

Wenn Pause Panik macht – Zwischen Verantwortung und Selbstschutz

Die Anforderungen in unserer Branche sind hoch, die Arbeitsbedingungen herausfordernd – und gerade deshalb ist es an der Zeit, das Thema mentale Gesundheit und den kurzfristig wie auch langfristig besseren Umgang mit Herausforderungen und Stress aktiv in den Mittelpunkt zu rücken.

Wer Konzerte, Tourneen oder Events organisiert, weiß: Der Druck ist enorm. Termine müssen eingehalten werden, Teams müssen funktionieren, Aufgrund vieler Verantwortlicher sind Absprachen und Arbeitsabläufe komplex, Probleme werden oft "on the spot" gelöst. Die Arbeitstage sind lang und reichen weit über das Wochenende hinaus, das Privatleben kommt häufig zu kurz. Diese Kombination führt nicht selten zu Überarbeitung, Stress, Erschöpfung oder innerem Rückzug. Gleichzeitig gibt es viele sehr gute Gründe in dieser Branche tätig zu sein. Viele Akteur:innen in der Musik- und Veranstaltungsbranche sind sehr identifiziert mit ihrem Job, haben hohe Ideale und starke innere Antreiber. Sie brennen für das, was sie tun – und geraten genau dadurch in einen Teufelskreis: Grenzen verschwimmen, Pausen fallen aus, die eigene Gesundheit tritt in den Hintergrund. Oft zeigt sich das in Form von Schlafstörungen, Reizbarkeit, Antriebslosigkeit, Konflikten oder in dem Gefühl, nicht mehr richtig "runterzukommen". Selbst mit gutem Selbstmanagement sind viele Menschen zunehmend überfordert, den zahlreichen Stressoren, dem Druck und der dauerhaften Unsicherheit standzuhalten. Und nein, ich möchte mit dieser Beschreibung nicht den Teufel an die Wand malen, sondern die Realität beschreiben die viele Kolleg:innen erleben - ein Spannungsfeld, welches nicht selten langfristig gesundheitsschädlich ist. In den letzten Jahren wird vermehrt auf die (mangelnde) Gesundheit der Music Industry Professionals hingewiesen. In der Musikbranche gibt es zwar bisher wenig systematische Erhebungen, die speziell auf die Situation von Music Industry Professionals eingehen – doch die Betroffenheit, das Interesse, die Aufmerksamkeit und auch die unterstützenden Angebote wachsen. Und das ist erfreulich und notwendig.

Warum Prävention und professionelle Begleitung jetzt so wichtig sind

Gesundheit ist längst mehr als nur das Vermeiden von Krankheit. Sie ist ein Prozess der aktiven Gestaltung, der im Team beginnt und im Individuum weitergeführt wird. Herausforderungen zu benennen, anzuerkennen und im besten Fall miteinander langfristig nachhaltiger, das heißt in diesem Fall gesünder! zu gestalten ist absolut möglich und in vielen Teilen der Branche wurden hierfür schon erste, wichtige Impulse umgesetzt. Was wir brauchen, ist ein Bewusstsein von Problemen und Ressourcen, das Erkennen von Möglichkeiten und auch den Mut, neue Wege im Umgang mit Druck, Verantwortung und sich selbst zu gehen. Der vielbeschworene Begriff der Resilienz hat in diesem Zusammenhang durchaus seine Berechtigung. Jedoch nicht im Sinne des „Durchhaltens“ und so tun als sei man unumstößlich und die Umstände unveränderbar. Wer nicht wahrnimmt was er/sie braucht und nicht danach sucht, ist nicht resilient. Resilient meint, Möglichkeiten zu erkennen und aktiv zu nutzen, nach Veränderung zu streben, sich zu entwickeln, selbst wirksam zu sein – resilient meint nicht einfach zu verharren und auszuhalten. Resilienz als die Fähigkeit ohne langfristige Schädigung mit herausfordernden Umständen umzugehen ist kein Einzelprojekt – resiliente Menschen suchen Hilfe und Unterstützung von anderen Menschen und nutzen diese. Daher mein Appell: Verstehen wir Veränderung als kollektive Aufgabe. Wie wäre es, wenn Einzelpersonen nicht mehr resilient gegenüber ihren Arbeitsbedingungen, ihrem Arbeitsplatz oder gegenüber ihren Kolleg:innen sein müssten, sondern wenn überhaupt

ein Team oder eine Firma gemeinsam resilient und gestaltend gegenüber gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Herausforderungen?

„Ich hab heute keine Zeit für Zeitmanagement“ - Ambivalenzen im Veränderungsprozess: Zwischen Zugehörigkeit und Selbstfürsorge

Wie bereits erwähnt, zeichnet sich die Branche durch starke innere Antreiber, leidenschaftliches Engagement und eine besondere Arbeitskultur aus. In der Arbeit an Resilienz und Veränderung hin zu mehr psychischer Gesundheit und Stabilität begegnen uns dabei entsprechend auch ambivalente Dynamiken. Branchentypische Phänomene wie hohe Identifikation, starker Teamgeist oder das „Bonding in the Bubble“ können gleichzeitig auch zu Hemmnissen für Veränderung werden. Wer aus der Reihe tanzt, fällt auf – das soziale Regulativ innerhalb eines eng verbundenen Teams wirkt oft stärker, als man denkt. Dazu kommt: Wer sich bewusst für Pausen, mehr Regeneration und einen achtsameren Umgang mit Stress entscheidet, weiß auch, dass dies im Arbeitsalltag Konsequenzen hat – für Kolleg:innen, für Abläufe, für das eigene Selbstbild. Niemand möchte als Belastung empfunden werden oder andere „im Stich lassen“. So entsteht eine nachvollziehbare Veränderungsambivalenz: Es gibt gute Gründe, etwas verändern zu wollen, und ebenso gute Gründe – oder zumindest den Eindruck –, lieber alles beim Alten zu lassen.

Es ist also zunächst sehr wichtig die Problematiken der Branche zu benennen und sie anzuerkennen - „drüber zu reden“. Es ergibt sich so ein Gefühl von Verbundenheit, nicht alleine zu sein, und die Notwendigkeit unsere Aufmerksamkeit auf individuelle und strukturelle Dysfunktionalitäten und Veränderungswünsche zu lenken. Aber was dann? Was im Wunsch sich zu verändern häufig übersehen wird, ist, dass wann immer man etwas Neues für sich etablieren will, man auch etwas dafür zurücklassen muss. Sie wollen mehr Zeit für Pausen? Ihr Tag wird leider nicht plötzlich 25 Stunden haben. Also welche Zeit, welche Tätigkeit werden Sie „opfern“? Der Wunsch, dass alle Mitarbeitenden oder Kolleg:innen sich wohler fühlen, weniger gestresst sind und sich wirksam fühlen wird wahrscheinlich grundsätzlich von allen unterschrieben. Aber zu welchem Preis? Ich erzähle Ihnen nichts Neues wenn ich hier auf die damit einhergehende Unsicherheit vieler eingehe: Wie wird sich die Ausrichtung auf mentale Gesundheit kurzfristig vermeintlich auf die Leistungsfähigkeit oder Einbuße an zeitlicher Kapazität auswirken? Bzw. auf die Wirtschaftlichkeit oder zwischenmenschlich auf die Kosten anderer von denen wir abhängig sind? Es ist wichtig diese Bedenken ernst zu nehmen und trotzdem oder gerade deswegen nach Lösungen zu suchen. Um nicht in die Instabilität zu rutschen, letztendlich in einer Verhärtung zu landen oder einen Jojo Effekt zu haben, ist die Veränderung behutsam und im besten Fall kollektiv anzugehen. Es braucht ein Gefühl von Sicherheit um in die Veränderung zu gehen, die „Stabilität im Wandel“.

Was kann man also tun?

Als Systemikerin gehe ich davon aus, dass Veränderung für alle Beteiligten als sinnvoll empfunden werden muss und die konkreten Veränderungsmaßnahmen am besten aus dem System selbst kommen sollten. Sie sind Expert:innen für Ihr Leben, Ihre Arbeit, Ihr System.. Ich bestärke also das gemeinsame Experimentieren, das neugierig sein für kleine und große Impulse und ihre Auswirkungen. Personen und Organisationen, die sich verändern wollen, müssen ihre Komfortzone verlassen und mit Neugier und einer Portion Mut in die sogenannte Lernzone vordringen, ausprobieren, Erfahrungen sammeln, evaluieren, Möglichkeiten verwerfen oder integrieren. Dies ist ein agiler und komplexer Prozess, eine schrittweise Annäherung an einen erstrebenswerten Zustand. Ein „Sowohl

als auch“ anstatt ein „entweder oder“, um nochmal die Ambivalenz der Veränderung aufzugreifen.

Um Sie ein wenig neugierig zu machen auf Ihren eigenen Veränderungsprozess stelle ich im Folgenden einen Methoden Klassiker der systemischen Arbeit vor und möchte Sie ermutigen sich dafür ein wenig Zeit zu nehmen – allein oder auch im Team. Im besten Fall haben Sie schon heute einige gute Impulse für Ihre ersten (behutsamen!) Schritte. Die Methode der Skalierung nutzt nicht nur der Bestimmung des Ist-Zustands und einem geeigneten Ziel, sie ermöglicht auch Ressourcen zu erkennen und die Konsequenzen von Veränderung sowohl im positiven als auch im negativen zu beleuchten. Und ggf. erste Schritte zu wagen!

Übung:

Malen Sie eine Skala auf von 0-10

1. Machen Sie ein Kreuz: Wie zufrieden sind sie mit ihrem Umgang mit Stress und Herausforderungen? (0= gar nicht zufrieden bzw. gar nicht gut, 10=sehr zufrieden, besser geht's nicht!). Dieses Kreuz markiert den „Ist-Zustand“.
2. Schauen Sie sich den Bereich links von Ihrem Kreuz an: Welche Ressourcen schlummern in diesem Bereich? Was hilft Ihnen schon alles für den guten Umgang mit Stress? Was hilft dabei Balance herzustellen? Was mache Sie schon alles gut? Nutzen Sie akute Maßnahmen? Und/oder eine innere Haltung die hilft? Was kann vielleicht so bleiben wie es ist? Was gibt Ihnen hier Sicherheit?
3. Schauen Sie sich den Bereich rechts von Ihrem Kreuz an: Dort schlummern eine Menge weiterer Ressourcen und Möglichkeiten aber eben auch eine Menge Unsicherheiten oder zu vermeidende Umstände. Welche sind das alle?
4. Machen Sie ein weiteres Kreuz: Wo müssten Sie denn auf der Skala landen damit es langfristig für Sie besser oder endlich ok ist? Vielleicht nicht perfekt, aber so, dass mit ein paar Ausschlägen nach oben oder unten (das Leben...) sie zufrieden sind mit ihrem Umgang, was Stress angeht? Dieses zweite Kreuz markiert Ihr Ziel oder den „Soll-Zustand“.
5. Schauen Sie in den Bereich zwischen den Kreuzen: Was hindert Sie bisher sich in diesen Bereich zu begeben? Welche Bedenken kommen? Wer in Ihrem Umfeld würde es überhaupt bemerken, wenn Sie sich in Richtung Ziel bewegen und sich verändern? Wer fände das gut? Wem wäre es egal? Und wer fände das überhaupt nicht erstrebenswert? Gibt es einen Worst-Case? Und woran bemerken Sie, dass sie am Ziel angekommen sind?
6. Werden Sie experimentell: Jetzt ist nicht Ihr analytischer Verstand gefragt, sondern Ihr starker Wille, Hands-on Mentalität und Durchhaltefähigkeit (Sie arbeiten doch in der Veranstaltungsbranche?). Und wahrscheinlich ein wenig Mut und Abenteuerlust. Probieren Sie aus, wie sie gerade so über das linke Kreuz, also den Ist-Zustand Richtung Ziel kommen. Gerade so. Eine Kabellänge. Was bräuchte es für diese erste Bewegung? Wer könnte Sie hierbei unterstützen (oder sogar mit experimentieren)? Woran werden Sie merken, dass sie tatsächlich ein Stück Richtung Ziel gekommen sind? Woran werden Sie merken, dass die Idee gut war aber die Welt noch nicht bereit - und Sie eine andere Idee ausprobieren müssen?

Ermutigung!

Manche Entwicklungen kann man gut alleine angehen, manche mit Kolleg:innen oder dem gesamten Team anstoßen und neue Wege gehen. Manchmal sind erste Schritte leicht, und dann kommt aber doch eine Schwelle, die Sie vor große Ratlosigkeit oder Verunsicherung stellt. Oder aber Ihr Ausgangszustand ist bereits verbunden mit hohem Leidensdruck und alarmierenden psychischen oder körperlichen Beschwerden. In beiden Fällen kann professionelle Beratung und Begleitung mit Erfahrung und entsprechendem Fachwissen oft helfen. Falls Sie nicht genau wissen, was der nächste Schritt sein soll oder wie sie ihn setzen sollen, scheuen Sie sich nicht, sich erstmal unabhängig hierzu beraten zu lassen. Ich freue mich, dass der BDKV nun den Zugang zu professioneller Begleitung von Veränderungen durch den vielfältigen Pool an Berater:innen und Coaches unterstützt!

Anne Löhr