhalt – gibt dem Leben Sinn und Orientierung
- ermöglicht Stabilisierung und Entwicklung von Selbstkonzept / Selbstvertrauen
- ermöglicht Verantwortungsübernahme
- gibt Tagesstruktur
- erlaubt autonomes Leben
- ermöglicht Selbstbestimmung
- erzeugt Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung
- erweitert Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten
- stößt Erfolgserleben an
- bietet Grundlagen zur Entwicklung des Sozialstatus
- fördert Integration in die Gesellschaft
- ...

### **Empfinde ich so, wenn ...**

- ich auf Diskrepanzen zwischen mir und dem beruflichen wie persönlichen Umfeld hinweisen kann und ich gehört, ernst genommen werde und Hilfe/Unterstützung erfahre
- ich gemäß meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt und gefördert und gefordert werde
- ich mich in einem Umfeld respektvollen Umgangs befinde
- ich auf Entscheidungen Einfluss nehmen kann und beteiligt werde
- ich Pausen einhalten kann und ich in einem Umfeld von gegenseitiger Achtung arbeite
- ...

**Mein Erleben kippt und führt ins Gegenteil – akut, gestuft, verzögert:** (Ausgenommen Berufskrankheiten)

- wenn die Diskrepanz zwischen den Umfeldfaktoren und wie ich an die Arbeit herangehe also das Arbeitsumfeld wahrnehme und bewerte zu groß wird und sich langfristig Unzufriedenheit mehrt und steigert
- wenn zu viele oder zu wenige Aufgaben in Bezug auf die Arbeitszeit da sind
- wenn Arbeiten, die nicht in mein Aufgabengebiet fallen vorherrschen
- wenn Schichtmodelle nicht den Ansprüchen an die Gesundheitsförderlichkeit entsprechen
- wenn Arbeitszeitmodelle mit meinen Möglichkeiten nicht in Balance stehen
- wenn zu viele Veränderungsprozesse aufeinander folgen
- wenn zu viele Missstände in der Arbeitssicherheit und Umsetzung der Arbeitsstättenrichtlinie sichtbar sind
- wenn zu wenig Aufmerksamkeit auf den Umgang untereinander, auf Kommunikation und Konfliktverhalten gelegt wird
- wenn meine Fähigkeiten und Fertigkeiten zu wenig bis nicht berücksichtigt werden
- wenn mir nicht zugehört wird, bagatellisiert, stigmatisiert oder extremisiert wird
- etc.

Bei all diesen Themen macht jedoch nicht die Arbeit oder Arbeitsaufgabe krank, **sondern die gelebte Kultur der Mitarbeitenden im Unternehmen**, der Führungskräfte, Kollegen, Kolleginnen und meine Haltung/Einstellung zur Arbeit mit Berücksichtigung der Fertigkeiten und Fähigkeiten wie Kompetenzen!

**Eine Gratwanderung und stete Abwägung zwischen mir, also meiner Haltung, meinen Kompetenzen und den Einflüssen aus meinem erlebten Umfeld.**

**Beobachtbare Vorläufersymptome bei „Burn – Out“ und psychischen Problemen oder „psychischen Krisen“, die ein einmaliges Ereignis sein können:**

**Im Verhalten:**

- Flüchtigkeitsfehler
- Häufiger Pausen
- Laut werden
- Unzuverlässigkeit
- Rückzugsverhalten oder verstärkte Kontaktsuche
- Ungeduld (knappe Antworten, genervt reagieren, ...)
- Krankheitsmimik (Gesenkte Mundwinkel, Stöhnen, Rücken stützen ...)
- Vermehrtes Risikoverhalten (Nikotinabusus, Alkoholabusus, Tabletten ...)

### **Im Denken und Handeln:**

- Zynisch werden
- Wut, Aggression
- Stimmungslosigkeit (wirkt leer, kann nicht mehr lachen)
- Geistige Abwesenheit im Gespräch
- Selbstabwertungen, sich mies machen
- Konzentrationsstörungen

### **Veränderungen am Körper:**

- Blässe, Röte
- Schwitzen, Zittern
- Ungepflegtes Äußeres
- Gebückte, spannungslose Haltung
- Appetitlosigkeit oder gesteigerter Appetit (Gewichtsverlust, -zunahme)

### **Das kann ich tun, damit meine Arbeit und meine Lebensaufgabe ein stimmiges, kohärentes und damit gutes Gefühl erzeugen:**

- überprüfen, ob Arbeitsplatz oder -aufgabe zu mir und meinen Fähigkeiten/Fertigkeiten und Bedürfnissen passen– evtl. neu orientieren
- schauen, ob ich Angebote vom BGM nutze, z.B. BEM, psych. Belastungsanalyse, Gesundheitstage ...
- meine Antreiber und Ansprüche (Perfektionismus, es jedem recht machen ...) prüfen
- Unzufriedenheit/Konflikte durch Mehr- oder Minderbelastung etc. direkt ansprechen
- eine Tätigkeitsanalyse durchführen und mit den Führungskräften besprechen
- „Gesund“ - körpergerecht ernähren
- Bewegung ins Leben holen, Entspannungstechniken lernen
- für ausreichend Ausgleich und Hobbies sorgen
- Austausch suchen mit Betroffenen und Freunden – Hilfe annehmen
- Seminare und Trainings zu meine Entwicklungspotentialen besuchen, z.B. an der Volkshochschule - VHS

# PRAXIS ZUM SEE

## Das kann ich in der akuten Situation tun:

Das kann ich selber tun!

Sicherheit erzeugen	Starke Sinnesreize	Ablenkung
<ul style="list-style-type: none"><li>- Notfallruffnummern, sprich mit Menschen, die dich verstehen!</li><li>- Verlasse den kritischen Ort falls möglich</li><li>- Erinnere dich an dein Ziel nein zu sagen oder abstinenz zu bleiben, warum willst du das? Was motiviert dich?</li><li>- wichtige Symbole, Fotos, Zitate o.ä. betrachten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Viel Wasser trinken Chilischote, Senf, o.ä. essen</li><li>- Kalt duschen</li><li>- Massage mit Igelball Gummibänder (schnalzen lassen)</li><li>- Wärmesalbe</li><li>- Knautschball drücken</li><li>- Kieselsteinchen in die Schuhe legen</li><li>- an Duftölen, Salmiakgeist o.ä. riechen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sport machen, Bewegung</li><li>- Musikhören, laut mitsingen</li><li>- Malen (z.B. Mandalas)</li><li>- Kreuzworträtsel lösen, Denkaufgaben machen</li><li>- In die Natur gehen, spazieren gehen</li><li>- Meditation, Entspannungsübungen</li><li>- Atemübungen - 578</li></ul>

## Und das können Arbeitgebende tun:

**... damit Mitarbeitende motiviert und „psychisch/mental wie physisch gesund“ bleiben.  
Folgende Maßnahmen sind hilfreich:**

- Handlungs- und Entscheidungsspielräume einräumen
- Enttabuisieren menschlicher Besonderheiten
- Arbeitspensum angemessen und realistisch gestalten – Ziele vereinbaren - SMART und kontrolliert
- ein wertschätzendes Miteinander sowohl unter den Kolleginnen und Kollegen als auch mit den Führungskräften
- Zuhören, Konflikte ansprechen und lösen
- angemessene Arbeitszeitmodelle, die eine gute Balance ermöglichen – individuell prüfen
- Arbeitsplatzsicherheit bieten – soweit dies möglich ist
- Weiterbildungen ermöglichen, um die Anforderungen an die Aufgabe stets aktuell zu halten
- Vorträge zur Gesundheitskompetenz anbieten – Intranet oder als Lernnuggets (Umgang mit Panik, Überbelastung oder Unterforderung, etc.)
- Gesundheitstage mit dem Schwerpunkt „Arbeit ist Therapie“, Offenlegung gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Das BEM (§ 167 SGB IX) etablieren und enttabuisieren
- Richtlinien und Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einhalten
- Etc.

**VIEL FREUDE und VIEL ERFOLG**

Überlingen, 03.11.2025