

Peter Eichenauer (Hrsg.)

UNERHÖRTES UND UNGEGEHENES

Dialoge für die Zukunft

Reader zum 33. Kongress
der Deutschen Gesellschaft
für Transaktionsanalyse



PABST

 DGTA

Peter Eichenauer (Hrsg.)

UNERHÖRTES UND UNGESEHENES

Dialoge für die Zukunft

Reader zum 33. Kongress der
Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse



PABST SCIENCE PUBLISHERS • Lengerich

Peter Eichenauer
Lehrender Transaktionsanalytiker
unter Supervision (PTSTA/O)
Institut intasco
Gutenbergstr. 31
D-44139 Dortmund
Tel.: +49 (0) 231 / 222 55 27
E-Mail: eichenauer@intasco.de

Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.
Silvanerweg 8
D-78464 Konstanz
Tel.: +49 (0) 7531 / 9 52 70
Fax: +49 (0) 7531 / 9 52 71
E-Mail: gs@dgta.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Coverbild: © Bernd Sträter / Dortmund / sträter-design.de

© 2012 Pabst Science Publishers, 49525 Lengerich, Germany
Konvertierung: Armin Vahrenhorst

Druck: KM-Druck, 64823 Groß-Umstadt

ISBN 978-3-89967-803-1

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	
<i>Peter Eichenauer</i>	7
■ Transaktionsanalyse in der Praxis	11
Forever young – was kommt danach? Unter dem Einfluss von Bildern	
<i>Karola Brunner</i>	13
Gesundheit pflegen heißt: Hinhören und Hinsehen	
<i>Iris Faßbender & Dolores Lenz</i>	22
Innovatives Stressmanagement	
<i>Ralf-Rüdiger Faßbender & Michael Thanhoffer</i>	32
Konfliktlösung im Supervisionskontext	
<i>Barbara Hagedorn</i>	42
Wege zum Miteinander – Die Verbindung der 6 P’s mit dem Selbstreflexionsmodell	
<i>Viola Hüfner</i>	51
„Unerhörte“ Gegensätze – Therapeutischer Umgang mit polarisierten Paaren	
<i>Bettina Jellouschek-Otto & Hans Jellouschek</i>	62
Effective Leadership durch Functional Fluency	
<i>Jutta Kreyenberg</i>	72
Grundlagen des Handelns – Die Handlungskaskade	
<i>Johann Schneider</i>	87
■ Theorieentwicklung in der Transaktionsanalyse	113
Kann die Kuhl’sche PSI-Theorie eine empirische Fundierung für die TA bieten? Und welche Bereicherung könnte sie der TA bringen?	
<i>Horst Kaemmerling</i>	115

Vom Ichzustand zum Achtsamkeitszustand <i>Günther Mohr</i>	136
Unerhört(es)! Abschied vom Funktionsmodell und anderen ... <i>Hanne Raeck</i>	157
„... und niemand soll es merken!“ –Schamangst und Depression in beziehungsanalytischer Sicht <i>Matthias Sell & Bernd Kreuzburg</i>	166
■ Transaktionsanalytische Vielfalt	171
Darstellung komplexer Probleme (in Onlineberatungsforen) mithilfe der Transaktionsanalyse <i>Nora Leota Masch</i>	173
TA und Poesie – ein heilsames Miteinander <i>Uschi Oesterle</i>	182
Sehend lausche ich deinen Worten – Von der Kunst, mit dem Herzen zu hören <i>Daniela Sonderegger-Dürst</i>	192
Forever young – und was kommt danach? Die 4 Jahreszeiten als Lebensphasen <i>Kurt Riemer</i>	202
Anatomie der Krise – Zwischen Überforderung und Bewältigung <i>Dieter Rittinghaus</i>	211
AutorInnenverzeichnis	218

Vorwort

Unerhörtes und Ungesehenes

Unter diesem Motto steht der diesjährige Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse.

Die Idee zu diesem Motto war schnell gefunden.

Im Ruhrgebiet, dieser größten Metropolregion Deutschlands, fand in den letzten 150 Jahren einiges Unerhörtes statt.

Ungesehen bis heute ist allerdings die Qualität der hier lebenden Menschen, die über Generationen hinweg mehrfach mit Unerhörtem konfrontiert wurden.

Die komplette Umwälzung von Lebens- und Arbeitsbedingungen macht etwas mit der Haltung. „Alles klar“ als Ausspruch zur Begrüßung in der Knappheit und Direktheit zeugt von einer realistischen und auch ironischen Ader.

Was sollen viele Worte, wenn doch so vieles andere als gut war. Gut war in aller Regel die Solidarität und der Lebens-/Überlebenswille. Auch dann weiterzumachen, wenn alles in Schutt und Asche liegt oder eine ganze Industrie erst aufgebaut wird und Deutschland vor einem Niedergang in eine Agrarwirtschaft bewahrt wird, um dann 40 Jahre später wieder von vorn anfangen zu müssen.

Was hat das nun mit Transaktionsanalyse zu tun?

Autonomie der Persönlichkeit, die auch die Kompetenz umfasst, Sichtweise für ein Miteinander zu entscheiden.

Die TA beschreibt die Fähigkeit des Menschen, aus vorhandenen Umständen und der Art und Weise des Miteinanders Überzeugungen über sich und andere zu entwickeln.

Daraus werden Pläne und Vorstellungen über die mögliche Zukunft generiert.

Die Problematik allerdings zeigt sich darin, dass diese Entwürfe und Vorstellungswelten bereits mit dem ersten Atemzug in der frühen Kindheit beginnen.

Die Kenntnis darüber entzieht sich in aller Regel der Alltagswahrnehmung. Bedeutsam für die Person, weil spürbar, werden diese Lebenspläne erst dann, wenn die alten Überzeugungen in der Gegenwart als Einschränkung erlebt werden.

Woher kommt die diffuse Angst, woher kommen die negativen Gedanken, wer sagt eigentlich, dass ich etwas nicht kann oder weniger wert bin? So oder ähnlich mag der Weg beginnen, mit dem Alten aufzuräumen.

Die unerhörten Stimmen oder die ungesehenen Talente gilt es zu erkennen, zu verstehen oder eben auch zu befreien.

Ziel dieser Entdeckungsreise ist stets ein Mehr an Möglichkeiten, ein Mehr an Freiheit des Denkens und des Handelns.

Diese zunächst dem Individuum vorbehaltenen Wege gelten analog für zwischenmenschliche Beziehungen und eben auch für soziale, von Menschen geprägte Organisationen und Unternehmen.

Mit diesem Mehr im beschriebenen Sinne autonomen Denken und Handeln mögen Visionen und konkrete Ideen für eine gemeinsame friedvolle Zukunft ermöglicht werden. Die in diesem Reader vertretenen Autoren geben dem Leser Einblicke in ihre Lösungen, für die Entdeckung des Unerhörten und Eingesehenen.

Zur besseren Orientierung haben wir die Artikel drei Rubriken zugeordnet. Im ersten Teil finden Sie praxiserprobte Beispiele aus unterschiedlichen Anwendungsfeldern. Hier spiegelt sich in der vorliegenden Bandbreite die Relevanz der transaktionsanalytischen Modelle in ganz konkreten Handlungsweisen.

Der zweite Teil versammelt theoretische Betrachtungen über und mit Transaktionsanalyse.

Die Weiterentwicklung der Transaktionsanalyse vollzieht sich in dialogischen Prozessen. Sei es durch Anwendung und der sich anschließenden Reflexion oder durch Feedback der Klienten oder durch professionelle Evaluation der Beratungsprozesse.

Auf rein theoretischer Ebene vollzieht sich der Dialog in einem Prüfen des bisher Gedachten mit dem neu Bedachten.

Die hier vorliegenden Texte sind nicht nur ein Befassen mit einer TA-internen Welt.

Auch das In-Bezug-Setzen zu anderen Theorien und Methoden findet statt.

In allen Fällen braucht es nach dem ersten Schritt einen weiteren, zu dem Sie eingeladen sind: Lassen Sie sich anregen und antworten Sie. Im dritten Teil finden Sie kreative Wege der Verbindung mit anderen Welten, von der des WEB 2.0 bis hin zur Poesie. Wir wünschen Ihnen anregende Momente beim Lesen des Unerhörten und Ungesehenen!

Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Autorinnen und Autoren, bei Claudia Fountain für ihre fachliche und kollegiale Unterstützung, bei Marianne Rauter für die wieder wunderbare Zusammenarbeit und bei Herrn Wolfgang Pabst für Humor und Wissen.

Peter Eichenauer

Transaktionsanalyse in der Praxis

Forever young – was kommt danach? Unter dem Einfluss von Bildern

Karola Brunner

Der demografische Wandel ist in vollem Gang. Seit 2010 verringert sich die Zahl der jüngeren Erwerbstätigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Eine der Ursachen ist die niedrige Geburtenrate. Durch die erschwerte Frühverrentungspraxis und das geänderte Renteneintrittsalter wird der Anteil der 50- bis 65-Jährigen in den Organisationen unaufhaltsam ansteigen, was zu einer veränderten Altersstruktur in Betrieben und Einrichtungen führen wird. Im Jahr 2007 waren erstmals 52 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig.

Der kürzlich veröffentlichte 6. Altenbericht (2010) bescheinigt Menschen jenseits der Lebensmitte eine hohe Leistungsfähigkeit, Kreativität und Innovationskraft. Wenngleich es für ältere Erwerbstätige schwer ist, eine neue Beschäftigung zu finden. Denn Altersbilder bestimmen nicht nur das Selbstbild eines Menschen und die Nutzung des Leistungsvermögens, sondern auch die Behandlung der Lebensspielräume anderer Menschen und deren Entwicklungspotenziale auch in Organisationen.

Abschied vom goldenen Handschlag

Durch Studien ist nachgewiesen, dass Altsein in der Arbeitswelt immer noch sehr früh beginnt. Der Zeitpunkt wird in einigen Branchen fast 20 Jahre früher angesetzt als der gesetzlich bestimmte Austritt aus der Erwerbstätigkeit (vgl. Philipp/Mayer). Ursache hierfür ist eine stereotype Denkhaltung, nach der älteren Mitarbeitern eine nachlassende Leistung, verminderte Kreativität und Flexibilität zugeschrieben werden. Hartnäckig hält sich in vielen Köpfen die pessimistische Vorstellung, wonach ältere Beschäftigte kaum lernfähig, langsamer in der Informationsaufnahme, weniger belastbar und häufiger krank sind.

Diese stereotype Denkhaltung bleibt nicht ohne Folgen für die älteren Beschäftigten und für die Unternehmen. Stavrov Roßnagel schreibt in seinem Buch „Mythos: „alter“ Mitarbeiter. Lernstrategien jenseits der 40?!“: Diese Stereotype seien aber mehr als ein „kosmetisches Problem“, sie würden sich auf Personalentscheidungen und auf das arbeitsbezogene Selbstwertgefühl auswirken und könnten dadurch die Produktivität mindern.

Arbeitslosigkeit, vorteilhafte Frühverrentungs- und Altersteilzeitmodelle sowie veränderte Werthaltungen bei älteren Beschäftigten führten zu einer Kultur des frühen Aufhörens. Die Verabschiedung mit dem „Goldenen Handschlag“ begünstigte diese Mentalität „je früher desto besser“. Mit der „Entberuflichung des Alters“ verbreitete sich dann das Bild der „Nutzlosigkeit des Alters“ in der Arbeitswelt.

Auszubildende mit jahrzehntelanger Erfahrung

Die Fähigkeiten eines Menschen wandeln sich im Laufe seines Lebens. Gewisse Fähigkeiten nehmen ab, andere nehmen zu bzw. bleiben nahezu gleich. Altersbedingte Verluste sind etwa zu beobachten bei Fähigkeiten der Muskeln, der Sinnesorgane, des Kurzzeitgedächtnisses, beim Reaktionsvermögen und bei der Informationsverarbeitung. Urteils- und Orientierungsvermögen, Sprach- und Sozialkompetenzen nehmen dafür zu (vgl. Lehr 2007). Insgesamt ist festzustellen, dass keine Altersgruppe so große Unterschiede in den körperlichen und psychischen Veränderungen während des gesamten Lebensverlaufs aufweist wie die Gruppe der „Älteren“ (vgl. Filipp/Mayer 1999).

Studien belegen, dass die Lernfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten bleibt. Entscheidend für die Lernfähigkeit sind die bisherige Lernbiografie, die Lernumgebung, die Lernbereitschaft und das Selbstvertrauen des Lernenden. Wirklich angekommen ist dies noch nicht in allen Betrieben, wie der Alterssurvey beweist: Die Weiterbildungsbeteiligung lag bei Jüngeren im Jahr 2007 bei den 35- bis 44-Jährigen noch bei 51 %. Bei den 55- bis 64-Jährigen waren es nur noch 27%.

Vielfach herrscht in Unternehmen die Meinung vor: „Weiterbildung lohnt sich nicht für Ältere, die wollen nicht mehr“ oder die Betroffenen selbst vertreten die Meinung: „In 10 Jahren gehe ich eh in Rente, der Aufwand lohnt sich für mich nicht!“

„Es müsse künftig „Berufsschulen für 47-Jährige oder 53-Jährige geben“, fordert jüngst Altkanzler Helmut Schmidt mit „marsischem Blick“ (Berne) in einem Interview. Ergänzend sollte noch hinzugefügt werden, dass sowohl die Jüngeren als auch die Älteren von altersgemischten Klassen mehr profitieren. Denn lebenslanges Lernen wird zu einem bestimmenden Prinzip im Erwerbsleben des Menschen neben berufsbegleitender Weiterqualifizierung: also jenseits der 50 eine neue Ausbildung (z.B. wie bei der ING-DiBa „Azubi mit 50“) bald eine Selbstverständlichkeit.

„Jetzt fängt es an!“ – unter dem Einfluss von Bildern

Allgemein betrachtet sind Altersbilder soziale Konstruktionen, die sich im Wechselspiel zwischen Individuum und Gesellschaft herausbilden und entwickeln.

- Sie geben Orientierung in komplexen Alltagssituationen in der Begegnung und Einschätzung von Menschen,
- sind bildhafte Vorstellungen über das Altern, das Alter und die Lebenswirklichkeit alter Menschen,
- sind Bewertungskategorien, die Auswirkungen auf die Wahrnehmung alter Menschen haben und das Verhalten ihnen gegenüber beeinflussen.
- Sie beeinflussen das Verhalten der älteren Menschen.

Beispielsweise fällt es älteren Arbeitslosen schwerer als jüngeren, eine neue Beschäftigung zu finden. Im Durchschnitt werden vier Jahre benötigt. Andererseits gaben bei einer Befragung des IAB 3/4 der Betriebe an, keine Bewerbungen von Älteren mehr zu erhalten. Die Vermutung liegt nahe, dass sich ältere Arbeitssuchende nicht mehr trauen sich zu bewerben (s. Abb. 1).

Mit einfachen Hinweisreizen lässt sich das Konzept „Alt“ aktivieren durch die Präsentation des Wortes „alt“. In einem Experiment wurde das Konzept aktiviert. Daraufhin verließen jüngere und ältere Teilnehmer langsamer den Experimentalraum als Personen, bei denen das Konzept „Alt“ nicht aktiviert wurde (Grein 2011) (s. Abb. 2).

Im Sprachgebrauch der Transaktionsanalyse kann das Konzept des Bezugsrahmens als Erklärungsmodell für die Entstehung und Festigung von Altersbildern herangezogen werden. Der allgemeine Bezugsrahmen

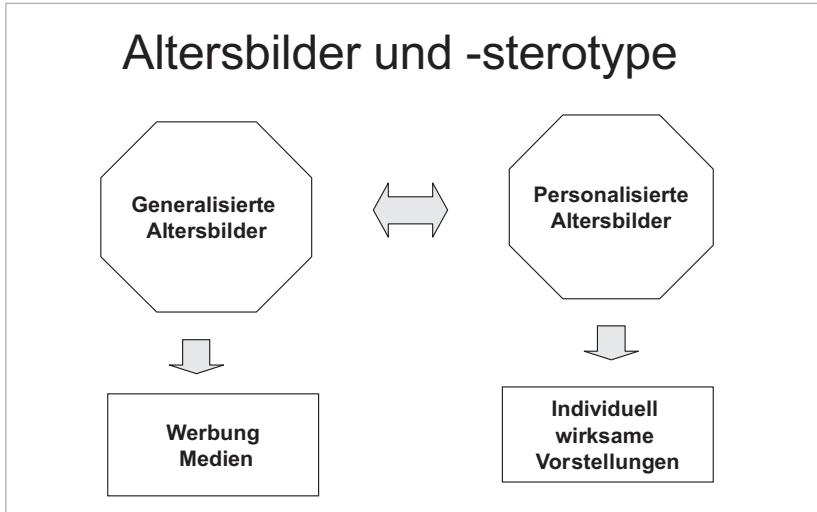


Abbildung 1

Quelle: Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen

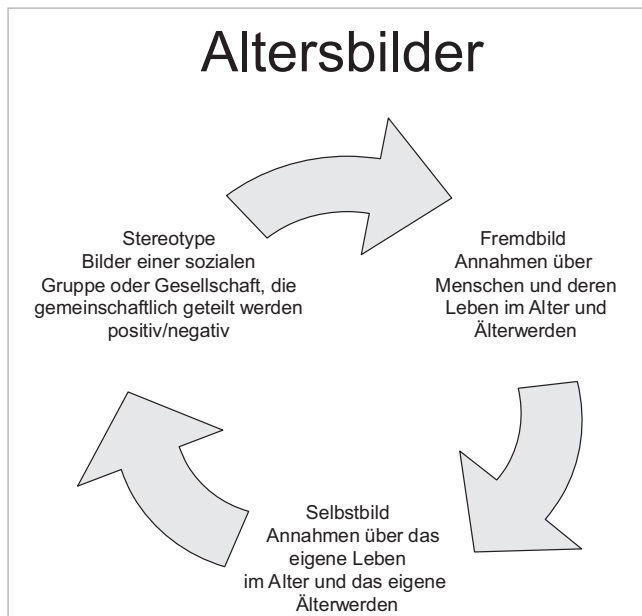


Abbildung 2

ist die aktuelle Sicht, die ein Mensch von sich, von anderen und von der Welt hat. Die Weltsicht eines Menschen wird bestimmt durch das Umfeld, in dem jemand lebt, und auch vor allem durch das, in dem jemand aufgewachsen ist (Mohr S. 46). Bestandteil des Bezugsrahmens ist das Skript mit Einstellungen, die nur verzerrt die Realität wiedergeben, also das Erwachsenen-Ich trüben.

Menschen besitzen „spezielle Bezugsrahmen“ zum Thema „Älterwerden“. Sie beziehen sich auf diesen „speziellen Bezugsrahmen“ gerade bei den zu erwartenden Veränderungen und dem Umgang mit Alterungsprozessen und Ansichten über Gesundheit und Krankheit im Alter, aber auch Vorstellungen über Autonomie und Defizite.

Altersbilder entstehen sehr früh. Zum einen verinnerlichen Kinder Definitionen bezüglich des Älterwerdens in der Berufswelt, die sie von Bezugspersonen sowie in medial transportierten Altersbildern in Kinderbüchern, Fernsehen, Internet und Werbung vermittelt bekommen haben, und zum anderen wird dieser Rahmen durch die Begegnungen mit älteren Menschen bestätigt oder korrigiert. Später gesellen sich noch die eigenen Erfahrungen mit dem Älterwerden hinzu.

Fehlen in der Kindheit Bezugspersonen höheren Alters, können Stereotype sich verfestigen und es entsteht insgesamt eine negative Einstellung gegenüber dem Alter. Intergenerative Beziehungen am Arbeitsplatz beeinflussen Altersbilder vorteilhaft: Je höher der Anteil der Beschäftigten über 50 ist, desto positiver fällt die Beurteilung in den Betrieben aus. Kleinere Betriebe beurteilen die Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeitern insgesamt besser als größere Betriebe (s. Abb. 3).

Menschen tragen ungewollt zur Stabilität und Verbreitung von Altersbildern bei, indem sie unreflektiert Inhalte des Eltern-Ich übernehmen und ihr Verhalten danach ausrichten: Beispielsweise wird kaum ein Mensch die Vergesslichkeit eines 13-Jährigen mit seinem leistungsgeminderten Alter assoziieren, jedoch bei Älteren wird dies oft mit Äußerungen wie „Jetzt fängt’s an, ich werde alt!“ oder „Ach, das ist das Alter“ kommentiert. In Workshops staunen oft die Teilnehmer, was in einem Bezugsrahmeninterview alles zu Tage kommt.

Welches Altersbild wird nun aktiviert, wenn ein Personalverantwortlicher bei der Auswahl eines Mitarbeiters die Wahl hat zwischen einem Mitarbeiter im Alter von 40 Jahren und einem 55-Jährigen? Wird er vor dem Hintergrund der Potenziale des Alters die Lernbiografie, Lernbereitschaft und das Erfahrungswissen von beiden unbefangen prüfen oder

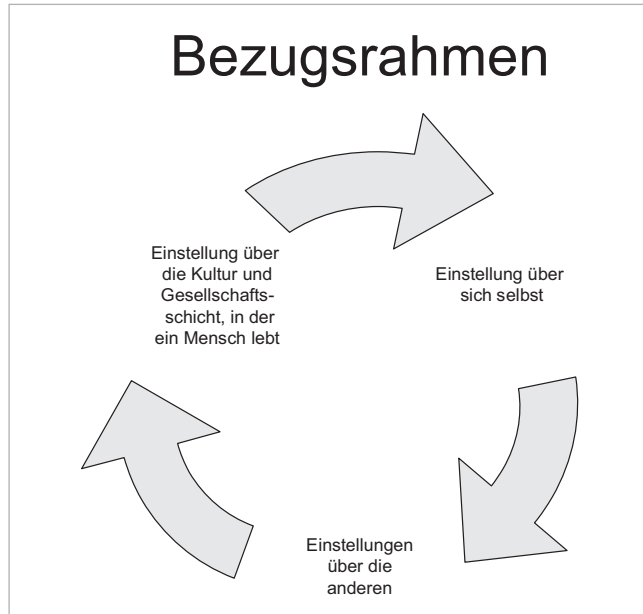


Abbildung 3

lässt er sich vielleicht von verinnerlichten Vorstellungen über ältere Mitarbeiter leiten?

Ist in dem Einstellungssystem „Was Hänschen nicht lernt – lernt Hans nimmermehr!“ die Devise, dann wird er weniger die Mitarbeiter ermutigen, sich auf Neues einzulassen und den älteren Mitarbeitern teilt er eher Schonarbeitsplätze zu. Überwiegend die Jüngeren werden eingearbeitet und sind dann wahrscheinlich zuständig für die neuen Programme bzw. Maschinen, was ein negatives Altersbild im Unternehmen begünstigt.

Anerkennung und Wertschätzung

Damit die Teilhabe von Älteren in der Arbeitswelt nicht eingeschränkt wird, ist ein realistisches Altersbild erforderlich. Neben dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Brunner 2010) sind eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter

erforderlich. Kurz: eine Personalpolitik, die die Bedürfnisse und Potenziale aller Mitarbeiter unabhängig vom Alter im Blick hat.

Christiane Flüter-Hoffmann vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln bringt es auf den Punkt: „Wir können mit den Ergebnissen nachweisen, wie stark eine vermittelte Wertschätzungskultur, „wir wollen das Erfahrungswissen von euch älteren Beschäftigten im Unternehmen auch haben“, einen positiven Effekt auf die Altersbilder im Unternehmen hat: Positive Bilder werden aufgebaut oder verstärkt, die negativen Bilder werden abgebaut.“ In der Folge sind die Älteren seltener krank und beteiligen sich häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen.

Im Jahr 2010 akkreditierte der Weiterbildungsausschuss der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse das Curriculum „Personal- und Generationenmanagement“. Zielgruppe dieses Fort- und Weiterbildungsangebotes sind Personalverantwortliche in klein- und mittelständischen Unternehmen und in Einrichtungen. Der Sinn dieser Fort- und Weiterbildung ist, Personalverantwortlichen Gestaltungsoptionen für eine altersgerechte Personalpolitik aufzuzeigen, die Antwort geben auf Fragen wie: Was können Betriebe und Einrichtungen tun, um für neue Mitarbeiter als auch für ihre Beschäftigten gleichermaßen attraktiv zu sein? Und wie können brachliegende Potenziale aller Beschäftigten möglichst so genutzt werden, dass beide Seiten profitieren? Was fördert deren Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit?

Im Einzelnen ist Gegenstand dieses Curriculums der Erwerb von

- Wissen über Alterungsprozesse und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter.

Auf der Basis von transaktionsanalytischen Konzepten

- ein Bewusstsein für die Bedeutung einer anerkennenden und wertschätzenden Führungskultur im Unternehmensalltag zu entwickeln und
- für den differenzierten reflexiven Umgang mit Altersbildern sowie Aufbau von intergenerativen Dialogen.

Ausblick – offenes Miteinander

Der Umgang mit den Anforderungen einer älter werdenden Arbeitswelt erfordert ein realistisches Altersbild. Besonders da die Leistungsvorausset-

zungen und Kompetenzen in keiner Altersgruppe so unterschiedlich sind wie in der Gruppe der älteren Erwerbstätigen, verlangt dies von den Beteiligten, offen zu sein für Informationen über Alter und Altern und in der Begegnung mit Älteren mit einem wertschätzenden differenzierten Blick die Potenziale wie auch die Grenzen von älteren Beschäftigten zu sehen. Den reflexiven Umgang mit den eigenen Altersbildern und dem eigenen Älterwerden zu pflegen und all dies im Alltag zu überprüfen.

Literatur

- Becker, M. unter Mitarbeit von Labucay und Kownatka (2008). Optimistisch altern. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde demographiefester Personalarbeit für altersgemischte Belegschaften. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Becker Stiftung (2011). Alter und Arbeit im Fokus – neueste Aspekte zur Motivation älterer Arbeitnehmer und Zusammenarbeit von Forschung und Praxis. Dokumentation der Tagung am 06. und 07. April 2011 in Bonn.
- Bruch, H., Kunze, F. & Böhm, S. (2010). Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demografischen Wandels. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Brunner, K. (2010). Der Megatrend: Demografischer Wandel, seine Auswirkungen und Herausforderungen. In Lohkamp, L. (Hrsg.), *Leben und Arbeiten in der Zukunft ... Innovation mit Transaktionsanalyse*. Reader zum 31. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Bubolz-Lutz, E., Göskens, E., Kricheldorf, C. & Schramek, R. (2010). Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Das Lehrbuch. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Deller, J., Kern, S., Hausmann, E. & Diederichs, Y. (2008). Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Heidelberg.
- Eitner, C. (2011). „Qualität der Arbeit und empfundene Arbeitszufriedenheit bei älteren Beschäftigten in Korrelation mit dem Altersbild und Age Management im Unternehmen“. Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund, Download unter www.ffg.uni-dortmund.de.
- Filipp, S. & Mayer, A. (1999). *Bilder des Alters. Altersstereotype und die Beziehungen zwischen den Generationen*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Graf, W. (2010). *Über Glück und Unglück des Alters*. München: Verlag C.H. Beck.

- Grein, M. (2011). Lernen und Gehirn. Kontaktstudium Lehren lernen – lernen lehren. Unveröffentlichte Seminarunterlage. Johannes-Gutenberg-Universität Mainz.
- Herrmann, N. (2008). Erfolgspotenzial ältere Mitarbeiter. Den demografischen Wandel souverän meistern. München: Carl Hanser Verlag.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2011). Studie „Ältere haben es nach wie vor schwer, wieder eine Stelle zu finden“. Download unter www.springerlink.com/content/a33m08247t877141/.
- Lehr, U. (2007). Psychologie des Alterns. Wiebelsheim: Quelle & Meyer Verlag.
- Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaften der RWTH Aachen (2009). Demographie-Wissen kompakt: Qualifizierung zum Demographie-Lotsen. Unveröffentlichte Seminarunterlage.
- Mohr, G. (2008). Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse. Professionelle Beratung zu beruflicher und persönlicher Entwicklung. Bergisch Gladbach: Verlag Andreas Kohlhaage.
- Mohr, G. (2010). Workbook Coaching und Organisationsentwicklung. Bergisch Gladbach: Verlag Andreas Kohlhaage.
- Naegele, G. (2011). Die Rolle von Altersbildern in der Arbeitswelt im demografischen Wandel. Arbeit, Alter und Gesundheit – Eine Herausforderung für die Arbeitswissenschaft. Forschen für unsere Gesundheit in Dortmund. Lehrstuhl für Soziale Gerontologie. Technische Universität Dortmund, Download unter www.ffg.uni-dortmund.de.
- Oertel, J. (2007). Generationenmanagement in Unternehmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag/FWV Fachverlage GmbH.
- Roßnagel, S. (2008). Mythos: „alter“ Mitarbeiter. Lernkompetenz jenseits der 40?! Weinheim: Beltz Verlag.
- Robert Bosch Stiftung (2009). Altersbilder von Journalisten. Studie in der Reihe „Alter und Demographie“. Stuttgart.
- Robert Bosch Stiftung (2009). Altersbilder in anderen Kulturen. Studie in der Reihe „Alter und Demographie“. Stuttgart.
- Schlegel, L. (1993). Handwörterbuch der Transaktionsanalyse. Sämtliche Begriffe der TA praxisnah erklärt. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.
- Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland (2010). Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin, im Juni 2010, Download unter www.bmfsfj.de.
- Statistisches Bundesamt, im Blickpunkt: Ältere Menschen in Deutschland und der EU, 2011.
- Stewart, J. & Joines, V. (2010). Die Transaktionsanalyse. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.

Gesundheit pflegen heißt: Hinhören und Hinsehen

Iris Faßbender & Dolores Lenz

Zur Ruhe kommen, sich Zeit nehmen, den Körper wahrnehmen, sind für viele Menschen heute erstrebenswerte Ziele und dennoch scheinen sie für manche fast unerreichbar.

Der Zeitgeist scheint ein anderer zu sein: Höher, größer, mehr, und das in kürzerer Zeit!

Wir sprechen Sie als Menschen in sozialen Berufen an, bauen und hoffen darauf, dass sich durch die Bewusstheit der Einzelnen allmählich in der Gesellschaft ein Wandel vollzieht. Bewusstheit, Interesse, Engagement, Begeisterung für ein natürliches, gesundes Leben sind gute Voraussetzungen, die weiterführen. Jeder Einzelne, der seine eigene Haltung zur Gesundheit überprüft, klärt und danach lebt, leistet einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag.

In helfenden Berufen sind Therapeuten oder Berater für ihre Klienten oder Patienten Modell im Prozess der Wandlung, im Umgang mit Krankheit und der eigenen Sterblichkeit und gleichzeitig Mut machende und Richtung weisende Mitglieder der Gesellschaft.

Zum tieferen Verständnis des Themas schauen wir auf die Wechselwirkungen zwischen Kultur, Wirtschaft, Politik und dem Individuum in unserer Gesellschaft.

Es wird deutlich, dass die Idee, dass „grenzenloses Wachstum möglich ist“, die unseren Zeitgeist prägt, sich als problematisch erweist. Diese Ausrichtung hat ihre Wurzeln in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg, wo es real darum ging, das zerstörte Deutschland wieder aufzubauen. Unter diesen Umständen war Wirtschaftswachstum erforderlich, gut und selbstverständlich. Die Erkenntnis, dass es genug ist mit der Expansion und wir uns mit dieser Ausrichtung selbst zerstören, weil es gegen die Natur ist, ist bei kleinen Gruppen angekommen. Eine große Zahl von Menschen glaubt aber weiterhin an diese Illusion, die auch von der Poli-

tik propagiert wird. Durch den Wiederaufbau der zerstörten Strukturen, in den über Jahrzehnte sehr viel Energie geflossen ist, ist die Aufarbeitung der Trauer und Verlusterfahrungen auf der psychischen Ebene zu kurz gekommen bzw. verhindert worden. Die Trauerarbeit über all die Verluste, die durch den 2. Weltkrieg verursacht wurden, wurde nicht geleistet. Bewusst, doch vor allem unbewusst, wurde diese Trauerarbeit verschoben, verdrängt und abgewehrt. Dieser Prozess ist mit dafür verantwortlich, weshalb diese grandiose Idee von „unendlichem Wachstum“ einen Nährboden finden kann. Die nicht geleistete Trauerarbeit führt in eine „Trauerkrankheit“, das heißt, „wenn Anklagen und Selbstanklagen im Laufe der Jahre keine Minderung erfahren, wird Trauer zur Trauerkrankheit“ (Margarete Mitschlich „Die Radikalität des Alters“, 2011). Folgen davon sind, dass Menschen emotional abstumpfen, den Bezug zu den eigenen natürlichen Bedürfnissen verlieren, was für Ersatzbefriedigungen Tür und Tor öffnet. Der „Glaube an den Besitz“ wirkt vorübergehend haltgebend, braucht immer wieder „Nahrung“ von „mehr desselben“. Die begleitenden Gefühle sind von unbewusster Angst gesteuert und vertiefen Neid, Gier, Missgunst, Schadenfreude und führen zu einer tiefen Verunsicherung, Zerrissenheit und Haltlosigkeit. Narzisstische Persönlichkeitsanteile werden damit bestärkt. Sie dienen als Ersatzreligion, die in Sinnleere mündet (Viktor Frankl „Das Leiden am sinnlosen Leben“, 1991).

Dies ist ein Problem, das langsam entstanden ist, über Generationen weiterwirkt und bisher auf der gesellschaftlichen Ebene ungelöst ist. Beispiele von mutigen Frauen und Männern, die sich ihrer eigenen Geschichte gestellt haben, sich ihrer bewusst sind, zeigen, dass eine tiefgehende Aufarbeitung notwendig ist, um diese Dynamik zu verändern. (Alexander und Margarete Mitschlich „Die Unfähigkeit, zu trauern“, 2011). Das persönliche Leid dieser Menschen hat sie befähigt, sich trotz der schmerzvollen Auseinandersetzung diesem Prozess zu stellen, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. „Selbstbestimmung kann nach außen gelesen werden: Dann bedeutet sie Bewegungsfreiheit. Man kann sie aber auch nach innen lesen: Dann geht es darum, dass ich im Denken, Erleben und Wollen so bin, wie ich sein möchte. Entsprechend fehlt mir die Selbstbestimmung, wenn Erleben und Selbstbild auseinanderklaffen.“ (Peter Bieri „Wie wollen wir leben?“, 2011)

Durch die Ereignisse 2011 in Japan, die durch den Atomunfall verursacht wurden, ist auf der politischen Ebene Veränderung entstanden und