

# Online-Material

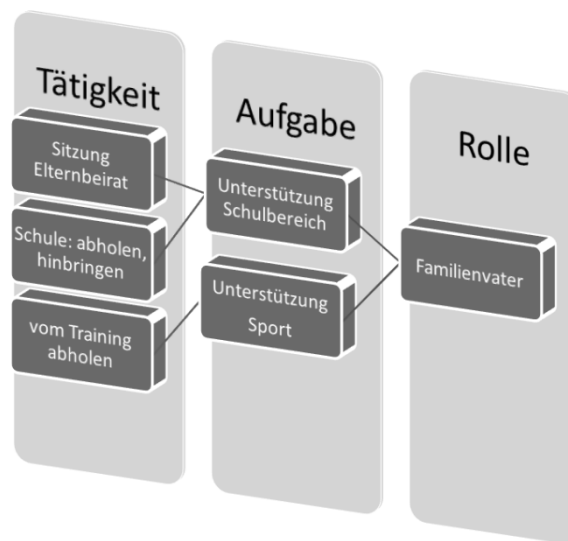
## zu „Burnout und Achtsamkeit“

### Arbeitsblätter

Arbeitsblatt 1: Erfassung der Tätigkeiten während eines Tages .....	2
Arbeitsblatt 2: Erhebung von Handlungslogiken.....	4
Arbeitsblatt 3: Erstellung einer Wertehierarchie .....	9
Arbeitsblatt 4: Umsetzung von Werten in verschiedenen Lebensbereichen .....	13
Arbeitsblatt 5: Zeit- bzw. Energiekuchen .....	15
Arbeitsblatt 6: Geben und Nehmen in Beziehungen .....	16
Arbeitsblatt 7: Tagebuch angenehmer und unangenehmer Begebenheiten .....	17

## Arbeitsblatt 1: Erfassung der Tätigkeiten während eines Tages

Das auf der folgenden Seite abgebildete Raster dient zur Dokumentation aller Aktivitäten während 24 Stunden eines Arbeitstages – einschließlich Erholungsphasen und Schlaf. In der Regel werden die Kopien mehrerer solcher Blätter notwendig sein. Ziel dieser Verschriftlichung ist es, einen Überblick über die täglichen Handlungen zu bekommen und sie bestimmten Aufgabenbereichen und Rollen zuzuordnen. Die Auflistung der Rollen in ihrer Gesamtheit ergibt ein *Rolleninventar* (->S. 168-170, 227). Im Buchtext findet sich als Beispiel eine detaillierte Aufstellung von Aufgaben von Lehrern in einer Berufsschule (->S. 79-80). Die folgende Abbildung zeigt die Zusammenfassung von Tätigkeiten zu einer Aufgabe, die zu einer bestimmten Rolle gehören, in diesem Fall zu einer Rolle aus dem privaten Bereich.



Die Auflistung kann im Sinne einer *Bestandsaufnahme* dazu dienen, sich die Vielfalt der Tätigkeiten, Aufgaben und Rollen klarzumachen, die man im beruflichen und privaten Alltag erfüllt. Sie kann dabei helfen, die eigenen Leistungen und Anstrengungen zu bemerken, anzuerkennen und zu würdigen. Es fällt leichter, Selbstmitgefühl (->S. 188-190) zu entwickeln, wenn man besser versteht, weshalb man müde, erschöpft oder ausgebrannt ist.

Die Bestandsaufnahme kann aber auch zum Ausgangspunkt für *Veränderungen* werden. Nach der Erstellung des gesamten Tagesprotokolls kann die rechte Spalte (+/-) in einem ersten Schritt dazu dienen, durch die Vergabe von ein bis drei „+“ bzw. von ein bis drei „-“ zu unterscheiden, welche der Tätigkeiten mehr oder weniger heilsam sind oder krank machen. Bei der Einschätzung körperlicher Aspekte hilft die Ableitung der Herzfrequenz und die Errechnung der Herzratenvariabilität (->S. 171) während der verschiedenen Abschnitte des dokumentierten Tages.

In einem zweiten Schritt kann man entscheiden, in welche Richtung die Entwicklung gehen soll, was man mehr und wovon man weniger machen möchte. Um sich Unterstützung bei der Umsetzung dieser Einsichten zu holen, kann man mit einem *Coach* daran arbeiten, wie man bestimmte Aufgabenbereiche oder ganze Rollen abgeben kann und was die ersten Schritte in diese Richtung sind. Dabei sollte auch all das freundliche Beachtung und Anerkennung finden, was uns daran hindert, etwas zu verändern.



## Arbeitsblatt 2: Erhebung von Handlungslogiken

Der klinische Psychologe und Psychologieprofessor *Clare W. Graves* (\* 1914 in Indiana, † 1986 in Rexford, New York) entwarf ein Modell der individuellen und kollektiven Entwicklung des Menschen. Dieses empirisch untermauerte Modell bildet die Grundlage von *Spiraldynamics* und der *Handlungslogiken* (->S. 155-158). Es wechseln Stadien der Anpassung der Umwelt an die individuellen Bedürfnisse mit Entwicklungsstufen ab, in denen man sich selbst mehr nach den äußeren Gegebenheiten richtet.

Das Modell dient der Reflexion, welcher Handlungslogik die Organisation, in der man arbeitet, im Wesentlichen folgt. Man kann zudem für sich selbst klären, welcher Handlungslogik man sein eigenes Leben im derzeitigen Lebensabschnitt – unter einigermaßen alltäglichen Umständen – verschrieben hat. In einem dritten Schritt kann man die *Passung* zwischen beiden prüfen.

Graves stand der Erhebung der individuellen Entwicklung bzw. der Handlungslogiken durch Fragebögen skeptisch gegenüber. Die Entwicklungsstadien zeigen sich weniger darin, *was* man tut, sondern eher aus welcher Perspektive und Haltung man handelt; beides ist oft gar nicht so bewusst. In diesem Sinn dienen die folgenden Fragen weniger dazu, sie exakt zu erfassen, als sich den verschiedenen Handlungslogiken zu nähern und ein Gefühl für sie zu bekommen.

Dazu kann man die folgenden Aussagen in eine Reihenfolge bringen, indem man für sich prüft, welche mehr und welche weniger zutreffend sind. Man kann auch für jede Antwort Punkte vergeben (insgesamt 100). Vielleicht bemerkt man dabei, wo sich innere Konflikte ergeben, wenn man Prioritäten setzen müsste.

Punkte (insg. 100)	1. Was mir wichtig ist:	
	Ich suche nach neuen Möglichkeiten und nutze sie; ich will Bestehendes verbessern und die Gewinne optimieren.	<i>L</i>
	Ich will frei, flexibel und selbstbestimmt sein; ich liebe es, wenn mir viele Möglichkeiten offen stehen.	<i>I</i>
	Ich möchte die Dinge richtig machen und suche nach Ordnung und Wahrheit; ich selbst halte die Regeln ein, auch andere sollen sich an die Regeln halten.	<i>O</i>
	Ich schaue vor allem auf die Beziehungen zwischen den Menschen, liebe die Gemeinschaft, gegenseitiges Verständnis, Akzeptanz und Harmonie.	<i>G</i>
	Ich möchte meine Pläne und meinen Willen durchsetzen; ich schätze es, wenn mir Respekt entgegengebracht wird, wenn ich über andere bestimmen kann und über ihnen stehe.	<i>M</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>2. Manchmal werde ich dafür kritisiert,</i>	
	dass ich zu wenig auf mich selbst schaue, anderen gegenüber zu nachsichtig und zu fürsorglich bin.	<i>G</i>
	dass es immer nach meinem Willen gehen muss, ich zu egoistisch und bereit bin, über Leichen zu gehen.	<i>M</i>
	dass ich immer genau weiß, wie alles sein soll, dass ich bewerte und es mir schwer fällt, andere Meinungen gelten zu lassen.	<i>O</i>
	dass ich zu abgehoben bin und mich zu sehr mit globalen Themen beschäftige.	<i>I</i>
	dass ich bereit bin, alles zu opfern, um meine Ziele zu erreichen.	<i>L</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>3. Ich reagiere auf erhöhte Anforderungen,</i>	
	indem ich mich noch mehr anstrengende.	<i>L</i>
	indem ich darauf vertraue, dass sich alles von selbst reguliert und alles einen Sinn hat.	<i>I</i>
	indem ich versuche, die Situation unter meine Kontrolle zu bringen.	<i>M</i>
	indem ich andere um Unterstützung bitte.	<i>G</i>
	indem ich mich auf das beschränke, wofür ich zuständig bin und andere an ihre Verantwortung erinnere.	<i>O</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>4. Die Welt</i>	
	gehört den Tatkräftigen; wenn man sich anstrengt ist alles möglich.	<i>L</i>
	ist der gemeinsame Lebensraum für Menschen, Tiere und Pflanzen, der geschützt werden muss.	<i>G</i>
	ist ein Ort, an dem die Mächtigen bestimmen und Profit machen.	<i>M</i>
	ist ein Planet im Universum und wie alles in ständigem Wandel.	<i>I</i>
	gehört den Regeln der Physik und Thermodynamik, vielleicht auch ewigen Gesetzmäßigkeiten.	<i>O</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>5. Bei der Arbeit mag ich,</i>	
	wenn ich weiß, woran ich bin und langfristig planen kann; wenn ich bei guter Arbeit angemessen belohnt werde und meine Loyalität und Verlässlichkeit geschätzt wird.	<i>O</i>
	wenn ich gute Aufstiegschancen habe, die ebenso wie meine Bezahlung von meinen Leistungen und Verdiensten abhängen.	<i>L</i>
	wenn ein guter Teamgeist herrscht und man sich gegenseitig unterstützt.	<i>G</i>
	wenn ich Dinge rasch umsetzen kann, und ich so viel Geld verdiene, dass ich mir leisten kann, was ich haben möchte.	<i>M</i>
	wenn ich genau das machen kann, was mich interessiert und das auf meine persönliche Art und Weise.	<i>I</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>6. Bei Vorgesetzten schätze ich,</i>	
	wenn die Ergebnisse zählen, und ich sie auf meine Weise erzielen kann.	<i>L</i>
	wenn sie klare Vorgaben machen, sich an die Regeln halten und gerecht sind.	<i>O</i>
	wenn sie offen und wertschätzend mit ihren Mitarbeitern umgehen.	<i>G</i>
	wenn sie mir ermöglichen, die Arbeit auf meine Weise auszuführen.	<i>I</i>
	wenn ich mich bewähren und meine Arbeit selbst bestimmen kann.	<i>M</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>7. Wenn ich selbst in der Rolle des Vorgesetzten oder des Anleitenden bin,</i>	
	gebe ich klare und direkte Anweisungen und belohne, wenn jemand tut, was ich sage.	<i>M</i>
	denke ich unternehmerisch und achte auf das Erreichen von Zielen und auf die Gewinne.	<i>L</i>
	stelle ich die notwendigen Ressourcen bereit; unterstütze ich meine Mitarbeiter; coache ich sie auf ihrem Weg.	<i>I</i>
	verteile ich klar die Aufgaben und erarbeite entsprechende Regeln, die einzuhalten sind.	<i>O</i>
	versuche ich auf die Fähigkeiten, Bedürfnisse und Wünsche meiner Mitarbeiter einzugehen.	<i>G</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>8. Ich bevorzuge die Arbeit in einer Organisation,</i>	
	die Platz für die Individualität und Einzigartigkeit ihrer Mitarbeiter lässt und diese auch schätzt.	<i>I</i>
	in denen sowohl auf das Wohlbefinden und die Bedürfnisse der Kunden als auch der Mitarbeiter geachtet wird.	<i>G</i>
	die gute Aufstiegschancen bietet und in der ich Karriere machen kann	<i>L</i>
	in der klare Regeln herrschen und alles gut organisiert ist; in der Loyalität und Verantwortung zählen.	<i>O</i>
	in der ich selbst bestimmen kann, was ich tue; in der ich aktiv sein kann und die Arbeit spannend und gut bezahlt ist.	<i>M</i>

<i>Punkte (insg. 100)</i>	<i>9. Welche Aussage würde mich am besten charakterisieren?</i>	
	Mir ist es wichtiger, auf die anderen zu schauen, als mich selbst zu behaupten oder mich um jeden Preis durchzusetzen.	<i>G</i>
	Ich bin Teil eines großen Ganzen, das ich nicht beeinflussen kann; ich kann nur demütig vertrauen, dass alles seinen Sinn hat.	<i>I</i>
	Mir ist es wichtig, besser zu sein als die anderen.	<i>L</i>
	Ich folge den Geboten, Gesetzen und Regeln.	<i>O</i>
	Mein Leben ist ein stetiger Kampf, bei dem ich nicht verlieren will.	<i>M</i>

Punkte (insg. 100)	10. Meine wichtigsten Werte sind:	
	Erfolg, Effektivität und materieller Gewinn.	L
	Stärke, Macht und Einfluss, Ruhm.	M
	das Wohl des Ganzen.	I
	Bindung, Vertrauen, Offenheit, Gleichberechtigung.	G
	Stabilität, Verlässlichkeit, Pflicht und Ordnung, Gehorsam und Treue.	O

Abkürzungen: (M) Macht, (O) Ordnung, (L) Leistung, (G) Gemeinschaft, (I) Integration

Fragen in Anlehnung an

- Seidel, R. (2012). Handlungslogiken im Unternehmen. In Hollmann, J. & Daniels, K. (Hrsg.), *Anders wirtschaften – was Erfolgreiche besser machen. Integrale Konzepte für ein neues Wachstum in dynamischen Märkten*. Wiesbaden: Gabler. S. 109-129.
- Hücker, F.-J. (2001, 2013). Graves Test [[http://www.nlp.de/cgi-bin/exp\\_com/cwg\\_test.cgi](http://www.nlp.de/cgi-bin/exp_com/cwg_test.cgi)]  
[\[link\]](#)

Die Auswertung der im Vordergrund stehenden Handlungslogiken kann in Form einer Tortengrafik erfolgen. Dazu verteilt man die pro Frage zu vergebenden 100 Punkte auf die fünf möglichen Antworten, addiert die jeweiligen Punkte für die Logiken von M, O, L, G, und I und teilt die Summe durch die Anzahl der Fragen (10). Ein Ergebnis könnte z. B. sein: 40% Leistung, 30% Gemeinschaft, 20% Ordnung, 10% Macht (Integration 0%).

Frage	Macht	Ordnung	Leistung	Gemeinschaft	Integration
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
Summe					

Jenseits einer quantitativen Auswertung können die Fragen Klarheit darüber bringen, wo es Übereinstimmung, vor allem aber auch wo es Diskrepanzen mit Werten und Handlungslogiken der Umwelt gibt. Dies kann die Organisation betreffen, in der man arbeitet, ihre formulierten oder aber auch unausgesprochenen Leitlinien, aber ebenso konkrete Vorgesetzte oder Mitarbeiter. Dazu kann man sich überlegen, welche Antworten sie geben würden.

### Literaturhinweis

- Dr. Graves on Assessment. [http://clarewgraves.com/theory\\_content/assessment.html](http://clarewgraves.com/theory_content/assessment.html) [\[link\]](#)

### Weiterführende Links

- *Sein. Und Wirken. Entwicklung für Menschen und Organisationen.* <http://www.sein-und-wirken.ch/node/3&id=17> [\[link\]](#)
- *Integrales Leben: Spiral Dynamics.* <http://integralesleben.org/il-home/il-integrales-leben/grundlagen-des-integralen/linien-der-entwicklung/spiral-dynamics/> [\[link\]](#)
- *Spiral Dynamics<sup>TM</sup>.* [http://www.spiraldynamics.eu/Spiral\\_Dynamics\\_DE-AT-CH/Home.html](http://www.spiraldynamics.eu/Spiral_Dynamics_DE-AT-CH/Home.html) [\[link\]](#)



### Arbeitsblatt 3: Erstellung einer Wertehierarchie

In den 1970er Jahren wurde zur Erfassung individueller Wertehierarchien der *Rokeach Value Survey* entwickelt. Dieser unterscheidet zwischen Zielwerten und instrumentellen Werten, die dazu beitragen, die Zielwerte zu erreichen (->S. 160-162).

Die persönliche Hierarchie der Werte wird erhoben, indem man die *Kärtchen* mit den Werten, die auf den folgenden Seiten abgedruckt sind, ausschneidet und je nach individueller Wichtigkeit in eine Rangordnung bringt. Es finden sich auch leere Kärtchen, die dazu einladen, höchst individuell persönliche Werte zu ergänzen.

Um die Bedeutung äußerer Faktoren für die eigene Wertewahl zu klären, kann man sich fragen, wie man sie anordnen würde, wenn niemand davon erfahren würde. Spannend ist – auf der anderen Seite – aber auch gerade der Austausch über die Hierarchie der Werte mit Menschen, die einem am Herzen liegen, mit denen man gerne Bedeutungsvolles teilt. Dabei können Übereinstimmungen aber auch die – wertebezogenen – Ursachen von Differenzen auf verschiedenen Gebieten deutlich werden.

Oft führt die Frage weiter, welche Werte die eigenen *Vorbilder* verkörpern, seien es Familienmitglieder, Lehrer oder Figuren in Büchern oder Filmen.

Wie würde ein *Tag* aussehen, den man völlig *frei* von äußeren Zwängen und mit allen Möglichkeiten ausgestattet genau so gestalten könnte, wie man es möchte? Mit wem wäre man gern zusammen? Was würde man genau tun? Wie würde der Morgen, der Tag und die Nacht eines idealen Tages verlaufen? Welche Werte würde man dabei leben?

Wie würde man sein Leben gestalten, wenn man nur mehr eine *beschränkte Zeit* zu leben hätte? Was würde man noch gerne tun, bevor man stirbt? Welche Werte würden dabei verwirklicht? Was sollte in den Grabreden erwähnt werden, das einen mit Stolz und Freude erfüllen würde? Was sollten Kinder von einem gelernt haben und in Erinnerung behalten?

In einem *Wertetagebuch* könnte man vermerken, wenn ein inneres Berührtsein darauf hingewiesen hat, dass ein bestimmter Wert angesprochen wurde. Man könnte stichwortartig die Situation beschreiben, die gefühlsmäßige Reaktion, den Lebensbereich, dem die Situation angehört, und den Wert. Ein Beispiel wäre ein Film über Umweltverschmutzung, der Empörung auslöst. Der Bereich würde die Umwelt betreffen. Der Wert wäre ein sauberer und gesunder Lebensraum. In diesem Tagebuch könnte außerdem klar werden, dass in unterschiedlichen Lebensbereichen jeweils andere Werte im Vordergrund stehen.

#### Literaturhinweise

- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, London: The Free Press; Collier MacMillan.
- Skidelsky, R. J. A. & Skidelsky, E. (2013). *Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens*. München: Kunstmann.

Kärtchen der *Zielwerte*

ein angenehmes und bequemes Leben	ein aufregendes Leben	das Gefühl, etwas erreicht zu haben
eine Welt in Frieden	eine Welt der Schönheit	Gleichberechtigung
Sicherheit für die Familie	Freiheit	Glück
innere Harmonie	reife Liebe	nationale Sicherheit
Freude/Genuss	Erlösung (durch den Glauben an Gott)	Selbstachtung
soziale Anerkennung	wahre Freundschaft	Weisheit

Ausschneiden und in eine individuelle Ordnung bringen

Kärtchen der *instrumentellen Werte*

Ehrgeiz	Weitherzigkeit	Kompetenz
Heiterkeit Freundlichkeit	Reinlichkeit	Mut
Vergebung Versöhnlichkeit	Hilfsbereitschaft	Aufrichtigkeit
Vorstellungskraft	Unabhängigkeit Selbstständigkeit	Verstand
Logik	Liebe	Gehorsam
Höflichkeit	Verantwortung	Selbstbeherrschung

Ausschneiden und in eine individuelle Ordnung bringen

Kärtchen zur Ergänzung *individueller Werte*


*Vorschläge für weitere instrumentelle bzw. Ziel-Werte:* Gesundheit, Sicherheit, Respekt, Selbstverwirklichung, Harmonie mit der Natur, Freundschaft, Versöhnung, Muße, Transzendenz, Mitgefühl, innerer Frieden

## Arbeitsblatt 4: Umsetzung von Werten in verschiedenen Lebensbereichen

Um Ansatzpunkte zur Verbesserung der Lebensqualität zu finden, wurde der *Valued Living Questionnaire* (VLQ-2) entwickelt. Er versucht, das Ausmaß zu erfassen, in dem das gelebte Leben einer Person mit ihren individuellen Werten und Prioritäten übereinstimmt. Für jeden der zwölf unten aufgelisteten Lebensbereiche sollen darin folgende Fragen beantwortet werden:

1. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass in diesem Lebensbereich etwas für Sie Bedeutungsvolles geschehen kann?
2. Wie wichtig ist dieser Lebensbereich *derzeit* in Ihrem Leben?
3. Wie wichtig ist dieser Lebensbereich *insgesamt* in Ihrem Leben?
4. In welchem Ausmaß waren Sie in der letzten Woche in diesem Lebensbereich handelnd aktiv?
5. Wie zufrieden sind Sie mit diesem Ausmaß an Handlungen in der letzten Woche?
6. Inwieweit würde es Ihnen Sorgen bereiten, wenn Sie in diesem Bereich keine Fortschritte machen würden?

Als Antwort wird eine Zahl zwischen Eins und Zehn ausgewählt.

Die zwölf *Lebensbereiche*, für die diese Einschätzungen erfolgen, sind:

- (1) Familie (außer Partnerschaft und Kinder)
- (2) Ehe, Partnerschaft oder intime Beziehungen
- (3) Elternschaft
- (4) Freundschaften und soziales Leben
- (5) Arbeit
- (6) Ausbildung und Training
- (7) Erholung, Freude und Spaß
- (8) Spiritualität
- (9) Gemeinschaft, Gemeinde, Gemeinwesen
- (10) körperliche Selbstfürsorge (Essen, Bewegung, Fitness, Schlaf)
- (11) Umwelt (für den Planeten sorgen)
- (12) Schönheit (Kunst, Musik, Literatur).

Diese Liste kann natürlich beliebig ergänzt und individuell angepasst werden z. B. durch Hobbys, in der Natur sein oder Sport.

### Weitere Schritte

In einem zweiten Schritt kann man sich fragen:

- Wenn man aus diesen zwölf Lebensbereichen fünf auswählen könnte, um an ihnen zu arbeiten, welche wären das?
- Wenn man davon wiederum drei Bereiche auswählen könnte, um an ihnen zu arbeiten, welche wären das?
- Wenn es von diesen drei nur ein Bereich wäre, welcher wäre es?

In diesem Bereich kann man dann unter Berücksichtigung aller Bedenken für die nächste Woche einen ersten, vielleicht ganz kleinen aber gut vorstellbaren konkreten Veränderungsschritt erarbeiten und umsetzen.

Achtsamkeit kann bei diesem Vorhaben in vielfacher Weise nützlich sein. So bringt etwa die Auseinandersetzung mit dem Fragebogen in einem Zustand der Achtsamkeit schon wesentliche Informationen.

- Welche Erinnerungen, Gedanken und inneren Bilder tauchen auf, wenn ich mich den einzelnen Lebensbereichen zuwende?
- Mit welchen körperlichen Empfindungen und Gefühlen sind diese verbunden?

Dabei verdienen angenehme Vorstellungen, Gefühle und Empfindungen ebenso Aufmerksamkeit wie unangenehme.

*Angenehme* lassen vielleicht Heilsames erkennen, das zu kultivieren wert wäre.

- Bei welchen Vorstellungen wird mir warm ums Herz, wann wird es weit, wo fühlt sich etwas angenehm, aufregend oder ruhig und friedlich an?
- Welcher Persönlichkeitsanteil, den ich pflegen möchte, wird dabei aktiv?
- Wer und wie bin ich in diesem Zustand?

Wenn sich etwas *Unangenehmes* bemerkbar macht, kann es helfen, zu erforschen, weshalb man etwas vermieden hat, warum man ausgewichen ist und mögliche Lösungen verhindert hat. Hier geht es zunächst wieder um Mitgefühl mit jenem Persönlichkeitsanteil, der sich in diesen Zusammenhängen meldet. Man könnte sich ihm in einem *inneren Dialog* zuwenden (->S. 147).

Die Haltung der Achtsamkeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie ohne Bevorzugung und ohne Identifikation mit einzelnen Persönlichkeitsanteilen aus einer übergeordneten Beobachterperspektive die Absicht im Auge behält. In diesem Fall – beim Vorhaben für die nächste Woche – wäre das, etwas wichtig zu nehmen und einen wesentlichen Wert umzusetzen. Wie bei einer „inneren Konferenz“ gilt es dabei allerdings auch die Einwände zu berücksichtigen.

Bei der Umsetzung des konkreten Schritts kann Achtsamkeit dazu verhelfen, diesen als *Experiment* zu betrachten. Dies schützt vor der Gefahr, sich bei der Umsetzung erneut unter Leistungsdruck zu setzen und die Handlung als eine von vielen auf der To-do-Liste zu sehen. Wenn es nicht auf Anhieb gelingt, eine solche Haltung einzunehmen, kann man beobachten, wie man mit der Aufgabe umgeht und was einen genau daran hindert. Wie gelingt es vielleicht sogar nahezu perfekt, sich selbst zu sabotieren? Wer ist der *Saboteur* und welche vielleicht sogar nachvollziehbare Absicht hat er? Welches Bedürfnis müsste erfüllt sein, damit auch der Saboteur mit ins Boot kommt?

Und was passiert, während man den geplanten Schritt umsetzt? Wie genau verläuft das Experiment? Entsteht ein Gefühl von Freiheit und Weite? Oder wie fühlt sich eine Erfahrung von Selbstwirksamkeit genau an? Fühlt man sich größer oder kleiner? Wie fühlt es sich körperlich genau an, diesen Wert umzusetzen und zu leben? Welches Bild, Symbol oder Wort taucht für ihn auf? Ist es möglich, zu verweilen und zu genießen?

Siehe auch: Wilson, K. G. & DuFrene, T. (2008). *Mindfulness for Two: An Acceptance and Commitment Therapy Approach to Mindfulness in Psychotherapy*. Oakland, CA: New Harbinger.

## Arbeitsblatt 5: Zeit- bzw. Energiekuchen

Die Beschränktheit der zur Verfügung stehenden Zeit wird in der grafischen Darstellung des Zeit- bzw. *Energiekuchens* sichtbar. Wenn ein Kuchenstück größer wird, schmälert das ein anderes. Wenn man einem Lebensbereich oder einer Rolle mehr Zeit schenkt, kann das nur auf Kosten anderer erfolgen (-> S. 174).

Man kann sich überlegen, wohin die Zeit und Energie fließt und die Segmente je nach ihrer Größe und Bedeutung einordnen.

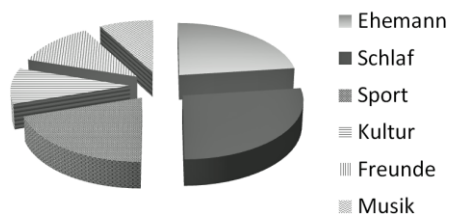
Man kann im zweiten Kreis einzeichnen, woher man Energie bezieht.

Wenn etwas unverhältnismäßig viel Raum einnimmt, und dies durch die grafische Darstellung deutlich wird, ergeben sich vielleicht sogar wie von selbst Ideen zur Veränderung.

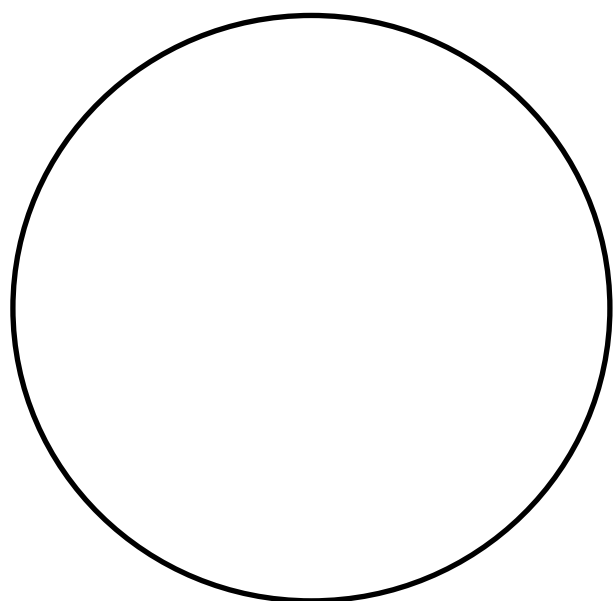
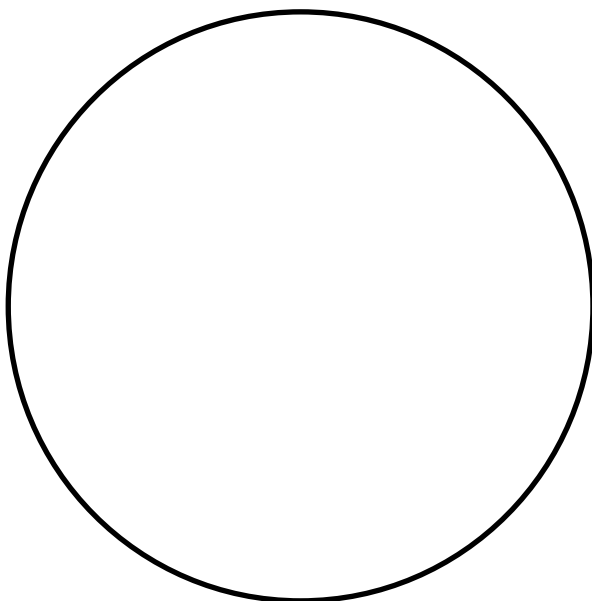
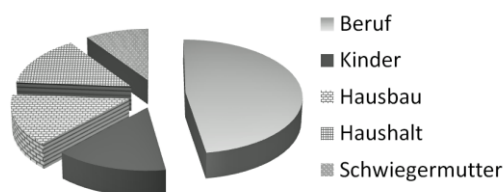
Das Bessere ist der Feind des Guten: Wenn klar ist, wohin man mehr investieren will, schmälern sich andere Segmente.

Beispiel für zwei Energiekuchen

### Woher nehme ich Energie?



### Wohin fließt Energie?



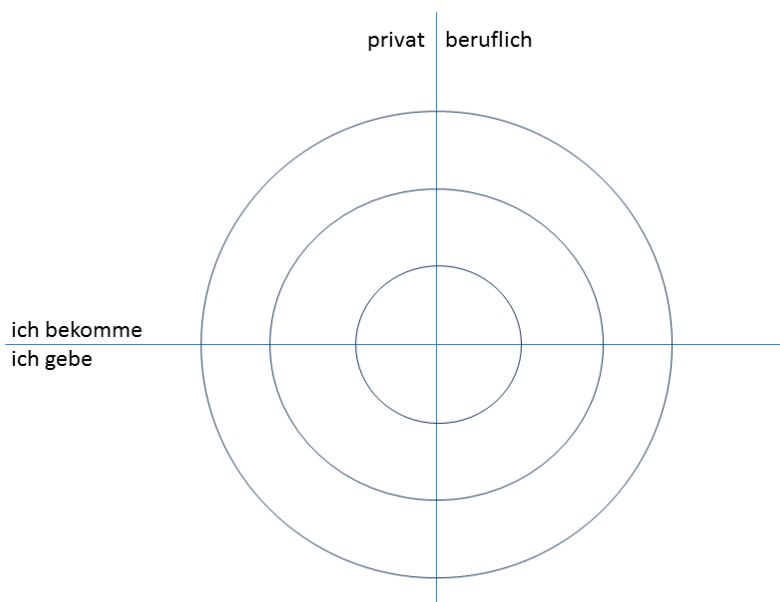
## Arbeitsblatt 6: Geben und Nehmen in Beziehungen

Zur strukturierten *Bestandsaufnahme* von Beziehungen im Hinblick auf Geben und Nehmen kann man ein Blatt Papier durch eine senkrechte und eine waagrechte Linie in vier Abschnitte teilen. Drei konzentrische Kreise ergänzen das Bild.

Die Aufgabe besteht nun darin, sich die derzeitigen relevanten Beziehungspersonen zu vergegenwärtigen und in der Zeichnung (z. B. als Kreuzchen, Punkt, Buchstaben oder Symbol) zu positionieren:

- In der *oberen Hälfte* jene, bei denen man das Gefühl hat, in der Beziehung eher etwas zu bekommen,
- in der *unteren Hälfte* des Blattes jene Personen, bei denen man sich eher als Gebender erlebt;
- auf der *linken Seite* die Menschen des privaten Bereichs,
- auf der *rechten Hälfte* des Blattes jene aus der beruflichen Sphäre.
- Die *Kreise* geben Aufschluss über die *Nähe* zur jeweiligen Person. Je näher man sich ihr fühlt, umso näher ist sie dem Mittelpunkt des Kreises, bei größerer innerer Distanz nimmt der Abstand zum Mittelpunkt zu.

Diese grafische Darstellung soll sichtbar machen, aus welchem Bereich Energie kommt und wohin Energie fließt. Die Überlegungen könnten zur Grundlage von Entscheidungen werden, mit wem man in Zukunft den Kontakt erweitern will und mit wem verringern oder gar auf ein Mindestmaß reduzieren.



Nach: Hartmann, M. S. (1991). *Praktische Psycho-Onkologie: Psychologische Therapiekonzepte und Anleitungen für Patienten zur psycho-sozialen Selbsthilfe bei Krebserkrankungen*. München: Pfeiffer. S. 202.



## Arbeitsblatt 7: Tagebuch angenehmer und unangenehmer Begebenheiten

Eine Möglichkeit zur Förderung der Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung besteht darin, ein *Stresstagebuch* (->S. 222) zu führen: Wann und wodurch fühlt man sich belastet, „gestresst“, woran bemerkt man den Stress? Man kann bewusst auf Belastungen fokussieren etwa um festzustellen, welche eher von außen kommen und wo und wie man sich selbst das Leben schwer macht. Die problembezogene Betrachtung klärt, wo Veränderungsbedarf besteht.

Im MBSR-Training werden die Teilnehmer dazu aufgefordert, sich – aus einer mehr beobachtenden als bewertenden Haltung – eine Woche lang positive bzw. angenehme, in der folgenden Woche unangenehme Begebenheiten in Erinnerung zu rufen und sie in einer Art Tagebuch festzuhalten. Dabei soll man sich an die Erfahrung selbst, die begleitenden Empfindungen, Gedanken, Gefühle und Stimmungen erinnern und auch beobachten, was beim Niederschreiben auftaucht (-> S. 208).

### *Anleitung zur Tabelle auf der folgenden Seite*

Es geht darum, sich – z. B. zwei Wochen lang – im Rückblick für jeden Tag eine spezielle Situation zu vergegenwärtigen: eine angenehme Begebenheit oder ein unerfreuliches Ereignis. Um für jeden Wochentag jeweils eine Spalte zur Verfügung zu haben, muss man das Blatt mehrmals kopieren.

1. Zeile – *Erfahrung*: Stichworte zur Erfahrung, zur Situation (Fakten).
2. Zeile – *Bewusstheit*: Wann wurde das Angenehme bzw. Unangenehme bewusst, schon in der Situation oder erst später? Wann genau und wodurch?
3. Zeile – *Körper*: Wie fühlte sich der Körper während der Erfahrung an? Beschreiben Sie alle Empfindungen.
4. Zeile – *Gedanken und Gefühle*: Welche Gedanken und inneren Bilder gingen Ihnen durch den Kopf? Welche Gefühle erlebten Sie? Wie war die Stimmung vor und nach dem Ereignis?
5. Zeile – *Gedanken und Gefühle bei der Reflexion*: Welche Gedanken, inneren Bilder, Erinnerungen, Empfindungen, Gefühle und Impulse tauchen *jetzt* beim Nachspüren, Nachdenken und Niederschreiben auf? Wie ist die Stimmung jetzt?

Nach: Kabat-Zinn, J. (2011). *Gesund durch Meditation: Das große Buch der Selbstheilung*. München: Knaur. S. 334-335.

Wochentag					
Erfahrung, Situation (Fakten)					
Bewusstheit; wann?					
Körperwahrnehmung in der Situation, Empfindungen					
Gedanken, Gefühle, Bilder, Stimmung					
Was passiert <i>jetzt</i> beim Niederschreiben					