

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Fakultät Wirtschaft und Soziales  
Department Soziale Arbeit  
Soziale Arbeit

# Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit

Zum Wert der Achtsamkeit beim Umgang mit beruflichen  
Herausforderungen

Bachelor-Thesis

Tag der Abgabe: 12.05.2021  
Vorgelegt von: Gunnar Dittberner

[REDACTED]  
[REDACTED]

Betreuender Prüfer: Prof. Dr. Georg Schürgers

Zweiter Prüfer: Prof. Dr. Gunter Groen

# Inhaltsverzeichnis

## Abkürzungsverzeichnis

## Abbildungsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	1
<b>2</b>	<b>Achtsamkeit</b> .....	3
2.1	Ursprung, Geschichte und Entwicklung von Achtsamkeit .....	4
2.1.1	Achtsamkeit im Buddhismus.....	4
2.1.2	Achtsamkeit im Westen.....	5
2.2	Grundlagen zum Verständnis von Achtsamkeit .....	7
2.2.1	Definitionen von Achtsamkeit .....	8
2.2.2	Ergänzende grundsätzliche Erläuterungen zur Achtsamkeit.....	9
2.2.3	Achtsamkeit und Mitgefühl.....	10
2.2.4	„Autopilot-Modus“ als Gegenstück zur Achtsamkeit.....	11
2.3	Das Üben von Achtsamkeit .....	11
2.3.1	Achtsamkeitsübungen: Formell, informell und intensiv.....	12
2.3.2	Eine konkrete Übung: Der Body-Scan .....	13
2.3.3	Eine achtsame Haltung: Sieben Faktoren nach Kabat-Zinn.....	13
2.3.4	Innere Vorgänge in Achtsamkeit und Achtsamkeitsübungen .....	15
2.4	Therapeutische Verfahren mit Achtsamkeit .....	16
2.4.1	Mindfulness-Based Stress Reduction – MBSR .....	16
2.4.2	Weitere Verfahren mit Achtsamkeit – MBCT, ACT, DBT.....	17
2.4.3	Wirksamkeit und Evidenz .....	18
2.5	Wirkfaktoren von Achtsamkeit.....	19
<b>3</b>	<b>Achtsamkeit in der Arbeitswelt</b> .....	21
3.1	Das Vorkommen von Achtsamkeit in der Arbeitswelt .....	22
3.2	Individuelle Achtsamkeitspraxis in Unternehmen.....	22
3.3	Interaktionale, organisationale Achtsamkeit und achtsame Führung .....	23
3.4	Vorteile durch Achtsamkeit im beruflichen Kontext.....	24
3.5	Verantwortungsvolle Nutzung von Achtsamkeit im beruflichen Kontext .....	26
3.6	Achtsamkeitstrainings in der Arbeitswelt.....	27
3.7	Betriebliches ACT-Training als Beispiel .....	27

<b>4 Herausforderungen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit</b> .....	28
4.1 Die Arbeit mit und für Adressat_Innen .....	29
4.2 Kommunikation und Kooperation als häufig erforderter Modus .....	30
4.3 Hohe Arbeitsdichte.....	30
4.4 Komplexität der Situation der Sozialen Arbeit im Staat.....	31
4.5 Involviertheit der eigenen Person .....	32
<b>5 Stress und Belastungen – allgemein und in der Sozialen Arbeit</b> .....	32
5.1 Ausmaß und Art von Stress und Belastungen – allgemein .....	33
5.2 Hohe Arbeitsmenge und Stress in Sozialberufen .....	34
5.3 Belastungen und psychische Erkrankungen in der Sozialen Arbeit .....	34
<b>6 Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit</b> .....	36
6.1 Integration von Achtsamkeit in die Soziale Arbeit .....	36
6.1.1 Individuelle Achtsamkeitspraxis und achtsame Haltung .....	36
6.1.2 Ebenen der Nutzung von Achtsamkeit .....	37
6.1.3 Organisationale Achtsamkeit und achtsame Führung .....	38
6.2 Nutzen von Achtsamkeit für Sozialarbeitende.....	38
6.2.1 Arbeit mit Klient_Innen .....	39
6.2.2 Kommunikation und Kooperation .....	40
6.2.3 Hohe Arbeitsdichte.....	40
6.2.4 Komplexität der Situation der Sozialen Arbeit im Staat .....	41
6.2.5 Involviertheit der eigenen Person .....	41
6.2.6 Einordnung der Vorteile durch Achtsamkeit.....	42
6.3 Grenzen des Nutzens von Achtsamkeit .....	43
6.4 Eignung von Achtsamkeit für Sozialarbeitende .....	44
6.5 Zugang zur Achtsamkeit für Sozialarbeitende.....	45
<b>7 Schlussbetrachtung</b> .....	46
<b>8 Literaturverzeichnis</b> .....	48
<b>9 Anhang</b>	
9.1 Abbildungen .....	56
9.2 Eidesstattliche Erklärung .....	58

## Abkürzungsverzeichnis

ACT	Acceptance and Commitment Therapy
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DBT	Dialektisch-behaviorale Therapie
MBCT	Mindfulness-Based Cognitive Therapy
MBSR	Mindfulness-Based Stress Reduction

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Häufigkeit der Stressoren bei der Arbeit, sowie jeweils entstehende subjektive Belastung 2018 .....	56
<b>Abbildung 2:</b> Belastungen im Beruf 2016 .....	56
<b>Abbildung 3:</b> Stressoren im Beruf bei Sozialarbeitenden 2009 .....	57
<b>Abbildung 4:</b> AU-Tage der Diagnosegruppe Z73 nach Berufen 2018.....	57

## 1 Einleitung

Sozialarbeitende begegnen in ihrem Beruf vielfältigen Herausforderungen. Sie arbeiten häufig mit Menschen, die sich in Problemlagen unterschiedlicher Schwere befinden. Sie haben eine hohe Arbeitsdichte zu bewältigen. Zudem ist ihre Hilfe bzw. ihre Einmischung in die Lebenssituation der Klient\_Innen nicht immer gewünscht und aufgrund einer häufig vorherrschenden Knappheit an Mitteln kann nicht immer die Hilfe geleistet werden, die optimal wäre. Diese und weitere Herausforderungen können zu Belastungen werden. Die Zahl der Krankheitstage ist bei Sozialarbeitenden anderen Berufsgruppen gegenüber zwar nur leicht erhöht (vgl. Grobe/Steinmann/Gerr 2018, 115), doch speziell Fehltage aufgrund von psychischen Erkrankungen sind deutlich häufiger anzutreffen, als in anderen Berufsgruppen (vgl. Badura 2019, 569f).

Ich halte es für wichtig nach geeigneten Mitteln zu suchen, die die Bewältigung der beruflichen Herausforderungen in der Sozialen Arbeit unterstützen. In dieser Arbeit möchte ich prüfen, ob und wie weit Achtsamkeit solch ein geeignetes Mittel sein kann. Verschiedene Achtsamkeitstrainings und ihre Wirkung sind gut erforscht und können Menschen bei verschiedenen Problemen wie Angst, Stress und Depression helfen (vgl. Gruber [u.a.] 2020, 9). Zugleich ist es möglicherweise für einige Sozialarbeitende besonders interessant, sich mit Achtsamkeit zu beschäftigen, liegt Achtsamkeit doch schon seit einigen Jahren im Trend. Andreas Knuf (2011) benannte schon 2011, dass es *„in der Psychotherapieszene wohl kein weiteres dermaßen populäres Konzept wie das der Achtsamkeit“* gibt (Knuf 2011, 25). Auch im beruflichen Kontext wird Achtsamkeit erfolgreich genutzt. Große Unternehmen, wie Google und SAP, sind diesbezüglich erfolgreiche Vorreiter. Zur Nutzung von Achtsamkeit im beruflichen Kontext gibt es ebenfalls Studien (vgl. Chang-Gusko 2019, 6, 16).

Ich möchte in dieser Forschungsarbeit ergründen, ob Achtsamkeit auch im Bereich der Sozialen Arbeit ein hilfreiches Instrument für die Berufstätigen sein kann. Die leitende Forschungsfrage ist:

*Inwieweit kann Achtsamkeit im beruflichen Kontext der Sozialen Arbeit eine geeignete Unterstützung für die Berufstätigen sein, zur besser gelingenden Bewältigung der Herausforderungen und Belastungen?*

Der Forschungsfrage gehe ich anhand einer systematischen Literaturrecherche nach.

Ich beginne im **zweiten Kapitel** mit einer ausführlichen Vorstellung des Konzepts Achtsamkeit. Ich möchte darlegen, was Achtsamkeit ist und wie sie wirkt. Ich gehe auf historische und moderne Entwicklungen ein (2.1), stelle Definitionen vor (2.2) und thematisiere das Üben von Achtsamkeit (2.3). Außerdem stelle ich achtsamkeitsbasierte Übungsprogramme vor sowie den Forschungsstand zum gesundheitlichen Nutzen von Achtsamkeitstrainings (2.4). Zum Schluss gehe ich auf die Wirkfaktoren von Achtsamkeit ein (2.5). Zur Achtsamkeit liegt eine große Bandbreite an Literatur vor, einschließlich vieler Studien und auch Meta-Studien zur Wirksamkeit von Achtsamkeitstrainings. Die Arbeit von Jon Kabat-Zinn, der das Programm *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) entwickelte, steht dabei immer wieder im Fokus. Auch auf die Dissertation von Sebastian Sauer (2009) beziehe ich mich aufgrund der strukturierten und ideologiefreien Auseinandersetzung mit Achtsamkeit mehrfach.

Im **dritten Kapitel** geht es um „Achtsamkeit in der Arbeitswelt“. Ich lege dar, wie Achtsamkeit abseits der Sozialen Arbeit von Unternehmen bereits genutzt wird (3.1) und welche Ebenen der Integration von Achtsamkeit es in Unternehmen gibt (3.2; 3.3). Zudem erläutere ich, welcher Nutzen sich im beruflichen Kontext durch Achtsamkeit bietet (3.4) und inwiefern Achtsamkeit verantwortungsvoll genutzt werden muss (3.5). Dann gehe ich auf Achtsamkeitstrainings für den Arbeitskontext ein (3.6) und skizziere zuletzt beispielhaft ein Konzept für ein betriebliches Achtsamkeitstraining (3.7). Verschiedene Verständnisgrundlagen davon, wie Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit genutzt werden kann, leite ich aus diesem Kapitel ab. Auch in diesem Themenbereich gibt es deutschsprachige Literaturquellen. Insbesondere ist der Sammelband *Achtsamkeit in Arbeitswelten* zu nennen, den Yong-Seun Chang-Gusko, Judith Heße-Husain, Manfred Cassens und Claudia Meßtorff im Jahr 2019 veröffentlichten, in dem vielfältige Perspektiven auf das Thema sichtbar werden.

In **Kapitel vier** erläutere ich in fünf Abschnitten wesentliche Herausforderungen des sozialarbeiterischen Arbeitsfeldes und in **Kapitel fünf** stelle ich erst die allgemeinen Belastungen von Berufstätigen vor (5.1) und gehe dann speziell auf Sozialberufe (5.2) und Sozialarbeitende (5.3) ein. Damit lege ich den Kontext dar, in dem Achtsamkeit wirksam werden soll. Die spezielle Eignung von Achtsamkeit für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit mit den spezifischen Herausforderungen und Belastungen ist schließlich das Kernthema dieser Arbeit. Im vierten Kapitel, bei der Beschreibung der Herausforderungen, nutze ich Erklärungen von verschiedenen Autor\_Innen, wobei ich mich am häufigsten auf die Ausführungen von Ursula Hochuli-Freund und Walter Stotz beziehe. Im fünften Kapitel greife ich auf Statistiken zu

Krankheitsarten- und Häufigkeiten von mehreren Krankenkassen zurück. Außerdem beziehe ich mich auf entsprechende Statistiken der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)* und auf Studien von Irmhild Poulsen, in denen sie Sozialarbeitende bezüglich beruflicher Belastungen befragte.

**Das sechste Kapitel** handelt von der möglichen Nutzung von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit. Die zuvor analysierte Literatur führe ich hier zusammen, ziehe eigene Schlüsse und beantworte die Forschungsfrage. Zuerst lege ich dar, was die Integration von Achtsamkeit in die Sozialen Arbeit beinhaltet (6.1). Dann fahre ich mit einer Analyse dazu fort, inwieweit Achtsamkeit bei der Bewältigung der zuvor aufgeführten Herausforderungen und Belastungen eine Hilfe sein kann (6.2). Daraus leitet sich der mögliche Wert von Achtsamkeit für Sozialarbeitende ab. Anschließend beschreibe ich Grenzen und Hindernisse bei der Nutzung von Achtsamkeit (6.3). In einer Abwägung des Nutzens und der Grenzen bewerte ich dann, ob die Nutzung von Achtsamkeit durch Sozialarbeitende sinnvoll erscheint (6.4). Zuletzt benenne ich mögliche Zugänge zur Achtsamkeit für Sozialarbeitende (6.5). In diesem Kapitel kann ich mich teilweise auf Autor\_Innen beziehen, die Achtsamkeit ausdrücklich mit Sozialer Arbeit verbinden. Manfred Cassens und Marcus Fink möchte ich dabei nennen, die in der offenen Kinder- und Jugendarbeit eine achtsamkeitsbasierte Mitarbeiterführung erproben, praktische Erfahrungen sammeln und diese weitergeben. Insgesamt wird der mögliche Wert von Achtsamkeit für Sozialarbeitende in der deutschsprachigen Literatur jedoch nur wenig thematisiert. Diese Arbeit leistet einen Beitrag zum Füllen dieser Forschungslücke.

Das **siebte Kapitel** ist eine Schlussbetrachtung, in der ich zu einer abschließenden Einordnung der Ergebnisse der Arbeit komme.

## 2 Achtsamkeit

Die Wörter *Achtsamkeit* und *achtsam* finden gelegentlich in unserer Alltagssprache Verwendung. Sie beschreiben, wie etwas von jemandem getan wird, nämlich aufmerksam, sorgfältig und vielleicht mit Vorsicht. Der Duden nennt entsprechende Synonyme wie *Aufmerksamkeit*, *Genauigkeit*, *Gründlichkeit* und *Konzentration* (vgl. Dudenredaktion, o. J.). Dieses alltagsprachliche Verständnis von Achtsamkeit hat Ähnlichkeiten mit dem wissenschaftlichen und dem buddhistischen Verständnis davon, bildet aber nicht die ganze Bedeutung ab.

Um das Konzept „Achtsamkeit“ mit dem zugehörigen historischen und religiösen Hintergrund richtig darlegen zu können, wird in diesem Kapitel zuerst Jahrhunderte und Jahrtausende

zurückgeblickt, vor allem auf die Achtsamkeit im Buddhismus. Anschließend beschreibe ich, wann und wie sich im Westen, speziell in den USA und in Europa, mit Achtsamkeit befasst wurde. Dann benenne ich Definitionen von Achtsamkeit, sowie weitere Verständnisgrundlagen. Außerdem erläutere ich das Üben von Achtsamkeit, stelle therapeutische Programme vor und erörtere die Wirksamkeit sowie die Wirkfaktoren von Achtsamkeit.

## 2.1 Ursprung, Geschichte und Entwicklung von Achtsamkeit

Die weitreichendste Auseinandersetzung mit Achtsamkeit hat im Buddhismus stattgefunden. Doch auch in der westlichen Religion, Philosophie und inzwischen Wissenschaft wird sich mit dem Konzept auseinandergesetzt. Ich beginne mit der Achtsamkeit im Buddhismus.

### 2.1.1 Achtsamkeit im Buddhismus

Die Lehren des Buddhismus finden ihren Ursprung bei Siddharta Gautama, dem Buddha, der angeblich 500 v. Chr. lebte. Er wurde im heutigen Nepal als Sohn eines Fürsten geboren. Siddharta Gautama wuchs im Luxus auf und war zunächst nur sehr wenig mit den Tatsachen Alter, Krankheit und Tod konfrontiert. Als ihm das Leid, das häufig mit diesen Bestandteilen des Lebens verbunden ist, bewusst wurde, verließ er mit 29 Jahren seine Familie und schloss sich als spiritueller Suchender einer Gruppe von Mönchen an. Nach einigen Jahren asketischen Lebens besann sich Siddharta des mittleren Weges, lebte ohne Askese und ohne Überfluss, und erlangte schließlich die Erleuchtung und Befreiung von allem Leiden: Er erwachte, und wurde zum *Buddha* (vgl. Rose/Walach 2009, 30f).

Buddha drückte seine Erkenntnisse in Lehrreden aus, die lange Zeit mündlich überliefert und Jahrhunderte später aufgeschrieben wurden. Seine erste Rede über die *Vier Edlen Wahrheiten* ist die Grundlage seiner Lehre. Die *erste Wahrheit* ist die Wahrheit vom Leiden und weist darauf hin, dass Leben mit Leid behaftet ist, in Form von Tod, Schmerz und Krankheit. Die *zweite Wahrheit* handelt von der Ursache des Leidens. Die Ursache des Leidens ist das Anhaften und Erhalten wollen von ausschließlich angenehmen und vergnüglichen Dingen. Die *dritte Wahrheit* behandelt die Möglichkeit der Beendigung von Leiden, was durch das Loslassen des Begehrens und Verlangens von ausschließlich Vergnüglichem gelingen soll. Die *vierte Wahrheit* beschreibt den *Edlen Achtfachen Pfad*, der zur Aufhebung des Leidens führt. Innerhalb dieses Pfades nimmt die Achtsamkeit eine bedeutsame Rolle ein (vgl. Rose/Walach 2009, 32 und vgl. Sauer 2009, 63).



*Achtsamkeit* ist eine Übersetzung des Pali-Wortes *Sati*. Eine wörtliche Übersetzung wäre „Absicht des Geistes“ oder „Aufwachen des Geistes“ (Chang-Gusko 2019, 5). Eine wichtige Lehrrede Buddhas zur Achtsamkeit bzw. zu *Sati*, auf die sich viele buddhistische Übungswege beziehen, ist die *Rede von den Grundlagen der Achtsamkeit*, das *Satipatthana Sutta*. Darin werden vier menschliche Erlebensbereiche differenziert, in denen mit Achtsamkeit verweilt werden soll: Der Körper, die Empfindungen, der Geist und die Geistesobjekte. Stets geht es dabei darum, alle körperlichen, emotionalen und geistigen Erfahrungen wahrzunehmen, sich nicht mit ihnen zu identifizieren und sie als vorübergehende, unbeständige Erscheinungen zu erkennen. Gelingt dies in Gänze, soll sich das Verlangen nach angenehmen Dingen auflösen, weil diese ohnehin unbeständig sind. Was dann übrigbleibt, sind die Dinge, so wie sie sind und geschehen: Die achtsame Einheit mit der Welt und all ihren Prozessen (vgl. Rose/Walach 2009, 33ff und vgl. Boeckmans 2011, 57).

Über die Jahrhunderte der Entwicklung verschiedener buddhistischer Schulen haben sich unterschiedliche Perspektiven auf die Achtsamkeit herausgebildet. Sauer (2009) erklärt, wie zwei zentrale buddhistischen Strömungen, *Hinayana* und *Mahayana*, Achtsamkeit unterschiedlich verstehen: Beiden Strömungen ist gemein, dass sie Achtsamkeit als Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment verstehen. Doch Vertreter des *Mahayana* befürworten innerhalb dieser Aufmerksamkeit das Einnehmen einer aktiv mitfühlenden Haltung, während im *Hinayana* eine Haltung von passivem Gleichmut gelehrt wird (vgl. Sauer 2009, 22f).

### 2.1.2 Achtsamkeit im Westen

Reuster (2011) stellt fest, dass in der modernen westlichen Auseinandersetzung mit Achtsamkeit vor allem Bezüge zum Buddhismus hergestellt werden. Er untersucht, ob im Westen auch schon vorher und ohne diese Verbindung eine eigene Auseinandersetzung mit Achtsamkeit stattgefunden hat (vgl. Reuster 2011, 8). Im Ergebnis benennt er zum einen die christliche Mystik, deren Inhalte auch andere Autoren mit dem Konzept Achtsamkeit in Verbindung bringen: So bezeichnen Rose und Walach (2009) den Weg der christlichen Mystik als das „westliche Pendant zum Achtsamkeitsweg“ und führen die Lehren des Mystikers **Hugo Ballmer** aus dem 13. Jahrhundert an (Rose/Walach 2009, 42). Manstetten (2011) stellt den Mystiker **Meister Eckhart** und dessen *Weg der Gelassenheit* vor und vergleicht ihn mit dem buddhistischen Achtsamkeitsweg und Frick (2011) vergleicht die Lehren des **Ignatius von Loyola** mit dem Buddhismus (vgl. Manstetten 2011, 21ff und Frick 2011, 46ff).

Über die Mystik hinaus stellt Reuster auch Bezüge zu nicht-religiöser westlicher Philosophie her und bezieht sich dabei auf Platon, Jaspers, Husserl, Merleau-Ponty, Heidegger und den zeitgenössischen Philosophen und Neurowissenschaftler Metzinger (vgl. Reuster 2011, 8ff). Andere Autor\_Innen finden auch in Freuds Ausführungen Verbindungen zur Achtsamkeit, etwa Sauer (2009) und Knuf, Hammer (2013). Die Bezüge von Husserl und Freud zur Achtsamkeit führe ich beispielhaft kurz aus:

**Edmund Husserl**, als bekanntester Vertreter der Phänomenologie, suchte Erkenntnisgewinn durch das Vordringen zum wahren Wesen der Dinge selbst. Dazu sollte die Wahrnehmung eines Gegenstands von Zufälligem befreit werden – von Vorurteilen, Theorien, Wünschen – und allein durch die Anschauung der Phänomene (Erscheinungen) des Gegenstands zum Wesenskern vorgedrungen werden. In Konzepten von Achtsamkeit geht es ebenfalls um ein vorurteilsfreies Wahrnehmen der auftretenden Erscheinungen und Erfahrungen, ohne Theorien und Konzepte über sie. Eine Ähnlichkeit ist hier erkennbar (vgl. Sauer 2009, 16f und Reuster 2011, 13f).

**Sigmund Freud** äußerte sich zwar kritisch zu meditativen Erfahrungen, doch andere Aussagen von ihm werden trotzdem positiv mit dem Konzept Achtsamkeit verknüpft. Beispielsweise seine Aussage, dass der Psychoanalytiker in Sitzungen mit einer *gleichschwebenden Aufmerksamkeit* präsent sein soll, was als Aufforderung zu einem nicht-urteilenden Präsentsein verstanden wird (vgl. Knuf/ Hammer 2013, 24). An anderer Stelle erläutert Freud die Technik der *kritiklosen Selbstbeobachtung*, die Sauer ebenfalls mit der Achtsamkeit verbindet (vgl. Sauer 2009, 17).

Eine intensivere und ausdrücklichere Auseinandersetzung mit dem Konzept Achtsamkeit beginnt im Westen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Zunächst durch **Erich Fromm**, der Inhalte der buddhistischen Philosophie in die westliche Psychologie einführt und dann durch humanistische Therapien, wie **Fritz Perls'** Gestalttherapie und die Gesprächspsychotherapie nach **Carl Rogers**. In der Gestalttherapie ist die Aufmerksamkeit auf das Hier und Jetzt ein zentraler Faktor. Auch Rogers' Gesprächspsychotherapie hat viele Parallelen zu achtsamkeitsbasierten Ansätzen (vgl. Knuf/Hammer 2013, 25; vgl. Sauer 2009, 17).

In den 1970er Jahren entwickelte **Jon Kabat-Zinn** in den USA das Programm *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR), das nach wie vor große Popularität besitzt. Bei dem MBSR-

Training handelt es sich um ein achtwöchiges Gruppenprogramm, mit dem chronische Schmerzen und Stress behandelt werden. Innerhalb des Programms absolvieren die Teilnehmenden jeden Tag Achtsamkeitsübungen. Auf Basis der MBSR entstand zudem die *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT), ein achtsamkeitsbasiertes Programm zur Behandlung von ehemals depressiven Menschen. Weitere therapeutische Verfahren, die mit Achtsamkeit arbeiten, sind die *dialektisch-behaviorale Therapie* (DBT) und die *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT) (vgl. Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 10f).

Die Programme, insbesondere die MBSR, stelle ich in Abschnitt 2.4 genauer vor.

Nachdem Achtsamkeit auch im Westen seit einiger Zeit in Büchereien und Volkshochschulen angekommen ist und auch eine weitreichende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Wirksamkeit von Achtsamkeitsprogrammen stattgefunden hat, erreicht die Achtsamkeit inzwischen auch die digitale Welt: Smartphone-Apps, wie *Headspace*, *Calm* oder *7mind*, die die Achtsamkeitspraxis der Nutzer\_Innen begleiten, werden millionenfach heruntergeladen. Auch große Unternehmen sind Kunden bei diesen Anbietern, um den Angestellten die Programme zur Verfügung stellen zu können (vgl. Gode 2020). Damit ist das Thema Achtsamkeit auch im Westen Teil der Gegenwart. Chang-Gusko (2019) spricht im Kontext der Popularität von Achtsamkeit von einer „*Modeerscheinung*“ (Chang-Gusko 2019, 7). Ob Achtsamkeit im Westen tatsächlich einer Modererscheinung gleicht, oder ob sie doch ein anhaltender Trend wird, wird sich erst noch herausstellen müssen.

## 2.2 Grundlagen zum Verständnis von Achtsamkeit

In diesem Abschnitt lege ich Definitionen und grundlegende Verständnishinweise zur Achtsamkeit dar. Dabei wird Achtsamkeit zum einen als alltagsnahe Qualität betrachtet und zugleich als ein Phänomen, das unergründlich bleibt. Diese doppelte Annäherung begründe ich im Folgenden kurz:

Zarbock, Amman und Ringer (2019) erklären mit Klinkenberg (2010), dass es sich bei Achtsamkeit um eine natürliche Verhaltensoption von Menschen handelt, die sich grundsätzlich auch mit der normalen alltäglichen Lebensführung von Menschen verträgt. Achtsamkeit bringt den Menschen die Möglichkeit, das kognitive, emotionale und körperliche Erleben differenzierter zu erleben und in Folge der genaueren Wahrnehmung anders zu handeln (vgl. Zarbock/Amman/Ringer 2019, 16). In diesem Sinne kann Achtsamkeit als „entmystifiziert“ und als nahbar bzw. alltäglich gesehen werden.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass in der Auseinandersetzung mit Achtsamkeit Fragen offenbleiben, da Achtsamkeit als Aspekt des menschlichen Bewusstseins und als innerpsychologischer Prozess keine klar abgrenzbare und erklärbare Qualität ist. Das menschliche Bewusstsein und dessen Funktionsweise sind sehr komplex und selbstverständlich nach wie vor Gegenstand vielfältiger Forschung. Was Bewusstsein ist, wie es entsteht, inwieweit sich ein Mensch frei zur Achtsamkeit entscheiden kann, ob dem Menschen überhaupt ein freier Wille zur Verfügung steht - diese Fragen sind ungeklärt (vgl. Zarbock/Amman/Ringer 2019, 222f). Somit verschwimmen auch in dieser Arbeit die Ränder vom Phänomen Achtsamkeit, wenn es um glasklare Abgrenzungen und Definitionen geht. Kleine Unschärfen lasse ich zu und bemühe mich insbesondere um nachvollziehbare Erläuterungen zur Achtsamkeit und darum, eine Alltagsnähe beizubehalten.

### 2.2.1 Definitionen von Achtsamkeit

Eine häufig genutzte Definition von Achtsamkeit stammt von Jon Kabat-Zinn (1990). In seinem Verständnis ist Achtsamkeit eine bestimmte Form der Aufmerksamkeit, wobei die Aufmerksamkeit auf das bewusste „*Erleben des aktuellen Augenblicks*“ gerichtet, „*absichtsvoll*“ und „*nicht-wertend*“ ist (vgl. Kabat-Zinn (1990) zit. n. Hammer/Knuf 2013, 19f).

- Das „***Erleben des aktuellen Moments***“ als Bestimmungsmerkmal von Achtsamkeit meint das bewusste Erleben des *Jetzt* mit dem Körper und den Sinnen. Gedanken können grundsätzlich auch Teil des achtsamen Erlebens der Gegenwart sein, wenn diese bewusst wahrgenommen werden.
- „***Absichtsvoll***“ beschreibt, dass bewusst immer wieder zur ausgeführten Tätigkeit bzw. zum Moment zurückgekehrt wird und sich aktiv darauf eingelassen wird. Der Mensch erkennt, dass er unbewusst in Gedanken abdriftet und lenkt die Aufmerksamkeit dann wieder auf das aktuelle Erleben.
- „***Nicht-wertend***“ meint das Interesse, das Erlebte nicht wertend zu kategorisieren, sondern es so zu erleben, wie es sich darstellt - inklusive angenehmer und unangenehmer Empfindungen.

(vgl. Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 5f und Hammer/Knuf 2013, 19f)

Andere Definitionen kommen ohne das Attribut „absichtsvoll“ aus: Germer (2011) definiert Achtsamkeit kurz als das „***akzeptierende Gewahrsein der gegenwärtigen Erfahrung***“ (Germer 2011, 14f).

Sauer (2009) setzt sich neben den Ausführungen von Kabat-Zinn und Germer mit mehreren weiteren Definitionen auseinander und meint, dass die Ähnlichkeiten der Definitionen insgesamt überwiegen. Aus der Gesamtschau ergeben sich für ihn zwei wesentliche Bestimmungsstücke von Achtsamkeit: Erstens **Präsenz** und zweitens **Akzeptanz** bzw. **Gleichmut**. Diese beiden Aspekte sieht Sauer auch in den oben genannten Definitionen von Kabat-Zinn und Germer (vgl. Sauer 2009, 28, 34). Ein Mensch ist dann achtsam, wenn er präsent mit seinen gegenwärtigen Wahrnehmungen und Empfindungen verbunden ist und diesen akzeptierend bzw. gleichmütig gegenübersteht.

Das zu Beginn von Kapitel zwei kurz angesprochene alltägliche Verständnis von Achtsamkeit fußt vor allem auf der Qualität von *Präsenz*. Die *Akzeptanz* bzw. das *Nicht-Werten* als weiterer Bestimmungsaspekt von Achtsamkeit ist kein Teil des alltäglichen Verständnisses (vgl. Hammer/Knuf 2013, 22). Hammer und Knuf (2013) schätzen, dass das Alltagsbewusstsein vieler Menschen stark von permanenten Bewertungen und Reflexionen geprägt ist. Die Gedankenwelt eines achtsamen Menschen kann auch Bewertungen enthalten. Dieser Mensch hält aber nicht an den wertenden Gedanken fest, sondern versucht, sich immer wieder auf das Gegenwartsgeschehen einzulassen (vgl. ebd., 22).

### 2.2.2 Ergänzende grundsätzliche Erläuterungen zur Achtsamkeit

Sauer (2009) erklärt, dass Achtsamkeit Planen, Wollen und Tun miteinschließt. Achtsamkeitsübungen finden zwar häufig isoliert von körperlichen oder geistigen Aktivitäten statt, doch Achtsamkeit an sich beschreibt nicht **was** stattfindet, sondern nur **wie** etwas stattfindet (vgl. Sauer 2009, 30).

Achtsamkeit ist zugleich **aktiv** und **passiv**. Wahrnehmungen werden in *Passivität* zugelassen und nicht willentlich beeinflusst oder bewertet. Gleichzeitig ist die eigene Aufmerksamkeit sehr *aktiv* und nimmt alle Geistesinhalte, Sinnesreize und Gefühle zur Kenntnis. Außerdem ist das Nicht-Ändern und Nicht-Bewerten der Wahrnehmungen als *aktiv* zu deuten, da es üblicherweise entgegen der eigenen Gewohnheit stattfindet (vgl. ebd., 20).

Zarbock, Amman und Ringer (2019) legen dar, dass Achtsamkeit verschiedene Formen annehmen kann: Sie kann **fokussiert** sein und auf eine bestimmte Erlebensqualität gerichtet, oder sie kann **weit** sein und ohne Vorauswahl verschiedenste Empfindungen und Wahrnehmungen zulassen. Außerdem kann Achtsamkeit nach **außen** gerichtet sein, auf wahr-

nehmbare Reize außerhalb der eigenen Person – und/oder nach **innen**, auf eigene Empfindungen und Gedanken. Zuletzt benennen Zarbock, Amman und Ringer die **beobachtende** Achtsamkeit, bei der in innerer Distanz zum Geschehen beobachtend alles wahrgenommen wird und die **begleitende** Achtsamkeit, bei der z.B. ein Chirurg tief in sein Handeln eintaucht und keinerlei beobachtende Distanz zu seiner Aktivität hat (vgl. Zarbock/Amman/Ringer 2019, 215).

Achtsamkeit wird sowohl als „**state**“, als auch als „**trait**“ gesehen. Achtsamkeit nimmt einerseits die Form eines kurzzeitigen psychologischen Zustandes im Menschen an, kann aber auch einen längerfristigen Charakterzug des Menschen ausmachen (vgl. Sauer 2009, 26f). Dies spiegelt sich auch in der Neurobiologie. Untersuchungen zeigen, dass Achtsamkeit sowohl kurzfristig vorübergehende Zustände im Gehirn bedingt, als auch langfristige Änderungen bewirken kann (vgl. Weiss/Harrer/Dietz 2015, 81).

### 2.2.3 Achtsamkeit und Mitgefühl

Eine genaue Abgrenzung von Achtsamkeit zu anderen psychologischen Konzepten wäre aus wissenschaftlicher Perspektive wünschenswert, ist aber im Rahmen dieser Arbeit und möglicherweise auch im Allgemeinen nur schwer zu gewährleisten. Als Beispiel beleuchte ich die Beziehung von Achtsamkeit zum Mitgefühl:

In den buddhistischen traditionellen Lehren wird Achtsamkeit neben anderen Werten gelehrt. Sie ist eingebettet in Philosophien einer ethischen und mitfühlenden Haltung anderen Menschen und sich selbst gegenüber (vgl. Heidenreich [u.a.] 2020, 27f). In der modernen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung wird dem Aspekt des Mitgefühls zunächst weniger Raum gegeben. Die oben dargelegten Definitionen von Achtsamkeit enthalten keine ausdrückliche Dimension einer mitfühlenden Haltung. Doch wird Achtsamkeit von dem Prinzip des Mitgefühls isoliert, kann möglicherweise etwas wie ein „ethische[s] Vakuum“ entstehen, in dem die Achtsamkeit als nüchternes und kaltes Prinzip vorhanden ist (Heidenreich [u.a.] 2020, 32). Manche Autor\_Innen warnen davor und fordern die konkrete Integration ethischer und emotionaler Elemente in der Auseinandersetzung mit Achtsamkeit (vgl. ebd. 27). Andere Autor\_Innen meinen, dass Elemente des Mitgefühls stets implizit Teil achtsamkeitsbasierter psychologischer Verfahren sind (vgl. ebd., 32). Auch Jon Kabat-Zinn beschreibt und empfiehlt Meditationen über „liebende Güte“, bei der sich die Meditierenden in ihrem Geist mitfühlend selbst begegnen und dieses Mitgefühl auf ihre Mitmenschen ausweiten. Kabat-Zinn erklärt,

dass ihm die Meditation des Mitgefühls erst im Laufe der Jahre zusagte. Am Anfang sei sie ihm aufgesetzt vorgekommen, später habe ihn die Wirkung überzeugt (vgl. Kabat Zinn 2011, 245ff). Zum *Mitgefühl* gibt es auch unabhängig von der Achtsamkeit eigene therapeutische Programme sowie Forschungen zur klinischen Wirksamkeit (vgl. Heidenreich [u.a.] 2020, 29ff). Mitgefühl als menschliche Qualität wird in dieser Arbeit weder von der Achtsamkeit getrennt, noch betont. Wie die Ausführungen zeigen, ist Mitgefühl ein üblicher Bestandteil der Auseinandersetzung mit Achtsamkeit, obwohl es in den Definitionen nicht direkt auftaucht.

#### 2.2.4 „Autopilot-Modus“ als Gegenstück zur Achtsamkeit

Jon Kabat Zinn (2011) hat den Begriff des „Autopilot-Modus“ geprägt, um den häufig anzutreffenden halb-bewussten Bewusstseinszustand vieler Menschen zu erklären. Menschen sind zwar körperlich wach und bei Bewusstsein und führen die normalen Handlungen ihres Alltags aus, doch gleichzeitig sind sie unbewusst in Gedanken vertieft und nicht sehr präsent im gegenwärtigen Lebensmoment. Der Körper und die Gefühle werden nur eingeschränkt wahrgenommen. Handlungen finden wie automatisiert statt, ohne wirkliches Bewusstsein dafür. Dies betrifft sowohl harmlose Alltagstätigkeiten, die geistig abwesend durchlebt werden, als auch krisenhafte Lebenssituationen, in denen Gefühle verdrängt und unbewusst mit Gedanken überlagert werden. *„Achten Sie darauf, wie viel Zeit des Tages Sie damit verbringen, an Vergangenes oder Zukünftiges zu denken. Möglicherweise schockiert Sie das Ergebnis“* erklärt Kabat-Zinn (Kabat-Zinn 2011, 47). Der Autopilot-Modus wird als Zustand verstanden, der von wenig oder keiner Achtsamkeit begleitet ist (vgl. Kabat-Zinn 2011, 46f).

#### 2.3 Das Üben von Achtsamkeit

Zarbock, Amman und Ringer (2019) meinen, dass Menschen in günstigen Lebensumständen auch ohne das formelle Üben von Achtsamkeit eine *„hohe akzeptierende gegenwärtige Präsenz“* haben können (Zarbock/Amman/Ringer 2019, 209). Sie weisen aber auch darauf hin, dass in der gegenwärtigen digitalisierten und häufig unruhigen Lebenswelt vieler Menschen gezielte Achtsamkeitsübungen ein wichtiger ausgleichender Faktor sein können (vgl. ebd., 209). Auf die Möglichkeit des Übens von Achtsamkeit gehe ich im Folgenden ein. Ich verstehe es dabei mit Zarbock, Amman und Ringer nicht als Voraussetzung dafür, dass ein Mensch überhaupt achtsam sein kann, sondern als Hilfestellung und als Möglichkeit, die achtsame Haltung zu vertiefen.

### 2.3.1 Achtsamkeitsübungen: formell, informell und intensiv

Achtsamkeit kann in **formellen Übungen**, häufig wird von *Meditationen* gesprochen, geübt werden. Zum Beispiel durch eine tägliche, stille Meditation für 20 oder 30 Minuten. Dieses formelle Üben von Achtsamkeit stellt für einige Autor\_Innen den Ausgangspunkt dafür dar, dass es gut gelingen kann, die Achtsamkeit auch in den Alltag hinein auszudehnen. Kabat-Zinn nennt das formelle Üben ein „*Sprungbrett [...], das] dazu einlädt, seine Aufmerksamkeit in bestimmter Weise zu kultivieren und aufrechtzuerhalten*“ (Kabat-Zinn 2009b, 114). Und er betont die Wichtigkeit von Disziplin, wenn es darum geht, eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis im eigenen Alltag zu etablieren (vgl. Kabat-Zinn 2011, 71). Formelle Meditationen werden üblicherweise im Sitzen, Liegen oder langsamen Gehen durchgeführt. Eine häufig verwendete formelle Achtsamkeitsübung, den Body-Scan, stelle ich weiter unten vor.

Es wird von **informellen Übungen** gesprochen, wenn die geübte Achtsamkeit auf den Alltag ausgeweitet wird. Dazu können verschiedene Routinetätigkeiten mit Achtsamkeit ausgeführt werden. Williams [u.a.] (2009) schlagen unter anderem *Geschirr spülen, Zähne putzen, Duschen, Treppen steigen* vor, um Achtsamkeit in den Alltag zu bringen. Der Körper und die eigene Atmung werden wahrgenommen und evtl. kann registriert werden, ob vereinnehmende Gedanken präsent sind, oder innere Unruhe. Durch das bewusste Wahrnehmen können die Gedanken vielleicht losgelassen werden, oder kann ein weiteres Abtauchen bewusster wahrgenommen werden (vgl. Williams [u.a.] 2009, 93).

Es gibt auch die Möglichkeit zu **intensiven Achtsamkeitsübungen**, etwa in Form von buddhistischen Achtsamkeitskursen oder Retreats. Eine verbreitete Variante sind die 10-tägigen Vipassana-Kurse nach S.N. Goenka, die in weiten Teilen der Welt und auch in Deutschland angeboten werden. Täglich wird dort für viele Stunden im Sitzen meditiert. Die tägliche Routine geht von 04:00 morgens bis 21:00 abends. Der Hauptfokus dieser Meditation liegt auf den körperlichen Empfindungen, die mit Gleichmut betrachtet werden sollen (vgl. Sauer 2009, 68ff).

So ein intensiver Kurs ist sicherlich nicht für jeden geeignet und es gibt auch keine therapeutischen Programme, die so eine Ausgiebigkeit beim Üben von Achtsamkeit empfehlen.



### 2.3.2 Eine konkrete Übung: Der Body-Scan

Eine Grundübung verschiedener Achtsamkeitskurse ist der *Body-Scan*. Diesen erläutere ich hier. Diese Achtsamkeitsübung kann auch unabhängig von Achtsamkeitsprogrammen und auch ohne anwesende lehrende Person geübt werden, etwa mit Begleitung einer abgespielten CD oder auch in Stille. Der Body-Scan wird im MBSR-Programm für 40-45 Minuten gemacht. Der einzelne Mensch oder auch mehrere Übende liegen auf einem angenehmen Untergrund, etwa einer Decke oder Matte. Sie nehmen zunächst für ein paar Minuten Kontakt mit ihrem Atem auf, indem sie ihn bewusst wahrnehmen, ohne ihn willentlich zu verändern. Anschließend werden alle Körperteile nacheinander gespürt und aufmerksam wahrgenommen. Dies kann durch eine Lehrperson angeleitet werden. Diese kann auch zwischendurch an den Atem erinnern oder Erlebnisqualitäten wie Wärme, Kälte, Enge, Kribbeln vorschlagen und damit die Übenden anregen, selbst offen und neugierig zu spüren, was sie in den verschiedenen Körperregionen erleben. Alles, was in der Übung passiert und von den Übenden erlebt wird, ist ok so, wie es ist. Es geht nicht darum, dass unbedingt Entspannung und Wohlbefinden erlebt werden sollen, sondern es geht um das reine Erleben und Zulassen der Dinge, die da sind. Es ist normal, dass die Übenden immer wieder in Gedanken abschweifen und die Aufmerksamkeit zum Körper verlieren. Wird dies gemerkt, kehrt man einfach wieder zur bewussten Körper- und Atemwahrnehmung zurück. Das gelegentliche Abschweifen des Geistes ist auch für erfahrende Übende noch normal (vgl. Kabat-Zinn 2011, 114ff).

### 2.3.3 Eine achtsame Haltung. Sieben Faktoren nach Kabat-Zinn

Jon Kabat-Zinn (2011) beschreibt sieben Qualitäten, die für ihn eine achtsame Haltung ausmachen. Seinem Verständnis nach können diese psychologischen Qualitäten im Rahmen von Achtsamkeitsübungen entwickelt werden. Er empfiehlt Anfängern und Fortgeschrittenen eine regelmäßige Auseinandersetzung damit (vgl. Kabat Zinn 2011, 58, 60).

Das **Nicht-Urteilen** beinhaltet die Fähigkeit, alle Erfahrungen im eigenen Geist hinzunehmen, ohne sie zu bewerten oder zu kategorisieren. Es ist eine beobachtende Rolle gegenüber den eigenen Geistesinhalten einzunehmen. Dabei ist davon auszugehen, dass weiterhin Bewertungen und Urteile in Gedanken auftauchen. Diese sind hinzunehmen, ohne sie zu verurteilen (vgl. ebd., 60ff).

Die **Geduld** ist ein Verweis an den Umstand, dass die Dinge ihre eigene natürliche Entwicklung nehmen. Auch starke Momente innerer Unruhe sollen geduldig angenommen werden, da alles seinen natürlichen Rhythmus hat und nichts beschleunigt werden muss (vgl. ebd., 62f).

**Den Geist des Anfängers bewahren** meint, dass die Übenden sich von Erwartungen und fixierten Vorstellungen zur Achtsamkeit befreien sollen. Jeder Moment oder jede Achtsamkeitsübung ist ein neuer Anfang und der Geist ist idealerweise offen für jede Erfahrung (vgl. ebd., 63f).

Mit **Vertrauen** weist Kabat-Zinn darauf hin, dass das Vertrauen in die eigenen Gefühle wichtig ist und diese ernst zu nehmen sind. Insbesondere bei körperlichen Achtsamkeitsübungen, wie dem achtsamen Yoga, sei das Hören auf die eigene Stimme, welche Übungen und Bewegungen gut tun, elementar (vgl. ebd., 64f).

**Nicht-Erzwingen** meint, dass es nützlich sein kann, vom Streben nach Zielen abzulassen, wie etwa gesundheitlichen Zielvorstellungen. „*Das einzige Ziel des Meditierenden ist, er selbst zu sein*“, kommentiert Kabat-Zinn (Kabat-Zinn 2011, 65). Man selbst zu sein, auch mit den Dingen, die die eigenen Gedanken als veränderungswürdig erachten (vgl. ebd., 65f).

Die **Akzeptanz** der Gegenwart, einschließlich möglicher gesundheitlicher Probleme und unangenehmer Gefühle, kann Veränderungen besser ermöglichen, als der Widerstand gegen den Ist-Zustand (vgl. ebd., 67f).

**Loslassen** beinhaltet, sich mit keinem Geistesinhalt, ob angenehm oder unangenehm, länger zu befassen und stattdessen immer wieder loszulassen (vgl. ebd., 69f).

Es fällt auf, dass es sich bei den Qualitäten um solche handelt, die nicht unbedingt willentlich zu erzeugen sind. Gleichzeitig weist Kabat-Zinn darauf hin, dass die Qualitäten bewusst durch die Achtsamkeitsübungen zu entwickeln sind und betont mehrfach die Wichtigkeit der inneren Haltung (vgl. ebd., 59f). Sofern dies als ein Widerspruch erscheint, wäre eine Auflösung dadurch denkbar, dass die korrekte innere Einstellung tatsächlich nicht zu erzwingen ist, sie sich in der Praxis aber üblicherweise trotzdem entwickelt.

#### 2.3.4 Innere Vorgänge in Achtsamkeit und Achtsamkeitsübungen

Hier benenne ich typische Erfahrungen beim Erleben von Achtsamkeit. Die beschriebenen Vorgänge können sowohl auf formelle Achtsamkeitsübungen, als auch auf Achtsamkeit im Alltag bzw. informelle Achtsamkeitsübungen bezogen werden.

Das andauernde Kommen und Gehen von Gedanken ist eine Eigenschaft des menschlichen Geistes, die im Alltag häufig verborgen bleibt, aber beim Üben von Achtsamkeit sehr auffällt. Eben hat der übende Mensch den Fokus noch gelassen auf den eigenen Atem gerichtet und im nächsten Moment ist er unbemerkt in Gedanken an Vergangenheit und Zukunft vertieft. Kabat-Zinn erklärt, dass es sich dabei um eine normale Erfahrung handelt (Kabat-Zinn 2009a, 75f). Mit mehr Übung kann es gelingen, die Gedanken beim Kommen und Gehen zu beobachten. Michalak, Heidenreich und Williams (2012) erläutern dazu: „*In diesem Modus kann sogar das Grübeln im weiteren ‚Raum‘ der Achtsamkeit ‚gehalten werden‘*“ (Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 19).

Wer Achtsamkeit übt, wird häufig in irgendeiner Weise mit körperlichen Schmerzen und emotionalen Unannehmlichkeiten konfrontiert werden. Hier liegt die Chance für die Übenden darin, diesen Empfindungen Raum zu geben und trotz bzw. mit ihnen Entspannung zu erfahren. Es kann sich zum Beispiel um Knieschmerzen vom Sitzen handeln, die einem den Impuls geben, sich umzusetzen. Man kann diesen Impuls wahrnehmen, ohne ihm gleich zu folgen und dabei innere Vorgänge beobachten und Reiz-Reaktionsketten erkennen, die sonst im Verborgenen bleiben (vgl. Kabat Zinn 2009a, 74f). Das Nicht-Reagieren in Anbetracht vorhandener Impulse ist eine Facette der Achtsamkeit, die deren Wirkung mitbedingt. Bei der Darlegung der Wirkfaktoren von Achtsamkeit in Abschnitt 2.5, insbesondere bei der Emotionsregulation, wird dies deutlich.

Mit viel Übung von Achtsamkeit kann sich ein Bewusstsein über die eigene anhaltende Achtsamkeit einstellen. Galuska und Galuska (2011) nennen es eine „*Achtsamkeit für die Achtsamkeit*“ und ein „*Gewahrsein für die eigene Bewusstheit*“ (Galuska/Galuska 2011, 133). In der buddhistischen Tradition wird dies zum Teil als das *Zeugen-Bewusstsein* bezeichnet. Dabei geht es um den inneren *Zeugen*, der, unabhängig vom gewohnten Ich, alles bezeugt, was erlebt wird (vgl. Galuska/Galuska 2011, 134).

## 2.4 Therapeutische Verfahren mit Achtsamkeit

Im Folgenden stelle ich therapeutische Verfahren vor, die entweder auf Achtsamkeit basieren, oder diese neben anderen Therapieprinzipien nutzen. Michalak, Heidenreich und Williams (2012) nennen erstere „achtsamkeitsbasierte Verfahren“ und letztere „achtsamkeitsinformierte Verfahren“ (Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 9). Diese Verfahren bzw. Achtsamkeitstrainings sind hier besonders interessant, weil sie an den Lebenslagen der Menschen des westlichen Kulturkreises orientiert sind und außerdem viele Forschungen zu ihrer Wirksamkeit vorliegen.

### 2.4.1 Mindfulness-Based Stress Reduction - MBSR

Jon Kabat-Zinn entwickelte 1979 das Programm *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) und bot es mit Erfolg im Medizinischen Zentrum der Universität Massachusetts an. In den folgenden Jahren verbreitete sich das Programm stark und wurde schon im Jahr 2004 in über 250 Kliniken, vor allem in Nordamerika und Europa, genutzt (vgl. Knuf/Hammer 2013, 26). Der Entwicklung des Programms ging voran, dass Kabat-Zinn, der eigentlich Anatomie-Professor an der Universität Massachusetts war, mitbekam, wie aussichts- und ergebnislos die medizinischen Behandlungen von Patienten mit chronischen Schmerzen verliefen. Zu der Zeit verfügte er selbst über einige Erfahrung in Meditation und Yoga und hatte die Vorstellung, dass beides auch Patienten mit chronischen Schmerzen helfen könnte. In Absprache mit der Klinikleitung entwickelte er das entsprechende Trainingsprogramm (vgl. Meibert/Michalak/Heidenreich 2009, 143f). Nach Kabat-Zinn (2009b) soll MBSR „frei von den kulturellen, religiösen und ideologischen Faktoren sein, die mit dem buddhistischen Ursprung der Achtsamkeit in Zusammenhang stehen“ (Kabat-Zinn 2009b, 118). Das Ziel sei vielmehr die Erforschung und Minderung von Leiden (vgl. ebd. 118). Knuf und Hammer (2013) bezeichnen seine Arbeit als Pionierarbeit und betonen, dass es ihm gelang, das Konzept Achtsamkeit in säkularisierter Form, losgelöst vom Buddhismus, in den klinischen Kontext einzubinden (vgl. Knuf/Hammer 2013, 26).

Ein MBSR-Kurs besteht aus acht wöchentlich stattfindenden, zweieinhalbstündigen Gruppensitzungen und einem Achtsamkeitstag in Stille. Gelehrt werden verschiedene Achtsamkeitsübungen. Die drei Hauptübungen sind der Body-Scan, eine traditionelle Sitzmeditation und sanftes, achtsames Yoga. Gelehrt wird außerdem, wie Achtsamkeit in den Alltag integriert werden kann und auch in alltäglichen Situationen mit informellen Übungen geübt werden kann. Ein weiterer wesentlicher Inhalt der Gruppentreffen ist der Austausch über die Erfah-

rungen mit den Achtsamkeitsübungen, mit den zugehörigen Erfolgen und Schwierigkeiten. Auch die Themen Selbstachtung, Mitgefühl und Umgang mit Schmerzen werden behandelt. Mit allen Teilnehmenden wird ein Vorgespräch geführt, in dem sie darauf hingewiesen werden, dass das tägliche eigenständige Üben von Achtsamkeit erwartet wird, etwa 45 Minuten pro Tag. Trotz dieses hohen Aufwands nehmen etwa 90% der Interessierten an dem Kurs teil und 85% der Teilnehmenden beenden ihn dann auch. Die Teilnahme an einem MBSR-Kurs wird Menschen vorgeschlagen, die mit körperlichen oder psychischen Beschwerden oder Stressleiden belastet sind. Im Falle von psychischen Erkrankungen soll der Kurs jedoch keine psychotherapeutische Behandlung ersetzen, allenfalls begleiten. Im Falle von akuten psychotischen oder suizidalen Krisen gilt die Teilnahme als kontraindiziert. Auch für Menschen ohne psychische oder körperliche Belastungen kann die Teilnahme sinnvoll sein und die Stressbewältigungskompetenz und die Entspannungskompetenz erhöhen (vgl. Hammer/Knuf 2013, 26; Meibert/Michalak/Heidenreich 2009, 146ff).

Die Lehrer\_Innen der MBSR-Kurse sollen selbst über viel Erfahrung verfügen. Empfohlen werden mindestens zwei Jahre Erfahrung in Achtsamkeitsmeditation unter der Leitung eines Achtsamkeitslehrers, bzw. einer Lehrerin sowie das tägliche Üben von Achtsamkeit für mindestens 45 Minuten (vgl. Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 27f).

#### 2.4.2 Weitere Verfahren mit Achtsamkeit - MBCT, DBT und ACT

Auf der Grundlage des MBSR-Programms entwickelten Zindel Segal, Mark Williams und John Teasdale die *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT). Dies ist ebenfalls ein achtwöchiger Kurs, der sich speziell an ehemals depressive Menschen richtet und die Rückfallwahrscheinlichkeit von ehemals Depressiven verringern soll. Die Auseinandersetzung mit Achtsamkeit wird dabei durch kognitiv-verhaltenstherapeutische Elemente ergänzt. Michalak, Heidenreich und Williams (2012) zählen die MBCT auch zu den achtsamkeitsbasierten Verfahren, bei denen Achtsamkeit das zentrale Therapieprinzip ist (vgl. Michalak/Heidenreich/Williams 2012, 10f).

Zu den *achtsamkeitsinformierten* Verfahren zählen sie die *Dialektisch-Behaviorale Therapie* (DBT), die in den 1980er Jahren von Marsha Linehan entwickelt wurde, und die *Akzeptanz- und Commitmenttherapie* (ACT), die von Steven C. Hayes entworfen wurde, ebenfalls in den 1980ern. Die DBT wird zu den Verhaltenstherapien gezählt und richtet sich an Menschen mit einer Borderline Persönlichkeitsstörung. Achtsamkeit wird hier als allgemeine Haltung des Therapeuten bzw. der Therapeutin gewünscht, aber auch innerhalb eines Fertigkeiten-

trainings von den Klient\_Innen selbst trainiert (vgl. ebd., 11). Die ACT baut auf einer akzeptierenden Haltung (Akzeptanz) und einem werteorientierten Handeln (Commitment) auf. Eine Grundannahme dieser Therapie ist, dass psychische Probleme ihren Ursprung in der Vermeidung von unangenehmen Gefühlen, Gedanken und Körperempfindungen haben. In der Therapie können die Klient\_Innen lernen, diesen Empfindungen mit Achtsamkeit und Akzeptanz zu begegnen und gleichzeitig das Leben in Übereinstimmung mit den eigenen Zielen und Werten zu führen (vgl. Knuf/Hammer 2013, 27f).

### 2.4.3 Wirksamkeit und Evidenz

Es gibt viele wissenschaftliche Studien, die die Effekte der Programme MBSR und MBCT untersuchen. Auf diese achtsamkeitsbasierten Programme fokussiere ich mich im Folgenden. Meta-Analysen von Hofmann [u.a.] (2010) und Khoury [u.a.] (2013) weisen deutliche positive Effekte der genannten Achtsamkeitsprogramme auf **Angst** und **Depressionen** aus. Eine Meta-Studie von Kuyken [u.a.] (2016) zeigt, dass MBCT bei Menschen, die depressive Episoden in ihrer Vergangenheit hatten, Rückfällen ebenso gut vorbeugt, wie eine kontinuierliche medikamentöse Behandlung vgl. (Gruber 2020, 9).

Bezüglich der Auswirkung auf **Stress** gibt es verschiedene Forschungen, die eine Abnahme des Stresserlebens im Rahmen des MBSR-Programms belegen. Dabei wurden bei den Teilnehmenden auch strukturelle Veränderungen im Gehirn im limbischen Kortex festgestellt (vgl. Michalak [u.a.] 2020, 84f).

Auch positive Auswirkungen auf die **Schlafqualität** durch Achtsamkeitstrainings sind in Untersuchungen bestätigt (vgl. Meßtorff/Kurzenhäuser-Castens 2019, 58).

Viele Studien zu den benannten Achtsamkeitsprogrammen hatten inaktive Kontrollgruppen. Es verbleiben daher Unwägbarkeiten, ob andere Faktoren des therapeutischen Settings in den MBSR- und MBCT-Gruppen (mit)verantwortlich für die positiven Effekte sind. Die zwischenmenschlichen Begegnungen in einer angeleiteten Gruppe kämen als Wirkfaktor in Frage (vgl. Mander 2020, 134). Remmers (2020) betrachtet diese Problematik ebenso und verweist auf Studien, die MBCT mit aktiven Kontrollgruppen verglichen haben. Er erläutert, dass einige von Ihnen signifikante Vorteile von MBCT gegenüber der Vergleichsbehandlung ausweisen, während andere Studien keinen solchen Vorteil durch die MBCT finden (vgl. Remmers 2020, 165).

Auf spezifische Vorteile von Achtsamkeitsübungen für den Arbeitskontext gehe ich in 3.4 ein.

## 2.5 Wirkfaktoren von Achtsamkeit

In der wissenschaftlichen Literatur werden verschiedene psychologische Wirkfaktoren diskutiert, die die positiven Effekte von Achtsamkeit erklären sollen. Die Wirkfaktoren haben teilweise inhaltliche Überschneidungen oder bedingen und verstärken einander. Hölzel [u.a.] (2011) schlagen folgende vier Faktoren vor: **Aufmerksamkeitsregulation, Körperbewusstsein, Emotionsregulation** und **Veränderung der Perspektive auf das Selbst** (vgl. Hölzel [u.a.] 2011). Diese mit Ergebnissen aus der Hirnforschung begründeten Wirkfaktoren stelle ich hier dar und ergänze sie mit Ausführungen anderer Autor\_Innen. Gemeinsam bewirken diese Faktoren die positiven Effekte von Achtsamkeitsübungen.

Die **Aufmerksamkeitsregulation (1)** meint die Fähigkeit, die mentale Aufmerksamkeit zuverlässig aufrecht erhalten zu können. Studien zeigen, dass Achtsamkeitsübungen diese Fähigkeit fördern (vgl. Hölzel [u.a.] 2011, 539). Ein positiver Effekt dieser erlernbaren Fähigkeit ist zum einen bei Störungen wie dem ADHS-Syndrom zu vermuten (Hölzel/Gard/Ott 2013, 276f). Darüber hinaus erscheint es logisch, dass es Menschen in vielen Lebensmomenten dienlich ist, sich fokussiert auf die Erfordernisse und Umstände der Gegenwart einlassen zu können. Schweift der Mensch in Gedanken ab, kommt er, durch die Achtsamkeitspraxis geübt, schneller in die Gegenwart zurück und verliert sich weniger lange in Gedanken.

Studien zeigen auch, dass das Abschweifen von Gedanken mit einem reduzierten Wohlbefinden einhergeht sowie mit depressiven Tendenzen (vgl. Michalak [u.a.] 2020, 84f).

Die Fähigkeit, sich weniger von Gedanken ablenken zu lassen, berührt inhaltlich auch den Bereich der *metakognitiven Kompetenz*, den Hammer und Knuf (2013) als eigenen Wirkfaktor beschreiben. Sie beschreibt die Fähigkeit, sich vom eigenen Denkprozess distanzieren zu können und Gedanken differenziert wahrnehmen zu können. Es wird auch von der De-Fusion von der eigenen Gedankenwelt gesprochen (vgl. Hammer/Knuf 2013, 35).

Das **Körperbewusstsein (2)** als weiterer Wirkfaktor der Achtsamkeitspraxis steht in Beziehung zur verbesserten Aufmerksamkeitsregulation. Eine bewusste Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf den Körper kann helfen, die Empfindungen im Körper zu registrieren, seien es muskuläre Verspannungen oder auch Hunger, Durst und Müdigkeit. Den Bedürfnissen des Körpers kann dann leichter Folge geleistet werden (vgl. Kabat-Zinn 2011, 52; Michalak [u.a.] 2020, 87f). Die verbesserte Wahrnehmung von verschiedenen Empfindungen im Körper durch Achtsamkeitsübungen ist wissenschaftlich erwiesen (vgl. Hölzel [u.a.] 2011, 541).

Michalak [u.a.] (2020) weisen zudem darauf hin, dass in Achtsamkeit geübte Menschen Zusammenhänge zwischen ihrem Körper, Geist und Emotionen besser erkennen können und dadurch negative Kopplungen auf körperlicher Ebene lösen können. Das Erkennen und bewusste Erleben beispielsweise, dass eine eingesunkene Körperhaltung das Wohlbefinden negativ beeinflussen kann, könne bei den betroffenen Menschen zu einer bewussten Änderung der Körperhaltung führen und dadurch die Stimmung positiv beeinflussen. Die Wechselwirkung von Psyche und Körper im Kontext der Achtsamkeit belegt eine Studie, die zeigte, dass sich typische Gangmuster depressiver Menschen, die an einem MBCT-Programm teilnahmen, im Laufe des Achtsamkeitstrainings normalisierten (vgl. Michalak [u.a.] 2020, 90f). Studien zeigen zudem, dass ein durch Achtsamkeit besser ausgeprägtes Körperbewusstsein vermutlich die Fähigkeit zur Empathie verbessert (vgl. Hölzel [u.a.] 2011, 542).

Die verbesserte **Emotionsregulation (3)** ist ein weiterer Faktor, durch den Achtsamkeit Wirkung entfaltet. Auch in der buddhistischen Tradition wird ein Nutzen von Achtsamkeit darin gesehen, dass Erkenntnis über die Vergänglichkeit von Emotionen erreicht wird. Durch die Nicht-Identifikation mit den Emotionen soll eine Freiheit und Unabhängigkeit von ihnen entstehen (vgl. 2.1.1). Auch in der modernen Wissenschaft wird sich mit der Auswirkung von Achtsamkeit auf die Emotionsregulation befasst. Barnow und Prüßner (2020) beschreiben, dass durch eine mitfühlende und achtsame Haltung gegenüber Emotionen gewohnheitsmäßige Strategien des Umgangs überwunden werden können. Ohne eine achtsame Haltung werden unangenehme Emotionen eher verdrängt oder es wird versucht den Empfindungen schnell wieder zu entkommen. Mit einer achtsamen Haltung kann es besser gelingen die Emotionen wirklich wahrzunehmen. Nach der erfolgten Wahrnehmung der Emotion wird flexibel und situationsgerecht mit der Situation umgegangen (vgl. Barnow/Prüßner 2020, 21f). Die flexible Emotionsregulation stellen Barnow und Prüßner als besonders wünschenswert dar, da unterschiedliche soziale Situationen im Alltag, von der privaten Partnerschaftsbeziehung bis hin zum beruflichen Vorstellungsgespräch, genau diese Flexibilität erfordern (vgl. Barnow/ Prüßner 2020, 18f). Auch Hölzel [u.a.] (2011) benennen die „*Nicht-Reaktion*“ auf empfundene Emotionen und damit das Loslassen von konditionierten Handlungsmustern als entscheidenden Wirkmechanismus von Achtsamkeit bezüglich einer verbesserten Emotionsregulation (vgl. Hölzel [u.a.] 2011, 546f).



**Die veränderte Perspektive auf das Selbst (4)** ist der vierte Wirkfaktor. Dabei handelt es sich um die Gegebenheit, dass sich durch Achtsamkeitsübungen das erlebte Konstrukt des Selbst verändert. Die Wahrnehmung bewegt sich von einem Selbst, das Erlebtes narrativ selbst-referentiell auf sich bezieht, zu einem Selbst, welches Lebenssituationen aus der Ich-Perspektive erlebt. Der durch Achtsamkeit geübte Mensch nimmt innere und äußere Reize wahr, ohne sie selbst-referentiell in ein konstruiertes Narrativ über sich selbst einzubinden. „*Ein stärkeres inneres Gewahrsein ersetzt die vorherige, narrative Form der Selbstreferenz*“ (Hölzel/Gard/Ott 2013, 292). In Verknüpfung mit den anderen Wirkfaktoren könne dies die Fähigkeit zur gelingenden Auseinandersetzung mit den Umständen des Lebens begünstigen (vgl. Hölzel [u.a.] 2011 548f).

Michalak [u.a.] (2017) bringen eine simplere Darstellung der Wirkweise von Achtsamkeit vor, die an die veränderte Perspektive auf das Selbst anknüpft: Der Wechsel vom *Doing-Mode* in den *Being-Mode*. Im diesem Verständnis bewegen sich Menschen mit weniger Achtsamkeit häufig in einem rational-analytischen Weltkonstrukt, verhaftet in Vorstellungen von Vergangenheit und Zukunft. Wogegen in Achtsamkeit geübte Menschen stärker im Jetzt verankert sind, die Gegenwart erleben und den Umständen des Lebens begegnen. Der *Being-Mode* wird dabei für dienlicher gehalten und das Praktizieren von Achtsamkeitsübungen soll helfen, ihn zu erreichen (vgl. Gruber [u.a.] 2020, 8f).

### 3 Achtsamkeit in der Arbeitswelt

Nach dieser facettenreichen Auseinandersetzung mit Achtsamkeit – mit der Geschichte, mit Definitionen, mit Erläuterungen zum Üben von Achtsamkeit, mit Übungsprogrammen und deren Wirksamkeit und zuletzt mit den Wirkfaktoren – betrachte ich in diesem Kapitel die bereits bestehende Nutzung von Achtsamkeit in der Arbeitswelt. Während die Nutzung von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit noch ein Novum ist, besteht in anderen Berufen mehr Erfahrung, Forschung und Literatur dazu. Darauf möchte ich zurückgreifen. Ich komme dabei auch der Beantwortung der Forschungsfrage näher, ob und wie Achtsamkeit für Sozialarbeitende unterstützend wirken kann, denn Schnittmengen von „normaler“ Arbeit zu Sozialer Arbeit sind klar gegeben: Belastungen durch Arbeitsmenge und Zeitdruck, der zu bewerkstelligende Umgang mit Kolleg\_Innen und Vorgesetzten, die eigene Menschlichkeit

und das Eingebundensein in das gleiche gesellschaftliche Zeitgeschehen sind gemeinsame Nenner zwischen Berufstätigen in verschiedenen Branchen und Sozialarbeitenden.

Die Paarung „Achtsamkeit und Arbeitswelt“ könnte im ersten Moment kontraintuitiv erscheinen – ist Achtsamkeit doch häufig mit einer Entschleunigung verbunden, mit Pausen der Atembeobachtung, mit regelmäßigem Nichts-Tun. Das passt auf den ersten Blick nicht zur ergebnisorientierten Arbeit, insbesondere in der freien Wirtschaft. Dennoch wird Achtsamkeit als Prinzip in einigen Unternehmen geschätzt und finanzielle Interessen müssen dabei nicht im Hintergrund stehen. Zunächst gebe ich einen Überblick über die Praxis und Theorie der Integration von Achtsamkeit in Unternehmen – in drei Abschnitte aufgeteilt. Anschließend erörtere ich Vorteile, die Achtsamkeit im Berufskontext bietet und gehe auf die Notwendigkeit einer verantwortungsvollen Nutzung von Achtsamkeit ein. Schließlich erfolgt beispielhaft eine Darlegung eines achtsamkeitsbasierten Programms für den Berufskontext.

### 3.1 Das Vorkommen von Achtsamkeit in der Arbeitswelt

Als ersten intensiven Berührungspunkt der westlichen Arbeitswelt mit dem Thema Achtsamkeit sieht Chang-Gusko (2019) das Achtsamkeits-Programm *Search inside yourself*, das Chade-Meng Tan im Jahr 2007 bei seinem Arbeitgeber Google speziell für das Üben von Achtsamkeit im beruflichen Kontext entwickelte. Das an die MBSR angelehnte Programm ist ein Ausbildungsprogramm für die Mitarbeiter\_Innen bei Google, wird inzwischen aber auch unabhängig von Google durch eine Non-Profit Organisation verbreitet (vgl. Chang-Gusko 2019, 6). Seitdem fasst die Achtsamkeit zunehmend Fuß in der Wirtschaftswelt: Das Software-Unternehmen SAP startete im Jahr 2012 seine Auseinandersetzung mit Achtsamkeit unter dem Namen *Global Mindfulness Practice* und schulte tausende Mitarbeiter in Chade-Meng Tans erwähntem Programm (vgl. Doepke 2017, 4). Auch andere Unternehmen in der freien Wirtschaft verfolgen Projekte mit Achtsamkeitsschulungen. In Deutschland beispielsweise Bosch, Beiersdorf, Novartis, Siemens und die Deutsche Bank und international Unternehmen und Banken wie Adobe, Ford, Yahoo und Goldman Sachs (vgl. Chang-Gusko 2019, 6, 15f).

### 3.2 Individuelle Achtsamkeitspraxis in Unternehmen

Es gibt mehrere Ansatzpunkte für die Nutzung von Achtsamkeit in Unternehmen. Ein Aspekt ist die individuelle Achtsamkeitspraxis der Mitarbeiter\_Innen (vgl. Gebauer/Brückner 2018,

106). Diese kann auf vielfältige Art und Weise erfolgen. Denkbar für einen Berufstätigen wäre die Teilnahme an einem privat oder betrieblich angebotenen Achtsamkeitstraining zur Einführung in die Thematik und ab dem Zeitpunkt eine morgendliche Meditation vor der Arbeit und ein achtsam genossenes Mittagessen in der Kantine. Wer gerne in Gesellschaft isst, kann natürlich auch ein geselliges Mittagessen in vollem Bewusstsein erleben. Achtsamkeit muss nicht nur Stille und Untätigkeit bedeuten (vgl. 2.2.1). Doch manchmal können diese Aspekte hilfreich sein. Kabat-Zinn schlägt vor, nach jeder vollen Stunde bei der Arbeit eine Minute Pause einzulegen und sich des eigenen Atems bewusst zu werden (vgl. Kabat-Zinn 2011, 522).

Für die individuelle Achtsamkeitspraxis von Mitarbeiter\_Innen und Führungskräften sind Unterstützungsmöglichkeiten denkbar. Beispielsweise können Räume, in denen zwischen Arbeitseinheiten in Stille verweilt werden kann, hilfreich sein (vgl. Meßtorff/Kurzenhäuser-Carstens 2019, 64f). Auch Fortbildungen zum Thema Achtsamkeit können eine Unterstützung und ein Beitrag zur Gesunderhaltung der Berufstätigen sein.

### 3.3 Interaktionale, organisationale Achtsamkeit und achtsame Führung

Die individuelle Achtsamkeitspraxis hat ihren Platz, nicht davon auszugehen, dass sie alleine die Unternehmenskultur und das Soziale Miteinander in einem Unternehmen positiv reformieren kann. Dieser Auffassung sind Gebauer und Brückner (2018) und sie benennen drei Ebenen der Achtsamkeit, auf denen Entwicklungen im Unternehmen stattfinden können: Die schon bekannte *individuelle Ebene*, auf der ein einzelner Mensch mittels Achtsamkeitsübungen seine Aufmerksamkeits- und Regulationsfähigkeit bzgl. mentaler, emotionaler und körperliche Prozesse verbessert. Die nächste Ebene ist die *Interaktion zwischen Menschen*. Es wird achtsam und klar miteinander kommuniziert, auch anhand nützlicher, strukturierter Kommunikationsmodelle. Die dritte Ebene ist die *organisationale Ebene*, auf der vorhandene Kommunikationswege und Prozesse der Entscheidungsfindung im Unternehmen reflektiert und optimiert werden (vgl. Gebauer/ Brückner 2018, 106, 110ff).

Um Achtsamkeit in diesen Bereichen, auf der individuellen, zwischenmenschlichen und organisationalen Ebene verankern zu können, bedarf es an Zeit und Kompetenz der Auseinandersetzung damit. Es können Konflikte entstehen, wenn einerseits schnelle Entscheidungen und Eile geboten sind, andererseits Achtsamkeit eine Handlungsorientierung sein soll. Damit umzugehen muss gelernt werden (vgl. ebd. 106).

Einfluss darauf, dass Achtsamkeit sich auf verschiedenen Ebenen im Unternehmen etablieren kann, haben insbesondere Führungskräfte. Matusiewicz und Köllen (2019) schlagen für die achtsame Führung in Krankenkassen acht Ebenen der Betrachtung vor, auf denen Achtsamkeit zu berücksichtigen wäre. Die politische, strategische, Organisations-, Prozess-, technische, Kommunikations-, kulturelle und die persönliche Ebene (vgl. Matusiewicz/Köllén 2019, 118ff). In den Erklärungen zu diesen Ebenen tut sich eine weitere Komplexität auf, auf die ich hier nur hinweise. Eine Ausführung scheint mir im Rahmen dieser Arbeit nicht erforderlich.

Die bisherigen Darstellungen zeigen, dass Achtsamkeit in der Arbeitswelt bei der individuellen Achtsamkeitspraxis der Berufstätigen ansetzt, es aber auch jenseits dessen Raum zur Auseinandersetzung mit Achtsamkeit gibt. Die Frage, wie tiefgreifend Achtsamkeit in ein Unternehmen integriert wird, kann mitentscheiden, wie viel Nutzen sie entfaltet. Vransy und Chang-Gusko (2019) erklären zudem, dass *„Achtsamkeitsbasierte Programme [...] besonders dann eine positive Wirkung [erzielen], wenn sie auf die Kultur des Unternehmens abgestimmt sind“* (Vransy/Chang Gusko 2019, 232). Es gibt also kein Standard-Schema zur Integration von Achtsamkeit in ein Unternehmen. Es muss vom Interesse und den Möglichkeiten eines Unternehmens abhängen, ob und wie Achtsamkeit in verschiedene Ebenen des Unternehmens einfließt.

### 3.4 Vorteile durch Achtsamkeit im beruflichen Kontext

Die Nutzung von Achtsamkeitsübungen im beruflichen Kontext bietet verschiedene Vorteile. Studien zeigen, dass Achtsamkeit die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität der Berufstätigen erhöht sowie deren Stresserleben reduziert (vgl. Gebauer/Brückner 2018, 106). Die stressreduzierenden Effekte durch Achtsamkeitstrainings im beruflichen Kontext sind in der Regel mit den Wirkungen von Entspannungstrainings vergleichbar (vgl. Meßtorff/Kurzenhäuser-Carstens 2019, 56f). Eine aktuelle Studie mit Gesundheitsfachkräften in einem Krankenhaus in Chile wies für die Gruppe, die Achtsamkeitsübungen absolvierte, sogar bessere Effekte aus, als für die Vergleichsgruppe, die an einem Kurs im Stressmanagement teilnahm (vgl. Errazuriz [et al.] 2020).

Auch ein verringertes Risiko für Burn-out-Erkrankungen durch Achtsamkeitsübungen ist nachgewiesen (vgl. Schmid [u.a.] 2019, 248; vgl. Chang-Gusko, 2019, 16).

Vrany und Chang-Gusko (2019) erläutern, dass die Integration von Achtsamkeit im Berufskontext neben der Förderung und Erhaltung der Gesundheit noch weitere Vorteile mit sich bringt, die die positive und produktive (Zusammen)Arbeit der Berufstätigen betreffen (vgl. Vrany/Chang-Gusko 2019, 232). Folgende fünf Aspekte führen die beiden Autorinnen an.<sup>1</sup>

Das **Erkennen des tieferen Sinns** in der Berufstätigkeit ist der erste Aspekt, der durch Achtsamkeit gefördert werden kann. Sinnhaftigkeit ist eine Qualität, die in der modernen Arbeitswelt stärker in den Fokus rückt und von Berufstätigen gewünscht wird. Das Üben von Achtsamkeit kann für die Menschen eine Unterstützung sein, um mit den eigenen Bedürfnissen und Werten in Kontakt zu kommen. Wird eine Sinnhaftigkeit in der beruflichen Tätigkeit erkannt, kann dies einen bestärkenden und motivierenden Effekt haben (vgl. ebd., 233).

Zudem kann die **Aufmerksamkeitsfokussierung** durch Achtsamkeitsübungen verbessert werden. Es ist offensichtlich, dass gerade in der modernen digitalisierten Arbeitswelt diese Fähigkeit für Berufstätige sehr nützlich sein kann, um in Anbetracht vieler äußerer Reize handlungsfähig zu bleiben (vgl. ebd., 234).

Die **Emotionsregulation** und die **Stressresilienz** können durch Achtsamkeitsübungen nachweislich positiv beeinflusst werden. Eine geringe physiologische Stressreaktion und eine geringe emotionale Reaktivität in Anbetracht herausfordernder beruflicher Umstände ermöglichen einen gelingenderen Umgang mit diesen Situationen (vgl. ebd., 234f).

Studien weisen zudem darauf hin, dass Achtsamkeitsmeditationen die Qualitäten **Empathie und Kreativität** fördern können. Ein höheres Maß an Empathie kann ein Katalysator für eine verbesserte Teamarbeit und damit ein Erfolgsfaktor bei der Arbeit sein. Empathie ist mit der Fähigkeit zum Perspektivwechsel verbunden. Vrany und Chang-Gusko stellen hier auch eine Verbindung zur Fähigkeit her, festgefahrene Denkmuster loszulassen und offen für neue Denkweisen zu sein (vgl. ebd., 235f).

Die Fähigkeit zum flexiblen **Umgang mit Unerwartetem** ist der letzte Punkt dieser Aufzählung nach Vrany und Chang-Gusko. Auch dies ist eine Fähigkeit, die in der modernen Arbeitswelt wichtig ist und in Zukunft vielleicht noch an Wichtigkeit gewinnt. Auch die gegenwärtige Corona-Pandemie fordert von vielen Menschen erhebliche Flexibilität, im Beruf und auch im

---

<sup>1</sup> Vrany und Chang-Gusko (2019) beziehen ihre Ausführungen speziell auf Start-Ups. Die Übertragbarkeit der genannten Vorteile durch Achtsamkeit auf andere Berufsfelder erscheint mir jedoch plausibel.

Privaten. Achtsamkeit kann die offene Geisteshaltung der Menschen fördern, die im Umgang mit unerwarteten Situationen nützlich ist (vgl. Vraný/Chang-Gusko 2019, 236; vgl. Gebauer/Brückner 2018, 106).

Einige Unternehmen führen auch erhebliche **monetäre Vorteile** durch die Integration von Achtsamkeit in ihr Unternehmen an. Das oben erwähnte Unternehmen SAP hat in einer internen Vergleichsstudie mit einer Kontrollgruppe deutlich geringere Krankenstände bei den Übenden von Achtsamkeit festgestellt. Peter Bostelmann, der der *Global Mindfulness Practice* bei SAP vorsteht, spricht von einem Return on Invest von 200%. Das bedeutet, dass jeder Euro, der in Achtsamkeit investiert wird, doppelt wiederkommt (vgl. Lachenmann 2019).

Das amerikanische Unternehmen *Aetna* ist ein Anbieter von Gesundheitsleistungen für Arbeitnehmende und hat mehr als 13.000 eigene Mitarbeitende in seinem *Mindfulness-based Wellness Program* geschult. Das Unternehmen schätzt mehrere Tausend eingesparte US-Dollar pro Mitarbeiter\_In im Laufe mehrerer Jahre ein, sowohl durch reduzierte Gesundheitskosten, als auch durch gewonnene Produktivität (vgl. Chang-Gusko 2019, 16).

### 3.5 Verantwortungsvolle Nutzung von Achtsamkeit im beruflichen Kontext

Als Allheilmittel ist die Integration von Achtsamkeit in Unternehmen nicht zu verstehen, insbesondere, wenn im Unternehmen dysfunktionale belastende Verhältnisse für die Mitarbeitenden bestehen. Meßtorff und Kurzenhäuser-Carstens (2019) warnen davor, dass die Verantwortung für die Gesunderhaltung, nach der Handreichung eines Mittels wie der Achtsamkeitspraxis, komplett bei den Berufstätigen selbst gelassen wird. Denn wenn organisationale Gründe für eine Überlastung der Mitarbeitenden bestehen, sind diese Probleme auch auf einer organisationalen Ebene, jenseits einer individuell angewendeten Gesundheitsfürsorge, zu lösen (vgl. Meßtorff/Kurzenhäuser-Carstens 2019, 65). Dass die Integration von Achtsamkeit auf organisationaler Ebene komplex sein kann, wurde in 3.3 dargelegt. Auch Gebauer und Brückner (2018) weisen auf diesen Punkt hin und halten den isolierten Fokus auf die individuelle Achtsamkeitspraxis im Unternehmen für einseitig (vgl. Gebauer/Brückner 2018, 106).

### 3.6 Achtsamkeitstrainings in der Arbeitswelt

Bei den in 2.4 vorgestellten Programmen MBSR und MBCT handelt es sich um ausführliche und zeitintensive Programme, insbesondere zur Behandlung erkrankter Patienten. Achtsamkeitstrainings, die in der Arbeitswelt durchgeführt werden, sind häufig weniger zeitintensiv, entfalten aber trotzdem Vorteile (vgl. Meßtorff/Kurzenhäuser-Carstens 2019, 61). Meßtorff und Kurzenhäuser-Carstens (2019) weisen darauf hin, dass noch mehr Forschung bezüglich der Frage erforderlich ist, welche Achtsamkeitsübungen im Arbeitskontext einen besonderen Nutzen entfalten und welche gekürzt oder weggelassen werden können. In jedem Fall scheint das möglichst tägliche formelle Üben von Achtsamkeit, wenn auch nur für wenige Minuten, sehr wichtig (vgl. ebd. 63).

Ein auf den Berufskontext angepasstes Programm, das unter anderem auf Achtsamkeit basiert, skizziere ich im Folgenden kurz. Damit soll etwas greifbarer werden, wie Achtsamkeit in einem beruflichen Kontext eingeführt werden kann.

### 3.7 Betriebliches ACT-Training als Beispiel

Die Psychologen Flaxman, Bond und Livheim arbeiten mit der Akzeptanz- und Commitment Therapie (ACT) und haben ein Buch veröffentlicht, in dem sie ihr Vorgehen für ACT-Trainings im Berufskontext beschreiben: *„Achtsam und erfolgreich im Beruf – Mit ACT die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken. Ein Trainingsmanual.“* Die ACT umfasst neben Achtsamkeit als einem Therapieprinzip eine Auseinandersetzung mit Werten und werteorientiertem Handeln als zweitem Prinzip. Ich beschreibe hier vorrangig die Form und den Kontext eines Trainings. Eine genaue Ausführung aller Übungen würde zu umfassend werden.

Flaxman, Bond und Livheim (2015) halten für ihre ACT-Trainings eine Gruppengröße von 2-3 Teilnehmenden bis zu 60 Teilnehmenden für praktikabel und weisen darauf hin, dass sie meistens mit zehn Personen oder weniger arbeiten. Viele ihrer Trainings werden in staatlichen Institutionen, etwa Gesundheitseinrichtungen, durchgeführt (vgl. Flaxman/Bond/Livheim 2015, 59f). Die Trainings finden in der Regel während der Arbeitszeit statt und werden in einem „2+1“-Format angeboten – zwei Trainings finden in direkt aufeinanderfolgenden Wochen statt, ein weiteres an einem bis zu drei Monate späteren Termin. Für die Zwischenzeit ist gewünscht, dass die Teilnehmenden ihre erworbenen Kenntnisse in der ACT anwenden und üben. Die drei Termine werden über eine Zeit von je mindestens drei Stunden geplant (vgl. ebd. 56).

In der betriebsinternen Werbung für die Trainings wird versucht, ein möglichst breites Spektrum an Menschen anzusprechen. Zur Zielgruppe zählen sowohl Menschen mit psychischen Belastungen, als auch gesunde Menschen, die leistungsfähiger werden wollen oder sich mit sich selbst auseinandersetzen möchten. Die Idee ist, dass jeder von dem Training profitieren kann und so ist das Trainings auch gestaltet (vgl. ebd. 56f). Gegenüber den möglichen Veranstaltern der ACT-Trainings wird geworben, dass die Trainings nachweislich die Resilienz und die allgemeine Funktionsfähigkeit der Teilnehmenden stärken und Krankheitsausfälle verringern (vgl. ebd. 54).

In dem Training wird den Teilnehmenden das Konzept der ACT mit den Prinzipien *Achtsamkeit* und *Wertebasiertes Handeln*, vorgestellt. Es werden praktische Übungen gemacht und diese zu zweit oder in der Gruppe reflektiert. Auch gibt es praktische Tipps zur Umsetzung von Achtsamkeit und wertbasiertem Handeln im (Berufs)Alltag. Zwischen den Übungsterminen gibt es Hausaufgaben, wie etwa das Anwenden von kurzen Achtsamkeitsübungen im Alltag (vgl. ebd. 232f). Die Übungen, die im Kurs gemacht werden, zielen teilweise auch auf die achtsame Auseinandersetzung mit belastenden Emotionen und belastenden Gedanken ab (vgl. ebd. 126ff, 135f).

#### 4 Herausforderungen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit

Nach dieser Auseinandersetzung mit der Nutzung von Achtsamkeit im Berufskontext, gehe ich nun auf die sozialarbeiterische Arbeitssituation ein, mit einem Fokus auf die Herausforderungen darin. Die Herausforderungen stellen zusammen mit den Belastungen, die ich im nachfolgenden Kapitel fünf erarbeite, eine Grundlage für Kapitel sechs dar, in dem es um die Eignung von Achtsamkeit für den Berufskontext der Sozialen Arbeit geht.

Bei der Entscheidung für folgende fünf Aspekte habe ich mich an verschiedenen Autor\_Innen orientiert, am stärksten an den Ausführungen von Ursula Hochuli Freund und Walter Stotz. Bezüglich der Auswahl der Punkte wären grundsätzlich auch Veränderungen oder Ergänzungen denkbar. Nach der Literaturrecherche und auch nach eigenen Überlegungen halte ich folgende fünf Aspekte jedoch für zentrale Herausforderungen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit.



#### 4.1 Die Arbeit mit und für Adressat\_Innen

Grundsätzlich steht die Arbeit mit und für Adressat\_Innen<sup>2</sup> im Zentrum der sozialarbeiterischen Tätigkeit. Die direkte und nahe Begegnung mit Klient\_Innen steht bei vielen Sozialarbeitenden täglich an. So bereichernd diese Arbeit auch sein kann, verläuft sie keineswegs immer problemlos. Einige herausfordernde Merkmale der Arbeit mit den Adressat\_Innen der Sozialen Arbeit erörtere ich hier.

Zarbock, Ammann und Ringer (2012) erläutern, dass allgemein in helfenden und therapeutischen Berufen eine **Dysbalance** entstehen kann, da die Helfenden für die Klient\_Innen zur Verfügung stehen, aber die Klient\_Innen nicht im gleichen Maße auf die Bedürfnisse der Helfenden eingehen können und sollen. Mit dieser Dysbalance muss umgegangen werden, in Form einer Kultivierung der Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse zuverlässig wahrzunehmen und situationsangemessen mit ihnen umzugehen (vgl. Zarbock/Ammann/Ringer 2012, 24).

Ein strukturelles Merkmal der Arbeit mit Klient\_Innen ist zudem, dass es sich bei der Arbeit um eine **Koproduktion** von Sozialarbeitenden und Klient\_Innen handelt. Der Verlauf einer Hilfe kann nur in Teilen standardisiert werden, was in anderen Arbeitsfeldern, vor allem in nicht direkt menschenbezogenen Berufen, stärker möglich ist. Die Bereitschaft der Klient\_Innen, sich auf die Bearbeitung der Probleme wirklich einzulassen, ist ein entscheidendes Kriterium für die erfolgreiche Zusammenarbeit und bedeutet auch eine Abhängigkeit für die Sozialarbeitenden. Diese müssen flexibel auf die Klient\_Innen in ihrer Lebenswirklichkeit eingehen und gleichzeitig bezüglich des Verlaufs und Ausgang der Hilfe Ungewissheiten aushalten (vgl. Heiner 2010, 208, 522).

Ein zusätzlicher herausfordernder Aspekt der Klient\_Innenarbeit ist einer, den Hochuli Freund und Stotz (2017) „**Diffuse Allzuständigkeit für komplexe Probleme**“ nennen (Hochuli Freund/Stotz 2017, 46). Menschen mit diversen Problemen, die in der alltäglichen Lebensführung auftauchen können, suchen oder erhalten Unterstützung von Sozialarbeitenden. Immer wieder gibt es dann keine einfachen Lösungen oder eindeutige Strategien der professionellen Auseinandersetzung mit diesen Menschen, was die Flexibilität der Sozialarbeitenden fordert (vgl. ebd. 46f).

Insbesondere die Arbeit mit Klient\_Innen in sehr **leidbehafteten Lebenslagen** kann einen starken Einfluss auf die Lebenswelt der Helfenden haben. Zarbock, Ammann und Ringer (2015)

---

<sup>2</sup> Die Begriffe „Adressat\_Innen“ und „Klient\_Innen“ verwende ich hier synonym und meine alle Menschen, die zur Zielgruppe der Sozialen Arbeit gehören.

sprechen in dem Kontext von einer „Emotionsansteckung“, wenn Menschen in helfenden Berufen durch die Begegnungen mit den herausfordernden Gefühlen der Klient\_Innen in ihrer eigenen Gefühlswelt schmerzhaft beeinträchtigt werden (vgl. Zarbock/Ammann/Ringer 2015, 23). Bei der intensiven Arbeit mit sehr belasteten Menschen ist sogar die Gefahr einer Sekundär-Traumatisierung im Blick zu behalten (vgl. Liel 2019, 255). Natürlich sind nicht alle Arbeitsbereiche der Sozialen Arbeit von so einer Intensität und Not geprägt.

#### 4.2 Kommunikation und Kooperation als häufig erforderter Modus

Neben dem Kontakt zu Klient\_Innen ist auch die Kooperation und Kommunikation mit Kolleg\_Innen verschiedener Professionen eine Grundlage der sozialarbeiterischen Tätigkeit. Die Kontakte können dabei sehr unterschiedliche Anforderungen mit sich bringen. In Teams besteht Bedarf an Rollenklärungen und es ist mit Gruppendynamiken umzugehen, was die kommunikativen und reflektierenden Fähigkeiten der Sozialarbeitenden erfordert (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2017, 105ff). Bei der Kooperation mit fachfremden Professionen, etwa mit Ärzt\_innen, Psychotherapeut\_Innen oder Jurist\_innen, innerhalb oder außerhalb der eigenen Einrichtung, entstehen auch Herausforderungen. Häufig sind die Sozialarbeitenden in der Statushierarchie im Vergleich weiter unten positioniert (vgl. Galuske 2013, 43). Ihr Expertenstatus ergibt sich u.a. aus einer Mischung der Expertise der anderen Professionen und der sozialarbeiterische Verantwortungsbereich ist weniger klar abgesteckt. Da bedarf es kommunikativer und reflektierender Fähigkeiten, um professionelle und konstruktive Kooperationen erzielen zu können (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2017, 108f).

#### 4.3 Hohe Arbeitsdichte

Eine weitere Herausforderung für die Sozialarbeitenden ist die hohe Arbeitsdichte. Sie kann in einem Zusammenhang mit der finanziellen Ausstattung der Sozialen Arbeit durch die Politik gesehen werden. Die Soziale Arbeit ist maßgeblich auf öffentliche Mittel angewiesen, da ihre Klient\_Innen üblicherweise über keine großen finanziellen Ressourcen verfügen und sie die Arbeit der Sozialarbeitenden nicht selbst bezahlen. Wenn es nun aufgrund von politischen Entwicklungen dazu kommt, dass für die Soziale Arbeit weniger Geld zur Verfügung steht, reduziert sich die Arbeitsmenge nicht automatisch mit. Marie-Luise Conen (2011) verweist in dem Kontext auf die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit und die betriebswirtschaftlichen Mechanismen, die in psychosoziale Arbeitsfelder Einzug gehalten haben. Neben einer nütz-

lichen Steigerung der Effizienz bei der Arbeit, sieht Conen in den Vorgängen teilweise ersatzlose Einsparungen. Conen ergänzt, dass professionelle Helfer\_Innen häufig trotz der hohen Arbeitsdichte mit einem großen Engagement arbeiten, unbezahlte Überstunden leisten und sich möglicherweise selbst verausgaben, damit Einrichtungen überhaupt bestehen bleiben können (vgl. Conen 2011, 22, 38; vgl. Heiner 2010, 71ff). Dass eine hohe Arbeitsdichte im Arbeitsfeld Soziale Arbeit mindestens subjektiv vorhanden ist, wird in Kapitel fünf deutlich.

#### 4.4 Komplexität der Situation der Sozialen Arbeit im Staat

Im Kontext der Abhängigkeit von öffentlichen Geldern können Sozialarbeitende und sozialarbeiterische Einrichtungen nur begrenzt selbst aussuchen, *wie genau* sie ihre Hilfe leisten. Stattdessen bestimmen gesetzliche Vorgaben dies wesentlich mit. Die erforderten Vorgehensweisen in den jeweiligen Arbeitskontexten entsprechen nicht immer den persönlichen oder professionstheoretischen Idealen (vgl. Heiner 2010, 72f, 520). Gleichzeitig werden dem Sozialstaat Zielsetzungen mit großer ideeller Bedeutung zugeteilt. Im §1 des ersten Sozialgesetzbuches werden unter anderem die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und die Sicherung eines menschenwürdigen Daseins genannt. Zum Erreichen dieser Ziele wollen und sollen Sozialarbeitende beitragen. Das können sie jedoch in Anbetracht der häufigen Nachrangigkeit der Sozialen Arbeit und wegen der starken Abhängigkeit von der Politik, die die Leistungen finanziert, oder eben auch nicht, nur bedingt leisten (vgl. ebd. 65, 73f, 520).

Ein weiterer Aspekt, der die Soziale Arbeit prägt, ist ihr doppelter Handlungsmodus von **Hilfe und Kontrolle**. Neben der Hilfe für Klient\_Innen ist das Ausüben von Kontrolle, wenn rechtsstaatliche Regeln oder teilweise auch „nur“ gesellschaftliche Normalzustände nicht eingehalten werden, eine weitere Aufgabe der Sozialarbeitenden. Dieser doppelte Auftrag kann je nach Arbeitsfeld ein permanenter Begleiter der sozialarbeiterischen Tätigkeit sein und die Kompetenzen der Sozialarbeitenden herausfordern (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2017, 51). Dieser Spagat wird noch deutlicher, wenn das Tripelmandat im Sinne von Staub-Bernasconi angeführt wird: Die Sozialarbeitenden sind in diesem Verständnis nicht nur der Gesellschaft und den Klienten gegenüber verpflichtet, sondern auch der eigenen Profession (vgl. Liel 2019, 254). „Damit sind [...] Loyalitäts- Rollen-, und Identitätskonflikte vorprogrammiert“, so Katrin Liel (Liel 2019, 254).

#### 4.5 Involviertheit der eigenen Person

Als letztgenannter Aspekt dieser Betrachtung von Herausforderungen im Arbeitsfeld Soziale Arbeit steht die Involviertheit der eigenen Person im Fokus. Für die Arbeit mit den Klient\_Innen gibt es zwar Konzepte, Methoden und Techniken, die gelehrt werden und die Handlungsorientierungen bieten – schlussendlich sind die Sozialarbeitenden aber selbst ein wichtiges Mittel im Umgang mit den Klient\_Innen. In die Arbeit fließen stets Aspekte der Persönlichkeit der Sozialarbeitenden ein. Hochuli-Freund und Stotz (2017) erläutern, dass die persönliche Einbindung in die professionelle Arbeit eine Konfrontation mit den eigenen Denkweisen, Vorurteilen und Gefühlen erzeugt. Um diese bewältigen zu können, müssen die Sozialarbeitenden eine wiederholte Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Emotionen und der eigenen Biographie leisten. Nur so können sie zuverlässig eine professionelle, reflektierte Rolle einnehmen (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2017, 58ff). Inwieweit in der Ausbildung zu sozialen Berufen bzw. im Studium der Sozialen Arbeit eine ausreichende Auseinandersetzung „mit sich selbst“ zwecks Professionalisierung und Reflexion stattfindet, wäre zu diskutieren. Galuske (2013) sieht die Gefahr, dass eine fachlich versierte Ausbildung durch eine fehlende Reflexion über eigene Bedürfnisse, Erwartungen und Vorstellungen ihr Potenzial verfehlen könnte (vgl. Galuske 2013, 55f).

#### 5 Stress und Belastungen – allgemein und in der Sozialen Arbeit

Die vorgestellten Punkte zeigen wesentliche grundsätzliche Herausforderungen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit auf. In diesem Kapitel fünf möchte ich nun ermitteln, welche tatsächlichen Belastungen für die Sozialarbeitenden bestehen und von welchem Ausmaß diese sind. Während eine Herausforderung etwas ist, das bei genügender Kompetenz gut bewältigt werden kann, verstehe ich eine Belastung als etwas, das der Gesundheit oder Leistungsfähigkeit des Menschen schaden kann. An den Stellen hoher Belastung wäre ein möglicher Nutzen durch Achtsamkeit daher besonders wertvoll. Anfangs werde ich mich im Allgemeinen auf das Stress- und Belastungserleben von Erwachsenen in Deutschland beziehen und danach speziell auf Sozialberufe und die Soziale Arbeit eingehen. Mehrere der genutzten Statistiken und Abbildungen habe ich zur besseren Veranschaulichung im Abbildungsverzeichnis im Anhang dieser Arbeit angefügt.

## 5.1 Ausmaß und Art von Stress und Belastungen – allgemein

In einer Studie der Techniker Krankenkasse, *Entspann dich Deutschland – TK – Stressstudie 2016*, wurden 1200 repräsentativ für die volljährige Bevölkerung ausgewählte Menschen u.a. danach befragt, was sie stresst und ob sie gestresst sind. 61% der Menschen gaben an, häufig oder manchmal gestresst zu sein (vgl. Techniker Krankenkasse 2016, 6) Die häufigsten Nennungen dessen, was stresst, waren in folgender Reihenfolge:

1. *Arbeit (46%)*
2. *Zu hohe Ansprüche an sich selbst (43%)*
3. *Viele Termine und Verpflichtungen in der Freizeit (33%)*
4. *Teilnahme am Straßenverkehr (30%)*

*(vgl. Techniker Krankenkasse 2016, 13)*

Arbeit wird am häufigsten als Stressfaktor genannt. An diesen Belastungsfaktor „Arbeit“ knüpfe ich im Folgenden an, da die Belastungen bei der Arbeit in dieser Arbeit von primärem Interesse sind. Es folgen zwei Befragungen zu Belastungen bei der Arbeit:

Der *Stressreport Deutschland 2019* listet nach einer Befragung von abhängig Beschäftigten (n=17.852) die häufigsten Stressfaktoren bei der Arbeit auf, sowie die dadurch entstehende Belastung (vgl. Abb.1). Am häufigsten als Belastung wurden folgende Stressfaktoren erlebt:

1. *Starker Termin- und Leistungsdruck (32% aller Befragten)*
2. *Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit (28%)*
3. *Verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen (ca. 19%)*
4. *Sehr schnell arbeiten müssen (ca. 17%)*

*(vgl. BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020, 32)*

In einer Umfrage des Statistik-Portals *Statista* zu Arbeitsbelastungen aus dem Jahr 2016 (n=681; Abb.2) waren die häufigsten Nennungen:

1. *„Termindruck und Hetze“ (30%)*
2. *„Zu viel Arbeit“ (25%)*
3. *„Ungerechte Bezahlung“ (25%)*
4. *Mangelnde Anerkennung (24%)* *(vgl. Statista 2016)*

Als größte Belastungen im Beruf kristallisieren sich damit eine „hohe Arbeitsdichte“, „Zeit- und Leistungsdruck“ und zu „häufige Störungen“ heraus. Diese Punkte drehen sich im Wesentlichen um das Verhältnis von Arbeitsmenge zu verfügbarer Arbeitszeit. Hinzu kommen die „ungerechte Bezahlung“ und „mangelnde Anerkennung“ als weitere Arten von Belastung.

## 5.2 Hohe Arbeitsmenge und Stress in Sozialberufen

Bei der Betrachtung von Sozialberufen fällt auf, dass dort die Arbeitsmenge als Belastungsfaktor besonders ausgeprägt vorhanden ist: Eine Befragung aus dem *Stressreport Deutschland 2012* ergibt, dass 28% der Berufstätigen in Sozial- und Erziehungsberufen eine Überlastung durch die Arbeitsmenge erleben – der größte Zahlenwert aller 18 betrachteten Berufsgruppen. Die Gesundheitsberufe weisen eine noch stärkere Stresszunahme und qualitative Überforderung an, als die Sozial- und Erziehungsberufe (vgl. BAuA 2012, 90). Daher wird im Stressreport schließlich resümiert: *„Insgesamt wird damit aus den Gesundheitsberufen, gefolgt von den Sozial- und Erziehungsberufen sowie von den Dienstleistungskaufleuten das höchste Maß an Überforderung und Stress berichtet.“* (BAuA 2012, 91)

## 5.3 Belastungen und psychische Erkrankungen in der Sozialen Arbeit

In der Auseinandersetzung mit der Frage, was genau die Stressoren und Belastungen im Berufsfeld Soziale Arbeit sind, findet sich eine Untersuchung von Irmhild Poulsen aus dem Jahr 2009, in der sie dreißig Sozialarbeitende aus verschiedenen Arbeitsfeldern ausführlich befragte (Abb.3). Als am häufigsten genannten Stressor der befragten Professionellen hat Poulsen den „Einblick in menschliches Elend“ ermittelt, also den regelmäßigen Kontakt zu Menschen in (sehr) leidvollen Lebenslagen (Poulsen 2009, 56). Darüber hinaus tauchen „Zeitmangel“ und „zu hohe Fallzahlen“ als zweit- und dritthäufigster Stressor auf. Weiter unten in der Liste von Stressoren und Belastungen finden sich außerdem verwandte Punkte mit „Überstunden“ und „zu wenig Personal“ (ebd., 56). „Konflikte mit Chefs/ schlechte Leitung“ und „Konflikte im Team“ waren die viert- und fünfhäufigste Nennung (ebd., 56).

In einer weiteren Studie hat Poulsen sich mit Stress und Belastungen speziell bei Jugendfachhilfkräften beschäftigt, wobei unter den einhundert Befragten 63 Sozialarbeitende und Sozialpädagog\_Innen waren. In dieser Studie wird „Zeit- und Termindruck“ von den Befragten am häufigsten als Belastung genannt (Poulsen 2012, 51). Die hierzu ähnlichen Punkte

„*Personalmangel*“, „*zu viele Fälle*“ und „*Arbeitsverdichtung*“ sind ebenfalls häufig genannte Belastungen (ebd., 51).

Durch die Befragungen von Poulsen wird deutlich, dass die hohe Arbeitsdichte auch für Sozialarbeitende ein großer Stressor ist. Sie wird ergänzt, oder möglicherweise noch übertroffen, durch die Nähe zum Lebensleid der Klient\_Innen – eine weitere erhebliche Belastung.

Die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage von Sozialarbeitenden ist gegenüber dem Durchschnitt aller Berufe, die der Gesundheitsreport 2018 der Barmer erfasst, nur geringfügig erhöht (vgl. Grobe/Steinmann/Gerr 2018, 115).

Jedoch fällt auf, dass in Berufen der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik Fehltage überdurchschnittlich häufig durch psychische Erkrankungen und Beeinträchtigungen bedingt sind, so im *Fehlzeitenreport 2019* der AOK zu erkennen. Sie machen 20% aller Fehltage aus. Im Durchschnitt aller Branchen sind es nur 11,3% Anteil (vgl. Badura 2019, 569f).

Berufe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik gehören auch zu den Berufen mit den meisten Fehltagen aufgrund von Burn-out-Erkrankungen bzw. mit Diagnose Z73 im ICD-10. Auch andere Berufe aus dem sozialen Bereich, etwa die Altenpflege, weisen sehr viele, teilweise noch mehr, Fehltage durch Burn-out-Erkrankungen auf (Abb. 4; vgl. ebd., 471).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass gestresste Menschen in Deutschland am häufigsten den Beruf als Ursache bzw. als größten Stressor benennen. Innerhalb des Berufs werden am häufigsten Zeitmangel bzw. Arbeitsdichte, Leistungsdruck und Unterbrechungen/ Störungen als größte Belastungen benannt. In sozialen Berufen wird die Belastung durch die Arbeitsmenge subjektiv als besonders hoch eingeschätzt. Bei Sozialarbeitenden kommt als zusätzliche große Belastung der *Einblick in das Lebensleid* der Klient\_Innen hinzu.

Auch ist festzustellen, dass zwar nicht die Gesamtzahl der Erkrankungen, aber schon der Anteil an psychischen Erkrankungen und die Zahl der Burn-out-Erkrankungen bei Sozialarbeitenden überdurchschnittlich hoch ist. Es scheint daher so, dass Sozialarbeitende erhebliche Belastungen in ihrem Beruf erfahren, vor allem die psychische Gesundheit betreffend. Es ist auch nicht auszuschließen, dass verstärkt jene Menschen Berufe im Bereich der Sozialen Arbeit wählen, die von sich aus anfälliger für psychische Erkrankungen sind. Das wäre gegebenenfalls zu untersuchen, würde aber nichts an dem Umstand ändern, dass Unterstützungsbedarf bzgl. des Erhalts der psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden besteht.

## 6 Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit

Nachdem ich in den Kapiteln zwei und drei das Konzept Achtsamkeit und dessen Anwendung in der Arbeitswelt vorgestellt habe und in den Kapiteln vier und fünf die Herausforderungen und Belastungen der Sozialarbeitenden erörterte, folgt in diesem Kapitel die Verbindung dieser beiden Bereiche. Zunächst werde ich dabei einige grundlegende Aspekte der möglichen Integration von Achtsamkeit in den Arbeitskontext der Sozialen Arbeit benennen. Dann folgt entlang der zuvor dargestellten berufsbezogenen Herausforderungen und Belastungen eine Analyse zum möglichen Nutzen von Achtsamkeit für Sozialarbeitende. Außerdem stelle ich Grenzen und Hindernisse bezüglich der Nutzung von Achtsamkeit vor. Anschließend bewerte ich, ob die Nutzung von Achtsamkeit durch Sozialarbeitende sinnvoll erscheint und beschreibe zuletzt mögliche Zugänge zur Achtsamkeit für Sozialarbeitende.

### 6.1 Integration von Achtsamkeit in die Soziale Arbeit

Es gibt bisher kaum Beispiele für die konkrete und strukturierte Nutzung von Achtsamkeit in Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit. Einige grundlegende Aspekte davon erscheinen trotzdem unstrittig und werden in den folgenden drei Unterpunkten dargelegt.

#### 6.1.1 Individuelle Achtsamkeitspraxis und achtsame Haltung

In 3.2 wurde die **individuelle Achtsamkeitspraxis** der Berufstätigen als Basis der Integration von Achtsamkeit in Unternehmen benannt. Auch für Sozialarbeitende sehen Cassens und Fink (2019) das regelmäßige Üben von Achtsamkeit als Grundlage an, um diese als Prinzip im Arbeitskontext etablieren zu können. Sie halten in den Arbeitsalltag integrierte Übungen für erforderlich (vgl. Cassens/Fink 2019, 149, 161). Auch Knuf (2013) hält das regelmäßige formelle oder informelle Üben von Achtsamkeit für wichtig. Er bezieht sich dabei auf Fachkräfte im sozialpsychiatrischen Bereich, die achtsam arbeiten möchten (Knuf 2013, 58).

Eine **achtsame Haltung** wird bestenfalls ein grundsätzlicher Modus der Berufstätigen, der sich in verschiedenen Bereichen der Arbeit ausdrückt. Hammer und Knuf bezeichnen dies als „achtsamkeitsorientierte Arbeitsweise“, wenn Achtsamkeit zur Grundhaltung im Arbeitsalltag wird (Hammer/Knuf 2013, 13).

Es ist auch vorstellbar, dass ohne eine klar erkennbare „achtsamkeitsorientierte Arbeitsweise“ positive Effekte durch Achtsamkeitsübungen auftreten. Sie ist keine nachgewiesene Bedingung für den Nutzen von Achtsamkeitsübungen.



### 6.1.2 Ebenen der Nutzung von Achtsamkeit

Um einen Überblick darüber zu vermitteln, welche verschiedenen Aspekte der Arbeit Achtsamkeit praktisch betrifft, beschreibe ich vier Ebenen der Ausrichtung von Achtsamkeit, die Caldas und Heße-Husain (2019) für die Nutzung von Achtsamkeit im öffentlichen Dienst formulieren. Dieses Modell erscheint auf die Soziale Arbeit übertragbar.

1. „Achtsamkeit in der Erfüllung der Aufgabe“
2. „Achtsamkeit des Mitarbeiters sich selbst gegenüber“
3. „Achtsamkeit des Mitarbeiters den Kollegen gegenüber“
4. „Achtsamkeit des Mitarbeiters den Kunden bzw. Bürgern gegenüber“

(Caldas/Heße-Husain 2019, 134ff)

**Achtsamkeit in der Erfüllung der Aufgabe** meint die aufmerksame und gewissenhafte Auseinandersetzung mit der vorliegenden Arbeit, ohne in ungeprüfte routinierte Muster des Abarbeitens zu fallen (vgl. ebd., 134f). Sozialarbeitende treffen teilweise Entscheidungen mit großer Reichweite für andere Menschen. Dass sie möglichst präsent bei ihrem Tun sind, erscheint unbedingt erforderlich. Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit zur Aufmerksamkeitsfokussierung (vgl. 2.5) und dies kann hier von Nutzen sein.

**Achtsamkeit sich selbst gegenüber** wird auch von Cassens und Fink (2019) betont, die sich mit Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit befassen. Für sie ist diese die Grundlage der Achtsamkeit. Sie verstehen darunter den gelingenden Umgang mit eigenen Gefühlen und Bedürfnissen und sprechen von der „achtsamkeitsbasierten Grundhaltung: Selbstempathie“ (Cassens/Fink 2019, 158). Die Achtsamkeit mit der „Mitwelt“ baut erst darauf auf (vgl. ebd., 158, 163).

**Achtsamkeit den Kolleg\_Innen gegenüber** benennen Cassens und Fink auch und betonen es als Wert, ein „resilientes internes Betriebsklima“ zu schaffen (Cassens/Fink 2019, 149). Caldas und Heße-Husain (2019) führen aus, dass ein achtsamer Umgang mit Kolleg\_Innen Geduld, Nicht-Urteilen und Offenheit beinhaltet (vgl. Caldas/Heße-Husain 2019, 137f).

Auch die **Achtsamkeit den Klient\_Innen** gegenüber ist ein Thema, wenn es um Achtsamkeit in psychosozialen Berufen geht. Knuf (2011) schlägt in der sozialpsychiatrischen Arbeit eine Haltung vor, die den Klient\_Innen gegenüber *annehmend, nicht-wertend, präsent* und *mitfühlend* ist (vgl. Knuf 2011, 26).

### 6.1.3 Organisationale Achtsamkeit und achtsame Führung

Cassens und Fink (2019) beschreiben im Rahmen ihrer Auseinandersetzung mit Achtsamkeit im Arbeitskontext der Sozialen Arbeit, dass es der Verantwortung der Führungskräfte obliegt, Bedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen, durch die es Raum für Achtsamkeitsübungen und eine praktische gelebte achtsame Haltung gibt. Außerdem betonen sie die Notwendigkeit der Ausarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Achtsamkeit in der tatsächlichen Situation der Einrichtung oder Institution (vgl. Cassens/Fink 2019, 163). Dies kann der Ebene der organisationalen Achtsamkeit und der achtsamen Führung zugeordnet werden – Aspekte, die in Abschnitt 3.3 thematisiert wurde.

Analog zur Darstellung in 3.3 ist auch hier davon auszugehen, dass die individuelle Nutzung von Achtsamkeit für sich einen Nutzen hat, der Wert aber größer ist, wenn Achtsamkeit von einem gesamten Team bzw. einer Einrichtung unter Einbeziehung der Führungskräfte genutzt wird und die Nutzung der Achtsamkeit auf die Umstände der Einrichtung angepasst ist.

## 6.2 Nutzen von Achtsamkeit für Sozialarbeitende

Es liegt nah, dass die Vorteile, die Sozialarbeitende durch die Nutzung von Achtsamkeit erfahren können, jenen ähnlich sind, die für andere Berufstätige gelten. Offensichtliche Schnittmengen von allgemeinen Berufen zu Berufen im Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit hatte ich zu Beginn von Kapitel drei kurz dargelegt. Vorteile für Berufstätige durch Achtsamkeitsübungen sind etwa eine erhöhte Stressresilienz und verstärkte Arbeitszufriedenheit (vgl. 3.4). Auch die positive Auswirkung auf das Risiko von Burn-out-Erkrankungen ist bemerkenswert und für Sozialarbeitende aufgrund des hohen Burn-out-Risikos (vgl. 5.2) besonders relevant.

Um genauer ermitteln zu können, ob und wie Achtsamkeit in den speziellen Umständen der Sozialen Arbeit mit den berufsspezifischen Herausforderungen und Belastungen hilfreich sein kann, erfolgt hier eine Analyse dazu. Ich werde nacheinander die in Kapitel vier benannten zentralen Herausforderungen hinsichtlich der Frage durchgehen, ob Achtsamkeit eine Hilfe beim Umgang mit ihnen sein kann. Die festgestellten Belastungen aus Kapitel fünf beziehe ich ebenfalls ein.

### 6.2.1 Arbeit mit Klient\_Innen

Die Arbeit mit Klient\_Innen ist ein wesentliches Merkmal der Sozialen Arbeit und mit verschiedenen Herausforderungen verbunden, wie in 4.1 dargelegt. In der in 5.3 benannten Befragung von Sozialarbeitenden wurde der Kontakt mit menschlichem Leid und Elend als Teilaspekt der Arbeit mit Klient\_Innen sogar am häufigsten als Belastung benannt.

Zarbock, Ammann und Ringer sprechen von einer *emotionalen Ansteckung*, wenn Menschen in helfenden Berufen den Kontakt zu den negativen Emotionen der unterstützten Menschen für sich selbst als sehr belastend erleben (vgl. Zarbock/Amman/Ringer 2015, 23). Sie vermuten, dass sich bei in Achtsamkeit geübten Professionellen die Gefahr einer emotionalen Ansteckung reduziert (vgl. ebd., 49). Auch Anne Lützenkirchen (2004) erwartet, dass Sozialarbeitende, die bei der Arbeit mit Klient\_Innen mit herausfordernden oder Angst erzeugenden Themen in Kontakt kommen, durch Achtsamkeit Unterstützung erfahren können (vgl. Lützenkirchen 2004, 30). Erklärbar wäre dies mit den Wirkmechanismen von Achtsamkeit (vgl. 2.5): Eine verbesserte Aufmerksamkeitsregulation könnte ermöglichen, dass die Sozialarbeitenden die Lasten der Klient\_Innen nicht „mit nach Hause nehmen“, weil sie befähigt sind, sich ohne Grübeleien über berufliche Themen auf ihr Privatleben einzulassen. Die gelingende Emotionsregulation könnte den förderlichen Umgang mit Gefühlen von Überforderung oder Ohnmacht begünstigen, wenn diese in der Arbeit mit den Klient\_Innen aufkommen. Die bessere Körperwahrnehmung könnte helfen, die eigenen Bedürfnisse besser zu registrieren und passende Möglichkeiten der Erfüllung auch im Arbeitsalltag zu finden.

Die Faktoren *Koproduktion der Dienstleistung* und *Allzuständigkeit für komplexe Problemlagen* wurden in 4.1 auch als Herausforderungen benannt. Bei diesen Punkten könnte den Sozialarbeitenden die Qualität der Akzeptanz helfen, die per Definition die Achtsamkeit mit ausmacht (vgl. 2.2). Sozialarbeitende könnten durch das achtsame Wahrnehmen und Akzeptieren der Umstände ihrer Arbeit erkennen, dass ihre eigenen Mittel und Einflussmöglichkeiten begrenzt sind und dass nicht alle Probleme der Klient\_Innen lösbar sind. Gelingt dies und können Sozialarbeitende Vorstellungen von nicht erreichbaren Idealzuständen loslassen, könnte eine psychologische Entlastung eintreten.

Es gibt auch Hinweise darauf, dass die professionellen Fähigkeiten in der Arbeit mit Menschen durch Achtsamkeitstrainings gefördert werden. Betreuungspersonen von Menschen mit Behinderungen nutzten nach einem Achtsamkeitstraining weniger restriktive Interventionen

(vgl. Chang-Gusko 2019, 17). Möglicherweise ist dies durch die durch Achtsamkeitsübungen gesteigerte Fähigkeit zur Empathie bedingt (vgl. 3.4). Auch die Neigung zur Stigmatisierung von Klient\_Innen kann sich durch Achtsamkeit reduzieren, was eine Studie mit Sozialarbeitenden bestätigt (vgl. Flaxman/Bond/Livheim 2015, 198). Es liegt nahe, dass dies zum Erfolg der Arbeit beitragen kann.

### 6.2.2 Kommunikation und Kooperation

In der in 5.3 vorstellten Befragung von Sozialarbeitenden sind Konflikte im Team und Konflikte mit Führungskräften als Belastungen benannt worden (vgl. auch Abb.3). Dass eine erhöhte Fähigkeit zur Achtsamkeit die Kommunikation unter Kolleg\_Innen verbessern kann, erscheint naheliegend. Insbesondere die verbesserte Emotionsregulation durch Achtsamkeit könnte einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen haben. Eine erhöhte emotionale Flexibilität im Umgang mit herausfordernden Emotionen, kann angespannte soziale Begegnungen möglicherweise entspannen und helfen, weniger in reaktive und automatisierte Muster zu fallen. Die emotionale Flexibilität als ein Wirkfaktor von Achtsamkeit wurde in 2.5 erläutert. Dass die verbesserte Fähigkeit zur Empathie, die Achtsamkeit bewirkt, auch die Teamfähigkeit positiv beeinflusst, vermuten Vraný und Chang-Gusko (2019) (vgl. 3.4).

Cassens und Fink (2019) vermuten außerdem, dass Achtsamkeit bei der Zusammenarbeit mit anderen Professionen Nutzen entfalten kann. Sie meinen, dass bei Sozialarbeitenden unbewusste Vorurteile bestehen können, z.B. gegenüber der Polizei, und hier Achtsamkeit hilfreich sei, um Barrieren zu reduzieren (vgl. Cassens/Fink 2019, 159).

Vermutlich ist eine spezielle auf Kommunikationsprozesse ausgerichtete Auseinandersetzung mit Achtsamkeit förderlich, damit Achtsamkeit in diesem Bereich eine klare Wirkung entfaltet. Dies passt auch zu den Ausführungen von Gebauer und Brückner (2018), die für eine gelingende interaktionale Achtsamkeitspraxis in Unternehmen die Einführung von strukturierten Kommunikationsmodellen für geboten halten (vgl. 3.3).

### 6.2.3 Hohe Arbeitsdichte

Eine hohe Arbeitsdichte einschließlich der Aspekte *Zeit- und Personalmangel, Überstunden und häufige Störungen* wurde sowohl von Berufstätigen in Deutschland allgemein, als auch bei Sozialarbeitenden im Speziellen, häufig als Stressursache und Belastung benannt (vgl. 4.3, 5). Hier kann auf Vorteile durch Achtsamkeit für Berufstätige verwiesen werden, die oben schon aufgeführt wurden: Eine erhöhte Stressresilienz, verbesserte Aufmerksamkeits-

regulation und ein flexiblerer Umgang mit unerwarteten Situationen (vgl. 3.4). Es liegt nahe, dass diese Qualitäten einerseits zur besseren Bewältigung einer hohen Arbeitsdichte beitragen können und andererseits auch zur Gesundheitserhaltung der Berufstätigen.

Dass sich die Arbeitsdichte selbst reduziert, ist auf Umwegen denkbar: Achtsame Sozialarbeitende, die im Sinne der achtsamen „*Selbstepathie*“ (Cassens/Fink 2019, 158) mehr Kontakt zu ihren eigenen Bedürfnissen haben, sind vielleicht weniger dazu bereit, sich in Anbetracht widriger Arbeitsbedingungen aufzuopfern. Zum einen könnten sie sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen (vgl. Cassens/Fink 2019, 151), vielleicht ist für manche auch politisches Engagement interessant. Steven Hick (2009) benennt politische Aktivitäten als eine Ebene von achtsamer Sozialer Arbeit (Hick (2009) zit. n. Heidenreich/Laging 2013, 250).

#### 6.2.4 Komplexität der Situation der Sozialen Arbeit im Staat

Dass Achtsamkeit helfen kann, mit dem Spagat zwischen Hilfe und Kontrolle umzugehen und mit der Spannungslage zwischen dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit und den Engpässen in der finanziellen Ausstattung der Sozialen Arbeit, kann man vermuten. Cassens und Fink (2019) halten es sogar für sicher, dass Achtsamkeitsübungen helfen können, mit den „*in der Sozialen Arbeit häufig auftretenden ambivalenten Situationen umzugehen*“ (Cassens/Fink 2019, 149). Dass Achtsamkeit die Kreativität fördern kann (3.4), erscheint in dieser Thematik auch nützlich, denn in Situationen, die von Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen geprägt sind, können kreative Lösungen und flexible Denkweisen wertvoll sein.

#### 6.2.5 Involviertheit der eigenen Person

Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die innere und professionelle Haltung von Sozialarbeitenden sind prinzipiell begrenzt. Von Spiegel (2018) hält die professionelle Haltung für einen Teil der Persönlichkeit, der nicht über bloßen Wissenserwerb systematisch zu bearbeiten ist (vgl. Spiegel 2018, 88). Knuf (2013) erklärt, „*Das Achtsamkeitskonzept ist erfahrungsorientiert und nicht wissensorientiert*“ (Knuf 2013, 57). Die Effekte von Achtsamkeit basieren also nicht auf neu erlangtem Wissen, sondern auf der erfahrungsbasierten Auseinandersetzung mit sich selbst. Möglicherweise ist die Achtsamkeit daher als eine gute Option für die tatsächliche Einflussnahme auf die professionelle Haltung zu sehen. Die Qualitäten, die durch Achtsamkeit gefördert werden, wie eine verbesserte Fähigkeit zur Emotionsregulation, Körperwahrnehmung, Empathie und Stressresilienz (vgl. 2.5, 3.4), sind in jedem Fall als relevante Fähigkeiten für Sozialarbeitende anzusehen. Dass die Herausforderung der

„Involviertheit der eigenen Person“, also die Konfrontationen mit eigenen Gefühlen und eigenen Wertehaltungen, dadurch leichter zu bewältigen sein kann, möchte ich vermuten.

### 6.2.6 Einordnung der Vorteile durch Achtsamkeit

Die Potenziale von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit sind durch die vorhergehende Betrachtung deutlich geworden. In den Ausführungen zu positiven Effekten durch Achtsamkeit konnte ich mich nur in einem Fall auf eine konkrete Studie mit Sozialarbeitenden beziehen – am Ende von Abschnitt 6.2.1, bei der geringeren Stigmatisierungsneigung durch in Achtsamkeit geübte Sozialarbeitende.

Andere vermutete positive Effekte sind nicht direkt in Studien mit Sozialarbeitenden oder psychosozialen Fachkräften bewiesen worden, sondern sind Übertragungen aus anderen Forschungen. Eine verbesserte Emotions- und Aufmerksamkeitsregulation als ein Effekt von Achtsamkeitstrainings (vgl. 2.5) wird auch bei Sozialarbeitenden eintreten und mutmaßlich im Berufsalltag Auswirkungen haben. Die durch Achtsamkeit erhöhte Stressresilienz, als weiteres Beispiel, wurde u.a. bei Gesundheitsfachkräften im Krankenhaus nachgewiesen (vgl. 3.4), also einem ebenfalls menschnahen Berufen mit häufig hoher Arbeitsdichte. Auch dies erscheint auf Sozialarbeitende übertragbar.

Einige der angeführten Überlegungen sind ohne direkten Bezug zu Forschungsergebnissen ausschließlich Ausdruck von logischen Überlegungen. Dies betrifft z.B. den Gedanken in 6.2.1, der aussagt, dass die Herausforderung der Koproduktion mit Klient\_Innen dadurch erleichtert werden könnte, dass die Sozialarbeitenden durch Achtsamkeit mehr Realismus an den Tag legen und unangemessene Zielvorstellungen loslassen. Auch die Idee der verbesserten Kooperation mit anderen Professionen durch Achtsamkeit (vgl. 6.2.2), die Cassens und Fink vermuten, ist eine Annahme ohne spezielles Forschungsergebnis als Grundlage. Da es wenig Forschung zur Wirkung von Achtsamkeit für Sozialarbeitende oder allgemein für Berufstätige in psychosozialen Arbeitsfeldern gibt, erscheinen auch diese Überlegungen ohne wissenschaftliche Untersuchung im Hintergrund als relevant.

Insgesamt wird deutlich, dass Achtsamkeit sehr wertvoll für Sozialarbeitende sein könnte. Weitere Studien mit Sozialarbeitenden selbst wären jedoch wünschenswert. Möglicherweise gibt es noch weitere Vorteile für die Sozialarbeitenden, oder einige der vermuteten Punkte treffen doch nicht zu.

### 6.3 Grenzen des Nutzens von Achtsamkeit

Wesentliche Kontraindikationen für die Nutzung von Achtsamkeit für gesunde Berufstätige oder speziell für Sozialarbeitende werden in der Literatur nicht benannt. Doch verschiedene Grenzen und Hindernisse bei der Nutzung von Achtsamkeit gibt es. Auf die gehe ich hier ein.

Zarbock, Amman und Ringer (2019) meinen, dass eine Auseinandersetzung mit Achtsamkeit insbesondere den Menschen helfen kann, die ein persönliches Interesse daran mitbringen. Sie vermuten, dass manche Menschen besser damit beraten sind, berufliche Belastungen auf andere Weise auszugleichen – z.B. mit Sport oder künstlerischen Aktivitäten (vgl. Zarbock/Amman/Ringer 2019, 49). Achtsamkeit ist also eventuell eine „Typfrage“.

Um Achtsamkeit als Prinzip und grundsätzliche Haltung in einer Institution oder Einrichtung zu verankern, braucht es mehr Bemühungen, als eine tägliche kurze Meditation. In 3.3 und 6.1.2 habe ich dies im Kontext der organisationalen Achtsamkeit und achtsamen Führung erörtert. Achtsamkeit ist also kein „quick fix“ für eine desolante Betriebskultur und nicht dazu da, um dysfunktionale Arbeitssituationen kurzfristig zu glätten oder zu kaschieren (vgl. Knuf/Hammer 2013, 12).

Auch vielschichtig und gewissenhaft integrierte Achtsamkeit kann nicht die passende Lösung für jedes Problem sein. Wenn Büroräume oder Mitarbeiter\_Innen fehlen, können Achtsamkeitsübungen dieses Problem nicht lösen. Bestenfalls könnten sie jedoch ein frühes Erkennen und durchdachtes Lösen so einer Situation begünstigen.

Achtsamkeitstrainings können zeitintensiv sein, so zum Beispiel ein MBSR-Kurs (vgl. 2.4). Zwar zeigen auch kürzere Achtsamkeitstrainings positive Effekte, doch die Forschung nach besonders effizienten Möglichkeiten des Erlernens von Achtsamkeit ist noch nicht sehr fortgeschritten (vgl. Kurzenhäuser/ Carstens 2019 61ff). Wer maximalen Erfolg durch Achtsamkeit haben möchte, kommt mit minimalem Einsatz vermutlich nicht aus.

Knuf und Hammer und (2013) weisen darauf hin, dass der Begriff Achtsamkeit heutzutage teilweise für Methoden und Arbeitsweisen benutzt wird, die zur Achtsamkeit im eigentlichen Sinn keine wirkliche Verbindung haben (vgl. Knuf/Hammer 2013, 14). Die Begrifflichkeit „Achtsamkeit“ wird also sachfremd verwendet, möglicherweise aus Unwissenheit. Dabei erscheint es denkbar, dass ein Missverstehen von Achtsamkeit schädliche Effekte haben kann.

Wer Achtsamkeit etwa irriger Weise so versteht, dass man als Übender oder Übende stets in innerer Balance und Ausgeglichenheit zu sein hat, auch in Anbetracht überwältigender Herausforderungen oder Belastungen, ist auf einem Irrweg und verdrängt möglicherweise Gefühle. Eine versierte Unterstützung in der Auseinandersetzung mit Achtsamkeit erscheint insbesondere in unserer Gesellschaft erforderlich, die kulturell einen weniger starken Bezug zur Achtsamkeit hat.

Natürlich entstehen bei Achtsamkeitstrainings auch Kosten. Entweder für die Privatperson, oder für die Soziale Einrichtung. Große Firmen, die Achtsamkeit als Prinzip in die Unternehmenskultur integriert haben, bescheinigen zwar teilweise deutliche finanzielle Gewinne durch die Nutzung von Achtsamkeit (vgl. 3.4), doch der zeitliche und finanzielle Aufwand ist trotzdem als hemmender Faktor einzustufen.

#### 6.4 Eignung von Achtsamkeit für Sozialarbeitende

Die beschriebenen Grenzen und Hindernisse bei der Nutzung von Achtsamkeit können erheblich erscheinen. Im Wesentlichen weisen sie jedoch darauf hin, dass Achtsamkeit ein wohlüberlegtes und professionelles Herangehen braucht und zudem kein Wundermittel ist. Achtsamkeit braucht Expertise, Zeit und Geld. Sie ist möglicherweise nicht für jede/n geeignet und löst auch nicht jedes Problem. Auch trotz dieser Tatsachen kann Achtsamkeit von Wert sein. Das Unternehmen SAP kommt nach einer internen Studie (n=4800) zu dem Schluss, dass Achtsamkeit bei ihnen funktioniert und deutlich mehr nutzt als kostet (vgl. Lachenmann 2019). In diese Rechnung fließen die Limitierungen von Achtsamkeit natürlich ein, was deren Gewicht relativiert.

Für die Nutzung von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit gibt es bislang kaum dokumentierte praktische Erfahrungen und strukturierte Auswertungen.

**Doch nach der Darlegung des möglichen vielfältigen Nutzens von Achtsamkeit für Sozialarbeitende, nach der Feststellung, dass Achtsamkeit in Wirtschaftsunternehmen erfolgreich genutzt wird und auch nach der Kenntnisnahme der Grenzen und Limitierungen, finde ich die Vermutung angemessen, dass Achtsamkeit ein geeignetes Hilfsmittel für Sozialarbeitende sein kann, damit sie die beruflichen Herausforderungen und Belastungen besser bewältigen können.**



Es gibt keine Hinweise darauf, dass die professionelle Arbeit der Sozialarbeitenden durch eine seriöse Auseinandersetzung mit Achtsamkeit behindert werden könnte. Natürlich ist dies sehr wichtig und sollte in der Praxis sorgfältig beobachtet werden. Um ein besseres Bild davon zu bekommen, wie wertvoll Achtsamkeit für Sozialarbeitende in der Praxis tatsächlich ist, werden vor allem praktische Erfahrungen und Dokumentationen davon benötigt.

### 6.5 Zugang zur Achtsamkeit für Sozialarbeitende

Im Folgenden gehe ich darauf ein, wie ein Zugang zur Achtsamkeit für Sozialarbeitende möglich ist. Der praktische Zugang zur Achtsamkeit ist mitentscheidend darüber, ob das Konzept in der Praxis Früchte tragen kann.

Es gibt bereits ein Achtsamkeitsprogramm, das sich speziell mit Achtsamkeit für Menschen in helfenden Professionen auseinandersetzt: Das achtwöchige Übungsprogramm von Zarbock, Amman und Ringer (2019), welches sie in ihrem Buch „Achtsamkeit für Psychotherapeutinnen und Berater“ veröffentlicht haben. Ob und wie dieses Übungsprogramm tatsächlich als Ausbildung oder Schulung angeboten wird, ist nicht ersichtlich.

Das in 3.5 dargestellte ACT-Training für Berufskontexte ist hingegen auch schon für Sozialarbeitende durchgeführt wurden (vgl. Flaxman/Bond/Livheim 2015, 195). Eine solche Einführung innerhalb der Arbeitszeit in ein Verfahren, das mit Achtsamkeit arbeitet, erscheint besonders niedrigschwellig für die Sozialarbeitenden, da für sie keine Kosten und nur ein geringer privater Zeitaufwand – durch das Üben zuhause – entstehen. Nützlich ist dabei zudem, dass in der Einrichtung ein gemeinsamer Wissenstand entsteht und Austausch zwischen den Kolleg\_Innen möglich ist. Auch dass die Führungskräfte der Thematik offen gegenüberstehen, kann förderlich sein und ist vermutlich häufig der Fall, wenn ein Training innerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

Zur Integration von Achtsamkeit in der sozialarbeiterischen Ausbildung gibt es ebenfalls Überlegungen (vgl. Knuf, 2013, 58). Dies wäre der einfachste Zugang zur Achtsamkeit für angehende Sozialarbeitende, ist aber bisher allenfalls in Ansätzen Realität.

Die meisten Sozialarbeitenden, die sich mit Achtsamkeit auseinandersetzen, haben den Zugang dazu vermutlich über privates Interesse in der Freizeit gefunden, sei es durch ein Buch, einen Podcast, oder einen Abendkurs in der Volkshochschule. Das gut erforschte MBSR-Achtsamkeitsprogramm (vgl. 2.4) mit seiner allgemeinen Ausrichtung erscheint für interessierte Sozialarbeitende auch grundsätzlich sinnvoll, ist aber zeitintensiv. Auch online werden

Achtsamkeitskurse angeboten (vgl. Krieger, 2019, 116ff). Das erhöht vermutlich die Praktikabilität für viele Berufstätige oder kann in Zeiten gesellschaftlicher Krisen mit Kontaktbeschränkungen sogar die einzige Möglichkeit zur Kursteilnahme sein.

Ein privat gefundener Zugang zur Achtsamkeit, der auf persönlichem Interesse an der Thematik basiert, geht vermutlich mit einer hohen Offenheit und Einsatzbereitschaft einher. Es könnten dann aber der Austausch mit Kolleg\_Innen und unterstützende Rahmenbedingungen an der Arbeitsstelle fehlen. Eine Idealvorstellung wäre es, wenn die Führungskraft selbst der Mensch ist, der sich privat mit Achtsamkeit auseinandersetzt und davon ausgehend den Mitarbeiter\_Innen Einladungen ausspricht und Möglichkeiten anbietet, um Achtsamkeit kennenzulernen.

## 7 Schlussbetrachtung

In dieser Arbeit hat eine Auseinandersetzung mit Achtsamkeit stattgefunden und mit der Frage, inwieweit Achtsamkeit ein geeignetes Mittel für Sozialarbeitende ist, um die beruflichen Herausforderungen und Belastungen besser bewältigen zu können. Dazu habe ich eingangs das Konzept Achtsamkeit ausführlich vorgestellt, mit seinem religiösen Ursprung, dem modernen wissenschaftlichen Verständnis und der Anwendung von Achtsamkeit. Insgesamt wurde klar, dass Achtsamkeit als Konzept grundsätzlich gut erforscht ist und positive Effekte durch das Üben von Achtsamkeit ausführlich belegt sind. In der folgenden Auseinandersetzung mit Achtsamkeit in der Berufswelt wurde deutlich, dass Achtsamkeit von einigen großen Unternehmen erfolgreich eingesetzt wird und es auch Forschungsergebnisse zum Nutzen von Achtsamkeit für Berufstätige gibt. Anschließend habe ich die Herausforderungen und Belastungen dargestellt, mit denen Sozialarbeitende in ihrem Beruf umgehen müssen. Die hohe Arbeitsdichte und die Nähe zu menschlichem Leid haben sich als besonders belastende Faktoren herausgestellt, die möglicherweise die hohe Zahl an psychischen Erkrankungen und Burn-out-Erkrankungen bei Sozialarbeitenden bedingen. Im sechsten Kapitel ging es dann um die mögliche Nutzung von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit und um die Sinnhaftigkeit davon.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass es in jedem Fall nützlich erscheint, wenn Sozialarbeitende verstärkt zur Achtsamkeit fähig sind. Die Vorteile, die an verschiedenen Stellen dieser Arbeit und speziell im letzten Kapitel erörtert wurden, stellen Achtsamkeit insgesamt in ein deutlich positives Licht. Eine höhere Arbeitszufriedenheit, verbesserte Stressresilienz, ein verringertes

Risiko für Burn-out-Erkrankungen, das alles ist attraktiv. Auch die speziellen Herausforderungen und Belastungen im sozialarbeiterischen Arbeitsfeld sprechen für einen Einsatz von Achtsamkeit. Die erläuterten beruflichen Umstände, wie etwa die Arbeit mit Klient\_Innen (4.1), die Kooperation mit Kolleg\_Innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen (4.2), die Einbindung in vorgegebene Strukturen der Hilfeleistung (4.4) und die besonders hohe Belastung mit Stress in Sozialberufen (vgl. 5.2) sind in der Theorie allesamt empfänglich für mögliche positive Effekte durch Achtsamkeit (vgl. 6.2). Dass Achtsamkeit auch für Sozialarbeitende ein geeignetes Hilfsmittel sein kann, erscheint daher wahrscheinlich.

Wenn Sozialarbeitende daher erwägen, sich privat mit Achtsamkeit zu befassen, kann dem am Ende dieser Arbeit nur Befürwortung und Ermutigung zugesprochen werden. Auch positive Auswirkungen auf das Leben jenseits der Arbeit sind schließlich gegeben. Auch Achtsamkeitstrainings für Mitarbeitende und Führungskräfte in Einrichtungen, Institutionen oder Netzwerken im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit sind wünschenswert. Auf Basis der Feststellung, dass Achtsamkeitstrainings in Unternehmen in der freien Wirtschaft erfolgreich stattfinden, erscheint dieses Vorgehen auch für soziale Berufe sinnvoll. Gleichzeitig wäre dann eine wissenschaftliche Begleitung wünschenswert, um den möglichen Erfolg dieser Trainings überprüfbar zu machen. Es wären sowohl Untersuchungen interessant, die Auswirkungen von Achtsamkeit auf die Gesundheit der Sozialarbeitenden fokussieren, als auch solche, die mögliche Effekte auf die Professionalität in den Blick nehmen.

Es ist nicht davon auszugehen, dass jedes Achtsamkeitstraining, das in einer sozialen Einrichtung stattfindet, von Erfolg gekrönt ist. Fallstricke bzw. Limitierungen der Auseinandersetzung mit Achtsamkeit habe ich in 6.3 beschrieben und möglicherweise gibt es noch weitere. Zudem liegen zumindest im deutschsprachigen Raum kaum dokumentierte Erfahrungen mit Achtsamkeitstrainings für Berufstätige im Bereich der Sozialen Arbeit vor. Dies kann hoffentlich nachgeholt werden, denn es scheint so, dass Achtsamkeit ein bereicherndes Hilfsmittel für die Sozialarbeitenden sein könnte.

Zum Schluss dieser Arbeit möchte ich an Punkt 2.3.2 erinnern, wo ich nach Kabat-Zinn *Nicht-Erzwingen* als einen Wert des Übens von Achtsamkeit dargestellt habe, genau wie *Geduld* und *Vertrauen*. Eine Besinnung auf diese Werte kann immer wieder wertvoll sein. Achtsamkeit soll keine erzwungene Selbstoptimierung sein, sondern eine Hilfe. Nicht stressen, sondern Stress lindern. Vielleicht kann sie ja sogar Spaß machen.

## 8 Literaturverzeichnis

**Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.) (2011):** Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer

**Badura, Bernhard (2019):** Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin: Springer

**Barnow, Sven / Prüßner, Luise (2020):** Flexible Emotionsregulation als psychologische Grundlage von Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. In: Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer-Verlag, 17-24

**BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2012):** Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen. Ressourcen und Befinden. Online unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (Zugriff 21.03.21)

**BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2020):** Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: BAuA online unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/StressReport2019.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/StressReport2019.pdf?__blob=publicationFile&v=8) (Zugriff 21.03.21)

**Boeckmans, Jef (2011):** Buddhas Weg der Befreiung aus dem universalen Leiden. In: Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.): Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer, 55-59

**Caldas, Gisela Pauli / Heße-Husain, Judith (2019):** Achtsamkeit in der öffentlichen Verwaltung. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Springer: Wiesbaden, 127-146

**Cassens, Manfred / Fink, Marcus (2019):** Achtsamkeitsbasierte Mitarbeiterführung in Settings der Sozialen Arbeit am Fallbeispiel des Kreisjugendrings München-Land. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Springer: Wiesbaden, 147-165

**Chang-Gusko, Yong-Seun (2019):** Geschichte und Definitionen von Achtsamkeit. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Springer: Wiesbaden, 3-22

**Conen, Marie-Luise (2011):** Ungehorsam - eine Überlebensstrategie: Professionelle Helfer zwischen Realität und Qualität. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag

**Doepke, Michaela (2017):** Google und SAP tun es auch. Achtsamkeitstrend in Unternehmen. Online unter: [http://web.archive.org/web/20200921161537/http://www.achtsamkeit-am-arbeitsplatz.de/pdf/Bericht-Tagung-A%20am%20Arbeitsplatz%20\(Michaela%20Doepke\).pdf](http://web.archive.org/web/20200921161537/http://www.achtsamkeit-am-arbeitsplatz.de/pdf/Bericht-Tagung-A%20am%20Arbeitsplatz%20(Michaela%20Doepke).pdf) (Zugriff 16.04.21)

**Duden online:** Synonyme zu Achtsamkeit. Online unter: <https://www.duden.de/node/240613/revision/244583> (Zugriff 15.03.21)

**Errazuriz, Antonia [et al.] (2020):** Effects of mindfulness-based stress reduction on psychological distress in health workers: A three-arm parallel randomized controlled trial. Journal of psychiatric reserach. Online unter: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022395620310700> (Zugriff 20.03.21)

**Flaxman, Paul E. / Bond, Frank W. / Livheim Fredrik (2015):** Achtsam und erfolgreich im Beruf. Mit ACT die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken. Ein Trainingsmanual. Paderborn: Junfermann

**Frick, Eckhard (2011):** Spiritualität des Alltags – Achtsamkeit in der Tradition des Ignatius von Loyola. In Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.) (2011): Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer, 46-54

**Galuske, Michael (2013):** Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim: Beltz Juventa

**Galuska, Dorothea / Galuska, Joachim (2011):** Achtsamkeit und Präsenz in der stationären Psychotherapie. In Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.) (2011): Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer, 132-144

**Gebauer, Annette / Brückner, Fabian (2018):** Was Achtsamkeitstrainings bewirken und wie sie in Organisationen wirksamer werden. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 49, 105–114

**Germer, Christopher (2011):** Der achtsame Weg zur Selbstliebe. Wie man sich von destruktiven Gedanken und Gefühlen befreit. (2. überarbeitete Aufl.), Freiburg: Arbor

**Gode, Solveig (2020):** Meditations-App Headspace: Nachfrage von Firmen steigt um 500 Prozent. Online unter: <https://www.businessinsider.de/wirtschaft/meditieren-ist-nicht-nur-etwas-fuer-menschen-wie-bill-gates-europa-chefin-der-meditations-app-headspace-ueber-den-nachfrage-boom-in-der-krise/> (Zugriff 17.04.21)

**Grobe, Thomas / Steinmann, Susanne / Gerr, Julia (2018):** Gesundheitsreport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse. Siegburg: Müller Verlagsservice. Online unter: <https://www.barmer.de/blob/164090/a51a9390dace62c7cc2193fd78e51817/data/dl-180821-gr18-bund.pdf> (Zugriff 10.04.21)

**Gruber, Elena / Bents, Hinrich / Mander, Johannes (2020):** Achtsamkeit und Selbstmitgefühl in der Psychotherapie – state of the art. In: Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer, 5-16

**Heidenreich, Thomas [u.a.] (2020):** Achtsamkeit, Selbstmitgefühl und liebevolle Güte – Grundlagen und Bedeutung in der Psychotherapie. In Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer-Verlag, 25-34

**Heidenreich, Thomas / Junghanns-Royack, Katrin / Michalak, Johannes (2013):** Empirische Ergebnisse zur Achtsamkeit. In Knuf, Andreas / Hammer, Matthias (Hrsg.) (2013): Die Entdeckung der Achtsamkeit in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag, 260-273

**Heidenreich, Thomas / Laging, Marion (2013):** Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit: Ansatzpunkte und Potenziale. In: Knuf, Andreas / Hammer, Matthias (Hrsg.) (2013): Die Entdeckung der Achtsamkeit in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag, 246-258

**Heidenreich, Thomas / Michalak, Johannes (Hrsg.) (2009):** Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Ein Handbuch (3. Aufl.), Tübingen: dgvt-Verlag

**Heiner, Maja (2010):** Kompetent Handeln in der Sozialen Arbeit. München, Basel: Reinhardt

**Hick, Steven (2009):** Mindfulness and social work: Paying attention to ourselves, our clients, and Society. In: Hick, S. F. (Ed.): Mindfulness and Social work, Chicago

**Hochuli-Freund, Ursula (Hrsg.) (2017):** Kooperative Prozessgestaltung in der Praxis. Materialien für die Soziale Arbeit. 1. Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

**Hochuli Freund, Ursula / Stotz, Walter (2017):** Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch (4. aktual. Aufl.), Stuttgart: Kohlhammer

**Hofmann, Stefan [u.a.] (2010):** The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and Depression. In Journal of Consulting and Clinical Psychology, 78 (2), 169-183

**Hölzel, Britta (u.a.) (2011):** How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action From a Conceptual and Neural Perspective. In: Perspective on Psychological Science, 6(6), 537-559

**Hölzel, Britta / Gard, Tim / Ott, Ulrich (2013):** Mechanismen der Achtsamkeit: eine Betrachtung aus konzeptueller und neuronaler Perspektive. In: Knuf, Andreas / Hammer, Matthias (Hrsg.) (2013): Die Entdeckung der Achtsamkeit in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag, 274-295

**Kabat-Zinn, Jon (1990):** Full catastrophe living. New York.

**Kabat-Zinn, Jon (2009a):** Gesund durch Meditation. Das große Buch der Selbstheilung. (6. Aufl.), Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag

**Kabat-Zinn, Jon (2009b):** Achtsamkeitsbasierte Interventionen im Kontext: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. In: Heidenreich, Thomas / Michalak, Johannes (Hrsg.): Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Ein Handbuch. (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.), Tübingen: dgvt-Verlag, 103-139

**Kabat-Zinn, Jon (2011):** Gesund durch Meditation. Full Catastrophe Living. Das vollständige Grundlagenwerk. München: O.W. Barth Verlag

**Khoury, Bassam [u.a.] (2013):** Mindfulness-based therapy: A comprehensive meta-analysis. In: Clinical Psychology Review, 33 (6); 763-771

**Klinkenberg, Norbert (2010):** Sammelbesprechung achtsamkeitsorientierter Bücher. In: Verhaltenstherapie & Verhaltensmedizin, 31 (3), 341–345

**Knuf, Andreas (2011):** Achtsamkeit als Haltung und Methode in der sozialpsychiatrischen Arbeit. In: Kerbe. Forum für soziale Psychiatrie, 25-28

**Knuf, Andreas (2013):** Achtsame Haltung psychiatrisch Tätiger. In: Knuf, Andreas / Hammer, Matthias (Hrsg.): Die Entdeckung der Achtsamkeit in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag, 44-64

**Knuf, Andreas / Hammer, Matthias (Hrsg.) (2013):** Die Entdeckung der Achtsamkeit in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag

**Krieger, Tobias (2019):** Internet-basierte Interventionen zur Förderung von Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. In: Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer-Verlag, 111-128

**Kuyken, Willem [u.a.] (2016):** Efficacy of mindfulness-based cognitive therapy in prevention of depressive relapse: An individual patient data meta-analysis from randomized trials. In JAMA psychiatry, 73 (6), 565-574



**Lachenmann, Akiko (2019):** Yogasitz auf dem Bürostuhl. Online unter: <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.sap-verdient-mit-achtsamkeitskursen-yogasitz-auf-dem-buerostuhl.03e8ddfb-a46a-4d50-95fe-25d0bc10d6f3.html> (Zugriff 14.04.21)

**Liel, Katrin (2019):** Die Gesundheit von SozialarbeiterInnen: zwischen Selbstfürsorge und gesunden Organisationen. In: Dettmers, Stephan / Bischkopf, Jeannette: Handbuch gesundheitsbezogene Soziale Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag, 253-258

**Lützenkirchen, Anne (2004):** Bedeutung und Nutzen von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 35 (1), 27-36

**Mander, Johannes (2020):** Von gruppentherapeutischen Achtsamkeitsprogrammen zu Achtsamkeitsschulung von Therapeuten und Übungen für die Einzeltherapie. In Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer-Verlag, 130-139

**Manstetten, Reiner (2011):** Gelassenheit, Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit bei Meister Eckhart. In Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.): Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer, 21-45

**Matusiewicz, David / Köllen, Thomas (2019):** Achtsamkeit und Resilienz in der gesetzlichen Krankenkasse. In: Chang-Gusko [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Wiesbaden: Springer, 111-123

**Meibert, Petra / Michalak, Johannes / Heidenreich, Thomas (2009):** Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion – Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) nach Kabat-Zinn. In Heidenreich, Thomas / Michalak, Johannes (Hrsg.): Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Ein Handbuch. (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.), Tübingen: dgvt-Verlag, 143-193

**Meibert, Petra / Michalak, Johannes / Heidenreich, Thomas (2010):** Achtsamkeit in kognitiv-behavioralen Therapien. In: Psychotherapie in Psychiatrie, Psychotherapeutischer Medizin und klinischer Psychologie, 15, 98-116

**Meßtorff, Claudia / Kurzenhäuser-Carstens, Stephanie (2019):** Achtsamkeit und Prävention. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. Springer: Berlin, 53-68

**Michalak, Johannes [u.a.] (2020):** Die Rolle des Körpers im Rahmen achtsamkeitsbasierter Ansätze. In Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Anwendungen in der psychotherapeutischen Praxis. Berlin: Springer-Verlag, 83-94

**Michalak, Johannes / Heidenreich, Thomas / Williams, J. Mark G. (2012):** Achtsamkeit. Göttingen: Hogrefe

**Poulsen, Irmhild (2009):** Burnout-Prävention im Berufsfeld Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

**Poulsen, Irmhild (2012):** Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe: ein Beitrag zur Burnoutprävention. Wiesbaden: Springer VS

**Pscherer, Jörg (2019):** Achtsamkeit als resiliente Veränderungskompetenz – Erfahrungen aus der Change-Management-Beratung eines Finanzunternehmens. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. Springer: Berlin, 213-226

**Remmers, Carina (2020):** Im Hier und Jetzt für morgen sorgen. Der Einfluss von Achtsamkeit auf emotionale Prozesse in der Depressionsbehandlung. In: Bents, Hinrich [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit und Selbstmitgefühl. Berlin: Springer-Verlag, 156-171

**Reuster (2011):** Achtsamkeit aus philosophischer Sicht. In: Anderssen-Reuster, Ulrike (Hrsg.): Achtsamkeit in Psychotherapie und Psychosomatik. Haltung und Methode. (2. Aufl.), Stuttgart: Schattauer, 8-20

**Rose, Nina / Walach, Harald (2009):** Die historischen Wurzeln der Achtsamkeitsmeditation. Ein Exkurs in Buddhismus und christliche Mystik. In: Heidenreich, Thomas / Michalak, Johannes (Hrsg.): Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Ein Handbuch. (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.), Tübingen: dgvt-Verlag, 27-48

**Sauer, Sebastian (2009):** Wirkfaktoren von Achtsamkeit. Online unter: [https://kola.opus.hbz-nrw.de/files/326/Dissertation\\_Sebastian\\_Sauer\\_v22\\_final.pdf](https://kola.opus.hbz-nrw.de/files/326/Dissertation_Sebastian_Sauer_v22_final.pdf) (Zugriff am 10.04.21)

**Schmid, Regina [u.a.] (2019):** Das Konzept der Achtsamkeit im rehabilitativen Setting. In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Springer: Wiesbaden, 243-256

**Spiegel, Hiltrud von (2018):** Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. 6. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag

**Statista (2016):** Statista-Mehrthemenbefragung November 2016. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/282588/umfrage/umfrage-zur-art-der-belastungen-bei-der-arbeit-in-deutschland/> (Zugriff 24.02.21)

**Techniker Krankenkasse (2016):** Entspann dich Deutschland TK – Stressstudie 2016. Online unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stressstudie-2016-data.pdf> (Zugriff 10.03.21)

**Vrany, Anja / Chang-Gusko, Yong-Suen (2019):** Achtsamkeit für Start-ups – Katalysator einer neuen Arbeitswelt? In: Chang-Gusko, Yong-Seun [u.a.] (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Springer: Wiesbaden, 227-242

**Walach, Harald (o.J.):** Freiburger Fragebogen zur Achtsamkeit FFA. Online unter: <https://chs-institute.org/news/16-freiburger-fragebogen-zur-achtsamkeit-ffa.html> (Zugriff 07.04.21)

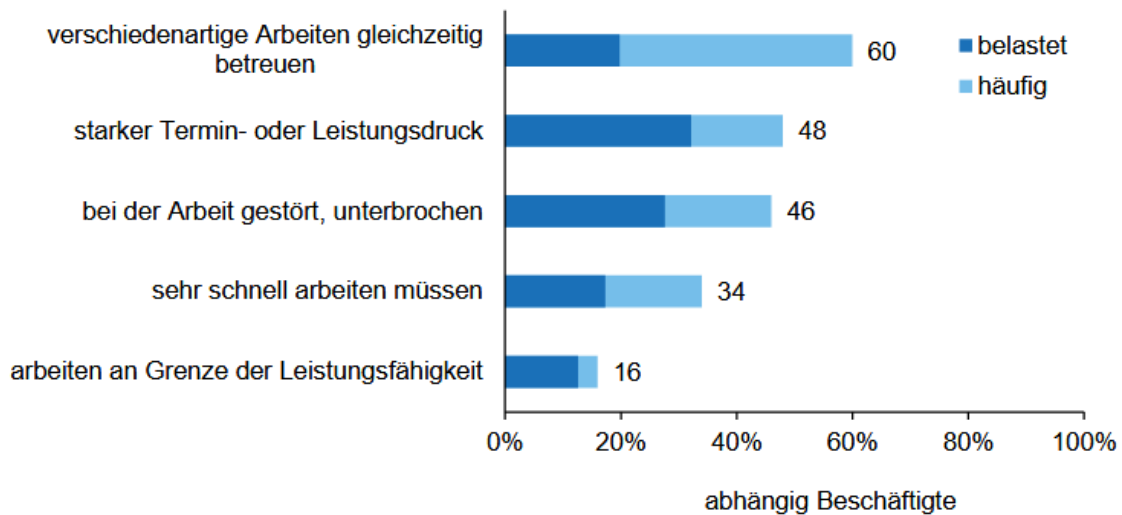
**Weiss, Halko / Harrer, Michael / Dietz, Thomas (2015):** Das Achtsamkeitsbuch. 7. Auflage Stuttgart: Klett-Cotta

**Williams, Mark / Teasdale, John / Segal, Zindel / Kabat-Zinn, Jon (2009):** Der achtsame Weg durch die Depression. Freiamt: Arbor-Verlag

**Zarbock, Gerhard / Amman, Axel / Ringer, Silka (2019):** Achtsamkeit für Psychotherapeuten und Berater. 2. Auflage. Weinheim: Beltz

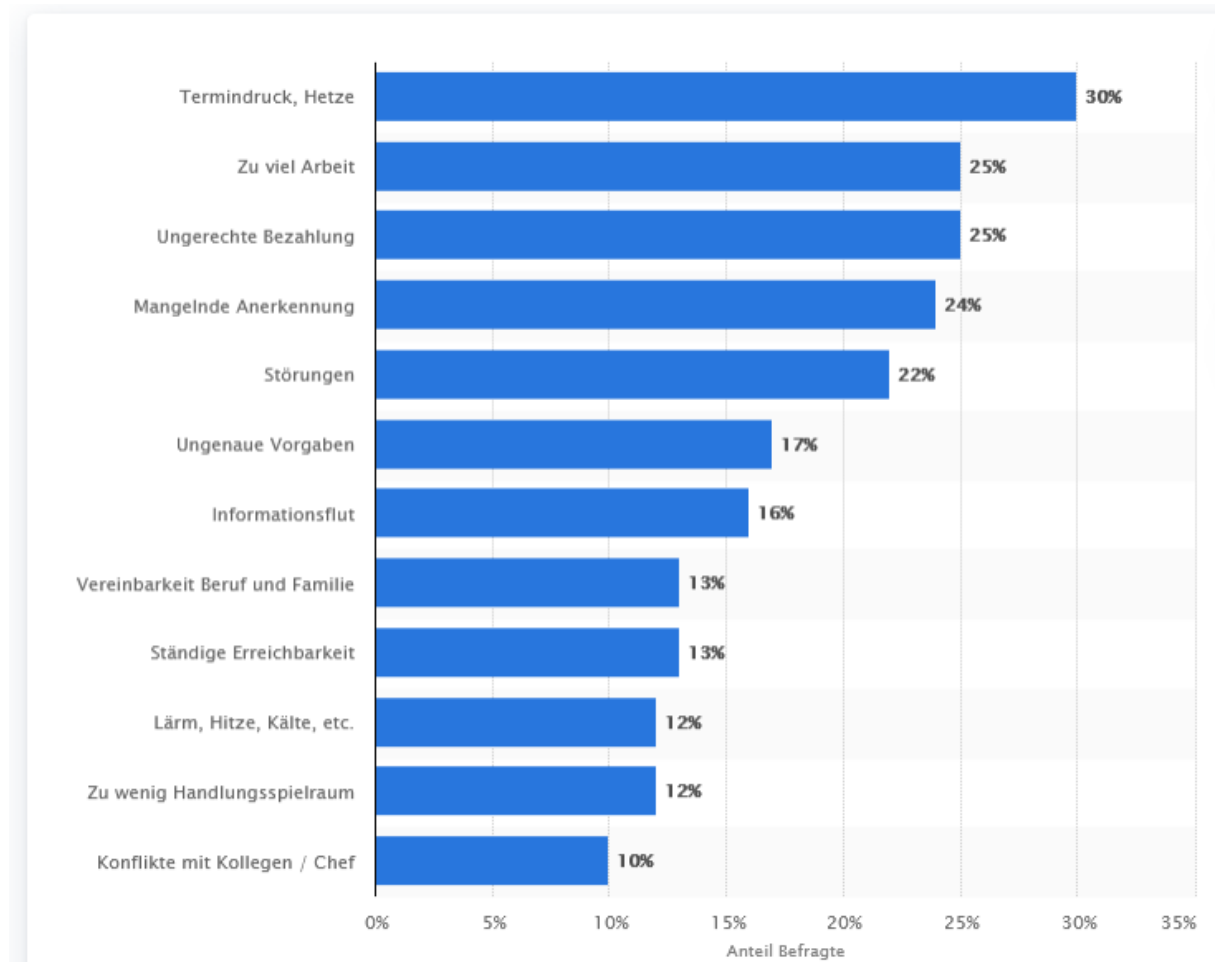
## 9.1 Abbildungen

**Abbildung 1: Häufigkeit der Stressoren bei der Arbeit, sowie jeweils entstehende subjektive Belastung 2018**



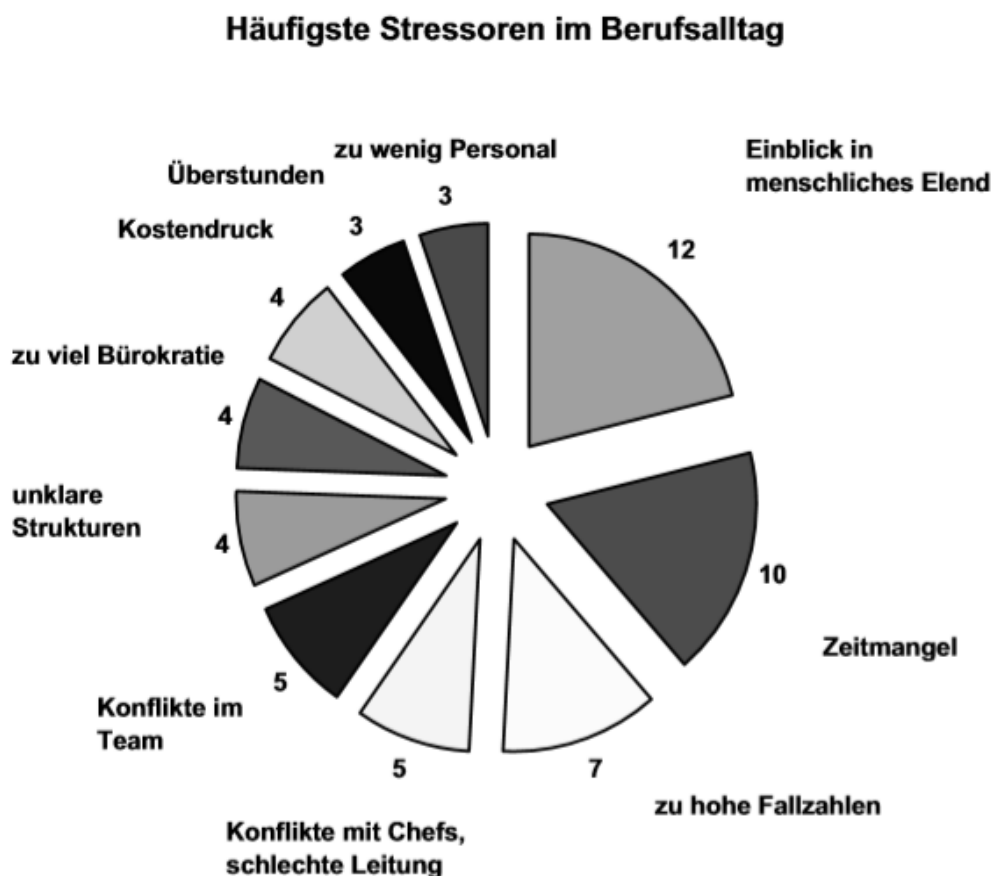
Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020, 32

**Abbildung 2: Belastungen im Beruf 2016**



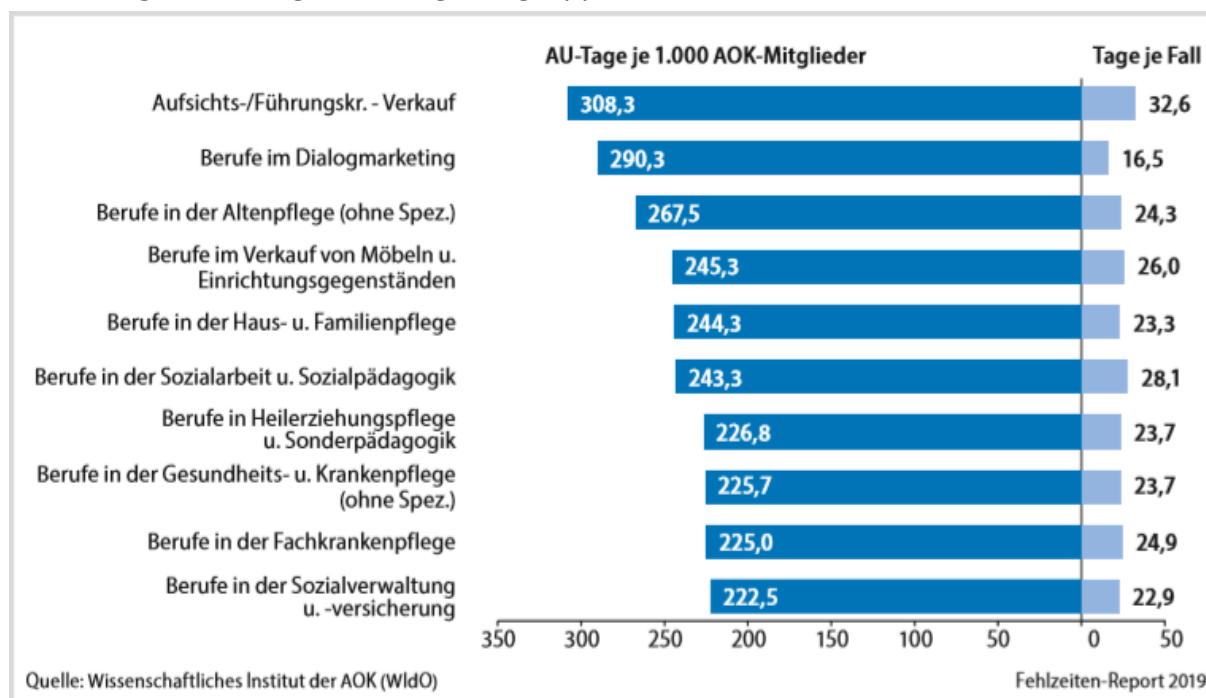
Quelle: Statista 2016

Abbildung 3: Stressoren im Beruf bei Sozialarbeitenden 2009



Quelle: Poulsen 2009, 56

Abbildung 4: AU-Tage der Diagnosegruppe Z73 nach Berufen 2018



Quelle: Badura [u.a.] (2019), 471

## **9.2 Eidesstattliche Erklärung**

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift