

Religiöse Angebote für Mitarbeitende

Hilfe zur Bewältigung von Belastungen und
Vorbeugung vor Burn-out-Syndrom?

Symposium „Spiritualität in der Pflege“

Seminar 3

am 16. Juni 2009

Es gibt Menschen,
die denken
das Thema wäre so entstanden:

Unsere Mitarbeiter
werden krank,
was machen wir?

Diakonie 



Wir machen ihnen
religiöse Angebote.
Gratis!

Religiöse
Angebote

Religiöse
Angebote



Ihr Konzept,
Frau Meier?

Religiöse
Angebote

Religiöse
Angebote



Wir entwickeln
ein Konzept zur
Betrieblichen
Gesundheitsförderung

**Gesundheits-
förderung**

Sehr gut,
was brauchen
wir dafür?



Eine aktive Mitarbeiterbeteiligung,
Verbesserung der Arbeitsprozesse
und Arbeitsbedingungen, Stärkung von
Kompetenzen...



**Gesundheits-
förderung**

Fehlerfreundlichkeit und
Ressourcenorientierung,
eine wertschätzende
Leitungskultur...

Stopp...



...wir machen das
mit der Religion

**Religiöse
Angebote**



Falsch!

Die Frage ist:

Können religiöse Angebote
das Spektrum der Maßnahmen zur
betrieblichen Gesundheitsförderung
sinnvoll ergänzen?

Inhalte dieser Veranstaltung

- Was sind religiöse Angebote?
- Das Burn-out Syndrom in der Pflege
- Erste Ergebnisse eines Forschungsprojektes zum Thema
- Thesen für die Integration religiöser Angebote in Arbeitsprozesse

„Religiöse Angebote“



Religiosität- Tabu

- Kaum ein Bereich im menschlichen Leben ist so tabuisiert wie die eigenen Spiritualität/ Religiosität
- Die Schwierigkeit über das Thema offen und ehrlich zu sprechen wird durch die Beschäftigung in einem Tendenzbetrieb positiv und negativ beeinflusst
- Religiosität im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung wurde bisher kaum betrachtet

Religiosität?

- Weist alltagssprachlich auf ein bestimmtes Verhältnis und Verhalten zu Religion, Kirche und Theologie „Verbundenheit der Welt und der Menschen in Gott“ (H. Schmidt 1989)
- Ist wie der Begriff „Spiritualität“ nicht alleine an ein christliches Verständnis gebunden
- Wird religionspädagogisch im „Dreiklang“ von Geist, Herz und Hand gesehen (U. Hemel 2002)

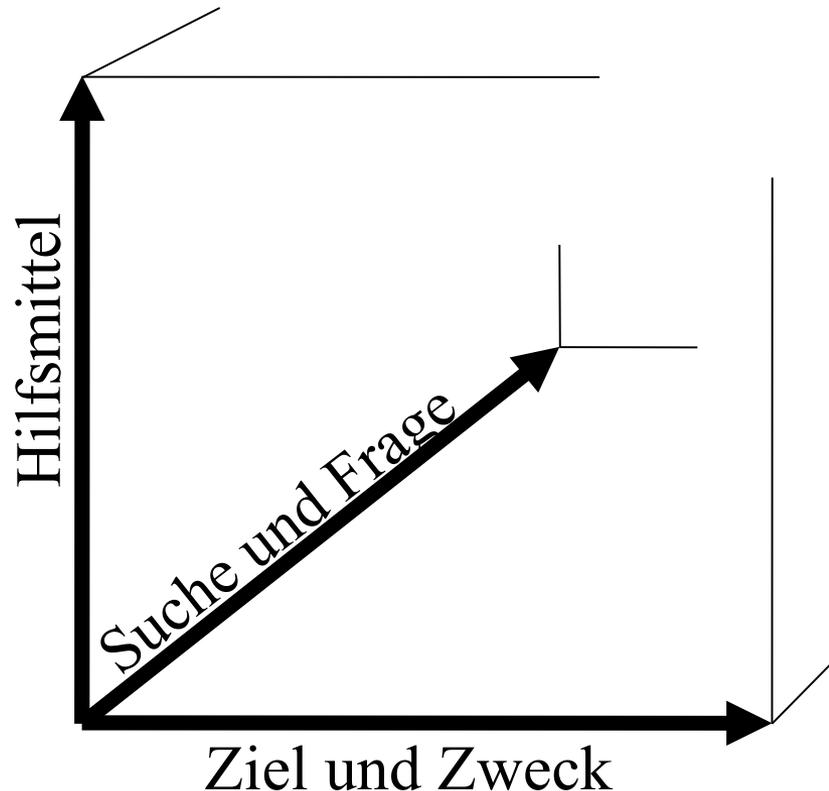
Religiosität bezieht sich auf...

- ...das Zusammenleben von Menschen (soziale Komponente) (Gemeinschaft, Kirche, Diakonie)
- ... die Handlungsebene (Verhalten, Rituale)
- ... die Haltung, Werte, Menschenbild, Weltbild

- „Religiös sein heißt leidenschaftlich die Frage nach dem Sinn unserer Existenz zu stellen“
(P. Tillich, 1961)

Dimensionen von Religiosität

(Baston und Ventis, 1993, zit. nach Hauser 2004)



- ▣ Hilfsmittel: extrinsische Orientierung (Verhaltensregeln, Riten, Glaubenssätze)
- ▣ Ziel und Zweck: intrinsische Orientierung (gelebte Haltung, Transzendenz)
- ▣ Suche und Frage: biographische Orientierung (Glauben im Wandel)

„Religiöse Angebote“ in der Diakonie

- Entwicklung von Maßnahmen und Strukturen zur Förderung von (oder Auseinandersetzung mit) christlich-, diakonischen Haltungen und rituellen Formen
 - Fort- und Weiterbildungen (mit spezifischen oder integrierten religiösen Fragestellungen)
 - Einkehr- und Begegnungstage
 - Seelsorge
 - „Geistliches Leben“ in der Diakonie (Andachten, Aussegnungen, Feste im Jahreskreis)
 - Strukturen, die „religiöse Auseinandersetzung“ für Mitarbeitende ermöglichen (Kooperation mit Kirchengemeinden, Diakonische Kultur...)

Gesundheit und Religion- Hypothesen für einen Zusammenhang

Korrelationsstudien zeigen, dass Menschen mit (moderater) Religiosität besser mit Belastungen und kritischen Lebensereignissen zurechtkommen. Man vermutet folgende Zusammenhänge:

- Verhalten (Verhaltensregulierende Funktion)
- Soziale Unterstützung (Religion vermittelt soziale Bezüge)
- Kohärenz (Interpretation und Bewertung, Stimmigkeit der Lebenswelt)
- Coping (religiöse Bewältigungsstrategien in Grenzsituationen)
- Selbstwertgefühl (in Beziehung zu Gott und religiösen Gemeinschaften)

Burn-out in der Pflege



Burn-out in der Pflege

- Die Erhöhung von Krankenständen und die sinkende Zufriedenheit mit dem Pflegeberuf in Deutschland (NEXT Studie) deuten auf eine Zunahme von Burn-out in der Pflege
- Der Aspekt der „Sinnstiftung“ in der Tätigkeit führt in den Pflegeberufen dazu, dass Mitarbeitende vergleichsweise stark belastungsfähig sind (Braun/ Müller, 2005)
- Nach dem ICD-10 ist Burn-out keine Krankheit, sondern zählt zu den „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“

Symptome des Burn-out Syndroms

- Emotional (Widerstand zur Arbeit zu gehen, Gleichgültigkeit, Schuldgefühle)
- Kognitiv (Widerstand gegen Veränderungen, Konzentrationsstörungen)
- Motorisch (Verspannungen)
- Psychosomatisch (Müdigkeit, Schlafstörungen)
- Physiologisch (erhöhter Herzschlag)
- Verhalten (Verminderte Effizienz)
- Sozial (Verlust von positiven Gefühlen gegen über Patienten/ Klienten)

Definitionen

□ Individueller Ansatz:

„das Ausbrennen ist das Resultat andauernder oder wiederholter emotionaler Belastung im Zusammenhang mit langfristigem, intensivem Einsatz für andere Menschen (...) Das Ausbrennen ist die schmerzliche Erkenntnis (von Helfern), dass sie diesen Menschen nicht mehr helfen können, dass sie nicht mehr zu geben haben und sich völlig verausgabt haben“ (Pines et. al., 1993, S.25).

Definitionen

□ Organisationaler Ansatz

International hat sich die Ansicht durchgesetzt „dass die Ursachen des Burnout im wesentlichen nicht in den besonderen Persönlichkeitszügen des Individuum liegen (z. B. Helfer-Motive), sondern in den wirksamen und strukturellen Merkmalen von schlechten Situationen, in denen viele gute Leute tätig sind.“ (Maslach zitiert nach Röhrig & Reiners-Kröncke, 2003, S. 40).

Ursachen für das Burn-out Syndrom

- ❑ Arbeitsüberlastung (mehr Arbeit als Kraft)
- ❑ Mangel an Kontrolle über eigene Arbeitsbedingungen (Gefühl nichts bewirken zu können)
- ❑ Unzureichende Belohnung (zu wenig Wertschätzung)
- ❑ Zusammenbruch der Gemeinschaft (isoliert Arbeiten, wenig Solidarität)
- ❑ Fehlen von Fairness (Mangel an Vertrauen, Offenheit, Respekt)
- ❑ Wertekonflikte (Widerspruch zwischen Arbeitsaufgaben und eigener Einstellung)

Religiöse Angebote- ein Projekt

Wir sind da für Menschen, die uns brauchen.

wir beraten

wir pflegen

wir betreuen

wir begleiten

wir helfen

wir fördern

*Aufeinander
Zugehen*



Projekt "Religiosität und Gesundheit für Mitarbeitende in der Diakonie"

- Projekt der FH der Diakonie, das von zahlreichen Diakonischen Unternehmen in Auftrag gegeben wurde.
- Dauer: Herbst 2008 bis Frühjahr 2010
- Durchgeführt wurden
 - bisher 24 Gespräche/Experteninterviews mit Verantwortlichen für spirituelle Angebote/Gesundheitsförderung sowie Leitungen von Einrichtungen
 - 20 Narrative Interviews mit Mitarbeitenden in verschiedenen diakonischen Einrichtungen (Altenhilfe, Behindertenhilfe, ...)

Erste Ergebnisse des Projektes- Belastende Arbeitsbedingungen

- Fast alle nehmen gestiegene Arbeitsbelastungen wahr
- Erhöhte Anforderungen - vor allem in nicht „Kerntätigkeiten“
- Wenig Zeit für individuelle Hilfeleistungen (den eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden können)
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Zunahme von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Überalterung der Belegschaft

Religiöse Bezüge der Befragten

- Einige befragte Mitarbeitende kommen „religiös gefestigt“ in die Einrichtungen (oft durch Familie)
- Es gibt viele unterschiedliche religiöse Ausrichtungen (von streng biblizistischem Schriftverständnis bis kritisch/suchenden)
- Auffällig ist „Gott als beruhigende Instanz“:
 - „Dass man sich nicht selber ja so unter Druck setzt, sondern Gott ist doch bei dir, der trägt jeden schweren Schritt mit, und das wird schon gehen und man muss sich da auch ein bisschen aus der Verantwortung ziehen.“

Geäußelter Bedarf nach religiösen Angeboten

- Die Mehrheit der Befragten wünscht sich keine weiteren traditionellen religiösen Angebote
- Anstelle spiritueller, religiöser Angebote fordern viele Interviewte vom Arbeitgeber den Ausgleich des chronischen Personalmangels.
- Die Interviewten wünschen sich z.B. externe Teamsupervision, Seelsorge oder Beratung und einen wertschätzenden Umgang
- Der fachliche Paradigmenwechsel irritiert traditionelle, religiös motivierte Haltungen (satt Gemeinschaft erleben und Schutz geben-individuelle, eher ambulante Dienstleistungen)

• *Erleben von Sinn*

- Das Wissen, etwas sinnvolles zu tun, hilft Mitarbeitenden, sich zu engagieren und auch Personalengpässe etc. zu überstehen
- Interviewte erleben Freude durch den Akt des Helfens, durch das Dasein für Andere
 - „Also ich finde wenn ich hier zur Arbeit komme und die Leute, ich den Leuten helfe, wenn ich diese Hilfe gebe, diese Kraft kommt auch zurück ne, dadurch kriege ich auch diese Kraft“
 - Das Erleben von „Sinn“ scheint sich auf diakonisch-christlichen Werten zu gründen. „Besondere Momente“ werden auch von Befragten, die nicht „religiös“ sind, geäußert

Gefährdung des Erlebens von Sinn

- Zeitdruck und veränderte Arbeitsprozesse (administrative Aufgaben) verhindern bekannte Formen des Erlebens von Sinn:

- „ja eben die Freude auch bei den Leuten zu sehen, äh damals hatten wir eben noch Zeit mit einem fast äh völlig Gehbehinderten noch mal so ein bisschen zu gehen, also dann haben wir ihn mal mit zwei Zivis innen Arm genommen, so in die Mitte und dann sind wir mit dem auch so ein bisschen herumgegangen, dass er ein bisschen in Bewegung kam, oder so die Kleinigkeiten über die sich die Leute dann gefreut haben“

Helfen religiöse Angebote gegen Burn-out?



Ist Regen gut für die Ernte?

Religiöse Angebote belasten, wenn..

- die Form und die Botschaften religiöser Angebote widersprüchlich zur „Alltagskultur“ wahrgenommen werden
- die Teilnahme verpflichtend ist oder Repressalien bei einer Nichtteilnahme befürchtet werden und der persönliche Nutzen aus der Teilnahme geringer eingeschätzt wird als der Nutzen aus der Erledigung anderer Aufgaben
- die religiösen Angebote in ihrer Bedeutung nicht verstanden werden und/ oder rituelle Handlungen nicht bekannt und eingeübt sind.

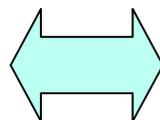
Religiöse Angebote können Ressourcen bilden, wenn..

- ihre Fragen und Sorgen ernst genommen werden und sie sich wertgeschätzt fühlen
- dadurch Zugänge zur Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns gefunden werden
- Mitarbeitende sie als „Kraftquellen“ erleben
- bei Bedarf Fragen der eigenen Schuld und Vergebung zur Sprache kommen

Gestaltung religiöser Angebote zwischen den Pools...

Kontemplation

besinnen, meditieren...

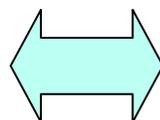


Aktion

handeln, kommunizieren,
singen...

Individuelle Angebote

Seelsorge, „spirituelle Orte“

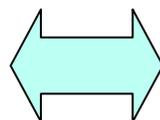


Kollektive Angebote

Gottesdienste, Fortbildungen
Aussegnungen...

Zirkulär

regelmäßige Veranstaltungen,
im Jahreskreislauf...



Singulär

auf besondere Ereignisse
reagierend

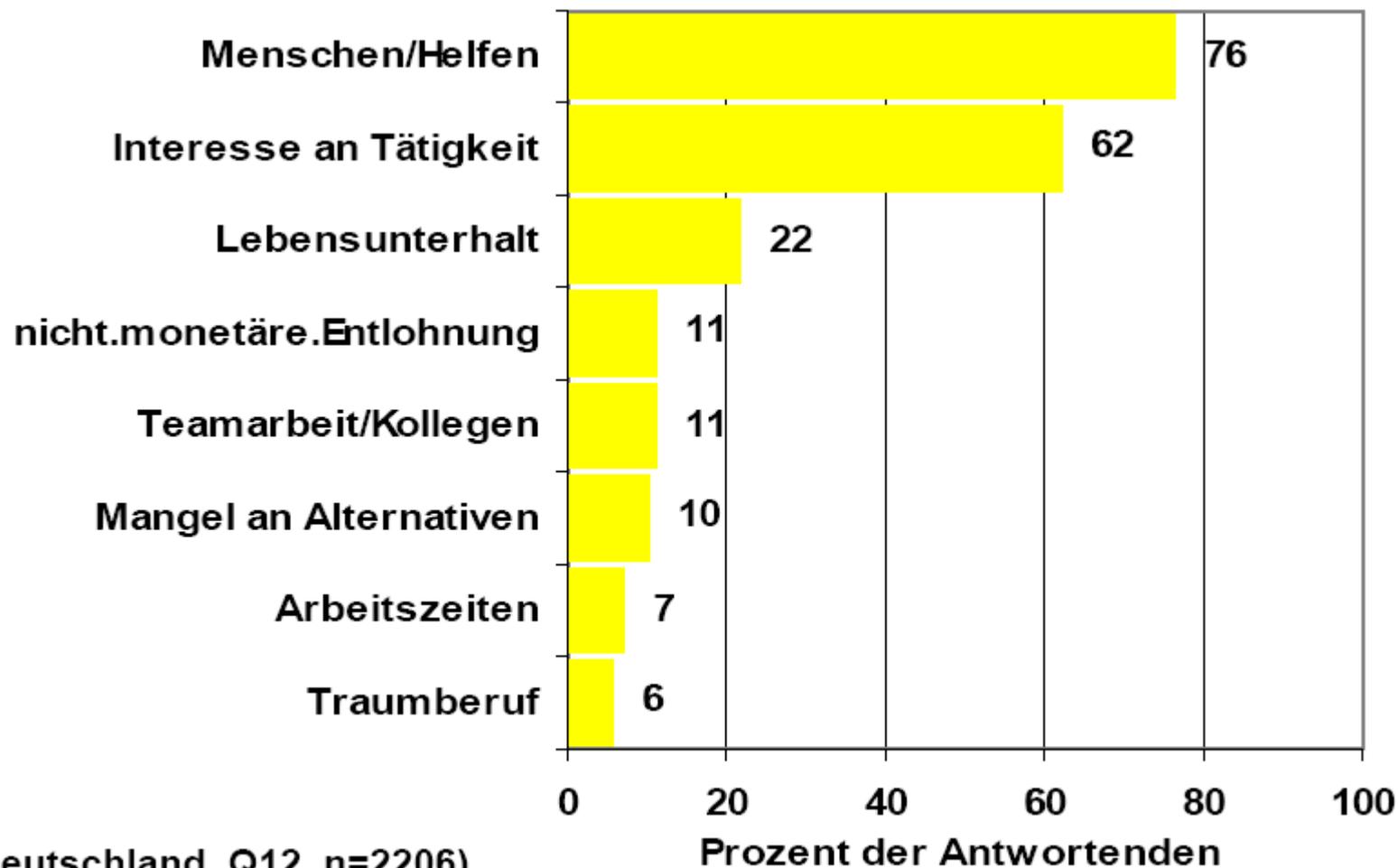
Religiöse Angebote für Mitarbeiterinnen sollten...

- ...nicht isoliert von Maßnahmen zum diakonischen Profil, zur Gesundheitsförderung, zur Arbeitsorganisation oder zur Betriebskultur entwickelt und umgesetzt werden
- ...in bestehenden Prozesse und Abläufe integriert werden
- ...möglichst zeitnah auf individuelle Krisen und Krisen in Teams reagieren können
- ...auf die Kommunikation in der diakonischen Einrichtung ausgerichtet sein
- ...überprüft und bei Bedarf verändert werden

Da die Mitarbeiterschaft unterschiedlich ist, sollten Angebote...

- ...auf die Erwartungen und Erfahrungen mit religiösen Ritualen abgestimmt sein.
- ...vermittelnd zwischen unterschiedlichen Ansprüchen wirken
- ...Mitarbeitende beteiligen
- ...in Form und Sprache für die Adressaten verständlich sein
- ...an der Motivation von Mitarbeitenden anknüpfen

Warum arbeiten Sie in der Pflege? (NEXT-STUDIE)



(Deutschland, Q12, n=2206)

Durch religiöse Angebote Sinnfindung unterstützen

- In der Arbeit mit Menschen (die Unterstützung und Hilfe brauchen) suchen und finden Mitarbeitende Momente, die sie sinnvoll, erfüllend und stärkend erleben. Dafür benötigen Sie einen unterstützenden Rahmen
- Religiöse Angebote können für die Wahrnehmung solcher Momente sensibilisieren, Schuld- und Ohnmachtsgefühle bearbeiten und damit Gesundheitsfördernd wirken

Beispiele für religiöse Angebote

- Rückzugs- und Ruheorte schaffen
- In Team- und Übergabegesprächen gezielt die Ressourcenorientierung und „Sinnfragen“ von Mitarbeitenden und Patienten/Bewohnern/Klienten in den Blick nehmen
- Reflexionsrunden zu Fragen von Schuld/Vergebung, Anspruch/Ohnmacht, Leistung/ Wert(schätzung)
- ...

A person is holding a white sign with black text. The sign is tilted and contains the words 'Religiöse Angebote'. The person's face is partially visible in the background, smiling.

Religiöse
Angebote

...wir machen das
mit der Religion

A person is holding a white sign with black text. The sign is tilted and contains the words 'Religiöse Angebote'. The person's face is partially visible in the background, smiling.

Religiöse
Angebote

Diskussion

- Wie gelingt es religiöse Angebote in Arbeitsprozesse zu integrieren?
- Wenn wir die Beteiligung von Mitarbeitenden bei religiösen Angeboten wollen, wie gehen wir dann damit um, das die Kirche ihr Monopol für Sinngebung in unserer Gesellschaft verloren hat?