

Gelingende Wege der Achtsamkeit in potentiell traumatisierenden Arbeitsfeldern

Dr. med. Kornelia Sturz

Ärztin für Psychiatrie / Psychotherapie
Fachärztin für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
Sozialmedizin
Spez. Psychotraumatherapie (DeGPT)
EMDR Therapeutin und Supervisorin (EMDRIA)
Lehrtherapeutin und Supervisorin für Tiefenpsychologie
2. Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Trauma und Dissoziation (DGTD) e.V.
2. Vorstandsvorsitzende Opferhilfe Sachsen e.V.



**„.....Arbeitsbedingungen bei potentiell traumatisierenden
Arbeitsalltag – was macht Sinn, was kann man tun....“**

Gliederung

1

Psychische Gewalt und emotionale Erschöpfung

- Studienergebnisse

2

Persönliche Erfahrungen

- Aus zwei Kliniken

3

Fallbeispiel

- Fünf Dysfunktionen

4

Stress- und Konfliktmanagement im Klinikalltag

- Resilienz und VW + H

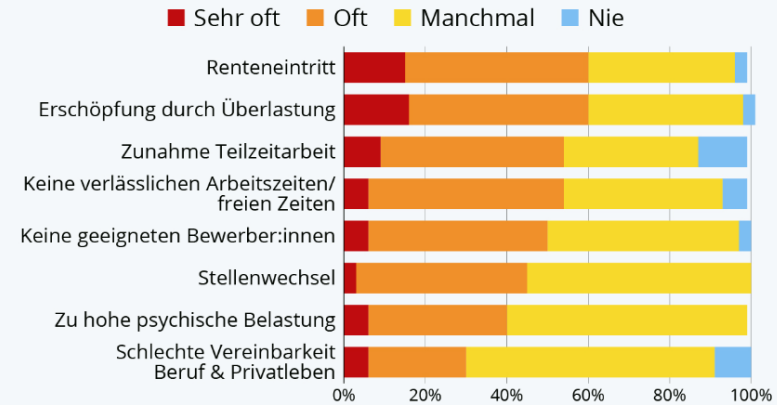
5

Zusammenfassung

- Fragen

Warum Krankenhäusern die Pflegekräfte ausgehen

Gründe für negative Stellenprognose in der Pflege (in %)



Abweichung von 100% aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Basis: 157 Krankenhäuser ab 100 Betten mit negativer Stellenprognose in Deutschland; Mai-Juli 2021

Quelle: Deutsches Krankenhausinstitut

1. Psychische und emotionale Erschöpfung – Studienergebnisse

Erste globale Studie zu Gewalt- und Belästigungserfahrungen am Arbeitsplatz mit 75.000 Befragten (ILO 2023)

- Mehr als jede 5. arbeitenden Person hat während der Arbeit Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung gemacht
- 31,8% dieser 22,8%: mehr als eine Art der Gewalt oder Belästigung
- 8,5% physische Gewalt oder Belästigung, Männer häufiger
- 6,3% sexuelle Belästigung oder Gewalt, Frauen besonders betroffen

► Sprechen die Betroffenen darüber?

- 54,4% teilen ihre Erfahrungen, meist erst nach mehreren Vorfällen
- 84,9% mit Freund:innen oder Familienangehörigen
- 70,4% mit Kolleg:innen

► Warum sprechen so wenig?

Psychische und emotionale Erschöpfung – Studienergebnisse (2)

Deutsche Studie: Prof. Dr. Y. J. Kahl und Prof. Dr. Bauknecht, 2022

„Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit“ (April 2023)

Verglichen wurden 20.000 Erwerbstätige aus den Bereichen Polizei, Alten- und Krankenpflege, Schule, frühkindliche Bildung, Sozialarbeit und andere Berufe



Ergebnisse

- Am meisten belastet waren Alten- und Krankenpfleger:innen
- Im Vergleich 20% höher belastet als Polizist*innen

Qualitative Überforderung

- Fachlich – inhaltliche Ebene
- Dinge nicht gelernt oder beherrscht
- Gefühlsmäßig stark belastende Situationen

Quantitative Überforderung

- Arbeitsintensität betreffend
- Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit
- Starker Termin- oder Leistungsdruck
- Wenig Einfluss auf die Arbeitsmenge

2. Persönliche Erfahrungen

- ▶ Zwei Kliniken aufgebaut und Teams entwickelt. Psychotraumathepareschwerpunkt – viele im Beruf traumatisierte Patient:innen gesehen
- ▶ MA auf die Gefahr sekundärer Traumatisierung hinweisen und vorbereiten durch

- **Schulungen**

- Trauma
- Resilienz
- Stressmanagement
- Distanzierungsmethoden

- **Supervision und Intervision**

- **Schnelle Reaktion auf ‚erste Signale‘**

- **Angebote zur Selbstfürsorge**

- Therapeutische Boxen
- Achtsamkeits Übungen
- Meditation



Aus meiner Erfahrung.....

Vorgesetzte

- Hilfe und Unterstützung
- „....mit an der Front“ (MBWA)
- Offene Tür – immer Zeit für Gespräch
- Feedback (konstruktiv)
- Lob und Anerkennung

Team

- Gute Zusammenarbeit
- Offenheit
- Hilfe und Unterstützung
- Respekt und Anerkennung

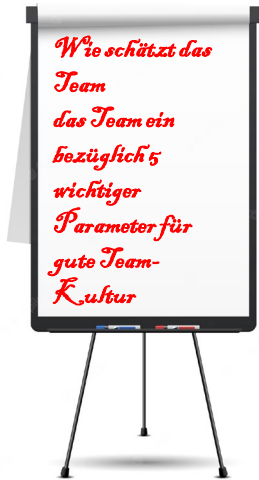


**Das Gefühl Teil einer
Gemeinschaft zu sein**



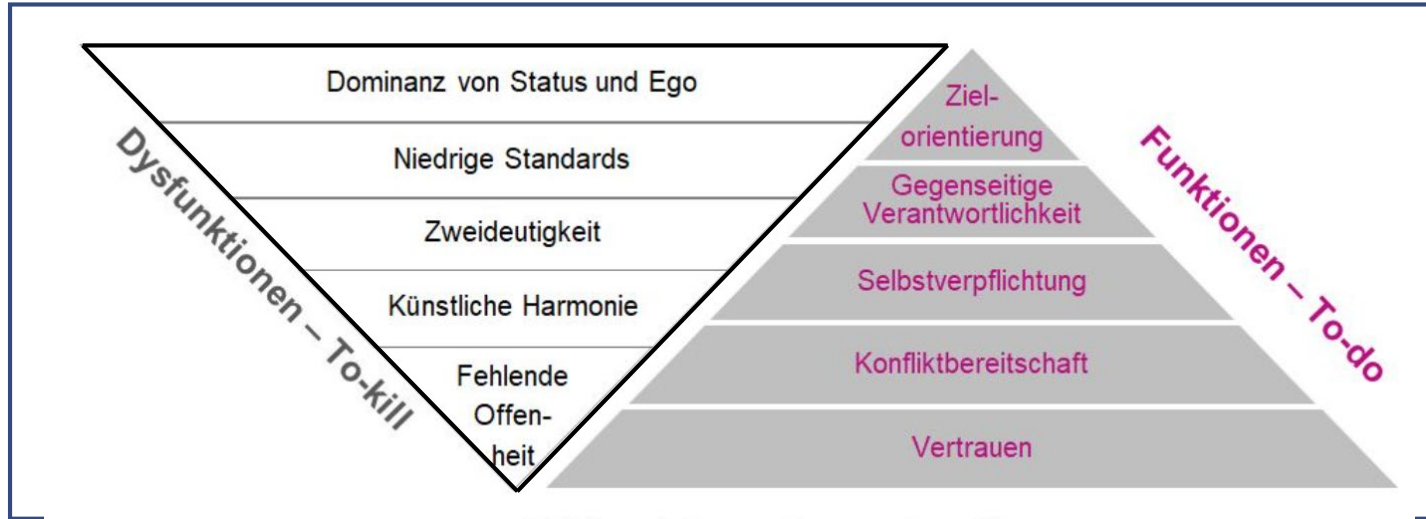
3. Fallbeispiel - Supervision

▶ Teamdiagnose eines Pflegeteams inklusive Ärzt:innen und Psychologin



	minus/minus	minus	neutral	plus	plus/plus
Vertrauen	3	1	4	1	2
Konfliktbereitschaft	-	4	5	2	2
Selbstverpflichtung.	-	2	8	4	-
Gegenseitige Verantwortung	-	-	4	10	1
Zielorientierung	-	4	9	-	-

Von Offenheit zu klaren Zielen und Ergebnissen



Zeit und Energie für moderierte Team Entwicklung

- Team-Diagnostik • Feedback-Runden
- Gemeinsame Übungen zum ‚Auftanken‘
- Arbeitsgruppen z.B. Übergabe oder neue Prozesse

4. Stress- und Konfliktmanagement

„...Wir haben Stressreaktionen nicht deshalb, damit wir krank werden, sondern damit wir uns ändern können. Krank werden wir erst dann, wenn wir die Chancen, die sie uns bieten, nicht nutzen...“

Gerald Hüther, 2012

► **Schutzfaktoren psychischer Gesundheit** (J. Bengel und L. Lyssenko (2012))

- Eingebunden sein in Gemeinschaft
- Vertrauen und Verantwortung
- Optimismus und Danken
- Positive Emotionen
- Netzwerkorientierung
- Die Verstehbarkeit von Ereignissen
- Die Handbarkeit von Herausforderungen
- Positive Emotionen

► **Tipps zum ‚Auftanken‘**

- Atempause jede 2 Stunden
- 5 Minuten täglich Reflektion
- Wertschätzung – Was könnte ich mögen an Menschen, die ich bis jetzt noch nicht mag?

Achtsamkeit

Definition

Eine innere Haltung, die wir gegenüber dem, was wir erleben, einnehmen können und eine Praxis, die wir im Alltag üben und anwenden können

Mit dem Ziel, unsere Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment zu richten, um diesen aktiv gestalten zu können

Durch die achtsame Wahrnehmung unserer Gedanken, Gefühle Körperwahrnehmungen und Impulse können wir besser für uns selbst sorgen und fördern unsere eigenen Lern- und Wachstumsprozesse.



Körper



Gedanken



Gefühle



Handlung
simpuls

Resilienz und VW + H



Optimismus
Akzeptanz/Frustrationstoleranz
Lösungsorientierung/Problemlösefähigkeit
Verantwortung übernehmen/ Selbstwirksamkeit
Opferrolle verlassen
Netzwerkorientierung
Zukunft planen

Aus meiner Supervision – ein Team

- Findet alles schlecht
- Es wird nur geklagt
- Viele Vorwürfe an Kolleg*innen und Vorgesetzte
- Wenig Optimismus oder positive Lösungsideen



.....und das seit längerer Zeit

VW + H

- Statt der **V**orwürfe
- **W**ünsche formulieren
- **H**andlungen (Lösungen) vorschlagen

5. Zusammenfassung

▶ Die Studien reflektieren die Belastung

▶ Resilienz und Prophylaxe durch

- Verhalten der Vorgesetzten
- Teamzusammenhalt

▶ Institutionelle und individuelle Verantwortung

- VW + H
- Achtsamkeit