

FOCUS

EFL Beratung



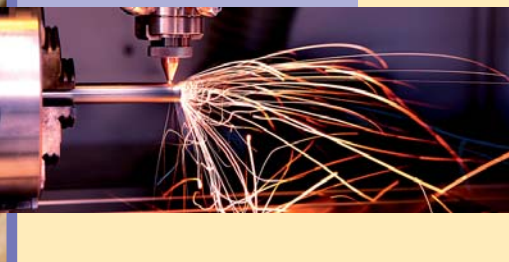
Informationsblatt des Berufsverbandes Diplomierter Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs

**IN DIESER
AUSGABE:**

**BURNOUT AUS
SYSTEMISCHER SICHT**

**PAARLIFE® –
STRESSBEWÄLTIGUNG
UND GESUNDHEITS-
FÖRDERUNG FÜR
PAARE**

TAGUNGSVORSCHAU



ICH WERDEN AM DU

BEZIEHUNGS- UND PROZESSGESTALTUNG IN DER EHE-, FAMILIEN- UND LEBENSBERATUNG
BERUFSVERBAND DIPLOMIERTER EHE-, FAMILIEN- UND LEBENSBERATERINNEN ÖSTERREICHS
(HRSG.)

Erschienen im Mai 2008

im LIT Verlag

360 S.

Paperback

19,90 Euro

ISBN AT 978-3-7000-0671-8

Das Buch bietet einen Überblick über die Entstehung, Charakteristik und Entwicklung der EFL-Beratung (Ehe-, Familien- und Lebensberatung) und versucht sie in Abgrenzung bzw. Gegenüberstellung zu anderen psychosozialen Beratungstätigkeiten näher zu definieren.

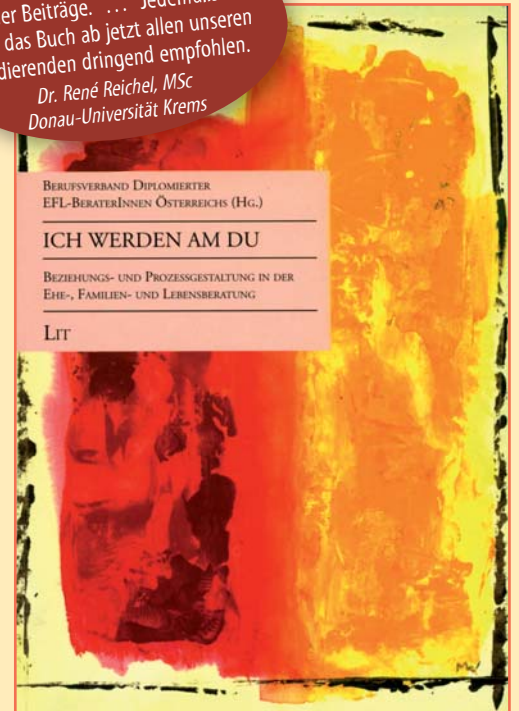
Die unterschiedlichen Zugänge und Sichtweisen der AutorInnen spiegeln soziale Wirklichkeiten, Diffuses klärt sich. Damit sind eine gute Basis und ein Bezugspunkt für die beständig notwendige Weiterentwicklung gegeben.

Was das Buch von anderen erschienenen und erscheinenden Titeln zum Thema Beratung abhebt, ist zum einen die österreichische Prägung und zum anderen der Focus auf die Wirksamkeit der zwischenmenschlichen Beziehung in Praxis, Theorie und Lehre.

AutorInnen: Christa Gutmann, Christiane Sauer, Leo Pöcksteiner, Elisabeth Birkhuber, Stefan Schäfer, Karin Urban, Brigitte Ettl, Christine Kügerl, Eva Bitzan, Helga Goll, Barbara Bittner, Martin Christandl, Josef Hölzl, Rolf Sauer, Barbara Wagner-Tichy, Emmi Ott, Konrad Peter Grossmann, Ilse Simml.

Bestellungen bitte an: Mag Elisabeth Birkhuber, birkhuber@aon.at

Ich bin sehr beeindruckt von der Qualität der Beiträge. ... Jedenfalls wird das Buch ab jetzt allen unseren Studierenden dringend empfohlen.
Dr. René Reichel, MSc
Donau-Universität Krems



BUCH-TIPP: „DIE LOGIK DES HERZENS“

VERTRAUEN IN DAS LEBEN GEWINNEN

HARMONIE VON DENKEN UND FÜHLEN FÜR EIN ERFÜLLTES LEBEN

Ein Mutmachbuch für den Alltag

Jeder Mensch nimmt die Welt auf zwei grundverschiedene Weisen wahr: mit verstandesmäßigem Denken und intuitivem Fühlen. Diese beiden Sichtweisen harmonisch in Einklang zu bringen, ist eine der großen Herausforderungen in unserem Leben. Inspiriert von der Logotherapie Viktor Frankls macht sich Inge Patsch, Leiterin des Tiroler Institutes für Logotherapie und Existenzanalyse, auf die Sinnuche in unserem Leben und zeigt: Es braucht beides, Verstand und Gefühl im Einklang, um glücklich zu werden. Zu Alltagssituationen bietet sie "Seelennah-

rung" und "Verstandesfutter" und zeigt in humorvollen inneren Dialogen, welche positiven und negativen Muster unser Gleichgewicht aus Herz und Hirn beeinflussen.



Die Autorin:

INGE PATSCH, geb. 1952, leitet das Tiroler Institut für Logotherapie und Existenzanalyse nach Viktor E. Frankl (TILO) in Innsbruck. Sie ist Logotherapeutin mit eigener Praxis und hält zahlreiche Vorträge und Seminare im In- und Ausland. Bei Kösel erschien 2006 ihr Buch „Vertrau auf dein Gefühl“.



Termine für Lesungen finden Sie unter: www.ingepatsch.at

INHALT

- Inhalt/Editorial/Neue Mitglieder/ 3
- Bournout aus systemischer Sicht
Stefan Geyerhofer und Carmen Unterholzer 4
- paarlife® – Stressbewältigung und Gesundheitsförderung für Paare
Birgit Kollmeyer 13
- Über das Genervt sein in Beziehungen
Zusammenfassung: Martha Schicho 15
- Familiengerichtshilfe
Eva Bitzan 16
- Fordern Sie Ihre KlientInnen heraus
Martina Baumann 17
- Fortbildungen 18
- Kreative Methoden
Eva Bitzan 19
- MASK Männer Anlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten
Ulrich Wanderer 21
- Die Arbeit umbauen
Sabine Gruber 22
- Tagungsvorschau 23
- Tagung 2012 24

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ich freue mich immer, das Editorial für den Focus zu schreiben – das bedeutet nämlich u.a., dass die Zeitung fertig ist, kurz vor dem Druck und die LeserInnen sie bald in Händen halten werden! Dem geht eine Menge Arbeit voraus – eine Linie, ein Thema will gefunden werden, potentielle Artikelverfasser wollen bewegt werden, technische und grafische Arbeit muss getan und angeordnet werden; zuletzt bleibt der Versand. Den Großteil dieser Arbeit macht meine Kollegin Mag.^a Elisabeth Birkhuber gemeinsam mit der Layouterin Ing. Monika Simlinger. Dafür hier einmal ein offizielles, herzliches Dankeschön!

Vor der Tagung ist es uns immer ein Anliegen, schon möglichst viele ReferentInnen im FOCUS vorzustellen, damit die potentiellen TeilnehmerInnen sich ein Bild machen können, was auf dem Programm steht bzw. was sich hinter den Vortrags- und Workshoptiteln verbirgt. Diesmal stellt Dipl.Psych. Birgit Kollmeyer aus der Schweiz das Konzept „paarlife“ genauer vor und Dr. Carmen Unterholzer aus Wien widmet sich dem Thema Burnout. Auf den Vortrag von Mag.^a Sabine Gruber will der Klappentext des Buches „Arbeiten wie noch nie“, bei dem sie Mitherausgeberin ist, einstimmen. Auch bei allen weiteren Beiträgen hoffen wir, die Beratung „quer durch den Gemüsegarten“ zu repräsentieren und die Arbeit vor Ort zu erleichtern.

Um gleich bei dem Thema „Arbeit“ zu bleiben: Die Tagung steht praktisch schon vor der Tür! Wir arbeiten fleißig daran und dafür und laden hier nochmals ein, sich zahlreich anzumelden. Auch Kolleginnen und Kollegen aus verwandten Arbeitsbereichen sind herzlich willkommen, sowie alle Interessierten, die sich mit den The-

men Leistungsdruck versus Lebensfreude konfrontiert sehen. Also Werbung machen ist erwünscht!

Berufspolitisch gelang es uns zuletzt, in die Entwicklungen rund um die Familiengerichtshilfe – ein Projekt des Justizministeriums – eingebunden zu werden. Nach dem zweijährigen Pilotprojekt wird über die Schaffung von sog. Schlichtungsstellen diskutiert, auch daran sind wir eingeladen teilzunehmen. Das Thema Aus- bzw. Weiterbildung bleibt weiter in unserem Focus – es hat sich an der Zahl und Stellung der Lehreinrichtungen momentan nichts geändert, in der Steiermark konnte ein neuer Lehrgang gestartet werden.

Verstärkt angeboten werden Zusatzqualifikationen wie z.B. „TrainerIn für Stress- und Burnout Prophylaxe“ in Oberösterreich oder auch Module, die es ermöglichen, ein Zertifikat über (die von der Wirtschaftskammer geforderten) 100 Ausbildungsstunden für Supervision zu erhalten. Das ist für KollegInnen interessant, die AusbildungskandidatInnen, die sich für den Gewerbeschein für Lebens- und Sozialberatung interessieren, begleiten möchten. Wir haben bemerkt, dass es gut ist, hier zu vergleichen – die Preise sind sehr unterschiedlich und auch die Inhalte divergieren in der Qualität.

Im Sinne des Themas der Tagung wünsche ich Euch und Ihnen eine gute Ausgewogenheit zwischen der Arbeit – die durchaus auch Spaß macht und ein Energielieferant ist – und dem ebenso vielfältigen Leben.

Mag.^a Eva Bitzan
Vorsitzende



NEUE MITGLIEDER

Theresia **Karrer**,
1200 Wien

Herbert **Oswald**,
3100 St. Pölten

Peter **Jahn**,
1180 Wien

BURNOUT AUS SYSTEMISCHER SICHT

AUF DEM WEG ZU EINEM SYSTEMISCHEN VERSTÄNDNIS VON BURNOUT UND ERSCHÖPFUNGSSYNDROM

Stefan Geyerhofer und Carmen Unterholzer (Dieser Beitrag wurde erstmals 2008 in *systeme*, Jg. 22 (2): S.177-200 veröffentlicht.)

ZUSAMMENFASSUNG

Unterstützt durch die aktuelle Burnout-Forschung, durch unsere therapeutische Arbeit und durch Rückmeldungen unserer KlientInnen in strukturierten Interviews entwickeln wir in diesem Beitrag einen systemischen Ansatz zur Diagnostik und Behandlung von Burnout und Erschöpfungssyndrom. Ausgehend von vier Ursachen-, Präventions- und Interventionsfeldern haben wir Betroffene befragt, welche Gründe sie für das Zustandekommen ihres Burnouts finden und wie sie Burnout erlebten. Welche Rolle spielen persönliche Charakteristika beim Zustandekommen von Burnout? Wie verstärkten Partnerschaft und Familie den Erschöpfungszustand? Welche Bedingungen am Arbeitsplatz führen zu Erschöpfung und sozialem Rückzug? Welche gesellschaftlichen Entwicklungen fördern Burnout? Während der vorliegende erste Teil unseres Beitrags diese vier Bereiche in einem Modell zusammenfasst und die Anwendung des Modells in der Diagnosephase beschreibt, erörtern wir in einem zweiten Teil¹ die Anwendung des Modells in der Prävention und Behandlung von Burnout. [...]

„Als ich mit dem Lift unten angekommen war, hatte ich keine Kraft mehr, den nächsten Schritt zu tun.“ Susanne Prem² ist 36. Seit vielen Jahren ist sie Sozialarbeiterin, die letzten zweieinhalb Jahre arbeitete sie in einer betreuten Wohngemeinschaft. „Im Projekt waren die Strukturen unklar, das Teamklima geprägt von Konkurrenz und Abwertung. Ich konnte dort wenig bewegen.“ Bei Susanne Prem stellte sich in der Folge Burnout ein. Nach einem dreimonatigen Krankenstand und einem ausführlichen Gespräch mit ihrem Vorgesetzten über ihre Veränderungswünsche kehrte sie an ihren Arbeitsplatz zurück. Als nach sechs Monaten noch immer nichts verändert war, wechselte

Susanne Prem den Arbeitsplatz. „Um nicht wieder im Burnout zu landen, musste ich gehen.“

Georg Gerstner ist 41, bis vor zwei Jahren war er Kreativ- und Etatdirektor einer großen Werbeagentur. „Nach einer Grippe war ich den ersten Tag wieder im Büro, ich hatte viel zu tun. Als dann ein sehr resoluter Mitarbeiter den Raum betrat, legte sich ein Schalter in mir um. Ich vergrub mein Gesicht in meinen Händen und erstarrte. Ich konnte weder aufstehen noch mich umdrehen.“ Der herbeigerufene Notarzt stellte lediglich einen sehr niedrigen Blutdruck fest. Die Doppelfunktion, schwelende Konflikte im Unternehmen, hohe Leistungsansprüche, massiver Zeit- und Kostendruck und große Wertdifferenzen zwischen ihm und der Agentur – all das wurde unerträglich. Seit Monaten litt er unter massiver Schlaflosigkeit, die Welt nahm er wie durch einen Schleier wahr. „Ich habe von meiner Umwelt nichts mehr mitgekriegt.“ Nach dem Vorfall im Büro ging er in den Krankenstand. Nun fand er Zeit, über sein Leben nachzudenken: „Schlagartig wurde mir klar: So kann ich nicht mehr weitermachen, ich muss raus aus dieser Branche.“ Heute arbeitet Georg Gerstner als freiberuflicher Coach und Organisationsberater.

„Jedes Telefonat, jede Besprechung war unglaublich anstrengend, so als müsste ich einen Achttausender besteigen. Ich habe mich gefühlt, als wäre ich 90.“ Verena Stelzer ist 57 und Rechtsanwältin. Trotz ihrer beiden Kinder wollte sie beruflich keine Abstriche machen, pflegebedürftige Eltern forderten den Rest ihrer ohnehin spärlichen Freizeit. „Seit Jahren fuhr ich trotz vieler roter Ampeln einfach weiter, bis es mich dann eines Tages erwischt hat.“ Herzrasen, Schweißausbrüche, Atemnot. Hinter Verena Stelzers Panikattacken verbarg sich ein Burnout. „Jetzt achte ich mehr auf meinen Ener-

giehaushalt. Ich weiß, dass ich mir nicht mehr alles zumuten muss.“ Rechtsanwältin ist sie trotzdem geblieben.

„Ich habe mich total verloren, habe mich nicht mehr gespürt, war wie aufgezogen. Ich hatte das Gefühl, als würde ich mich auflösen. Ich wusste nicht mehr, wer ich bin.“ So erlebte Monika Werth, 47, ihr Burnout. Bis 30 war sie Postangestellte. Neben ihrem 40-Stunden-Job holte sie die Matura nach. Dann begann sie – berufsbegleitend – zu studieren. Zweimal erlitt sie ein Burnout. Heute arbeitet sie freiberuflich als Psychologin. „Jetzt bestimme ich über meine Arbeitsbedingungen weitgehend selbst. Burnout-Prävention steht an oberster Stelle.“

So beschreiben Menschen den Höhepunkt ihres Burnouts, den Zusammenbruch. So schildern sie das Ende ihres Burnouts. Von den Ursachen, die in die Krise führten, wird hier die Rede sein.

ANSPRUCHSVOLL, ZIELSTREBIG UND EHRGEIZIG

Der Begriff „Burnout“ taucht 1974 erstmals in der Fachliteratur³ auf. Der Psychoanalytiker Herbert Freudenberger beschreibt in einem Beitrag für das „Journal of Social Issues“, wie ehrenamtliche MitarbeiterInnen einer New Yorker Klinik für Drogenabhängige im Laufe ihrer Arbeit zunehmend stärker ausbrennen. Er benennt bereits einige wichtige Symptome des Syndroms: Anfälligkeit für Krankheiten, erhöhte Gereiztheit, Schlaflosigkeit, negatives Verhalten wie Zynismus,

1 Der zweite Teil unseres Beitrags erscheint in der nächsten Nummer der „systeme“ [des FOCUS].

2 Die Namen wurden geändert. Wir danken unseren GesprächspartnerInnen herzlich für ihre Bereitschaft zum Gespräch.

3 Ausführliche Darstellung der Burnout-Forschung siehe Ina Rösing 2003, S. 42-50 und Ruth Unterholzer 2008, S. 11-59

Misstrauen und Frustration. Als Ursachen bezeichnet er die Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Betroffenen und der Realität des Arbeitsplatzes sowie die Tatsache, dass sich die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sehr mit ihrer Arbeit verbunden fühlen. Er kommt zu dem Schluss: „... it is precisely because we are dedicated we walk into a burn-out trap.“ (Freudenberger 1974, S. 161, zitiert nach Rösing 2003, S. 34)

Es brennt also aus, wer für eine Sache brennt. Hohe Ideale, hohe Standards und große Erwartungen an die eigene Arbeit – bis hin zum Perfektionismus –, enorme Anforderungen an die Arbeit der KollegInnen, großes inhaltliches Engagement und eine hohe Bewertung der Arbeit finden wir häufig bei unseren KlientInnen mit Burnout. Alle sechs von uns befragten Personen investierten viel Energie, viel Zeit in ihre Arbeit, sie waren mit Eifer bei der Sache. Verena Stelzer erzählt uns von ihrem Ehrgeiz und von ihrer Zielstrebigkeit. „Ich bin sehr anspruchsvoll, was meine Arbeit anlangt, habe hohe Standards.“ Susanne Prem berichtet von ihrer Arbeitseinstellung: „Ich war schon immer sehr leistungsbereit, sehr engagiert.“ Auch Georg Gerstner weiß um seine hohen Leistungsansprüche, seinen Hang zum Perfektionismus. Monika Werths Ehrgeiz und ihr Durchhaltevermögen bewirkten, dass sie heute Akademikerin ist: „Das verdanke ich meinem Eifer. Ihn zu reduzieren, fiel mir sehr schwer.“ Astrid Weber ist 32 und Erwachsenenbildnerin: „Hätte ich die Arbeit nicht so ernst genommen, wäre ich nicht so gewissenhaft, wäre ich wahrscheinlich nicht ausgebrannt“, mutmaßt sie. Senta Moser ist 50 und Beraterin in einer Sozialeinrichtung. „Meine Gewissenhaftigkeit hat sicherlich zum Burnout beigetragen. Ich will meine Arbeit gut machen. Wenn man mich dabei behindert, halte ich das fast nicht aus.“

Schmidbauer (1977, 2002) hebt den Zusammenhang zwischen dem Helfersyndrom und der Burnout-Gefahr hervor. Ähnlich wie bei Freudenberger (1974) stehen auch bei ihm Fallstudien und Berichte im Vordergrund. Sie sind praxisnah, selten theoriegeleitet und fokussieren auf das Individuum. Da sich die frühen Fallbeschreibungen hauptsächlich auf Sozial- und Gesundheitsberufe konzentrieren, glaubte man über viele Jahre, diese beiden Berufsgruppen seien besonders gefährdet. Jahre später, nachdem man auch andere Branchen unter die Lupe genommen hat, muss diese Annahme revidiert werden – Burnout kann jeden treffen. Die sozialpsychologischen VertreterInnen der frühen Burnout-Forschung wenden sich gegen diesen individuumorientierten Ansatz. „Die gängige Ansicht ist, dass Burnout in erster Linie ein Problem der Einzelperson ist. Das soll heißen, dass Menschen aufgrund von kleinen Fehlern in ihren Charakteren, ihrem Verhalten oder ihrer Leistung an Burnout erkranken. Nach dieser Sichtweise sind die Menschen das Problem und die Lösung besteht darin, diese auszutauschen oder sich ihrer zu entledigen“, kritisieren Maslach und Leiter (2001, S. 19).

DER WEG VOM INDIVIDUUM ZUR ORGANISATION

„Gehen Sie doch eine Woche auf Urlaub!“ „Ich kümmere mich um einen Platz im Stressmanagement-Seminar für Sie!“ „Sie müssen sich die Zeit besser einteilen.“ „Sagen Sie nicht überall gleich ‚Ja‘.“ „Lernen Sie, sich besser abzugrenzen!“ Solche und ähnliche Reaktionen erfahren Menschen, wenn sie am Arbeitsplatz ihr Ausgebranntsein zum Thema machen. Sie sind mutig und brechen ein Tabu, wenn sie sich mit ihrem Burnout an ihre Vorgesetzten, an die Personalverantwortlichen, an die GesundheitsexpertInnen im Betrieb wenden. Die in den meis-

ten Fällen gut gemeinten Hilfsangebote gehören zu den positiven Beispielen von Reaktionen auf ein sich ausbreitendes, psychisches Phänomen in unserer Arbeitswelt. Als eine unserer KlientInnen einen Monat vor dem Zusammenbruch ihrer Chefin von ihren Angstattacken und Schlafstörungen erzählte, hörte sie: „Was heißt Burnout? Mit Stress müssen wir alle fertig werden.“

Alle diese Aussagen haben eines gemein: Sie gehen davon aus, dass die Ursachen von Burnout bei den Betroffenen liegen. Wenn jemand erschöpft ist, sich kaum mehr an seinen Arbeitsplatz wagt, regelmäßig krankheitsbedingt der Arbeit fern bleibt, KundInnen und KollegInnen aggressiv und feindselig gegenübertritt („Was wollen die schon wieder von mir?“), wenn jemand sich deshalb schämt und sich mit Selbstzweifeln quält („Was ist los mit mir? Wieso schaffen das die anderen ohne Probleme?“), dann ist sie oder er selbst dafür verantwortlich. In die Logik dieser Vorannahmen passen die genannten „Lösungsvorschläge“. Den Betroffenen wird Unterstützung angeboten um persönliche Defizite auszugleichen und um sie „fitter“ für den Arbeitsplatz zu machen. Diese Angebote heißen je nach Organisation: Entspannungstraining, Zeit- oder Stressmanagementseminare, Urlaub, Einzelsupervision oder Coaching. Sollten diese Angebote nicht den erwarteten Effekt bringen, bleibt die Dienstfreistellung oder die Kündigung. Folgerichtig ist auch die letzte „Lösung“ des Problems eine auf das Individuum bezogene. Die Mitarbeiterin⁴ ist ausgebrannt, eine neue Mitarbeiterin übernimmt den Job. Oftmals bleibt dem Gekündigten die späte, zweifelhafte Genugtuung, dass sein Nachfolger nach

⁴ Um LeserInnenunfreundliche Formulierungen wie „der/die Therapeut/in oder der/die Klient/in“ zu vermeiden, verwenden wir in der Singularform abwechselnd weibliche und männliche Geschlechterbezeichnungen

BURNOUT AUS SYSTEMISCHER SICHT

kurzer Zeit unter ähnlichen Zuständen leidet: „Also lag es vielleicht doch nicht nur an mir.“

Wir wollen die Existenz intrapersoneller Faktoren beim Zustandekommen und im Verlauf von Burnout oder eines Erschöpfungssyndroms nicht leugnen. Wir werden im Folgenden sogar noch einmal gesondert darauf eingehen. Individuelle Faktoren jedoch als einzige oder wichtigste Ursache und als einzige Quelle möglicher Lösungsschritte zu sehen, ist heute wissenschaftlich nicht mehr haltbar, therapeutisch unverantwortlich. Dieser Denkansatz schränkt das arbeitsmedizinische, psychologische, psychotherapeutische, supervisorische Handeln ein, seine Wirkungsfähigkeit ist selten nachhaltig. Von einem systemischen Ansatz aus betrachtet, würde diese reduzierte Herangehensweise KlientInnen nur kurzfristig aufbauen. Kehren sie dann nach Hause und ins Unternehmen zurück, finden sie dieselben Bedingungen vor, die sie ausbrennen haben lassen. Wenig später erleben sie oftmals einen weiteren Zusammenbruch. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist der ausschließlich am Individuum orientierte Ansatz überdies kurzfristig und kostspielig.

Dieser Sichtweise von Burnout stellen wir eine systemische Perspektive gegenüber und untermauern sie mit Forschungsergebnissen und Praxisbeispielen. Bereits in ihren frühen, sozialpsychologischen Forschungsarbeiten fügt Christina Maslach dem individuumszentrierten Ansatz einen neuen Aspekt hinzu. Mit ihrem kanadischen Kollegen Michael Leiter zeigt sie auf: Burnout ist nicht das Problem des Menschen, sondern jenes des sozialen Umfelds, in dem der Mensch arbeitet. „Wir argumentieren, dass Burnout-Symptome, die beim jeweiligen Arbeitnehmer auftreten, mehr über die Bedingungen im Job aussagen, als über ihn selbst.“ (Maslach und Leiter 2001, 23). Ausschlaggebend, ob jemand ausbrennt oder nicht, ist die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes, die Interaktion zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen sowie jene zwischen den MitarbeiterInnen.

Ende der siebziger Jahre leiten Maslach und ihre KollegInnen an der University of

California die empirische Phase der Burnout-Forschung ein. Es sind vor allem drei Ergebnisse, die ihre frühen Forschungen relevant machen.

1. Aus Befragungen von Betroffenen filtert sie drei Dimensionen heraus, die Burnout in charakteristischer Weise kennzeichnen (Leiter und Maslach 1998; Maslach und Leiter, 2001):

- Emotionale Erschöpfung
- Zynismus und Depersonalisierung
- reduzierte Leistungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit

Alle unsere GesprächspartnerInnen berichten von Erschöpfung, von einer distanzierten bis ablehnenden Haltung der Arbeit gegenüber und von reduzierter Leistungsfähigkeit. Senta Moser beschreibt ihre große Müdigkeit, ihre „totale Erschöpfung“ als Ursache für ihren Rückzug aus dem Familien- und Freundeskreis: „Ich konnte nach der Arbeit nichts mehr tun, wollte nicht mehr unter Menschen gehen.“ Über die Maßen musste sie sich in ihrer Arbeit konzentrieren. Was ihr früher leicht von der Hand gegangen war, erforderte im Burnout einen unermesslichen Kraftaufwand. Ständig überfordert habe sie sich gefühlt, erinnert sich Monika Werth. Sinnlos sei ihr die Arbeit vorgekommen, sagt Susanne Prem, ihr Humor habe sich verändert: „Ich habe ihn zwar nie ganz verloren, aber mein Witz wurde derber, sarkastischer.“ Von Müdigkeit und erhöhter Reizbarkeit und dem Gefühl, erschöpft zu sein, berichtet auch Astrid Weber. „Ich habe mich dann auch sehr zurückgezogen, ging kaum mehr weg, freute mich auf nichts mehr. Zudem hatte ich den Eindruck, meine Arbeit sei sinnlos.“

2. Aus der „Dreidimensionalität“ des Burnoutsyndroms entwickelt die Sozialpsychologin mit ihrer Kollegin Susan Jackson das „Maslach Burnout Inventory“ (MBI). Dieses standardisierte Messinstrument ermöglichte die Untersuchung großer Populationen. Nun wurden auch andere Berufsfelder ins Auge gefasst. „Mit der Einführung des MBI wurde die Burnout-Forschung empirisch. Sie wurde auch einfacher und wuchs enorm im Umfang“, fasst Ina Rösing zusammen (Rösing

2003, S. 45) Das MBI gibt es in drei Varianten: den Fragebogen für die Sozial- und Gesundheitsberufe (MBI-HSS, Human Services Survey), jenen für pädagogische Berufsgruppen (MBI-ES, Educators Survey) und einen dritten für alle anderen Arbeitsfelder (MBI-GS, General Survey). 3. Eine weitere wichtige Erkenntnis ist Maslach, Leiter und ihrem holländischen Kollegen Wilmar Schaufeli zu verdanken. Bei der Erforschung der Ursachen und aufrechterhaltenden Bedingungen fanden sie sechs Faktoren, die maßgeblich darüber entscheiden, ob Menschen an ihrem Arbeitsplatz ausbrennen oder nicht (Maslach, Schaufeli und Leiter, 2001; Maslach und Leiter 2001). Es sind dies:

- Arbeitsbelastung
- Einfluss/Kontrolle
- Belohnung und Anerkennung
- Gemeinschaft
- Fairness, Respekt und Gerechtigkeit
- Werte

Sie sprechen dabei von der „Passung zwischen Person und Job“, vom Ausmaß, in dem sich die Erwartungen des Individuums mit der Realität des Arbeitsplatzes treffen oder ihr widersprechen: „Je mehr wir uns mit Burnout beschäftigen, je mehr wir mit involvierten Managern sprechen und je mehr wir Arbeitnehmer in Krisensituationen interviewen, desto deutlicher können wir die Auswirkungen dieser sechs Missverhältnisse auf das Wohlbefinden der Menschen erkennen“, schreiben Maslach und Leiter (2001, S. 41). Wir haben gute Chancen, Burnout zu erleiden, wenn wir uns über einen längeren Zeitraum überlastet fühlen, nicht genug Kontrolle über unsere Arbeit haben, zu wenig Einfluss auf die Tätigkeiten, die wir verrichten, ausüben können und zu wenig oder zu viel Verantwortung haben. An Burnout erkranken wir auch, wenn unsere Arbeit nicht entsprechend anerkannt wird, wenn wir Konflikte im Team nicht auf eine konstruktive Art austragen können, wenn wir nicht fair behandelt werden und wenn die Werte des Unternehmens nicht in einem ausreichenden Ausmaß mit den eigenen Werten übereinstimmen. Wer hingegen an seinem Arbeitsplatz eine handhabbare Arbeitsbelastung vorfindet, Einfluss- und Kontrollmöglich-

keiten entsprechend seinen Erwartungen hat, ausreichend belohnt und anerkannt wird, in einem Team arbeitet, das sich durch eine gute Konfliktkultur auszeichnet, wer von seinen Vorgesetzten und seinen KollegInnen fair behandelt wird und wessen Werte mit denen des Unternehmens größtenteils übereinstimmen, der hat gute Chancen, langfristig über weite Strecken gerne und engagiert zu arbeiten.

MINDESTENS DREI FAKTOREN

Es gibt sie nicht, jene Jobs, in denen alle sechs Faktoren optimal passen. Aber wir halten Einschränkungen und Kompromisse in unserem Berufsleben aus. Kritisch wird es, wenn mehrere dieser sechs Faktoren sich zu burnoutfördernden Bedingungen zusammenfinden. Alle unsere InterviewpartnerInnen nennen jeweils mindestens drei dieser Faktoren als mitverantwortlich für das Zustandekommen ihres Burnouts. Vielen gemeinsam war die jahrelange – manchmal sogar die jahrzehntelange – Arbeitsüberlastung. Fast alle erwähnten Doppel- oder gar Dreifachbelastungen. Monika Werth schildert, dass sie es untertags kaum schaffte, ihre Arbeit zu Ende zu bringen. „Ich nahm oft Unerledigtes mit nach Hause, oder ich hab es am Wochenende fertig gemacht. Nach Dienstschluss, wenn es im Büro ruhig war, hab ich alles, was tagsüber liegen geblieben ist, aufgearbeitet.“ Georg Gerstner erzählt, dass ihn die Doppelbelastung – Etat- und Kreativdirektor – in der Werbeagentur mit der Zeit völlig aufgerieben hat. „Ich hab meist 10 Stunden, später noch mehr gearbeitet.“

Welch wesentliche Rolle das Gefühl, die Arbeit nicht kontrollieren, Einfluss darauf ausüben zu können, bei der Entstehung eines Burnouts spielt, bestätigen Susanne Prem und Senta Moser. Susanne Prem erzählt von ihrer Angst, der sie tagtäglich ausgesetzt war. „Da die Kommunikation im Team nicht funktionierte, hatte ich keinerlei Kontrolle über meinen Arbeitstag. Kam ich morgens in die Arbeit, wusste ich nie, was mich heute wieder erwarten würde.“ Senta Moser, die an einem „Info desk“ arbeitete, war ständig mit einer langen Schlange von KundInnen konfron-

tiert. Dieses Gefühl ausgeliefert zu sein hält sie auf Dauer nicht aus. „Auch wenn sich die Menschenschlange am einen Tag auflöste, am nächsten Tag stand ich schon wieder einer Schlange von Menschen gegenüber, die etwas von mir wollte. Ich leistete viel, aber ich hatte nie ein sichtbares Ergebnis. Außerdem kam selten positives Feedback und das ging dann in der Menge an Beschwerden und Unfreundlichkeiten unter.“ Die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, war gering: Vorschläge für Verbesserungen, wie „einen Wechseldienst einzurichten, um Unterbrechungen, kurze Pausen zwischendurch zu ermöglichen“, ignorierten die Vorgesetzten. Auch andere GesprächsteilnehmerInnen klagen über mangelnde Anerkennung. Astrid Webers KollegInnen ziehen ihre Kompetenzen ins Lächerliche. „Aufgrund meines Psychologiestudiums nannten sie mich ‚Psychotante‘“. Sie, die hohe Ansprüche an ihre Arbeit hat, wird weder dafür anerkannt noch angemessen entlohnt. Georg Gerstner erzählt von fehlender Wertschätzung durch seine Vorgesetzten und MitarbeiterInnen.

Hilfsbereite, rücksichtsvolle KollegInnen hatten unsere GesprächspartnerInnen eher selten. Susanne Prem erwähnt, dass sie weniger die Arbeit als vielmehr das Team belastete. Drei Stunden Teamsitzung seien für sie anstrengender gewesen als 24 Stunden mit schwierigen Jugendlichen. Sie hatte „null Bock auf Teambesprechungen“ und „am Abend vorher schon Bauchschmerzen, wenn am nächsten Tag Teamsitzung war.“ Astrid Weber berichtet von Schwierigkeiten im Team: „Die Mitglieder des Teams waren sehr unterschiedlich – auch von ihren Qualifikationen her. Das machte eine Zusammenarbeit sehr schwierig. Es herrschte eine eher feindliche Stimmung. Gegen subtil frauenfeindliche Äußerungen musste ich mich immer wieder zur Wehr setzen.“ Auch Georg Gerstner spricht von „Neid statt Lob“ im Team, Monika Werth vom „Kleinkrieg“ unter KollegInnen, von hoher Fluktuation und dadurch ständig ändernden Teams. Das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden oder andere aufgrund schlechter Rahmenbedingungen ungerecht behandeln zu müssen, rieb einige unserer GesprächspartnerInnen

auf. Senta Moser konnte ihrem Bedürfnis nach Gerechtigkeit nicht nachgeben, da von ihr eine rasche, zügige „Abfertigung“ der KundInnen verlangt wurde. Ihre Werthaltung, ihr Menschenbild war nicht kongruent mit dem der Institution, in der sie arbeitete. Unterschiedliche Werte beschreibt auch Georg Gerstner: „Die stimmten nicht überein, sei es was den Umgang mit Konflikten, sei es was die Behandlung von Mitarbeitern anlangt.“ Mit ihrem Konzept der Passung (Kongruenz, „fit“) bzw. des Missverhältnisses (Inkongruenz, „misfit“) nähern sich Maslach und Leiter einem systemischen Verständnis von Burnout an, das neben individuellen Bedingungen den Arbeitskontext entscheidend mitberücksichtigt. Dabei gilt: Je mehr Faktoren passen, desto eher wird es uns gelingen, das Engagement für unsere Arbeit zu erhalten. Je größer die Diskrepanzen zwischen unseren Bedürfnissen und den Bedingungen am Arbeitsplatz sind, desto größer ist das Burnout-Risiko. Der Hamburger Burnout-Forscher Matthias Burisch greift zu einem bildlichen Vergleich: „Man kann sich einen Person-Environment-Misfit wie ein schlecht sitzendes Kleidungsstück vorstellen, das einerseits spannt und kneift, andererseits sensible Körperpartien ungeschützt lässt. (...) Umgekehrt stabilisiert ein gut sitzender Anzug wahrscheinlich das, was in ihm steckt.“ (Burisch 2006, S. 101)

Mit Maslach und Leiters Sechs-Faktoren-Modell war der Weg für eine erweiterte und kontextbezogene Perspektive des Burnoutsyndroms geebnet. Das MBI (deutsche Versionen von Andre Büssing) und das „Areas of Worklife Survey“ von Leiter (deutsche Übersetzung von Stefan Geyerhofer) geben forschungsinteressierten KollegInnen zwei Werkzeuge in die Hand, die auch praxisnahe Unterstützung in der Arbeit mit Firmen und Organisationen bieten. Mit den beiden Büchern „Die Wahrheit über Burnout“ (2001) und „Burnout erfolgreich vermeiden“ (2007) zeigen Maslach und Leiter, welche Veränderungen in den einzelnen Bereichen möglich sind, um von einer geringen Passung zwischen Personen und dem Arbeitsumfeld zu einer größeren zu gelangen.

BURNOUT AUS SYSTEMISCHER SICHT

MANGELNDE FÜHRUNGSQUALITÄT

Immer wieder weisen Burnout-ExpertInnen auf den Zusammenhang zwischen mangelnder Führungsqualität von Vorgesetzten und der Entwicklung eines Burnouts bei MitarbeiterInnen hin. Die Psychologin Sabine Maunz untersuchte in ihrer Studie, wie sich unterschiedliche Führungsstile beim Pflegepersonal im Krankenhaus auf die Entwicklung von Burnout auswirken. „Die Befunde machen deutlich, dass Defizite im Führungsverhalten von leitenden Pflegefachkräften den stärksten Einfluss auf das innere Ausbrennen in der Pflege ausüben“, resümiert sie, nachdem sie ihre empirische Untersuchung von 28 Pflorgeteams mit 303 MitarbeiterInnen ausgewertet hat (Maunz 2006, S. 110). Von den unterschiedlichen Führungsstilen schneidet die Laissez-Faire-Führung am schlechtesten ab. Je weniger Vorgesetzte bereit sind zu führen, je passiver sie sind und je weniger sie intervenieren und steuern, umso größer ist die Burnout-Gefahr. Je größer die Führungskompetenz von Vorgesetzten, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass MitarbeiterInnen ausbrennen. Hohe Führungsqualität beugt nicht nur Burnout vor, sie „fördert gleichzeitig die Teameffektivität und die Zufriedenheit.“ (Maunz 2006, S. 114)

Auch Leiter und Maslach führen ineffiziente Vorgesetzte als mögliche Ursache beim Zustandekommen eines Burnouts an. „Anstatt sich zurückzuhalten und den MitarbeiterInnen die Freiheit zu geben, ihrem Urteilsvermögen bei der Arbeit zu folgen, wollen schwache Führungspersonen die Einzelheiten diktieren. Sie stehen ihnen gegenüber – aber nicht mit anregendem Führungsverhalten, sondern mit störendem Einfluss.“ (Leiter und Maslach 2007, S. 70)

Viele unserer KlientInnen, einige unserer GesprächspartnerInnen haben die Auswirkungen von Führungsschwächen am eigenen Leib schmerzhaft erfahren. Senta Moser erzählt, dass ihre Vorgesetzten auf Verbesserungsvorschläge nicht reagierten. Susanne Prem berichtet, dass ihr Vorgesetzter sie zwar nach ihrem Burnout nach Veränderungsvorschlägen fragte,

keinen davon aber umsetzte. Monika Werths Vorgesetzte waren selbst überfordert und überarbeitet, einer schied wegen Burnout aus dem Arbeitsleben aus.

HINWENDUNG ZU DEN RESSOURCEN

Man könnte sie als dritte Phase in der Burnout-Forschung bezeichnen: die positive Wende. Burnout-ForscherInnen wenden sich Organisationen zu, in denen es kein Burnout gibt und fragen sich, wie deren Arbeitsplätze aussehen. Jobengagement zeichnet sich durch drei Dimensionen aus:

- Energie
- Interesse
- Selbstwirksamkeit

Leiter und Maslach formulieren knapp und pointiert: „Je höher der Energiepegel, die Einsatzfreude und das Gefühl, etwas bewirken zu können, desto stärker ist das positive Erleben der eigenen Arbeit ausgeprägt.“ (Leiter und Maslach, 2006) Wilmar Schaufeli von der Universität Utrecht gilt als Pionier der „positiven Wende“ im europäischen Raum. Den amerikanischen Glücksforscher Martin Seligman zitierend, definiert er die „positive Psychologie“ als wissenschaftliche Erforschung optimalen menschlichen Funktionierens. „Sie versucht die Faktoren zu entdecken und zu fördern, die die Menschen und die Gemeinschaften, in denen sie leben, blühen lassen.“ (Schaufeli 2006) Um sie wissenschaftlich zu eruieren, entwickelt der Arbeits- und Organisationspsychologe mit seinem Kollegen Arnold Bakker die „Utrecht Work Engagement Scale“ (Schaufeli und Bakker 2003). Burnout nicht als ein „Entweder-Oder“, sondern als ein „Mehr oder Weniger“ zu verstehen, dessen andere (positive und wünschenswerte) Seite Jobengagement darstellt, liegt aus systemischer Sicht nahe. Verwandeln sich doch damit die Ursachenfaktoren für Burnout (siehe unten) in Ansatzpunkte für die Prävention. Diese Faktoren erlauben uns dann über viele Jahre in ein und demselben Job mit hohem Engagement, Energie und Interesse kompetent und sinnerfüllt zu arbeiten. Erzählen die von uns befragten Betroffene

von ihrer aktuellen Arbeit, verweisen sie auf die Unterschiede zum früheren Arbeitsplatz. Beispielsweise Susanne Prem: „Jetzt arbeite ich in einem Team, das ich als unterstützend erlebe, das mich anerkennt. In unserer Beratungsstelle herrscht eine gute Feedbackkultur, die auch Kritik und Konflikte zulässt.“ Oder Georg Gerstner: „Meine Arbeit ist vielfältiger geworden, ich arbeite selbstbestimmt und eigenverantwortlich. Ich habe wieder den Eindruck, dass das, was ich mache, sinnvoll ist.“

EIN SYSTEMISCHES MODELL VON BURNOUT UND ERSCHÖPFUNGSSYNDROM

Wer ein Burnout erlebt, befindet sich oft in einer familiären Konstellation, die burnoutfördernd ist. Überhöhte Leistungsansprüche in Familien, unklare Trennung zwischen Beruf und Freizeit, keine freien Wochenenden, mangelnde Möglichkeiten, psychohygienisch zu agieren – wie jammern, reden, sich Kraft holen – tragen dazu bei, auszubrennen. Sehr oft finden sich bereits in der Anamnese Hinweise auf zusätzliche Belastungen, wie Krankheit, Pflege- oder auch Todesfälle in der Familie. Oft gibt es neben Problemen am Arbeitsplatz Konflikte in der Familie, mit PartnerInnen, Kindern oder den eigenen Eltern. Trennung, Scheidung oder der Schuldenberg nach dem Hausbau machen zusätzlich Druck und reduzieren Lösungsmöglichkeiten wie Kündigung oder Stundenreduktion. Die Betroffenen müssen den ungeliebten Job weiter aushalten – allen Warnsignalen und körperlichen Beschwerden zum Trotz. Immer öfter beobachten wir, dass KlientInnen über Jahre hinweg an der Grenze ihrer Belastbarkeit arbeiten. Dann kommt eine weitere Belastung im familiären Bereich hinzu und der Zusammenbruch folgt auf dem Fuße. Körper und Geist halten überraschend lange mit – bis auf einmal nichts mehr geht. Menschen haben dann kaum noch zeitliche und kräftemäßige Puffer, um lebenszyklisch bedingte Vorfälle in Familien bewältigen zu können. Alle unsere sechs InterviewpartnerInnen bestätigten zusätzliche Belastungen im familiären Bereich. Bei Verena

Stelzer war es der Tod der Mutter, die sie zwischendurch immer wieder gepflegt hatte. Susanne Prem durchlebte in der Zeit ihres Burnouts eine schwere Beziehungskrise. „Meine pubertierende Tochter machte uns das Leben nicht gerade leichter. Ich hatte nirgendwo mehr einen Platz, wo ich mich erholen oder einfach nur wohl fühlen konnte.“ Unmittelbar vor Astrid Webers endgültigem Zusammenbruch war bei ihrer Schwester eine Krebserkrankung diagnostiziert worden. „Da hatte ich dann keine Ressourcen mehr.“ Oft sind es auch die eigenen, überhöhten Ansprüche bei der Pflege von Familienmitgliedern und/oder die großen Erwartungen der Angehörigen, die es uns schwer machen, zurückzustecken. Verständlich, handelt es sich hier doch um unsere eigenen Kinder, Enkelkinder, PartnerInnen oder Eltern.

Familie kann aber auch präventiv gegen Burnout wirken.⁵ Das zeigt die Tatsache, dass Singles und kinderlose Paare eher durch Burnout gefährdet sind als Menschen mit Familie. (R. Unterholzer 2008, S. 78). Für sie ist der Beruf oft Lebensmittelpunkt. Georg Gerstner war in der Zeit seines Burnouts ohne Partnerin. „Die Firma war meine Familie. Daneben hätten weder eine Beziehung noch Kinder Platz gehabt, dachte ich.“

Es sollte ein Alarmzeichen sein, wenn man entdeckt, dass man in seiner Freizeit dieselben Aufgaben erledigt wie in seiner Arbeit. So wenn der Handwerker am Wochenende Freundschaftsdienste am Haus seines Schwagers verrichtet, wenn der Buchhalter ehrenamtlich die Buchhaltung eines Vereins macht, die Managerin im Vereinsvorstand tätig ist, die Kindergärtnerin in ihrem Urlaub Kindergruppen leitet oder der Lehrer nach der Schule Nachhilfeunterricht gibt.

Neben familiären Bedingungen tragen auch gesellschaftliche Veränderungen – etwa Gewinnmaximierung als oberste Priorität – mit ihren Folgen für den Einzelnen zum Ausbrennen bei. Die neuen Kommunikationstechnologien erfordern eine schnelle Anpassung und beschleunigen unser Arbeitstempo. Heute können

wir immer und überall arbeiten, wir sind ständig und überall für KundInnen, KollegInnen und für Vorgesetzte erreichbar. Die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit oder Urlaub verschwindet zusehends. Zunehmender Verantwortungsdruck – bedingt durch Rationalisierungsmaßnahmen –, der individualisiert wird, ist als weiterer gesellschaftlich bedingter Faktor zu nennen.

Gesellschaftliche Einflüsse auf die Entstehung von Burnout wurden bisher kaum untersucht. 1981 stellte Howard J. Karger von der University of Houston bereits fest, dass Burnout in die Privatsphäre verbannt werde und dadurch nicht zum sozialen, gesellschaftlichen Problem werde. Zwei Jahrzehnte später weisen die drei schwedischen Forscher Bengt Starrin, Gerry Larsson und Sven Styrborn darauf hin, dass dieses Defizit immer noch besteht. (R. Unterholzer 2008, S. 173) Fragt man KlientInnen nach gesellschaftlichen Ursachen, können sie meist Auskunft darüber geben. Verena Stelzer verweist auf den EU-Beitritt Österreichs und auf das dadurch komplexer gewordene Rechtssystem. „Rechtsanwälte haben durch den Beitritt an Sicherheit verloren. Niemand wusste, wie sich der Beitritt im Detail auf unser Rechtssystem wirklich auswirkt. Meine Klienten verlangen Klarheit und Sicherheit von mir – ich konnte sie ihnen nicht mehr eindeutig geben. Gleichzeitig brauchten meine Mitarbeiter mehr Unterstützung. Der Druck auf sie stieg natürlich auch. Die wollten jede Entscheidung mit mir besprechen. So war ich von zwei Seiten her unter Druck.“ Verena Stelzer macht ihr Burnout an einer weiteren gesellschaftlichen Veränderung fest. „Ich dachte seit Jahren, dass ich mich mit Ende 50 aus dem Beruf zurückziehen werde. Dann kamen die zwei Pensionsreformen und der Traum war vorbei.“ Susanne Prem weist auf den geringen Anerkennungswert der Sozialarbeit hin. „Wo wenig öffentliche Wertschätzung ist, sind auch die Ressourcen knapp.“ Ähnliches erwähnen Astrid Weber, Monika Werth und Senta Moser. „Die Rahmenbedingungen in der öffentlichen Verwaltung haben sich sehr verschlechtert. Es war unmöglich, meine Arbeit meinen Ansprüchen entsprechend zu erledigen“, schildert

Astrid Weber. „An meiner Arbeitsstelle wurde – wie in vielen anderen Arbeitsbereichen auch – die gesellschaftliche Verantwortung zunehmend stärker individualisiert. Das hält der Einzelne nicht aus.“ Georg Gerstner erzählt von einer wirtschaftlichen Krise, die den Druck in der Werbebranche massiv erhöhte. „Trotzdem sollten wir noch so erfolgreich sein wie in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs – ein Ding der Unmöglichkeit.“

Geht man von einer individualisierten Betrachtung des Problems weg und versteht Burnout im systemischen Kontext, lassen sich die bereits erwähnten vier Ursachenfelder festmachen: die Person (individuelle Faktoren), die Familie/Partnerschaft, die Arbeitssituation und gesellschaftliche Faktoren. Alle diese Bereiche können dazu beitragen, dass Burnout entsteht und sich weiter verfestigt. Es zeigen sich eindeutige Wechselwirkungen zwischen den Bereichen, welche die Situation noch erschweren. Auf die Wechselwirkungen zwischen Person und Job wurde bereits eingegangen. Sie sind in der Burnout-Forschung am besten untersucht. Die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Familie wurden ausgiebig in den so genannten „Spill-over“-Theorien in der Arbeits- und Organisationspsychologie untersucht. In der Praxis zeigt sich aber oftmals ein Zusammenwirken all dieser Ursachenbereiche. Stefan Geyerhofer (2006) hat diesen systemischen Ansatz von Burnout bereits im Vorfeld unserer gemeinsamen Arbeit in Form eines Trichtermodells skizziert. Diese vier Bereiche

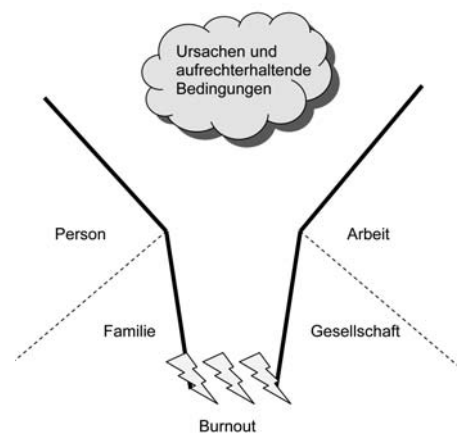


Abbildung 1: Entstehung und Aufrechterhaltung von Burnout.

⁵ Näheres dazu im zweiten Teil unseres Beitrags in der nächsten Nummer der „systeme“

BURNOUT AUS SYSTEMISCHER SICHT

wirken so zusammen, dass sie den Betroffenen scheinbar keinen anderen Ausweg lassen – als ins Burnout zu geraten.

Die vier Ursachenfelder können aber auch zur umfangreichen Fundgrube für mögliche Ansatzpunkte in der Prävention und in der Intervention werden. Voraussetzung dafür ist eine genaue, auf den Einzelfall ausgerichtete Analyse dieser vier Bereiche. Die Ergebnisse dieser Analyse werden bei jedem Klienten andere sein. Auch die präventiven Maßnahmen und die Interventionen in Beratung, Therapie, Supervision und Coaching werden unterschiedlich aussehen.

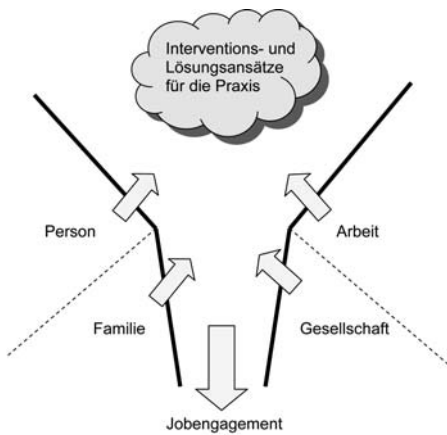


Abbildung 2: Prävention und Intervention bei Burnout

EINE SYSTEMORIENTIERTE DIAGNOSE VON BURNOUT

Es ist nicht immer einfach, Burnout von anderen „Krankheitsbildern“ wie Depression oder von anderen psychischen Störungen, von anderen „Leidenszuständen“ wie Unzufriedenheit oder Stress abzugrenzen. Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, sozialer Rückzug erinnern oftmals an Depression. Besonders die Endphase von Burnout gleicht oft einer klinischen Depression. Vordergründig sichtbare Symptome wie Angst- und Panikattacken können auf eine Angststörung hinweisen. Chronische Muskelverspannungen, Herzrhythmusstörungen, Verdauungsprobleme, Probleme mit dem Blutkreislauf, das Unvermögen sich zu entspannen oder nervöse Ticks

lassen manchmal eine Somatisierungsstörung vermuten. Ina Rösing fasst die Differenzen zwischen Burnout und anderen Diagnosen zusammen. Sie weist auf die bereits beschriebenen drei Dimensionen des Burnouts (emotionale Erschöpfung, Zynismus/Depersonalisation, reduzierte Leistungsfähigkeit/Selbstwirksamkeit) hin, weiters auf den schleichenden Prozess der Chronifizierung und auf den Teufelskreischarakter von Burnout. (Rösing 2003, S. 78) Zwischen Burnout und Depression gibt es wichtige Überschneidungen – z. B. die emotionale Erschöpfung. Es gibt aber auch Unterschiede, wie Metaanalysen belegen. „Es zeigte sich, dass sich diese Begriffe (Burnout und Depression, S.G., C.U.) zwar überlappen, d. h. eine gewisse gemeinsame Varianz haben, die Burnout-Dimensionen der Depersonalisation und der reduzierten arbeitsbezogenen Selbstbewertung jedoch NICHT mit Depression korrelieren.“ (Rösing 2003, S. 81)

Nach der Diagnosestellung helfen uns gezielte Fragen bei der genauen Analyse der vier Ursachenfelder. „Was haben Sie selbst zu Ihrem Burnout beigetragen? Wie verstärkt Ihre Familie Ihre Erschöpfung? Welche Faktoren am Arbeitsplatz fördern das Ausbrennen? Welche gesellschaftlichen Bedingungen tragen dazu bei, dass Sie Ihre Belastungsgrenzen überschreiten?“ Wir legen eine möglichst konkrete Liste mit allen am Burnout beteiligten Kräften an. Je konkreter die Aufstellung ist, desto größer und rascher ihr therapeutischer oder präventiver Nutzen. Dabei hat sich eine „Hausübung“ bewährt: Wir laden die KlientInnen ein, die Liste zu Hause zu vervollständigen. Dann sollen sie eine Person ihres Vertrauens (Kollege, Partnerin etc.) um Ergänzungen bitten. Nach drei Jahren Kundenbetreuung in einer großen Bank war einer unserer Klienten, August Zadrazil, am Ende. Ein Nervenzusammenbruch brachte ihn zum Arzt und in die Therapie. In seiner Liste der persönlichen Anteile am Zustandekommen des Burnouts führt er an: „.... ich habe sehr hohe Erwartungen an mich, versuche stets nach meinen Werten und Einstellungen zu handeln, mein gutes Image zu bewahren und niemanden zu enttäuschen. Wenn ich etwas nicht meinen Ansprüchen gemäß machen kann,

dann lasse ich es lieber bleiben. Ich sage mir ‚Sei kein Waschlappen. Wenn 100.000 Leute das jeden Tag schaffen, musst du das auch schaffen.‘ (...) Ich versuche immer es allen Recht zu machen, denke an die anderen zuerst und sage nie ‚Nein‘. Das Problem habe ich mir viel zu lange nicht eingestanden, habe es zu spät erkannt und weggeschaut.“

Seine Lebensgefährtin bestätigt in einem Brief an ihn: „Meiner Meinung nach hast du viel zu spät die Notbremse gezogen. Du hast viel zu lange geglaubt, dass du ein Versager wärst, wenn du den Hut drauf haust. (...) Du hast viel zu hohe Ansprüche an dich gehabt – keiner hat so hohe Ansprüche an dich, wie du selbst. Du hast dich unter Druck gesetzt, wolltest den Job gut und es allen anderen Recht machen. Dabei hast du dir auch viel gefallen lassen und deine Gefühle oft verborgen. Oft hatte ich den Eindruck, du willst Haltung bewahren, und denkst nicht daran, dass es okay sein könnte, diesen Job nicht machen zu wollen. Du warst ein braver Arbeiter, hast immer alle Aufgaben erledigt und versucht sie so gut wie möglich zu machen – auch wenn sie dir auf die Nerven gegangen sind.“

In vielen Fällen bestätigt die Vertrauensperson das Selbstbild der KlientInnen und ihre Einschätzungen der persönlichen Ursachen des Burnouts. Das hilft KlientInnen Sicher-



Abbildung 3: Punktabfrage zur Analyse der Passung zwischen Person und Job in einem zehnköpfigen Team aus dem Gesundheitsbereich

heit zu gewinnen – in einer Situation, in der der Glaube an sich selbst und seine Fähigkeiten verloren gegangen ist, in einer Situation, in der oft Zweifel an der eigenen Wahrnehmung bestehen. In der Therapie besprechen wir die Ergänzungen. „Da hat sie leider Recht“ ist ein Satz, den wir dabei oft hören. Parallel zur problemorientierten Analyse persönlicher Faktoren stellen wir Fragen nach Ausnahmen und versuchen mit großer Neugier Ressourcen und Veränderungspotentiale zu entdecken.

Ähnlich gestaltet sich die Analyse im Bereich „Familie“: „Welche belastenden Faktoren lassen sich erkennen? Gibt es eine/n PartnerIn? Welchen Stellenwert haben Arbeit und Leistung in der Familie? Gibt es Schulden, finanzielle Belastungen, Beziehungsprobleme oder anhaltende Sorgen um Kinder, Eltern oder um die Gesundheit des Partners? Wie viel Freizeit gibt es? Wie wird sie verbracht?“ Besonderes Augenmerk gilt hier der Evaluation von Belastungsfaktoren, die nicht immer als solche eingestanden werden können, da es sich um „selbstverständliche“ Verantwortlichkeiten nahen Angehörigen gegenüber handelt. Wie bereits erwähnt, ließen sich bei fast allen KlientInnen mit Burnout zusätzliche, belastende Faktoren im Familienbereich entdecken: die pubertierende Tochter, eine Beziehungskrise, die krebserkrankte Schwester, der Tod des Vaters, die Pflege der Mutter.

Dem Trichtermodell folgend analysieren wir dann mit den Betroffenen ihre Jobsituation. „Was konkret führt zur Erschöpfung? Wie kam es zur negativen Einstellung den KlientInnen/KundInnen/SchülerInnen gegenüber? Was lässt Sie an sich und an der Sinnhaftigkeit Ihrer Arbeit zweifeln?“ Lassen sich die Faktoren in diesem Bereich nicht genau eingrenzen, kann es hilfreich sein, eine Struktur vorzugeben. Das „Areas of Worklife Survey“ (AWLS) von Michael Leiter stellt eine Möglichkeit dar, die Situation am Arbeitsplatz zu evaluieren.⁶ Eine weitere Möglichkeit in Therapie, Coaching und Supervision arbeitsplatzbezogene Ursachen zu analysieren, ist die Flipchart-Abfrage. Dabei werden die sechs Faktoren (Arbeitsbelas-

tung, Kontrolle/Einfluss, Anerkennung, Gemeinschaft, Fairness und Werte) auf ein Flipchart geschrieben und das Spannungsfeld – Passung (Kongruenz) und Nicht Passung (Inkongruenz) – kurz erläutert. Die KlientInnen – in der Teamsupervision das Team – beurteilen die sechs Faktoren im Hinblick auf den Grad ihrer Übereinstimmung von persönlichen Bedürfnissen und Jobanforderungen. (Kongruenz, Inkongruenz). Für extreme Ausprägungen vergeben sie Punkte. Fast immer zeigt sich ein relativ klares Bild. Jene Bereiche, die helfen die Motivation zu erhalten, und jene Bereiche, die an den Rand oder auch mitten ins Burnout geführt haben, werden deutlich sichtbar.

Überraschende Ergebnisse sind dabei nicht selten. So brachte eine Analyse mittels Punktabfrage in einem Team aus dem Gesundheitsbereich folgende aufschlussreiche Ergebnisse: Mit großer Eindeutigkeit wurde dem Team bestätigt, dass es die Gemeinschaft, die Zusammenarbeit im Team und der Faktor Werte ist, der das hohe Engagement der zehn MitarbeiterInnen (einschließlich Teamleiterin) erklärt. Es gibt in der Organisation keine sich widersprechenden Werte, auch die Ziele der Organisation decken sich mit denen der MitarbeiterInnen. Interessant war das Ergebnis im Bereich Arbeitsbelastung. Es bestätigte dem Team eine Ungleichverteilung der Aufgaben. Seit einer kürzlich erfolgten Umstrukturierung hatten einige MitarbeiterInnen eine wesentlich höhere Arbeitsbelastung. Dies wurde auch von den anderen KollegInnen bestätigt. Beachtenswert war, dass sich diese Ungleichverteilung nicht auf den Bereich Fairness auswirken schien. Es wurde aber als potentielle Gefahrenquelle erkannt und Gegenmaßnahmen wurden eingeleitet. Die kritischen Bereiche waren Kontrolle und fehlende Anerkennung. Dort sollte es Änderungen geben.

KlientInnen in Therapien, Teammitglieder im Teamcoaching sind oft über ihre Punktvorgabe am Flipchart überrascht. Dabei wird nämlich oft sichtbar, dass nicht alles schlecht ist. Zeigt eine spontane, oberflächliche Einschätzung oft einen völlig negativen Job, in dem alles schlecht ist, weist eine genaue Analyse

mitunter oft auch positive Aspekte auf. Das sind jene Faktoren, die einen Verbleib erklären und rechtfertigen. Auf jeden Fall kriegen KlientInnen und TherapeutInnen, Teams und SupervisorInnen ein klareres Bild von jenen Aspekten, die es zu erhalten, und von jenen, die es zu verändern gilt. Dies ist dann der nächste Schritt: „Welche Faktoren lassen sich verändern?“

Viele Betroffene denken – so wie die Allgemeinheit – bei Burnout zuerst an Arbeitsüberlastung. Sie denken an den Umfang der Arbeit, wenn sie erschöpft und ausgebrannt sind. Eine genaue Analyse zeigt aber, dass dies oft nicht der kritischste Faktor ist. Der liegt manchmal woanders. Es fehlt die Anerkennung oder sie ist nicht adäquat. Die eigene Leistung wird von anderen nicht wahrgenommen oder gering geschätzt. Es fehlen Vorgaben, Informationen oder Ressourcen, um seine Arbeit gut machen zu können. Ängste und Misstrauen herrschen in der Abteilung. Schwächen, Unsicherheiten dürfen nicht gezeigt werden, Fehler dürfen keine gemacht werden. Ressourcen und Belohnungen werden nicht fair vergeben. Es zählt mehr, wen man kennt, als was man kann. Und es gibt Wertekonflikte, die das Weiterarbeiten erschweren.

Auch für August Zadrazil war es nicht die Arbeitsbelastung, die ihn ins Burnout trieb: „Ich habe als Kundenbetreuer in der Bank jahrelang meinen Job gerne gemacht. Es war mir eine Freude, den Kunden zu helfen, für ihre finanziellen Anliegen die bestmögliche Lösung zu finden. Heute geht es nur mehr ums Verkaufen. Ziele und Zahlen zählen mehr als die Wünsche der Kunden. Wöchentlich wird mir mitgeteilt, dass ich die Vorgaben nicht erreicht habe und erhalte ich Anweisungen für konkrete Vorgehensweisen zum Verkauf unserer Produkte.“ Die kritischen Faktoren für August Zadrazil sind nicht die Arbeitsbelastung oder die Gemeinschaft, sondern das Missverhältnis im Bereich Kontrolle und Werte.

Anschließend analysieren wir mit unseren KlientInnen gesellschaftliche Faktoren, die dazu beitragen auszubrennen. Was wir im Rahmen einer therapeutischen Behandlung leisten können, ist die Dekonstruktion eindimensionaler Karrie-

⁶ Details zum „Areas of Worklife Survey“ siehe Ruth Unterholzer 2008, S. 115f. Wir stellen dieses Messinstrument im zweiten Teil unseres Beitrags genauer vor.

BURNOUT AUS SYSTEMISCHER SICHT

rebilder und ungesunder Leistungsbe-
griffe. Ein dekonstruktivistischer Blick
schärft unsere Wahrnehmung der Kon-
struiertheit von Annahmen, er unterstützt
uns beim Perspektivenwechsel. Im Sinne
von Konrad P. Grossmann nutzen wir die
Dekonstruktion als Erweiterung. (Gross-
mann 2000, S. 71) „Was hat Ihnen Ihr Be-
griff von Karriere ermöglicht? Wo muss-
ten Sie Abstriche machen? Welche Aus-
wirkungen haben diese Abstriche? Woher
kommen Ihre Leistungsansprüche? Wo-
rauf mussten Sie aufgrund Ihrer hohen
Ansprüche verzichten? Was könnte sich
zu Ihrem Perfektionismus im Sinne eines
Ausgleichs gesellen?“ Ausgelöst durch
Fragen wie diese, zeichnen sich neben
der dominanten Erzählung alternative
Narrative ab.

BURNOUT ALS RESSOURCE

Alle unsere GesprächspartnerInnen, viele
unserer KlientInnen berichten nach dem
bewältigten Burnout von einer größeren
Sensibilität ersten Symptomen gegenüber.
Ihr Zittern ist für Verena Stelzer heute ein
Alarmzeichen. Reagiert Astrid Weber auf
Anforderungen von außen aggressiv, weiß
sie, dass sie besser auf sich achten muss.
Wird Susanne Premis Humor zynisch, setzt
sie sich zu einem Puzzle oder greift zum
Gartenwerkzeug. Die Aufmerksamkeit
gegenüber ersten Anzeichen macht sie
vorsichtig und sie beginnt, ihr Verhalten
wieder zu verändern. Da Burnout kein
plötzlich auftauchendes Syndrom ist, son-
dern sich langsam einschleicht, kann es
frühzeitig abgefangen werden, wenn man
die Zeichen richtig erkennt. Allerdings –
und auch das erfahren wir in unserer täg-
lichen Arbeit mit Burnout-KlientInnen
immer wieder: Jene Eigenschaften, jene
Verhaltensweisen, die sie in ein Burnout
führten, können als wichtige Ressource
beim Weg heraus aus der Erschöpfung
genutzt werden. Wer es gewohnt ist, viel
zu leisten, ist oft bereit, viel an sich zu
verändern, um dem Burnout zu entkom-
men.

*(Der zweite Teil unserer Arbeit ist für die
nächste Ausgabe von „systeme“ [Focus]
geplant. Er soll die Anwendung des vor-
gestellten Modells in der Prävention und
Behandlung von Burnout illustrieren.)*

LITERATUR

- Burisch M (2006) *Das Burnout-Syndrom*.
Theorie der inneren Erschöpfung. Springer,
Wien, New York
- Freudenberger H (1974) *Staff burn-out*. In:
Journal of Social Issues 30/1: 159–165
- Geyerhofer S (2006) *Aufrechterhaltende
Bedingungen von Burnout – eine systemi-
sche Analyse*. Unveröffentlichter Vortrag
im Rahmen des Internationalen Burnout-
Kongresses in Wien, Oktober 2006
- Geyerhofer S, Lenglachner M (2006) *Sys-
temische Ansätze in der Prävention und
Behandlung von Burnout*. Unveröffentli-
chter Vortrag im Rahmen des Internationalen
Burnout-Kongresses in Wien, Oktober 2006
- Grossmann, K (2000) *Der Fluss des Erzäh-
lens. Narrative Formen der Therapie*. Carl-
Auer-Systeme Verlag, Heidelberg
- Leiter M, Maslach C (1998): *Burnout*. In:
Encyclopedia of Mental Health. Volume 1:
347–357
- Leiter M, Maslach C (2006) *Burnout and
Career Crisis. Mid-Career-Issues*. Unveröf-
fentlichter Vortrag im Rahmen des Interna-
tionalen Burnout-Kongresses in Wien, Ok-
tober 2006
- Leiter M, Maslach C (2007) *Burnout er-
folgreich vermeiden. Sechs Strategien, wie
Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern*.
Springer, Wien, New York
- Maslach C, Leiter M (2001) *Die Wahrheit
über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und
was Sie dagegen tun können*. Springer,
Wien, New York
- Maslach C, Schaufeli W, Leiter M (2001)
Job Burnout. In: Annual Review of Psycho-
logy 52: 397–422
- Mauz S (2006) *Wenn Menschen, die füh-
ren, sich erschöpfen. Management-Burnout
im Gesundheitswesen und seine Folgen*. In:
Psychologie in Österreich 26/2: 110–115
- Rösing I (2003) *Ist die Burnout-Forschung
ausgebrannt? Analyse und Kritik der inter-
nationalen Burnout-Forschung*. Asanger
Verlag, Heidelberg
- Schaufeli W, Bakker A (2003) *The Utrecht
Work Engagement Scale*. Siehe:www.
schaufeli.com
- Schaufeli W (2006) *Von „Burnout“ zur
„Begeisterung“*. Unveröffentlichter Vortrag
im Rahmen des Internationalen Burnout-
Kongresses in Wien, Oktober 2006
- Schmidbauer W (1977) *Die hilflosen Hel-
fer*. Rowohlt, Reinbek

Schmidbauer W (2002) *Helfersyndrom und
Burnoutgefahr*. Urban & Fischer, München

Starrin B, Larsson G, Styrborn S (1990) *A
review and critique of psychological approa-
ches to the burn-out phenomenon*. In: Scandi-
navian Journal of Caring Science 4: 83–91

Unterholzer R (2008) *Motiviert statt ausge-
brannt. Eine berufunspezifische Studie
zum Burnout-Phänomen in Österreich*.
VDM, Saarbrücken

AUTORINNEN:

Geyerhofer Stefan,
Adj. Prof. Mag.
Klinischer Psychologe,
Gesundheitspsychologe,
Psychotherapeut (Systemische
Familientherapie),
Lehrtherapeut und
Lehrsupervisor in
der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft
für Systemische Therapie und Systemi-
sche Studien (ÖAS), Mitbegründer des
Instituts für Systemische Therapie (IST),
Wien, Adj. Prof. für Psychologie an der
Webster University, Wien, Mitbegründer
und Vorstandsmitglied des „European
Network for Brief Strategic and Systemic
Therapy“. www.geyerhofer.com



Carmen Unterholzer,
Dr. phil.
Psychotherapeutin
am Institut für Sys-
temische Therapie
(IST), Wien, Lehrthe-
rapeutin der Öster-
reichischen Arbeits-
gemeinschaft für
systemische Therapie und systemische
Studien, Literatur- und Erziehungswissen-
schafterin, von 1991–1999 Lehrbeauf-
tragte an der Universität Innsbruck,
Zusatzausbildung: Poesie- und Bibliothe-
rapie, Hypnotherapie



Kontakt:
Mag. Stefan Geyerhofer / Dr. Carmen
Unterholzer
Institut für Systemische Therapie (IST)
Heumarkt 9/2/22
A–1030 Wien, Austria
office@ist.or.at
www.ist.or.at

DEM ÜBERSCHWAPPEN VON STRESS VON DER BERUFS- AUF DIE FAMILIENWELT VORBEUGEN: PAARLIFE® – STRESSBEWÄLTIGUNG UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG FÜR PAARE

Birgit Kollmeyer

Während sich die meisten Stresspräventionstrainings auf das Individuum im beruflichen Kontext konzentrieren, wird bei paarlife® die wechselseitige Beeinflussung der Berufs- und Familienwelt berücksichtigt. Indem der Lebenspartner/die Lebenspartnerin einbezogen wird, kann dem Überschwappen von Stress von einem Bereich auf den anderen vorgebeugt werden. Je besser beide Partner mit Stress umgehen können, desto effizienter kann Stress abgebaut werden, desto gesünder und zufriedener sind die Beteiligten.

ZUR RELEVANZ VON PRÄVENTIONSTRAININGS FÜR PAARE

Unglückliche Partnerschaften sind ein Nährboden für eine niedrige Lebenszufriedenheit und für die Entwicklung von psychischen sowie physischen Erkrankungen der Familienmitglieder. Insbesondere Kinder, die immer wieder elterlichen Konflikten ausgesetzt sind, haben ein höheres Risiko, psychische Auffälligkeiten zu entwickeln.

Die Paarforschung konnte zeigen, dass Kompetenzen des Paares eine entscheidende Rolle für die langfristige Partnerschaftszufriedenheit spielen.

Die meisten empirisch fundierten und evaluierten Präventionsprogramme betrachten ähnliche Kompetenzen als förderungswürdig, wenn auch mit unterschiedlicher Ausprägung: Kommunikationsfertigkeiten, Problemlösung, Erwartungen an den Partner und Stressverarbeitung. Neuere Forschungsergebnisse weisen insbesondere auf die Bedeutung einer adäquaten Stressverarbeitung hin. Diese Fähigkeit ist grundlegend, denn sie ermöglicht,

in Stresssituationen konstruktiv miteinander zu kommunizieren und dem Partner die notwendige Unterstützung anzubieten (Cina, Widmer & Bodenmann, 2002).

DIE ROLLE VON STRESS

In der Stressforschung konnte nachgewiesen werden, dass Stress, der anfänglich mit der Partnerschaft nichts zu tun hat (z.B. Stress am Arbeitsplatz) auf die Partnerschaft überschwappen kann, wenn er nicht adäquat bewältigt wird. Kritisch wird es vor allem dann, wenn ein oder beide Partner über längere Zeit chronischem Stress ausgesetzt sind, zum Beispiel aufgrund von Unzufriedenheit bei der Arbeit, Problemen mit Kollegen oder Leistungsdruck.

Warum sich paarexterner Stress negativ auf die Partnerschaft auswirkt, hat verschieden Gründe:

- Stress verringert die Zeit, welche das Paar miteinander verbringen kann. Die Partner tauschen sich weniger aus und die gemeinsamen Aktivitäten nehmen ab.
- Durch den Stress wird die Kommunikation untereinander verschlechtert. Eine gestresste Person kommuniziert entweder weniger oder gereizter und negativer.
- Chronischer Stress erhöht das Risiko für somatische Erkrankungen und psychische Störungen. Häufige und längerfristige Erkrankungen bedeuten eine Abnahme der gemeinsamen Aktivitäten und eine erhebliche Zusatzbelastung.
- Unter Stress ist es oft schwierig, problematische Persönlichkeitszüge (wie Dominanz, Ungeduld oder Egoismus) zu verdecken. Das Konfliktpotential wird dadurch erhöht.

- Dadurch kommt es langsam und schleichend zu einer gegenseitigen Entfremdung und die Konflikte nehmen zu.

WAS IST PAARLIFE®?

Paarlife® (früher „Freiburger Stresspräventionstraining“) ist ein Präventionstraining für Paare, in dem die Kompetenzen, zu kommunizieren und Stress und Probleme gemeinsam als Paar zu bewältigen, eingeübt werden. Es wurde 1996 von Prof. Dr. Guy Bodenmann (Universität Zürich) auf der Grundlage eigener und internationaler Resultate in den Bereichen Stress- und Kommunikationsforschung bei Paaren entwickelt; seine Wirksamkeit wurde in mehreren Studien nachgewiesen (z.B. Cina, Widmer & Bodenmann, 2002). Durch das Training lernen die Teilnehmenden besser mit beruflichem und privatem Stress umzugehen, wodurch das eigene Wohlbefinden, die Partnerschaftszufriedenheit und in der Folge die Kreativität steigt und die berufliche Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.

ANWENDUNGSBEREICHE

Paarlife® kann im Rahmen der Ehevorbereitung im Sinne der universellen Prävention als auch mit Paaren in längerer Partnerschaft im Sinne der indizierten Prävention durchgeführt werden. Auch für Personen, welche eine Einzeltherapie beanspruchen, ist paarlife® als Therapieergänzung auf der Ebene der Partnerschaft geeignet und kann in Kombination mit dieser durchgeführt werden. Im Bereich der selektiven Prävention wird paarlife®Business in Unternehmen angeboten.

INHALT VON PAARLIFE®

Modul 1: Stress: Neueste Erkenntnisse zu

PAARLIFE® – STRESSBEWÄLTIGUNG UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG FÜR PAARE

Stress werden dargestellt, die körperlichen, psychischen und sozialen Folgen von Stress erläutert und anhand von Übungen zum eigenen Stresserleben erfahrbar gemacht.

Modul 2: Gemeinsamer Umgang mit paarextremem Stress: Die Teilnehmenden lernen wie man gemeinsam als Paar mit paarextremem Stress (z.B. Stress am Arbeitsplatz oder mit den Kindern) umgehen und dabei einander wirkungsvoll unterstützen kann.

Modul 3: Gemeinsamer Umgang mit Paar-konflikten: Die Paare lernen in diesem Modul einen konstruktiven und fairen Umgang mit Konflikten.

Modul 4: Fairness in der Partnerschaft: Die Teilnehmenden reflektieren, was für sie Fairness in der Partnerschaft bedeutet und welchen Nutzen sie durch die Partnerschaft haben.

Modul 5: Effizientes Problemlösen: Den Paaren wird ein wirkungsvolles Vorgehen vermittelt, mit welchem Probleme schrittweise gelöst werden können.

WAS IST PAARLIFE®BUSINESS?

Paarlife®Business ist ein Stresspräventionstraining, das im Rahmen betrieblicher Stressprävention und Gesundheitsförderung angeboten wird. Die Idee der **Work-Life-Balance** wird konkret in die Praxis umgesetzt und bezieht den Lebenspartner/die Lebenspartnerin aktiv in die Stressprävention mit ein. Denn verschiedene Studien konnten aufzeigen, dass sich Stress am Arbeitsplatz und zu Hause gegenseitig beeinflussen und der Partner/die Partnerin eine wertvolle Unterstützung bei der Stressbewältigung darstellen kann.

Paarlife®Business entspricht im Kern dem paarlife®-Training, es werden aber Anpassungen entsprechend den Bedürf-

nissen des Unternehmens vorgenommen. Z. B. wird als Ergänzung das Modul „Individuelle Stressbewältigung“ eingefügt, bei dem klassische individuelle Stressbewältigungsstrategien vermittelt werden. Es konnte nachgewiesen werden, dass paarlife®Business zu einer signifikanten Reduktion des Burnout-Risikos führte. Zudem nahmen die Kommunikationskompetenzen zu und die Teilnehmer wiesen nach dem Training eine höhere Lebenszufriedenheit und ein besseres Wohlbefinden auf als vor dem Training. Die positiven Effekte des Trainings hielten auch fünf Monate nach dem Training an (Schär, Bodenmann & Klink, 2008).

DURCHFÜHRUNG DER TRAININGS

- Die Trainings werden 2-tägig oder 1 ½-tägig angeboten.
- Sie werden von speziell ausgebildeten und lizenzierten TrainerInnen geleitet (in der Regel Psychologen/Psychologinnen). Zentral ist eine enge und intensive Begleitung der Paare (je ein/e TrainerIn für zwei Paare).
- Neben der Vermittlung von theoretischem Hintergrundwissen in der Gruppe und der Durchführung von Selbstreflexionsübungen jedes Einzelnen für sich bilden die persönlichen und von den TrainerInnen begleiteten Paargespräche einen Schwerpunkt des Trainings. Hier lernen die Paare sich bei Stress (z.B. Stress am Arbeitsplatz) gegenseitig wirkungsvoll zu unterstützen und Konflikte konstruktiv zu bewältigen.
- Um die Privatsphäre der Paare zu schützen, hat jedes Paar für die Paargespräche einen separaten Raum.

NIEDERSCHWELLIGER DURCH DVD

Um Paare auch niederschwellig zu erreichen und insbesondere auch um Männer besser ansprechen zu können, wurde eine interaktive E-Learning DVD entwickelt,

welche die Möglichkeit bietet, sich die Inhalte des paarlife-Trainings zu Hause selbstständig anzueignen. Die paarlife-DVD soll das Problembewusstsein der Paare erhöhen und eine Reflexion sowie eine Diskussion zwischen den Partnern fördern. Den Paaren werden neue Perspektiven aufgezeigt, es gibt Übungsmöglichkeiten und es werden wirksame Werkzeuge und Strategien zum Umgang mit Paarkonflikten vermittelt.

Die individuelle Stressprävention ist ebenfalls Teil der paarlife-DVD, aber auch separat (z.B. für Einzelpersonen) als stressfit-DVD erhältlich (www.paarlife.com).

LITERATUR

- Cina, A., Widmer, K. & Bodenmann, G. (2002). *Die Wirksamkeit des Freiburger Stresspräventionstrainings (FSPT): Ein Vergleich von zwei Therapievarianten*. Verhaltenstherapie, 12, 36–45.
- Schaer, M., Bodenmann, G. & Klink, T. (2008). *Balancing Work and Relationship: Couples Coping Enhancement Training (CCET) in the Workplace*. Applied Psychology: Health and Well-Being 57, 71–89.

Birgit Kollmeyer,
Dipl.-Psych.,
Leiterin paarlife
Universität Zürich
Psychologisches
Institut mit
Schwerpunkt Kin-
der/Jugendliche
und Paare/Familien
www.paarlife.ch

e-mail: birgit.kollmeyer@paarlife.com
Tel. +41 (0)78 707 49 82
Sekretariat des Lehrstuhls
Tel. +41 (0)44 635 75 47,
Fax +41 (0)44 635 75 52



„DU TREIBST MICH NOCH IN DEN WAHNSINN!“ ÜBER DAS GENERVT SEIN IN BEZIEHUNGEN. . .

Aus: „Psychologie heute“ 3/ 2012, Axel Wolf, S. 21 ff.

Zusammenfassung: Dr. Martha Schicho

Die großen Themen, die in Beziehungen oft zur Zerreißprobe werden sind bekannt: Untreue, Gewalt, Alkohol und andere Schte, finanzielle Krisen, Überforderung, Entfremdung... Aber es gibt noch viel mehr kleinere Dinge, die den Alltag des Zusammenlebens schleichend vergiften können und die man nicht so beachtet, gerade weil sie so banal und alltäglich sind. Ich denke z.B. an schmutzige Socken oder andere Dinge herumliegen lassen, Schmatzen beim Essen, lautes Lachen, das beleidigte Schweigen nach einem Streit und vieles mehr – Gewohnheiten eben, die dem anderen sehr auf die Nerven gehen können. In Langzeitbeziehungen kann der rger über solche Lappalien zur Explosion führen.

WARUM IST ES SO?

Eine Marotte, die am Anfang noch gern übersehen, vielleicht sogar geliebt wird – es wirkt ja noch der „Trick der Natur“ (wie ich die Verliebtheit gern bezeichne) – erscheint nach einiger Zeit in einem neuen Licht, weil das Idealbild des geliebten Menschen verblasst. Er wird realistischer und kantiger. Ein schlimmer Verdacht drängt sich auf: „Wenn mein Partner dies oder jenes noch immer macht, obwohl ich schon so oft gesagt habe, wie mich das nervt, dann liebt er mich nicht, dann nimmt er meine Wünsche, meine Gefühle nicht ernst, dann bin ich ihm egal.“ Welche Bedeutung dem Partnerverhalten zugeschrieben wird, entscheidet so immer mehr über Wohl und Wehe der Beziehung. Es ist dabei gar nicht so sehr das Tun selbst, sondern die Deutung dieses Tuns. Diese Deutung passiert im Kopf, man unterstellt dem Partner böse Absicht, unlautere Motive oder völlige Gleichgültigkeit: „Das tut er mir zu Fleiß.“ Wie schnell das passiert, zeigt sich z.B. wenn ein Partner schnarcht und der andere nicht schlafen kann. Das kann auf die Nerven gehen, obwohl der andere



sicher nicht absichtlich schnarcht. Ein besonders heikles Thema sind Ordnung und Sauberkeit. Es ist normal, dass Partner unterschiedliche Vorstellungen dazu haben, dass immer einer schlampiger und unordentlicher ist als der andere.

Dazu herrschen auch heute noch Vorstellungen in den Köpfen wie, dass Frauen für Ordnung und Sauberkeit zuständig sind. Aus diesen übernommenen Bildern folgern Männer nun gerne, dass sie sich um das Zusammenräumen nicht kümmern brauchen und Frauen, dass die Männer die Ordnung einzuhalten haben, die Frauen wollen und für richtig halten. So kann es einer dem andern natürlich nie recht machen.

WIE KOMMT MAN AUS DIESEM TEUFELSKREIS HERAUS?

Hilfreich ist, die eigene Einstellung zu überprüfen, den „Teufelskreis“ einmal genauer anzuschauen und drauf zu kommen, worauf man da immer wieder hereinfällt, was es vielleicht mit mir selbst und meiner eigenen Marotte zu tun hat. Statt den anderen zu kritisieren, ist es wichtig, auch die Ansätze des Bemühens

zu sehen und anzuerkennen. Das verbessert die gedrückte Stimmung, beide ziehen daraus Vorteile. Manchmal hilft es auch, klare Zuständigkeiten auszuhandeln und auszuprobieren. Die Versuchung, die darin liegen kann, ist allerdings, dass einer über den andern bestimmen möchte, wie es zu geschehen hat, und der nächste Streit ist vorprogrammiert. Fatal wäre es aber, die nervigen Dinge aus Angst vor Konflikten nicht zur Sprache zu bringen und darauf zu warten, dass der andere von selber darauf kommt. Beleidigt sein, Rückzug, latente Gereiztheit sind dann oft die Folge, und der andere weiß gar nicht, wieso sich die Stimmung plötzlich so verschlechtert hat.

Das schweigende Hinnehmen verstärkt paradoxerweise den Blick, man nimmt das nervige Verhalten wie vergrößert wahr und wird allmählich blind für die vielen liebenswerten und positiven Züge des Partners.

Zu den nervigsten Dingen in einer Beziehung gehört das Gefühl, vom Partner übermäßig kontrolliert oder dominiert oder herumkommandiert zu werden. Diese Kontrolle kann auch sehr subtil sein

I „DU TREIBST MICH NOCH IN DEN WAHNSINN!“

von still dahin leiden bis demonstrativ schweigen. Neben gelegentlicher echter Herrschsucht steckt hinter den meisten Kontrollversuchen die Absicht, es dem anderen „nur gut zu meinen“, das Beste für ihn zu wollen; oder es steckt die Angst dahinter, den anderen zu verlieren, wenn man ihn nicht stark genug an sich bindet. Da kommt es nun darauf an, hinter den nervigen Kontrollversuchen die wahren Motive zu erkennen (Um was geht es mir wirklich? Was unterstelle ich möglicherweise meinem Partner?) Vielleicht wird man dann selber freier, und ist dieses „Überwachen“ dann gar nicht mehr so notwendig.

Fast immer stehen hinter dem geschilderten Kontrollverhalten Unsicherheiten oder Defizite. Der kontrollierende oder eifersüchtige Partner bekommt nicht genügend von dem, was er gern hätte nämlich Aufmerksamkeit, Zuwendung, Zärtlichkeit, Gespräche. Selbstzweifel, ob man dem Partner noch was bedeutet, beginnen dann zu nagen. Die Beziehung aufbauenden und nährenden Verhaltensweisen werden ohnehin meist zu wenig gepflegt. Sie wären aber genau das, was für deren Lebendigkeit ein Leben lang notwendig ist.

Es gibt aber auch Eigenheiten oder Gewohnheiten, die den andern zwar stören mögen, denen aber einfach nicht beizukommen ist. Dann wird es Zeit für eine Bestandsaufnahme, bzw. realistische Betrachtung mit Hirn: steckt wirklich Absicht dahinter? Oft ist es Gewohnheit, Gedankenlosigkeit, und das Ganze ist das „große Wetter“ gar nicht wert. Diese Erkenntnis bewirkt, dass man die Dinge um der Beziehung willen leichter akzeptieren kann. Auch einmal den Spieß umdrehen kann helfen: schließlich muss der Partner ja auch meine Marotten ertragen, vielleicht (oder wahrscheinlich) nerve ich ihn genauso und auch meist ohne böse Absicht.

Vorsicht vor zermürendem Nörgeln und Kritisieren! Diese erzeugen zu leicht eine Art Dauerstress und zerknagen bald alles Positive in einer Partnerschaft. Deshalb ist es für Paare wichtig, die eigene Reaktion auf Marotten und Macken des andern im Auge zu behalten: bin ich auf dem Weg zum Nörgler? Es ist auch so, dass Menschen auf Ärgernisse unterschiedlich reagieren: Männer eher mit Rückzug und Verweigerung, Frauen tun ihre Enttäuschung und ihren Ärger eher mit Worten kund. Die verbal geäußerte Kritik drängt Männer wiederum in die Defensive, und das

bedeutet, dass sie nicht mehr zuhören. Es geht also darum, diese unproduktive und zerstörerische Form der Kommunikation in eine konstruktive zu überführen. Die Menschen sind und bleiben unterschiedlich. Die meisten Marotten und Macken der jeweiligen Partner ändern sich auch nicht. 70 % aller ehelichen Probleme oder Scheinprobleme bleiben unveränderlich. Sie bleiben es vor allem deshalb, weil die Menschen verschieden sind. Es ist nicht das eine richtig und das andere falsch. Viel Ärger kann vermieden werden, wenn man diese Unterschiede akzeptiert: es ist in Ordnung, dass es Unterschiede gibt! Dies klingt banal, aber allzu oft verfallen zwei Menschen, die zusammen leben in den Irrtum, dass der andere dieselben Wünsche, Vorlieben, Bedürfnisse hat wie er selbst oder sie glauben, dass die Vorlieben und Bedürfnisse des anderen weniger wert sind als die eigenen. Das verführt dazu, dem anderen die eigenen Gewohnheiten, das eigene Denken, Fühlen, Wünschen aufzudrängen anstatt hinzuhören, was der andere gern hätte oder bräuchte und ihm das zu erfüllen versuchen. Das ist schwieriger, erfordert Achtsamkeit, Respekt und Phantasie, ist aber um vieles spannender und befriedigender für beide.

DER STAND DER DINGE IN SACHEN FAMILIENGERICHTSHILFE

Am 23. Jänner dieses Jahres fand im Justizministerium ein Festakt statt, um das Projekt „Familiengerichtshilfe“ der Öffentlichkeit vorzustellen. Wir waren als Berufsverband dazu eingeladen und konnten uns durch die Wortmeldungen u.a. von Frau Ministerin Karl ein Bild über die Ideen dazu machen.

Zurzeit – und für die nächsten 2 Jahre – wird dieser Modellversuch an den Bezirksgerichten Wien Innere Stadt, Amstetten, Leoben und Innsbruck durchgeführt. Parallel gibt es eine Evaluierung und für uns ist der Eindruck entstanden, dass großes Interesse besteht, dieses Modell auf ganz Österreich auszuweiten.

Vor allem eine raschere Abwicklung von Obsorge- und Besuchsrechtssachen ist der Wunsch der FamilienrichterInnen, und die Unterstützung der FamiliengerichtshelferInnen soll aktiv dazu beitragen. Sie sind räumlich in den Gerichten untergebracht und ihre Tätigkeit im direkten Kontakt mit den Paaren und Familien soll die Möglichkeiten einer raschen gütlichen Einigung klären/verstärken/erhöhen.

Als FamiliengerichtshelferInnen können sich Sozialarbeiter, Psychologen, Pädagogen und Personen mit gleichwertiger Ausbildung (= Dipl. EFL-BeraterInnen!) über die Justizbetreuungsagentur bewerben, wobei es sich hier zumeist um Vollzeitstellungen handelt. Vor allem Erfahrung in diesem Arbeitsbereich ist gefordert, was z.B. langjährige BeraterInnen bei Gericht unserer Ansicht nach mitbringen.

Wir werden uns weiterhin über den Fortgang dieses Modellprojekts informieren und sind auch zu einer geplanten Arbeitsgruppe für mögliche Schlichtungsstellen eingeladen.

FORDERN SIE IHRE KLIENTINNEN HERAUS

ODER: WIE DER BESUCH IM SUPERMARKT ZUM ABENTEUER WIRD

Martina Baumann

Annabelle hat Panik vor dem Supermarkt. Schon allein die Vorstellung, ihre Wohnung zu verlassen, versetzt sie in Angst und Schrecken. Sie hat Angst davor, Menschen zu begegnen. Sie fürchtet sich schon bei der Vorstellung, dass sie jemand ansprechen oder dass gar jemand etwas von ihr wollen könnte. Für viele Menschen ist Lebensmittel einkaufen eine lästige Arbeit – für Annabelle ist es der blanke Horror.

Vor ein paar Monaten kam sie zu mir in die Beratung, weil sie diese schreckliche Angst loswerden wollte.

„Wie werde ich diese Angst los?“, fragte sie mich.

„Gar nicht“, sagte ich.

Annabelle blickte mich erschrocken an. Ich lächelte. „Aber das ist doch toll“, sagte ich weiter. „Andere zahlen viel Geld für ein bisschen Grusel und Schrecken in der Geisterbahn oder beim Bungee-Jumping oder beim Extremklettern oder beim Wildwasser-Rafting. Du brauchst nur in den Supermarkt zu gehen, das kostet nicht einmal etwas.“

„Ich habe einen Vorschlag“, sagte ich, und lud sie auf eine virtuelle Shopping-Tour ein. Bereit? Na dann: Das Abenteuer kann beginnen.

Und schon sind wir in unserer Vorstellung mitten drin in Annabelles Horrorszenerario. Wir betreten den Supermarkt und die erste Person, die sie sieht, ist – oh Gott!!! – der hübsche, junge Verkäufer. Schnell drücken wir uns an ihm vorbei. Hat er hergeschaut? Ja? Nein? Weiß nicht. Egal, denn es ist keine Zeit zu verlieren. Wir müssen ganz rasch in den nächsten Gang flüchten und dort vor ihm in Deckung gehen. Wir hasten um die Ecke, geschafft. Uff.

Doch was erwartet uns hier, Hilfe! Da steht eine alte Frau und bittet uns – uns????!!! – um das Mehl vom oberen Regal, es steht zu hoch, sie erwischt es leider nicht. Ha,



aber uns erwischt sie schon gar nicht, denn wir sind schnell! Wir drehen am Absatz um und gehen rasch (laufen wäre eine zu große Niederlage, nein gehen entspricht mehr unserer Würde) in den nächsten Gang.

In diesem Gang jedoch erscheint das nächste Schreckgespenst. Ein Baby brüllt sich die Seele aus dem Leib! In uns schreit alles mit: Hilfe! Nichts wie weg!!

Möglichst ohne zu atmen, um nur ja nicht aufzufallen, schweben wir an der Wursttheke vorbei. Na, das ist noch mal gut gegangen. Und als nächstes am Brotverkauf vorbei – doch halt, was passiert da? Die Verkäuferin grüßt uns! Uns?! Oje, oje! Wir hauchen ein kaum vernehmbares „Grüß Gott“ in ihre Richtung und eilen weiter.

Und weiter geht die Erlebnis-Rallye. Mittlerweile rast der Puls, unser Herz pocht wie wild, der Blutdruck rauscht in unseren Ohren. Unser Gesicht glänzt vor Schweiß, die Hände sind klatschnass. Ist ja auch kein Wunder, hier ist es heute einfach zu gefährlich!

Viel zu gefährlich. Wir hauen besser ab, auch wenn wir noch nichts gekauft haben. Muss der Kühlschrank eben leer bleiben, eine Fastenkur soll ja sehr gesund sein.

Außer Atem gehen wir in die Zielgerade, wir fixieren unser Ziel mit festem Blick, den Ausgang. Schnell noch an der Kassa vorbei und dann nichts wie hinaus aus diesem Gebäude. Puh! Geschafft!

Abgesehen davon, dass wir beide Tränen gelacht haben, war das Ergebnis verblüffend. In der nächsten Sitzung berichtete Annabelle, dass sie sich beim Einkaufen nicht mehr fürchten kann, stattdessen muss sie lachen.

Die Angst war weg, und sie kam auch nicht wieder.

So kann es passieren bei provokativer Therapie – einer wunderbaren Methode, mit der man meist sehr schnell zum Kern der Sache kommt. Die Klientin oder der Klient erkennt ihre bzw. seine Stolpersteine und kann diese umgehen oder auch beseitigen.

Provokative Therapie schafft neue Perspektiven

Es braucht viel Feingefühl, Kreativität und Humor, um diese Methode gut einzusetzen – und das ist auch für uns Beraterinnen und Berater eine wunderbare Sache. Denn die positive Energie, die dadurch entsteht, wirkt auch auf uns selbst. Ich persönlich fühle mich nach solchen Sitzungen immer sehr energiegeladen.

Lachen befreit, die KlientIn und die BeraterIn, und ist gerade beim Lösen eines Problems besonders angebracht: Denn Humor ist nichts anderes als die andere Sichtweise von ein und derselben Situation. Die Tragik eines Ereignisses kann dadurch anders gesehen werden. Das schafft ein wenig Distanz zur Problematik, ohne diese wegzuschieben, und lässt die Klientin oder den Klienten selbstbewusster und freier handeln.

Umgekehrt liegt es auf der Hand, dass man provokative Therapie sehr vorsichtig einsetzen muss. Zwischen BeraterIn und KlientIn muss auf jeden Fall ein guter Draht entstanden sein, damit der oder die KlientIn nicht verletzt wird. Daher biete ich für meine Kolleginnen und Kollegen Supervision an.

Provokative Supervision

Provokative Supervision ermöglicht, dass

I FORDERN SIE IHRE KLIENTINNEN HERAUS

man als Beraterin oder Berater einen gesunden Abstand zur Geschichte der Klientin bekommt. Gleichzeitig steigt man in deren Bilderwelt ein und erweitert den Blickwinkel. Die Supervision hilft, einer Klientensituation die skurrile, humorvolle Seite abzugewinnen und dadurch neue Ideen für wirksame Interventionen zu erkennen.

In der provokativen Supervision wird die Freude an der Arbeit (wieder) geweckt und ganz neue Techniken ausprobiert. Vor allem Menschen, die ihre Kreativität und Phantasie wecken und in ihrer Arbeit verstärkt einsetzen wollen, profitieren davon. Nähere Informationen können Sie auf www.schauaufdich.cc nachlesen.

Martina Baumann
Dipl. Lebensberaterin
Ehe- & Familienberatung
Supervision & Coaching
Provokative Therapie
Burghardtstraße 8/11
A-1200 Wien
0 (+43) 0676/ 72 76 878



I FORTBILDUNG – FORTBILDUNG – FORTBIL

FORTBILDUNGEN IN LINZ:

Zusatzqualifikation für BeraterInnen: **Trainer/in für Stressmanagement und Burnout Prophylaxe**

Eine Fortbildungsreihe für BeraterInnen, TherapeutInnen, SeminarleiterInnen – In jedem Modul werden einerseits wichtige Theorieinputs angeboten, andererseits in der Praxis bewährte Instrumente zur Bearbeitung der jeweiligen Themen vorgestellt und ausprobiert. Dazu gehören auch die Grundarten von Entspannungsübungen. (Näheres siehe Folder, der ab Mitte Februar bei Beziehungleben – siehe unten – angefordert werden kann).

Vortragender/Trainer:

Mag. Günther Nausner, Psychologin & Psychotherapeutin

Gesundheitspsychologin, Weiterbildung in Traumatherapie, leitet seit vielen Jahren Trainings in „Psychohygiene und Stressbewältigung“ für Menschen in besonders belastenden Berufen

**6 Module: Herbst 2012, Frühjahr 2013
Kosten: € 1.250,-**

Familienbeziehungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Judith Hanser / Aslihan Karabiber

Beide Referentinnen sind im Verein miteinander Lernen - BirlikteÖgrenelim einer Beratungs-, Bildungs- und Psychotherapieeinrichtung für Frauen, Kinder und Familien mit dem Schwerpunkt MigrantInnen aus der Türkei tätig.

Do, 19.–Fr, 20. April 2012

Kosten: € 185,-

Bildungshaus Schloss Puchberg, Wels

Phasen von Liebesbeziehungen und das sich daraus ergebende Konfliktpotential

Referent: *Hans Giffey*

In dieser Weiterbildung für BeraterInnen werden praxisrelevante, paarspezifische Themen dargestellt. Durch anschauliche Beispiele und Übungen erfolgt eine Vertiefung der Inhalte.

Werkzeuge für den Umgang in der beratenden Arbeit werden vermittelt.

Mo, 15.–Di, 16. Oktober 2012

Bildungshaus Schloss Puchberg, Wels

Kosten: € 196,-

Information und Anmeldung :

BEZIEHUNGLEBEN.AT

e-mail: beziehungleben@dioezese-linz.at

FORTBILDUNGEN IN WIEN, GRAZ

Systemisch-Kunsttherapeutische Supervisionsausbildung 2012/13 mit 100 Fortbildungseinheiten

Mit Hilfe von mal- und gestaltungstherapeutischen Interventionen kann Systemisch-Kunsttherapeutische Supervision dort ansetzen, wo Sprache alleine nicht mehr zielführend und Lösung findend ist. Über bildnerische und kreative Methoden ist es möglich, neben dem Gespräch, eine neue Ebene hinzuzuziehen, um Zugang zu kompetenten inneren Bildern von Lösungen und neuen Visionen zu bekommen.

Der Focus einer ressourcenorientierten Vorgangsweise mit mal- und gestaltungs-

therapeutischen Interventionen unterstützt diesen stärkenden Perspektivenwechsel. Die jeweilige Gestaltungsebene eröffnet weitere Handlungsmöglichkeiten sowie eine Aktivierung der eigenen Kreativität, vor allem in der Umsetzung im Arbeitsalltag.

Zielgruppe: PsychotherapeutInnen, Mal- und Gestaltungs-therapeutInnen, KunsttherapeutInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, OrganisationsberaterInnen, SupervisorInnen und Personen aus dem psychosozialen Bereich, die Supervision als zusätzliches Angebotsprofil anbieten möchten.

Termine und Veranstaltungsorte:

- 1. Block: 26.+ 27.10.12, 1010 Wien, Annagasse 5/1/13**
- 2. Block: 20.- 22.12.12, 8010 Graz, Schmiedgasse 21/3/Top 302**
- 3. Block: 31.1.- 2.2.13, 1010 Wien, Annagasse 5/1/13**
- 4. Block: 22.+ 23.3.13, 8010 Graz, Schmiedgasse 21/3/Top 302**
- 5. Block: 25.- 27.4.13, 1010 Wien, Annagasse 5/1/13**

Information, Anfragen Anmeldung

Karin E Dreier:

Tel: +43-650-6165708

Email:

info@systemische-kunsttherapie.at

Web: www.systemische-kunsttherapie.at

Die Veranstaltung findet in Kooperation mit MGT-Österreich statt.

Veranstalter: K.D.Systemische Kunsttherapie KG, Karin E. Dreier

KREATIVE METHODEN

Eva Bitzan

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!



Mag^a. Eva Bitzan
Dipl. EFL-Beraterin,
Religionspädagogin

„Ein Farmer, dessen Mais auf der staatlichen Landwirtschaftsmesse immer den ersten Preis gewann, hatte die Angewohnheit, seine besten Samen mit allen Farmern der Nachbarschaft zu teilen. Als man ihn fragte, warum er das täte, sagte er: „Eigentlich liegt es in meinem ureigenen Interesse. Der Wind trägt die Pollen von einem Feld zum anderen. Wenn also meine Nachbarn minderwertigen Mais züchten, vermindert die Kreuzbestäubung auch die Qualität meines Kornes. Darum liegt mir daran, dass sie nur den allerbesten anpflanzen.“



Diese Metapher stammt aus einer sog. **„Metaphern-Kartei“**, herausgegeben im Jungfermann-Verlag von Marco von Münchhausen und Waltraud Trageser. Die beiden Autoren kommen schwerpunktmäßig aus dem NLP, sind aber in vielen Bereichen der Kommunikation und Ausbildung tätig.

Metaphern oder Geschichten sind für mich in der Beratung immer eine gute Möglichkeit, einzusteigen, umzusteigen oder Themen auf den Punkt zu bringen. Die Ordnung in der Kartei ist sehr übersichtlich und gut handhabbar, denn es gibt sowohl eine numerische Gliederung der Texte, als auch eine thematische. Auf farblich unterlegten Karten findet man noch extra zur Nummer der Geschichte einen Titel, eine mögliche Botschaft und auch eine Idee, wann man sie einsetzen bzw. erzählen kann.

Zur anfangs erzählten Geschichte lautet die Botschaft z.B.: andere teilhaben lassen bzw. etwas abgeben kann von Vorteil für den eigenen Erfolg sein. Wann erzählen? Wenn jemand nur auf seinen eigenen Vorteil bedacht ist...

Eine weitere Geschichte aus der Kartei mit dem Titel **„Eine interessante Biografie“**,

eventuell zu verwenden, wenn Klienten drohen, nach ein- oder mehrmaligem Scheitern den Mut zu verlieren:

„Es war einmal ein junger Mann, der musste innerhalb von 25 Jahren folgende Schicksalsschläge einstecken: Er machte Bankrott. Er kandidierte für den Senat und wurde nicht gewählt. Er macht nochmals Bankrott. Das Mädchen, das er über alles liebte, starb. Daraufhin erlitt er einen Nervenzusammenbruch. Er kandidierte für den Kongress und wurde nicht gewählt. Er kandidierte erneut für den Kongress und kam wieder nicht durch. Jetzt kandidierte er noch einmal für den Senat und verlor wieder. Er kandidierte für das Amt des Vizepräsidenten der Vereinigten Staaten und wurde geschlagen. Er wurde auch beim dritten Versuch nicht in den Senat gewählt. Was wurde aus diesem Mann? Er wurde der populärste Präsident in der Geschichte der Vereinigten Staaten von Amerika: Abraham Lincoln.“

Das ist natürlich eine sehr ungewöhnliche Biografie. Aber: Welche Fähigkeiten und Ressourcen denken sie, haben es Mr. Lincoln möglich gemacht, nach so oftmaligem Scheitern erneut Anlauf zu nehmen? Können sie davon welche bei sich entde-

cken oder könnte man sie erwecken?
Wenn ich in einem Beratungsprozess Geschichten oder Metaphern verwende, merke ich, wie ich selbst davon belebt werde. Oft fallen mir neue, unorthodoxe Fragen ein und gemeinsam mit dem Klienten, der Klientin „spinnen“ wir neue, hilfreiche Fäden.

Eine letzte, sehr simple Geschichte über **Klara, das Huhn**:

„Es war einmal ein Huhn, Klara genannt, das lief aufgeregt gackernd an einem Zaun entlang. Klara wollte gerne zu dem Futter, das auf der anderen Seite lag. Sie versuchte alles Mögliche: sie probierte über den Zaun zu fliegen, aber der war zu hoch. Sie suchte eine Lücke, aber es gab keine. Sie rannte gegen den Zaun, aber er gab nicht nach. Das einzige, was sie nicht tat, war, sich so weit von dem Futter zu entfernen, dass sie hätte entdecken können, dass der Zaun nach zehn Metern Breite aufhörte.“



Ist es Ihnen auch schon einmal passiert, dass sie zu nahe an dem Problem „geklebt“ sind, um eigentlich naheliegende Lösungswege gar nicht zu registrieren?
Wenn nicht, bin

ich sicher, es fällt ihnen rasch jemand ein, der zu diesem Text passt.

Die Kartei kann man beim Jungfermann-Verlag bestellen, Kostenpunkt € 29,90. Enthalten sind 100 Texte aus unterschiedlichen Kulturkreisen zum genüsslichen Lesen, damit arbeiten und/oder einfach die Fantasie zu beflügeln.

Wie in der Geschichte, die ganz am Beginn dieses Textes steht, liegt es in meinem Interesse, besten Samen an Berater und Beraterinnen weiterzugeben, trägt doch der gute Ruf unserer Arbeit auch zu meiner Zufriedenheit bei ;-)

Eine gute Ernte wünsche ich Euch und Ihnen!



Die Metaphern-Kartei

Marco Münchhausen, Waltraud Trageser
126 Karten in stabiler Papp-Box
ISBN: 3-87387-585-3
ISBN 13: 978-3-87387-585-2
29,90 EUR

DomBuchhandlung

5020 Salzburg

Kapitelplatz 6

Tel. 0662 / 84 21 48

Fax 0662 / 84 21 48-75

e-mail: dombuchhandlung@buchzentrale.at

www.dombuchhandlung.com

**BÜCHER
DIE
SINN
GEBEN**

MASK MÄNNERANLAUFSTELLE BEI SCHWANGERSCHAFTSKONFLIKTEN

REDEN WIR DARÜBER, ES IST BESSER, ALS ZU SCHWEIGEN.

Mag. Ulrich Wanderer

Wie oft erscheinen Klientinnen in den Beratungsstellen, Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes nicht wissen, wie sie nun den Unterhalt erhalten sollen, der ihrem Kind zusteht? Wie oft Mütter, die sich wegen Obsorge und Besuchsrechtsproblemen mit dem Kindesvater herum-schlagen müssen.

Nicht immer ist der Grund des Zerwürfnisses mit dem Kindesvater eine Scheidung oder eine Trennung einer langjährigen Lebensgemeinschaft. Oft ist auch schon alleine die Tatsache, dass eine ungeplante Schwangerschaft die Beziehung auf eine harte Probe gestellt hat, zu viel für den Zusammenhalt der beiden werdenden Eltern.

Die Klientinnen, welche sich in solchen Situationen an Beratungseinrichtungen wenden, sind bei der Schwangerschaftskonfliktberatung sehr gut aufgehoben, welche die unterschiedlichsten Stellen in bewährter Form seit Jahren und Jahrzehnten anbieten. Nicht ohne Grund sind die betreffenden Beratungsstellen zu einem großen Teil überlaufen oder zumindest bestens ausgelastet. Gut, dass dort erfahrene Kolleginnen den Klientinnen zur Verfügung stehen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Die Erfahrung zeigt allerdings auch, dass es nicht immer das Schicksal ist, welches die werdenden Mütter in Schwangerschaftskonflikte stürzt, oft ist es auch die Reaktion des Mannes. Jene allererste unbedachte Äußerung am Telefon, der EINE Satz, welcher das Vertrauen zutiefst erschüttert. Jener Satz, der eigentlich sagen möchte: „Ich weiß nicht, was ich machen soll, wie ich mit meiner Verantwortung umgehen soll“.

In einer Situation, in der die Frau die ganze emotionale Unterstützung des Mannes benötigt, wendet sich so manchmal der Mann gegen die Frau. Nicht aus Bössartigkeit, nicht aus einem verwerflichen Motiv, sondern rein nur aufgrund einer Überforderung. Keiner hat ihm beigebracht, in dieser Situation zu antworten, niemand

steht ihm beim ersten Gespräch mit der werdenden Mutter seines Kindes zur Seite. Viele Gedanken können den Kopf des Mannes durchzucken. Wahrscheinlich drehen sich viele um Bereiche wie: Einschränkung seiner Freiheit, Existenzängste, Prestigeverlust im Freundeskreis, Angst vor der Verantwortung. All jene Themen sind primär egozentrisch, tangieren also den Bereich der Frau nur ganz peripher. Hier gilt es den Mann abzuholen, in seiner rein persönlichen Angst vor der Zukunft. Er benötigt eine Anlaufstelle, welche ihm Platz bietet, seine Sorgen zu äußern, seine Ängste zu formulieren und alle Befürchtungen einem Gesprächspartner entgegen-schmettern zu können.

Die neu gegründete MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten hat sich diesem Thema verschrieben. Im ständigen Ausbau begriffen verbindet sie bundesländerübergreifend Beratungsstellen und einzelne Berater, welche sich der Thematik des männlichen Schwangerschaftskonfliktes angenommen haben. Ausgehend von der Familienberatungsstelle in Poysdorf konnte sich so ein Netz entwickeln, welches zum Zeitpunkt der Entstehung des Artikels (Februar 2012) Wien, Niederösterreich, Burgenland, Steiermark, Salzburg und Kärnten umfasst.

Ziel der Beratungen ist es, den Mann dahingehend zu unterstützen, dass er seine eigenen Motive und Gedanken hinsichtlich der Schwangerschaft ordnet und gemeinsam mit der Frau zu einer weiterführenden Entscheidung kommt. Wichtig ist dabei das Gespräch zwischen den beiden beteiligten Partnern, zwischen Mann und Frau, Bursch und Mädchen. Die im Netzwerk MASK MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten vertretenen Beratungsstellen und Berater fühlen sich diesem Ziel verpflichtet.

Kann man hier eine positive Gesprächsbasis erwirken, so ist für die Zukunft viel gewonnen. Einigen sich die beiden auf

eine Elternschaft, so werden wohl Fragen zum Unterhalt, zur Obsorge oder auch zum Kontakt des Kindes zu beiden Eltern in einem weit konstruktiveren Ton ablaufen, als wenn der Mann sich von Anfang an gegen die werdende Mutter stellt.

Letzter Stand. Wenige Tage vor dem Verfassen dieser Zeilen wurde ein weiterer Meilenstein erreicht. Die ATV-Sendung „Teenager werden Mütter“, in welcher oft auch die jungen Mütter von den dazugehörigen Vätern nicht immer nur vorbildhaft unterstützt werden, bietet den Jungvätern den Kontakt zum Netzwerk MASK MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten an. Ein wichtiger Schritt in der Medienarbeit.

Wie wird die Zukunft des Netzwerkes aussehen?

Nachdem es sich beim Netzwerk MASK MännerAnlaufstelle bei Schwangerschaftskonflikten nicht um eine gewinnorientierte Plattform handelt, wird sie vorerst aus rein privaten Mitteln finanziert. Eine Vereinsgründung, ebenso wie auch die Trägerschaft diverser Organisationen steht im Raum, ist aber derzeit keineswegs spruchreif. Nachdem MASK ein konfessionell und politisch unabhängiges Netzwerk von Beratungsstellen ist, sind Kontakte zu interessierten Beratungseinrichtungen jederzeit erwünscht, erhofft und erbeten.

Möglicherweise ergibt sich im kommenden Herbst eine Podiumsdiskussion, zum Thema „Vaterschaft Chance oder Katastrophe?“.

Zum Abschluss eine Bitte an die werten LeserInnen dieser Zeilen: Bitte um Mundpropaganda für den Fall, dass die jeweils eigenen Beratungsstellen sich dieses Themas nicht primär annehmen können.

<http://www.ichwerdevater.at>
mask@ichwerdevater.at

Für den Text verantwortlich: Mag. Ulrich Wanderer, Initiator des Netzwerkes MASK
Mag. Heidi Scheichenbauer, Pressereferentin MASK

TAGUNGSVORSCHAU

DIE ARBEIT UMBAUEN: WEGE AUS DER MISERE

EIN BUCHTIPP DER REFERENTIN SABINE GRUBER.

Bei der Tagung wird die Sozialwissenschaftlerin und Mitherausgeberin des Buches, „Arbeiten wie noch nie“ den Vortrag: „Humus & Utopie für andere Arbeitswelten“ halten.

Die Arbeit und die Arbeitsgesellschaft sind gründlich aus den Fugen. Weil es so nicht weitergehen kann, müssen wir sie umarbeiten. Massenentlassungen, ausgelöst durch die aktuelle Wirtschaftskrise: Die Ausgrenzung von Millionen von Menschen innerhalb Europas ist das Symptom eines falschen Wirtschaftssystems. Maßnahmen wie Arbeitszeitverkürzung genügen allein nicht, auch die Diskussion ums Grundeinkommen mit all ihren Konsequenzen ist nur ein Teilmodell, das die Grundzüge des Kapitalismus nicht hinterfragt. Die Menschen leiden unter unbefriedigenden Arbeitssituationen (der entfremdeten Industriearbeit, der nicht anerkannten unbezahlten Reproduktionsarbeit der Frauen sowie der erzwungenen Erwerbslosigkeit). Es braucht also einen grundsätzlichen Umbau. Dafür gibt es kein Patentrezept, aber ein paar schlüssige Überlegungen wie das Konzept des Versorgenden Wirtschaftens von Adelheid Biesecker, das Konzept der Tätigkeitsgesellschaft von André Gorz oder die Vier-in einem-Perspektive von Frigga Haug. Eine Lösung

muss jedenfalls auf einen Gesellschafts-umbau hinauslaufen, der bei den Ursachen ansetzt.

Die Kritik am historisch Gewachsenen bildet den Humus für wünschenswerte Utopien und nötige Wege in eine andere Art von Arbeit. Doch wie entscheiden wir uns für die richtigen Weggabelungen in unserer komplexen Welt? In einem Dialog zwischen Frigga Haug und Johanna Riegler werden konträre Herangehensweisen abgewogen. Anschließend werden die Fäden aufgenommen und zu ersten Handlungsschritten verknüpft.

Das Buch versteht sich als Ermutigung zum Erkennen, schrittweise Entscheiden und Umsetzen in Richtung einer anderen Art zu arbeiten und zu leben. Es ist ein Reader für die interessierte und engagierte Öffentlichkeit (Attac, Gewerkschaften u. v. m.), der das Phänomen Arbeit von allen relevanten Perspektiven beleuchtet und damit als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage dient.

AutorInnen: Sabine Gruber, Frigga Haug, Stephan Krull, Johanna Riegler, Bernd Röttger und Alexandra Weiss

Mag.^a Sabine Gruber, M.C.D. ist Sozialwissenschaftlerin und Gemeinwesenentwicklerin mit den Schwerpunkten soziale

Gerechtigkeit, alternative Ökonomien, Demokratisierung und Nachhaltigkeit. Sie hat mehrjährige Erfahrung mit Bürgerbeteiligungsprozessen, Stadtforschung und Entwicklungszusammenarbeit. Sie ist Koordinatorin von Wege aus der Krise – Alternativenforen und Subauftragnehmerin der Agenda 21 Plus Wien. Siehe: www.sabine-gruber.at



Sabine Gruber, Frigga Haug, Stephan Krull (Hg.)

Arbeiten wie noch nie

Unterwegs zur kollektiven Handlungsfähigkeit
Argument
Sonderband
308
192 Seiten,
16,90 € [D],
17,40 ! [A]
ISBN 978-3-86754-308-8



MOBBING – AUSWIRKUNGEN FÜR BETROFFENE UND INTERVENTIONSMÖGLICHKEITEN IN DER BERATUNGSPRAXIS

Mobbingprozesse können die Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität massiv beeinträchtigen und wirken sich oft auf die psychische Befindlichkeit und unterschiedliche Lebensbereiche der Betroffenen deutlich aus.

Nach einem kurzen inhaltlichen Input zu Mobbing am Arbeitsplatz und den möglichen Auswirkungen für Betroffene, sollen vor allem an Hand von praktischen Bei-

spielen Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten für BeraterInnen dargestellt und gemeinsam besprochen werden.

Fallbeispiele der TeilnehmerInnen sind willkommen.

DSA Elisabeth Schnepf ist diplomierte Sozialarbeiterin und Klientenzentrierte Psychotherapeutin. Sie ist Mitarbeiterin u. stv. Geschäftsführerin im Kriseninterventionszentrum Wien und Beraterin der Bera-

tungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing der Universität Wien. Weitere Tätigkeitsbereiche sind offene Jugendarbeit, Gemeinwesenarbeit, Arbeitsmarktpolitische Projektarbeit und Seminararbeit



MENSCH UND ARBEIT – EIN SOZIOLOGISCHER BLICK AUF GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN

Dr. Paloma Fernández de la Hoz ist Pädagogin und Sozialhistorikerin mit den Schwerpunkten: Sozialethik, Armuts- und Migrationsforschung. Langjährige Mitarbeit mit der Europäischen Beobachtungsstelle für Soziales,

Demographie und Familie sowie mit dem ÖIF an Projekten über Migration und Familienforschung. Seit 1990 Mitarbeiterin der Katholischen Sozialakademie Österreichs (ksoe).
Siehe: www.ksoe.at



VOKALIMPROVISATIONEN: ICH DU WIR

Unter der Leitung von Verena Osanna werden die TeilnehmerInnen während der Tagung eingeladen mit Stimme für Stimmung zu sorgen.

Verena Osanna ist Sängerin und diplomierte

Ehe-, Familien- und Lebensberaterin. Sie ist Mitglied des Wiener Kammerchors und der Neuen Oper Wien und Mitarbeiterin der Gesprächsinsel der Erzdiözese Wien.

Siehe: <http://www.gespraechsinsel.at>



STIMMUNGSVOLLES VERÄNDERUNGSTHEATER

Mit kreativen Methoden führt Anneliese Gepp in diesem Workshop Regie und begleitet die TeilnehmerInnen bei folgenden Aufgaben: Wie kann ich mein Leben bewusst verändern? Mir mein Leben leichter machen. Altes Theater bewusst erfahren, erleben und wie durch ein Wunder neu inszenieren. SO wie es JETZT zu meinem Leben passt und für mich gut ist.

Veränderungstheater® ist eine kreative und effiziente Methode, die sich überall dort, wo neue Handlungsoptionen erwünscht sind, bewährt. Die klare Basisstruktur gibt dem Veränderungsprozess die nötige Freiheit sich lösungsorientiert zu entwickeln.

Die Verkörperung von Systemischer Strukturaufstellung, lösungsfokussierter Kurztherapie, autopoetischer Aufstellungsarbeit, Experiential Teaching und Playbacktheater eröffnet die Möglichkeit, das „Drehbuch des Problemstücks“ wie durch ein Wunder über Nacht neu zu schreiben.

Die Bilder, die unsere KundInnen/KlientInnen dann erleben, machen es leichter, alte Spuren zu verlassen und neue Wege zu gehen.

Veränderungstheater bringt die Erkenntnisse der modernen Gehirnforschung



nach einer aktiven, bildlichen Umgestaltung problematischer Handlungsweisen auf den Punkt. Die Methode ist durch ihren klaren Aufbau gut erlernbar und eröffnet Menschen in beratenden Berufen ganz neue Möglichkeiten der Arbeitsweise.

Ob in der Wirtschaft, im kreativen Umfeld, im persönlichen Bereich oder in der Konfliktberatung – der lösungsfokussierte Blick bringt eine neue Sicht und die Umsetzung von neuen, inneren Bildern einer Organisation, einer Familie oder jedes anderen Systems.

Veränderungstheater eignet sich unter anderem:

- zur Beratung von Teams und Organisationen

- zur Unterstützung von Arbeitsflussanalysen und Projektplanungen
- zur Konfliktklärung in allen Bereichen
- für die Friedensarbeit und Mediation
- zur Lösung persönlicher Probleme
- zur Klärung gesundheitlicher Themen
- zur Bewältigung von Trauer usw.

Anneliese Gepp ist verheiratet hat vier 4 Kinder und lebt in Ernstbrunn (N.Ö.). Sie ist Geschäftsführerin der gemeinsamen BIO-Bäckerei mit ihrem Mann (Personalführung Administration Organisation). Sie ist Lehrbeauftragte am Wifi Wien in den Lehrgängen Lebens- und Sozialberatung und Trainerin und Supervisorin in freier Praxis.

Siehe: www.anneliese-gepp.at

TAGUNGSANKÜNDIGUNG

JAHRESTAGUNG 2012

25. – 27. MAI 2012, SALZBURG, ST. VIRGIL

Absender:

Berufsverband Diplomierter Ehe-,
Familien- und LebensberaterInnen
Österreichs
Mag. Elisabeth Birkhuber
Jakob Fuchs Gasse 85
2345 Brunn am Gebirge

Arbeitest du noch oder lebst du schon?

KLIENTINNEN ZWISCHEN LEISTUNGSDRUCK UND LEBENSFREUDE – WIE KANN BERATUNG UNTERSTÜTZEN?

Das Leben vieler Berufstätiger ist aus dem Lot geraten.

Sie haben vielfach gute Jobs, arbeiten hart und viel, sind gesellschaftlich erfolgreich – doch wirklich zufrieden, oder gar glücklich sind sie nicht. Denn ein aus der Balance geratenes Leben schafft viele Probleme. Vielfach wird dies als Folge von gesellschaftlichen, lebensfeindlichen wirtschaftlichen Entwicklungen gesehen. Wie kann der Einzelnen dem entgegenhalten – die Einzelne dem entgegenreten? Erfolgreich im Beruf sein und trotzdem ausreichend Zeit für die Familie haben – wie können Männer und Frauen mit dieser schwierigen Doppelanforderung umgehen? Wie können sie erfolgreich zwischen Beruf und Familie steuern?

Erfolgsdruck, Zeitmangel oder gar Existenzangst lassen auch das Privatleben nicht unberührt. Die Folgen sind Hin- und Hergerissen Sein, Krankheiten, Scheitern von Beziehungen, Erschöpfung bis hin zu Burn-out. Strukturelle Rahmenbedingungen führen mitunter zu Auswüchsen wie Mobbing. Für die Familienberatung ist dies ein weites Betätigungsfeld um KlientInnen bei ihrer sogenannten Work-Life-Balance zu unterstützen, möglichst ohne dass wir BeraterInnen selber dabei ins Schleudern kommen.

Veranstalter: Berufsverband Diplomierter Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs

REFERENTINNEN:

- Dr. Paloma Fernández de la Hoz, ^{Wien}
- Dipl. Psych. Birgit Kollmeyer, ^{Zürich}
- Dr. Carmen Unterholzer, ^{Wien}
- DSA Elisabeth Schnepf, ^{Wien}
- Anneliese Gepp, ^{Wien}
- Verena Osanna, ^{Wien}
- Mag.^a Sabine Gruber, ^{Wien}



www.berufsverband-efl-beratung.at

IMPRESSUM

Inhaber und Herausgeber: Berufsverband Diplomierter Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs

Redaktion: Mag. Elisabeth Birkhuber, Jakob-Fuchs-Gasse 85, 2345 Brunn/Gebirge, birkhuber@aon.at

Fotos: Seite 1, 15, 17, 19, 20 und 24: fotolia.com

Graphische Gestaltung: Ing. Monika Simlinger, TYPE & PUBLISH kg, 2345 Brunn/Gebirge, m.simlinger@tundp.at

Offenlegung n. d. Mediengesetz: Offizielles Kommunikationsorgan des Berufsverbandes Diplomierter Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs.