



Psychologische Beratung im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Projektabschlussbericht

**Ev. Beratungszentrum Oskar-Winter-Str./Hannover
Verfasserin: Dipl.Päd. Angela Wilhelm**

Inhaltverzeichnis

1 Kontext	4
2 Projektbeschreibung	5
2.1 Träger, Zeiten, Anbindung	5
2.2 Der Projektcharakter	6
2.3 Zielsetzung und Erfolgskriterien	6
2.4 Die personelle Besetzung	7
2.5 Weiterbildung während des Projektes	7
3 Die Kooperationspartner	8
Die Phase der Akquise	8
4 Ablauf einer Kooperation	8
4.1 Der Vertrag	8
5 Das Beratungsgespräch	9
5.1 Anliegen	9
5.2 Methoden	9
5.3 Dauer/Verlauf der Beratung	10

6 Öffentlichkeitsarbeit	10
6.1 Printmedien	10
6.2 Rundfunk	10
6.3 Vorträge	11
6.4 Netzwerke	11
7 Ausweitung der Firmenangebote	11
7.1 Seminare	11
7.2 Teamsupervision	12
8 Interne Nutzung der Qualifikation im Diakonischen Werk	12
9 Finanzielle Bilanz - Vorgaben und Ergebnis der Refinanzierung	12
10 Nachhaltigkeit und Perspektiven	13
11 Anhänge	14
11.1 Fortbildungen	14
11.2 Vortrag am 10.02.2016/Pressebericht	15
11.3 Bericht in einer Mitarbeiterzeitung	16
11.4 Evangelische Zeitung	18
11.5 Mitarbeiter Flyer „Wir bieten Lösungen“	19

1 Kontext

Seit Jahren weisen die Krankenkassen auf die alarmierende Zunahme von psychischen Erkrankungen hin. Diese belasten die Betroffenen, die Gesundheitssysteme und die Unternehmen. Das Ausmaß der Fehltage und Frühberentungen aufgrund von psychischen Erkrankungen wächst. In der Pressemitteilung Nr.10/12 des Berufsverbandes Deutscher Psychologen heißt es: „Der Anteil der psychischen Erkrankungen an allen Krankschreibungen beträgt mittlerweile 12,5 %, die Fehlzeiten betragen durchschnittlich 30 Tage, und auch der relative Anteil psychischer Diagnosen bei immer früheren Berentungen hat deutlich zugenommen und liegt mittlerweile bei knapp 40% der Frühberentungsgründe.“

BDP-Präsidentin Sabine Siegl erläuterte zudem in o.g. Pressemitteilung: „Nicht jeder, der psychisch über- oder unterfordert ist, wird psychisch erkranken und dann einer Behandlung oder Therapie bedürfen. Vieles kann bereits im Entstehen aufgefangen werden. Durch kluge und nachhaltige Präventionsmaßnahmen lassen sich viel Leid und Kosten verhindern.“

Im Fehlzeitenreport 2016 der AOK, der sich mit dem Schwerpunktthema „Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Gesundheit“ befasst, findet man folgende Aussagen: „Auch die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen haben weiter zugenommen. Zwischenzeitlich geht jeder zehnte Fehltag (10,5 Prozent) auf diese Erkrankungsart zurück. Im Durchschnitt fehlte ein AOK-Mitglied im Betrieb 2,8 Tage aufgrund einer psychischen Erkrankung und damit 0,1 Tage mehr als noch im Jahr 2014. Seit 2004 nahmen die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen damit um knapp 72 Prozent zu. Auffällig sind insbesondere die Ausfallzeiten bei psychischen Erkrankungen, die 2015 mit im Schnitt 25,6 Tagen je Fall mehr als doppelt so lange dauerten wie der Durchschnitt mit 11,6 Tagen.“

Die Unternehmen machen sich zunehmend durch die Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement auf den Weg, diese Themen aufzugreifen, da die Gesundheit der Mitarbeitenden u.a. auch ein betriebswirtschaftlicher Faktor geworden ist. Auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes ist gemäß §5 eine Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastung neu benannt. Die gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb erfordert eine Auseinandersetzung mit dem Thema und einen Umgang mit ihren Ergebnissen, was zukünftig zu einer ressourcenschonenden und gesunderhaltenden Arbeitswelt führen soll, in der es Mitarbeitenden möglich ist, bis zum Rentenantritt gesund und arbeitsfähig zu bleiben.

Der zunehmend belastenden Arbeitswelt Aufmerksamkeit zu geben, war nicht nur in Anbetracht der alarmierenden Entwicklung naheliegend. Sie schlug sich auch in steigenden Beratungsnach-

fragen, speziell bei Arbeits- und Belastungsstörungen, nieder. So entstand die Idee zum Projekt auf der Leitungsebene des Ev. Beratungszentrums. Mit diesem Projekt sollte die Kompetenz des Beratungszentrums im Bereich der freien Wirtschaft angeboten und damit das Engagement kirchlich diakonischer Arbeit in neuen Handlungsfeldern sichtbar gemacht werden.

Der Dank gilt somit dem Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen, dem Stadtkirchenverband Hannover, dem Diakonischen Werk Hannover gGmbH, der Diakoniestiftung des Diakonischen Werkes Hannovers und den kooperierenden Firmen für die finanzielle Unterstützung zur Durchführung des Projektes.

2 Projektbeschreibung

Aufgrund der oben beschriebenen Voraussetzungen wurde ein Projekt konzeptionell erarbeitet, das dem offensichtlichen Bedarf der Unternehmen und deren Mitarbeitenden Rechnung tragen sollte. Das Projekt war angelegt auf 3 Jahre und wurde von Dezember 2013 bis November 2016 durchgeführt.

2.1 Träger, Zeiten, Anbindung

Der Träger des Projektes war das Ev. Beratungszentrum Oskar-Winter-Straße in Hannover, eine Abteilung des Diakonischen Werkes Hannover gGmbH. Das Beratungszentrum ist eine integrierte Einrichtung der Ehe-, Lebens-, Familien-, Jugend- & Erziehungsberatung mit einem multiprofessionellen Team aus Dipl. PsychologInnen, Dipl. PädagogInnen, Dipl. SozialarbeiterInnen, approbierten psychologischen PsychotherapeutInnen, Ehe- und LebensberaterInnen mit jeweils therapeutischen Zusatzqualifikationen. Es werden ebenso die Bereiche Schwangeren- & Schwangerschaftskonfliktberatung, Suizidprävention und Krisenintervention, Mediation sowie Supervision und Fortbildungen angeboten.

Bei der Qualifikation der Mitarbeiterin wurde Wert darauf gelegt, dass sie Beratungs- und Fortbildungserfahrung in Firmenkontexten sowie eine therapeutische Qualifikation mitbrachte. Sie sollte sich auch im weiteren Verlauf der Arbeit kontinuierlich weiterbilden und ihr erworbenes Wissen den Kolleginnen und Kollegen in anderen kirchlichen Beratungsstellen zur Verfügung stellen. Der Stundenumfang für die Stelle betrug 19,25 pro Woche. Aufgeteilt wurden diese Stunden in Akquise möglicher Kooperationspartner, Öffentlichkeitsarbeit, Aufbau eines Netzwerkes, Einzelberatung von Klienten, Supervision/Fallbesprechung, Durchführung externer Veranstaltungen und Dienstbesprechungen.

Dienstsitz war das Ev. Beratungszentrum mit einem Beratungsraum, eigenem Rechner und Telefon, eigener Emailadresse, Verwaltungsmitarbeitenden und einem großen Team sowie einem obligatorischen Supervisionsanteil. Weisungsbefugt war die Leitung des Ev. Beratungszentrums.

2.2 Der Projektcharakter

In der Konzeption des Ev.Beratungszentrums Oskar-Winter-Straße vom 16.08.2010 wird im Hinblick auf die psychologische Beratungsarbeit auf die einzigartige Kombination von integriertem Beratungsangebot und diakonischem Profil hingewiesen. Die ev. Beratungsarbeit nimmt einen gesellschaftlichen Auftrag wahr und verbindet diesen mit ihrem eigenen diakonischen Anspruch. Sie nimmt die gegenwärtige Situation als innovative Herausforderung an, in dem sie sich neue Arbeitsfelder erschließt.

Eines dieser neuen Arbeitsfelder war und ist die psychologische Beratung und Burnout-Prophylaxe im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bekommt für viele Unternehmen zunehmend Bedeutung, auch durch den demografischen Wandel, die Verdichtung und Veränderung von Arbeit und den betriebswirtschaftlichen Auswirkungen von Fehlzeiten. Immer mehr Führungskräfte, Personalräte, Betriebsärzte und betriebliche Sozialdienste erkennen die Auswirkungen der psychischen Belastungen auf die Arbeitsfähigkeit.

Eines der Ziele im BGM ist, der Chronifizierung einer psychischen Erkrankung oder der Entwicklung eines Burnout vorzubeugen. Da Psychotherapie mit langen Wartezeiten verbunden ist und oft erst greift, wenn eine Chronifizierung vorliegt, können psychologische Beratungsangebote eine attraktive Alternative sein: frühzeitig, niedrigschwellig, präventiv.

Es gab im Jahr 2012/2013 erste Anfragen und Kontakte mit Firmen. Dabei zeigte sich, dass es in der Aufbauphase dieses Angebotes erweiterter personeller und finanzieller Ressourcen bedurfte als sie zum damaligen Zeitpunkt zur Verfügung standen. Gleichzeitig versprach man sich von diesem neuen Arbeitsfeld langfristig eine weitgehende Refinanzierung der Arbeit.

2.3 Zielsetzung und Erfolgskriterien

Das Ziel war, auf der Basis von Kooperationsverträgen mit Unternehmen ein niedrigschwelliges, präventiv angelegtes Beratungsangebot für deren Mitarbeitende bereit zu stellen. Über die Burnout-Prophylaxe hinaus sollten Mitarbeitende auch die Möglichkeit haben, die umfangreichen Angebote des Ev. Beratungszentrums zu nutzen. Zu diesen Leistungen gehören:

- a) Psychologische Beratung
 - Allgemeine Lebensberatung

- Ehe-und Paarberatung
- Familienberatung
- Unterstützung bei der Verarbeitung belastender Erlebnisse
- Psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz
- Klärungshilfe bei beruflichen Konflikten
- Private Themen, die die Arbeitsfähigkeit belasten
- Positionierung zu schwierigen Arbeitsfeldern
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

b) Burnout-Prophylaxe

- Einzelberatung
- Gruppenangebote
- Seminare
- Vorträge

c) Coaching und Supervision für Führungskräfte und bei Bedarf für deren Teams

Die Erfolgskriterien waren das Zustandekommen von Kooperationsverträgen, gute Nachfragen durch Klienten und Führungspersonal und in den drei Projektjahren eine steigende Refinanzierungsquote durch Kostenerstattung der Unternehmen.

Das wichtige Ziel war auch, die Profilierung des Ev .Beratungszentrums zu erweitern und neue Zielgruppen auf Diakonie und deren gesellschaftlicher Bedeutung aufmerksam zu machen.

2.4 Die personelle Besetzung

Für die Umsetzung des Projektes wurde eine Diplom Pädagogin und Betriebswirtin (VdP) mit der Zusatzqualifikation Mediatorin und Heilpraktikerin für Psychotherapie zum 01.12.2013 eingestellt. Die Kollegin brachte Kompetenzen in der psychologischen Einzelberatung in eigener Heilpraxis mit. Ebenso Erfahrungen aus der freien Wirtschaft, in der sie langjährig als Personaltrainerin, Führungskräfte-Coach und Mediatorin tätig war. Sie brachte ein umfangreiches Netzwerk an Kontakten in die freie Wirtschaft mit in das Projekt.

2.5 Weiterbildung während des Projektes

In den drei Jahren der Beschäftigung der Mitarbeiterin gab es Teilnahmen an therapeutisch-methodischen Fortbildungen, an Tagungen zu Themen der Gesundheit in Betrieben und die

Aufnahme des Studiums für Arbeitswissenschaften an der Universität Hannover mit dem Ziel, den Schwerpunkt BGM abzuschließen. (s. Anhang S.14)

3 Die Kooperationspartner

Die Phase der Akquise

Das erste Jahr hatte den Schwerpunkt auf den Ausbau bestehender Verträge, der Akquise neuer Kooperationspartner, dem Knüpfen von Kontakten zu Unternehmen, Behörden und anderen Institutionen, sowie dem Aufbau eines Netzwerkes und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich wurden diverse Zusatzangebote im Bereich der Fortbildung für Führungskräfte als Schlüsselfiguren des BGM erarbeitet. (Näheres s.u.)

Durch zahlreiche persönliche Kontaktaufnahmen und Gespräche ist es mit Ablauf der Projektzeit gelungen, die Anzahl der Kooperationspartner auf 18 Unternehmen verschiedener Branchen zu erhöhen. Es wird regelmäßiger Kontakt zu den Auftrag gebenden Personen in den Unternehmen gehalten (Betriebsärzte, Sozialdienste, Mitarbeitervertretungen, Personalverantwortliche), Feedback eingeholt und die Kooperation bilanziert. So wird sichergestellt, dass neu auftretende Bedarfe rechtzeitig in Erfahrung gebracht werden, um darauf reagieren zu können.

4 Ablauf einer Kooperation

4.1 Der Vertrag

Ein Kooperationsvertrag kommt in der Regel nach einem persönlichen Gespräch zwischen der Projektmitarbeiterin und/oder der Leitung des Beratungszentrums mit den entscheidungsbefugten Führungsebenen oder der Geschäftsführung zustande. Er beinhaltet die Beratungsleistung, die Qualifikation der Beratenden, die Pflicht zur Verschwiegenheit und die Zahlungsmodalitäten. Abgerechnet wird nur die tatsächlich erbrachte Beratungsleistung in anonymisierter Form. Der Vertrag ist mit 3-monatiger Frist beidseitig kündbar. Es gibt auch einjährige Laufzeiten, wenn zunächst eine Probezeit gewünscht wird.

Die Unternehmen übernehmen mit einer Art Gutscheinsystem mindestens die Kosten für die ersten drei Beratungsgespräche. Besteht darüber hinaus Bedarf von Seiten des Klienten, wird mit diesem eine gesonderte Kostenvereinbarung getroffen, d.h. er/sie leistet den Beitrag selbst. Es wurden gute Erfahrungen mit einer begrenzten Anzahl von Terminen gemacht. Beraterin und

Klient fokussieren sich auf das konkret anstehende Problem und es gelingt eine gute erste Versorgung, auch in Krisen.

4.2 Unternehmensinterne Handhabung

In der Regel geben die Unternehmen die Beratungsgutscheine an die Mitarbeitenden über Personalräte/Betriebsräte, Betriebsärzte, Personalzuständige oder Sozialdienste aus. Neben dem Gutscheinsystem entstanden auch andere Modelle mit denen Mitarbeitenden diese Leistung zur Verfügung gestellt wird. Z.B. ist ein Gutschein im Firmen-Intranet herunterzuladen oder eine Beratung kann ohne Gutschein und die Abrechnung auf Vertrauensbasis zwischen dem Unternehmen und dem Beratungszentrum erfolgen.

5 Das Beratungsgespräch

5.1 Anliegen

Einen Schwerpunkt der Beratungsanliegen bilden die Arbeitsbelastung und auch psychosomatische Beschwerden, teilweise bis zu schweren Erschöpfungszuständen. Die Gründe können Krisen am Arbeitsplatz durch Veränderungsprozesse, Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kollegen sowie hohe psychische Beanspruchung sein. Einen zweiten Schwerpunkt bilden Probleme im persönlichen Umfeld, wie z.B. Trennungen, Erkrankungen und Todesfälle naher Angehöriger sowie pflegebedürftige Elternteile. Diese beeinträchtigen ebenso die Leistungsfähigkeit und führen zu einer Überforderungssymptomatik.

5.2 Methoden

In Erstgesprächen geht es um die Anamnese der Problematik, häufig auch um Psychoedukation, die Klärung der Ist-Situation und die Zielklärung. Im therapeutischen Gespräch werden Methoden der Stressreduktion vermittelt zur Erhöhung der Resilienz und Verbesserung der Selbstwirksamkeit. Zur Unterstützung bei schwierigen Situationen am Arbeitsplatz ist es hilfreich, kommunikative und konfliktbewältigende Techniken zu erlernen und zu üben. Wesentlich bei krisenhaften Zuständen ist die Stabilisierung des Ratsuchenden und gelegentlich kommt es auch zu einer längerfristigen Begleitung der Heilung und des Weges aus der Erschöpfung.

5.3 Dauer/Verlauf der Beratung

Für ca. zwei Drittel der über Kooperationspartner finanzierten Beratungen gilt, dass drei Sitzungen zur Klärung einer begrenzten Problematik genügen. Ein Drittel der Ratsuchenden nutzt die Möglichkeit, weitere Beratung in Anspruch zu nehmen und finanziert diese aus eigenen Mitteln. Die individuellen Bedarfe sind diesbezüglich sehr unterschiedlich. Gern werden einige Folgesitzungen in Anspruch genommen, gelegentlich kommt es zu einer länger dauernden Begleitung, bis eine gewünschte Stabilisierung erreicht ist.

Einige Klienten finden durch Ermutigung den Weg in die Reha-Klinik, zu niedergelassenen Therapeuten oder in die Tagesklinik. Im Schnitt wurden pro Jahr des 3-jährigen Projektes 200 – 250 Einzelberatungen angeboten und abgerechnet.

6 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit kann wesentlich zum Erfolg eines Projektes beitragen. Sie ist wichtig, um Außenstehende über die Arbeit zu informieren, die Zielgruppe zu erreichen, Profilbildung zu betreiben und Transparenz und Akzeptanz zu schaffen.

Im Rahmen des Projektes ist es gelungen, diesbezüglich einige Akzente zu setzen und damit auch das Ev. Beratungszentrum mit seinem gesamten Angebot öffentlich darzustellen.

Die Themen der sich verändernden Arbeitswelt und der damit einhergehenden Beanspruchung einzelner Menschen sind z.Zt. gesellschaftlich im Fokus und treffen auf Interesse.

6.1 Printmedien

- Artikel für die Jahresberichte des Ev. Beratungszentrums
- Regelmäßige Artikel für die Mitarbeiterzeitung eines Kunden
- Teilnahme an Pressekonferenzen und entsprechende Berichterstattung
- Artikel zum Thema „Angst“ im Dossier der Evangelischen Zeitung 10/2016

6.2 Rundfunk

- Telefoninterview zum Thema „Angst“ mit Radio Leinehertz
- Livesendung zum Thema „Angst“ bei Radio Leinehertz
- Interview zum Thema Burnout des Ev .Kirchfunkes „Hilfe interaktiv“ auf FFN

6.3 Vorträge

- Vorstellung des Angebotes auf Betriebsversammlungen der Kooperationspartner
- Vortrag zum Thema „Stress- reden wir darüber“ auf einer Kundenveranstaltung
- Vortrag zum Thema „Teamarbeit und Kooperation“ auf einer Betriebsversammlung
- Workshopleitung zum Thema „Burnout“ auf der Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Lebensberatung (AGL) 2015
- Workshopleitung zum Thema „Flugangst“ auf der Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Lebensberatung 2016
- Vorträge zum Thema „Burnout“ auf Gesundheitstagen der Kooperationspartner
- Vorstellung des Projektes auf einer Teamvertretersitzung der Arbeitsgemeinschaft Lebensberatung

6.4 Netzwerke

- DW-interne Vernetzung mit den Abteilungen Sucht und Schuldenregulierung sowie die Gestaltung eines gemeinsamen Flyers
- Besuch der Kollegen der Beratungsstelle des Diakonischen Werkes Osnabrück, um Kooperationsmodelle auszutauschen
- Arbeitskreis Mitarbeiterberatung der Region Hannover
- Teilnahme am Symposium EKFUL in Berlin 2014
Thema: „Psychologische Beratungsstellen als Kooperationspartner“
- Einladung der Lebensberatungsstelle des Diakonischen Werkes in Minden, um über das Projekt und die Kooperationen mit Unternehmen zu berichten

7 Ausweitung der Firmenangebote

Über das Beratungsangebot hinaus, wenden sich Kooperationspartner auch mit besonderen Unterstützungswünschen an das Beratungszentrum. Dies können spezielle Seminare, Teamcoaching, Führungssupervision, Vorträge oder eine Teilnahme an Gesundheitstagen sein.

7.1 Seminare

Für Führungskräfte fanden Veranstaltungen/Seminare wie z.B. „Gesundheit als Führungsaufgabe“, „Mediationskompetenz für Führungskräfte“ oder „Zum ersten Mal Führungskraft – der Weg in die neue Rolle“ statt. Hier wurden Basiskompetenzen vermittelt, die die Wirksamkeit von Füh-

rung im Hinblick auf Mitarbeitergesundheit erhöht. Es wurden insgesamt sieben solcher Veranstaltungen 1-2 tägig bisher durchgeführt.

Zudem gab es zwei Blöcke an After-Work-Veranstaltungen. An jeweils vier Abenden  zwei Stunden stand das Thema „Gesundheit als Führungsaufgabe“ im Mittelpunkt. Hier gab es Impulse und Austausch zu psychischen Erkrankungen, Salutogenese Modellen, Mitarbeitergesprächen und Themen der Selbstfürsorge.

7.2 Teamsupervision

Im dritten Projektjahr meldete ein Kooperationspartner erhöheten Bedarf an Teambildung, Teamsupervision, Fuhrungssupervision und Mediation an. Dies sind Prozesse, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Dem konnte trotz knapper zeitlicher Ressourcen entsprochen werden und diese Prozesse dauern an. Solche Aufträge entstehen im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit und persönlicher Kontakte und brauchen ihre Zeit zur Umsetzung.

8 Interne Nutzung der Qualifikation im Diakonischen Werk

Ende 2014 begann im Diakonischen Werk Hannover der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb, begleitet durch das ESF-geförderte Projekt „Unternehmenswert Mensch“. Insgesamt wurde der Blick auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement gerichtet und ein Steuerkreis aus Geschäftsführung, Koordinator, MAV und internen Moderatoren gebildet.

Anfang 2015 wurde die Projektmitarbeiterin als eine der internen Moderatoren für die Durchführung in den Abteilungen in Form von Workshops eingesetzt. Inzwischen gestaltet sie diesen Prozess maßgeblich mit, leitet neue interne Moderatoren an und begleitet die zweite innerbetriebliche Abteilung durch das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb.

9 Finanzielle Bilanz - Vorgaben und Ergebnis der Refinanzierung

Die Projektförderung sah vor, dass sich ein Großteil der Kosten durch die Kostenerstattungen der Unternehmen refinanzieren sollte. Dieser Anteil steigerte sich mit jedem Jahr bis zu letztendlich ca. 40% der Personal- und Sachkosten. Damit wurden die finanziellen Planungen im Laufe der Zeit komplett erfüllt, bzw. bertroffen.

10 Nachhaltigkeit und Perspektiven

Abschließend kann gesagt werden, dass das Projekt ein Erfolg war und die Erwartungen zur vollsten Zufriedenheit erfüllt sind. Die halbe Personalstelle konnte aufgrund der hohen Refinanzierung entfristet werden, so dass die Arbeit nahtlos weitergeführt werden kann. Die Beziehungen zu den Kooperationspartnern sind konsolidiert und es ist zu erwarten, dass weitere dazukommen werden. Unternehmen werden sich in der sich verändernden Arbeitswelt immer mehr darauf einstellen müssen, die Arbeitsfähigkeit der Ressource „Mensch“ zu erhalten und zu pflegen.

Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass es voraussichtlich verstärkt Anfragen zu Fortbildungen und der Begleitung von Teamentwicklungsprozessen neben der eigentlichen Einzelberatung kommen wird. Mit welchen Herausforderungen die Mitarbeiterin dieses Arbeitsfeldes dann umgehen muss, bleibt interessant.

11 Anhänge

11.1 Fortbildungen

Fortbildungen 2014

2-tägig: Züricher Ressourcen Modell (nach Maja Storch)

1-tägig: Paarberatung

1-tägig: Michaela Huber/Destruktive Beziehungen

1-tägig: Kooperation mit der Wirtschaft,

EKFuL (Ev. Konferenz für Familien- und Lebensberatung) Tagung, Berlin

Fortbildungen 2015

2-tägig: Brainspotting (Oliver Schubbe), Hamburg

1-tägig: Fachtagung BGM in der Akademie des Sports/Hannover

4-tägig: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb (Leibniz-Uni Hannover)

1-tägig: Ortwin Meiss, Hypnotherapeutische Interventionen bei Depressionen

1-tägig: „Angst“ IACC/Hannover

1-tägig: Paarberatung

Fortbildungen 2016

2-tägig: Ortwin Meiss/Milton Erickson Institut Hamburg, Hypnotherapie und Schmerz

2-tägig: Führung altersgemischter Teams, Leibniz-Uni Hannover

1-tägig: Michaela Huber/ Generationenübergreifende Traumata

2-tägig: Reflexive Führung, Leibniz-Uni Hannover

3-tägig: Rolle und Selbstverständnis im BGM, Leibniz-Uni Hannover

3-tägig: Systemische Sichtweisen im BGM, Leibniz-Uni Hannover

Stress rund um den Acker

Vortrag lockt rund 100 Landwirte aus Stadt und Landkreis ins „Celler Tor“

Die Preise für Erzeugnisse fallen, Kosten für Investitionen steigen und ein Ausweg ist nicht in Sicht? Bei der aktuellen Situation in der Landwirtschaft kann es Hofbetreibern schnell angst und bange werden. Das Landvolk Celle hat deshalb gestern zu einem Vortrag eingeladen, der die Landwirte über Stress und Bewältigungsmechanismen informierte.

GROSS HEHLEN. Landwirt Jürgen Mente ist überzeugt: „Stress hat viel mit Geld zu tun.“ Der Vorsitzende des Landvolks Celle sprach gestern im „Celler Tor“ vor rund 100 Kollegen bei der Veranstaltung „Stress? Reden wir drüber“ über die aktuelle Situation der Landwirte, die viele unter Druck setzt und ihnen Stress bereitet. Zum sechsten Mal trafen sich Landwirte aus Celle und Umgebung im Rahmen einer Veranstaltungsreihe, die das Landvolk zusammen mit der Sparkasse Celle veranstaltet, um über Themen rund um die Landwirtschaft zu informieren. Abschließend beleuchtete Diplom-Pädagogin Angela Wilhelm Stress und seine Auswirkungen.

„Die Stimmung ist momentan wirklich schlecht, das liegt vor allem an den fehlenden Einnahmen“, konstatierte Mente. Anhand verschiedener Statistiken verdeutlichte er, wie stark zum Beispiel Ferkel- und Milchpreise in den vergangenen Jahren gesunken sind. „Das ist bedrückend“, sagte er. Aber es gebe



Die Aufgaben eines Landwirts sind vielfältig. In schwierigen Zeiten können bei Hofbetreibern schnell Zweifel und Existenzängste überwiegen. Wie sie dem Stress trotzen können, war gestern Thema eines Vortrags für Celler Landwirte.

auch positiven Stress für die Landwirte. „Die Biogasanlagen sind eine richtige Erfolgsgeschichte“, urteilte Mente. „Es war zwar Stress, das alles auf den Weg zu bringen, aber es hat sich gelohnt.“ Auf diese zwei Arten von

Stress ging anschließend Diplom-Pädagogin Wilhelm ein. Die Beraterin des Diakonischen Werkes Hannover hilft regelmäßig Stressgeplagten und ging in ihrem Vortrag auf die gegenwärtigen Herausforderungen für Landwirte ein.

Gleich zu Beginn stellte sie klar, dass ein stressfreies Leben eine Illusion sei. „Es gehört dazu, sich Herausforderungen zu stellen. Das zeigt, dass etwas für uns Bedeutung hat“, so Wilhelm. Gucke man hingegen weg, anstatt Probleme

anzugehen, dann „meldet sich der Körper und es kann zu körperlichen Erkrankungen kommen“.

„Wann sind Sie voller Energie?“, fragte Wilhelm in die Runde und lieferte nach einer kurzen Pause die Antwort: „Wenn die Situation überschaubar und verständlich, zu bewältigen und von Bedeutung ist.“ Ist einer der Faktoren nicht gegeben, ginge die Energie verloren, so Wilhelm. Landwirte stünden gerade in schwierigen Zeiten oft vor der Frage: „Macht es noch Sinn, diesen Bereich zu bewirtschaften oder muss ich mich umorientieren?“ Wenn zum Beispiel ein Landwirt seinen Betrieb verändern müsse, dann sei das eigene Selbstbild bedroht: „Und das verursacht hohen Stress.“

Warnsignale wie Gereiztheit, Engegefühl in der Brust oder aggressives Verhalten sollten beachtet werden, um Stress frühzeitig zu erkennen. „Ich möchte Sie anregen, hinzuschauen und es nicht so weit kommen zu lassen“, appellierte Wilhelm an die Anwesenden. Wird der Stress belastend, dann sei es wichtig, sich Hilfe zu suchen und mit der Familie zu sprechen, um den nötigen Rückhalt zu bekommen.

Für den Landvolk-Vorsitzenden Mente kommt der Vortrag genau zur richtigen Zeit: „Es ist im Moment sehr angespannt, auch finanziell, in den Betrieben.“ In der Landwirtschaft gehe es „teilweise um enorme Summen“, um den Betrieb am Laufen zu halten. Die Familie spiele bei der Stressbewältigung eine zentrale Rolle: „Sie muss mit einbezogen werden, damit man nicht als Einzelkämpfer da steht.“

Amelie Thiemann

11.3 Bericht in einer Mitarbeiterzeitung

**Ein Mensch sagt und ist stolz darauf,
er gehe ganz in seiner Arbeit auf.
Bald aber nicht mehr ganz so munter,
geht er in seiner Arbeit unter.**

Eugen Roth

Liebe Mitarbeitende der

nicht jede Erschöpfung ist gleich ein Burnout, aber ein Signal....

Als psychologische Beraterin des Ev. Beratungszentrums Oskar-Winter-Str. in Hannover möchte ich Ihnen Impulse geben, die aus der Erfahrung der Arbeit mit Berufstätigen stammen. In dieser Ausgabe soll es um den Begriff Burnout gehen. Deutlich gestiegen sind in der heutigen Zeit die Komplexität der Aufgaben und die Anforderungen an die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden. Belastbarkeit und Widerstandsressourcen zur Stressbewältigung sind jedoch individuell sehr unterschiedlich. So ist zunächst jede/-r für sich selbst verantwortlich, wachsam zu sein, wenn Körper und Seele erste Signale senden, dass die Grenze der Belastbarkeit erreicht ist.

Nun ist der Begriff Burnout inzwischen fast ein Mode-Wort und wird recht inflationär genutzt (deswegen aber nicht weniger ernst zu nehmen!). Es bezeichnet ein Erschöpfungssyndrom, das so weit reichen kann, dass im schlimmsten Fall in eine Depression mündet. Eine Erschöpfung ist durch Auszeiten, Kuren oder lange Urlaube noch in den Griff zu bekommen, eine Depression nicht. Da der Begriff Burnout für das soziale Umfeld verstehbar und somit akzeptabler ist als der Verdacht auf eine Depression, erlauben sich Betroffene eher Hilfe aufzusuchen...und das ist das Gute daran. Sollten Sie jedoch die Signale Ihrer Seele konsequent missachten, dann wird sich Ihr Körper Symptome „ausdenken“, um Sie zur Verlangsamung, zum Innehalten und zur Erholung zu zwingen.

In dieser Ausgabe möchte ich Ihnen ein 3-Phasen-Modell von Thomas Bergner vorstellen. Eine Bemerkung vorab: Durch die kurze Beschreibung, was Burnout ist, kann keine ärztliche oder psychotherapeutische Diagnose ersetzt werden. Wenn Sie einen entsprechenden Verdacht hegen, tun Sie bitte etwas für sich und sorgen Sie für adäquate Unterstützung.

„Es gibt sehr unterschiedliche Meinungen dazu, in welche und wie viele Phasen Burnout untergliedert werden soll. 3 Phasen treten regelhaft auf (Anm. nach der Erfahrung von Thomas Bergner):

Erste Phase: Die hyperaktive Zeit. Die Menschen sind sehr aktiv, Mitarbeiter wie man sie sich wünscht, Selbstständige wie sie im Buche stehen. Burnout basiert auf selbstgestrickten Fallen: Ein zu hohes Anspruchsniveau sich selbst gegenüber führt zu einer Selbstüberforderungsfalle, deren Ausdruck eben jene Hyperaktivität ist. Also: Glauben Sie nicht, nur weil Sie noch besonders aktiv (aber unzufrieden) sind, dass Sie nicht schon Burnout haben könnten.

Zweite Phase: Die Zeit des Rückzugs. Sie ist ein Schutzmechanismus vor den Überlastungen, die man empfindet. In dieser Zeit wird die Unzufriedenheit mit seinem Beruf und seiner Situation immer markanter.

Dritte Phase: Die innere Leere. Diese Endphase ist es, welche die meisten mit Burnout in Verbindung bringen. Die innere Leere wird nicht selten mit Suchtmitteln überdeckt, alles erscheint sinnlos, hohl, leer. Diese Phase ist von einer Depression kaum zu unterscheiden.

Eine Leistungsabnahme ist oft in der frühen Phase von Burn-Out nicht erkennbar. In welcher Phase macht professionelle Hilfe Sinn? Je früher, umso besser!

Es gibt 2 Grundkonstellationen, welche typisch sind für Burnout:

Erste Grundkonstellation: Sie ist die Verbindung aus dem Gefühl, eine sehr hohe oder höchstmögliche Belastung zu haben (das muss nicht nur beruflich, kann auch privat sein) und zugleich keinen ausreichenden Einfluss auf den Verlauf zu haben. Im Englischen heißt das „high demand, low influence“.

Zweite Grundkonstellation: Sie kann beschrieben werden mit dem Gefühl und der Einschätzung, in einer Situation zu sein, die unerträglich ist und zugleich nicht verändert oder verlassen werden kann. Also drei Inhalte: „Ich ertrage es nicht“, „Ich kann hier nicht weg“ und „Ich kann nichts ändern“. Eine fatale Kombination.“

Quelle: <http://www.bergner.cc/burnout-information.html>

Starten Sie doch in den nächsten Wochenprobestunden einmal eine Selbstbeobachtungsphase. Haben Sie einen Blick auf Ihren Körper, Ihre Gefühle, Ihre Gedanken und Ihr Verhalten. Fragen Sie sich, wann es Ihnen besonders gut geht, was Ihnen Abschalten und Erholung ermöglicht und was Ihnen Freude macht. Bemerkend und genießen Sie es. Wechseln sich Phasen von Anspannung und Entspannung in gutem Verhältnis ab, so dass beides zu seiner Zeit stimmig ist?

Wenn Sie Verbesserungsideen haben, schieben Sie sie nicht vor sich her, sondern setzen Sie sie zügig um. Und dann schauen Sie, wie es Ihnen damit geht. Manchmal muss man etwas ausprobieren.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg damit.
Herzlichst, Angela Wilhelm

PAROLE:
niemals aufgeben!



Auszug aus der Ev. Zeitung vom 18.09.16

Aushang

Kopieren:

1	Diakonisches Werk Hannover
2	21. Sep. 2016
3	Name:

90.82

Wenn das Herz bis zum Halse schlägt

Die Angst – Sinn, Erscheinungsformen und Hilfsmöglichkeiten

Angst ist eine wichtige Reaktion auf eine wahrgenommene Bedrohung. Sie setzt dann ein, wenn das Gefühl auftaucht, keine angemessene Reaktion oder Verhaltensweise zur Verfügung zu haben.

Von Angela Wilhelm

Hannover. Angst ist eines der grundlegendsten unserer Gefühle. Sie ist ein biologisch verankertes, sinnvolles Reaktionsmuster und nicht immer ein Zeichen einer Krankheit oder Störung. Angst äußert sich körperlich durch Stresshormonausschüttung und verstärkte Herz-/Kreislaufaktivität; aber auch gedanklich oder gefühlsmäßig durch schnelle Wahrnehmung, die Suche nach Bewältigungsmöglichkeiten, Gefühle der Bedrohung, der Flucht oder der Aggression. Angst kann sich aber auch im Verhalten durch Vorbereitung und Ausführung von Kampf oder Fluchtverhalten äußern.

Auf diesen drei Ebenen können die Reaktionen nahezu gleichzeitig ablaufen, zeitlich kurz hintereinander erfolgen oder in einem der genannten Bereiche besonders ausgeprägt wahrnehmbar sein. Diese Mobilisierung unseres „Systems“ hat die Evolution grundsätzlich gut eingerichtet, um einen Umgang mit diesem bei Gefahr ausgelösten Gefühl zu ermöglichen.

Nun gibt es jedoch Formen, die über ihre ursprüngliche Funktion hinausgehen. Das Alarmsystem Angst reagiert bei manchen Menschen übersensibel, und die beschriebenen Reaktionen erfolgen sehr rasch, überschießend und möglicherweise schon bei den kleinsten Anlässen.

Angst ist für uns ein durchaus vertrautes Gefühl. Oft nennen wir sie eher Anspannung, Verwir-

rung, Nervosität oder Stress. Wir verwenden gern andere Begriffe, um sie nicht wirklich beim Namen nennen zu müssen. Eine wichtige Funktion hat sie jedoch in allen Abstufungen. Wenn wir leicht angespannt sind und wissen, dass diese Spannung in Konzentration und Wachheit umgesetzt wird, empfinden wir das durchaus als positiv, etwa vor einer Prüfung, einem Wettkampf, einem Vorstellungsgespräch oder einem öffentlichen Auftritt.

Mit zunehmender Spannung wird es jedoch entsprechend unangenehm. Dann haben wir das Gefühl, blockiert und eingengt zu sein. Das kann sich bis zur Panik steigern. Im Erleben der Emotion Angst gibt es viele Abstufungen, die je nachdem als erträglich oder unerträglich, bedrohlich oder unheimlich empfunden werden.

So können bestimmte Objekte oder Situationen **Phobien** auslösen; dazu zählen etwa Flugreisen, Tunnel, Fahrstuhlfahren, Hunde, Spinnen, Zahnarztbesuche, Prüfungen oder öffentliches Reden.

Die Angst wird allgemein durch ungefährliche Situationen oder Objekte außerhalb des Menschen hervorgerufen. Diese Situationen oder Objekte werden gemieden oder voller Angst ertragen. Allein schon die Vorstellung erzeugt Erwartungsangst. Die körperlichen Erscheinungen sind wie bei allen Ängsten Schwitzen, erhöhte Herzfrequenz, schnelles Atmen, oder auch Zittern und Magen-/ Darmprobleme.

Die **Agoraphobie** – die Angst vor offenen Plätzen und vor Menschenmengen – kann auch beim Betreten eines Kaufhauses auftreten oder beim Alleinreisen in öffentlichen Verkehrsmitteln. Diese Phobie, die dann auftritt, wenn

man sich nicht an einen sicheren Ort (nach Hause) zurückziehen kann, ist besonders einschränkend, weil sie den Bewegungsradius reduzieren kann. Die Schweregrade und die Ausmaße des Vermeidungsverhaltens können sehr unterschiedlich sein. Im Extremfall verlassen Betroffene kaum noch das Haus oder nur in Begleitung.

Die **soziale Phobie** meint die Furcht vor prüfender Betrachtung durch andere Menschen in verhältnismäßig kleinen Gruppen. Diese Situationen werden dann gemieden. Soziale Phobien sind in der Regel mit einem niedrigen Selbstwertgefühl und Furcht vor Kritik verbunden. Erröten, Hände zittern und Übelkeit sind körperliche Beschwerden. Das kann sich bis zu Panikattacken steigern, und eine zunehmende Vermeidung dieser Situationen kann zu sozialer Isolation führen.

Hypochondrie, die Furcht vor Krankheiten, ist gekennzeichnet durch eine dauernde hohe Besorgnis, an einer schweren Erkrankung zu leiden, auch wenn ärztliche Befunde etwas anderes sagen.

Panikattacken: Eine Panikstörung beschreibt wiederkehrende schwere Angstattacken. Dabei sind die Angstanfälle nicht auf bekannte oder vorhersagbare Situationen begrenzt, und zwischen den Attacken liegen angstfreie Zeiträume. In den Situationen besteht keine objektive Gefahr. Typische Symptome sind der plötzliche Beginn mit Herzklopfen, Brustschmerz, Probleme beim Atmen und Schwindelgefühle. Man hat Angst, die Kontrolle zu verlieren. Meistens dauert das nur ein paar Minuten, das kann aber unterschiedlich sein. Oft wird der Ort fluchtartig verlassen und in Zukunft vermieden. Es folgt meist

die Furcht vor erneuten Attacken. **Generalisierte Angststörung** ist eine anhaltende Angst, die nicht auf bestimmte Situationen beschränkt ist. Es sind eher Befürchtungen, Sorgen und Vorahnungen. Das kann zu körperlicher Unruhe, ständiger Anspannung und einer gewissen Übererregbarkeit führen. Man ist praktisch ständig im Stress.

Wichtig ist:

- sich beobachten und wahrnehmen, etwa dass Körperreaktionen nicht lebensbedrohlich sind, sondern eine „Übersteigerung“ normaler Körperfunktionen
- sich mit dem Thema beschäftigen und sich schlau lesen,
- Gedanken-Stopp üben, denn die Gedanken verschärfen manchmal die Situation
- mit der Angst umgehen lernen, sie aber nicht vermeiden
- sich soziale Unterstützung holen. Nicht denken, man muss allein damit fertig werden, es geht vielen Menschen so!
- sich professionelle oder therapeutische Unterstützung holen
- das Thema im Zusammenhang mit der sonstigen Lebenssituation betrachten
- Atemtechniken lernen: richtig atmen während einer Panikattacke – kontrollierte Bauchatmung
- Selbstberuhigungs- und Stressbewältigungstechniken erlernen
- sich Situationen immer wieder stellen und erleben, dass man sie bewältigen kann.



Angela Wilhelm ist Diplompädagogin und Heilpraktikerin für Psychotherapie und arbeitet als psychologische Beraterin.
Foto: privat

11.5 Mitarbeiter Flyer „Wir bieten Lösungen“

Eine Beratung ist unabhängig
von Ihrer Konfession

 **Diakonisches Werk
Hannover**

Information für
Mitarbeitende

Das Sekretariat ist zu folgenden Zeiten besetzt:

Mo., Di., Mi., Fr.	9.00 – 13.00 Uhr
Mo., Mi.	15.00 – 17.00 Uhr
Di., Do.	15.00 – 18.00 Uhr

Ev. Beratungszentrum

Oskar-Winter-Straße 2, 30161 Hannover
Telefon 05 11 / 62 50 28
Ev.beratungszentrum.hannover@evlka.de

Ihre Ansprechpartnerin:

Angela Wilhelm

Dipl.-Päd. / Heilpraktikerin für Psychotherapie
Angela.Wilhelm@evlka.de



Sie erreichen uns mit der Stadtbahnlinie 3, 7 und 9
sowie mit den Bussen 100/200, 121, 139
Haltestelle Lister Platz

Mitarbeiter-Service

Wir bieten Lösungen

**Erkennen
Beraten
Verändern**

Diakonie 

Bevor Belastung
zur Erkrankung wird



**Wir unterstützen Sie
bei folgenden Themen:**

- Psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz
- Klärungshilfe bei beruflichen Konflikten
- Burnout und Burnout-prophylaxe /
Psychische Erkrankungen
- Private Themen, die die Arbeitsfähigkeit
beeinträchtigen
- Unterstützung bei der Verarbeitung
belastender Erlebnisse
- Positionierung zu schwierigen Arbeitsfeldern
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Problematischer Konsum von Alkohol und
Medikamenten
- Probleme mit Glücksspielen
- Soziale Schuldnerberatung
- Schuldenregulierung

**Die Teams des Evangelischen
Beratungszentrums, der Fachstelle
für Sucht und Suchtprävention und
der Sozialen Schuldnerberatung sind
in besonderer Weise qualifiziert:**

Dipl. PsychologInnen, Dipl. PädagogInnen,
Dipl. SozialarbeiterInnen, SuchttherapeutInnen,
approbierte psychologische PsychotherapeutInnen
und Ehe- und LebensberaterInnen

**Alle im Evangelischen Beratungszentrum,
der Sozialen Schuldnerberatung und
Suchtberatung tätigen Personen sind zur
Verschwiegenheit verpflichtet.**

**Die Bestimmungen der Schweigepflicht und
des Datenschutzes werden strikt eingehalten.**

