

Autonomie und Professionalität leben – mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Prolog

Der nachfolgende Artikel beruht auf persönlichen Erfahrungen im Umgang mit chronischen Erkrankungen. Zum einen bin ich seit längerem selbst betroffen, zum anderen arbeite ich mit betroffenen Klienten. Daher werde ich beispielhaft die möglichen Auswirkungen auf professionelle Aktivitäten und Identität wie auch letztlich auf den eigenen Lebensentwurf darstellen.

Während sich Gleichaltrige für längere Zeit auf der Höhe ihres beruflichen Lebens befinden, erleben Betroffene eine Lebenswirklichkeit, die eher sehr viel späteren Lebensabschnitten entspricht. Situationen sind häufig von Abschied geprägt. Abschied beispielsweise von der eigenen körperlichen Leistungsfähigkeit und der Unbeschwertheit im Umgang mit derselben. Dies hat meist erhebliche Veränderungen des Lebensalltages zur Folge und ist sowohl für den Betroffenen, wie auch für Außenstehende zunächst ängstigend. Es bedeutet, sich bis zu einem gewissen Grade neu und anders mit dem Sinn und der Bedeutung seines Lebens auseinander zusetzen. Auch ich selber habe die Ohnmacht gegenüber der Erkrankung und der daraus entstehenden Lebenssituation zunächst als überwältigend und lähmend empfunden.

Ähnliche Reaktionen erlebe ich auch bei meinen Klienten. Passive Haltungen der verschiedensten Ausprägungen, von „ich tue jetzt gar nichts mehr“ bis hin zu autoaggressivem Verhalten kennzeichnen die Reaktion auf die veränderte Alltagssituation. Plötzlich ist man mit seinen Fähigkeiten nicht mehr gefragt. Und auch eine professionelle Tätigkeit wird nicht mehr erwartet. Damit fallen große Teile der Struktur des Alltags sowie auch die mit der Erwerbstätigkeit verbundenen Beziehungen und Begegnungen weg. Besonders eklatant ist dieser Zusammenhang z. B. bei vorzeitiger Berentung, die eine der einschneidendsten Erfahrungen darstellt.

Man profitiert zwar einerseits von den die ökonomische Existenz ansatzweise

absichernden Sozialsystemen, gleichzeitig wird aber an dieser Stelle eine mehr oder weniger passive Anpassung an das Versorgungssystem erwartet, durch die die Aufrechterhaltung einer professionellen Identität eher nicht gefördert wird. Die Möglichkeiten, sinnvoll im Rahmen der verbliebenen Ressourcen tätig zu sein, sind oft sehr einschränkend, zumal die physischen Einschränkungen oft zu einem Leben am Existenzminimum führen. Gleichzeitig gehen der Gesellschaft wertvolle Ressourcen verloren.

In der Folge findet man sich vor die Aufgabe gestellt, nicht nur sein Leben neu zu gestalten, sondern auch die Folgen der Beeinträchtigung in sein Leben zu integrieren. Beratung und Therapie können genau diese Prozesse nachhaltig unterstützen. Hier habe ich persönlich z.B. die Haltung der Transaktionsanalyse, welche den Menschen nicht als „krank“ stigmatisiert, sondern mit dessen gesunden, heilen Anteilen arbeitet, als sehr hilfreich empfunden. Sie hat mir geholfen, meinen Blickwinkel zu ändern von: „Mein Leben besteht aus Krankheit“ zu „Ich lebe mein Leben mit einer Krankheit“. Demzufolge möchte ich, so weit es meine Möglichkeiten zulassen, mich und meine Fähigkeiten auch weiterhin auf professioneller Ebene einbringen.

Nachfolgend greife ich Überlegungen, Voraussetzungen und Erfahrungen mit diesem Thema am Beispiel folgender Fragen auf: Wie lässt sich entgegen vieler Erwartungen auch weiterhin Professionalität leben? Wie können die individuellen, zumeist brachliegenden Ressourcen aktiv genutzt werden?

Eine chronische Erkrankung, Behinderung oder gar die Berentung auf Grund einer chronischen Erkrankung bedingen, wie bereits zuvor angemerkt, oft den Abschied aus der professionellen Rolle und suggerieren, dass Professionalität nicht mehr gelebt wird oder werden kann. Nach meiner Erfahrung bedarf es einer selbstbewussten professionellen Identität wie auch Kreativität, um Möglichkeiten oder Nischen zu entdecken, in denen die eigenen Fähigkeiten und Vorstellungen trotzdem weiterhin gelebt werden können.

Dazu einige Überlegungen zu Merkmalen, Bedingungen und Möglichkeiten der Umsetzung eines professionellen Engagements unter diesen Voraussetzungen:

1. Merkmale professionellen Handelns

Merkmale professionellen Handelns sind einerseits gekennzeichnet durch *Fachkompetenz*, gepaart mit so genannten Soft – Skills, z. B. dem Wissen um die eigenen Fähigkeiten und die Grenzen derselben. Dies alles kann auch außerhalb von Erwerbstätigkeit sinnvoll genutzt werden und ist damit nicht weniger professionell.

Ein wichtiger Faktor professionellen Handelns ist andererseits *Zuverlässigkeit*. Wenn man morgens nicht weiß, ob man ein paar Stunden später noch dazu in der Lage ist, eine Aufgabe zu übernehmen, bedeutet dies, für den Notfall müssen ggf. besondere Vorkehrungen abgesprochen und getroffen werden. Das heißt, Autonomie, Verantwortung für sich und sein Handeln zu übernehmen, damit Zuverlässigkeit gewährleistet ist.

Ebenso entscheidend für den Erfolg einer Arbeit ist die *persönliche Motivation*. Die Gründe, mich trotz möglicher Einschränkungen auf diese Art der Arbeit einzulassen, sind unter anderem in folgenden Effekten zu sehen: Eine sinnvolle Aufgabe zu haben stellt meines Erachtens einen Teil von *Lebensqualität* dar. Sie stimuliert mich und integriert mich in mein Umfeld, in die Gesellschaft. Über den Kontakt mit anderen, mit Kollegen oder Klienten erlebe ich Beziehung und damit auch Anerkennung bzw. Strokes, während die Aufgabenerfüllung an sich, mit Vorbereitung und Durchführung, Stimulation bedeutet und Anteil an der Strukturierung meines Tages hat (siehe: Grundbedürfnisse S.67ff Henning/Pelz 2002).

In dieser besonderen Lage stellt sich die Frage, wie die eigene Motivation erhalten und das Ergebnis der Arbeit dann auch angemessen gewürdigt werden kann. Um nicht den erfolgreichen Abschluss einer Arbeit durch ein persönliches, körperliches Handicap zu gefährden, ist es zuweilen notwendig,

diese vorzeitig abzugeben. In der Folge wird man mit verschiedenen Gefühlen konfrontiert. So geht der Abgabe oft die Anstrengung voraus, die Arbeit doch noch durchführen zu wollen. Die Enttäuschung über den Verlust, hier das unfreiwillige Abgeben, äußert sich beispielsweise in Gefühlen von Ärger oder auch unangemessenen Angriffen gegen sich selbst. Nur nach und nach kann dann die Erkenntnis wachsen, dass ein gutes Arbeitsergebnis am sinnvollsten durch ein Abgeben und Loslassen der Arbeit erreicht werden kann. Gelingt dieser Schritt und kann man den Fortschritt der Arbeit bis hin zum Erfolg verfolgen, gibt das auch den Mut, sich erneut auf derartige Prozesse einzulassen, dessen Ablauf sich gut mit den Phasen der Trauer (in Anlehnung an E. Kübler-Ross 1969/2001) von „Nicht wahrhaben wollen“ über den Ausdruck ambivalenter Gefühle bis hin zur Akzeptanz der Situation und der eigenen Neuorientierung beschreiben lässt.

Genau so treffend lassen sich diese internalen Prozesse auch anhand der Abwertungsmatrix (nach Mellor/Schiff 1975) beschreiben. Zunächst gilt es, sich selber die Existenz der eigenen Begrenztheit einzugestehen (→ Existenzebene). Nach meiner Erfahrung ist dies durchaus eine Herausforderung. Bedeutet es doch, sich einzugestehen, dass die Erwartungen, welche man an sich selber hat oder welche auch von außen an einen herangetragen werden, evtl. nicht den realen Möglichkeiten entsprechen und die Gefahr besteht, sich immer wieder zu überfordern. Dies ist vergleichbar mit dem „Nicht wahrhaben wollen“ der Trauerphasen. Erkennt man dann die Grenzen, so ist damit noch nicht die Bedeutung geklärt. Das heißt hinter der oben beschriebenen Reaktion, eine Arbeit doch unbedingt beenden zu wollen – gegen die eigenen Grenzen –, steht oft eine Abwertung auf der Bedeutungsebene. Dabei können Trübungen aus dem Eltern – Ich in Form von einschränkenden Botschaften, beispielsweise: „ Was man anfängt, bringt man auch zu Ende“ (sonst ist man unverantwortlich oder nicht vertrauenswürdig...), die Aufrechterhaltung des inneren Protestes, der eine sinnvolle frühzeitige Abgabe behindert, unterstützen. Erst wenn auf der Bedeutungsebene z. B. durch den Dialog mit anderen Beteiligten (s.u.), eine befriedigende Haltung

gefunden worden ist, wird es möglich, nach anderen Lösungen zu suchen und diese zu etablieren. Gleichzeitig birgt die offene Auseinandersetzung mit dem Ziel, akzeptable Lösungen zu finden, die Chance den „alten“, trübenden Botschaften konstruktive Erlebnisse entgegen zu setzen. Daneben ermöglicht es den übrigen vom Prozess betroffenen Parteien, sich ihrerseits nicht in Spekulationen zu ergehen und als Folge abwertend zu handeln. Dies entspricht der „Neuorientierung“ im Trauerprozess. Abgabe- und Übergabeprozesse dieser Art laufen nicht immer reibungslos, geschweige denn erfolgreich ab. Mal gestaltet sich der Übergabeprozess z.B. auf Grund unterschiedlicher Arbeitsansätze oder Positionen zu dem bearbeiteten Thema schwierig, mal misslingt die Durchführung. Als Einlösen der persönlichen Fähigkeiten zur Veränderung empfiehlt es sich, in solchen Situationen möglichst frühzeitig in den Dialog über den Prozess zu gehen. Denn eigene Ansätze, Sichtweisen und Sinnzusammenhänge können am besten im Gespräch vermittelt oder auch geklärt werden. Misslungene Arbeiten sind ärgerlich, obwohl auch das zur Abgabe der Arbeit gehört. Auch dann ist „Loslassen“ das Thema. Mit anderen Worten begleiten Trauer- und Neuentscheidungsprozesse die Abgabe der eigenen Arbeit. Sie kompensieren die verloren gegangenen Handlungsoptionen und leiten die Wandlung des eigenen Standpunktes ein. So verändert sich der Blickwinkel auf die Situation und der durchlebte Trauerprozess wird zur Quelle für erneuerte Motivation.

2. Notwendige Bedingungen professionellen HandlungsvollzugsZusätzlich ist ein effektives, an den persönlichen Ressourcen orientiertes Zeitmanagement unabdingbar. Denn die auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnittene Strukturierung der Zeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, in der Lage zu sein, die anvisierten Aufgaben übernehmen zu können. Beispielsweise kann das heißen, von vorn herein ausgeprägte Ruhephasen um die Aktivitäten herum einzuplanen.

Gleichzeitig gilt es für den Fall Vorsorge zu treffen, dass man trotzdem nicht in der Lage ist, die Aufgaben durchzuführen. . Und dabei ist, , wie schon oben

erwähnt, Grundlage allen Handelns der Dialog mit allen Beteiligten.

Denn nur der Dialog und der damit einhergehende Aufbau von Beziehungen ermöglichen allen durch Nachfragen sowie Auseinandersetzung mit den einschränkenden Gegebenheiten die Chance einer differenzierteren Einschätzung der Lebens- und Arbeitssituation. Nur dies kann im positiven Sinne dazu beitragen, beziehungs- und lösungsorientiert für den „Fall der Fälle“ Vorsorge zu treffen. (Hier finden sich die Konzepte R. Erskines (1998), Inquiry, Attunement und Involvement wieder.)

Klare *Absprachen*, Verträge im Sinne der TA, mit den beteiligten Personen und Institutionen sind hier essentiell, insbesondere auch um Missverständnissen vorzubeugen.

Diese Absprachen müssen Vereinbarungen enthalten, wie mit einem körperlichen Ausfall des durch Krankheit verhinderten Veranstalters umgegangen werden kann. Ich selber unterrichte z.B. auf Honorarbasis an einer Krankenpflegeschule. Die Absprache mit der Schulleitung beinhaltet, die Stunden so vorzubereiten, dass die Schüler den Lernstoff auch ohne mich erarbeiten können. Gegebenenfalls wird die Stunde auch kurzfristig verlegt. Das setzt auf beiden Seiten, bei der Schulleitung und bei mir, die Bereitschaft zu einem sehr flexiblen Umgang mit den Unterrichtsstunden voraus. Doch auch die Schüler erfahren die Auswirkungen dieser Absprachen direkt. Damit sie nicht das Gefühl haben, sie müssten die Situation „ausbaden“, bespreche ich im Vorwege diese Möglichkeiten auch mit ihnen. Denn im Sinne eines Dreiecksvertrages (F. English 1985) ist es wichtig, auch mit den Schülern eine Arbeitsvereinbarung zu treffen. So fühlen sich die Schüler mit ihren Bedürfnissen wahrgenommen, wie auch in ihren Interessen geschützt. Nur ein derartiger Aufbau der Arbeitsbeziehung stützt die Motivation, miteinander zu arbeiten.

Auch für die Planung und Durchführung anderer Veranstaltungen, z.B. Gruppentreffen oder Workshops, ist es im Sinne von

Verantwortungsübernahme notwendig, entsprechende Vorkehrungen für den Prozess zu treffen. Eine gute Lösung ist es, eine zweite Person in die Vorbereitungen mit einzubeziehen. So besteht die Möglichkeit, dass im Notfall jemand anderes die Aufgaben direkt übernehmen und die Durchführung gestalten kann.

3. Hinreichende Bedingungen professionellen Handlungsvollzugs

Die kurzfristige Abgabe von Aufgaben, oder ggf. die Absage einer Veranstaltung ist darüber hinaus auch eine persönliche emotionale Herausforderung. Die eigenen Ideen zur Durchführung und Gestaltung werden plötzlich von jemand anderem vertreten. Das Engagement und die mit der Arbeit verbundenen Anstrengungen zahlen sich nicht adäquat aus. Oft entsteht ein Gefühl von Enttäuschung oder Wut über die eigenen, in diesem Fall doch so engen Grenzen. Obwohl das eigene „Herzblut“ daran hängt, ist dennoch Loslassen gefordert. Die Arbeit wie auch gegebenenfalls den Erfolg dann in andere Hände zu geben, erfordert Vertrauen ebenso wie ein hohes Maß an Flexibilität. Auch das heißt Übernahme von Verantwortung. Das heißt auch hier, einen Trauerprozess zu durchlaufen.

Natürlich wünscht man sich dennoch eine erfolgreiche Veranstaltung. Dazu sind zwei Dinge zu erlernen: Den anderen in seiner professionellen Rolle anzuerkennen und dessen Individualität im Umgang mit der Arbeit zu respektieren, wenn nicht sogar zu begrüßen – anstatt die Arbeit, den anderen oder sich abzuwerten. Wie auch, sich bereits vorab emotional darauf einzustellen, die Arbeit loslassen zu müssen, die Umsetzung nicht zu gestalten und letztlich keinen Einfluss mehr auf die Arbeit zu haben.

Was oftmals auch bedeutet, die Resonanz auf die Arbeit, z. B. die Anerkennung, oft nicht oder nur indirekt erfahren zu können. So kann es passieren, dass man den „emotionalen Lohn“ der Arbeit leider nicht ernten kann. Das alles bewirkt günstigsten Falls Demut, die einem abgefordert bzw. gelehrt wird. Was ist wirklich von Bedeutung? Ist es so wichtig, dass ich selber unentbehrlich bin? Oder besteht nicht auch eine große Chance darin, den

Partnern Verantwortung und Kompetenz zuzutrauen?

Mit dem Durchlaufen dieses emotionalen Prozesses entsteht in jedem Falle eine Veränderung der Sicht auf die eigene Arbeit. Die Nähe zu den eigenen Ideen wie auch die langsam entstehende Distanz zu der Umsetzung derselben schaffen im besten Fall eine andere Qualität von Vertrauen in die Situation. Sich dieser dann mit einer positiven Grundhaltung zu stellen ist die Umsetzung von Autonomie mit all ihren Aspekten von Bewusstheit, Spontaneität und Intimität.

4. Resümee

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die eigene Professionalität lässt sich nur leben, wenn man auf die Professionalität der Partner baut. Die Zusammenarbeit hängt unter oben genannten Umständen in ganz besonderem Maße von der vertrauensvollen Kommunikation der eigenen Vorstellungen wie auch Grenzen ab und von dem Mut, diese Grenzen immer wieder annehmen zu können, damit sie auch andere annehmen können. Kommunikation verändert auch die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Umfeldes. Das Entstehen „neuer“ Blickwinkel, das Begreifen der Krise als Chance ermöglicht es, sich diesen Situationen dennoch anzuvertrauen.

Daher bin ich zu der Überzeugung gelangt, dass es sich lohnt, innerhalb der Grenzen größtmögliche Spielräume zu eröffnen. Persönlich erfahre ich es als Gewinn, mich so in mein Umfeld integrieren zu können. Denn nur auf diese Weise entsteht ein Austausch, ein Geben und Nehmen. Ich profitiere in vielerlei Hinsicht von der Gesellschaft, bekomme Hilfen und kann im Gegenzug nach meinem Vermögen Erfahrungen und Vorstellungen wieder an sie zurückgeben.

Renate Richter

Haakestr. 27

21075 Hamburg

Nate.Richter@gmx.de

Literatur:

Richard Erskine: The Therapeutic Relationship: Integrating Motivation and Personality Theories, Transactional Analysis Journal 2/1998

English, Fanita: „Der Dreiecksvertrag“ in Zeitschrift für Transaktionsanalyse in Theorie und Praxis (1985), S. 88-92

G. Henning/ G. Pelz: Transaktionsanalyse, Lehrbuch für Therapie und Beratung, Junfermann Verlag 2002

Elisabeth Kübler – Ross: Interviews mit Sterbenden. Droemer Knauer Verlag, München 2001

K. Mellor/ E. Sigmund: Discounting; TAJ 1975 S. 295-302