GESUND IN DER SOZIALPSYCHIATRIE?!

Prof. Dr. Katrin Liel

AGENDA

1) Belastungsfaktoren
2) Ressourcen in der Sozialpsychiatrie
3) Strategien der Selbstfürsorge und Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung

BELASTUNGSFAKTOREN

POTENTIELLE BELASTUNGSFAKTOREN

Arbeitsaufgabe und –organisation:

- Zeitdruck, Überstunden
- Uneinheitliche Rollenanforderungen

Physische Bedingungen:

- Schichtarbeit, Lärm, schweres Heben

Soziale Stressoren:

- Soziale Konflikte, Mobbing
- Emotionsarbeit
- Umgang mit schwierigen Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen

Organisationale Bedingungen:

- Fehlende Wertschätzung, erlebte organisationale Ungerechtigkeit

PSYCHISCHE BEANSPRUCHUNG UND BERUFLICHE BELASTUNGSFAKTOREN BEI PSYCHOSOZIALEN FACHKRÄFTEN

Dahl, 2017 (n=925):

- Mehr als die Hälfte der Befragten fühlt sich ständig oder häufig durch die Arbeit gestresst.
- Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, sich durch die Arbeit ständig oder häufig überlastet zu fühlen.
- Über 50% der Befragten glauben nicht, bzw. sind nicht sicher unter den gegebenen Anforderungen bis zum Rentenalter arbeiten zu können.

Mühling, 2021 (n=1273):

- 10% aller Befragten zeigt ein hohes Ausmaß an beruflicher Erschöpfung, d.h. fühlen sich nach dem Arbeitstag verbraucht, sind meist morgens schon müde und durch die Arbeit mit Menschen angestrengt und frustriert.
- Beschäftigte der Klinischen Sozialarbeit sind hierunter mit am häufigsten betroffen.

SPEZIFISCHE BELASTUNGEN IN DER SOZIALPSYCHIATRIE

- Beziehungsarbeit (hoher Anspruch an professionelle Beziehungsgestaltung)
- Emotionale Ermüdung („compassion fatigue“)
- Gefahr der Sekundärtraumatisierung
- Loyalitäts-, Rollen- und Identitätskonflikte aufgrund des Tripel-Mandats
- Ethische Konflikte
- Steigender Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand
- Erhöhter Anspruch an das eigene Gesundheitsverhalten

RESSOURCEN IN DER SOZIALPSYCHIATRIE

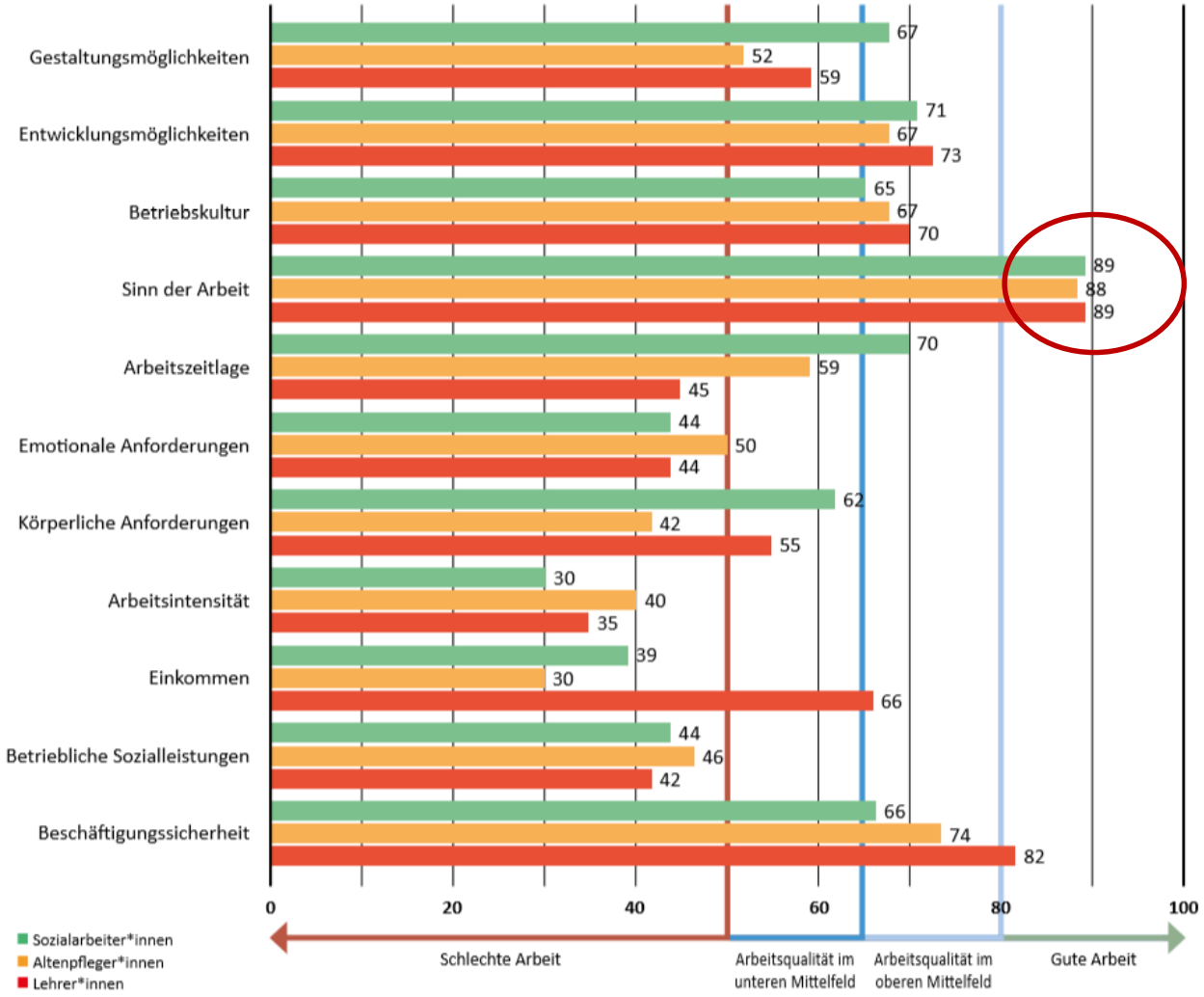
WARUM SOZIALPSYCHIATRIE?

Arbeit mit Menschen ist auch lebendig und beglückend

Es gibt Ressourcen, die den Stress abpuffern, z.B. Selbstvertrauen, ein gutes Team, soziale Unterstützung,…

Sinnhaftigkeit: Bewertung, dass das eigene professionelle Handeln trotz aller Herausforderungen einen Sinn hat

DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“



Auswertung für die Soziale Arbeit (Henn et al, 2017)

STRATEGIEN DER SELBSTFÜRSORGE UND ANSATZPUNKTE ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren		
Ressourcen aufbauen		

DYSFUNKTIONALE DENKMUSTER IN HELFENDEN BERUFEN (HOFFMANN & HOFMANN, 2012)

Perfektionismus – unrealistische Ansprüche

Katastrophisieren

Mangelnde Abgrenzung - Überidentifikation mit dem Gegenüber

Negative Selbstbewertung

„Helfersyndrom“ (Schmidbauer 1977): Hilfsbereitschaft bis zur Selbst-Vernachlässigung

STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren	• Aufbau eines gesunden Lebensstils (z.B. ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung)	
	• Bearbeitung dysfunktionaler Denkmuster	
Ressourcen aufbauen		

SELBSTMITGEFÜHL (NEFF, 2003)

1. Freundlicher, gütiger und verständnisvollen Umgang mit sich selbst statt sich für Fehlschlage und Misserfolge zu kritisieren und zu verurteilen (Selbstfreundlichkeit vs. Selbstkritik).
2. Beurteilung von negativen Erfahrungen als etwas Menschliches, das verbindet, da auch andere ähnliche Erfahrungen machen. (Verbundenheit vs. Isolation).
3. Achtsame Wahrnehmung von Gefühlen und Gedanken, ohne sich von ihnen mitreißen zu lassen, oder sich zu sehr mit ihnen in Gedanken zu identifizieren (Achtsamkeit vs. Überidentifikation).

VERBUNDENHEIT

Studie von Miller et al (2019):

Befragung von über 1000 Sozialarbeiter*innen in den USA, dass diese auch ohne Training relativ selbstmitfühlend mit sich umgehen.

Auffällige Werte zeigte jedoch die Subskala „Isolation/Verbundenheit“

Wie können zukünftig die **Solidarität** unter KollegInnen, Erfahrungen des **gemeinsamen Mensch-Seins** („common humanity“) und **Verbundenheit** gefördert werden?

STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren	• Aufbau eines gesunden Lebensstils (z.B. ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung)	
	• Bearbeitung dysfunktionaler Denkmuster	
Ressourcen aufbauen	• Die eigenen Bedürfnisse ernstnehmen	
	• Selbstmitgefühl und Achtsamkeit etablieren	

BGM IN DER SOZIALPSYCHIATRIE

Arbeits- und Gesundheitsschutz (BAUA, 2014):
Physische und psychische Gefährdungsanalyse

- Mitarbeiter*innenbefragungen
- Gruppendiskussionen
- Beobachtungen durch Expert*innen

Seit 2013 sind alle Betriebe unabhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden verpflichtet Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, ABER: Komplexität des Themas und Folgenlosigkeit bei Nicht-Einhaltung

Gefährdungsbeurteilung Psyche - Geeignetes Verfahren finden

Fragebögen, Beobachtungsverfahren und Gruppendiskussion: Finden Sie das für Sie geeignete Verfahren

https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrdungsbeurteilung/instrumente-gefaehrdungsbeurteilung-psyche-22292

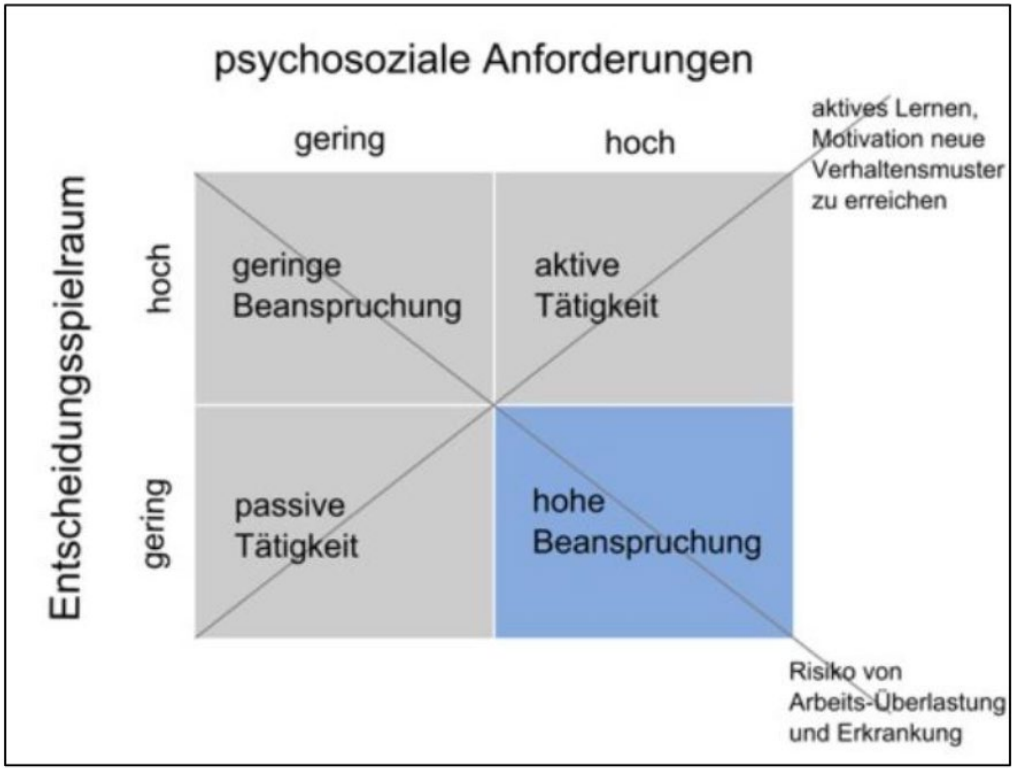
STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren	• Aufbau eines gesunden Lebensstils (z.B. ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung)	• Reduktion von Arbeitsbelastungen (z.B. Zeitdruck, Überstunden, unklare Rollenanforderungen)
	• Bearbeitung dysfunktionaler Denkmuster	• Betriebliches Gesundheitsmanagement inklusive Gefährdungsbeurteilungen
Ressourcen aufbauen	• Die eigenen Bedürfnisse ernstnehmen	
	• Selbstmitgefühl und Achtsamkeit etablieren	
	• Verbundenheit wahrnehmen	
	• Bewusstes Erleben von Sinnhaftigkeit	

JOB DEMAND CONTROL MODELL (KARASEK 1979)

Bei hohen psychosozialen Anforderungen kann ein hoher Handlungs- und Entscheidungsspielraum das Risiko für Burnout reduzieren.

Ein hoher Handlungs- und Entscheidungsspielraum umfasst Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen, sowie Autonomie bei Entscheidungen.



(übersetzt nach Karasek / Theorell 1990 S. 32)

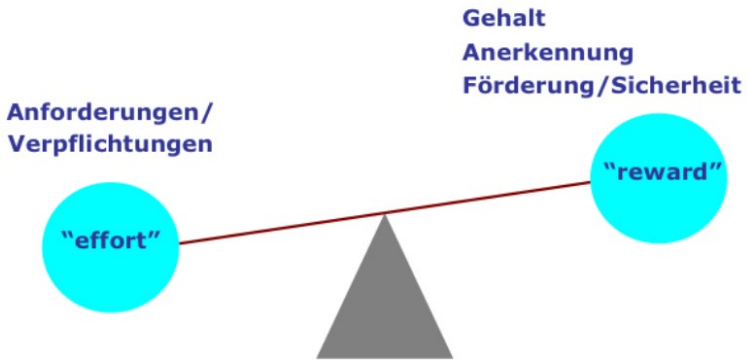
STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren	• Aufbau eines gesunden Lebensstils (z.B. ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung)	• Reduktion von Arbeitsbelastungen (z.B. Zeitdruck, Überstunden, unklare Rollenanforderungen)
	• Bearbeitung dysfunktionaler Denkmuster	• Betriebliches Gesundheitsmanagement inklusive Gefährdungsbeurteilungen
Ressourcen aufbauen	• Die eigenen Bedürfnisse ernstnehmen	• Regelmäßige Supervisionsangebote
	• Selbstmitgefühl und Achtsamkeit etablieren	• Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen
	• Verbundenheit wahrnehmen	
	• Bewusstes Erleben von Sinnhaftigkeit	

WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

…können sich verbal und finanziell ausdrücken!

Führungskräfte haben besondere Verantwortung im Sinne eines „gesunden Führens“ Wertschätzung und Anerkennung zu transportieren.



Modell beruflicher Gratifikationskrisen
(Siegrist 1996)

Anerkennung beinhaltet unter anderem

- offen gezeigtes Interesse
- Lob und
- realistisches Feedback für die Arbeit - auch für täglichen Einsatz

STRATEGIEN UND ANSATZPUNKTE

	Beim Individuum	Bei der Organisation
Belastungen reduzieren	• Aufbau eines gesunden Lebensstils (z.B. ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung)	• Reduktion von Arbeitsbelastungen (z.B. Zeitdruck, Überstunden, unklare Rollenanforderungen)
	• Bearbeitung dysfunktionaler Denkmuster	• Betriebliches Gesundheitsmanagement inklusive Gefährdungsbeurteilungen
Ressourcen aufbauen	• Die eigenen Bedürfnisse ernstnehmen	• Regelmäßige Supervisionsangebote
	• Selbstmitgefühl und Achtsamkeit etablieren	• Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen
	• Verbundenheit wahrnehmen	• Wertschätzung und Anerkennung kommunizieren
	• Bewusstes Erleben von Sinnhaftigkeit	

FAZIT

Gesundes Arbeiten in der Sozialpsychiatrie kann durch eine Kombination von Strategien der Selbstfürsorge mit Maßnahmen der strukturellen Gesundheitsförderung erreicht werden!

Literatur und Quellenangaben:

Liel (2023): Selbstfürsorge und Gesundheitsförderung. In: Bischkopf, J.; Deimel, D.; Walther Ch.; Zimmermann R. (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Psychiatrie. Lehrbuch. Köln: Psychiatrie-Verlag. 1. Auflage, Seiten 490-506.

Prof. Dr. Katrin Liel
Hochschule Landshut
katrin.liel@haw-landshut.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit