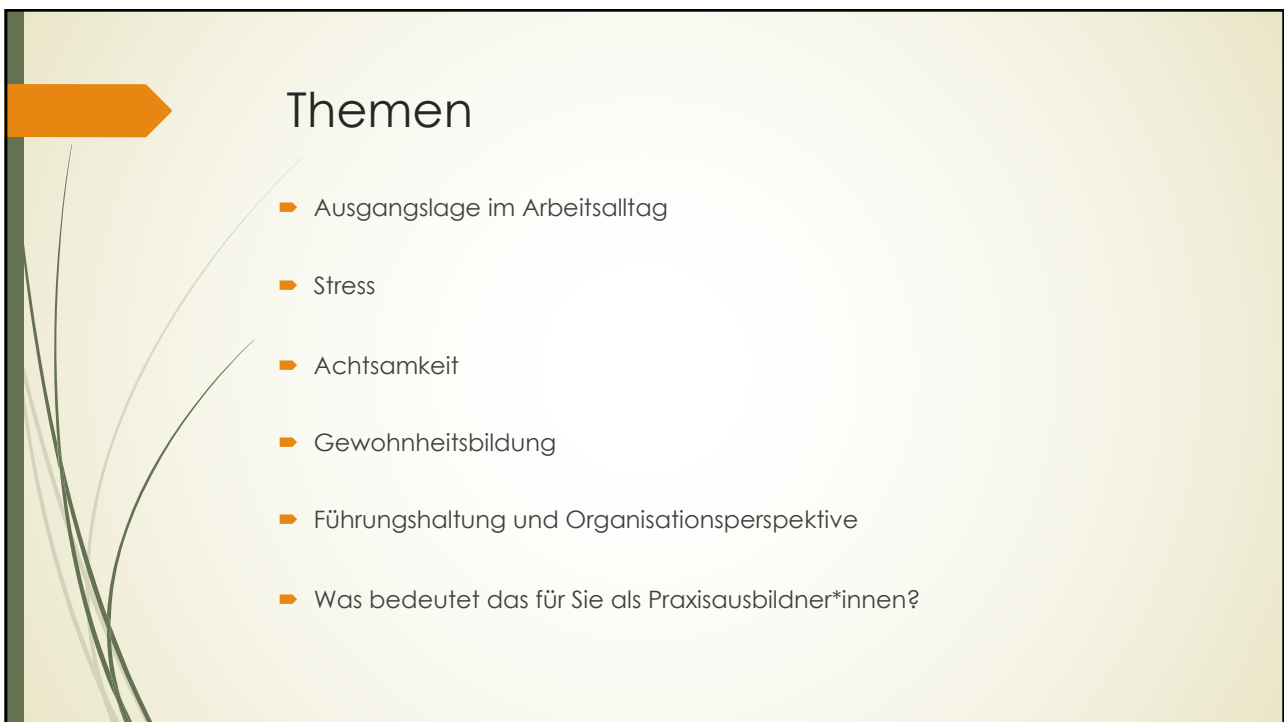




1

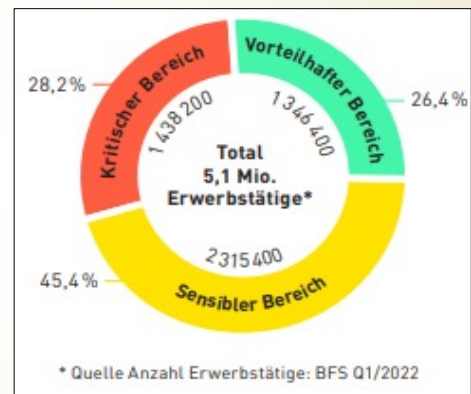


2

1.1

Ausgangslage

Ressourcen	Belastungen
Handlungsspielraum	Zeitdruck
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben
Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	Arbeitsorganisatorische Probleme
Allgemeine Wertschätzung	Qualitative Überforderung
	Soziale Belastungen durch die oder den Vorgesetzte_n
	Soziale Belastungen durch Arbeitskollegen_innen



(Abb.1 & 2: Job-Stress-Index, Gesundheitsförderung, 2022)

3

1.2

Ausgangslage II

- Emotionale Erschöpfung von über 30% der Arbeitnehmer*innen
- Gesundheits- und Sozialwesen sowie Gastgewerbe am stärksten betroffen
- 6.5 Mrd. CHF Gesundheitskosten aufgrund von arbeitsbezogenem Stress
- Medikamentengebrauch

4

2.1

Stress: Distress vs. Eustress

<p>Distress</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Negativer Stress ➤ Überforderung ➤ Sorgen und Ängste 	<p>Eustress</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Positiver Stress <p>Im Hinblick auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Freudige Ereignisse ➤ Angemessene Herausforderungen
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Trennung ist nicht immer eindeutig!

5

2.2

Transaktionales Stressmodell: Die Macht der Interpretation

- Wahrnehmungsfilter
- Primäre Bewertung
- Sekundäre Bewertung
- Coping

Umwelt
Reize (Stressoren)

↓
Wahrnehmungsfilter (Selektion)

Person

Primäre Bewertung <i>Interpretation des Stressors</i>		
positiv	gefährlich <small>Herausforderung, Bedrohung, Verlust</small>	irrelevant
Sekundäre Bewertung <i>Analyse der verfügbaren Ressourcen</i>		
mangelnde Ressourcen		ausreichende Ressourcen
Stress		
Coping <i>Stressbewältigung</i>		
problemorientiert <small>Situation selbst ändern</small>		emotionsorientiert <small>Bezug zur Situation ändern</small>

(Abb.3: Lazarus & Folkmann, 1984)

6

3.1

Was ist Achtsamkeit?

- „Die Bewusstheit, die sich durch gerichtete, nicht wertende Aufmerksamkeit im gegenwärtigen Augenblick einstellt“
(Kabat-Zinn, 2013, S. 23)

- Weitere Definitionen:

Marlatt and Kristeller [51]	Bringing one's complete attention to present experiences
Bishop <i>et al.</i> [52]	Self-regulation of attention so that it is maintained on immediate experience
Germer <i>et al.</i> [53]	Awareness of present experience
Linehan [18]	The act of focusing the mind in the present moment

(Abb.4: Baer, R. (2019), Current Opinion in Psychology)

7

3.2

Achtsamkeit: Studien zur Achtsamkeitswirkung

- Linderung von psychologischem Stress, Schmerzen und Depression
(Mars & Abbey, 2009)
- Positive Wirkung auf die Schlafqualität und auf Emotionsschwankungen
(Carlson & Garland, 2005)
- Reduzierte emotionale Reaktivität, erhöhte emotionale Regulation und erhöhte Selbstachtung
(Golding & Gross, 2012)
- Verbesserter Umgang mit Krankheit, Schmerzen und Stress
(Grossman *et al.*, 2004)

8

3.3

Achtsamkeit: MBSR und weitere Programme

- ▶ **MBSR:** Meditation Based Stress Reduction
Fokus: Schmerz- und Stressbewältigung
- ▶ **ACT:** Akzeptanz- und Commitmenttherapie
Fokus: Psychische Flexibilität, Umgang mit Emotionen
- ▶ **CFT:** Kognitive Funktionelle Therapie
Fokus: Kognition und Verhaltensweisen im Bezug zu Schmerzen

9

3.4

Achtsamkeit: Innere Einstellung (MBSR)

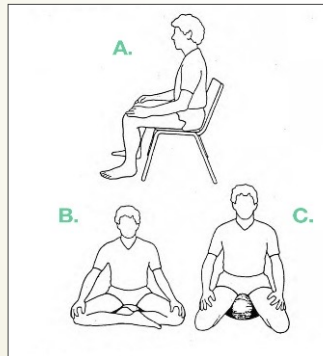
- ▶ Nicht-Urteilen
- ▶ Geduld
- ▶ Geist des Anfängers bewahren
- ▶ Vertrauen
- ▶ Nicht-Erzwingen
- ▶ Akzeptanz
- ▶ Loslassen

10

3.5

Achtsamkeit: MBSR-Übungen

Sitzmeditation



(Abb.5: Kabat-Zinn, 2013, S. 23)

Body-Scan

- Normalerweise liegend durchführen
- Fokus auf die verschiedenen Körperregionen
- Beginnend bei den Füßen in einzelne Regionen ein- und ausatmen
- Achten auf alle Empfindungen
- Rund 10 Stationen einbauen

11

3.5

Achtsamkeit: MBSR-Übungen II

Informelle Meditation

- Kein fixer Zeitpunkt
- Muss andere Aktivitäten nicht einstellen
- Aufmerksamkeit auf die Atmung oder die aktuelle Aktivität lenken
- Optimal für einen unflexiblen Arbeitsalltag
- Z.B.: Geruch beim Kochen, Muskelanspannung beim Gehen, Geräusche der Umgebung...

Hatha-Yoga



(Abb.6: Kabat-Zinn, 2013, S. 145)

12

4.1

Gewohnheitsbildung

- ▶ **Cue** (Hinweis/Auslöser): Der Auslöser triggert ein Verlangen und sollte so offensichtlich und eindeutig sein wie nur möglich
- ▶ **Craving** (Verlangen): Das Verlangen motiviert dazu, eine gewisse Handlung durchzuführen und soll möglichst attraktiv sein.
- ▶ **Response** (Reaktion): Die Reaktion/Handlung wird durchgeführt, um eine Belohnung zu erhalten. Die Handlung soll möglichst einfach sein.
- ▶ **Reward** (Belohnung): Eine möglichst befriedigende Belohnung erhöht die Chancen einer Handlungsdurchführung

13

4.2

Gewohnheitsbildung: Anwendungsmöglichkeiten

- ▶ **Cue**: Sticker, Meditationswürfel, Gegenseitiges Erinnern
- ▶ **Craving**: Verlangen nach Beruhigung, Ausgeglichenheit und weiteren langfristigen Effekten
- ▶ **Response**: Kurzübungen benötigen kein Equipment, kein ruhiges Zimmer und nur wenig Zeit
- ▶ **Reward**: Zeit für sich selbst, Wohlbefinden, Ausgeglichenheit, Freude an den „kleinen“ Dingen...



14

4.2

Auftrag

- ▶ 2-3 konkrete Möglichkeit, wie/wo Sie Achtsamkeitskurzübungen durchführen können
- ▶ Kombinieren Sie die Übungen mit einer Routinehandlung/Aktivität in ihrem Arbeitsalltag
- ▶ Ihre Klientel darf dabei nicht zu kurz kommen

15

4.3

Gewohnheitsbildung: Abhängigkeit von Motivation

- ▶ Motivation ist eine Ressource
- ▶ Mittels Gewohnheitsbildung soll Motivation umgangen werden
- ▶ Die Frage: „Will ich jetzt meditieren?“ stellt sich nicht mehr. Die Praktik wird ein fester Bestandteil des täglichen Ablaufes.

16

5.1

Führungshaltung und Organisationsperspektive

- Problematik der modernen leistungsorientierten Weltansicht
- Institutionen und Unternehmen als Maschinen
- Menschen als Ressource und „Treibstoff“ solcher Maschinen
- Psychopathologie und Materialismus

17

5.2

Verantwortung der Institutionen, des Unternehmens und der Führungspersonen

- Organisationen als Gemeinschaften oder Familien, in denen man sich gegenseitig unterstützt
- Im Sinne der Verantwortungsethik: „Dass man für die (voraussehbaren) Folgen seines Handelns aufzukommen hat“
(Weibel, 2014 zitiert nach Weber, 1999, S. 441)
- Achtsamkeit nicht zur Leistungssteigerung oder Erhöhung der Anforderungen einsetzen/implementieren

18

5.3

Was bedeutet dies für Sie als Praxisausbildner*innen?

- Arbeit in einer sozialen Institution -- auch sozial gegenüber Ihren Auszubildenen und Mitarbeiter*innen?
- Autonomie- und Fürsorgeauftrag gegenüber der Klientel -- Sorgen wir auch für uns?
- Ressourcenorientierter Blick auf die Klientel -- auch auf uns selbst?

Fragen Sie sich selbst, inwiefern es Ihre Aufgabe ist, auch auf sich selbst zu achten und auf ihre Auszubildende.

Sprechen Sie die Problematik an? Welche Möglichkeiten haben Sie?

19

6.

Quellen I

- World Health Organisation (2023). Stress. [Online]. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Stress%20can%20be%20defined%20as,to%20your%20overall%20well%2Dbeing>. 19.02.2024
- Universitätsspital Zürich (2023). Stress. [Online]. <https://www.usz.ch/krankheit/stress/>. 19.02.2024
- Rothland, M. (2013). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Modelle, Befunde, Interventionen. Rothland, M. (Hrsg.). 2. Auflage. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18990-1>
- Gesundheitsförderung Schweiz (2022). Job-Stress-Index 2022. [Online]. https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Faktenblatt_072_GFCH_2022-08_-_Job-Stress-Index_2022.pdf_17.02.2024
- Bundesamt für Statistik 2019 https://www.bfs.admin.ch/asset/de/7486439_20.02.2024
- Carlson, L. E. & Garland, S. N. (2005). Impact of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on sleep, mood, stress and fatigue symptoms in cancer outpatients. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12(4), 278-285. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1204_9
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Gesund durch Meditation: Das grosse Buch der Selbstheilung mit MBSR*. Knauer
- Goldin, P.R. & Gross, J. J. (2010). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Emotion Regulation in Social Anxiety Disorder. *Emotion (Washington, D.C.)*, 10(1), 83–91. <https://doi.org/10.1037/a0018441>
- Clear, J. (2018). *Atomic Habits: Tiny Changes, Remarkable Results: An Easy & Proven Way To Build Good Habits & Break Bad Ones*. Verlag Avery.
- Lazarus & Folkmann (1984), Transaktionelles Stressmodell

20

6.

Quellen II

- Mars, T. S. & Abbey, H. (2009). Mindfulness meditation practise as a healthcare intervention: A systematic review. *International Journal of Osteopathic Medicine*, 13(2), 56–66. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsm.2009.07.005>
- Weibel, B. (2014): *Mir nach! Erfolgreich führen vom heiligen Benedikt bis Steve Jobs*. (4. Auflage). Verlag Neue Zürcher Zeitung
- Baer, R. (2019), *Current Opinion in Psychology*