

Nicht gegen Stress und Druck kämpfen !

Gegen Druck und Stress zu kämpfen, ist zwecklos. Der konstruktive Umgang damit gelingt, indem wir die Phänomene, Gründe und Lösungen von Druck und Stress genauer betrachten, den wachsenden Druck als Ausdruck der Evolution wahrnehmen und die Kunst engagierter Gelassenheit entwickeln.

von Lukas Niederberger
in: NOVACura. 2012

Als letztthin der Sohn einer Bekannten vom Kindergarten ausser Atem nach Hause kam, seinen Sack in die Ecke warf und meinte: "Ach, das war wieder ein Stresstag", musste ich herzhaft lachen. In seinem Alter kannte ich das Wort "Stress" noch gar nicht. Dass in der Arbeitswelt der Erwachsenen Zeit-, Kosten- und Leistungsdruck sowie weitere Formen von Belastungen und Anforderungen permanent zunehmen, ist unleugbar. Druck löst aber nicht zwingend bei allen Menschen negative oder gar krankhafte Symptome aus, sondern wird von manchen gar als positive Herausforderung empfunden. Wenn Erwachsene heute über Druck und Stress klagen, ist es angebracht, kritisch nachzufragen. Denn sehr oft wird undifferenziert geklagt. Erst in Burnout-Therapien sind die meisten Gestressten bereit, sich ernsthaft mit den tieferen Wurzeln des Gestresstseins auseinander zu setzen.

Quantitativ oder qualitativ?

Gegen Druck und Stress zu kämpfen, ist zwecklos bis kontraproduktiv. Dinge, gegen die wir ankämpfen, bekommen meistens einen zusätzlichen und überdimensionalen Stellenwert. Wollen wir etwas verändern oder wandeln, lautet das Rezept eher Akzeptanz und Integration. Mir gefällt die Art und Weise, wie Buddhisten an jegliche Form von Leiden heran gehen. Zunächst betrachten sie wertneutral das Phänomen. Dann fragen sie nach den tieferen Gründen und versuchen diese zu verstehen. Und in einem dritten Schritt suchen sie nach konkreten Schritten zu tragfähigen Lösungen. Auf der Ebene der Phänomene kann sich Druck und Stress sehr unterschiedlich äussern.

Wurzeln behandeln

Erst wenn wir Druck und Stress nicht mehr als diffuses Leiden beklagen, sondern sie konkret benennen können, ist auch die Frage nach den tieferen Gründen möglich. Die Frage nach den Gründen lassen wir im Westen gerne aus. Ärzte diagnostizieren Krankheiten und schreiten meistens direkt zu möglichen Therapien, indem sie eine Operation oder Medikamente anordnen. Politiker orten irgendwo ein komplexes gesellschaftliches Problem und bieten gleich eine schnelle und einfache Lösung an. Wollen wir mit Druck und Stress einen konstruktiven Umgang finden, ist der Gang zu den tieferen Gründen unerlässlich. Findet eine ehrliche Auseinandersetzung mit dem erlebten Druck und Stress statt, entpuppt sich ein Grossteil davon als hausgemacht: Wir wollen unter allen Umständen geliebt, beachtet und akzeptiert sein; wir wollen andere nicht enttäuschen; wir wollen die eigenen hoch gesteckten Ziele, Ideale und Erwartungen erfüllen; wir wollen perfekt sein und auf keinen Fall versagen; und wir wagen nicht, unsere Bedürfnisse, Grenzen und Unzufriedenheit mitzuteilen. Im privaten Bereich machen wir uns oft Sorgen um die Kinder oder die Eltern, haben Mühe mit dem Loslassen der Kinder und haben Angst vor Krankheit und Sterben.

In pflegerischen und Berufen entstehen Druck und Stress oft durch ungenügende Vorbereitung und Einführung der Mitarbeitenden, unklare, unverbindliche oder fehlende Kompetenzen und Zielvorgaben, drückende Rollenerwartungen, veraltete Machtstrukturen und lähmende Ohnmachtsgefühle, unqualifizierte Führung und inexistente Anerkennung, lange und ineffiziente Entscheidungswege, fehlende oder nicht messbare Erfolge, wenig Abwechslung sowie durch immer mehr Administration an Stelle von menschlichen Kontakten.

Der wachsende Druck hängt aber auch mit der Omni-High-Performance zusammen, die wir selbst sowie die Gesellschaft uns auferlegen. Frauen und Männer wollen und sollen heute auf der persönlichen, partnerschaftlichen, familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Ebene gleichzeitig permanente Spitzenleistungen erbringen. Wollen wir Druck und Stress nachhaltig vermindern, müssen wir manche unserer Paradigmen und Maximen radikal in Frage stellen.

Verändern oder nicht?

Manche Zeitgenossen sowie Institutionen tun sich schwer mit anstehenden Veränderungen und finden rasch zahllose rationale "wenn" und "aber" als Fundament ihrer Reformresistenz. Erst wenn das Leiden am Status quo grösser wird als die Angst vor dem Neuen und Unbekannten, werden sie offen für Veränderungen. Der Ausdruck "Umgang" besagt ja auch, dass wir (zumindest in den meisten Fällen) die Möglichkeit haben, Probleme und Hindernisse, Konflikte und Leiden zu umgehen, zu um-schiffen oder zu um-fahren. Manche Menschen ignorieren oder verdrängen Probleme bewusst oder unbewusst. Andere jammern lieber über Druck und Stress, als nach den tieferen Gründen zu fragen und Lösungen einzuleiten. Denn in der Opferrolle brauchen sie für die Leidenssituation keine Verantwortung zu übernehmen. Manche Drucksituationen und Leiden können wir allerdings trotz modernster Technik nicht verändern. In diesen Situationen brauchen wir eine konstruktive und bejahte Kooperation mit dem Unvermeidlichen, eine positive Motivation sowie den Willen und die Fähigkeit, das Beste aus allem zu machen und mit heiterer Gelassenheit auf einen Wandel des Systems zu hoffen. Wenn in Arbeitsteams und Institutionen Veränderungen allerdings unerwünscht und/oder unmöglich sind, bleibt manchmal nur noch die Möglichkeit übrig, das System – möglichst würdigend und versöhnt - zu verlassen, sei es eine Partnerschaft, eine Arbeitsstelle oder ein politisches Amt. Bevor eine äusserlich sichtbare Trennung möglich ist, ist manchmal auch eine Zwischenphase der inneren Emigration nötig, in der man noch so gut wie möglich und so weit als nötig Loyalität und Dienst nach Vorschrift übt.

Druck und Stress abbauen

Je nachdem, ob Druck und Stress eher quantitativer oder qualitativer Art sind, ergeben sich auch unterschiedliche Lösungswege. Wenn jemand immer mehr Arbeit in immer kürzerer Zeit mit immer weniger Personal und Geld zu verrichten hat, ist Entlastung angesagt. Macht man jemandem, der über Stress klagt, Vorschläge wie: eine Assistentin einstellen, Stellenprozente reduzieren, Auszeit nehmen, nein sagen, Arbeiten delegieren usw., erntet man nicht selten ein aggressives "Das geht absolut nicht, du hast ja keine Ahnung". Interessant ist, dass diese Massnahmen auf einmal problemlos möglich werden, sobald jemand mit Herzinfarkt, Magengeschwüren oder Burnout in der Klinik liegt. Ist die permanente Überforderung eher qualitativer Natur, besteht die Lösung beispielsweise in einer Weiterbildung oder in einem Stellenwechsel. Und bei Konflikten oder negativer Atmosphäre am Arbeitsplatz kann oftmals eine Supervision oder Mediation helfen. Je nach Art des Drucks braucht es zur Lösung von Stress am Arbeitsplatz auch klarere Absprachen und Prioritäten, flexiblere Arbeitszeiten oder eine reife Fehlerkultur.

Globaler Wachstumsdruck

Der persönlich oder im Team erlebte und erlittene Druck kann auch dadurch verringert und relativiert werden, dass wir wie bei einem Dampfkochtopf Druck ablassen. Das Joggen muss dabei nicht zwingend sozial konstruktiver sein als dann und wann mal mit der Faust auf den Tisch zu schlagen. Daneben wissen wir von der Physik, dass sich Druck dadurch reduziert, dass wir den Teilchen mehr Raum geben. In einem Raum kann sich eine drückende Atmosphäre dadurch entspannen, indem man die Fenster weit öffnet, Möbel und Akten entrümpelt oder ein paar Schritte nach draussen unternimmt. Übertragen auf den Druck und Stress am Arbeitsplatz, kann man diese dadurch relativieren, dass man den individuell erlittenen Druck im Kontext und als Teil des weltweiten Drucks betrachtet.

Gerade wenn Menschen nicht genau sagen können, woher ihre Drucksymptome kommen, kann die Wurzel des Leidens im diffus wahrgenommenen globalen Druck liegen: in der Angst vor Arbeitslosigkeit, Klimaveränderungen, Überbevölkerung, leblosen Beziehungen, Konflikten zwischen Kulturen und Religionen sowie vor Terrorismus. Je bewusster wir den wachsenden globalen Druck akzeptieren, desto mehr verliert der individuelle Druck an lähmender Kraft. Hinzu kommt, dass wir oft genau wissen, wie man den Druck auf der betrieblichen, nationalen oder gar globalen Ebene verringern könnte, aber auf der persönlichen Ebene völlig ratlos sind. In der Verbindung mit dem Makrokosmos finden wir oftmals Lösungen für die Druckerfahrungen in unserem Mikrokosmos. Beispielsweise ist vielen Menschen absolut klar, dass die nationalen Regierungen zur Bekämpfung von Ozonloch, Migration und Drogenhandel mehr Kompromisse schliessen, nachhaltig denken und Visionen entwickeln sollten. Aber sie sehen keine Möglichkeiten, wie sie ihre Spannungen im Pflage team des Betagtenheims oder in der Liebesbeziehung lösen können.

Der Eu-Stress

Schliesslich dürfen wir auch nicht so tun, als wären Druck und Stress prinzipiell immer etwas Schlechtes, Negatives, Destruktives und krank Machendes. Zwar sind wir keine Masochisten und suchen den Druck absichtlich, doch wir erleben Druck, Stress und andere Leidsymptome oft als notwendige Einrichtung der Natur, die uns zeigt, dass wir dringend etwas ändern sollten im Leben. Wir entscheiden uns dann zum Zahnarztbesuch, wenn wir einen starken Schmerz spüren. Und die Menschen werden wohl erst dann weniger Auto fahren, wenn der Liter Benzin so teuer ist wie eine Flasche Wein. Es gibt den positiven und notwendigen Druck, den Eu-Stress. Der Felsdruck verwandelt Kohle in Diamanten. Neues Leben entsteht durch den Druck im Geburtskanal. Und viele Künstler wirken unter Zeitdruck sehr kreativ, weil der Druck sie zur höheren Konzentration auf das Wesentliche zwingt. Vermutlich würden ohne Druck auch nur die wenigsten Zeitschriften-Artikel und Bücher je erscheinen.

Die Kunst engagierter Gelassenheit

Gerade in pflegerischen und sozialen Berufen fallen Druckabbau und Entschleunigung schwer, weil wir mit viel persönlichem Engagement, Leidenschaft und Herzblut in Beziehung zu den Patientinnen und Klienten stehen und weil wir uns auch stark mit den Institutionen identifizieren. Darum seien an dieser Stelle vier Hilfen zur engagierten Gelassenheit im Umgang mit Druck und Stress erwähnt. Erstens verlangt leidenschaftliches Wirken eine möglichst hohe Offenheit und Freiheit in Bezug auf die angewandten Wege und Mittel, um zum erklärten Ziel zu gelangen. Sowohl politische Lager als auch Religionen erliegen immer wieder der Versuchung, den einzig wahren Weg zum Ziel bzw. Heil zu kennen und zu vermitteln. Zweitens verlangt die grosse Hingabe und Nähe in der Arbeit, dass wir klare Grenzen ziehen und an die Selbstverantwortung des Gegenübers appellieren. Wir können das Leiden anderer Menschen zwar mitfühlend teilen, aber keinesfalls übernehmen. Engagierte Gelassenheit ist drittens dann möglich, wenn in Institutionen Schwierigkeiten und Niederlagen, Misserfolge und Rückschläge als selbstverständliche Zugaben zum Leben betrachtet und akzeptiert werden. Und viertens zeichnet sich engagierte Gelassenheit dadurch aus, dass sie auch mitten in heftigen Debatten, im Streit oder in Momenten der Trauer eine Portion Heiterkeit behält. Gelassene Heiterkeit ergibt sich aus dem Wissen, dass die Suppe immer weniger heiss gegessen als gekocht wird. Engagierte Gelassenheit ist die liebevolle Geisteshaltung gegenüber eigenen und fremden Grenzen, Scham und Schwächen, Misserfolgen und Absurditäten, Widersprüchen und Unvollkommenheiten. Indem wir uns selbst ernst, aber nicht todernst nehmen und meinen, wir müssten alleine die Welt retten, können wir so über uns schmunzeln, wie ich es über den Kindergärtler tat, der über seinen Stresstag jammerte.