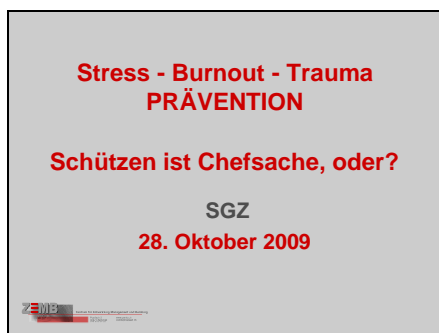


Abstract
Inputreferat vom 28. Oktober 2009

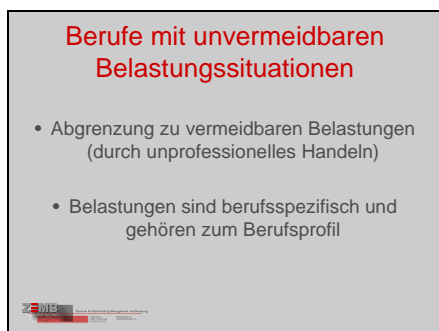
Referentin: Mirella Chopard

Stress - Burnout - Trauma PRÄVENTION
„Schützen ist Chefsache, oder?“



Stressphänomene zeichnen sich auf den ersten Blick durch viele Ähnlichkeiten aus. Für Aussenstehende sind sie manchmal nur schwer zu unterscheiden. Wer sich für aktive Prävention einsetzt, sollte akuten und chronischen Stress sowie Burnout und Traumafolgen grundsätzlich unterscheiden können. Nur dann können präventive Strategien gezielt wirken.

Ist es die Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters psychisch dauerhaft gesund zu bleiben? Oder gehört es zur Aufgabe von Vorgesetzten, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Mitarbeiter nicht nur körperlich geschützt werden?



Es gibt Berufe, welche sich durch unvermeidbare Belastungssituationen auszeichnen. Hier grenzen wir einerseits von vermeidbaren Belastungen ab, welche beispielsweise durch unprofessionelles Handeln entstehen. Andererseits sind damit nicht die Berufe als solche gemeint. Im Gegenteil: die belastenden Situationen sind unbedingt berufsspezifisch und gehören somit klar zum eigentlichen Berufsprofil.

Welche Berufe und welche Belastungen sind gemeint?

Hier nur einige Beispiele:

Staatsanwälte: Sichten von kinderpornografischem Material (in Bild und Ton!)... usw.

Polizisten: Umgang mit Sexual- und Gewaltdelikten an Kindern, Unfalltote und Überlebende... usw.

Feuerwehr: zu spät kommen und nicht mehr retten können, Bergung schwer verbrannter Opfer und Toter...

Pflege: vorbei die Zeit von „warm, satt, sauber“, moderne Pflege beschäftigt sich mit biografischen Aspekten, Begleitung von Strebenden und Angehörigen, direkte und indirekte Gewalt in verschiedenen Rollen... usw.

Selbstverständlich gibt es noch viele weitere Berufe, in denen Menschen unvermeidbaren und wiederkehrenden Belastungen ausgesetzt sind.

Berufe mit unvermeidbaren Belastungssituationen

„Man muss eben der Typ für diesen Beruf sein !!!“

Eine hilfreiche Vorstellung und von einigen Chefs gern verwendete Formulierung ist:

„Man muss eben der Typ für diesen Beruf sein!“

Aber was ist das eigentlich für ein Typ?
Der ideale Typ, den nichts belastet?

„Der Typ, den nichts belastet“

- angstfrei
- abstinert
- unberührbar
- distanziert
- unempathisch
- selbstzentriert
- gefühllos

Sind das die Eigenschaften, die wir uns von professionellen Berufsfachleuten wünschen? Wollen wir von solchen Staatsanwälten vertreten werden? Von solchen Polizistinnen und Feuerwehrmännern gerettet werden? Von solchen Pflegenden bzw. Ärzten oder Therapeuten begleitet werden?

Diese Eigenschaften sind Auszug aus „The Mask of Sanity“ von Cleckley (1941). Sie war Grundlage für die spätere Beschreibung der dissozialen und antisozialen Persönlichkeit und der Psychopathie.

Psychopathie als berufl. Ressource



An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es Berufe gibt, in denen die zuvor beschriebenen Eigenschaften durchaus als gewünschte Qualifikationen gelten.
Buchempfehlung:

SNAKES IN SUITS
WHEN PSYCHOPATHS GO TO WORK
=
SCHLANGEN IN ANZÜGEN
WENN PSYCHOPATHEN ZUR ARBEIT GEHEN

Paul Babiak, Ph. D. and Robert D. Hare, Ph. D.

Der emotionale Zugang

- der emotionale Zugang / Kanal funktioniert nicht nur in eine Richtung
- wer Gefühle hat, ist emotional berührbar
- wer verständnisvoll und empathisch ist, ist andersherum auch verletzbar
- natürlich gibt es unterschiedliche Dimensionen von Offenheit / Verletzbarkeit, aber:

Wenn wir uns den emotionalen Zugang (Fachbegriff) bildlich als Kanal vorstellen, dann funktioniert dieser nicht nur in eine Richtung.

Wer Gefühle hat, ist emotional berührbar.

Wer verständnisvoll und empathisch ist, ist andersherum auch verletzbar, was nicht gleichbedeutend mit verletzlich gemeint ist.

Natürlich gibt es unterschiedliche Dimensionen von Offenheit und Verletzbarkeit, aber es ist eine absolute Illusion zu glauben, dass wir gar nicht reagieren können.

Auch, wenn wir es noch so sehr wollen, wir können nicht nicht reagieren!



Wir können nicht nicht reagieren!

Demonstration anhand einer Übung:

Vor dem Gesicht einer Person klatsche ich in die Hände. Selbst, wenn die Person vorher darüber informiert wird, dass ich in die Hände klatschen werde und sich innerlich darauf einstellen kann, wird sie reagieren (zum Beispiel erkennt man den unkontrollierten Augenaufschlag).

Wir reagieren immer!

Somit kann das Ziel nicht lauten, zukünftig nicht mehr zu reagieren, sondern wirkungsvolle Strategien im Umgang mit beruflichen Belastungen zu finden.

Ziel: wirkungsvolle Strategien im Umgang mit berufl. Belastungen

persönliche **Bewältigungsstrategien**
teamorientierte **kollektive Präventionskonzepte**
leitungsspezifische **präventive Instrumente**
institutionelle **Prävention**

Diese Strategien sollten idealerweise auf vier Ebenen implementiert werden:

1. Individuum: persönliche Bewältigungsstrategien
2. Team: teamorientierte kollektive Konzepte
3. Leitung: präventive Führungsinstrumente
4. Gesamtleitung: institutionelle Prävention

Aspekt: Mitarbeiterführung

Mitarbeitern in belastenden beruflichen Situationen als Ansprechpartner dienen, Orientierung geben und Mitarbeiter durch krisenhafte Entwicklungen begleiten



Im Rahmen des heutigen Referats, bleibt zu wenig Zeit für die detaillierte Darstellung aller leitungsspezifischen Anliegen. So soll lediglich ein Aspekt der präventiven Leitungsaufgaben beleuchtet werden: die Mitarbeiterführung.

Vorgesetzte dienen ihren Mitarbeitern in belastenden beruflichen Situationen als Ansprechpartner und geben ihnen Orientierung. Ausserdem gehört es zu ihren Aufgaben Mitarbeiter durch krisenhafte Entwicklungen zu begleiten, was eine besondere Anforderung betreffend ihrer Rolle darstellt.

Voraussetzungen

- Wissen zu den Phänomenen **Stress, Burnout, Trauma**
- Erkennen dieser Phänomene
- Wissen über präventive Strategien
- Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Rolle kennen und deklarieren können



Um diese anspruchsvolle Aufgabe professionell zu erfüllen bedarf es vor allem der Voraussetzung, dass Vorgesetzte über ein fundiertes Wissen zu Stress, Burnout und Trauma verfügen. Nur dann sind sie in der Lage diese Phänomene zukünftig überhaupt zu erkennen. Weiter braucht es Wissen über dazugehörige präventive Strategien. Dann ist es möglich, neben einer professionellen Prävention auch die Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Berufsrolle kennen und deklarieren zu können.

Fallbeispiel Frau M.

unkonzentriert
wirkt zeitweise abwesend
manchmal gereizt
gelegentlich unzuverlässig
vergesslich
reagiert abweisend auf Ansprache
Arbeitsfehler häufen sich



Das Fallbeispiel des Leitartikels in der „SGZ-Aktuell“ vom September 2009 zeigt deutlich, dass die beobachteten Verhaltenänderungen von Frau M. keinen konkreten Aufschluss dazu geben, was genau los ist. Die Beschreibungen treffen für viele möglichen psychischen und / oder physischen Ursachen zu. Wie also kann die Leitung im anstehenden Mitarbeitergespräch vorgehen?

Mitarbeitergespräch

- Gesprächsführung?
 - Analyse?
- Zielformulierungen?
 - Massnahmen?

Ziel des Gesprächs:

Professionelle Einschätzung der aktuellen Situation und Entscheid für Strategie

Wie kann eine mögliche Gesprächsführung aussehen?
Wie kann die Situation analysiert, welche Ziele formuliert werden? Und wie sehen die dazugehörenden Massnahmen aus?

Ziel ist nicht Frau M. therapeutisch zu begleiten. Auch besteht nicht die Absicht medizinische / psychiatrische Diagnosen zu stellen. Im Gegenteil: deutliche Abgrenzung und das entsprechende Know-how ermöglichen eine professionelle Einschätzung der aktuellen Situation aus Sicht der Personalführung sowie den Entscheid für eine klare Strategie.

Short Cut Kriterien für Burnout

- beruflicher Kontext
- multifaktoriell
- persönlichkeitszentrierte Erklärungsansatz
- sozial-, arbeits- und organisatorische Erklärungsansatz
- langfristige Entwicklung

Die hier gezeigten „Short Cut Kriterien“ sollen in diesem Rahmen lediglich darstellen, welche groben Unterschiede zwischen den beiden Phänomenen bestehen und dienen einer ersten Orientierung und Differenzierung.

Short Cut Kriterien für Trauma

- Traumakategorie
- Traumaereignis
- sekundäre Traumatisierung
- Retraumatisierung
- Traumafolgen
- Traumafolgestörung

S.O.

Strategie bei Verdacht auf Burnout-Entwicklung

- Empfehlung für Selbsteinschätzung mit: www.swissburnout.ch
- Erklärungsansatz und Konsequenz daraus
- Bedeutung für Person und Kontext
- Zielformulierungen
- Massnahmen

Hier ein sehr reduziertes Schema, bei Verdacht auf eine Burnoutentwicklung. Mittlerweile gibt es viele verschiedene Internetangebote mit der Möglichkeit der Selbsttestung für die Anwender.

Der Erklärungsansatz spielt bei der Formulierung der zukünftigen präventiven Strategien eine wesentliche Rolle.

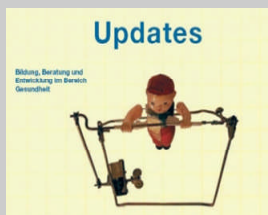
Prävention: Chefsache!?



Selbstverständlich bleibt jedem selbst zu entscheiden, ob Prävention Chefsache ist oder nicht.

Und selbst wenn Institutionen sich dafür entscheiden nur Rahmenbedingungen zum körperlichen Schutz ihrer Mitarbeiter zu schaffen (Unfallschutz usw.), so gehört es vielleicht zumindest zur Verantwortung der Vorgesetzten, Mitarbeitern das Wissen über persönliche Bewältigungsstrategien in beruflichen Belastungssituationen zur Verfügung zu stellen.

Kurs am SGZ im Jahr 2010



Für alle Leitungsverantwortlichen, die sich vertieft mit dieser Thematik auseinandersetzen wollen, bietet das SGZ im nächsten Jahr dreitägige Kurse unter der Leitung von Mirella Chopard an.