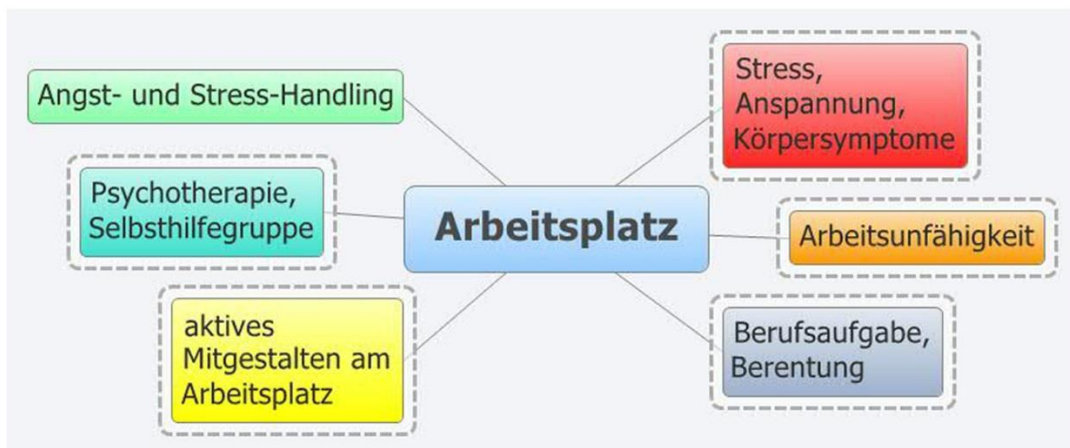


# Soziale Phobie im beruflichen Umfeld





## **Leitfäden zur Selbsthilfe und Selbsthilfe – Gruppenarbeit**

### **Nr. 2**

# **Soziale Phobie im beruflichen Um- feld**

Wie wirkt sich Soziale Phobie auf den Arbeitsbereich aus?

Mit welchen Konzepten und Instrumenten der Selbsthilfe und Selbsthilfe-Gruppenarbeit können Betroffene unterstützt werden?

Die Studie und der daraus resultierende Leitfaden *Soziale Phobie im beruflichen Umfeld – Auswirkungen und Lösungskonzepte* sind entstanden im Jahr 2011 mit freundlicher Förderung durch:



*Für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhaltes wird von der AOK Gesundheitskasse keine Gewähr übernommen.*

© Bundesverband der Selbsthilfe Soziale Phobie (VSSP) gem. e.V.  
Alle Rechte vorbehalten.  
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur nach vorheriger  
Absprache mit dem VSSP e.V.

Bundesverband der Selbsthilfe Soziale Phobie (VSSP) e.V.  
Pyrmonter Str. 21, 37671 Hötter, Tel.: 05271 – 6999056  
E-Mail: [info@vssp.de](mailto:info@vssp.de), Internet: [www.vssp.de](http://www.vssp.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT .....</b>	<b>6</b>
<b>SOZIALE PHOBIE – AUCH EIN GESELLSCHAFTLICHES PROBLEM.....</b>	<b>7</b>
<b>DATEN UND FAKTEN: WIE WIRKT SICH DIE SOZIALE PHOBIE AM ARBEITSPLATZ AUS? .....</b>	<b>10</b>
<i>Arbeitsausfalltage infolge Sozialer Phobie.....</i>	<i>11</i>
<i>Frühberentungen infolge Sozialer Phobie .....</i>	<i>14</i>
<i>Stationäre Aufenthalte.....</i>	<i>15</i>
<i>Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre .....</i>	<i>15</i>
<b>WIE SEHEN BETROFFENE IHRE PERSÖNLICHE ARBEITSPLATZ-SITUATION? .....</b>	<b>18</b>
<i>Befürchtungen und Angstbelastung der Betroffenen am Arbeitsplatz .....</i>	<i>19</i>
<i>Welche konkreten Befürchtungen begleiten stressbelastete Situationen am Arbeitsplatz?.....</i>	<i>21</i>
<i>Mit welchen Körpersymptomen kämpfen Betroffene in belastenden Arbeitsplatzsituationen? .....</i>	<i>22</i>
<i>Outing sozialphobischer Probleme am Arbeitsplatz .....</i>	<i>24</i>
<i>Umgang mit Angst und Stress.....</i>	<i>35</i>
<i>Aktives Einsetzen für konkrete Veränderungen des Arbeitsplatzes .....</i>	<i>38</i>
<i>„Strategisches“ Ausweichen vor belastenden beruflichen Situationen durch Krankschreibung oder gezielte Urlaubsbeantragung.....</i>	<i>40</i>
<i>Psychotherapie und Selbsthilfegruppe .....</i>	<i>40</i>
<i>Krankschreibungen.....</i>	<i>42</i>
<i>Aufgabe der Berufstätigkeit, Berentung .....</i>	<i>42</i>
<b>LÖSUNGSKONZEPTE.....</b>	<b>49</b>
EINZELBERICHTE VON BETROFFENEN.....	49
ANTWORTEN VON BETROFFENEN AUS UNSERER UMFRAGE .....	64
LÖSUNGSANSÄTZE AUF SEITEN DER BETROFFENEN FÜR ARBEITSPLATZPROBLEME.....	77
<i>Selbst-Reflektion und liebevolle Selbstkritik.....</i>	<i>84</i>
<i>Möglichkeiten für Betroffene, ihre Situation aktiv zu verändern .....</i>	<i>93</i>
<i>Die Arbeitgeber-Seite .....</i>	<i>99</i>
<i>Ergänzende Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen .....</i>	<i>103</i>
<i>Vorbeugende, prophylaktische Maßnahmen .....</i>	<i>107</i>
<b>HILFREICHE KONZEPTE IN DER SELBSTHILFEGRUPPE (SHG) FÜR BETROFFENE MIT ARBEITSPLATZ-PROBLEMATIK.....</b>	<b>110</b>
DAS „OUTING“ IN DER SELBSTHILFEGRUPPE .....	113
STÄRKUNG DER EIGENVERANTWORTLICHKEIT UND DES SELBSTMANAGEMENTS .....	114
DER BEREICH DER LERNERFAHRUNGEN.....	115
HANDLING VON SPEZIELLEN ANGSTSYMPTOMEN .....	121
ÜBUNGSMÖGLICHKEITEN.....	122
WEITERE BESONDERE OPTIONEN DES SELBSTHILFEGRUPPENKONZEPTS .....	128
KURZER AUSBLICK.....	130
<b>QUELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>131</b>
<b>DER VERBAND DER SELBSTHILFE SOZIALE PHOBIE .....</b>	<b>134</b>
LEITFÄDEN ZUR SELBSTHILFE - UND SELBSTHILFEGRUPPENARBEIT.....	140
DAS VSSP - SELBSTHILFE - ZENTRUM .....	140
AKTIVITÄTEN UND ZIELE DES VERBANDES.....	140
MITGLIED WERDEN IM VSSP .....	140
KONTAKT .....	140

## Vorwort

Ziel unseres Leitfadens ist es, Betroffene und Selbsthilfegruppen dabei zu unterstützen, Handlungsstrategien im Umgang mit sozialphobischen Belastungen am Arbeitsplatz zu finden.

Hierzu stellen wir die typischen Auswirkungen Sozialer Phobie auf den Arbeitsalltag Betroffener dar und schauen auch auf die gesellschaftliche Dimension des Problems.

Dabei beziehen wir statistische Daten sowie die Ergebnisse einer eigenen Umfrage mit ein.

Nachfolgend schildern zunächst Betroffene in persönlichen Einzelinterviews ihre Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

Im Weiteren haben wir uns bemüht, Wege und Konzepte zu erarbeiten und darzustellen, welche Lösungsmöglichkeiten es für Betroffene gibt und welche Möglichkeiten Selbsthilfegruppen hierbei haben.

Wir möchten uns herzlich bedanken bei allen, die mit ihren Ideen und ihrer Zeit an diesem Leitfaden mitgewirkt haben.

Anmerkung: Einzig aus Gründen des Textflusses und der Lesbarkeit haben wir darauf verzichtet, durchgehend der männlichen Formulierung jeweils eine weibliche hinzuzufügen.

Autoren dieses Leitfadens:

Marita Krämer

Johannes Peter Wolters

Kontakt:

[redaktion@vssp.de](mailto:redaktion@vssp.de)

# Soziale Phobie – auch ein gesellschaftliches Problem

## Wie viele Menschen sind betroffen?

Betrachtet man den Zeitraum eines Jahres, so leiden nach einer Statistik des Robert Koch Instituts innerhalb dieses 12-Monatszeitraums 1,3 % der männlichen und 2,7% der weiblichen Bevölkerung, also 2% der Gesamtbevölkerung, an einer klinisch relevanten Sozialen Phobie (1, siehe Quellenverzeichnis auf Seite 42).

Zwei Prozent erscheinen vielleicht gering, bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland sind dies aber über 1,6 Mio. Betroffene.

Die Angaben vergleichbarer Untersuchungen schwanken zwischen 2,5% und 3,5 %. EU-weit sind es ca. 2,2 % Betroffene (2).

Schaut man, wie viele Menschen mindestens einmal in ihrem Leben wegen Sozialer Phobie behandlungsbedürftig werden, so finden sich je nach Studie Angaben bis 11%. Diese Zahl schwankt in den wissenschaftlichen Untersuchungen und ist hier Orientierungsgröße.

## Was bedeutet Soziale Phobie?

Menschen mit Sozialer Phobie leiden an einer sogenannten Angststörung. Das bedeutet, dass sie vor und in speziellen Lebenssituationen erheblich stärker und nachhaltiger Ängste und Befürchtungen erleben als der Durchschnitt der Bevölkerung.

Diese Lebenssituationen sind gekennzeichnet durch Beziehung zu oder Kontakt mit anderen Menschen, in denen die Betroffenen sich als „minderwertig“, „nicht liebenswert“, „durchsetzungsschwach“ oder

auch „allgemein unsicher“ wahrnehmen, sich selbst bewerten und durch andere bewertet sehen.

Der Umgang mit und das Erleben von Kritik und Konfrontation, Leistungserwartungen und Vergleich, eigenen Fehlern, Grenzen und Unsicherheiten, aber auch zwischenmenschlicher Nähe und den damit verbundenen Kränkungs- und Verletzungsmöglichkeiten ist für die Betroffenen in gesteigertem Maße angstbesetzt.

Häufen sich diese Situationen, so baut sich zunehmend eine innere Daueranspannung auf. Begleitet wird diese durch verschiedene körperliche Symptome wie z. B. Schwitzen, Zittern, Erröten, Schwindel. Weil die Betroffenen fürchten, durch die Symptome anderen Menschen negativ aufzufallen, wirkt sich dies in Form eines negativen Kreislaufs weiter angstverstärkend aus.

Die Furcht, vor sich selbst und ebenso vor den Augen anderer als minderwertig zu erscheinen, negativ bewertet zu werden, steht im Zentrum des Angsterlebens, begleitet von Beschämung, Kränkung, Aggression und ohnmächtigem Ausgeliefertsein.

Um diese Gefühle zu vermeiden, betreiben Menschen mit Sozialer Phobie oftmals viel Aufwand. Dieser betrifft z. B. das konkrete Vermeiden von sozialen Situationen, in denen die befürchtete Abwertung auftreten könnte (wie etwa, eine Rede zu halten). Da soziale Situationen in der Regel nicht vollständig vermieden werden können, sind die Betroffenen vor, in und nach sozialen Situationen sehr stark mit der Situation selbst beschäftigt. Sie reflektieren sich und ihre Interaktion mit anderen Menschen intensiv und versuchen, „es richtig zu machen“, d.h. die befürchteten unangenehmen Erlebnisse zu vermeiden.

Dadurch sind sie nicht im Fluss des Geschehens und haben nur einen Teil ihrer inneren Aufmerksamkeit – und somit auch Leistungsfähigkeit - zur Verfügung für die Dinge, um die es in der jeweiligen Situation inhaltlich gerade geht.

Die Angstäußerungen von Sozialer Phobie Betroffener ähneln sich, unterschiedlich sind die Lebensbereiche, in denen sie auftreten. So beschreibt ein Teil der Betroffenen – in unseren Selbsthilfegruppen ist es etwa ein Drittel, was natürlich nicht repräsentativ ist - nur im Bereich privater Kontakte, Freundschaften und Beziehungen gesteigertes Angsterleben, oft verbunden mit Kontrolle, Rückzug, Isolation und ungewollter Beziehungslosigkeit.

Bei anderen ist es nicht der private Bereich, sondern der öffentliche und berufliche, der hochgradig angstbesetzt erlebt wird.

Oft startet diese „Angst-Karriere“ schon im Kindergarten- oder Grundschulalter: Die Betroffenen verhalten sich zurückhaltend, still, eher überangepasst oder aber situationsvermeidend, nehmen sich selbst als Außenseiter wahr und erfahren auch entsprechende Rückmeldungen.

Es besteht hierdurch die Tendenz, dass die Ängste sich vom Kindergarten über die Grundschule und weiterführende Schule bis hin zur Berufsausübung „selbst“ verstärken (3).

Viele schaffen ihren Arbeitsalltag unter mehr oder weniger großen Belastungen, möglicherweise unter Zuhilfenahme von Medikamenten – teilweise mit einem Abhängigkeitspotential. Es drohen letztlich eine Zunahme von Arbeitsausfalltagen bis zur Arbeitsaufgabe und Frühberentung.

Parallel können sich weitere psychische Probleme entwickeln wie Depressionen, Sucht oder andere Angsterkrankungen.

Vor der Inanspruchnahme von therapeutischen oder anderen unterstützenden Maßnahmen wie auch Veränderungen am Arbeitsplatz steht das Erkennen der eigenen „Schieflage“ und Hilfebedürftigkeit, verbunden mit der Bereitschaft, sich anderen gegenüber mitzuteilen.

Dieser erste Schritt mag für viele Betroffene der schwerste sein.

# Daten und Fakten: Wie wirkt sich die Soziale Phobie am Arbeitsplatz aus?

In diesem Kapitel wollen wir anhand statistischer Daten<sup>1</sup> die Auswirkungen Sozialer Phobie auf den Berufsbereich veranschaulichen.

## **Wozu eine „trockene“ Statistik in einem Leitfaden, der nach Lösungswegen für Betroffene sucht?**

Die Darstellung statistischer Daten kann zum einen für Betroffene wichtig sein bei der Einschätzung der Frage „Wo stehe ich persönlich?“

Wenn die allgemeinen Zahlen zeigen, dass es sich nicht mehr nur um Einzelfälle handelt, sondern um ein Problem mit entsprechend hoher gesellschaftlicher Bedeutung, so legitimiert das zum anderen auch verstärkt, allgemein nach Verbesserungs- und Veränderungsimpulsen zu suchen.

## **Soziale Phobie am Arbeitsplatz**

---

<sup>1</sup> Bemerkung zu den statistischen Daten:

Bei unseren Recherchen stellte es sich als schwierig heraus, aktuelle Daten spezifisch für das Krankheitsbild Soziale Phobie zu erhalten.

Viele verfügbare Informationen sind teilweise innerhalb eines 10-Jahres-Zeitraums nicht aktualisiert. Darüber hinaus verstärkt sich erst in den letzten Jahren ein Trend zu stärkerer Differenzierung von dem Sammeltopf „psychische und Verhaltensstörungen“ zu einer Differenzierung in „Phobische Störungen“ bis zur genauen Erfassung der Fallzahlen für Soziale Phobie (ICD-10: F40.1).

Ein Arbeitsplatz bietet vielfältige Möglichkeiten, bei dafür sensibilisierten Menschen soziale Ängste auszulösen:

Je nach Struktur stellt er teilweise hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit im persönlichen Gespräch, der Nutzung von Telefon usw.

Die Ausführung vieler Aufgaben erfolgt unter der Aufmerksamkeit anderer, was Versagensängste steigern kann.

Durch direkte Vergleichsmöglichkeiten mit anderen und Konkurrenzgefühle können vorhandene Selbstwertprobleme verstärkt werden. Zeitdruck und hohe Leistungsanforderungen bieten ohnehin vorhandenen Überforderungsängsten offene Türen.

Können die stressauslösenden Situationen am Arbeitsplatz nicht positiv gemeistert werden, hat dies häufig wiederkehrende Krankschreibungen, stationäre Aufenthalte und nicht selten auch Arbeitsunfähigkeit und schließlich Frühberentung zur Folge.

Neben dem persönlichen Schicksal sind auch die dadurch entstehenden volkswirtschaftlichen Kosten zu beachten.

## Arbeitsausfalltage infolge Sozialer Phobie

Von 2000 bis 2005 sind in Deutschland die **Arbeitsausfalltage infolge von Angststörungen** um 27% gestiegen (1).

Dies ist bemerkenswert, da im gleichen Zeitraum die Krankschreibungen insgesamt abgenommen haben (aufgrund gesteigener Angst vor Arbeitslosigkeit).

Die folgende Abbildung 2.1 zeigt, wie viel Prozent der Arbeitnehmer/innen aus verschiedenen Erkrankungsgruppen **mindestens einen Arbeitsausfalltag pro Monat** haben (2).

Prozentualer Anteil von Männern und Frauen mit mindestens einem Ausfalltag pro Monat für verschiedene Erkrankungsgruppen im Vergleich zur Gruppe ohne psychische Störungen und ohne körperliche Erkrankungen

Angabe in Prozent

Quelle: BGS 98

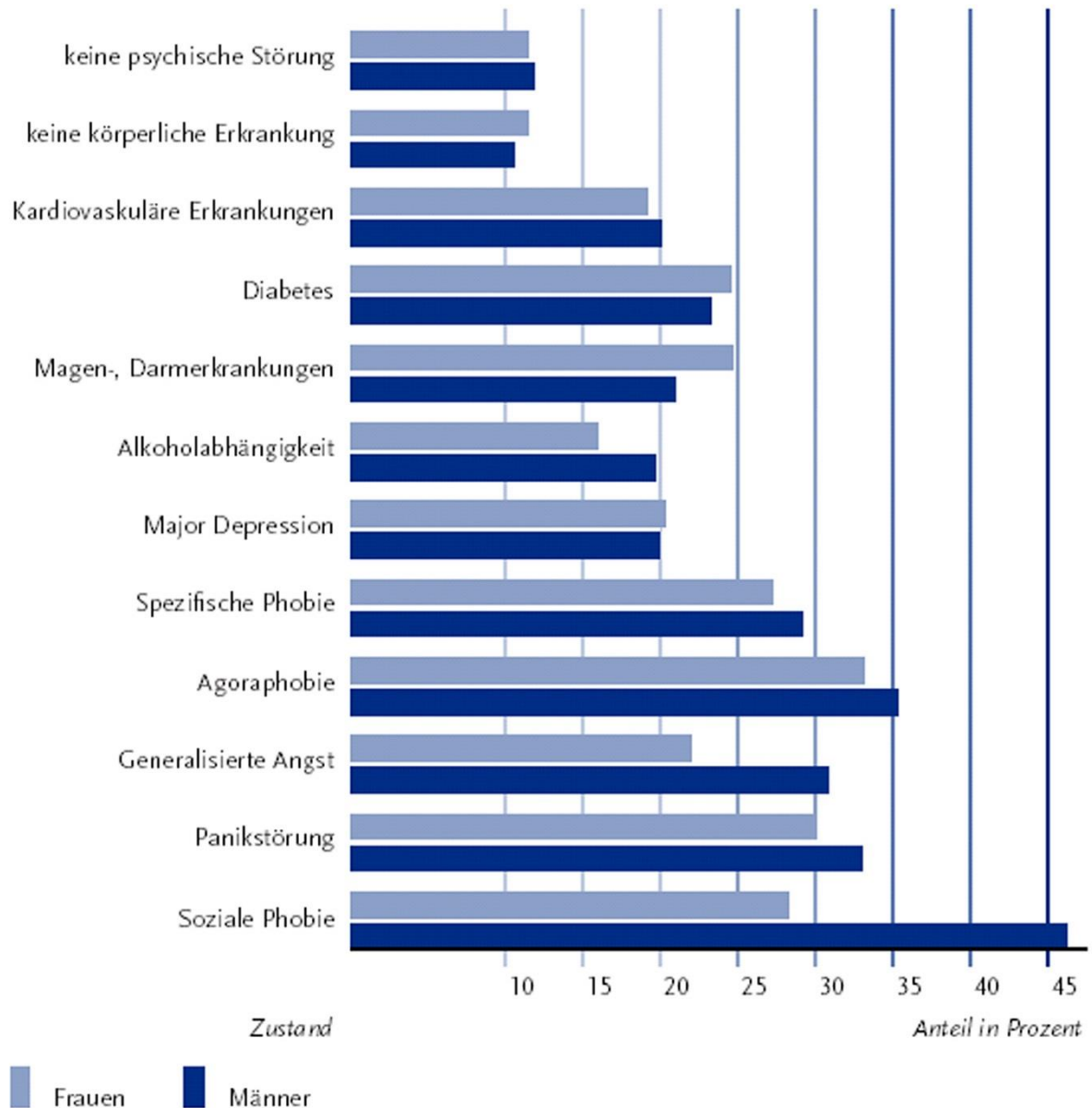


Abbildung 2.1: Prozentualer Anteil von Beschäftigten mit mindestens einem Ausfalltag pro Monat für verschiedene Erkrankungsgruppen (2)

Eine andere Untersuchung (3) erfasst die **Zahl der Arbeitsausfalltage pro Monat**.

Diese beträgt bei Männern mit Sozialer Phobie 6,9 Tage und bei Frauen 1,9 Tage (3). D.h., **Männer mit Sozialer Phobie fehlen im Durchschnitt fast 7 Tage jeden Monat am Arbeitsplatz**. Das ist in der zugrunde gelegten Statistik (3) für die Männer von allen untersuchten Erkrankungen der Spitzenplatz.

Zum Vergleich: Menschen mit Depressionen fehlen im Durchschnitt ca. 2 Tage pro Monat am Arbeitsplatz, während Personen ohne psychische Erkrankungen knapp 1 Tag im Durchschnitt fehlen und Menschen ohne körperliche Erkrankungen noch weniger (3).

Aktuelle Daten beziffern die **Arbeitsunfähigkeitstage** von AOK-Versicherten im Bereich Westfalen-Lippe mit der Diagnose „Phobische Störungen“ in den Jahren 2006 bis 2010 (4).

Hier erfolgte ein Anstieg um 27% innerhalb von fünf Jahren, siehe Abbildung 2.2. Der Wert von 2006 wurde hierbei mit 100% zugrunde gelegt.

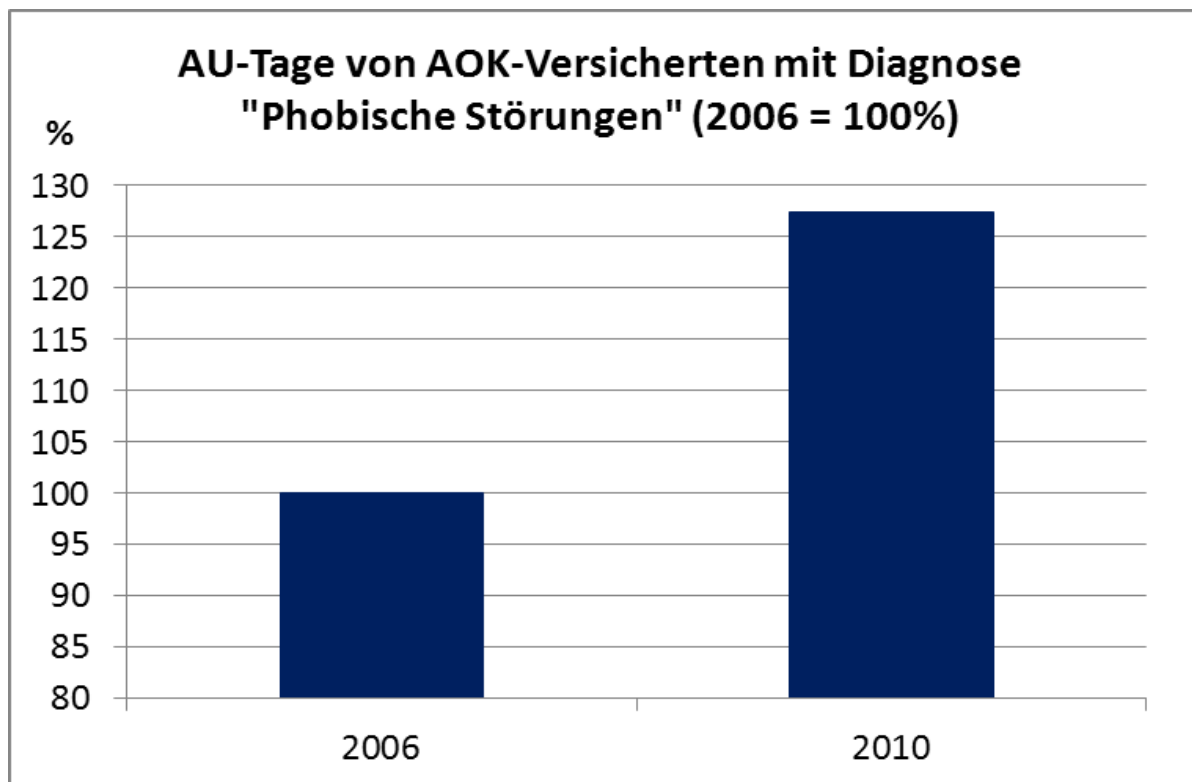


Abbildung 2.2: Arbeitsunfähigkeits-Tage von AOK-Versicherten mit Diagnose „Phobische Störungen“

## Frühberentungen infolge Sozialer Phobie

Angststörungen verursachen nicht nur Arbeitsausfalltage, sondern in ihren chronischen Verläufen auch häufig vorzeitige Berentungen.

Abbildung 2.3 zeigt einen starken **Anstieg der Rentenzugänge** wegen verminderter Erwerbsfähigkeit **durch die Diagnose Soziale Phobie** im Zeitraum von 2002 bis 2009 (5). Der Wert aus dem Jahr 2001 wurde als 100% zugrunde gelegt. Man sieht, dass sich die Rentenzugänge innerhalb von 8 Jahren mehr als verdoppelt haben.

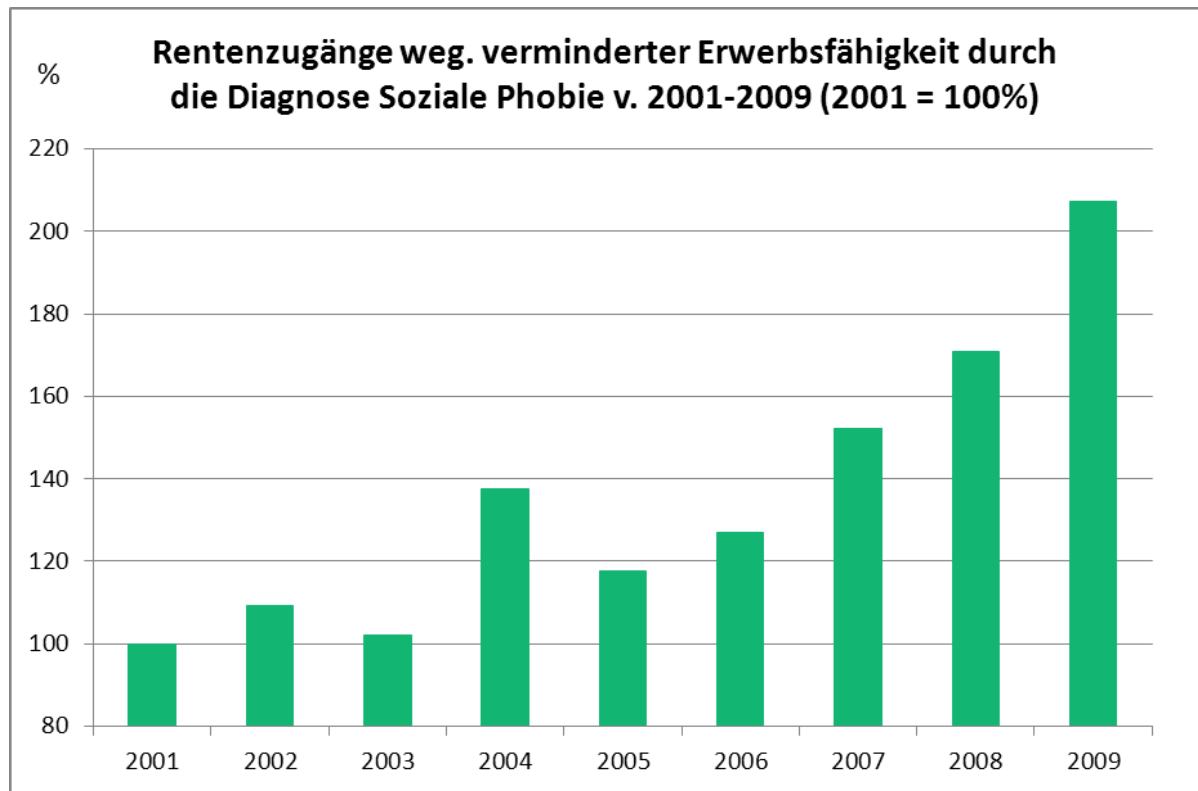


Abbildung 2.3: Rentenzugänge weg. verminderter Erwerbsfähigkeit bei Diagnose Soziale Phobie im Zeitraum von 2001-2009 (5)

Die Berentung ist vorläufiger Endpunkt einer beruflichen Leidensgeschichte meist über viele Jahre (was nicht gleichbedeutend ist mit einem Ende der Leidensgeschichte der Betroffenen).

Hierbei spielt die Tendenz zur Chronifizierung dieser Angststörung eine entscheidende Rolle.

Das **Durchschnittsalter bei Rentenbeginn** betrug im Jahr 2009 bei Betroffenen mit Angststörungen 46 Jahre (6).

## Stationäre Aufenthalte

Soziale Phobie hat auch ambulante und stationäre psychotherapeutische Behandlungen zur Folge.

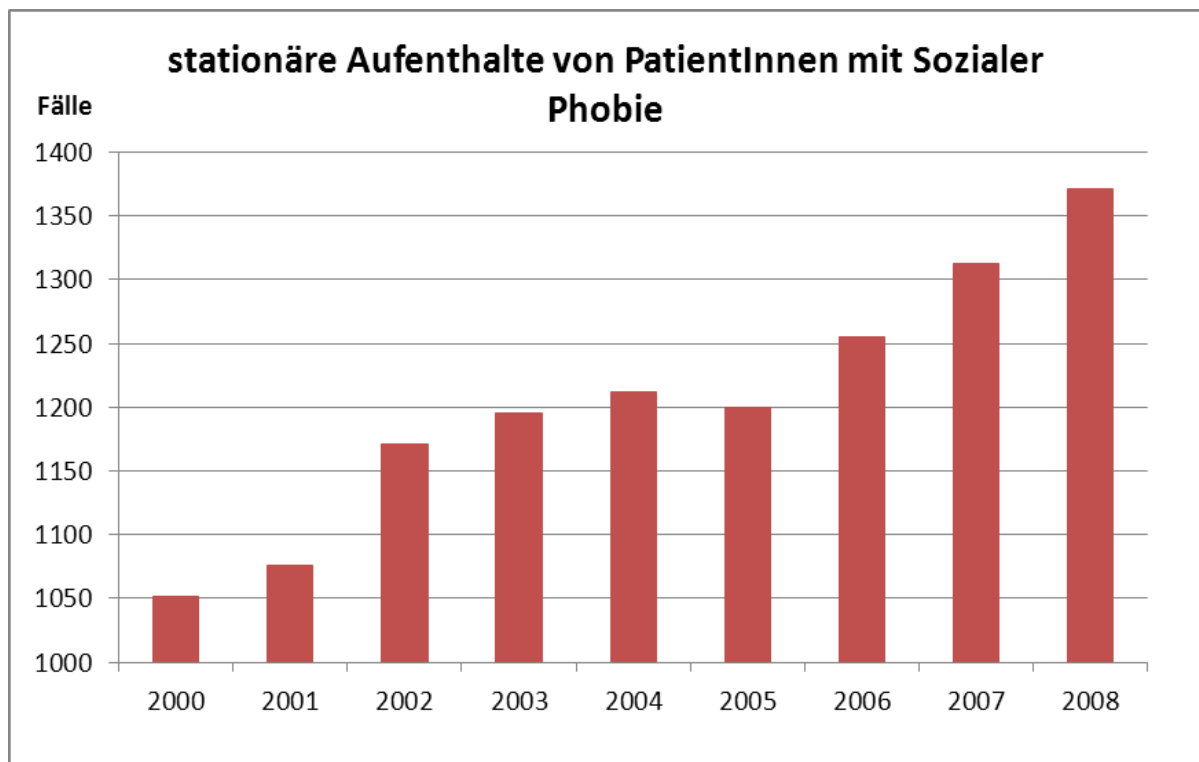


Abbildung 2.4: Stationäre Aufenthalte von Patienten mit Sozialer Phobie (7)

Abbildung 2.4 stellt die erhebliche Zunahme der stationären Aufenthalte von Patienten mit der Diagnose Soziale Phobie im Zeitraum von 2000 bis 2008 dar (7).

## Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre

Volkswirtschaftlich gesehen drücken sich die Auswirkungen von Erkrankungen auf den Arbeitsmarkt besonders anschaulich in den sog. „verlorenen Erwerbstätigkeitsjahren“ aus.

Hierzu liegen uns nur für den Erkrankungsbereich „Phobische und andere Angststörungen“ Daten (8) vor.

Abbildung 2.5 zeigt den Vergleich der Jahre 2004 und 2008:

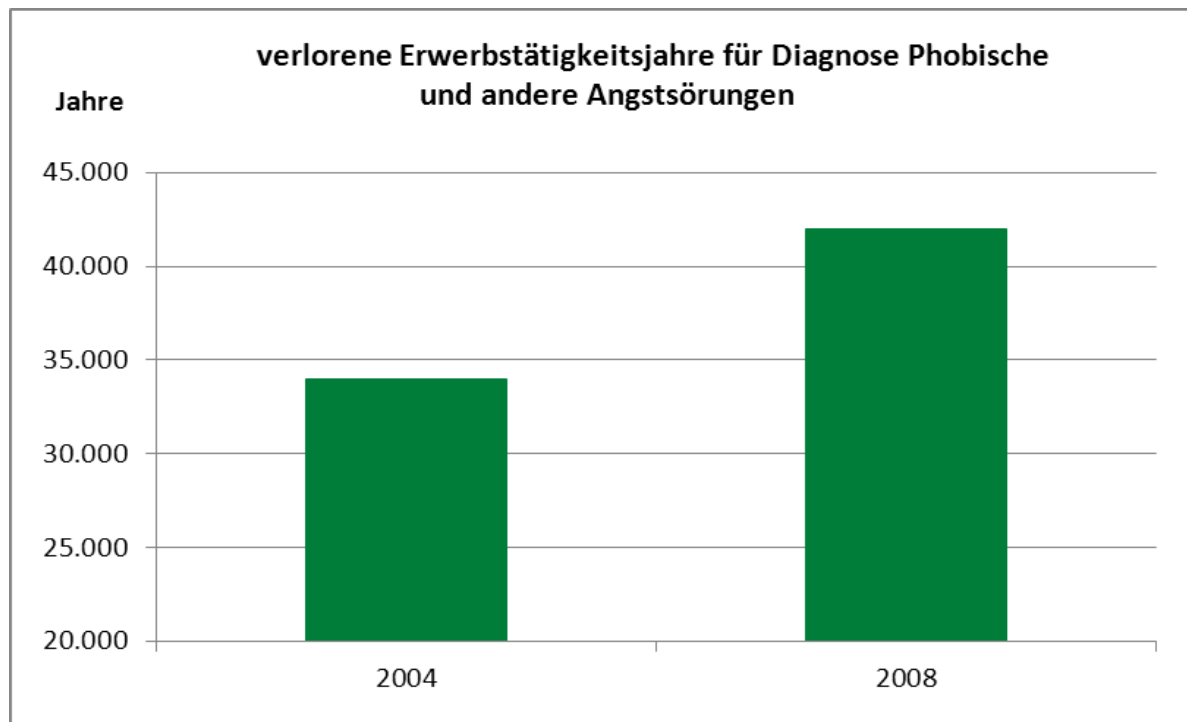


Abbildung 2.5: Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre für Betroffene mit der Diagnose „Phobische und andere Angststörungen“ (ICD-10: F40-F41) (8)

### Zusammenfassung:

Bei Menschen mit Sozialer Phobie lässt sich gegen den allgemeinen Trend eine erhebliche Zunahme der Arbeitsausfalltage ab dem Jahr 2000 verzeichnen.

Im Hinblick auf Arbeitsausfalltage belegen Männer mit Sozialer Phobie im Vergleich zu Personen mit anderen psychischen und körperlichen Erkrankungen einen Spitzenplatz.

Sowohl die Rentenzugänge als auch die stationären Aufenthalte und die verloren gegangenen Erwerbstätigkeitsjahre aufgrund von Sozialer Phobie zeigen ab dem Jahr 2000 eine erhebliche Zunahme.

**Die Soziale Phobie hinterlässt in ihren Auswirkungen für Betroffene starke Spuren im Bereich Berufstätigkeit/Arbeitsplatz.**

### **Was können diese Statistiken nicht erfassen (Dunkelziffer)?**

Nicht berücksichtigt werden in solchen Zusammenstellungen u.a. diejenigen Betroffenen, die aufgrund ihrer Erkrankung nicht in offiziellen Statistiken erscheinen, in ihrer Arbeitskraft aber sehr wohl dem System erkrankungsbedingt verloren gehen.

Dies betrifft im Bereich Soziale Phobie in nicht unerheblichem Ausmaße z.B. Frauen, die aufgrund ihrer Ängste nicht (mehr) in der Lage sind, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, aber durch den Partner mehr oder weniger finanziell abgesichert sind und dadurch statistisch offiziell nicht als arbeitsunfähig auftauchen.

Wenn z.B. bei einer Trennung diese Übereinkunft nicht mehr funktioniert, sind die finanziellen Folgen für die betroffenen Frauen meistens gravierend, da sie sich oft in den ersten Arbeitsmarkt nicht oder nur mit großen Anstrengungen integrieren können.

Nicht erfasst sind ebenso die abgebrochenen Studiengänge, z.B. aufgrund von Prüfungsangst oder fehlendem Mut, eine nicht bestandene Prüfung ein zweites Mal zu versuchen.

Ebenso existiert eine Dunkelziffer im Bereich aus Angst nicht genutzter Weiterbildungen oder aus Angst nicht absolvierter Ausbildungen.

## VSSP-Umfrage zu den Auswirkungen Sozialer Phobie im beruflichen Umfeld:

# Wie sehen Betroffene ihre persönliche Arbeitsplatz-Situation?

### Wozu noch eine eigene Umfrage?

Mit unserem Fragenkatalog zu den Auswirkungen Sozialer Phobie auf das berufliche Umfeld wollen wir uns gezielt auf die Situation Betroffener beziehen.

In unserer Umfrage geht es neben der Abfrage objektiverer Fakten insbesondere auch um die Art, wie Betroffene die Situation am Arbeitsplatz persönlich erleben.

Unsere Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf repräsentative Aussagen, geben aber eine Tendenz an und wollen zu weiteren wissenschaftlichen Aktivitäten anregen.

Wir haben uns bemüht, in unseren Fragestellungen den individuellen Blickwinkel von Betroffenen besonders zu erfassen und zu berücksichtigen. Diese innere Sichtweise können aus unserer Erfahrung nur Betroffene aus ihrem persönlichen Erleben heraus einbringen und keine nicht-betroffenen Außenstehenden.

Aus diesem Grund führt der VSSP seit seinem Bestehen Umfragen zu verschiedenen Themen durch.

## Umfrage-Parameter

Unsere Fragen gliedern sich in allgemeine Fragen zur Sozialen Phobie, Fragen zur persönlichen Belastung am Arbeitsplatz und Fragen zu Veränderungs-/Verbesserungsimpulsen.

Die Umfrage fand statt vom 12. Februar bis 31. Mai 2011 auf unserer Internetseite [www.vssp.de](http://www.vssp.de).

Es beteiligten sich insgesamt 203 Personen (124 Frauen und 79 Männer).

Das Durchschnittsalter der Umfrageteilnehmer lag bei 33,7 Jahren (18 bis 58 Jahre)

Wir möchten uns herzlich bedanken bei allen, die die Umfrage ausgefüllt und so zu den Daten in diesem Leitfaden beigetragen haben.

## Befürchtungen und Angstbelastung der Betroffenen am Arbeitsplatz

### **Welche Situationen am Arbeitsplatz sind besonders angstbe- setzt?**

Wir haben den Umfrageteilnehmern 16 Situationen angeboten, in denen am Arbeitsplatz soziale Ängste auftreten können.

Die meisten davon entsprechen eher sogenannten Alltagssituationen, d.h. sie gehören wahrscheinlich zu den täglichen Abläufen am Arbeitsplatz.

Die Betroffenen wurden gebeten zu bewerten, wie stark diese 16 Situationen Ängste bei ihnen auslösen. Abbildung 3.1 zeigt als Ergebnis die jeweiligen Durchschnittswerte.

Bemerkenswert ist, dass die befragten Frauen insgesamt bei fast allen Punkten stärkere Ängste angeben als die Männer.

Besonders die Situationen Telefonieren, Team-Besprechungen, Kontakt mit Vorgesetzten, den eigenen Standpunkt durchsetzen, Reklamationen von Kunden bearbeiten, Kritik erhalten, Arbeiten unter Beobachtung, über eine bessere Bezahlung verhandeln und Präsentationen/Reden halten sind bei den Frauen deutlich angstbesetzter als bei den Männern.

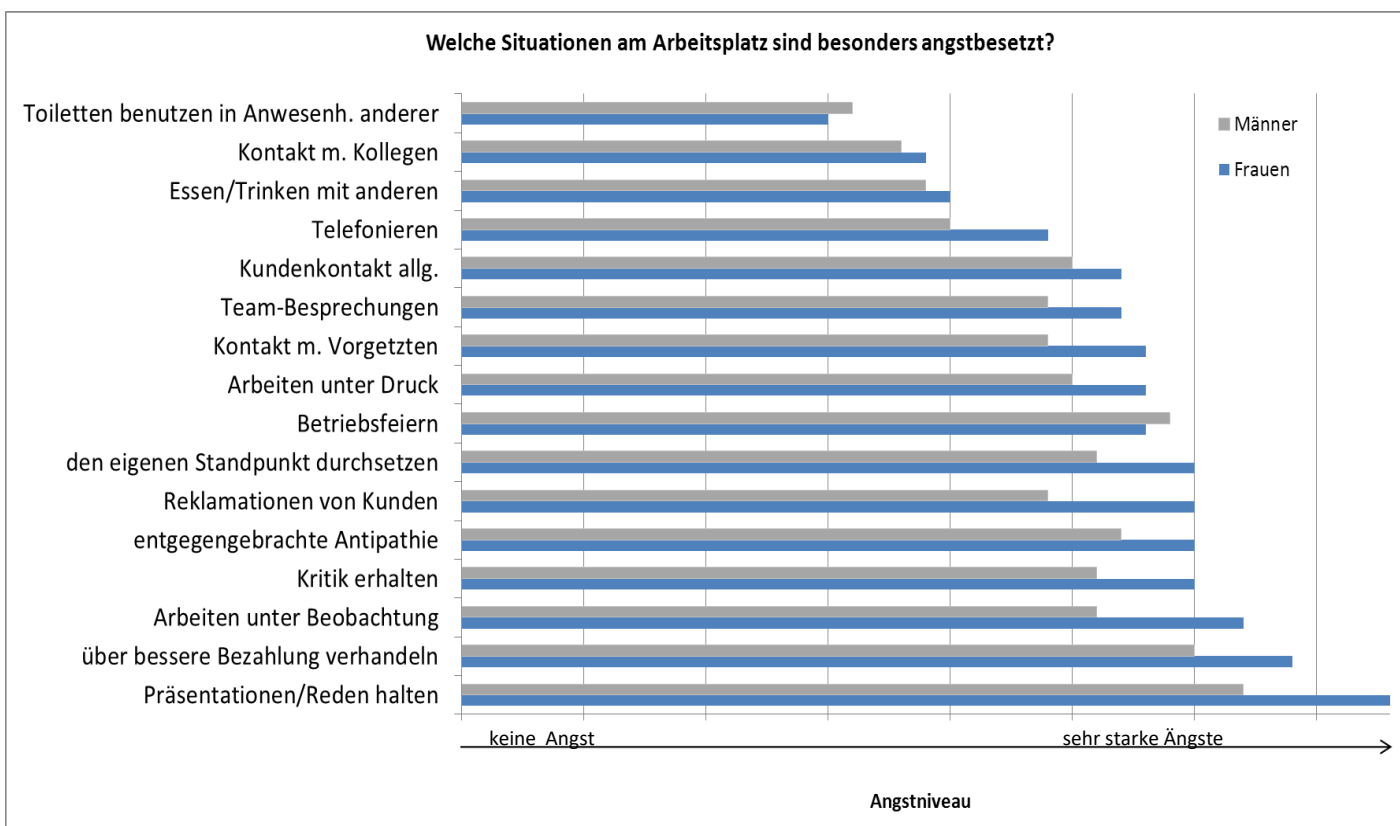


Abbildung 3.1: Welche Situationen am Arbeitsplatz sind besonders angstbesetzt?

Dagegen fallen die Benutzung von Toiletten in Anwesenheit anderer und Betriebsfeiern den Männern insgesamt etwas schwerer als den Frauen.

Bei beiden Geschlechtern ist das Thema Präsentationen/Reden halten besonders angstbelastet.

Hierbei ist anzumerken, dass die Situation, eine Rede zu halten, für die meisten Menschen eher eine Ausnahmesituation und auch für viele Nicht-Betroffene angstbesetzt ist.

Eine für Soziale Phobie charakteristische Angst, nämlich die Angst, Arbeiten unter Beobachtung auszuführen (z.B. beim Schreiben oder bei handwerklichen Tätigkeiten beobachtet zu werden), erreicht hier die dritthöchste Angst-Stufe.

## Welche konkreten Befürchtungen begleiten stressbelastete Situationen am Arbeitsplatz?

Auch bei dieser Frage gewichten die befragten Frauen ihre Befürchtungen fast durchgehend höher als die Männer, siehe Abbildung 3.2.

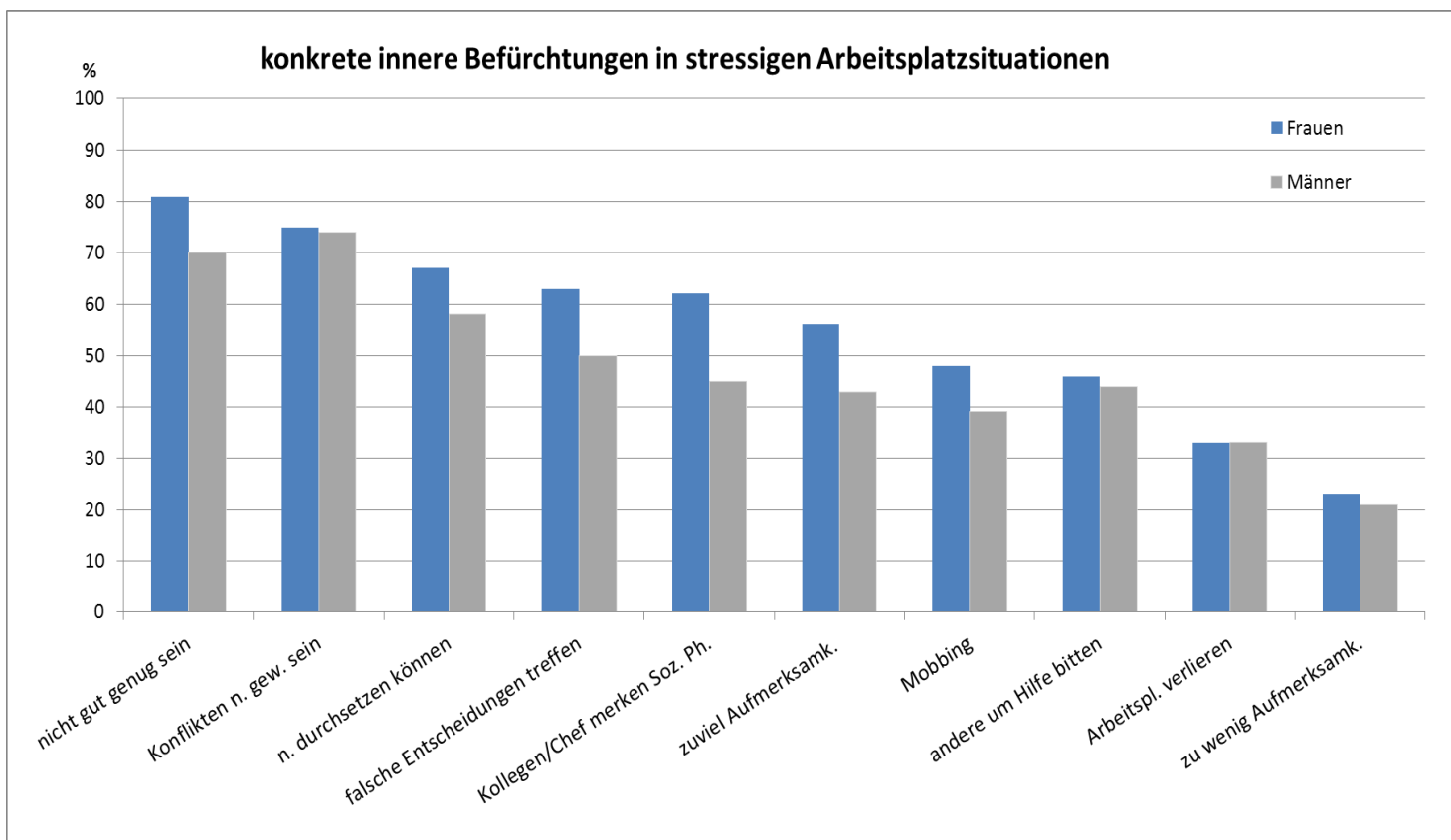


Abbildung 3.2: Konkrete innere Befürchtungen in stressigen Arbeitsplatzsituationen (Mehrfachnennungen möglich)

Die bei beiden Geschlechtern in stressbelasteten Arbeitsplatz-situationen am häufigsten auftretenden Befürchtungen beziehen sich darauf, nicht gut genug zu sein und Konflikten nicht gewachsen zu sein. Unter beidem leiden über 70% der Befragten.

Diese beiden Ängste ließen sich auch unter dem Oberbegriff „Versagensängste“ zusammenfassen, welche bei Betroffenen auch ohne zusätzliche Kritik von außen bestehen können.

Alle Betroffenen geben an, in stressbelasteten Arbeitsplatzsituationen unter mehreren dieser Befürchtungen zu leiden.

## Mit welchen Körpersymptomen kämpfen Betroffene in belastenden Arbeitsplatzsituationen?

Wir haben die Teilnehmer unserer Umfrage gefragt, inwieweit in belastenden Arbeitsplatzsituationen auch körperliche Symptome bei ihnen auftreten.

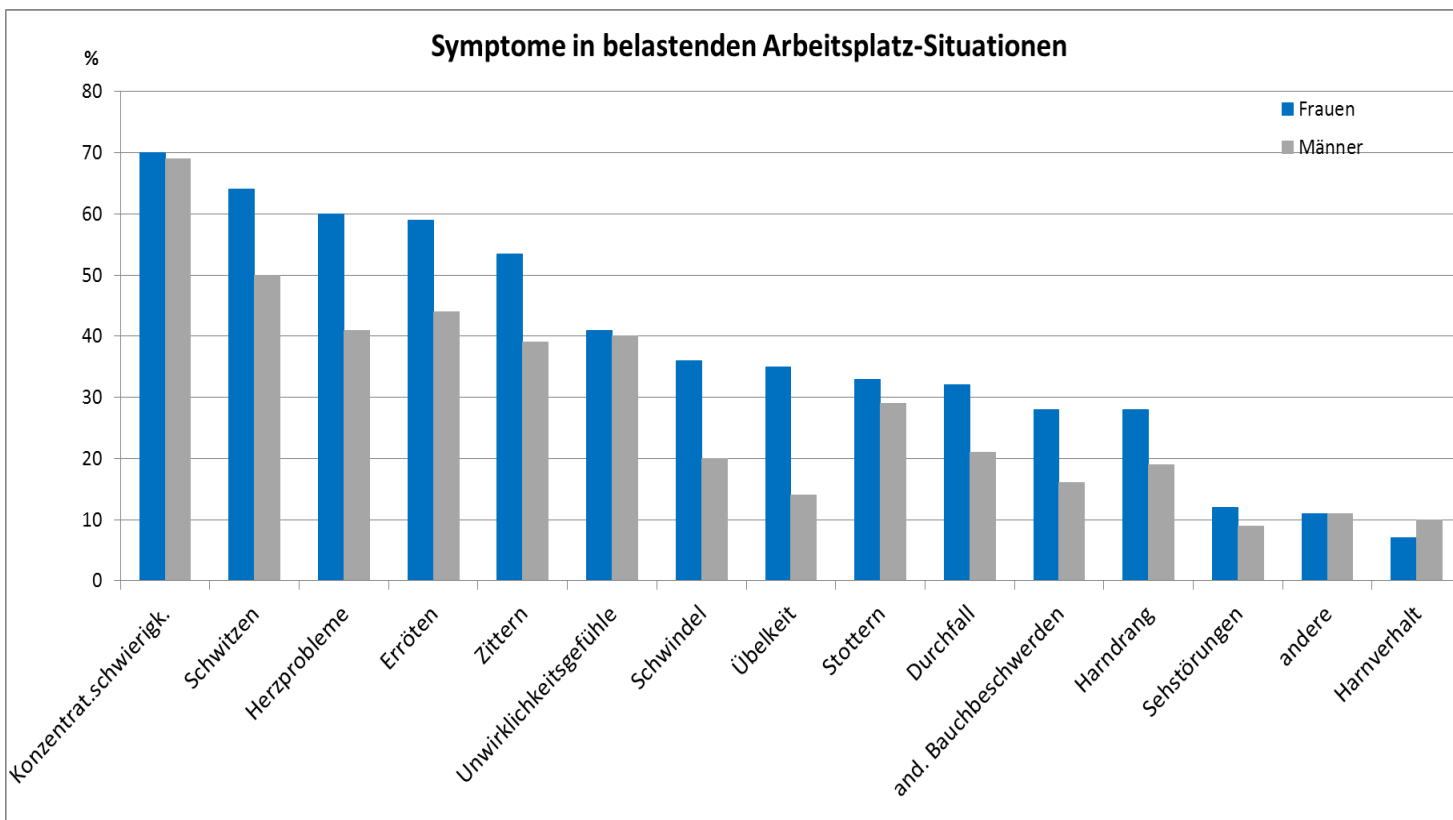


Abbildung 3.3: Symptome in belastenden Arbeitsplatz-Situationen (Mehrfachnennungen möglich)

Körperliche Symptome können bei Menschen, die unter Angst leiden, unmittelbare psychovegetative Folge dieser Angst sein.

Fast 70% der Befragten leiden in belastenden Berufssituationen unter Konzentrations- und Merkschwierigkeiten, siehe Abbildung 3.3.

Auch bei den Symptomen zeigt sich, dass diese bei den Frauen häufiger vorkommen.

Auffallend ist, dass 60% der weiblichen Befragten in belastenden Arbeitsplatz-situationen unter Herzproblemen leiden, aber nur 41% der männlichen Befragten.

Ebenso reagieren die Frauen auf solche Situationen deutlich häufiger mit Übelkeit als die Männer (35% zu 14%).

Ungefähr die Hälfte der Befragten gibt „typisch sozialphobische Symptome“ an wie Schwitzen, Erröten oder Zittern.

„Typisch sozialphobisch“ sind diese Symptome aus folgendem Grund: Eine besondere Schwierigkeit bei Menschen mit Sozialer Phobie ist, dass sie nicht nur unter den körperlichen Symptomen leiden, sondern **zusätzlich** fürchten, durch diese Symptome anderen Menschen negativ aufzufallen und sich dadurch mit ihrer Angst zu verraten. Dieser zusätzliche Symptom-, Kontroll- und Vermeidungsdruck lässt leicht eskalierende, **negative Kreisläufe** entstehen aus Angst, Körpersymptom und gesteigerter Angst. Das betrifft besonders Körpersymptome, die für andere Menschen von außen sichtbar werden, wie z.B. Schwitzen, Erröten oder Zittern.

Die innere Fokussierung auf das Verbergen befürchteter Körpersymptome kann dazu führen, dass Betroffene nur geringe Kapazitäten frei haben zum Management der alltäglich belastenden Situationen am Arbeitsplatz sowie besonderer Anlässe wie z.B. Betriebsfeiern.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass fast alle Umfrageteilnehmer nicht unter einem, sondern unter mehreren Symptomen in für sie belastenden Situationen leiden.

Dies veranschaulicht, wie schwierig es unter diesen Umständen sein kann, eine subjektiv und objektiv gute Arbeitsleistung erbringen zu können

### **Ängstliche Gedanken am Wochenende vor der bevorstehenden neuen Arbeitswoche**

Eine Folge der Belastung am Arbeitsplatz kann sein, dass Betroffene auch am Wochenende nicht zur Ruhe kommen und sich schlecht entspannen können. Stattdessen sind sie bereits innerlich mit der kommenden Arbeitswoche beschäftigt. Für 55% der Befragten ist dies „häufig“ oder sogar „fast immer“ der Fall.

Das bedeutet, dass für sie am Wochenende wenig Erholung und Regeneration möglich ist. Hierdurch ist die Gefahr eines Burnouts deutlich gesteigert.

### **Outing sozialphobischer Probleme am Arbeitsplatz**

Mit den Arbeitskollegen und Vorgesetzten über die eigenen Probleme offen zu reden, sich also zu „outen“, kann eine Möglichkeit sein, die Situation am Arbeitsplatz aktiv zu verändern.

Bei der Abwägung, ob Betroffene bei einer solchen Offenlegung ihrer Probleme eine positive Resonanz erwarten können, spielt gewiss auch eine Rolle, ob sie den Eindruck haben, durch ihre Soziale Phobie (oder die damit verbundenen Körpersymptome) am Arbeitsplatz negativ aufzufallen.

### **Erwartung Betroffener, durch ihre Soziale Phobie den Kollegen/dem Chef negativ aufzufallen**

Die große Mehrheit der Umfrageteilnehmer (79%) geht davon aus, **am Arbeitsplatz negativ aufzufallen** (Abbildung 3.4).

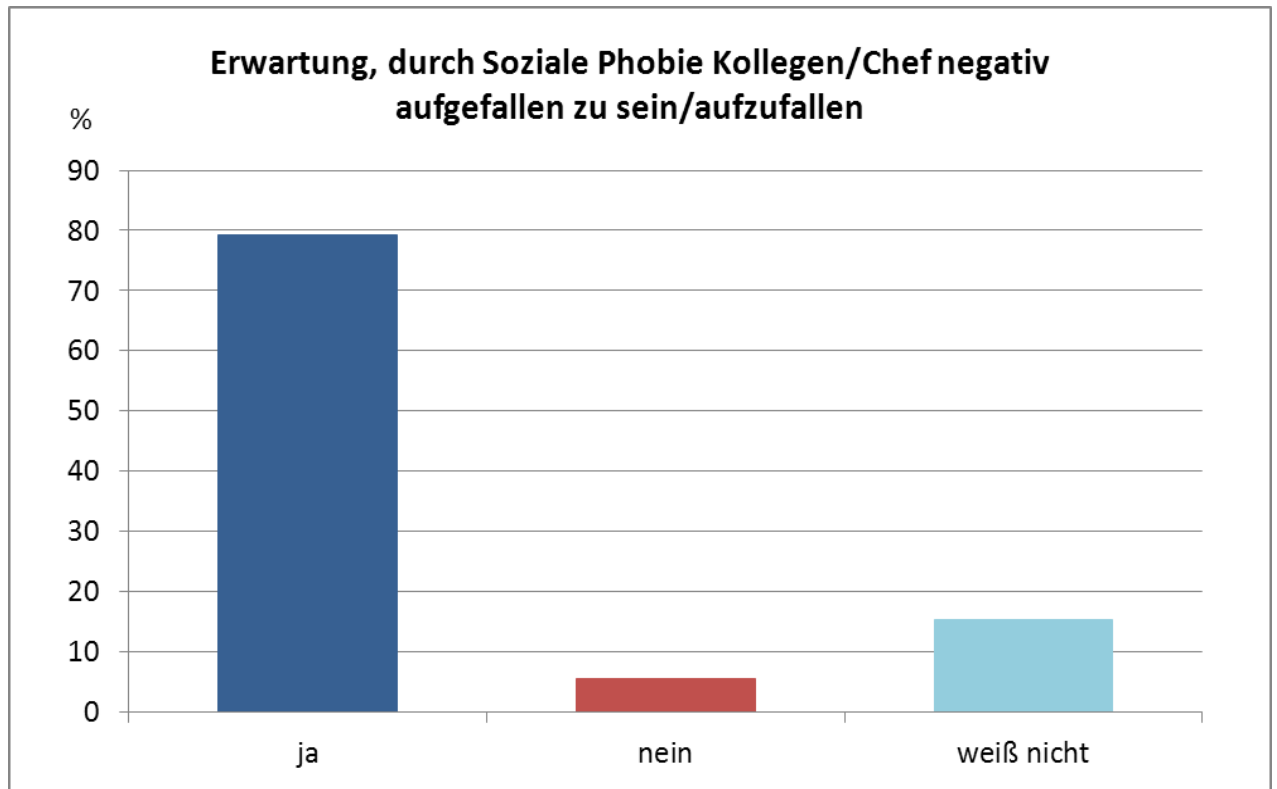


Abbildung 3.4: Erwartung, durch Soziale Phobie Kollegen/Chef negativ aufgefallen zu sein oder negativ aufzufallen

### Wie viele Betroffene haben an ihrem Arbeitsplatz von ihren Problemen und Ängsten erzählt?

33% der Betroffenen in unserer Umfrage haben sich an ihrem Arbeitsplatz jemandem mit ihren Problemen offenbart, 67% nicht (s. Abb. 3.5).

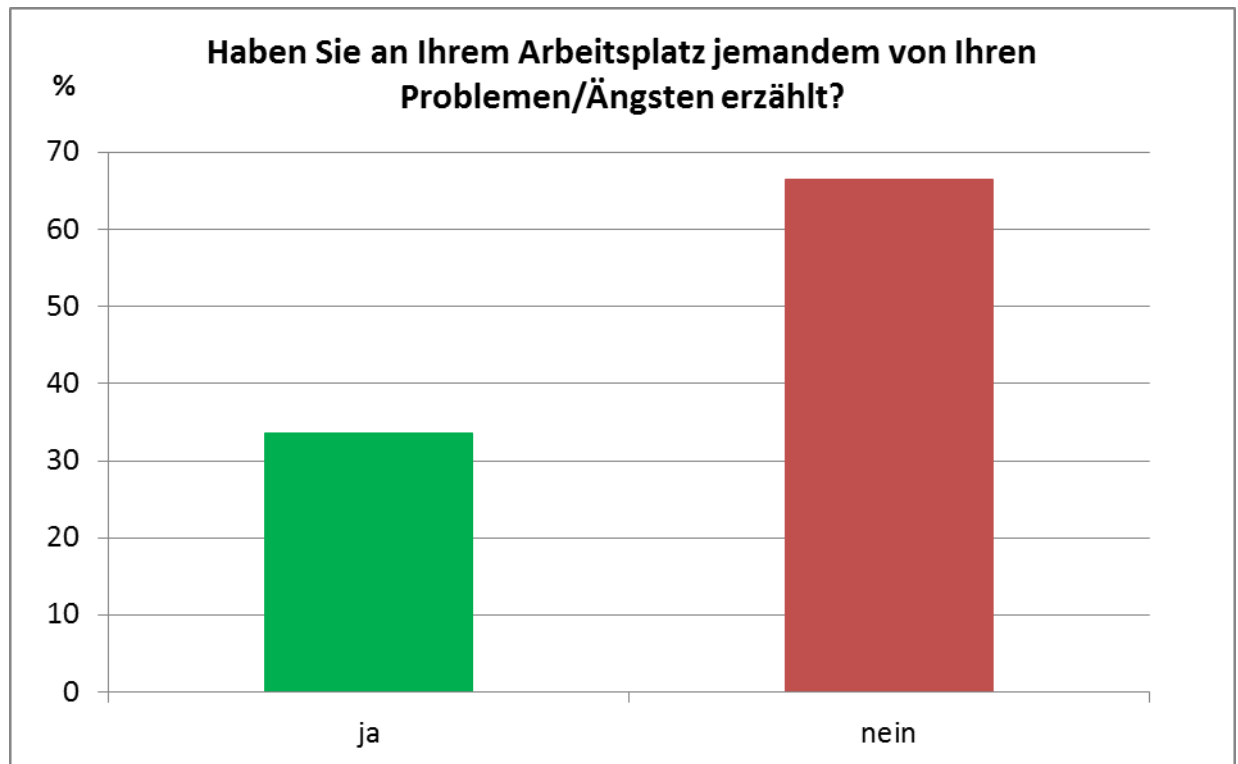


Abbildung 3.5: Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz von Ihren Problemen und Ängsten erzählt?

D.h. zwei Drittel der Befragten haben sich also (bisher) an ihrem Arbeitsplatz nicht „geoutet“.

*Die nächsten beiden Fragen richten sich an Betroffene, die sich an ihrem Arbeitsplatz nicht geoutet haben:*

Uns hat nun interessiert, **welche Reaktionen** nach einem Offenlegen der eigenen sozialphobischen Probleme am Arbeitsplatz **erwartet** werden:

**Falls sie sich (noch) nicht geoutet haben: Welche Reaktionen erwarten Betroffene nach einem „Outing“ am Arbeitsplatz?**

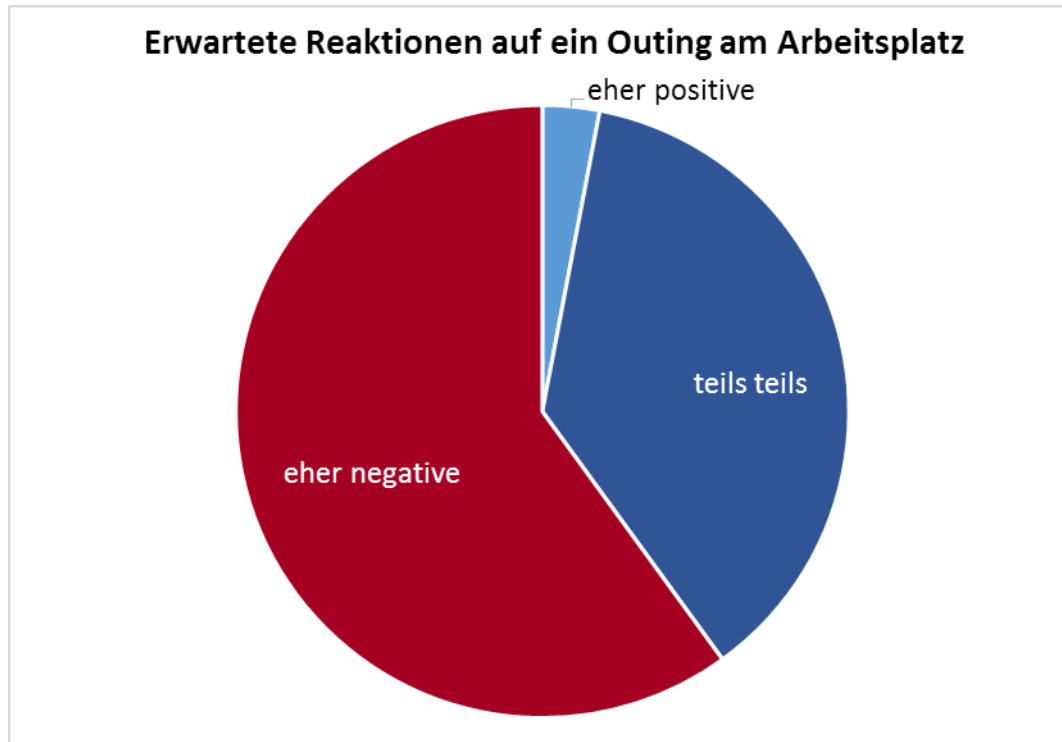


Abbildung 3.6: Erwartete Reaktionen auf ein Outing am Arbeitsplatz

Die Mehrheit der Befragten (60%), die sich (noch) nicht am Arbeitsplatz geoutet haben, befürchtet nach einem solchen Outing negative Reaktionen. 36% erwarten gemischte Reaktionen und nur 3% positive (s. Abb. 3.6).

### **Welche negativen Reaktionen werden konkret befürchtet?**

Es folgt ein redaktionell bearbeiteter Auszug von Einzelkommentaren Betroffener zu der Frage, welche negativen Reaktionen sie aus ihrem Arbeitsumfeld bei einem „Outing“ befürchten:

„Ich fürchte, dass die Kollegen sich gar nicht vorstellen können, was es überhaupt heißt, Angst vor den Kontakten mit anderen zu haben.“

„Sozialphobie kennen viele gar nicht; wird als lächerlich aufgenommen.“

„Ich befürchte Unverständnis, Ignoranz, Genervtheit, abschätziges Verhalten, Ablehnung, herablassendes Mitleid.“

„Ich denke, Kollegen und Vorgesetzte würden ungläubig reagieren, da man mir meine Schwierigkeiten nicht anmerkt. Aus Unwissenheit über das Krankheitsbild würde Unsicherheit im Umgang mit mir resultieren und immer wieder die Frage im Raum stehen, ob ich den Belastungen und neuen Herausforderungen gewachsen sein werde.“

„Die weitere Eignung steht infrage; Kündigung.“

„Nicht ernst genommen zu werden, ausgelacht zu werden.“

„Ich denke, die Leute würden sagen: Ich war auch mal schüchtern / Du musst einfach mal über deinen Schatten springen / Ja, das stellt in diesem Beruf aber ein Problem dar / etc.“

„Infragestellung der Berufswahl durch Kollegen“

„Ich würde auf der „offiziellen“ Ebene erwarten, dass zum Ausdruck gebracht wird, dass die Soziale Phobie als allg. anerkannte Krankheit wahrgenommen wird (keine Schuldzuweisung wegen der Erkrankung; Soziale Phobie wird als Grund für Fehltage, Schwierigkeiten, etc. anerkannt).

Gleichzeitig würde ich neben dieser "offiziellen" Interpretation und "offiziellen" Umgang mit der Erkrankung mit negativen Reaktionen rechnen, wie "Getuschel", Irritationen, Unverständnis, Abstempelung als krank/psycho, seltsam, komisch, anders, weniger leistungsfähig, evtl. sogar verrückt, mit Abgrenzung, Unsicherheit im Umgang mit mir usw.“

„Im Büro wird viel getratscht, und es herrscht eine missgünstige Atmosphäre. Ich denke, für meine Krankheit gibt es keine echte Akzeptanz unter den Kollegen, bzw. die Krankheit stellt eine Schwäche dar, die im Berufsleben ausgenutzt werden kann.“

„Ich glaube, durch ein Outing macht man sich angreifbar.“

„Wenn man es den falschen Leuten erzählt, können diese Leute ihr Mobbing optimieren.“

„Ich befürchte Belästigung von Seiten des Eingeweihten und ein Ausnutzen der gezeigten Schwäche.“

„Ich denke, es wird nicht ernst genommen in dieser kalten und egoistischen Ellenbogengesellschaft.“

„Angst, für inkompetent, dumm, schwach und/oder verrückt erklärt zu werden.“

„Von einigen Leuten wird das sicher nicht verstanden werden, bzw. werden sie sich nicht vorstellen können, dass es so etwas in dem Umfang überhaupt gibt und ich eh nur übertreibe oder zu faul bin, was zu machen.“

***Die nächsten zwei Fragen richten sich an Betroffene, die sich an ihrem Arbeitsplatz geoutet haben:***

**Wem wurde am Arbeitsplatz von den sozialphobischen Ängsten erzählt?**

Wie bereits erwähnt (s. Abbildung 3.5), haben 33% der Befragten aus unserer Umfrage an ihrem Arbeitsplatz von ihren Problemen erzählt. Davon offenbarten sich 46% einer Vertrauensperson und ebenfalls 46% dem/der Vorgesetzten, siehe Abbildung 3.7.

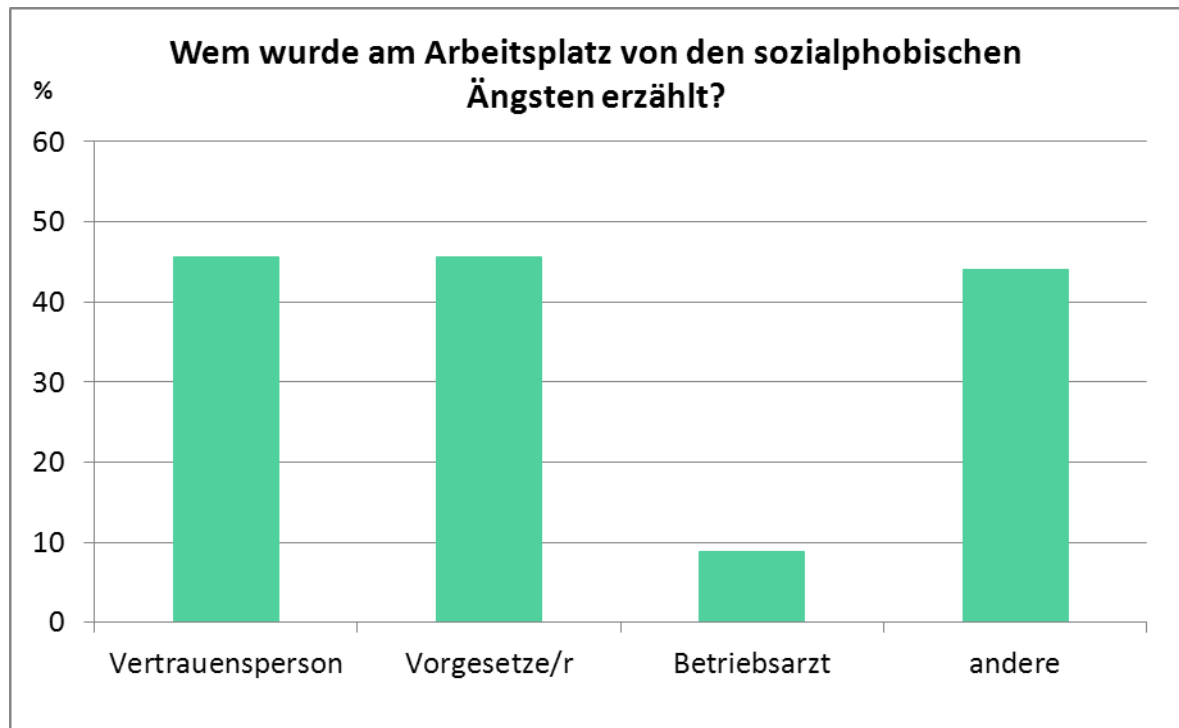


Abbildung 3.7: Wem wurde am Arbeitsplatz von den sozialphobischen Ängsten erzählt?  
(Mehrfachnennungen möglich)

### Welche konkreten Erfahrungen wurden mit einem „Outing“ am Arbeitsplatz gemacht (s. Abb. 3.8)?

Für 51% der Befragten waren die Erfahrungen mit ihrem Outing am Arbeitsplatz positiv. 31% bewerteten die Erlebnisse als „teils-teils“. 18% geben negative Erlebnisse an; hierbei machten die Frauen mehr problematische Erfahrungen als die Männer.

Dies betrachten wir insgesamt als einen ermutigenden Impuls in Richtung Outing.

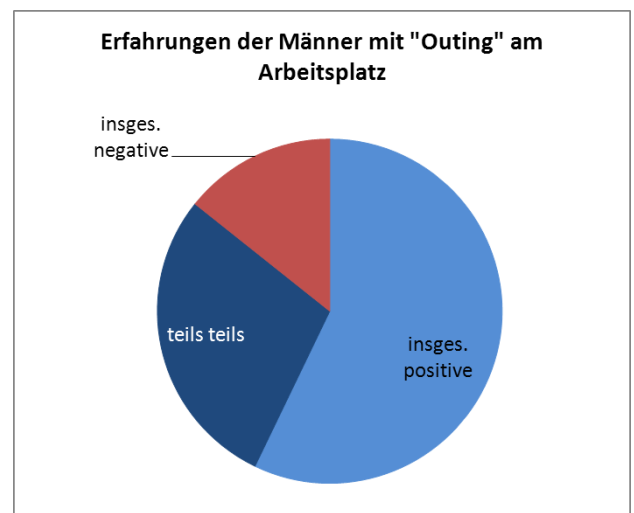
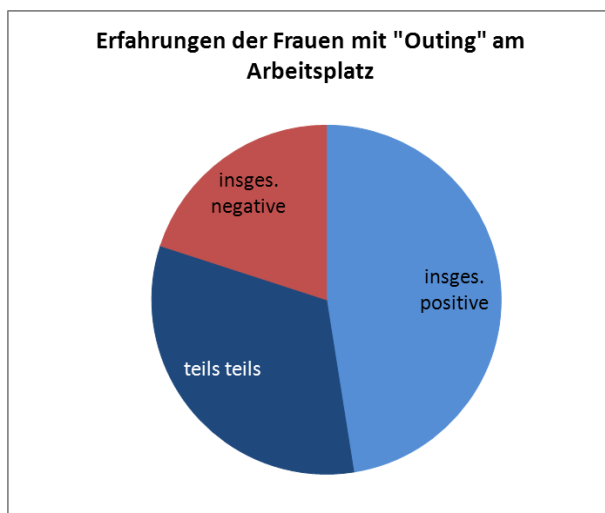
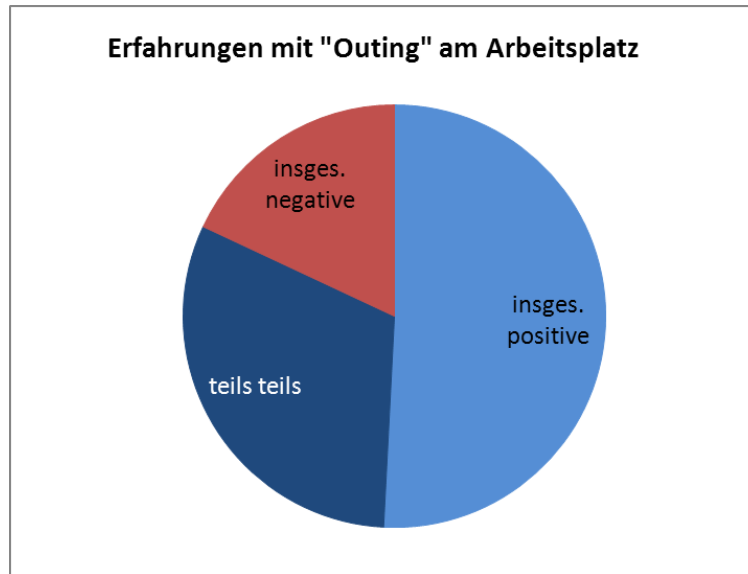


Abbildung 3.8: Erfahrungen nach einem Outing am Arbeitsplatz (oben: Befragte insgesamt; unten: Frauen bzw. Männer)

Die **positiven Erfahrungen mit einem Outing** am Arbeitsplatz veranschaulichen folgende Kommentare Betroffener aus unserer Umfrage:

„Ich habe nur einen Teil meiner Probleme erwähnt und nicht direkt die Soziale Phobie. Mein Vorgesetzter war sehr verständnisvoll und hat sich bemüht, mir zu helfen.“

„Den meisten war das gar nicht bewusst. Stellt aber keine Problem dar.“

„dass es, obwohl es den anderen nicht bewusst war, nach dem Aussprechen kein Problem darstellte.“

„Sie zeigten Verständnis“

„Es wurde respektiert und berücksichtigt“

„hohes Verständnis und viel Unterstützung“

„Ich habe Hilfestellung angeboten bekommen sowie davon erfahren, dass manche selbst bzw. Bekannte psychische Probleme haben.“

„Diese eine, nach meiner baldigen Einschätzung selbst sozialphobische Person habe ich nur kurz kennen gelernt und wir haben schnell gegenseitiges Vertrauen aufgebaut. Mein Outing habe ich nicht bereut.“

„Betriebsärztin sieht die Arbeit als Chance an, die Ängste loszuwerden, da ich viel Kontakt mit verschiedenen Menschen habe.“

„Es wurde schon bemerkt, dass ich extrem schüchtern bin. Mir wurde signalisiert, dass meine Vorgesetzten es gut finden, dass ich an meinen Schwierigkeiten arbeite, und ein stationärer Aufenthalt von 12 Wochen war gar kein Problem. Ich werde auch weiterhin ganz "normal" behandelt und kann Situationen, die mir schwer fallen, ansprechen.“

„Es wurde sehr empathisch und aufmunternd reagiert.“

„In der Firma sind mehrere Personen zur Wiedereingliederung auf den ersten Arbeitsmarkt. Diese haben alle eine psychische Erkrankung. Es herrscht relativ positives Verständnis gegenüber den einzelnen Krankheitsbildern.“

**Negative Outing-Erfahrungen** wurden folgendermaßen beschrieben:

Die negativen Erfahrungen mit einem Outing reichen von Unverständnis und Kommentaren wie „stell dich nicht so an“ bis hin zur Kündigung.

Ein Umfrageteilnehmer hat ausführlich beschrieben, dass ihm nach dem Outing keine Chancen mehr gegeben wurden, sich wirklich zu beweisen:

„Beim Outing wurde gesagt, dass es kein Problem darstellt; nach ca. einem Jahr wurde ich gekündigt. Meine Vorgesetzte wollte nicht mehr mit mir arbeiten. Es wurden mir keine realistischen Chancen gegeben, ich habe keine Unterstützung von anderen bekommen. Im Endeffekt wurde ich still und heimlich kompromittiert, bis ich abserviert wurde unter fadenscheinigen Gründen. Selbst Kollegen haben mir keine Chancen gegeben und haben mir nicht die Hilfe gegeben, um die ich gebeten habe; Hilfe bezieht sich auf fachliche Hilfe. Psychische Störungen sind einfach ein No-Go in unserer jetzigen Gesellschaft, und man wird sofort als „Weichei, Loser, Jammerlappen“ abgestempelt. Jedenfalls ist es das, was ich dabei erfahren habe und was mein Eindruck war.“

### **Resümee zum Thema Outing:**

Diejenigen Umfrageteilnehmer, die von ihren Problemen am Arbeitsplatz bisher nicht erzählt haben, erwarten überwiegend negative Reaktionen (60%).

Die, die sich am Arbeitsplatz mit ihren Problemen geoutet haben, machten zu 51% positive Erfahrungen (weitere 31% teils-teils).

Wir haben folgende Überlegungen hierzu:

Es gibt sehr unterschiedliche Arbeitsplatzsituationen. So besteht in einigen Fällen ein sehr konstruktives Klima am Arbeitsplatz, in dem auf persönliche Schwierigkeiten von Mitarbeitern eingegangen werden kann.

Es ist anzunehmen, dass besonders diejenigen Personen, die sich geoutet haben, derartige Arbeitssituationen haben (z.B. verständnisvolle Vorgesetzte/Kollegen, viel Handlungsspielraum hinsichtlich flexibler Arbeitsplatzgestaltung usw.).

Wir nehmen ebenso an, dass ein höherer Anteil derer, die sich gegen ein Outing entschieden haben, dies nicht nur aufgrund einer überzogen pessimistischen Einstellung gemacht hat, sondern auch, weil der Arbeitsplatz schwierige Strukturen aufweist.

Dennoch glauben wir, in den hier überwiegend positiven Erfahrungen eines Outings einen Hinweis darauf zu sehen, dass es sich lohnt, intensiv abzuwägen, ob Outing als ein positives Element der Verbesserung der Arbeitsplatzsituation eingesetzt werden sollte.

### **Haben Betroffene außerhalb des Arbeitsplatzes jemanden, mit dem sie über diese Probleme offen reden können?**

Wir haben gefragt, ob den Betroffenen außerhalb des beruflichen Bereichs Menschen zur Verfügung stehen, denen sie sich mit ihren Problemen offenbaren können, siehe Abbildung 3.9.

Für 45% der Befragten ist der/die Psychotherapeut/in Ansprechpartner/in für die sozialphobischen Ängste. Es folgen mit je ca. 35% Freunde, Familienmitglieder und Selbsthilfegruppe.

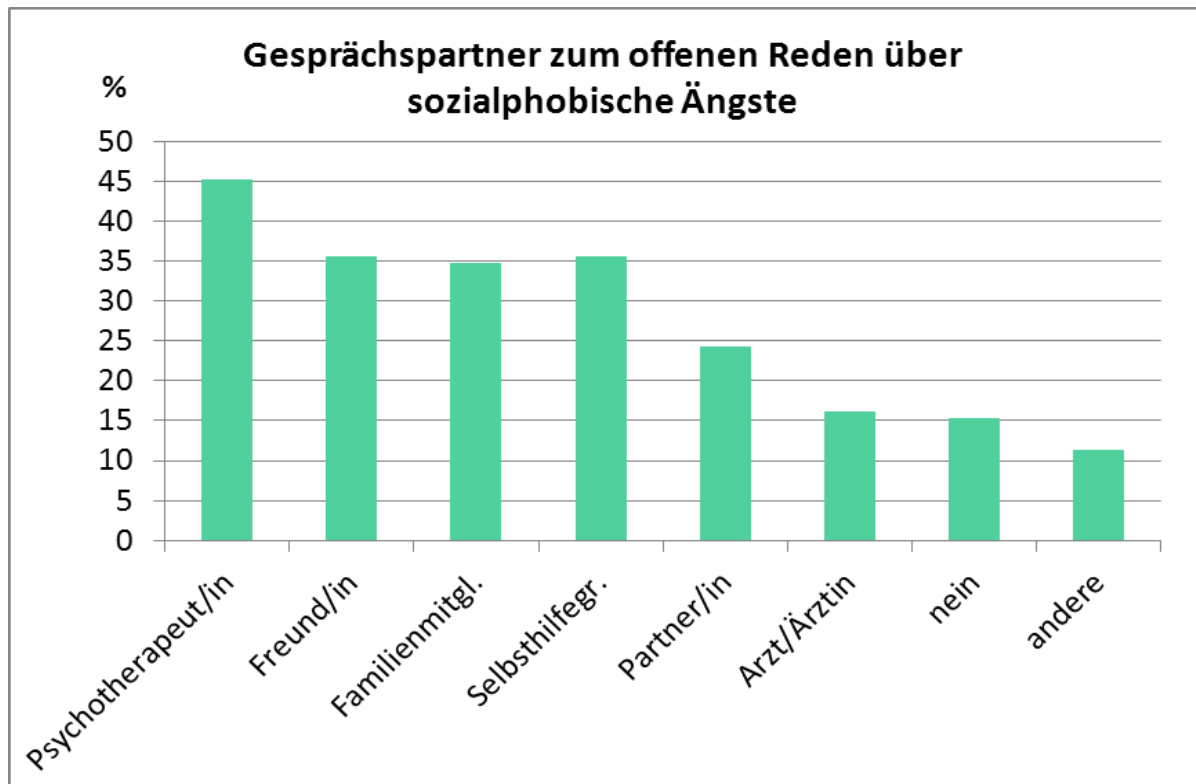


Abbildung 3.9: Gesprächspartner zum offenen Reden über sozialphobische Ängste (Mehrfachnennungen möglich)

Erwähnenswert ist, dass die von Sozialer Phobie betroffenen befragten Männer zum offenen Reden seltener eine/n Partner/in benennen als Frauen (17% zu 30%). Ein Grund dafür mag sein, dass die männlichen Befragten zu einem geringen Anteil in einer Partnerschaft leben als die weiblichen. In einer früheren Untersuchung des VSSP (1) gaben nur 28% der betroffenen Männer eine Partnerschaft an, hingegen 44% der Frauen.

## Umgang mit Angst und Stress

### Welche Mittel setzen Betroffene ein, um Stress am Arbeitsplatz zu dämpfen und den Belastungen standzuhalten?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, mit Stress umzugehen; manche davon sind prinzipiell hilfreich und andere eher ungünstig.

Bei beiden Geschlechtern ist Essen das vorrangig genutzte „Instrument“ zur Stressdämpfung, wobei Frauen noch häufiger als Männer dazu neigen, Stress durch (Stress-)Essen zu kompensieren; siehe Abbildungen 3.10a und 3.10b.

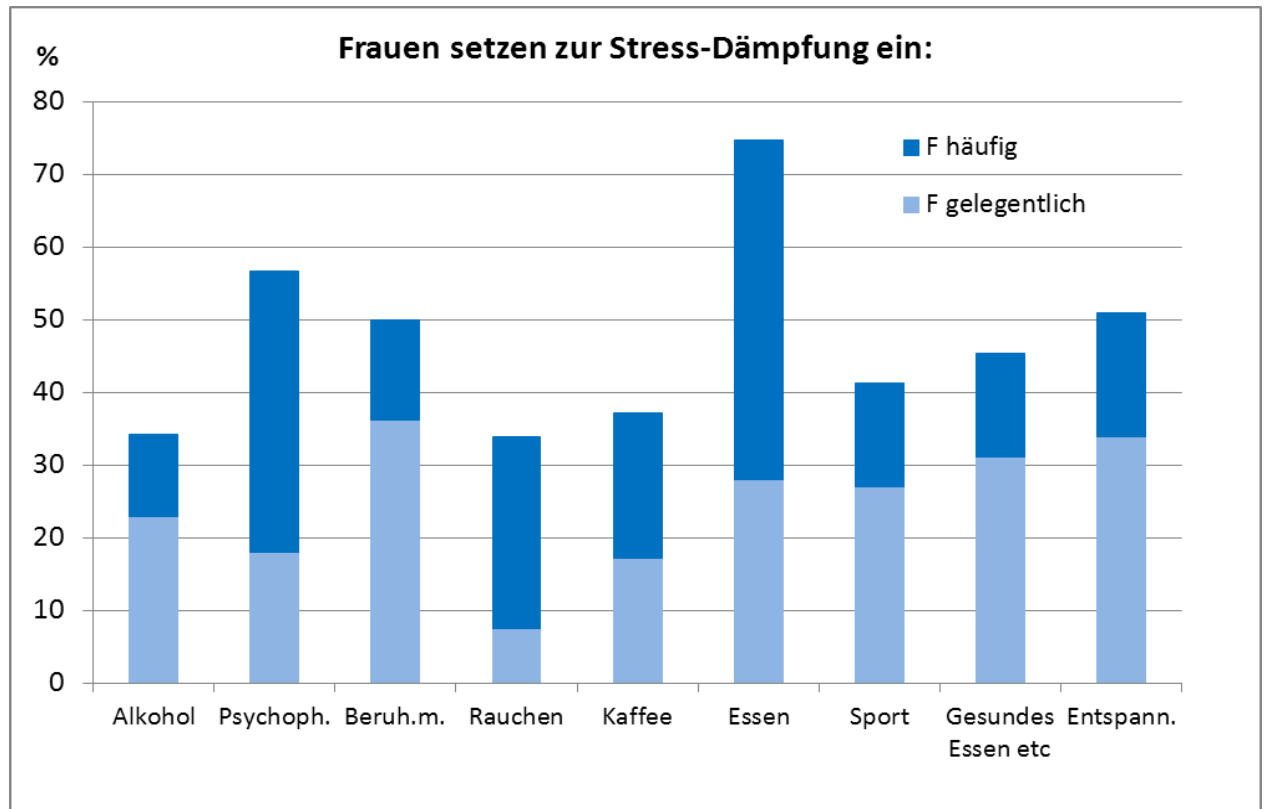


Abbildung 3.10a: Was wird von Frauen wie häufig zur Dämpfung des Stresses am Arbeitsplatz eingesetzt?

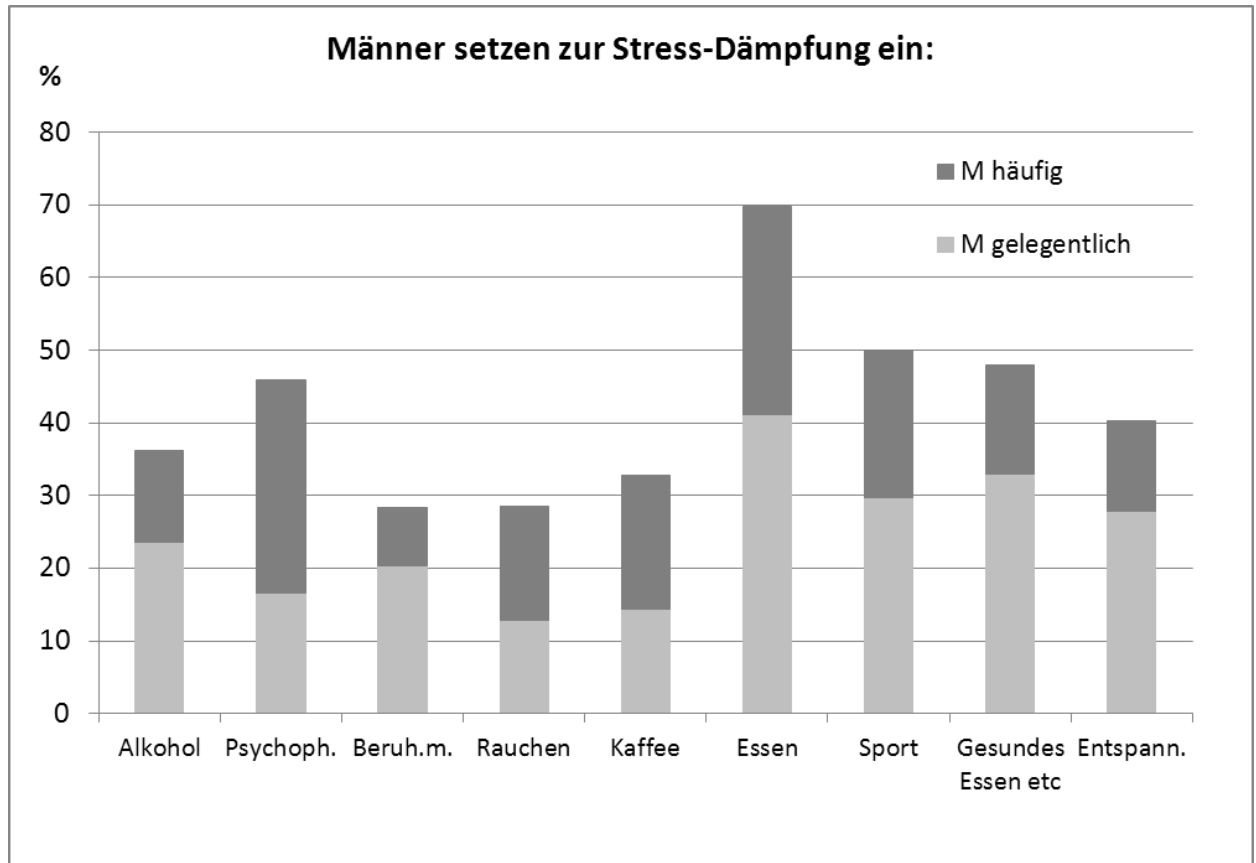


Abbildung 3.10b: Was wird von Männern wie häufig zur Dämpfung des Stresses am Arbeitsplatz eingesetzt?

Weiterhin greifen die befragten Frauen in stärkerem Maße zu Psychopharmaka als die Männer; 39% der Frauen geben an, diese häufig zur Stressdämpfung einzusetzen, während dies nur für 29% der Männer zutrifft. Speziell nach Beruhigungsmitteln gefragt, werden auch diese von den Frauen häufiger eingenommen als von den Männern. Ebenso rauchen die Frauen häufiger aus Stress als die Männer.

Die prinzipiell eher sinnvolle und „gesunde“ Möglichkeit, Stress durch Sport auszugleichen, wird von den Männern stärker genutzt; Entspannungsverfahren bevorzugen die Frauen zu einem höheren Anteil.

Schaut man sich an, womit die Umfrageteilnehmer „häufig“ den Stress auszugleichen versuchen, so entscheiden sich die Frauen eher als die Männer für die Wahl „problematischer“ Stress-Dämpfer.

## Aktives Einsetzen für konkrete Veränderungen des Arbeitsplatzes

Eine Kernfrage unserer Umfrage drehte sich darum, ob die Betroffenen sich an ihrem Arbeitsplatz für Veränderungen eingesetzt haben, die ihre sozialphobischen Schwierigkeiten weniger herausfordern, oder ob sie sich vorstellen können, dies zu tun.

Nur 23% der Befragten insgesamt (Frauen und Männer) hatten sich in diesem Sinne für Veränderungen eingesetzt und immerhin 19% überlegten, dies zu tun.

Abbildung 3.11 zeigt die leichten Unterschiede hierbei zwischen Männern und Frauen.

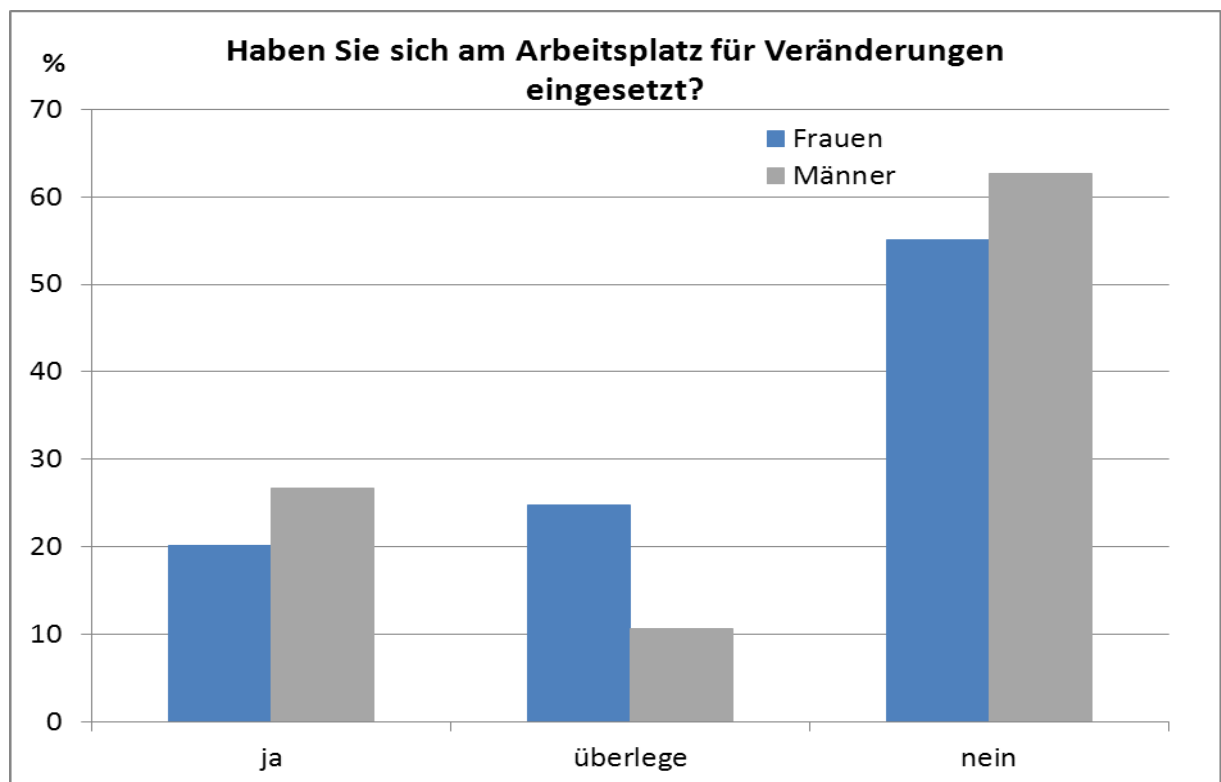


Abbildung 3.11: Aktiver Einsatz am Arbeitsplatz für Veränderungen, die die sozialphobischen Schwierigkeiten weniger herausfordern

Durch Vergleich der Daten konnten wir feststellen, dass sich bei steigender Belastung am Arbeitsplatz ein größerer Teil der Befragten für aktive Veränderungen entschieden hat.

## Einfluss eines Arbeitsplatz- oder Abteilungswechsels auf die Soziale Phobie

Eine der Möglichkeiten zur Veränderung ist der Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Abteilung.

38% der Befragten gaben an, aus sozialphobischen Gründen einen solchen Wechsel schon einmal vorgenommen bzw. erlebt zu haben.

Wie veränderte sich die sozialphobische Problematik nach diesem Wechsel (s. Abb. 3.12)?

Für mehr als die Hälfte der Befragten veränderte sich der Grad ihrer Ängste durch einen Arbeitsplatz- oder Abteilungswechsel nicht. 16% litten an ihrem neuen Arbeitsplatz unter stärkeren Ängsten als zuvor, während bei 30% die Soziale Phobie nach dem Wechsel abnahm.

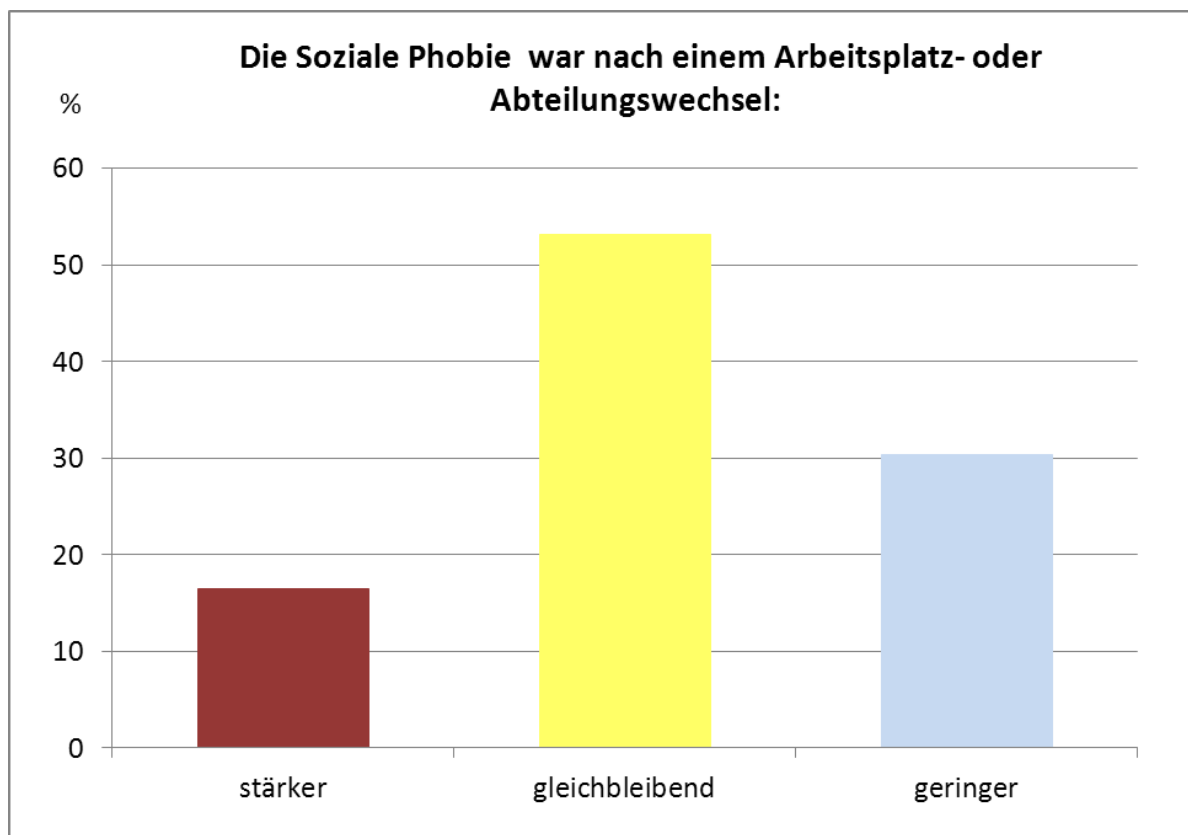


Abbildung 3.12: Einfluss eines Arbeitsplatz- oder Abteilungswechsels auf die Soziale Phobie

## „Strategisches“ Ausweichen vor belastenden beruflichen Situationen durch Krankschreibung oder gezielte Urlaubsbeantragung

Gezielte Urlaubsbeantragung oder Krankschreibung vor belastenden beruflichen Situationen ist ein weiterer nicht selten benutzter Weg, sozialphobische Spitzenbelastungen (z.B. betriebliche Weihnachtsfeiern oder Betriebs-Ausflüge) zu vermeiden.

Von den Befragten in unserer Umfrage geben 64% der Frauen und 33% der Männer an, dieses Mittel mindestens gelegentlich zu benutzen.

## Psychotherapie und Selbsthilfegruppe

### **Psychotherapie- und Selbsthilfegruppenerfahrung der Umfrageteilnehmer**

Eine weitere Möglichkeit, Hilfe und Unterstützung bei Sozialer Phobie allgemein und speziell bei Problemen am Arbeitsplatz zu finden, kann die Aufnahme einer Psychotherapie oder der Besuch einer Selbsthilfegruppe (SHG) sein.

Viele unserer Umfrageteilnehmer haben Psychotherapie- oder Selbsthilfegruppenerfahrung, 33% verfügen sogar über beides, wie Abbildung 3.13 zeigt.

Stationäre Psychotherapien wurden von insgesamt 35% der Befragten genutzt.

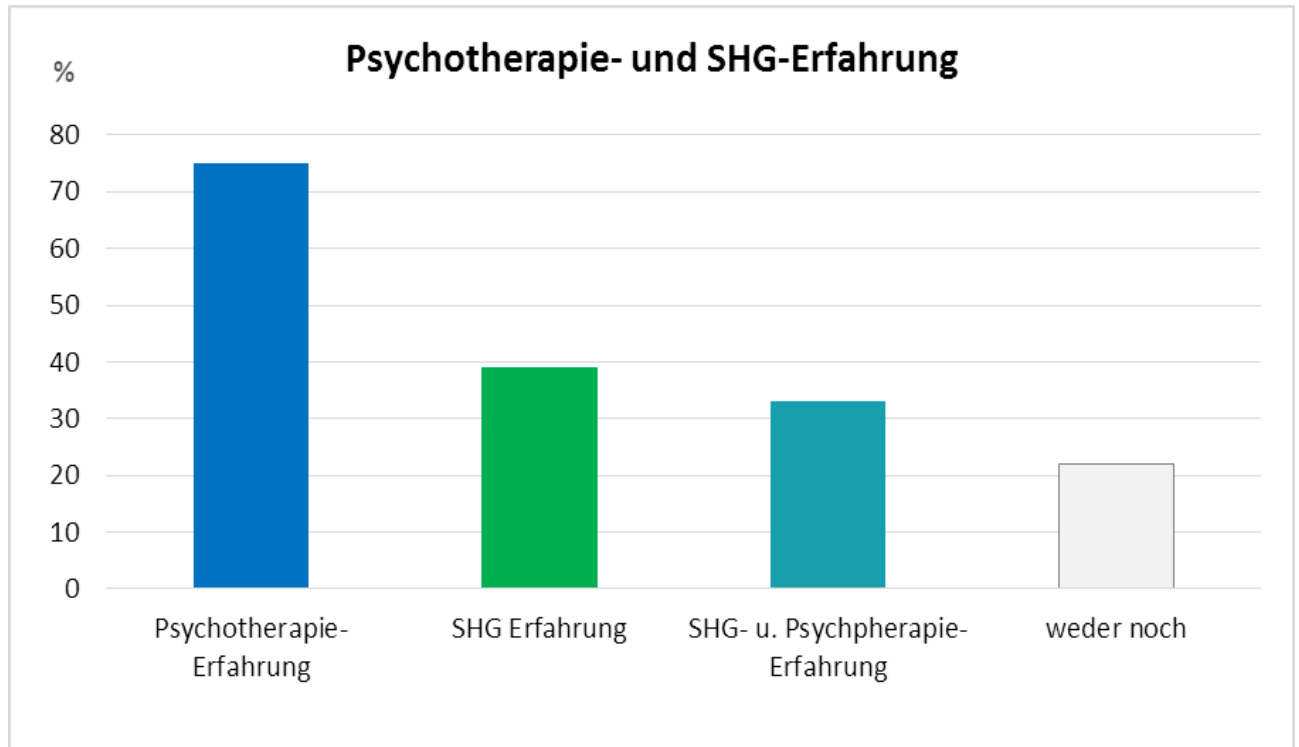


Abbildung 3.13: Psychotherapie- und Selbsthilfegruppen-Erfahrung der Umfrageteilnehmer

### **Sind Psychotherapie-Termine und SHG-Besuch mit dem Arbeitsplatz vereinbar zeitlich/terminlich?**

Für Männer scheint es einfacher zu sein, Psychotherapie-Termine oder Selbsthilfegruppen-Besuche mit ihrer Arbeit zu vereinbaren als für Frauen: 69% der Männer geben dies so an, dagegen nur 58% der Frauen.

### **Zusammenhang zwischen dem Belastungsgrad am Arbeitsplatz und der Nutzung von Selbsthilfegruppe und Psychotherapie**

Menschen unter starker Arbeitsplatzbelastung nutzen in steigendem Maße Psychotherapie und Selbsthilfegruppe. Von den Befragten mit starker Belastung hat fast Dreiviertel Therapieerfahrung.

## Krankschreibungen

Nach Angaben einer Krankenkasse (2) waren Krankenkassenmitglieder im Jahr 2010 in Deutschland durchschnittlich an 14,4 Arbeitstagen pro Jahr krankgeschrieben.

Die Teilnehmer unseres Umfrage-Kollektivs gaben im Vergleich dazu an, dass sie in den letzten 5 Berufsjahren im Durchschnitt 17,8 Tage pro Jahr krankgeschrieben waren.

Die höhere Zahl an Krankheitstagen bei unseren Umfrageteilnehmern tendiert in die gleiche Richtung, wie die im Abschnitt *ef433305899 \h \\* MERGEFORMAT Arbeitsausfalltage infolge Sozialer Phobie* (S. 11) dieses Leitfadens allgemein beschriebenen Daten.

## Aufgabe der Berufstätigkeit, Berentung

Eine Aufgabe der Berufstätigkeit oder eine Berentung sind sicher für die Allermeisten keine wünschenswerte Entwicklung. Es ist bedauerlich, wenn keine anderen Wege zur Verfügung stehen. Berufsaufgabe oder Berentung bedeuten häufig Einkommenseinbußen und eine Verkleinerung des sozialen Umfelds, mit der Gefahr größerer Isolation.

Dennoch kann dies ein Weg sein, wenn keine anderen Möglichkeiten mehr zur Verfügung stehen, und es ist besser, diesen Weg zu gehen, als sich in Burnout, Depression, o.Ä. zu verlieren.

## Gedanken an Berufsaufgabe oder Berentung wegen Sozialer Phobie

Abbildung 3.14a stellt dar, wie häufig arbeitstätige Umfrageteilnehmer an eine Berufsaufgabe oder Berentung denken.

Zusammengefasst denken 45% der Frauen und 43% der Männer \*hin und wieder oder oft an eine Berufsaufgabe oder eine Berentung

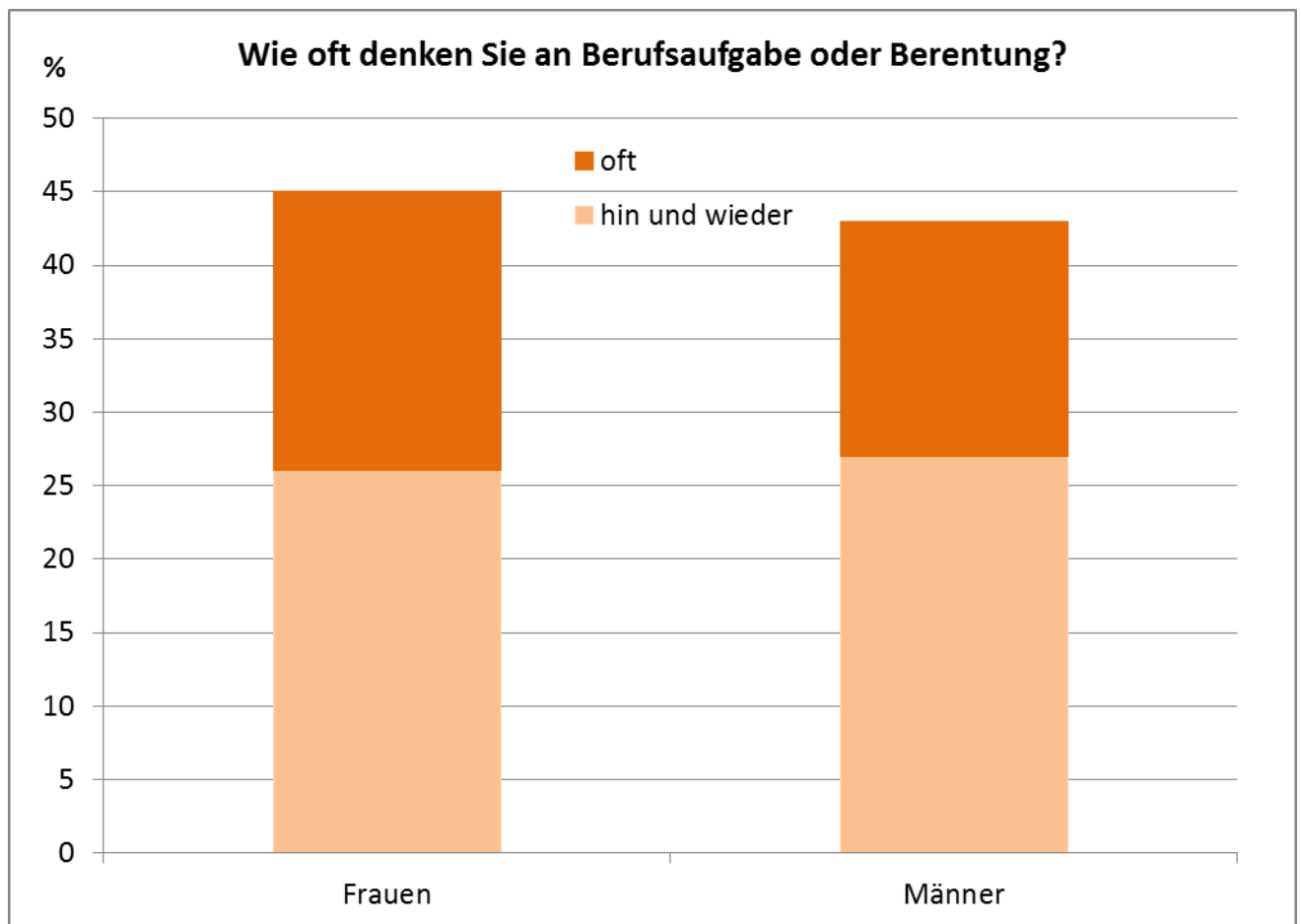


Abbildung 3.14a: Wie oft denken die Umfrageteilnehmer an Berufsaufgabe oder Berentung?

## Bereits erfolgte Berufsaufgabe oder Berentung wegen Sozialer Phobie

In Abbildung 3.14b ist der Prozentsatz der Befragten dargestellt, die aufgrund ihrer Sozialen Phobie bereits ihren Beruf aufgegeben haben bzw. berentet wurden.

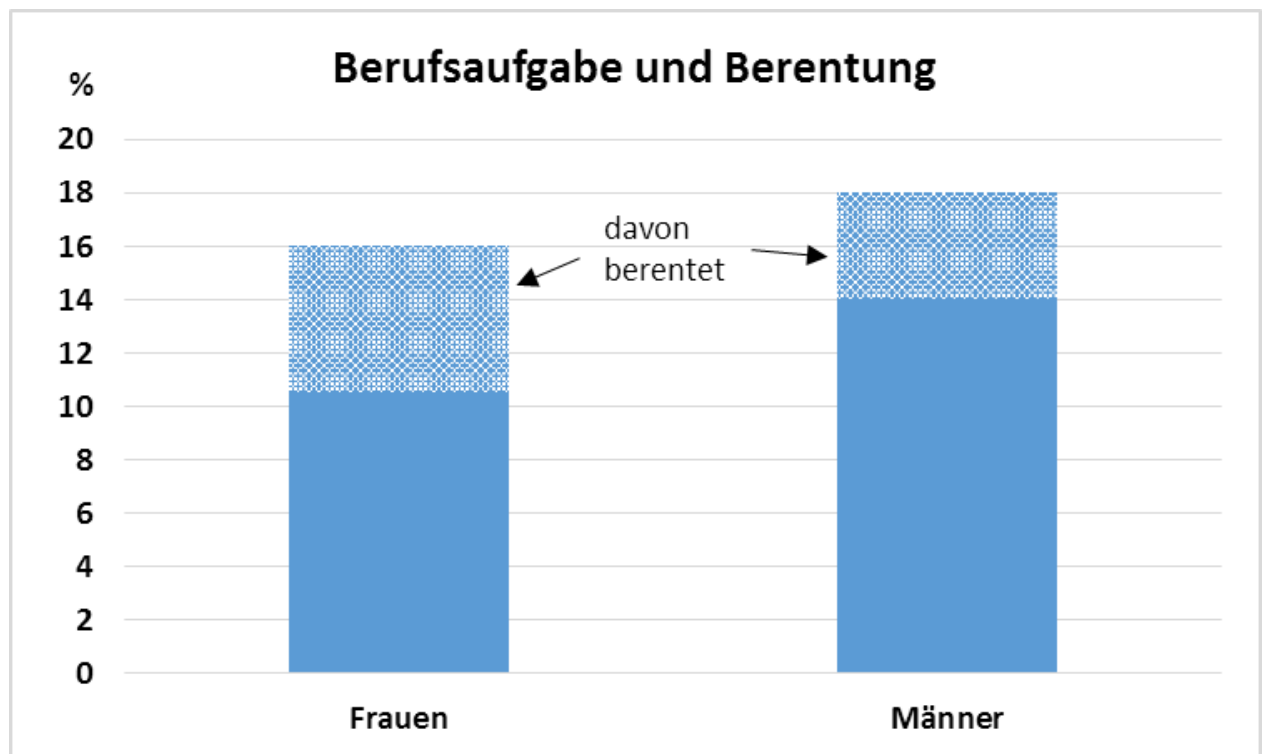


Abbildung 3.14b: Berufsaufgabe und Berentung wegen Sozialer Phobie

**Wie entwickelt sich die Soziale Phobie während einer berufslosen Zeit (Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Berentung, andere Gründe)?**

Wir haben die Umfrageteilnehmer, die arbeitslos, arbeitsunfähig oder berentet sind/waren oder aus einem anderen Grund nicht arbeiten, danach befragt, wie die Soziale Phobie sich in der berufslosen Zeit verändert (hat).

Hier gibt es verschiedene Verläufe (s. Abbildung 3.15):

Die Soziale Phobie:

bleibt gleich – dies trifft für 19% der Befragten zu;

wird besser – etwa 22% erlebten dies

wird schlimmer – dies trifft für 58% zu

Im letzteren Fall wurden die Ängste bei einigen Teilnehmern erst besser und dann nach einer Weile wieder schlimmer.

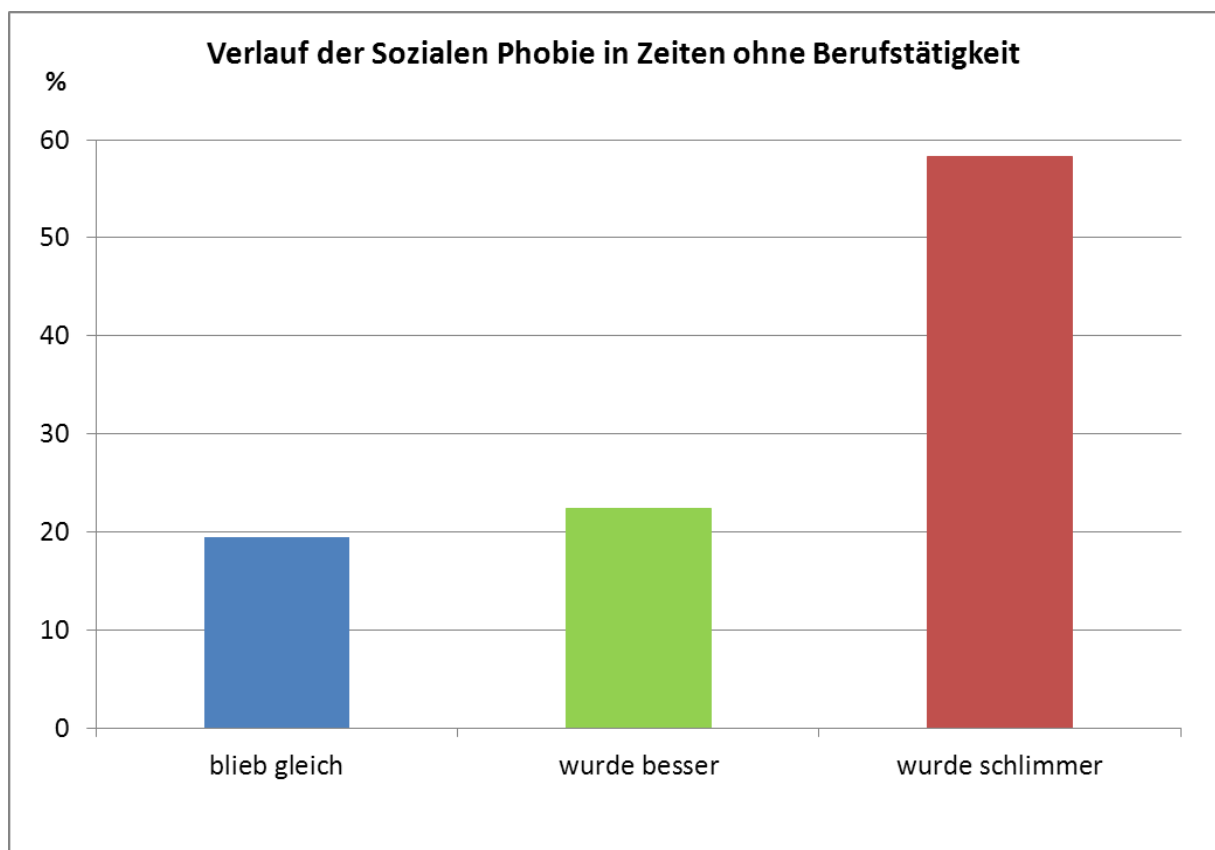


Abbildung 3.15: Verlauf der Sozialen Phobie in Zeiten ohne Berufstätigkeit

## **Resümee zum Thema „berufslose Zeit, Berufsaufgabe, Berentung“**

Berufsaufgabe und Berentung sind oftmals der letzte Schritt einer langen Auseinandersetzung mit sozialen Ängsten am Arbeitsplatz.

Längerfristig empfinden nur ca. 22% der Befragten ihre Situation in einer berufslosen Zeit als verbessert, 58% hingegen als schlechter (s. Abb. 3.15).

### **Bei dieser besonders negativen Bewertung mag die unterschiedliche Lebenssituation zu berücksichtigen sein, aus der heraus Betroffene auf diese Frage antworten:**

Wer arbeitsunfähig oder berentet ist, nimmt vorwiegend die negativen Aspekte seiner *jetzigen* Situation wahr und erinnert sich möglicherweise nicht mehr so sehr an die zur Berentung oder Berufsaufgabe führende Situation seines früheren Arbeitsplatzes.

Der Status „frühberentet“ kann für Betroffene ebenfalls eine peinliche Missslage sein und genügend Anlass geben für sozialphobische Ängste oder weiteren sozialen Rückzug.

Bisweilen wird Betroffenen besonders deutlich, dass sie mit diesem Schritt zwar der für sie unhaltbaren oder unerträglichen Arbeitsplatzsituation entkommen sind, der Preis dafür aber oft hoch ist: noch größere Isolation, soziale Desintegration, weitgehende Selbstwertdestabilisierung und zunehmende finanzielle Problematik.

Dennoch ist es sehr schwer, den Status „berentet“ wieder zu verlassen.

Frühberentete haben oftmals Angst, die sie wirtschaftlich stabilisierenden Leistungen zu verlieren und in die sie traumatisierende Arbeitssituation zurückgedrängt zu werden, möglicherweise unter noch schlechteren Bedingungen als zuvor. Daher haben sie nicht selten große Schwierigkeiten, erneute Arbeitsversuche auszuprobieren und zu experimentieren, ob sich zwischenzeitlich ihre Arbeitsfähigkeit wieder verbessert haben könnte.

Noch eine zusätzliche Anmerkung aus Erfahrungen in Selbsthilfegruppen-Gesprächen:

Menschen, die aus *psychischen Gründen* wie eben einer Sozialen Phobie berentet sind, haben ein besonderes Problem.

Aufgrund der Tatsache, dass man ihnen ihre Erkrankung nicht wie ein körperliches Leiden ansehen kann, befürchten sie, mit ihrer Einschränkung unglaublich zu sein oder zu wirken. Denn psychische Befunde sind im Gegensatz zu körperlichen nicht objektiv messbar und somit schwerer zu vermitteln und ggf. auch schwerer gutachterlich zu beurteilen.

Außerdem wirken hier die Selbstzweifel der Betroffenen in die gleiche Richtung negativ verstärkend ein: Es ist ja „nur“ die Angst, die sie zu hindern scheint in einer konkreten Situation und nicht die jeweilige geistige oder handwerkliche Kompetenz.

Aufgrund dieser für viele als unbefriedigend erlebten Situation erscheint es mehr als wichtig, dass vor allem VOR dem Schritt der Arbeitsaufgabe oder Berentung alle Ressourcen ausgeschöpft werden im Bereich Arbeitsplatzmodifikation, Psychotherapie, Reha und Selbsthilfegruppe.

Nach einer Berufsaufgabe oder Berentung ist es extrem wichtig und hilfreich, besondere Angebote zu offerieren, die stark von psycho-sozialen Angeboten und Maßnahmen begleitet sind und einen „Alles oder nichts- Charakter“ im Sinne der Arbeitsfähigkeit / Arbeitsunfähigkeit vermeiden. Dann haben Betroffene mehr als bisher eine reelle Chance, zumindest auszuloten, ob eine schrittweise berufliche Rehabilitation möglich ist.



# Lösungskonzepte

## Menschen mit sozialphobischer Belastung am Arbeitsplatz –

### Einzelberichte von Betroffenen

Nachdem wir in **Teil I** dieses Leitfadens die Auswirkungen Sozialer Phobie auf den beruflichen Bereich anhand statistischer Daten und Ergebnisse einer eigenen Umfrage dargestellt haben, widmet sich **Teil II** den **persönlichen Erfahrungen** von Menschen mit sozialen Ängsten am Arbeitsplatz und **möglichen Lösungswegen**.

Hierzu haben wir mit sozialphobischen Menschen Einzelinterviews in schriftlicher Form geführt. Die Schriftform ließ ihnen die Zeit, für sie zufriedenstellende Antworten zu finden. Darüber hinaus beinhaltet dieses Kapitel detaillierte Ausführungen von Betroffenen aus unserer Umfrage.

Ziel ist, die individuelle Situation am Arbeitsplatz aus der „Innensicht“ von Menschen mit Sozialer Phobie darzustellen und Lösungsmöglichkeiten auf Seiten der Betroffenen und auf Arbeitgeberseite aufzuzeigen.

Anmerkung: Die Vornamen sowie einzelne andere Passagen aus den Zitaten wurden verändert, um die Anonymität der Berichtenden zu gewährleisten.

## **Gabriel P.:**

### **Soziale Ängste – bei mir ein roter Faden vom Kindergarten bis zum Arbeitsplatz**

Das erste Interview haben wir geführt mit Gabriel. Er ist Mitte 30 und arbeitet Vollzeit in einem hochschulnahen Bereich mit technischer Ausrichtung.

Es hat uns interessiert, inwieweit die sozialen Ängste ihn biografisch in seinem Leben begleiten, ob und wie sie sich veränderten und was generell ungünstig und was hilfreich gewirkt hat.

**Frage: Wie konstant hast Du die sozialphobischen Schwierigkeiten bei Dir in Erinnerung vom Kindergarten über Grundschule, weiterführende Schule, Ausbildung und Studium bis zum Beruf?**

Gabriel P.: Ich erinnere mich noch an eine Situation, in der wir etwas basteln sollten. Da hatte ich so eine Panik, es nicht richtig zu machen und zu beginnen, dass ich erst wie gelähmt davor saß. Ein anderes Mal klaute mir ein Kind die Eisenbahn, und als ich mich bei der Kindergärtnerin beschwerte, kam ich mir alleingelassen vor, da sie mir nicht half. In der Grundschule hab ich mich von meinen Mitschülern abgekapselt. Meist in der Klasse gegessen, statt rauszugehen, solange, bis eine Lehrerin mich rausgeschickt hat. Dann bin ich aber auch lieber im Flur geblieben. Das, was da draußen war, war mir nicht geheuer.

Ich wurde dazu gedrängt, Messdiener zu werden. Am ersten Tag in der Messe hatte ich riesige Angst, etwas falsch zu machen. Hatte aber die Abläufe schon wieder vergessen, als wir dann um den Altar waren. Ich hab so zwanghaft versucht, mich daran zu erinnern, wann ich mit Läuten dran bin, dass ich es dann zu spät gemacht habe und dann wieder zu früh. Und all die Leute in den Bänken haben das gesehen und geschmunzelt/gekichert. Ich wäre am liebsten im Boden versunken. Ich wollte danach nie wieder so was machen und hab dann auch das Messdienerdasein abgegeben.

In der Hauptschule konnte ich mich wörtlich behaupten. Da es für mich so nicht aushaltbar war, dass jemand in der Schule gemobbt wurde, habe ich den Mut gefunden, über meine Angst hinweg zu gehen und mich gegen die ganze Klasse zu stellen (und vor den gemobbten Schüler). Ich hatte den anderen tatsächlich ins Gewissen geredet. Und es hatte funktioniert.

In der Realschule war ich der Gemobbte. Ständig diese Angst, nur eine falsche Bewegung zu machen oder einen falschen Laut zu geben, die zu viel Aufmerksamkeit auf mich zieht. Mich der Häme der anderen aussetzt.

In der Ausbildung wollte ich diesmal alles anders angehen. Versuchte, die Situationen zu kontrollieren. Fand es schwer, mich für gewisse Verhaltensweisen zu rechtfertigen (kein Alkohol usw.).

In der Fachoberschule war der Kontakt zwischen den einzelnen distanzierter. Keiner wollte gleich alles von einem wissen, was es einfacher machte, sich langsam ran zu tasten und nur das von sich preiszugeben, was ich wollte.

Im Studium vermied ich anfangs, durch die Haupttür zu gehen, sondern hab meist den Seiteneingang benutzt. Ein zaghaftes Ansprechen der Kommilitonen funktionierte auch. Später, nach einigen misslungenen Klausuren, verstärkten sich jedoch die Versagensängste. Der Druck wurde so groß, dass ich mich dann schämte, noch unter die Leute zu gehen, da „ich das Studium immer noch nicht geschafft habe“. Ich traute mich dann nicht mehr in Geschäfte und auch selten nach draußen. Telefonieren war für mich seit jeher schon immer problematisch gewesen, wurde zu dieser Zeit aber noch angstbesetzter.

### **Frage: Blieben die Ängste trotz aller äußeren Veränderungen vergleichbar in ihren einschränkenden Folgen?**

Gabriel P.: Ich habe heute einige Freiheiten mehr als früher. Ich kann wieder in den Supermarkt gehen ohne Ängste. Telefonieren fällt mir wesentlich leichter und ist nur noch nach Fall teilweise angstbesetzt. Problematisch wird es u.a., wenn es bei dem Anruf um etwas Existentielles oder Behördliches geht, wie z.B. bei einem Anruf beim Finanzamt oder Ähnliches. Hier kommt dann auch noch die Angst hinzu, dass ich etwas falsch gemacht habe und dafür bestraft werde.

Allgemein machen mir Situationen mit hierarchischen Strukturen und Leistungsüberprüfungen noch Schwierigkeiten. Das tritt dann für gewöhnlich meist im beruflichen Umfeld auf. Im privaten Bereich ist das etwas entspannter.

**Frage: Was hat (generell) ungünstig verstärkend gewirkt?**

Gabriel P.: (redaktionelle Zusammenfassung)

erhöhte Aufmerksamkeit durch eine Autoritätsperson  
erhöhte Aufmerksamkeit durch mehrere Personen  
das Gefühl, kontrolliert zu werden (z.B. wenn jemand bei der Arbeit über die Schulter schaut)

Kritik

Drängen, etwas zu tun, durch andere oder mich selbst.

Konkurrenzsituationen. Gegenseitiges Ausspielen.

Offene Büros/Arbeitsstätten mit vielen Mitarbeitern um mich herum.

Choleriker

**Frage: Was war hilfreich/entlastend?**

Gabriel P.: (redaktionelle Zusammenfassung)

Wenn der Vorgesetzte mir etwas zutraut, ohne die Messlatte zu hoch zu setzen, und nicht ständig hinterher kontrolliert, sondern mich erst mal machen lässt, aber bei Problemen bereitsteht.

Verständnis von anderen, vor allem seelisch, nicht nur intellektuell als „Starter“ halfen auch verhaltenstherapeutische Übungen, sie sind aber ganz klar nicht das Maß aller Dinge. Es bedarf recht bald danach anderer Wege. Später sind sie maximal noch begleitend sinnvoll, können sonst sogar hinderlich werden.

Büros/Arbeitsstätten, in denen sich 2 bis 3 oder 4 Mitarbeiter aufhalten; alleine im Büro führt zur Abkapselung, mehr als 3/4 schürt Ängste vor ständiger Beobachtung

das Reflektieren, was ich mit dieser Angst bezwecken will, wobei sie mir hilft, was sie mir bringt

Sprechen über diese Situationen mit anderen Leuten, bevorzugt mit Leuten, denen solche Situationen bekannt sind, z.B. in einer Selbsthilfegruppe

weniger Distanz zwischen Lehrperson und Schüler, Austausch auf gleicher Ebene.

**Frage: Was hättest Du gebraucht zu diesen verschiedenen Zeiten und würdest Du jetzt brauchen, um besser zurechtzukommen?**

Gabriel P.: (redaktionelle Zusammenfassung)

wenn andere anstatt zu drängen, Hilfe auf Anfrage und Zeit anbieten  
Geduld (anderer und ich selbst mit mir)

viel Mut, viel Selbstvertrauen

viel ehrliches Lob

Vielfältigkeit im Alltag: Einen liebevollen Ausgleich zur Arbeit. Einen positiven Gegenpol, der mir die Arbeit auch wieder schmackhaft macht. Bei einem Bürojob vielleicht etwas Körperliches, wie Kampfsport oder Tanzen.

Vielfältigkeit im Job: breit gefächertes, ausgewogenes Aufgabengebiet. Beteiligung am Ganzen, statt nur an einem kleinen monotonen Teil.

Zwänge ablegen und sich Pausen gönnen.

Versagen zu dürfen

**Frank L.:**

**(Un)günstige Strukturen am Arbeitsplatz und positive Ideen zu Veränderungen**

Frank L. ging in seiner Biografie verschiedenen Tätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen nach, bis er mit 40 Jahren erwerbsunfähig

wurde. Er hat in seinem Bekanntenkreis zahlreiche andere Menschen mit sozialen Ängsten und dadurch auch Einblick in deren Probleme im Arbeitsleben. Daher haben wir ihn etwas allgemeiner gefragt.

**Frage: Welche Strukturen am Arbeitsplatz sind Deiner Erfahrung nach besonders ungünstig für Menschen mit Sozialer Phobie?**

Frank L.: Wenn beängstigende Situationen einen unvorhersehbar jederzeit überraschen können, kann man sich nur noch schwer entspannen und so auch nur schwer auf die Arbeit konzentrieren. Viele berichten auch davon, dass sie Probleme haben, wenn sie sich beobachtet fühlen, was z.B. in einem Großraumbüro oft der Fall ist.

Ich hab es als ungünstig empfunden, öfters an vorderster Front zu stehen, so dass ich Ansprechpartner für Kunden und Lieferanten war. Diese externen Kontakte haben mich gestresst, da hätte ich mir öfters gewünscht, jemand anderes übernimmt das für mich, den Kommunikation nicht so stresst. Ungünstig empfinde ich es auch, wenn Anerkennung und positive Aufmerksamkeit durch Vorgesetzte fehlt, nach dem Motto „Nicht getadelt, ist schon gelobt genug.“ Menschen mit Sozialphobie brauchen öfters eine Aufmunterung, weil sie selbst zu oft an sich zweifeln.

**Frage: Welche verbesserten Strukturen wären für Betroffene hilfreich, um sich an einem Arbeitsplatz zu halten und ihr Potential dort einbringen zu können?**

Frank L.: Ein emotional tragendes Umfeld, wo man also spürt, angenommen und anerkannt zu sein. Vorgesetzte, die die fachlichen Kompetenzen würdigen können und stützend-förderlich bei den sozialen Mängeln agieren können bzw. tolerant diesen Einschränkungen gegenüber sind. Räumliche Rückzugsmöglichkeiten, um in Ruhe (evtl. alleine) an Dingen arbeiten zu können, ohne gestört zu werden (Büroarbeit), evtl. auch Heimarbeitsplätze. Arbeitsplätze, an denen Stress und Leistungsdruck deutlich reduziert sind. Entlastung von Arbeiten, die wg. Sozialphobie großen emotionalen Stress bedeuten würden.

**Frage: Inwieweit sind die Schwierigkeiten/das Scheitern von Menschen mit Sozialer Phobie im Arbeitsleben auch ein Indikator für systematische Schwachstellen, deren Korrektur allen Beschäftigten gut täte?**

Frank L.: Stress, Leistungsdruck, fehlende Anerkennung, fehlendes menschliches Arbeitsklima, auf Gewinnmaximierung ausgerichtete Arbeit, die den Menschen und seine Bedürfnisse vergisst, bewusster Einsatz von Verunsicherung als Druckmittel (wenn du nicht machst, was von dir gefordert wird, fliegst du).

Der Mensch im Mittelpunkt und ein guter Umgang miteinander, in dem alle gefordert, aber nicht überfordert sind, wäre hingegen wichtig und sinnvoll, findet man aber in Zeiten von Globalisierung und verstärkten gewinnmaximierenden Tendenzen immer weniger.

**Frage: Welche alternativen gesellschaftlichen/gemeinschaftlichen Ansätze könnten hier konstruktive neue Wege aufzeigen?**

Frank L.: Ich halte viel davon, wenn es Einrichtungen gäbe, in denen Menschen erst mal wieder an die Arbeit und ihr Potenzial herangeführt würden. In denen man die Freude und die Lust an der Arbeit für sich entdeckt. Eigentlich sollte dies ja bei vielen Reha-Maßnahmen (Berufsbildungswerke, Behindertenwerkstätten etc.) der Fall sein, doch hier scheint es großteils massive Mängel zu geben. Man findet dort nur selten wirklich gute Hilfe, stattdessen z.B. auch wieder die Ausnutzung als billige Arbeitskraft, sozial inkompetente Betreuer, ein lustloses Umfeld oder Strukturen, die keinerlei Entfaltung der Persönlichkeit und des Potenzials ermöglichen.

Es gibt aber sicherlich auch viele positive Beispiele von Arbeitgebern, die sehr um ihre Mitarbeiter und ein gutes soziales Umfeld eintreten. Ich halte es für möglich, dass neben den normalen Geschäftsbetrieben, die oft für den Einzelnen keinen Raum haben für individuelle und menschlich angepasste Gestaltungsräume, auch in irgendeiner geförderten Form Betriebe entstehen, die verträglichere Strukturen aufbauen können, in denen auch eingeschränkt arbeitende Menschen

gute Arbeit leisten können. So fließt in die Gesellschaft viel Potenzial ein, was derzeit ungenutzt bleibt, weil jeder, der nicht „voll funktionsfähig“ oder willig ist, sich den harten Strukturen der Arbeitswelt unterzuordnen, in Hartz IV abfällt und so die Gesellschaft belastet, ohne sein Potenzial irgendwie einzubringen. Der Begriff „Dritter Sektor“ wäre in diesem Zusammenhang auch eine Spur, die man verfolgen kann. Es gibt so vieles, was Menschen in die Gesellschaft einbringen könnten, wenn es nur reizvolle Angebote jenseits von knallharter Wirtschaft auf der einen Seite und Behindertenwerkstatt auf der anderen Seite gäbe.

## **Björn H.:**

### **Probleme für Menschen mit Sozialer Phobie in Betrieben und Lösungsideen**

Björn H. lernte während seines Studiums der Wirtschaftsinformatik als Zuverdienst mehrere Arbeitsplätze kennen. Nach Studienabschluss hat er in der Führungsetage eines Großkonzerns der Bauwirtschaft gearbeitet und versucht, sich in den dort herrschenden Strukturen zurechtzufinden und zu behaupten, bis ihn Burnout und Depressionen zur Berufsaufgabe zwangen.

**Frage: Wo empfandest Du die an Deinem Arbeitsplatz vorgefundenen Strukturen als besonders SP-provozierend?**

Björn H.: Ich hatte oft im Stundenrhythmus neue „Katastrophenmeldungen“ zu bewältigen. Sämtliche Aufgaben konnten aufgrund des massiven Zeitdrucks und der mangelnden personellen Ausstattung

nur ad hoc ausgeführt werden. Es war zu keinem Zeitpunkt möglich, den Arbeitstag auch nur im Ansatz zu planen. In Folge dessen war es auch nicht möglich, das eigene Arbeitsumfeld und die eigene Arbeitsstruktur zu gestalten. Es herrschte permanenter Hochdruck, und wie der Tag verlief, bestimmten die Anweisungen des Vorgesetzten, die frühmorgens auf dem Anrufbeantworter hinterlassen wurden.

Konkret:

fehlende Führungsstrukturen/-kompetenz  
nicht oder unzureichend definierte Ablauf- und Aufbauorganisation  
Büros mit extremer Lärm-, Stress- und im Sommer Hitzebelastung (bis zu 40 Grad),  
fehlende Mechanismen zum Erkennen und Vermeiden von Fehl- und Überbelastungen:  
keine Rückkehrgespräche bei Krankheit  
keine regelmäßigen Mitarbeitergespräche  
kein aktives Angebot von Wiedereingliederungsmaßnahmen im Bereich psychischer Erkrankungen  
Zulassen und Einfordern von massiven unbezahlten Überstunden ohne Freizeitausgleich

**Frage: Wie erwartest Du, reagiert typischerweise ein Betroffener auf diese Strukturen, wie ein Nicht-Betroffener?**

Björn H.: Es gibt sicher für von Sozialer Phobie Betroffene ganz spezifische Punkte, die Symptome provozieren.  
Bei mir war es letztlich das Aushalten extremer Belastungs- und Bewertungssituationen unter Zeit- und Erfolgsdruck, mangelnde eigene Gestaltungsspielräume (in den Arbeitsinhalten, in der Zeiteinteilung, im Arbeitstempo und -rhythmus), das Fehlen jeglicher verlässlicher Strukturen.

**Frage: Welche Möglichkeiten positiver Art hätte ein Betrieb, sodass Menschen mit Sozialer Phobie sich dort konstruktiv betätigen können?**

**Anders gefragt: Was könnte man von Arbeitgeberseite her machen, damit Betroffene nicht an ihrer Sozialphobie beruflich scheitern?**

Björn H. (redaktionelle Zusammenfassung):

eindeutige Aufgabenverteilung

genügend Personal

Führungskompetenz

Mitarbeitergespräche und Rückkehrgespräche nach Krankheit

klare Strukturen mit planbaren Abläufen

Vermeidung massiver Überstundenzahlen

Rückzugsmöglichkeiten, eigenverantwortliche Planung und Abarbeitung der zugewiesenen Aufgaben, d. h. höhere Freiheitsgrade und Gestaltungsspielräume

**Frage: Braucht ein Mensch mit Sozialer Phobie besondere Arbeitsplatzstrukturen oder/und sind seine Schwierigkeiten/sein Scheitern im Arbeitsleben ein Indikator für systematische Schwachstellen, deren Korrektur allen Beschäftigten gut täte?**

Björn H.: Immer BEIDES. Jeder Mensch ist individuell und braucht, um gesund zu bleiben, in gewissem Rahmen Gestaltungsmöglichkeiten, um für sich ein passendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Menschen mit Sozialer Phobie denke ich in noch weitreichenderem Umfang, da die spezifischen Probleme gerade im Arbeitsprozess zum Tragen kommen. Genau das Arbeitsumfeld mit Fremdbestimmung, Bewertung, Auseinandersetzung, Abgrenzung etc. ist ein sozial hoch komplexes Gebilde, und wenn die Probleme im sozialen Miteinander auftreten, gehen hier eben Dispositionen als Saat besonders gut auf.

**Frage: Hat das Wirtschafts- und Arbeitssystem ein Interesse, Signale von den Betroffenen zu erhalten und sie miteinzubeziehen bzw. sollte es dieses Interesse haben?**

**Oder ist das Aussortieren bei Nicht-Funktionieren billiger?**

Björn H.: Wenn es rein um eine betriebswirtschaftliche Kosten-/Nutzenkalkulation geht, ist Aussortieren von Menschen mit Sozialer Phobie und anderen Personen mit Handicap immer billiger. Spezifische Arbeitsplatzbedingungen sind sicher „zu teuer“. Nicht ohne Grund zahlen viele Unternehmen lieber Strafen, als behinderte Menschen in vorgeschriebener Zahl einzustellen.

Andererseits bin ich der festen Überzeugung, dass es allgemeine Maßnahmen gäbe (siehe oben), die ALLEN Mitarbeitern zu Gute kämen und von denen Menschen mit Sozialer Phobie besonders profitieren würden, weil sie bei Ausbleiben dieser Maßnahmen besonders an ihren neuralgischen Punkten betroffen sind.

Die heutigen extrem stressbelastenden, hoch verdichteten und hochdynamischen Arbeitsbedingungen machen de facto schon heute immer mehr Menschen krank, und die volkswirtschaftlichen Kosten übersteigen meiner Auffassung nach schon heute den vermeintlichen „Nutzen“ solcher Arbeitsbedingungen.

Betriebswirtschaftlich, also aus Einzelbetriebssicht, lohnt es sich, die Menschen so zu verheizen (u. U. ist es im Wettbewerb sogar überlebensnotwendig, so zu handeln). Volkswirtschaftlich, d. h. gesamtgesellschaftlich, ist der Preis deutlich zu hoch!

Menschen mit Sozialer Phobie brauchen meiner Einschätzung nach entweder eine sehr passgenaue Nische, d. h. ein Unternehmen, das ihre spezifischen Kompetenzen (hohe Empathie, hohes Konzentrationsvermögen, etc.) passgenau nutzen kann und deshalb bereit ist, in ein ebenfalls passendes Arbeitsumfeld zu investieren, oder er muss selbständig arbeiten und nicht abhängig beschäftigt. Dies gilt meiner Auffassung nach auch dann noch, wenn die allgemeinen Arbeitsbedingungen für den „Durchschnittsmitarbeiter“ durchaus gut sind.

## **Hannah M.:**

### **Menschen mit Sozialer Phobie beim Arbeitsamt**

Für Betroffene mit Angst vor Arbeitslosigkeit könnte es u.U. interessant sein zu erfahren, was in der Arbeitsagentur (Arbeitslosengeld I) oder im Jobcenter (Arbeitslosengeld II) auf sie zukommt.

Hannah hat vor vier Jahren eine Ausbildung zur Jobberaterin in einem süddeutschen Arbeitsamt abgeschlossen und steht selbst dem Thema Soziale Phobie nicht fremd gegenüber.

Sie beschreibt im Folgenden, was einen arbeitslos gewordenen Menschen mit Sozialer Phobie in der Arbeitsagentur (Arbeitslosengeld I) bzw. im Jobcenter (Arbeitslosengeld II) erwartet:

#### **Frage: Was erwartet einen arbeitslos gewordenen Menschen mit Sozialer Phobie in der Arbeitsagentur/im Jobcenter?**

Hannah M.: Wenn man arbeitslos geworden ist und sich in der Agentur für Arbeit oder im Jobcenter meldet, muss man sich erst mal am Empfang anstellen und anmelden. Dort wird kurz geklärt, worum es geht, dann wartet man im Wartebereich eine Weile.

Als nächstes spricht man mit einem Mitarbeiter in der Eingangszone, dort werden die wichtigsten Daten aufgenommen, also z.B. Adresse, Lebenslauf, der Ausweis wird überprüft, solche Dinge. Dabei bekommt man auch die Unterlagen, um den Antrag zu stellen.

Danach bekommt man meistens einen Termin für ein Vermittlungsgespräch; oft ist das Gespräch mit dem Vermittler noch am gleichen Tag. Um den Antrag abzugeben, bekommt man in der Agentur einen Termin, dazu muss man sich melden, wenn man alle Unterlagen zusammen hat. In den Jobcentern ist das unterschiedlich, in einigen braucht

man einen Termin zur Antragsabgabe, in einigen kann/muss man ohne Termin zum Sachbearbeiter gehen.

Mögliche Hürden:

Während des Anstehens am Empfang und dem Warten ist man ziemlich exponiert, es laufen da auch viele Leute rum, die einen sehen. Je nach Jobcenter/Agentur sind die Sitze zum Warten auch in der Mitte des Raums.

Man spricht mit ziemlich vielen verschiedenen Leuten, mindestens der Person am Empfang, der Person in der Eingangszone, dem Vermittler und demjenigen, der den Antrag annimmt.

Leider wechseln die Zuständigkeiten häufig; wenn man sich also an einen Vermittler gewöhnt hat, kann es sein, dass beim nächsten Gespräch schon wieder jemand anderes mit einem spricht. Agentur und Jobcenter versuchen, das zu vermeiden und dafür zu sorgen, dass man möglichst immer nur einen Ansprechpartner für die Vermittlungsgespräche hat, das klappt aber nicht immer.

**Frage: Ist es ratsam für einen Menschen mit Sozialer Phobie, seine Ängste offen zu legen? Was passiert dann?**

Hannah M.: Hier würde ich unterscheiden zwischen Agentur für Arbeit und Jobcenter. Generell denke ich, dass es nicht ratsam ist, die Soziale Phobie den Mitarbeitern am Empfang oder in der Eingangszone offen zu legen.

Agentur für Arbeit:

Nach meinen Erfahrungen denke ich, dass die meisten Vermittler mit einer solchen Offenbarung nicht umgehen könnten. Ich wäre mir nicht einmal sicher, dass alle wissen, was eine Soziale Phobie überhaupt ist. Wenn der Arbeitslose die Phobie offen anspricht, würden die Vermittler vermutlich schon freundlich sein, könnten aber nicht wirklich damit umgehen und würden das eventuell auch einfach übergehen.

Jobcenter:

Hier denke ich, dass die Vermittler und Fallmanager besser dafür geschult sind, mit Phobien und allgemein psychischen Störungen/Auffälligkeiten umzugehen. Hier ist es ratsam, die Soziale Phobie offen zu legen, da der Vermittler/Fallmanager dann die Möglichkeit hat, das zu berücksichtigen, z.B. auch bei den Stellenvorschlägen.

Worüber der Arbeitslose sich klar sein muss, ist allerdings, dass sowohl in Jobcenter als auch in der Arbeitsagentur die Gespräche dokumentiert werden. Wenn der Arbeitslose also seine Soziale Phobie offenlegt, wird das in einem Gesprächsvermerk festgehalten. Diese Vermerke kann nicht jeder lesen, nur der Vermittler und die Vertreter, je nachdem, wie der Vermittler das festhält, auch die anderen Vermittler im Team, und die Mitarbeiter im Jobcenter (und in der Agentur) gehen auch sehr verantwortungsvoll mit diesen Angaben um. Wenn sich dann der Vermittler ändert, dann muss man dem neuen Vermittler nicht wieder alles von vorne erzählen, das sollte eigentlich schon vermerkt sein.

**Frage: Kann das System Arbeitsagentur/Jobcenter in irgendeiner Weise plastisch auf die Problematik reagieren?**

**Wie viel Spielraum hat es, auf die Schwierigkeiten Betroffener einzugehen, was z.B. deren Probleme alleine schon beim Wahrnehmen von Maßnahmen (Schulungen, Behördengänge usw.) angeht?**

Hannah M.: In der Theorie haben sowohl Jobcenter als auch Agentur die Möglichkeit, auf Schwierigkeiten einzugehen, allerdings nur in einem bestimmten Rahmen. Behördengänge sind notwendig, teils bei Agentur/Jobcenter, teils bei anderen Behörden, da gibt es auch keine Möglichkeit, diese ausfallen zu lassen.

Allerdings hätte der Vermittler die Möglichkeit, bei der Terminplanung Rücksicht auf die Belastungen zu nehmen, z.B., wenn in einer Woche bereits andere Termine anstehen, könnte ein Termin auf die nächste Woche verschoben werden, um die Belastung zu verringern.

Allerdings kommt das auch auf den jeweiligen Vermittler und dessen Verständnis an. Meiner Erfahrung nach ist das vor allem im Fallmanagement im Jobcenter der Fall, abhängig vom jeweiligen Vermittler auch in der regulären Vermittlung im Jobcenter, weniger aber in der Arbeitsagentur.

Was andere Maßnahmen, z.B. Schulungen, Bewerbungstraining etc., angeht, so sollen diese sogar laut Gesetz an die Bedürfnisse des Arbeitslosen angepasst werden. Also haben Jobcenter und Agentur die Möglichkeit, auf die Schwierigkeiten einzugehen, z.B. die Teilnahme an einer Maßnahme nur auf Probe zu vereinbaren etc. Hier kommt es dann auch wieder auf den Vermittler an, inwieweit er auf den Arbeitslosen eingeht. Aber der Vermittler kann natürlich nur auf den Arbeitslosen eingehen, wenn der sich – zumindest zu einem Teil – öffnet und seine Probleme selbst anspricht.

.....

*Unsere vier ausführlicheren Interviews mit sozialphobisch belasteten Menschen möchten wir im Folgenden ergänzen durch persönliche Aussagen von Betroffenen aus unserer Umfrage, die zusätzlich zu ihren eigenen Erfahrungen am Arbeitsplatz auch auf für sie hilfreiche Veränderungen am Arbeitsplatz eingehen.*

Frage: Welche Maßnahmen halten Sie für hilfreich, damit Menschen mit Sozialer Phobie in der Arbeitswelt besser zurechtkommen und ihre beruflichen Aufgaben besser bewältigen?

## Antworten von Betroffenen aus unserer Umfrage

Margot S.

Ich habe damals darauf bestanden, nur noch 4 Tage die Woche zu arbeiten. Damals wollte ich auf keinen Fall, dass meine "Probleme" bekannt würden. Heute weiß ich, wie meine Probleme heißen und kann oft dazu stehen. Wenn man das kann, ist es natürlich sehr viel besser, offen zumindest mit dem Chef darüber zu reden und zu versuchen, einen Aufgabenbereich zu finden, der weniger angstauslösende Tätigkeiten fordert.

Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit über Soziale Phobie halte ich für sehr wichtig (sodass auch der weniger einfühlsame Chef erkennt, dass es sich hierbei um ein ernstzunehmendes Problem seines Mitarbeiters handelt).

Heute bin ich Hausfrau, und diese "Heimarbeit" kommt meinen sozialen Ängsten natürlich sehr entgegen. Daheim bin ich sehr entspannt, und meine Familie kennt und akzeptiert meine Probleme. Gottseidank verdient mein Mann genug, sodass ich nicht gezwungen bin, wieder ins Arbeitsleben einzusteigen: Die jahrzehntelangen Ängste haben meiner Gesundheit mittlerweile so zugesetzt, dass ich nicht in der Lage wäre, wieder Vollzeit zu arbeiten (Erschöpfungsdepression, Essstörung, die allerdings erst nach den Jahren der Berufstätigkeit kamen). Hausfrau mit zwei großen, selbständigen Kindern geht gerade noch.

## Jessica T.

Spezielle Maßnahmen nur für Menschen mit Ängsten fände ich sehr gut. Auf jeden Fall muss am Arbeitsplatz über Mobbing, psych. Erkrankungen, besonders Ängste, gesprochen werden. Es betrifft meiner Meinung nach jeden, und jeder kann betroffen sein/werden! Mehr Angebote sollte es auch geben. Es muss aber dafür viel mehr "Werbung" gemacht werden und fachliches Personal da sein, die sich damit genügend auskennen. Es müsste für psych. Erkrankte auch vielleicht ein paar Jobs geben, die sie von zu Hause aus machen können oder die nicht so viel mit Menschen zu tun haben. Nicht jeder schafft es aus der "Angstspirale", und damit diese Menschen sich nicht völlig zurückziehen, sich nutzlos und wertlos fühlen, finde ich, dass es auf jeden Fall ein Jobangebot geben soll, dass auch bezahlt wird. Man sollte die Menschen mit Sozialer Phobie aber definitiv nicht "ausschließen" und ihnen auch etwas zu trauen.

## Hans P.

Für mich ist das soziale Umfeld meiner Arbeit (Arbeitskollegen, Auszubildende, Praktikanten, Vorgesetzter, Kunden...) nach anfänglich größerer Belastung inzwischen ein unverzichtbares tägliches Übungsfeld.

## Marc G.

Ansprechmöglichkeiten über soziale Ängste sollten gegeben sein durch Aufklärung/Kennntnis der Arbeitgeber über soziale Ängste.

Die Arbeitsplätze sollten die psychische Belastbarkeit berücksichtigen durch Arbeitszeitreduzierung (Erschöpfungssymptome), Pausenregelungen (soziale Kontakte in den Pausen sind eine weitere Belastung). Die Leistungsfähigkeit kann in erheblichem Maße eingeschränkt sein aufgrund der enormen Belastung durch psychische Faktoren, z.B. Konzentrationsprobleme führen zu Fehlern, führt zu Nacharbeit, Nachbesserung, führt zu Zeitdruck, führt zu neuen Fehlern, zur Erschöpfung. Wenn dann dieser Ablauf durch Aussprache über die eigentliche

Ursache nicht erfolgt, sind die Überforderung und der Verlust des Arbeitsplatzes (eigene Aufgabe oder Kündigung) vorprogrammiert. Andererseits glaube ich, dass eine Entlastung durch eine angemessene Aussprache und Aufklärung mit Arbeitgebern, Vorgesetzten und evtl. Mitarbeitern zu einer Entlastung und damit Leistungsverbesserung beitragen kann und die Arbeitsfähigkeit erhalten werden kann; u.U. sollte bei Auffälligkeiten die Initiative vom AG ausgehen.

## Barbara M.

Akzeptanz gegenüber Menschen mit sozialen Ängsten und Versuche, diese Menschen in das Arbeitsteam zu integrieren oder zumindest Signale, dass eine Integration gewünscht ist. Vielleicht wäre auch eine Unterstützung vom Betriebsarzt oder einem Psychologen sinnvoll, so dass man schwierige Situationen direkt ansprechen kann, bevor man schon mittendrin steckt.

## Rainer P.

Ich denke, hier kann nur eine Therapie helfen. Den Arbeitsplatz an die Angst anzupassen, halte ich für den falschen Weg. Das wäre ja wie Weglaufen vor den Problemen.

Um in der Arbeitswelt klarzukommen, ist Rücksicht durch andere der falsche Weg. Ziel ist es, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen klarzukommen und seine Persönlichkeit zu festigen. Daher finde ich eine Rücksichtnahme kontraproduktiv. So kann man nicht lernen, mit der Situation umzugehen.

## Svenja H.

Verstärkte Aufklärungsarbeit über Soziale Phobie in der Öffentlichkeit, damit die nicht sozialphobischen Leute sich ein Bild über uns machen können. Ich habe mich bis jetzt nicht geoutet, weil diese Phobie nicht

wirklich bekannt ist und ich Angst habe, ausgelacht zu werden bzw. nicht verstanden zu werden. Ich fühle mich schon selber wie eine Außerirdische! So schwer ich es jedoch habe und so gerne ich einerseits versteckt in einer Hütte im Wald mit Hähnchen und einem Hund als Begleitung leben würde, weiß ich andererseits tief im Inneren, dass es keine Lösung ist, sich zu verstecken. Ich will damit sagen, dass ich Heimarbeit nicht für die Lösung halte. Ich persönlich möchte "normal" sein und auch "normal" arbeiten, also in der Arbeitswelt sprich Firma integriert sein, und dasselbe tun wie die anderen Kollegen.

## Rebecca R.

Verstärkte Aufklärungsarbeit über Soziale Phobie in der Öffentlichkeit würde mit Sicherheit viel bringen, damit man sich nicht ständig hinter einer Fassade verstecken muss und ehrlich mit seinem Problem umgehen kann. Die Menschen müssen mehr sensibilisiert werden für die Gefühle ihrer Mitmenschen, so wie es die sozialphobischen Menschen schon lange vormachen ... . Diese sollten das Recht haben - übrigens wie alle anderen Arbeitnehmer auch -, sich in ihrem Betrieb für solche Arbeiten zu engagieren, für die sie geeignet sind. Hier ist das Verständnis des Arbeitgebers gefragt. Häufig wird man jedoch eher als "Psycho" abgestempelt und leidet deshalb lieber still vor sich hin.

Es sollte eigentlich selbstverständlich sein, dass Menschen mit sozialer Phobie nur solche Jobs ausüben, die sie auch ausüben KÖNNEN. Ein Mensch mit Wirbelsäulenschaden arbeitet ja schließlich auch nicht auf dem Bau. Also: auch z. B. von Seiten der Arbeitsagentur müsste mehr Verständnis entgegengebracht werden. Man sollte nicht gleich alle als faul abstempeln, nur, weil sie gewisse Arbeiten nicht ausüben wollen. Mehr wohlwollendes Nachhaken und Einfühlsamkeit würden da helfen ... . Betroffene sind ja bekanntlich "schüchtern" und binden deshalb nicht gleich jedem ihr Problem auf die Nase, weil sie die Reaktion des Gegenübers fürchten.

## Susanne E.

Aufklärung von Vorgesetzten und Kollegen (aber nicht speziell wegen EINEM Erkrankten, sondern allg. über Medien, Aufklärungsarbeit, usw.); Möglichkeit, Arbeit flexibler zu gestalten (Freiräume für Momente der Überlastung, Momente von wenig Beeinträchtigung durch die Erkrankung, usw.).

Generell Abbau von Vorurteilen gegenüber psychischen Erkrankungen; Möglichkeiten, sowohl für kurze Auszeiten, für kurzes Zurückziehen (ohne Beobachtung), als auch für kurze Kontaktaufnahmen mit speziellen Personen, z.B. per Telefon (Therapeuten, Partner, Freunde, Vertraute, usw.).

Im Falle einer ambulanten psychotherapeutischen Behandlung, Möglichkeit, am Arbeitsplatz therapeutisch zu arbeiten, bzw. die Therapie auch in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen (spezielle, mit dem Therapeuten abgesprochene, oder sogar durchgeführte Übungen, o.Ä.); evtl. sogar (v.a. in großen Betrieben oder Firmen mit vielen Mitarbeitern) spezielle Fortbildungs- oder Seminar-Angebote, bzw. vom Arbeitgeber organisierte Selbsthilfegruppen, etc.

Verstärkte Aufklärungsarbeit über Soziale Phobie in der Öffentlichkeit, Sensibilisierung der Öffentlichkeit, dass man trotz differenziertem Verhalten genauso leistungsfähig ist wie normale Menschen.

## Lukas F.

eindeutige Definierung von Zuständigkeiten und Aufgaben des Arbeitsplatzes - eindeutige Definierung von Zuständigkeiten und Aufgaben anderer Arbeitsplätze - Mitverantwortung der Aufgaben durch den Vorgesetzten

## Linda Z.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung: Einen "ruhigeren" Arbeitsplatz schaffen, der sozialphobische Mensch sollte nicht ständig zu vielen Reizen ausgesetzt sein. Gut wäre auch ein Pausen- oder Ruheraum, in dem er

sich gelegentlich zurückziehen kann. Wichtig sind auch feste Arbeits- und Pausenzeiten.

## Ines G.

Das könnte alles helfen: Teilzeitarbeit, einführende Mitarbeitergespräche, spezielle Umschulungs- und Eingliederungsangebote für Betroffene, spezielle Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung, Heimarbeit, verstärkte Aufklärungsarbeit über Soziale Phobie in der Öffentlichkeit. Weiterhin Schulungen über gute Kommunikation (Aktives Zuhören, Paraphrasieren, aufmerksam sein), damit Menschen mit Sozialer Phobie die Möglichkeit erhalten können, auch mal etwas zu sagen, weil diese von sich aus nicht so forsch sind, sich das Wort zu nehmen. Bildung kleinerer Arbeitsgruppen (max. 4), Zweierteams, strikte Bekämpfung von Mobbing in den Firmen, Entlassung von Personen, die mobben. Kurse für Soziales Kompetenztraining, Sensibilisierung für psychische Erkrankungen.

## Jonathan F.

Die soziale Kompetenz der leitenden Mitarbeiter, insbesondere der Chefs, gilt es zu überprüfen und zu schulen. Nichtlernfähige dürfen keine Verantwortung für Menschen bekommen. So wie es einen Führerschein zum Fahren von Autos gibt, muss es auch eine Qualifizierung zum Anleiten von Menschen geben. Hausärzten fehlt oft der Draht zum Thema, was die Problematik für mich nicht leichter macht. Die Möglichkeiten, sich zu verändern, sind kaum gegeben, schon aus wirtschaftlichen Aspekten nicht. Gerne würde ich Freunden von mir über meine Erkrankung berichten, um so Situationen zu entkrampfen und Ängste zu verlieren, aber das Wissen über Soziale Phobie ist gering, und somit kämpfe ich und leide.

## Katja K.

Der erhebliche Erfolgsdruck der Unternehmen lässt uns Betroffenen leider keine Chance, sich mit den Verantwortlichen um ein besseres Arbeitsumfeld zu einigen. Aus meiner Erfahrung sind nur Mitarbeiter, die dem Druck standhalten, für die Unternehmen interessant.

## Boris G.

Schon in der Schule mehr auf die speziellen "Behinderungen" und Fähigkeiten jedes/jeder einzelnen eingehen, um den Kindern/Jugendlichen so zu dem richtigen Beruf zu verhelfen (der zur Persönlichkeit passt).

## Kathrin B.

Keine Einforderung von Fröhlichkeit, weniger Förderung von Konkurrenz, mehr ausprobieren, zulassen, also learning by doing, Heimarbeit gesetzlich fördern, Soziale Phobie, Depression nicht stigmatisieren, Psychotherapie ist zu sehr medizinisch orientiert, mehr Alltagshilfe, Ansprechpartner im Betrieb, die den Mitarbeiter schützen und unterstützen. Recht auf Angstfreiheit, unnötige Ursachen beseitigen (Arbeitsgesetz)

## Gregor D.

Kooperation als Leitbild, Fokus des Arbeitgebers (gesamtgesellschaftliches Problem) auf tatsächliche Leistungen statt auf Selbstdarstellung (Blender haben zur Zeit einen weit besseren Stand als stille(re) Experten, was m.E. mögliche Qualität verhindert), klare Arbeitszeitregelungen, klare Anforderungs- und Leistungsprofile, durch äußere und selbsterzeugte Zwänge (immer weitergehende Rationalisierung und menschen-schindendes Verheizen nach dem Motto: Wenn er nicht

mehr kann, stellen wir halt einen Neuen ein) bedingten Zeitdruck bekämpfen

## Albert A.

Mitarbeiter und Vorgesetzte, die Anzeichen von sozialem Unwohlsein etc. spüren bzw. dafür sensibilisiert sind und einen auch mal in Ruhe lassen und darauf verzichten, einen in eine Zwangslage zu versetzen. Grundsätzlich mehr respektvoller und diskreter Umgang. Beispiel: Kein penetrantes Nachhaken und Nachfragen, wenn man z.B. an einer Betriebsfeier nicht teilnimmt. Keine Thematisierung von persönlichen Schwächen in einer größeren Runde, z.B. bei einer Besprechung oder in der Kantine.

## Frederic W.

Die Arge sollte sich mit den Krankenkassen und fachspezifischen Organisationen zusammensetzen und Konzepte erstellen, wie eine direkte Eingliederung von Menschen mit Sozialer Phobie funktionieren und unterstützt werden kann.

Es sollte überschaubare und nicht erzwingende Trainings am Arbeitsplatz geben. Dadurch könnte schrittweise der sozialphobische Druck reduziert oder einfach positiv gemildert werden.

Für akut eintretende Krisensituationen sollte ein "Notfall-Rettungspaket" vorhanden sein. Dieses sollte präventiv erstellt und besprochen werden. Es könnte folgendes beinhalten: Bedarfsmedikation, Tel./Handy-Nr. des zuständigen Psychotherapeuten/Psychiaters, Verhaltensplan für die Situation etc.

## Heike L.

Heimarbeit, Teilzeitarbeit oder zumindest keine Vollzeitstelle, evtl. ein klärendes Gespräch der Mitarbeiter mit einem Psychologen oder ähnliches (kann aber auch schief gehen!); ganz wichtig: gezielte Planung

am Arbeitsplatz, wer macht was, wann macht man was, ... usw.; Berufliches und Privates trennen; ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Arbeit oft ein "beruflicher Kaffeeklatsch" ist, wo man ständig freundschaftlich miteinander umgeht und die ganze Zeit über private Dinge redet. Das kann und möchte ich nicht.

## Fritz H.

Es gibt m. E. auch Berufsfelder, die sozialphobischen Menschen einen größeren Spielraum geben, sich ein "passendes" Arbeitsumfeld zu gestalten, z.B. technische Berufe. Schwierig wird es, denke ich, wenn Menschen in ihrer beruflichen Laufbahn und Ausbildung ständig "kontraphobisch" (vielleicht verhaltenstherapeutisch "unterstützt") sich in eine Richtung gezwungen haben, die ihnen dauerhaft nicht gut tut und es dann, wenn sie doch irgendwann aus den Schuhen kippen, kaum mehr Spielraum gibt, sich neu zu orientieren.

Sich des eigenen "Wertes" emotional nicht bewusst zu sein, macht abhängig von der Bewertung durch andere, und gerade diese Abhängigkeit scheint mir im Berufsleben fatal zu sein. Negative Bewertungssituationen und Auseinandersetzungen, die immer wieder vorkommen und zum beruflichen Alltag gehören, höhlen einen derart auf tönernen Füßen stehenden Selbstwert immer mehr aus. Sie bedeuten Versagensangst, Stress, längere Arbeitszeiten, um gegenüber dem äußeren Zensor (Fremdbewertung) vermeintlich besser dazustehen, nicht Nein sagen können etc. Burnout, Depressionen, Angstzustände sind dann konsequente Folge.

## Lutz M.

Zum anderen fällt mir auf, dass es mir - im Vergleich mit den Kollegen - viel schwerer gefallen ist, Grenzen aufzuzeigen, Widerspruch einzulegen, Ansprüche zu stellen, Fehler machen zu dürfen, auch Kritik und Negatives aus dem Umfeld aushalten zu können. Mit diesen Punkten habe ich selbst nicht meinen Arbeitsplatz behaupten können und an

den Rahmen- und Umgebungsbedingungen nicht aktiv gestalterisch mitgewirkt.

Zum anderen habe ich mir einen Arbeitsplatz ausgesucht, für den ich nur eine Teileignung hatte, für den nur ein Teil meiner Fähigkeiten besonders passten, für dessen spezifisch zwischenmenschliche Belastungen und Anforderungen ich aber eben aus sozialphobischen Gründen schlecht ausgerüstet bin.

Für diese Punkte bringe ich in meinen Augen Eigenschaften und Eigenheiten mit ein, die nicht an einer problematischen oder pathologischen Arbeitswelt fest zu machen sind. Hingegen ist es im Wesentlichen mein Problemfeld, meine Entwicklungsaufgabe, mich an diesen „Baustellen“ so weit wie möglich weiter zu entwickeln, um letztlich auch an einem Arbeitsplatz, den ich meinen tatsächlichen Potentialen entsprechend realistisch ausgewählt habe, bestehen zu können, indem ich aktiv mitgestalte, und nicht ganz schnell wieder zum Opfer durch Passivität und eigene Ängstlichkeit werde.

## Nadine T.

Besser auf Betroffene eingehen und auf ihre spezielle Situation, keine vorverurteilenden Schlüsse aus unbeabsichtigten Verhaltensweisen des Betroffenen ziehen, den Betroffenen "einfach machen lassen" und nicht so sehr auf seiner Ausstrahlung / Verhaltensweise herumreiten - manche Probleme können sich auch von selbst geben, wenn man sie nicht so sehr in den Mittelpunkt stellt. Da kommt es aber leider in hohem Maße auf das Umfeld an und auf dessen Einstellung zum Leben. Durch das Umfeld kann eine SP schlimmer werden oder auch besser. Ich behaupte, dass eine SP durch das soziale Umfeld überhaupt erst entsteht.

## Olivia Z.

Keine Großraumbüros, sondern Büros mit max. 2 Personen. Möglichkeit der back-office-Tätigkeit ohne Telefonkontakt zu Kunden. Stelle

in letzter Zeit vermehrt fest, dass es solche Jobs heutzutage anscheinend nicht mehr gibt. Vom Arbeitnehmer wird ein zu großes Spektrum an Tätigkeiten verlangt. Im Büro soll man möglichst Mädchen für Alles sein - aber auf höchstem Niveau! Und grundsätzlich immer mit Kundenkontakt.

## Norbert P.

Personalabteilung und das Personalmanagement müssen über die Möglichkeiten von Sozialphobikern informiert sein. Vorgesetzte sollten mehr auf ihre Mitarbeiter achten und Angst- oder Stressanzeichen eher erkennen und nach Lösungen suchen. Mitarbeiter sollten regelmäßig nach der Zufriedenheit und dem Wohlfühlfaktor gefragt werden. Es sollte kein Tabu sein, bestimmte Aufgaben auch mal ablehnen zu dürfen. Firmen sollten auch psychologisch geschultes Personal haben.

## Jutta G.

Das ist sehr schwierig. V.a. befasse ich mich als arbeitsuchend mit dem Problem, wie es mir das Finden eines Platzes erschwert. Die Gestaltung mag hilfreich sein, z.B. Vermeidung von Großraumbüros, v.a. Telefonieren dort. Wenn der Chef aber informiert wäre, dann wäre es nachvollziehbar, dass er diese Beeinträchtigung als unrentabel erachtet.

## Maria J.

Für mich wäre es sehr hilfreich, wenn ich nicht gezwungen würde, auf Fortbildungen etc. zu gehen! Es wäre schön, wenn mein Chef darauf eingehen würde und mir die Wahl lässt, wann ich soweit bin und mich stark genug fühle, um mal so was zu machen. Da es in meinem Beruf nicht zwingend erforderlich ist, kann ich nicht verstehen, warum das nicht geht! Auch wenn ich ganz offen zu meinem Chef bin und ihm

genau sage, was vor und währenddessen mit mir passiert. Ich bekomme Depressionen, schlafe fast keine Nacht durch, habe Angstzustände und stehe völlig neben mir. Feinfühligkeit und Verständnis gehören für mich zu den wichtigsten Dingen, die es einem Betroffenen erleichtern, in der Arbeitswelt klar zu kommen.

## Martin H.

Es sollte keine der Aufgaben auf 0 reduziert werden. - Nicht gleich in überfordernde Aufgabenbereiche einsteigen, wie Verhandlungen mit Kunden etc., sondern vielleicht entspannteren Kontakt mit Mitarbeitern eines Kunden zum Austausch, Besprechen weiterer Vorgehen usw. - Seminare/Kurse zum Umgang mit Sozialer Phobie. Sowohl für Betroffene als auch für Außenstehende

## Olaf D.

Verstärkte Aufklärung in der Öffentlichkeit wäre gut. Teilzeit- und Heimarbeit sind sicherlich auch adäquate Mittel. Allgemein wäre es gut, wenn in der Arbeitswelt weniger Wert auf "Team" gelegt würde.

## Eva R.

Ich meine, dass alles "passen" muss, d.h. die Kollegen, die Art der Tätigkeit; das Miteinander im Team sollte vor allem viel respektvoller werden. Irgendwo arbeitet heute nur noch jeder gegen jeden. Es liegt auch viel an der politischen und wirtschaftlichen Situation. In den 60er Jahren konnten die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer noch nicht so sehr unter Druck setzen, denn es waren noch ausreichend offene Stellen zu vergeben und man musste keine Angst um den Arbeitsplatz haben!!

## Lisa V.

Teilzeitarbeit (einfach kürzere Zeit arbeiten müssen, aufgrund der Einkommenssituation leider bei mir nicht möglich) - den Termin- u. Leistungsdruck reduzieren (Aufgabenquantität verringern durch mehr Personal) - ruhiges Einzelzimmer, wo man ungestört ist - thematisch geschulte einfühlsame Vorgesetzte, die die besonderen Bedürfnisse/Verhaltensweisen akzeptieren und nicht negativ beurteilen - kein Kundenkontakt

## Lars S.

Möglichkeit einer früheren Rente.

## Lothar F.

Mehr individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes, so dass man sich dort auch wohlfühlen kann; vermeiden von Stress und Termindruck; bessere Vermittlung von Arbeitsplätzen, damit man auch wirklich eine Arbeit findet, die einem gefällt.

## David W.

Schrittweise Steigerung des Arbeitspensums und der Arbeitszeit. Kontinuierliche Gespräche mit dem Vorgesetzten und direkten Kollegen. Aufklärung über psychische Erkrankungen und den Umgang mit den Betroffenen intern am Arbeitsplatz wie auch in der Öffentlichkeit. Kein Druckausüben auf den Betroffenen seitens der Vorgesetzten und Kollegen. Freie Entscheidung, ob an bestimmten "internen Ritualen/Situationen" teilgenommen wird (z. B. gemeinsames Mittagessen, Betriebsfeier etc.).

## Lösungsansätze auf Seiten der Betroffenen für Arbeitsplatzprobleme

In diesem Kapitel möchten wir Lösungswege zur Minderung von Belastungen am Arbeitsplatz von sozialphobisch betroffenen Menschen zusammenstellen und beschreiben.

Hierzu bündeln wir Informationen zu diesem Thema aus verschiedenen Quellen: Gespräche mit Betroffenen am „VSSP-Beratungstelefon von Betroffenen für Betroffene“, Selbsthilfegruppen, die bereits erwähnte VSSP-Umfrage, Beiträge aus unserem Forum für Mitglieder von Sozialphobie-Selbsthilfegruppen und auch unsere eigenen Erfahrungen mit diesem Themenbereich.

Dieses Kapitel betrachtet zum einen Initiativen zur Veränderung der Situation am Arbeitsplatz, die von den **Betroffenen selbst** ausgehen. Zum anderen loten wir aus, wo **Arbeitgeber** den Wünschen von Menschen mit Sozialer Phobie entgegenkommen können und sollten.

Weiterhin gehen wir auch auf dem Bereich Vorbeugung/Prävention ein.

Da uns die Selbsthilfegruppenarbeit besonders wichtig ist, widmen wir den Unterstützungsmöglichkeiten durch eine Selbsthilfegruppe im nächsten Kapitel einen eigenen Abschnitt.

## **Welche beruflichen Schwierigkeiten sind bei Menschen mit Sozialer Phobie zu beobachten?**

Nachfolgend stellen wir die Schwierigkeiten sozialphobischer Menschen anhand von zwei Beispiel-Betroffenen dar, der Anschaulichkeit halber Manfred und Susanne genannt.

### **Beispiel 1:**

Manfred ist heute 36 Jahre alt.

Er war schon in der Grundschule zurückhaltend und blieb hinter seinem eigenen Vermögen zurück, da seine guten schriftlichen Leistungen durch deutlich schlechtere Noten in der mündlichen Mitarbeit gedämpft wurden. Auf der weiterführenden Schule tat er alles, um keine Referate halten zu müssen, weil die Vorstellung, vor der ganzen Klasse länger und frei reden zu müssen für ihn sehr beängstigend war. Solange er still vor sich hinarbeiten und –lernen konnte, kam er einigermaßen klar, ging es aber um Gruppenaufgaben, litt er darunter, sich mit seiner Meinung nicht äußern zu können und unter der Angst, dadurch vor allen Schülern bloßgestellt zu werden.

Sein Abitur schaffte er. Zu diesem Zeitpunkt war in ihm bereits ein teilweises Bewusstsein seiner Probleme vorhanden, ohne, dass ihm bekannt gewesen wäre, dass er unter „Sozialer Phobie“ leidet und dass es einen feststehenden Begriff für seine Schwierigkeiten gibt.

Auch um den für ihn so problematischen Kontakt mit Menschen zu reduzieren, wählte er neben seinem Interesse für diese Richtung nach dem Abitur ein Studium im IT-Bereich. Dies geschah teilweise in der Hoffnung, später im Beruf erfolgreich sein zu können durch eine Konzentration auf die Sachebene und nicht zu sehr in soziale Kontakte und die damit verbundenen Schwierigkeiten eingewoben zu werden.

Jedoch musste er bald erkennen, dass diese Erwartung eine Illusion war. Was er in der Schule noch einigermaßen geschafft hatte – das Vermeiden von Referaten und Teamarbeit – war nun im Studium nicht mehr möglich.

Um durch diese großen persönlichen Engstellen zu kommen, verschrieb ihm sein Hausarzt Beruhigungsmittel (aus dem Bereich der Benzodiazepine). Diese verhalfen ihm zwar dazu, die Semester-Prüfungen zu schaffen, jedoch traten aufgrund ihrer abhängig machenden Wirkung dann bald Schlafstörungen und Konzentrationsschwierigkeiten auf. Letztere führten zu weiterem Stress, den er kurzzeitig mit Alkohol zu bekämpfen versuchte. Als er dann auch noch anfang, aufgrund seiner Anspannung zunächst unbemerkt und dann immer häufiger mit der Hand zu zittern, z.B. wenn er ein Trinkglas hielt, wurde ihm klar, dass es so nicht weitergehen kann.

Er sah sich nun zum ersten Mal wirklich nach Hilfe um und gelangte durch die psychosoziale Beratung der Uni zu einem Psychotherapeuten. Dieser übte mit ihm z.B. Dinge wie Blickkontakt herstellen (etwas, das Manfred sein ganzes Leben lang aus Unsicherheit vermieden hatte) und das absichtliche Sich-Blamieren vor anderen Menschen und half ihm auch, die Beruhigungsmittel und den Alkohol als Pseudolösung zu „entlassen“.

Manfred wurde durch die Psychotherapie und die damit verbundenen Übungen nach außen etwas selbstsicherer und schaffte letztendlich auch sein Studium, jedoch war er innerlich nicht ausreichend auf eine Berufstätigkeit vorbereitet.

Manfred arbeitet heute in der Vertriebsabteilung eines IT-Hardware-Herstellers.

Zusammen mit 11 anderen Mitarbeitern in einem größeren Büro hat er den ganzen Tag keinen Rückzugsraum für sich.

Wenn er am Arbeitsplatz ist, fühlt er sich tendenziell ständig angespannt und belastet. Er versucht sich dies in Gegenwart von Kollegen und Vorgesetzten, nicht anmerken zu lassen. Dies gelingt ihm nicht immer. Das Zittern, das ihn im Studium belastet hatte und das sich unter der Psychotherapie gebessert hatte, hat nun wieder stark zugenommen und ist schlimmer als je zuvor. Daher vermeidet er Situationen wie z.B. vor anderen ein Trinkglas zu halten oder etwas zu schreiben, wenn ihm jemand über die Schulter schaut. Das Vermeiden dieser Situationen kostet ihn sehr viel Aufwand und Kraft.

Aufgrund seiner ganzen Anspannung hat er begonnen, in stressigen Situationen (z.B. Mitarbeiterbesprechung) stark zu schwitzen. Dies ist

ihm sehr unangenehm, und er versucht ebenfalls alles ihm Mögliche, um zu vermeiden, dass andere dies mitbekommen.

Wird er von Kollegen um etwas gebeten, fällt es ihm schwer, nein zu sagen, auch dann, wenn er eigentlich selbst gerade überfordert ist. Er bringt seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse nicht oder nur indirekt ein. Gespräche oder Verhandlungen mit dem Vorgesetzten können sehr starke Ängste auslösen.

Manfred hat Angst vor Konflikten und zeigt sowohl eine mangelnde Konfliktfähigkeit als auch eine mangelnde Fähigkeit, mit Emotionen am Arbeitsplatz umzugehen.

Er glaubt, dass das Thema „Ängste“ im Berufsleben ein Tabu darstellt und dass von ihm erwartet wird, sich am Arbeitsplatz professionell und kompetent zu verhalten und nicht durch „irrationale“ Emotionen wie Angst aus dem Rahmen zu fallen. Er versucht daher, seine Ängste möglichst zu verbergen und nicht aufzufallen, was für ihn meistens großen Stress bedeutet. Dadurch ist seine Konzentrationsfähigkeit und Belastbarkeit z.T. deutlich einschränkt.

Manfred hat einen überstarken Fokus auf seine Wirkung nach außen und darauf, wie andere Menschen auf ihn reagieren. Dadurch ist er oft sehr empfindlich und bezieht vieles auf sich. Das merken die Menschen, die ihn mit der Zeit näher kennen lernen. Bei einer möglichen Kritik ist es sehr schwer für ihn, diese nicht gekränkt auf sich selbst und den Wert seiner Person zu beziehen.

Er grübelt darüber nach, wie eine Bemerkung gemeint gewesen sein könnte, deutet Blicke und Verhaltensweisen anderer Menschen und interpretiert sie meistens als negative Aussage über sich selbst.

Das macht es für andere schwer, auf einer Sachebene konstruktiv mit ihm zu arbeiten.

Auch sucht er häufig nach Anerkennung von anderen, ist aber im Beurteilen seiner eigenen Fehler gnadenlos mit sich. Sein Selbstwertgefühl ist gering, und er kann sich nicht gut durchsetzen und noch schlechter verkaufen.

Er leidet unter dem Gefühl, eigentlich mehr zu können, wenn er denn nicht so blockiert wäre. Dieses chronische Defizitgefühl, das er mit sich herumträgt, hat zur Folge, dass er sich nicht einbringt mit seinen Vorstellungen, Wünschen und Ideen, weil er diese meist für wenig wertvoll oder wichtig hält.

Für Kollegen ist er nicht wirklich „greifbar“, er weicht aus, wenn er nach persönlicheren Dingen gefragt wird („Na, und was machst Du denn dieses Jahr Silvester?“).

Er weicht ebenso geselligen Anlässen im Arbeitsumfeld aus z.B. Betriebs- oder Weihnachtsfeiern, Geburtstagsfeier bei Kollegen usw. Er ist dann plötzlich krank, oder „leider“ in Urlaub, oder etwas Wichtiges hat ihn verhindert.

Lässt es sich gar nicht vermeiden, an einem solchen Ereignis teilzunehmen, so wirkt Manfred vielleicht etwas steif, aber niemand sieht es ihm an, wie viel Kraft und Überwindung es ihn kostet, bei diesem Anlass „mitzuspielen“. Er hat dann ein zweites Hemd dabei, das er heimlich auf der Toilette wechselt (und das natürlich genauso aussieht wie das erste, damit man es nicht merkt), denn sein vermehrtes Schwitzen ist ihm sehr unangenehm, und er möchte nicht, dass andere dies bemerken.

In letzter Zeit unterlaufen ihm vermehrt Fehler. Als ein Kollege, dem gegenüber er sich schon immer schlecht durchsetzen und nicht „nein“ sagen konnte, ihn zum wiederholten Male um Übernahme seiner Aufgaben bittet, reagiert Manfred plötzlich für seine Verhältnisse sehr schroff und heftig.

Danach fürchtet er sich so sehr vor möglichem negativem Gerede unter den Kollegen über sein Verhalten, dass er sich erst einmal drei Wochen krankschreiben lässt.

In dieser Zeit bemüht er sich erneut um eine Psychotherapie und sucht zum ersten Mal in seinem Leben eine Selbsthilfegruppe auf, in der Hoffnung, dort Menschen zu finden, denen es ähnlich geht wie ihm und die ihn verstehen können.

**Beispiel 2:**

Susanne (27) hat eine ähnliche Entwicklung in der Schule hinter sich wie Manfred. Auch sie gehörte dort zu den Stillen, und wenn sie aufgerufen wurde, errötete sie jedes Mal deutlich sichtbar. Dadurch wurde sie oft zum Gespött ihrer Mitschüler.

Sie war als gute ZuhörerIn bekannt. Zu Partys wurde sie dagegen von MitschülerIn nicht eingeladen und mied diese auch selbst.

Als sie in der Schule das Fach Psychologie wählen durfte, keimte ein starkes Interesse an diesen Themenfeldern auf, und sie sah sich plötzlich in anderem Licht. Susanne glaubte nun, durch ihre Sensibilität wie geeignet zu sein für einen Beruf, in dem sie anderen Menschen helfen kann. Durch ihre Sensibilisierung auf der zwischenmenschlichen Ebene und ihre ausgeprägte Fähigkeit, Dinge zu reflektieren, war Susanne in der Tat gut in der Lage, sich in andere Menschen hineinzuversetzen, weshalb sie auch regelmäßig von Menschen aufgesucht wurde, wenn diese über ihre Sorgen und Probleme reden wollten.

Da Susanne besonders motiviert war, dazu beizutragen, dass es anderen Kindern einmal besser ergehen sollte als ihr selbst, machte sie nach der Schule eine Ausbildung zur ErzieherIn.

An ihrem Arbeitsplatz, einer Kindertagesstätte, ist sie fast ständig überfordert. Sie vermag es nicht, sich gegen ihre gestresste Kollegin zu behaupten, die ihr so gar nicht ihre eigene Sensibilität und hohen Ideale zu haben scheint, sondern sie mit ihrer robusten und dominanten Art regelrecht „ummäht“. Susanne vermeidet es, die Mittagspause zusammen mit der Kollegin zu verbringen, und geht stattdessen im nahen Park spazieren, oft ist sie dabei den Tränen nahe.

Auch der Kontakt mit den Eltern der Kinder ist für Susanne sehr schwierig, weil sie in den Gesprächen und Auseinandersetzungen mit ihnen ständig Angst empfindet. Aus Überforderung mit der Gesamtsituation kündigt sie nach einem Jahr die Arbeitsstelle und bleibt „erst mal zu Hause“, wie sie ihrem Partner sagt. Da er mitbekommen hat, wie schlecht es ihr die ganze Zeit ging, zeigt er Verständnis.

Susanne ist in Gesprächen mit ihrer Psychotherapeutin klar geworden, dass ihre Berufswahl nur teilweise ihren Begabungen entspricht: Auf der einen Seite hat sie im sozialen Bereich tatsächlich wichtige Fähigkeiten wie Empathie und Zuhörvermögen, auf der anderen Seite ist sie Konflikten und Auseinandersetzungen nicht gewachsen. Damit fehlen ihr tatsächlich wichtige Voraussetzungen, um in diesem Beruf bestehen zu können. Zudem hat sie gemerkt, dass sie sich während der Schulzeit auch entschlossen hatte, mit Kindern arbeiten zu wollen, weil sie sich durch den Umgang mit Erwachsenen überfordert fühlte.

Ob sie noch einmal berufstätig sein wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorhergesagt werden. Sie weiß, dass sie in ihrem gelernten Beruf wohl nicht wieder arbeiten können wird. Der Mut, etwas Neues auszuprobieren (z.B. durch ein Praktikum oder eine ehrenamtliche Tätigkeit) und dadurch neue Erfahrungen zu machen, fehlt ihr zurzeit.

## Selbst-Reflektion und liebevolle Selbstkritik

Wie alle Personen mit einer Angststörung „bilden sich Menschen mit Sozialer Phobie ihre Ängste nicht ein“. Die Ängste bestehen tatsächlich. Darüber hinaus ist die Unterscheidung zwischen „realen“ und „irrealen“ Ängsten in diesem Zusammenhang nicht weiterführend, genauso wie es keine „reale“ oder „irreale“ Freude gibt.

Auch haben Betroffene häufig in ihrer Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit anderen Menschen gemacht, meistens schon in der Schule, die zu ihren Ängsten beitragen.

Es ist oft zu beobachten, dass sich Betroffene aufgrund dessen innerlich auf eine Opfer-Rolle festlegen und als Folge das Umfeld in einer Täter-Position fixieren. Dabei entsteht ein Feindbild mit zuspitzenden Formulierungen wie Ellbogengesellschaft, Ausbeutung von Schwächeren, Ausschluss von Menschen mit psychischen Problemen.

Wir möchten dazu anregen, diese Rollen-Zuteilung für einen Moment zu hinterfragen und als ersten Schritt zu Lösungsansätzen bei sich selbst zu schauen, inwieweit die eigenen Einstellungen und die eigene Herangehensweise im Verhalten am Arbeitsplatz wie Stolpersteine wirken können.

Diesen kritischen Blick erlauben wir uns, da wir aus der Perspektive der Selbst-Betroffenen schreiben. Daher wissen wir auch, dass Selbstkritik zunächst als Anstrengung und Zumutung empfunden werden kann, da das eigene Selbstwert- und Kompetenzgefühl sowieso eher angeschlagen ist.

Wir haben erfahren, dass derjenige, der sich auf diesen Schritt einlässt und sich mehr und mehr aus der Opfer-Position entlässt, schrittweise zu mehr Eigenverantwortung und Eigengestaltung findet.

Wichtig ist dabei, dass mit der Erkenntnis eines Eigen-Anteils *keine* Selbstabwertung verbunden sein muss.

**Als Ergebnis einer Selbsthilfegruppendiskussion möchten wir folgende Anregungen hier einfach als Denkanstöße aufführen:**

### **Innere Negativbilder**

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass innere Negativbilder wie „ich bin so sensibel, die Gesellschaft bietet dafür keinen Platz“ oder „würden nur alle so viel nachdenken wie die sozialphobischen Menschen, die Welt wäre ein besserer Ort“ nicht unbedingt und uneingeschränkt bei Problemen am Arbeitsplatz weiterhelfen.

### **Problematische Berufswahl**

Nicht selten wird ein Berufsfeld gewählt, welches zwar durchaus eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht, ohne aber sorgfältig abzuwägen, ob man auch über die zur Berufsausübung notwendigen kommunikativen und anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten verfügt auf dem Hintergrund der Sozialen Phobie (siehe Beispiel „Susanne“ auf den vorhergehenden Seiten).

So werden beispielsweise Psychologie/Psychotherapie und Sozialpädagogik von Betroffenen auffällig häufig als Berufswunsch genannt, was angesichts der sozialphobischen Belastungsstruktur zumindest besonders sorgfältig abgewogen werden sollte.

Dazu kontrastiert, insbesondere bei den Männern, eine überdurchschnittlich häufige Wahl von Studien- und Berufsausrichtungen im Bereich Informatik/Computer, verbunden mit der Vorstellung, sich auf die Technik und den eigenen Monitor konzentrieren zu können, mit wenig sozialer Interaktion. Schon während des Studiums erfahren viele Betroffene, dass die zwischenmenschliche Thematik sie auch in dieser Fachrichtung erreicht und einschränkt.

### **Trennung zwischen konkreter Arbeitsplatzsituation und eigener Biografie**

Unabhängig davon, wie schwierig die Situation am jetzigen Arbeitsplatz sein mag: Dem heutigen Arbeitgeber können frühere negativ prägende Ereignisse und problematische Entwicklungen in der eigenen Biografie nicht angelastet werden.

### **Perfektionismus – Fehlerangst - Ehrgeiz**

Man fühlt sich zwar ständig überfordert, merkt aber nicht, dass das nicht nur an den zugeteilten Aufgaben liegt, sondern auch am eigenen Anspruch an sich selbst, möglichst keine Fehler zu machen.

Diese Haltung basiert auf einem grundlegenden Gefühl eigenen Mangels und Defizits. Vielleicht auf den zweiten Blick erst deutlich, können viele Betroffene an sich auch eine Quelle verborgenen Ehrgeizes und eines „gedeckelten“ Überlegenheitsgefühls / Überlegenheitswunsches entdecken, der zumindest teilweise Defizite kompensieren soll.

Dieses Muster ist sehr anfällig für Selbstüberforderung und Burnout und kann auch zur Folge haben, dass der Vorgesetzte eine völlig falsche Vorstellung von den Leistungsmöglichkeiten des Betroffenen erhält, hat dieser ihm doch keine Grenzen signalisiert.

Erwähnen müssen wir hier auch noch eine völlig entgegengesetzte, nicht seltene Verhaltensweise Betroffener, die darin besteht, sich von vorneherein kaum etwas zuzutrauen, sich weder leistungs- noch belastungsfähig einzustufen und somit langfristig auf Arbeitsplätze festgelegt zu sein, welche deutlich unter ihrem Entwicklungspotenzial liegen.

### **Aktives Mitgestalten am Arbeitsplatz**

Es ist wichtig, sich bei ungünstigen Arbeitsplatzbedingungen konkret für eine Veränderung einzusetzen.

Diese Fähigkeit zur aktiven Mitgestaltung wird grundsätzlich am Arbeitsplatz vorausgesetzt: Die Rolle des Arbeitgebers ist es, seine Interessen zu vertreten. Hierbei hat er sich ausschließlich fairer Mittel zu

bedienen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich für ihre Anliegen angemessen und eigenständig einsetzen.

Warum gestalten Betroffene häufig *nicht* aktiv mit?

Viele sozialphobische Menschen scheuen eine direkte Konfrontation und setzen sich daher ungern und nur begrenzt für ihre eigenen Interessen ein.

Darüber hinaus fällt es ihnen oft sehr schwer, Probleme und eigene Grenzen zuzugeben, erst recht, wenn es um den Bereich sozialphobischer Probleme geht. Aber genau dies wäre eine Voraussetzung dafür, um sich mit Vorgesetzten über eine Veränderung der Arbeitsbedingungen auseinandersetzen zu können.

### **Abhängigkeit von Lob, Bestätigung und Kritik**

Viele Betroffene beklagen selbstkritisch, dass sie sich von Lob und Bestätigung von anderen, gerade am Arbeitsplatz, nahezu abhängig fühlen, auch, um ihre stete Bereitschaft zur Selbstinfragestellung zu begrenzen.

Dennoch fällt es ihnen schwer, positive Bewertungen anzunehmen und als aufrichtig und angemessen einzustufen.

Auch nur der geringste Ansatz von Kritik hingegen wird übermäßig wahrgenommen und nachhaltig verinnerlicht.

### **Arbeitskollegen**

Der Wunsch nach einem toleranten, rücksichtsvollen und ehrlichen Umgang der Menschen miteinander ist leicht nachvollziehbar.

Es kann wichtig sein, dass Betroffene dabei beachten, dass ihre eigene Tendenz zu Zurückhaltung, Verschlossenheit und zum Vermeiden von Aufmerksamkeit dazu beitragen kann, dass Kollegen sie eher schlecht einschätzen können und dadurch auch selbst verunsichert sind. Dies wiederum als Ablehnung zu interpretieren, setzt einen Negativ-Kreislauf in Gang.

Die Tendenz, sich an geselligen Anlässen eher nicht zu beteiligen, passt hier ebenfalls zu.

Man wünscht sich eine bessere, freundlichere Atmosphäre am Arbeitsplatz, ist selbst aber tendenziell eher skeptisch und auch misstrauisch eingestellt und trägt damit nicht zu dem bei, was man sich von den anderen wünscht. Es werden im Gegenteil eher Negativbilder über andere und das eigene Abgelehnt werden durch sie aufgebaut.

Allerdings gibt es auch noch ein dem völlig entgegengesetztes, nicht unproblematisches Muster: Es besteht darin, darauf angewiesen zu sein, sich am Arbeitsplatz wie unter guten Freunden zu fühlen. Dieses Verhalten, Kollegen unangemessen dicht in die eigene Seelenlage einzubinden, kann in einer Zweckgemeinschaft wie am Arbeitsplatz überfordern und problematisch sein.

Man ist so sehr mit seinen Ängsten beschäftigt, dass wenig Raum da ist, sich in andere Menschen einzufühlen, wodurch man auf der zwischenmenschlichen Ebene manches einfach nicht mitbekommt. Das kann andere auch irritieren.

Aufgrund der Selbstwertproblematik bei Sozialer Phobie sind Schwierigkeiten mit Vergleich und Konkurrenz sehr häufig.

Es fehlt bisweilen auch an sozialer Kompetenz (im Sinne mangelnder Übung), störendes Verhalten eines Kollegen frühzeitig und nicht kränkend anzusprechen. Die Verschiebung des guten Zeitpunkts aus Angst vor Konflikten birgt die Gefahr einer inneren und äußeren Problemeskalation. Das Gleiche gilt natürlich auch für Probleme mit dem Vorgesetzten.

Der eigene Perfektionismus und die Schwierigkeit, mit Fehlern umzugehen, kann für andere ein weiteres Störsignal sein. In Verbindung mit Distanziertheit kann dies u.U. als Arroganz ausgelegt werden.

Auch, wenn dies eine Fehlinterpretation ist, so ist sie vielleicht doch zumindest teilweise verständlich und nur dadurch abzubauen, dass die Kollegen ggf. in kleinen Schritten auch noch andere, das Bild weitende Persönlichkeitsaspekte kennenlernen können.

## Resümee

Es gibt drei innere Positionen, die wir auch *sozialphobische Stolpersteine in der Interaktion mit Vorgesetzten und Kollegen* nennen können:

- die Überzeugung, Opfer zu sein
- die Überzeugung von der eigenen Unfähigkeit und Minderwertigkeit
- Perfektionismus und kompensierende, heimliche Überlegenheit

Sich über die eben genannten Punkte Gedanken zu machen, kann dazu führen, fixierte innere Negativbilder, auch dem Arbeitgeber gegenüber, in Frage zu stellen. Dies gibt dem Betroffenen die Möglichkeit, anderen Menschen wieder mit etwas mehr Handlungsspielraum entgegen zu treten.

Dies wiederum kann eine entscheidende Voraussetzung dafür sein, am Arbeitsplatz eine Atmosphäre aufzubauen, um in einem späteren Gespräch mit dem Arbeitgeber über konkrete Veränderungen am Arbeitsplatz zu reden.

Die Selbst-Reflexion kann bewirken, die eigene Opfer-Position sowohl dem Arbeitgeber gegenüber als auch in Bezug auf die Kollegen in Frage zu stellen. Dies kann zu stärkerer Eigenverantwortung führen. Diese ist u.U. erst mal erschreckend und anstrengend. Wird sie *ohne Selbstabwertung* gelebt, gibt sie die Möglichkeit zur aktiven Gestaltung und Veränderung (denn wer eine Situation selbst mit verantwortet, kann sie auch selbst mit verändern).

Es ist gut, wenn Betroffene so viel wie nötig an besonderen Angeboten bekommen, die ihnen helfen, sich am Arbeitsplatz zu stabilisieren. Es ist ebenso wichtig, dass diese Angebote Betroffene nicht ausgrenzen

und zum Sonderfall erklären, sondern sie zur „Normalität“ dazugehören lassen.

In Bezug auf die Kollegen kann die Erkenntnis, selbst - wie auch alle anderen - ein Mitarbeiter „mit Ecken und Kanten“ zu sein, dazu führen, mit ihnen auf Augenhöhe zu kommen.

Voraussetzung dazu ist es, sich für die Ecken und Kanten nicht - wie sozialphobisch vorgebahnt - abzulehnen und abzuwerten, sondern zu ihnen zu stehen.

Die Selbsterkenntnis der eigenen Grenzen führt vielleicht auch zu mehr Toleranz Unvollkommenheiten der Kollegen gegenüber.

Für das Gelingen vieler innerer Prozesse gilt auch hier, dass es sehr förderlich ist, das Glück zu haben, dass Kollegen entgegenkommend sind. Dann kann mehr Annäherung, Selbstannahme und besseres Miteinander möglich werden, ohne vorweg beim Betroffenen grundlegende Veränderungen oder das „Verschwinden“ der sozialphobischen Ängste vorauszusetzen.

### **Gratwanderung und Gewinn**

Dies alles läuft auf eine durchaus schwierige innere Gratwanderung hinaus.

Die besondere Schwierigkeit besteht darin, nicht der sozialphobischen Tendenz nachzugeben und abwechselnd in eine der drei anfangs genannten Fallgruben zu fallen.

Das heißt also, weder die Ansicht, Opfer zu sein zu verstärken, noch die Überzeugung von der eigenen Unfähigkeit und Minderwertigkeit zu nähren noch den eigenen Perfektionismus und das damit verbundene heimliche Überlegenheitsgefühl.

Der potentielle Gewinn dieser kritischen *und* gleichzeitig wohlwollenden Selbstanalyse liegt in der Option zu mehr Eigenverantwortlichkeit, Gestaltungsfreiheit am Arbeitsplatz und zu einem Kontakt auf Augenhöhe mit den Kollegen.

## Was kann diesen Verarbeitungsprozess zusätzlich unterstützen?

**Erlernen von Entspannungsmethoden, Teilnahme an Kursen zur Stress-Reduktion, Konfliktbewältigung, Erlernen sozialer Kompetenz usw.**

Es passt nicht für jeden, aber für viele Betroffene hat sich das Erlernen von Entspannungsmethoden als hilfreich erwiesen, um in konkreten Angst-Situationen eine weitere Eskalation verhindern zu können und den Stresspegel insgesamt zu reduzieren.

Gelingt dies, baut sich ein Gefühl von Kompetenz im Umgang mit der eigenen Angst auf, was die Selbstsicherheit verbessern kann.

Viele Krankenkassen erstatten Kurse zu Entspannungsverfahren im Rahmen von Präventionsmaßnahmen.

Maßnahmen zum Thema Stressreduktion, Konfliktbewältigung, soziale Kompetenz u.Ä. sind je nach Einzelfall und Bedürfnissen eine weitere Möglichkeit, selbst an sich zu arbeiten und etwas für eine Verbesserung der Arbeitsplatzsituation etwas zu tun.

## Stärkung der eigenen positiven Ressourcen

Stärkung positiver Ressourcen meint, die Situationen im eigenen Leben stärker zu fördern, die einen positiven Ausgleich zu Stress und Anspannung schaffen und in denen **Gefühle von Freude, Zufriedenheit, Entspannung und Wertschätzung** möglich sind („Akkus aufladen“).

Durch diese positiven Gefühle kann sich die innere Lebenseinstellung ändern, weg von dem Gefühl, inkompetent und wertlos zu sein, hin zu einem Gefühl von Befriedigung und dass es Dinge im eigenen Leben gibt, für die es sich lohnt zu leben (jenseits von Arbeit/Beruf).

Auf einer solchen veränderten Basis ist es auch leichter, für den Stress am Arbeitsplatz eine Lösung zu finden, da in einem entspannten Zustand leichter neue konstruktive Ideen fließen.

Der positive Ausgleich kann z.B. möglich sein durch:

Hobbies oder Interessen, die Freude machen

Freunden und/oder Beziehungspartnern mehr Zeit zu widmen und dadurch auch andere Kommunikationspartner zu haben als die Arbeitskollegen

sich körperlich, seelisch oder geistig etwas Gutes tun

Uns ist klar, dass jemand, der beruflich gerade am Anschlag ist, diese Aufzählung als zusätzlichen Anspruch an sich empfinden kann, dem er nicht gerecht werden kann, z.B. wenn er gerade keine Beziehung oder kaum Freunde hat.

Wir wollen mit den genannten Punkten keinen neuen Anspruch erzeugen, sondern aufzeigen, was Menschen potentiell stärken und ihnen helfen kann, sich nicht nur auf das Problem am Arbeitsplatz einzukonzentrieren.

## **Psychotherapie**

Eine Psychotherapie sollte zu einer realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten beitragen. Es ist möglich, dort die eigenen Grenzen kennen und akzeptieren zu lernen und ebenso zu üben, sich für die eigenen Bedürfnisse einzusetzen und sie auszusprechen.

Insgesamt kann sie die Selbsterkenntnis und die Selbstreflexion sehr befördern und dazu verhelfen, sich über die eigenen Prioritäten im Leben klar zu werden.

Ein weiteres Ziel kann die Annahme der Ängste und ein Zugewinn an Kompetenz im Umgang mit ihnen sein.

## **Selbsthilfegruppe**

Auf die wichtige Bedeutung der gemeinsamen, solidarischen Unterstützung innerhalb einer Sozialphobie-Selbsthilfegruppe gehen wir im nächsten Kapitel detailliert ein.

## Möglichkeiten für Betroffene, ihre Situation aktiv zu verändern

Nun wollen wir uns genauer auf die Situation am Arbeitsplatz konzentrieren.

Durch Selbstreflexion bewirkte innere Veränderungen in Betroffenen können und sollten eigentlich Hand in Hand gehen mit **konkreten äußeren Veränderungen**, die sie am Arbeitsplatz vornehmen.

Es gibt eine Reihe von Ansätzen, die der Einzelne ausprobieren kann, um berufliche Engstellen und für ihn kraftzehrende Strukturen am Arbeitsplatz zu verbessern. Was aus diesem Repertoire geeignet ist, muss jede/r für sich prüfen. Es hängt sowohl vom Betroffenen selbst ab als auch von seiner beruflichen Tätigkeit, seinen Kollegen, Vorgesetzten usw.

Damit dieser Einsatz zum Ziel führt, sollte auf Seiten des Arbeitgebers die Möglichkeit und Bereitschaft bestehen, mit einem entsprechenden Angebot den Wünschen des Betroffenen entgegen kommen zu können.

Viele Betroffene neigen dazu, auf solche Interventionen zu verzichten, aus der Sorge, sich ein Misserfolgserlebnis einzuhandeln und dies als kränkende und abwertende Ohnmacht einzustufen.

Zum einen bewirkt dieser vorsorgliche Verzicht auf Intervention, dass mögliche Chancen nicht genutzt werden. Zum anderen verschenken Betroffene die Möglichkeit, *auch unabhängig vom Erfolg* eigene Stärke, Handlungskraft und Kompetenz zu erleben und als Impuls zur Selbstwertsteigerung zu verarbeiten.

**Im Folgenden möchten wir einige Ansatz- und Veränderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz aufzeigen.**

## Outing

Ein ganzes oder teilweises Offenlegen der eigenen Schwierigkeiten kann

in einigen Fällen helfen, eine andere Gesprächsatmosphäre mit Mitarbeitern und Vorgesetzten zu erreichen. Dies kann eine Voraussetzung sein, um weitere Veränderungen bewirken zu können.

In unserer Umfrage gaben 51% der Befragten, die sich am Arbeitsplatz mit ihren Problemen geoutet hatten, an, dass sie dabei insgesamt positive Erfahrungen gemacht haben (siehe Teil I dieses Leitfadens)

## Reduzierung bestimmter, als sehr belastend empfundener Arbeitsaufgaben

Diese Möglichkeit kommt in Betracht, wenn nicht die gesamte Arbeitstätigkeit Stress auslöst, sondern nur einzelne wiederkehrende Aufgaben, z.B. Telefonieren, Präsentationen halten oder der direkte Kundenkontakt in einer Beschwerdeabteilung. Auch solche einzelnen Tätigkeiten können auf Dauer so überfordern, dass jemand deshalb arbeitsunfähig wird.

Hier müsste im Gespräch mit Vorgesetzten ausgelotet werden, ob diese belastenden Einzelaufgaben reduziert werden können. Dazu ist ein gewisses Outen der eigenen Schwierigkeiten nötig.

## Teilzeitarbeit

Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann vor allem Betroffenen Erleichterung verschaffen, die z.B. v.a. darunter leiden, (zu) viele Stunden am Tag mit Menschen zusammen sein zu müssen, die ihren Beruf an sich aber mögen. . So bleibt genügend Zeit, sich anderen Dingen zu widmen, die weniger stressen, und die inneren Akkus wieder aufzuladen. In unserer Umfrage gab ein großer Teil der Befragten den Wunsch nach Teilzeitarbeit an.

## **Möglichkeit einer Auszeit (Sabbatical)**

Die Möglichkeit, eine Auszeit zu nehmen, d.h. für eine längere Zeit (3 bis 12 Monate) aus dem Job auszusteigen und danach wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren, kann für die innere Klärung, wo es in Zukunft hingehen soll, sehr sinnvoll sein.

### **Kur**

Kommt eine längere Auszeit nicht in Betracht, ist vielleicht eine Kur eine Möglichkeit, bei großer Stressbelastung für ein paar Wochen wieder „zu sich“ zu kommen und ggf. auch Kraft zu sammeln für weitere Entscheidungen oder Veränderungen.

## **Heimarbeit/Telearbeit/Home Office**

Heim- bzw. Telearbeit kommt normalerweise für Menschen in Frage, wenn Arbeit und Privatleben schwer miteinander zu vereinbaren sind (z.B. wegen kleiner Kinder, die betreut werden müssen). Jedoch ist aus den bisher erwähnten Gründen auch für sozialphobische Menschen auf diese Weise eine Reduzierung von Stress gut denkbar. Allerdings ist Telearbeit nicht an jedem Arbeitsplatz möglich.

Die Telearbeiter sind meistens fest angestellt und erledigen einen mehr oder weniger großen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus (Home Office).

Dem Vorteil der größeren Menschenferne (und damit Stressreduktion) gegenüber steht die Anforderung an Selbstmotivation und eigene Zeitplanung, da keine von außen vorgegebenen Arbeitsabläufe Strukturen vorgeben.

Außerdem besteht bei vollständiger Heimarbeit die Gefahr von Vereinsamung und Isolation, die bei Menschen mit Sozialer Phobie ohnehin groß ist.

Da die meisten Arbeitgeber zurzeit noch nicht von sich aus Angebote zur Telearbeit machen, wird es erforderlich sein, Vorgesetzte von sich aus auf diese Möglichkeit anzusprechen.

## Arbeitsplatz- oder Abteilungswechsel

Für Betroffene, die festgestellt haben, dass sie an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrer Abteilung keine Chance mehr für sich sehen, bieten sich nur ein Abbruch des Bestehenden und eine Neu-Anknüpfung an anderer Stelle an.

Dies muss nicht als Scheitern angesehen werden, sondern kann auch als Richtigstellen einer früher falsch getroffenen oder jetzt nicht mehr passenden Entscheidung betrachtet werden.

Ein Wechsel alleine bietet allerdings noch keine Garantie für eine Besserung der sozialphobischen Problematik. So gaben in unserer Umfrage 30% eine Verbesserung ihrer Angst durch einen solchen Wechsel an; für 53% der Befragten blieben die sozialphobischen Probleme gleich, und 16% erfuhren durch einen Wechsel eine Verschlechterung. Ein Wechsel der Abteilung oder des Arbeitsplatzes kann also für einige Betroffene die Lösung sein; in anderen Fällen käme es mehr darauf an, eine Veränderung innerer problematischer Muster oder eine Veränderung des eigenen Verhaltens in erster Priorität anzugehen.

## Umschulung / Berufswechsel

Noch einen Schritt weiter zu gehen ist dann, wenn längst klar ist, dass man den falschen Beruf gewählt hat.

Fragen, um dies zu erkennen, können sein:

Bin ich von meinen Fähigkeiten her für den gewählten Beruf geeignet?  
Oder habe ich nur eine Teileignung und bin für die *zwischenmenschlichen* Belastungen und Anforderungen aus sozialphobischen Gründen schlecht ausgerüstet?

Wie wird es mir in 5 oder 10 Jahren gehen, wenn ich in diesem Beruf bleibe?

Unter Einbeziehung der gerade genannten Punkte: Ist es wahrscheinlich, dass ich durch Ausschöpfen aller verfügbaren Weiterentwicklungsmöglichkeiten in diesem Beruf bestehen werde?

Ist möglicherweise nur dieser Arbeitsplatz das Problem und nicht der Beruf generell?

Lässt sich innerhalb des gewählten Berufs eine andere Nische finden als die jetzige?

### **Wechsel in eine Selbstständigkeit**

Eine andere Nische innerhalb des gewählten Berufs kann der Wechsel in die Selbstständigkeit sein. Wer in der Lage ist, selbst strukturiert zu arbeiten, für den wäre diese Alternative anzudenken.

Vorstellbar wären auch kleine Teams aus einigen wenigen Leuten, die sich entsprechend ihrer Fähigkeiten zusammentun. Hier kann der sozialphobische Mensch arbeitsteilig tendenziell Dinge aussparen, die ihm eher nicht liegen (z.B. Telefonieren oder Kundenkontakt).

### **(Früh-)Berentung**

Sie kann das letzte und dennoch legitime Mittel der Wahl sein, wenn sich jemand über Jahre in einem unpassenden Beruf oder an einem falschen Arbeitsplatz festgefahren und dadurch seine Kraft und Energie so aufgebraucht hat, dass (zurzeit) keine Möglichkeit mehr da ist für einen Neuanfang im Arbeitsleben.

Eine Berentung ist auch sinnvoll zur Abwendung noch größeren gesundheitlichen Schadens, z.B. durch weiter hinzukommende Erkrankungen, auch körperlicher Art.

Die Bedingungen für eine Berentung wegen Erwerbsunfähigkeit sind gegeben, wenn jemand auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.

### **Ehrenamtliche Tätigkeiten**

Für Menschen, die derzeit ohne Beschäftigung sind oder sich in einer Umbruchsituation befinden, sich möglicherweise auch neu orientieren wollen, bieten sich ehrenamtliche Tätigkeiten zum Ausprobieren an.

Da ehrenamtliche Arbeit nicht mit nennenswerten Einnahmen verbunden ist, spielen Rücksichtnahmen zur Vermeidung materiellen Verlustes keine Rolle.

Dennoch kann eine ehrenamtliche Arbeit einer Arbeitstätigkeit vergleichbar sein in ihren Ansprüchen an Inhalt, Kommunikation und soziale Interaktion.

Auch ohne einen finanziellen Hintergrund kann es für Betroffene herausfordernd sein, ja und nein sagen zu müssen (z.B. um nicht ausgenutzt zu werden), aktiv mitzugestalten und sich einzubringen, Grenzen zu ziehen, eigene Vorstellungen einzubringen usw.

Ehrenamtliche Tätigkeiten haben neben diesem Übungsfeldcharakter durch die Tätigkeitsfelder, die sie abdecken, auch die Möglichkeit, Betroffenen das Gefühl einer sinnvollen Arbeit geben zu können und stellen damit einen eigenen Wert dar.

Im Kern stehen also das **aktive Mitgestalten** und das **rechtzeitige Umsteuern**, wenn man kraftzehrende, angstprovozierende Strukturen am Arbeitsplatz erkannt hat.

Es ist absolut wichtig, *nicht* so lange zu warten, bis Burnout, Depression oder äußere Umstände eine Veränderung erzwingen, man aber aus Kraftgründen längst nicht mehr in der Lage ist, selbst aktiv zu werden.

## Die Arbeitgeber-Seite

# Wie können die Bedürfnisse der Betroffenen mit den Interessen der Arbeitgeber mehr in Übereinstimmung gebracht werden?

Es gibt nicht DIE EINE Lösung für Betroffene. Daher können wir hier nur allgemeine Strukturen aufzeigen.

Es ist klar, dass alle Veränderungen erst einmal Aufwand bedeuten. Und das Veränderungspotential kleinerer Betriebe ist ein anderes als das größerer, aber dadurch keinesfalls geringer oder schlechter. Weiterhin ist uns klar, dass ein Arbeitsplatz keine therapeutische Einrichtung ist, sondern auch auf Rentabilität ausgerichtet ist.

Aufgrund ihres Bemühens sind Menschen mit Sozialer Phobie generell gute Mitarbeiter und dankbar, wenn sie einen Arbeitsplatz vorfinden, an dem es für sie klappt. Sie zeigen dann in der Regel eine hohe Arbeitsplatzbindung.

Unsere Umfrageteilnehmer haben wiederholt angegeben, dass sie sich wünschen, eine vollwertige Arbeitskraft abzugeben. Damit dies gelingen kann, müssen bestimmte Rahmenbedingungen eingehalten werden, die wir im Folgenden aufzeigen.

Diese Punkte nützen aber nicht nur Menschen mit Sozialer Phobie, sondern wir sind überzeugt davon, dass alle Mitarbeiter dadurch gewinnen.

### **Arbeitsklima mit Beachtung von Solidarität und Wertschätzung, auch unter Kollegen**

Eine Atmosphäre am Arbeitsplatz, die nicht vorrangig aus Konkurrenz und Druck besteht, sondern auf Toleranz, Verständnis, gegenseitige Rücksicht, Wertschätzung und Solidarität baut, kommt sicherlich allen Mitarbeitern zugute.

Für Menschen mit Sozialer Phobie kann ein solches Arbeitsklima der entscheidende Faktor sein, sich an einem Arbeitsplatz halten zu können, da sie oft besonders empfindlich auf ein angespanntes oder sogar unterschwellig feindliches Arbeitsklima reagieren.

Eine solche positive Arbeitsatmosphäre macht es Menschen mit Sozialer Phobie auch leichter, von ihren Problemen zu erzählen und gemeinsam mit den Arbeitgebern nach einer Verbesserung der Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz zu suchen, da die Betroffenen spüren, dass sie durch ein offenes Aussprechen nicht ihren Arbeitsplatz gefährden.

### **Arbeitgeberschulung**

In unserer Umfrage wurde häufig der Wunsch nach kompetent ausgebildeten Arbeitgebern geäußert, die ihre Führungsstärke auch durch eine hohe soziale Kompetenz beweisen, die sie sich ggf. in entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen angeeignet haben.

### **Positive Mitarbeitergespräche**

Menschen mit Sozialer Phobie sind oft besonders auf positive Mitarbeitergespräche angewiesen. Sie brauchen den Ausdruck von Lob und Anerkennung und die ausdrückliche Toleranz von Fehlern.

Nach Unterbrechung der Arbeit aufgrund von Krankheit ist die Bereithaltung eines Wiedereingliederungsmanagements im Betrieb für Betroffene sehr sinnvoll, um ihnen klar planbare Strukturen an die Hand zu geben.

Außerdem ist generell sehr zu empfehlen, dass es zumindest in größeren Betrieben für Betroffene eine Ansprechperson bei Problemen (z.B. Betriebsarzt) gibt, mit der offen und rechtzeitig gesprochen werden kann (also bevor das Problem eskaliert ist). Hierzu sind ggf. weitere Schulungen der entsprechenden Personen im Bereich psychische Erkrankungen notwendig.

## Allgemeine Arbeitsplatzmaßnahmen

Es können am Arbeitsplatz einige allgemeine Maßnahmen getroffen werden, die es Menschen mit Sozialer Phobie leichter machen, im Beruf klar zu kommen. Dazu gehören:

### **Strikte Maßnahmen gegen Mobbing**

In unserer Betroffenen-Umfrage gaben 70% der Befragten an, persönliche Erfahrungen mit Mobbing in der Schule oder im Berufsleben gemacht zu haben. Daher ist die Angst vor weiteren Erfahrungen in dieser Richtung groß und dieser Punkt daher besonders sensibel.

### **Genügend Personal zur Vermeidung überfordernder Spitzenbelastungen und Vermeidung von Zeitdruck und massiven Überstundenzahlen**

Diese völlig allgemeingültigen Wünsche an den Arbeitsplatz gelten besonders für Menschen mit einer sozialphobischen Angststörung.

### **Mitarbeiter-Gesprächsgruppen unter Supervision, besonders für Arbeitsstätten im sozialen Bereich wie Kliniken, Suchtberatungsstellen u.ä.**

Sogenannte Balint-Gruppen dienen ursprünglich dazu, Ärzten in kleinen Gruppen einen Austausch zu ermöglichen über schwierige Arzt-Patienten-Beziehungen.

Das Modell ist abgewandelt auch für Führungskräfte anwendbar, wenn es darum geht, Konflikte im Betrieb oder mit einzelnen Mitarbeitern zu klären.

Hierbei handelt es sich im erweiterten Sinne um mehrmals jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche unter Supervision einer ausgebildeten Person, meistens eines Psychologen.

## **Förderliche Arbeitsplatz-Konditionen bei Sozialer Phobie**

Ergänzend zu den bisher angeführten Punkten, wurden in unserer Umfrage von Betroffenen wiederholt folgende **Wünsche an die Arbeitgeber** geäußert:

eindeutige Zuständigkeiten und Zielvereinbarungen  
Angebot von Kleingruppen-Arbeitsräumen  
Angebot von Rückzugsmöglichkeiten und Pausenzeiten  
Angebot von Teilzeit-, Heim- und Telearbeit  
Angebot von Auszeiten und Urlaub  
Gestaltung höherer Freiheitsgrade am Arbeitsplatz, z.B. Option, Belastungsspitzen und belastende Situationen dosieren zu dürfen und die Arbeiten bevorzugen zu können, die den eigenen Fähigkeiten am besten entsprechen  
kein Zwang zur Teilnahme an sog. geselligen Veranstaltungen (z.B. Betriebsfeier); keine Einforderung von Fröhlichkeit/Geselligkeit, zeitliche Ermöglichung von Psychotherapie- und Selbsthilfegruppen-Besuch

### **Was haben Arbeitgeber davon, diese Veränderungen einzuführen?**

Damit die bisher angesprochenen Wünsche nach Veränderungen durch den Arbeitgeber sich hier nicht wie Erwartungen ins Blaue hinein präsentieren, stellen wir nachfolgend dar, wo Arbeitgeber von den genannten Veränderungen ebenso profitieren:

Die erwähnten Verbesserungen kommen nicht nur Menschen mit Sozialer Phobie zugute, sondern betreffen das gesamte Arbeitsklima.

Die Krankenquote nimmt ab, da sich durch die angesprochenen Veränderungen die Stressbelastung allgemein reduziert.

Die Motivation der Mitarbeiter wird gestärkt, dadurch ist auch ihre Kreativität höher, und es kommt zu besseren Arbeitsergebnissen.

Die Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb nimmt zu, und sie sind eher bereit, Verantwortung für das Ganze zu übernehmen.

Ein solch konstruktives Arbeitsklima ist auch eine positive Werbung für den Betrieb nach außen.

## Ergänzende Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen

### **Verbesserter Informationsstand der Öffentlichkeit über Soziale Phobie**

„Verstärkte Aufklärungsarbeit über Soziale Phobie“ war in unserer Umfrage die am häufigsten genannte sinnvolle Maßnahme, um Betroffenen im Arbeitsleben ein besseres Klarkommen zu ermöglichen. Sie versprechen sich durch ein verändertes/verbessertes Bild über Soziale Phobie in der Öffentlichkeit allgemein mehr Akzeptanz, Toleranz und Respekt und eine Erleichterung dabei, über ihre Schwierigkeiten reden zu können.

Erfahrungsgemäß fällt es sozialphobischen Menschen naturgemäß eher schwer, selbst diese Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Unser Selbsthilfeverband hat es sich zur Aufgabe gesetzt, mehr Bewusstsein für die Probleme Betroffener in der Öffentlichkeit zu schaffen.

Im VSSP gibt es für Betroffene Möglichkeiten der Mitarbeit auch in dieser Hinsicht. Kontakt: [info@vssp.de](mailto:info@vssp.de)

### **Sinnvolle und wirksame Eingliederungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (Agentur für Arbeit/Jobcenter, Krankenkassen, Fachorganisationen)**

Aussage eines Betroffenen zu seinen Erfahrungen nach dem Scheitern an seinem Arbeitsplatz

„Ich habe gerade aktuell eine Erfahrung gemacht, die ich mal weitergeben möchte: Die Arbeitsagentur hat offensichtlich genau zwei Möglichkeiten, mit beruflichen Wiedereinsteigern, die zuvor länger krank waren, umzugehen:

1. Sie "vermarktet" den Kunden (Arbeitnehmer) mit seinen bisherigen Berufserfahrungen und Kenntnissen zurück in die "Hölle", aus der er kommt oder

2. Der Arbeitnehmer steht dem "normalen" Arbeitsmarkt aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Verfügung und hat erst dann die Möglichkeit von Reha- und Umschulungsmaßnahmen.

Eine Neuorientierung ist also nur aus eigener Kraft oder unter äußerst schlechten gesundheitlichen (und finanziellen) Bedingungen möglich. Ich finde es insofern schade, dass unsere Gesellschaft menschliches Wachstum an diesem Punkt nicht wirklich zu stützen vermag. Entweder ein "Augen zu und weiter wie bisher", um dann u. U. wieder krank zu werden, oder der berufliche Spielraum verengt sich im Rahmen von Reha- und Umschulungsmaßnahmen, die, so scheint mir, oftmals eher einen beruflichen "Verkleinerungs-" als einen Wachstumsprozess bedeuten.“

Damit es soweit nicht kommt, sehen wir einen dringenden Bedarf an sinnvollen und wirksamen Eingliederungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

Wie schon im Einzelinterview mit Frank L. angesprochen, klafft eine Lücke zwischen dem „normalen“ Arbeitsmarkt und den Arbeitsangeboten für Menschen, die aufgrund von Angststörungen eingeschränkt sind. Die alternativen Arbeitsangebote für Menschen, die mit den Arbeitsbedingungen auf dem ersten Arbeitsmarkt überfordert sind, liegen oft nur auf dem Niveau von Behindertenwerkstätten. Diese Situation ist für viele Betroffene sehr unbefriedigend, da sie so ihre Fähigkeiten in die Gesellschaft nicht einbringen können. Sinnvolle Eingliederungs- und Beschäftigungsmaßnahmen müssen diesen Punkt unbedingt berücksichtigen.

### **Wie könnten solche Maßnahmen aussehen?**

Eine Initiative in Schottland scheint uns in eine gute Richtung zu weisen.

Es handelt sich dabei um eine private Einrichtung, die von der Landesverwaltung unterstützt wird. Sie hilft Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen dabei, in Arbeit zu kommen oder zu bleiben.

Der Ansatz ist so, dass es *nicht* darum geht, Menschen ohne Arbeit möglichst schnell irgendeinen neuen Job anzubieten.

Ebenso geht es nicht darum, zuzulassen, dass Menschen, die eigentlich gerne arbeiten würden, aufgrund ihrer Probleme aufgeben und zu Hause bleiben.

Es wird dagegen versucht, die Ursache des Problems zu beleuchten und gemeinsam mit den Betroffenen zu erarbeiten, was passieren muss, damit sie eine Arbeit finden, bei der sie sich wohlfühlen, und auch, was für eine Art Job das überhaupt sein sollte.

Die Arbeit der Initiative erfolgt in Gruppen und in verschiedenen Stufen. Teilnehmer bekommen einen Berater zugeteilt, der für alle Probleme der Ansprechpartner ist. Er hilft z.B. bei schwierigen Telefonaten, trainiert wichtige Vorstellungsgespräche oder assistiert beim Ausfüllen von Bewerbungsformularen.

Einrichtungen wie diese, die eine Brückenfunktion übernehmen zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit seinen Einteilungen in arbeitsfähig oder (mehr oder weniger) nicht arbeitsfähig und den Stellen, die die „Ausrangierten“ verwalten und beschäftigen, erscheinen uns sehr notwendig.

## **Reha-Maßnahmen**

Ambulante und stationäre Reha-Maßnahmen werden von verschiedenen Trägern übernommen, v.a. Rentenversicherung und gesetzliche Krankenkassen.

Bei einer ambulanten Reha besucht der Betroffene tagsüber ein örtliches Vertrags-Reha Zentrum.

Wenn ambulante Maßnahmen nicht mehr ausreichen, gibt es die Möglichkeit, sich bis zu 12 Wochen oder länger in einer stationären

Einrichtung behandeln zu lassen, die z.B. spezialisiert ist auf Angsterkrankungen.

Reha-Maßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Wiedereingliederung stehen in einer Art ergänzender Wechselwirkung zu ambulanter und stationärer Psychotherapie – getragen von den Krankenkassen - mit dem Aspekt der Behandlung von Krankheitszuständen.

## Vorbeugende, prophylaktische Maßnahmen

Viele Menschen mit Sozialer Phobie, die heute Probleme am Arbeitsplatz haben, waren schon in der Schule durch ihre Thematik beeinträchtigt. Einer VSSP-Untersuchung aus dem Jahr 2009 nach beginnt die Soziale Phobie meistens *vor* der Berufstätigkeit: entweder schon im Kindergarten-/ (Vor)Schulalter mit 5 bis 6 Jahren, in der Pubertät mit 12 bis 16 Jahren oder um das 20. Lebensjahr herum (Quelle 1 zu diesem Kapitel im Quellenverzeichnis).

Aufgrund dieser biografisch frühen Betroffenheit sollte eine Vorbeugung unbedingt bereits in der Schule einsetzen, damit sich entsprechend disponierte Kinder nicht mit den Jahren in ihren Ängsten immer weiter festfahren und später mit ihrer Arbeitsleistung und ihrem Beitrag der Gesellschaft verloren gehen.

Hierzu ist eine Schulung und Sensibilisierung von Erzieher- Innen, Lehrpersonal, Betreuungspersonen und anderen, die häufig mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben (z.B. KinderärztInnen), notwendig.

Der genannte Personenkreis muss in der Lage sein, verschiedene psychische Störungen zu erkennen (z.B. Unterscheidung Angsterkrankung und Depression), weiterführende Maßnahmen einzuleiten und, ggf. in Zusammenarbeit mit Psychologen, die betroffenen Kinder in die Klassengemeinschaft zu integrieren, ohne sie zu überfordern.

Im Zusammenhang damit scheint uns eine Verbesserung der Beratungs- und Therapiemöglichkeiten von Kinder- und Jugend-PsychotherapeutInnen notwendig.

Außerdem ist es wichtig, die Eltern der betroffenen Kinder in eine Beratung oder psychotherapeutische Behandlung miteinzubeziehen, da diese unabsichtlich die Problematik ihrer Kinder verstärken können. Dies ist z.B. der Fall, wenn sie ihrer sozialphobischen Tochter aus Angst vor frühen Liebesbeziehungen und einer Schwangerschaft signalisieren, dass die Welt da draußen sowieso feindlich ist und sie besser beraten ist, zu Hause zu bleiben. Wenn das Mädchen ihnen folgt, lernt

es nicht, mit der Außenwelt umzugehen und entwickelt wenig soziale Kompetenz, was dann gerade dazu führen kann, dass es soziale Situationen nicht richtig einschätzen kann.

Es gibt kein definiertes Standardrezept zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere nicht mit Kindern, welche besondere Unsicherheiten, Ängstlichkeit oder Hypersensibilität entwickeln.

Allgemein gilt:

Es ist wichtig, von Anfang an – also in Kindergarten und Schule – Mobbing wirksam zu bekämpfen; dies schließt auch die Form des Mobbing im Internet mit ein. Die Schulzeit sollte den Kindern eine Form des Umgangs miteinander beibringen, die von Respekt, Solidarität und Wertschätzung getragen ist und – ganz wichtig - Kompetenzen im Umgang mit Konkurrenz, (Leistungs-)Druck, Konflikten und mit sog. schwierigen Gefühlen vermittelt. Hier haben die Erwachsenen eine besondere Vorbildfunktion. Daneben ist es ebenfalls wichtig, dass die Kinder lernen, mit eigenen Fehlern und Grenzen (z.B. Misserfolgserlebnissen) umgehen zu können.

Die Kinder sollten allgemein ermutigt werden. Dabei ist es wichtig, auch den Introvertierten die Möglichkeit zu geben, zu einem abgerundeten Selbstwertgefühl zu gelangen, ohne dass sie dazu ihre Wesenhaftigkeit in Richtung eines extrovertierten Verhaltens ändern müssen.

Eingeschüchternen Kindern muss geholfen werden, Felder zu finden, wo Selbstwert, Freude und Glaube an sich selbst und die eigenen Fähigkeiten gesteigert werden und dadurch Erfolgserlebnisse möglich sind, damit sie sich nicht weiter zurückziehen.

Lehrer sollten versuchen, weniger hierarchische Distanz zwischen sich und den Schülern aufzubauen und den respektvollen Austausch auf gleicher Ebene fördern.

Sehr wichtig im Hinblick auf Soziale Phobie erscheint es uns, die jungen Menschen bei der richtigen Berufswahl zu unterstützen. Dabei

sollte Rücksicht darauf genommen werden, was die Jugendlichen gerne machen und was ihren Begabungen und Fähigkeiten entspricht. In diesem Zusammenhang halten wir es für wichtig, die Jugendlichen zu ermutigen, Praktika u.Ä. zum Ausprobieren verschiedener Tätigkeiten zu machen.

Junge Menschen sind auf helfende und beratende Stellen angewiesen, die ihrer besonderen Entwicklungssituation gerecht werden und die sie unabhängig von den Eltern aufsuchen können.

„Selbst“-Hilfegruppen für Kinder und Jugendliche kann es in dem Sinne nicht geben, sondern nur therapeutisch angeleitete Gruppen.

## Hilfreiche Konzepte in der Selbsthilfegruppe (SHG) für Betroffene mit Arbeitsplatz-Problematik

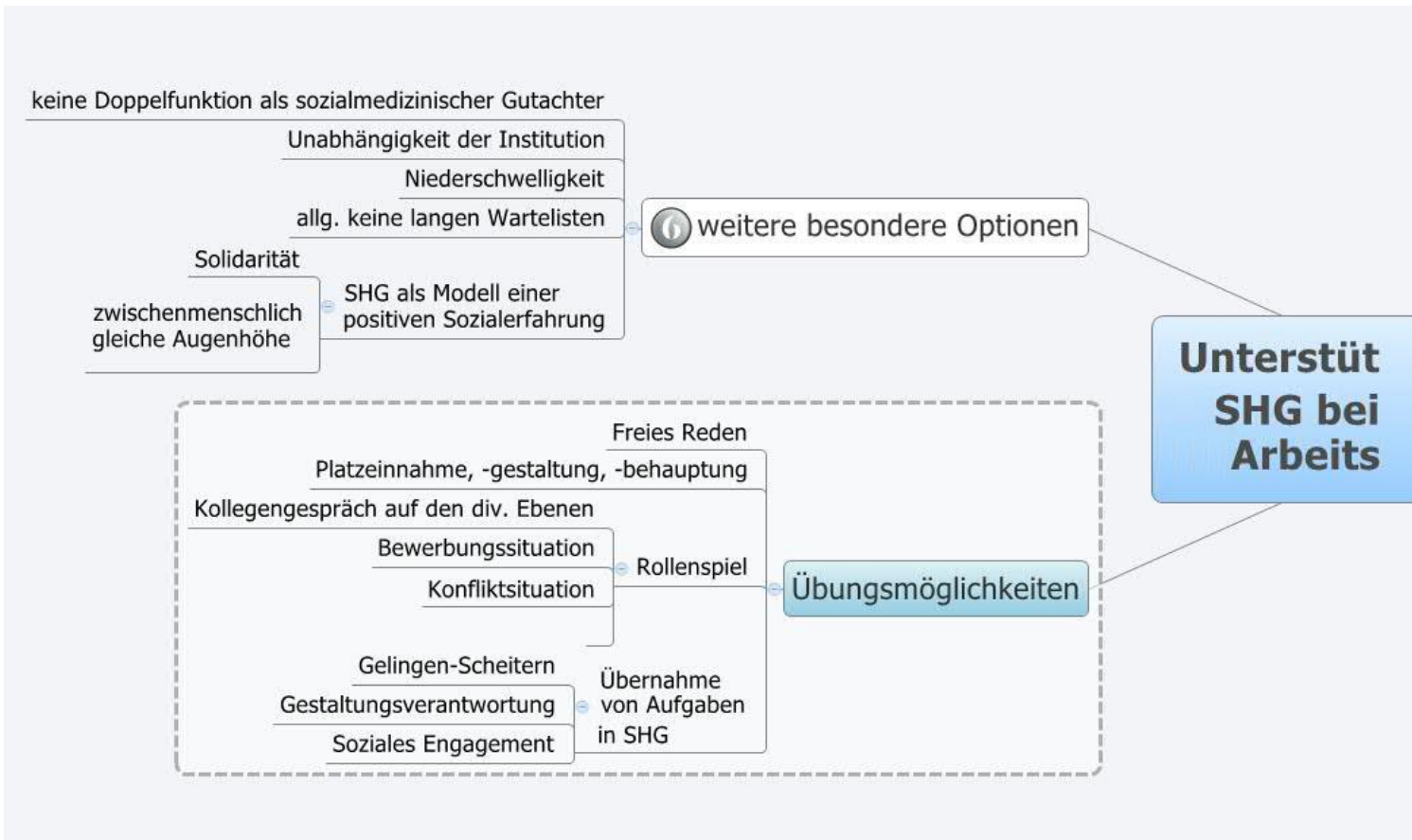
Der VSSP setzt sich als Selbsthilfeverband im Besonderen für die Selbsthilfgruppenarbeit im Bereich Soziale Phobie ein. Daher möchten wir der Selbsthilfegruppe (SHG) ein eigenes Kapitel widmen und Ansätze zusammenstellen, die aufzeigen, welches konkrete hilfreiche Potential SHG hat.

Im Vergleich zu psychotherapeutischen Angeboten ist eine Selbsthilfegruppe für Anfragende meistens ohne viele Voraussetzungen erreichbar, stellt also ein eher „niederschwelliges“ Angebot dar. Zugleich bietet sie eine beständige Begleitung - über Jahre, wenn gewünscht. Der kosteneinsparende Effekt für das Gesundheits- und Sozialsystem ist erheblich.

### Wodurch kann sich die Teilnahme an einer SHG günstig auf das Arbeitsfeld auswirken?

In unserer Umfrage, deren Ergebnisse ab Seite 18 ausführlich dargestellt worden ist, haben wir Teilnehmenden mit Selbsthilfegruppenerfahrung die Frage gestellt, welche Elemente der Selbsthilfegruppe sie in Bezug auf ihre Schwierigkeiten am Arbeitsplatz als hilfreich und unterstützend empfunden haben.

Männer und Frauen unterschieden sich kaum in ihren Antworten. Als besonders hilfreich wurde angegeben:



Die Erfahrung von Solidarität in der Gruppe

Das genutzte Angebot, offen über die Probleme reden zu können

Die gemeinsame Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Des Weiteren auch:

Üben von freiem Sprechen

Seinen Platz einnehmen und behaupten

Lob und Kritik aushalten

Konkretes Üben von schwierigen Situationen



Hervorheben möchten wir:

Noch vor der nutzbringenden Erfahrung durch konkrete Übungssituationen, welche im Anschluss an die Gruppensitzung mehr oder minder direkt auf die Arbeitsplatzsituation übertragbar sind, steht das aufbauende, motivierende und Kraft spendende Erlebnis von Solidarität und die entlastende Erfahrung offenen Miteinander-Redens.

In erster Präferenz hilft also das Erleben von Gemeinschaft und Akzeptanz.

Möglicherweise ist es aber auch gerade die Kombination beider Felder, also Gemeinschaft und „Üben“, die sich positiv auswirkt.

**Im Folgenden möchten wir auf einige Punkte des Diagramms ausführlicher eingehen.**

## Das „Outing“ in der Selbsthilfegruppe

Das Outing in der SHG als neue/r Teilnehmer/In, also die Darstellung der eigenen Ängste und Schwierigkeiten im Alltag, im Umgang mit Fremden, Bekannten und Freunden sowie am Arbeitsplatz, beinhaltet unter anderem zwei wichtige Elemente:

Zum einen stellt es ein Eingeständnis von Ängsten und Grenzen vor sich selbst und anderen dar und zum anderen eine Öffnung und Suche nach Unterstützung. Verbunden hiermit ist auch so etwas wie eine Test-erfahrung der Reaktion anderer auf die eigene Problematik.

Dies ähnelt in einigen Punkten durchaus der Outing-Situation am Arbeitsplatz und kann somit auch als eine Übung für ein Ansprechen der persönlichen Problematik am Arbeitsplatz dienen. Auch die individuelle Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit der Rückmeldungen in der Gruppe auf das Outing mag unter Umständen die Situation am Arbeitsplatz hilfreich widerspiegeln – es ist schließlich zu erwarten, dass auch dort Kollegen und Arbeitgeber in unterschiedlicher Weise und eben nicht als geschlossene Einheit auf ein Ansprechen der sozialphobisch begründeten Arbeitsplatzproblematik reagieren.

Das einfache, offene Reden wirkt bereits entlastend, insbesondere wenn man sich hierbei verstanden und wohl auch positiv bewertet erlebt – häufig haben Betroffene nur geringe Erfahrungen mit Situationen, in denen sie sich nahezu bedingungslos anvertrauen können.

So kann dem Betroffenen der Austausch mit anderen, die eventuell ähnliches erlebt haben, merklich nutzen. Hinzu kommt auch auf das wohlwollend konstruktive Spiegeln, also die hilfreiche, ehrlich offene Rückmeldung.

Darüber hinaus kann die Gruppe ein Augenmerk darauf haben, in welcher Art und Weise der sich „Outende“ in dieser Situation mit sich umgeht und erzählt:

Übt er Selbstironie? Spricht er deutlich distanziert über sich selbst oder wagt er es, sich seinen Gefühlen und somit sich selbst zu nähern? Dadurch, dass er sein Problem quasi auf einer Bühne darstellt, lässt sich auch diese Situation auf das Arbeitsumfeld übertragen – dort geht es schließlich ebenfalls um Soziale Phobie und Eigendarstellung.

Je nachdem, welche Erfahrungen der Teilnehmer mit einem „Outing“ am Arbeitsplatz macht, kann die Gruppe unterstützend wirken: Falls die Reaktion am Arbeitsplatz allgemein eher negativ ausfiel, kann sie den Betroffenen „auffangen“ und möglicherweise aufkommende, selbstentwertende Gedanken relativieren. Sollte die Reaktion neutral bis positiv ausfallen, hat die Gruppe die Möglichkeit, den Teilnehmer mit ihren Rückmeldungen weiter zu stärken.

## Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und des Selbstmanagements

Der Teilnehmende an einer SHG-Sitzung wird, wenn er nicht schon mit dieser Einstellung auf die Gruppe zukommt, recht bald Folgendes erfahren: Die anderen Teilnehmer können zwar mit Rat und Tat, ihren

eigenen Erfahrungen und Ideen zur Seite stehen, aber noch deutlich stärker als in einer Psychotherapie ist er selbst Initiator, Regisseur und Protagonist seines Problemlösungs-, Heilungs- und Wachstumsanliegens. Die anderen Mitglieder üben in der Regel keinen Erwartungs- oder Erfolgsdruck auf den Teilnehmer aus, anders als z.B. in einer Psychotherapie, wo dieser durchaus spürbar sein kann.

Diese Aufforderung zu eigenverantwortlichem Engagement, zum Ringen um Klarheit und innere Entschlossenheit und Initiative erscheint uns sehr hilfreich für den wichtigen Prozess am Arbeitsplatz.

Nimmt der Betroffene die Regie für sein Einbringen in das Gruppengeschehen *nicht* selbst aktiv in die Hand, so können die anderen lediglich durch Nachfrage einen Anstoß geben, mehr nicht.

Es kann sein, dass z.B. Betroffene mit sehr großer Sprechhemmung auch nach etlichen Wochen den Punkt nicht erreichen, sich aktiv und ohne Nachfragen anderer in das Gruppengeschehen einzubringen.

Auf der anderen Seite liegen die Vorteile darin, dass Gruppenteilnehmern der Freiraum bleibt, Art und Umfang ihres Einbringens in die Sitzungen selbst zu gestalten.

Darüber hinaus ist es möglich, dass einige Betroffene durch den Besuch einer Psychotherapie – verstärkt durch tatsächliche oder erwartete ungünstige Kommentare aus der Umgebung – für sich das Bild aufbauen, etwas oder sie selbst seien „unnormale oder verrückt“. Durch die Anwesenheit von anderen Betroffenen in der SHG können diese Personen wahrnehmen, wie die anderen ihren Alltag gestalten und so durch einen wohlwollenden Vergleich sich selbst im Nachhinein weniger hart beurteilen.

## Der Bereich der Lernerfahrungen

**Austausch und Kompetenzzugewinn im Umgang mit eigenen Grenzen und Scheitern**

Die Auseinandersetzung mit der sozialphobischen Problematik bringt es mit sich, dass es in der SHG häufig Teilnehmer gibt, die vertiefte Erfahrungen mit Scheitern und dem Wagen eines Neubeginns haben. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, dass Mitglieder teilweise schon länger in der Gruppe sind. Ihre Biographien sind bekannt, und ihre Bemühungen zur Situationsverbesserung werden schrittweise miterlebt. Somit ergibt sich eine sehr glaubhafte und authentische Ganzheit.

Scheitern bedeutet zunächst, dass vorgenommene Ziele nicht erreicht und Positionen nicht gehalten werden konnten. Scheitern mag im spezielleren Kontext auch bedeuten, dass sozialphobische Ängste eine bestimmende Wirkung ausgeübt haben und Gewünschtes, Vorgenommenes oder Erwartetes nicht geleistet oder erreicht werden konnte.

Scheitern kann ganz allgemein auch bedeuten, dass jeder Mensch individuelle Grenzen hat, die - zumindest zunächst - anzuerkennen sind.

Mögliche hieraus resultierende Kursänderungen können sehr heilsam sein und durch die Gruppenmitglieder positiv begleitet werden.

### **Erkennen der Sozialphobie-spezifischen „Ecken und Kanten“ im sozialen Miteinander**

Wir haben im Abschnitt - *FORMAT Selbst-Reflektion und liebevolle Selbstkritik* (S. 84) angeführt, dass Betroffene in Folge ihrer Angststörung durchaus ihre speziellen „Ecken und Kanten“ im Miteinander am Arbeitsplatz einbringen (auch, wenn sie das nicht beabsichtigen und oft auch übersehen).

In der Selbsthilfegruppe (SHG) können vermutlich die meisten dieser beschriebenen Punkte auch wahrgenommen werden.

Im Vergleich zum Arbeitsplatz und auch fast jeder anderen Gruppe ist der große Vorteil in einer Selbsthilfegruppe, dass hier diese Dinge offen angesprochen werden können und teilweise auch bei anderen Teilnehmern wie in einem Spiegel beobachtet werden können.

Insofern ist die Selbsthilfegruppe ein hervorragendes Übungs- und Lernfeld.

Wichtig erscheint uns, dass in der SHG die lösungsorientierten und konstruktiven Kräfte den „Geist der Gruppe“ bestimmen.

Eine Gruppe, deren Mitglieder sich gegenseitig in Negativ- oder Feindbildern bekräftigen und Opferpositionen fixieren, erweist den Teilnehmern in ihrer Pseudo-Solidarität einen schlechten Dienst.

Damit dies nicht geschieht, bedarf es in der Regel keiner besonderen Supervision durch externe Nicht-Betroffene. Der „gute Mix“ aus Menschen unterschiedlicher Betroffenheitsgrade, Entwicklungsstufen, Therapieerfahrung, Alter und Geschlecht, getragen von einem Gruppenkern engagierter Mitglieder, die in ihrer Auseinandersetzung mit Sozialer Phobie weiter fortgeschritten sind und um diese Fallstricke wissen, sollte genügend positive Energie beinhalten.

Ausführlichere Darstellungen dieser positiven Gruppenenergie sind auch im VSSP-Leitfaden Nr. 1 (1) zu finden.

### **Korrektur unrealistischer Selbsterwartungen und Maßstäbe**

In der Gruppe können durch einfachen Vergleich und Gegenüberstellung Selbsterwartungen und Leistungsmaßstäbe miteinander verglichen, gespiegelt und auch relativiert werden.

Oftmals fällt es deutlich leichter, die Überzogenheit von Erwartungen bei anderen zu erkennen als bei sich selbst – auf diese Weise ergibt sich eine ganz anschauliche Möglichkeit, das Eigenbild und eigene Maßstäbe zu hinterfragen und ggf. zu korrigieren.

### **Umgang mit unterschiedlichen Meinungen und Erwartungen**

Fragt der Betroffene in der SHG nach Rat, wird ihm auffallen, dass es in der Gruppe meist eine Vielfalt von Antworten gibt, die sich durchaus unterscheiden. Das ist teilweise in den unterschiedlichen Lebenssituationen, Graden der Betroffenheit und individuellen Konzepten im Umgang mit den sozialphobischen Ängsten begründet. Auch wenn Vielfalt und teilweise konträre Rückmeldungen im ersten Moment verwirrend wirken können, so stärken sie den Betroffenen in seiner Aufgabe, seinen individuellen Weg gestalten zu müssen und zu können und die Gruppenimpulse als Hilfestellungen hierzu verwenden zu können.

Insoweit sind Ratschläge hilfreich, die der Einzelne für sich noch einmal bedacht und abgewogen hat.

Die Gruppe beinhaltet also die Lernerfahrung, dass unterschiedliche Meinungen durchaus auch als bereichernd und nicht unbedingt als angsteinflößender Widerspruch wahrgenommen werden können.

### **Umgang mit Bestätigung und Kritik**

Bestätigung und Kritik sind zwei gegensätzliche Bewertungen. Wir können aber nur mit Bestätigung gut umgehen, wenn wir in hinreichendem Umfang auch kritikfähig sind, und umgekehrt.

Speziell am Arbeitsplatz kommen Bestätigung und Kritik sowohl leistungsbezogen vor als auch in Bezug auf das zwischenmenschliche Miteinander mit Kollegen.

Im Arbeitsfeld – ebenso wie in Schule, Ausbildung, Studium – sind Bewertungen nahezu unausweichlich. Außenbewertungen und dadurch ausgelöste Selbstwertfragen berühren Kernbereiche der sozialphobischen Problematik. Für Betroffene ist es schwierig, erfahrene Kritik (ob berechtigt oder nicht) zu verarbeiten. Menschen mit Sozialer Phobie tun sich oft auffallend schwer mit Kritik, da diese schnell ihr meist instabiles Selbstwertgefühl berührt. Sie fühlen sich bei Kritik in Bezug auf einen Punkt schnell generell in Frage gestellt. Hinzu kommt, dass

sie hohe Ansprüche an sich selbst haben und von daher eigene Grenzen und Fehler schlecht akzeptieren können.

Auf der anderen Seite fällt aber auch oftmals die Verarbeitung von Lob und positiver Bewertung nicht leicht. Dafür gibt es mehrere Gründe: Positive Bewertungen können verunsichernd wirken, da sie mit einem besonderen Aufmerksamkeits-„Scheinwerfer“ verbunden sind.

Es ist möglich, dass sich Betroffene durch positive Bestätigung in einem unterschwellig vorhandenen Überlegenheitsstreben ertappt und peinlich bloßgestellt fühlen.

Ein Mensch mit Sozialer Phobie kann empfinden, dass sich der Lobende unangenehm über ihn zu stellen scheint. Das offenbart ihm seine Abhängigkeit von Lob und erzeugt gleichzeitig Widerstand gegen diese Abhängigkeit.

Für eine Leistung gelobt zu werden, kann im Betroffenen auch die Erwartung aufbauen, in Zukunft diesem neuen Level entsprechen zu müssen, was Versagensängste aktivieren kann.

Außerdem besteht manchmal die Furcht, dass Lob nicht aufrichtig gemeint ist oder von anderen benutzt wird, um jemandem zu höherer Leistung anzutreiben.

In einer gut funktionierenden Selbsthilfegruppe entwickelt sich nicht in jeder Situation ein einstimmiges Meinungsbild. Der Einzelne kann erleben, dass die Auseinandersetzung anderer mit einem Thema natürlicherweise zu verschiedenen Standpunkten führt. Das bedeutet auch, dass bewertende Äußerungen anderer eben *deren* Wertmaßstäbe und Interessen ausdrücken. Dies kann eine „gesunde“ Distanz fördern zwischen Bewertung von außen und Selbstwert und vielleicht auch zu einer Abschwächung der Absicht führen, das eigene Bild nach außen allzu sehr kontrollieren zu wollen.

Weiterhin hat der Betroffene in der Gruppe die Möglichkeit, auszuloten, inwieweit er selbst andere positiv bewerten bzw. kritisieren kann. Indem er dies tut, kann er erfahren, dass mit einem Kritisieren eines anderen nicht unbedingt eine Infragestellung dessen gesamter Person/Persönlichkeit gemeint ist.

Es ist sicherlich nicht Ziel einer Selbsthilfegruppe, dass sich die Mitglieder permanent bewerten. Neigen jedoch die Gruppenmitglieder dazu, sich tendenziell mit jeglicher Rückmeldung zurückzuhalten, also weder Bestätigung noch Kritik auszusprechen, bewirkt dies ein Miteinander der „schweigsamen Fragezeichen“. Es entsteht ein Raum der Ungewissheit und Spekulation. Dieser begünstigt die Tendenz der für Sozialphobie typischen Selbstinfragestellung und kritischen Erwartungen dem Mitmenschen gegenüber.

In der Selbsthilfegruppe ergibt sich die besondere Möglichkeit der Rückfrage, Nachfrage und Aussprache: Teilnehmer haben hier meistens deutlich leichter als am Arbeitsplatz und in vielen anderen Situationen im Alltag die Möglichkeit, ihre inneren Reaktionen auf Bestätigung oder Kritik zu äußern. Sollte ihnen die Situation Unbehagen bereiten oder unklar sein, können sie noch einmal nachfragen. Durch eine authentische Rückmeldung der anderen Teilnehmer lernen sie zu verstehen, welche Motivation hinter Bestätigung und Kritik stecken können.

### **Umgang mit Vergleich und Konkurrenz**

Vergleich und Konkurrenz berühren ebenso wie Lob und Kritik den Bereich des Selbstwertes, aber ebenso auch den des sozialen Miteinanders.

Vorteil in der Selbsthilfegruppe ist, dass sich die Menschen dort unter Umständen so weit öffnen, dass auftretende Gefühle von Neid, Konkurrenz, Unterlegenheit und Ähnliches offen angesprochen werden und individuelle Weiterentwicklungen angestoßen werden können. Die Solidarität und freundschaftliche Grundstimmung der Gruppe vermittelt ausgleichend und unparteiisch zwischen beiden Seiten in Konkurrenz- und Vergleichssituationen.

### **ICH-DU-Nähe-Distanz**

Diese Thematik, aufgegriffen in der SHG, lässt sich auch besonders gut auf den Bereich des Umgangs mit Arbeitskollegen übertragen. Dem

sozialphobisch Betroffenen fehlen bisweilen hinreichende Erfahrungen im zwischenmenschlichen Miteinander, ihm fehlen auch Sicherheit und Frustrationstoleranz.

Wie weit kann ich meinen Kollegen trauen, inwieweit kann ich mich anvertrauen, was kann ich erwarten an Solidarität? Wie weit kann ich mich öffnen? Inwieweit ist es aber auch nicht nur ratsam, sondern auch angemessen, allzu Privates nicht in das Arbeitsfeld mit einzubringen?

Einer nicht geringen Zahl Betroffener fällt die sog. „mittlere Distanz“ zu Mitmenschen besonders schwer. Sie tendieren dazu, entweder einen deutlichen Abstand zum Mitmenschen oder Mitarbeiter zu halten oder aber eine eher auffällig nahe, freundschaftlich-anvertrauende Ebene zu suchen, beinahe auch darauf angewiesen zu sein, um sich am Arbeitsplatz hinreichend sicher zu fühlen.

Kerngedanke von Zweckgemeinschaften, wie der am Arbeitsplatz üblichen, ist es, ein externes Ziel zu erreichen, hier eine Berufstätigkeit zum Gelderwerb. Der Nebenaspekt Selbstverwirklichung kann unter günstigen Umständen auch Raum finden. Ein freundlich kollegialer Umgang miteinander ist dabei allen sehr dienlich.

Freundschaften hingegen sind keine Zweckgemeinschaften und folgen somit anderen Regeln und Werten. Hier für sich selbst die richtige Einstellung und Dynamik zu finden und diese im Miteinander mit den Arbeitskollegen auszuhandeln, kann schwerfallen.

Die SHG hat eine Misch-Struktur: Die Mitglieder sind sich zum einen durchaus freundschaftlich verbunden, zum anderen aber stellt die SHG in gewisser Weise auch eine Zweckgemeinschaft dar. Mit ihrem Angebot an den einzelnen, sich selbst und Wege auszuprobieren und dabei auch begleitet und gespiegelt zu werden, kann sie in Bezug auf das Thema Nähe-Distanz hilfreich sein.

## Handling von speziellen Angstsymptomen

Schwitzen, Zittern, Konzentrationsstörungen, Magen-Darm-Reaktionen sind nur einige der Symptome, die den Betroffenen am Arbeitsplatz beschäftigen können. Diese Symptome sind einerseits Ausdruck der hohen Angstspannung. Andererseits konzentrieren sich viele Betroffene insbesondere am Arbeitsplatz darauf, möglichst mit diesen Symptomen nicht aufzufallen. Dies kann ein ganz hohes Maß an Energie binden, die dem Arbeitenden für die Bewältigung seiner beruflichen Anforderungen nicht mehr zur Verfügung steht.

In der Selbsthilfegruppe kann man Gleichbetroffene finden, auch was die Auseinandersetzung mit diesen speziellen Symptomen angeht. Erfährt man etwas von dem Vermeidungsaufwand, den andere betreiben, um bloß nicht mit dem Symptom Zittern oder Schwitzen aufzufallen, so kann diese Schilderung ein sehr deutlicher Spiegel der eigenen Muster sein. Diese Gesprächs- und Austausch Erfahrung kann sehr viel tiefergehend sein als nachvollziehbare Ratgeberliteratur.

Die Gruppe kann einerseits dazu verhelfen, besser einzuschätzen, inwieweit die Symptomatik überhaupt für Außenstehende wahrnehmbar ist. Andererseits kann dem Betroffenen im Austausch mit den anderen Teilnehmern ein veränderter Umgang mit den angstbedingten und ebenso auch Angst und Anspannung anzeigenden Symptomen aufgezeigt werden.

Konkret im Selbsthilfekreis erlebt er auch, wie relativ unbedeutend Vieles im Miteinander sein kann, auch das Schwitzen, feuchte Hände, Aufregungszittern, Schwindelangst u.a.m.

## Übungsmöglichkeiten

Lernerfahrungen haben wir im vorigen Abschnitt beschrieben. Sie lassen sich teilweise nur mehr oder minder gut abgrenzen von dem Bereich Erfahrungen durch konkrete Übungen.

### **Freies Reden**

Aus einer Umfrage des VSSP aus dem Jahr 2008, an der 900 Menschen mit sozialphobischer Problematik teilnahmen (1), und auch in vielen Berichten Betroffener aus dem Internet wird deutlich, dass freies Reden für die große Mehrzahl eine ganz besondere Schwierigkeit und angstbesetzte Herausforderung ist.

Je nach Arbeitsplatz finden sich unterschiedliche Situationen, in denen das Reden eine Rolle spielt: So zum Beispiel der Small-Talk mit Kunden und Mitarbeitern, die Kundenberatung von Person zu Person wie auch am Telefon. Höhere Anforderungen stellen meist besondere Vortrags- und Versammlungssituationen (Meetings), in denen sprachliche Mitwirkung über Meldungen bis zum größeren Vortrag / Präsentationen und Schulungen anstehen.

Freies Reden ist auch in der Sitzung der Selbsthilfegruppe das Hauptinstrument des Austauschs und der Mitgestaltung. Es fällt Betroffenen oft schwer, sich bei einer laufenden Gesprächsrunde rechtzeitig zu Wort zu melden, nicht zu zögern, nicht erst zu filtern, nicht erst abzuwägen, ob ihr Beitrag denn überhaupt von Wert und von Interesse ist. Denn bis dahin hat ggf. ein anderer den Gesprächsfaden aufgenommen und weitergeführt.

Vielleicht sogar positiv gemeinte Bemerkungen wie: „Du bist heute so still...!?“ sind Redegehemmten über viele Jahre nur allzu vertraut aus ihrer Umgebung und blockieren oft umso mehr.

Ein Teil dieser Rede-Schwierigkeiten im Alltag, im Beruf und in der SHG erklären sich dadurch, dass der Betroffene sich nicht auf das Gespräch konzentrieren kann, sondern emotional durch Angst und Anspannung besetzt ist. Diese angstfixierte Grundstimmung passt oft nicht zu dem rationalen Gesprächskontext – z.B. Small-Talk mit einem Kunden oder Mitarbeiter. Auf Grund dessen ist eine intuitive Gesprächsführung blockiert. Inneres Gestimmtsein und äußere Gesprächsführung stehen in einem Widerspruch. Wenn zusätzlich noch ein „ich kann kein Gespräch führen“-Gedanke hinzukommt, ist die Situation mehrfach verstellt.

Die Gruppe ist ein sehr geeignetes Übungsfeld für freies Reden, weil keine „Fehler“ im eigentlichen Sinne gemacht werden können: Jeder Gruppenteilnehmer weiß bzw. hat nach einiger Zeit der Teilnahme in

der Regel die Erkenntnis erlangt, dass es nicht notwendig ist, ausschließlich perfekt durchdachte Dinge zu äußern. Ein spontan gewagter, impulsiverer Redestil kann für den einen oder anderen eine neue, überraschend entdeckte Seite an sich selbst sein.

Darüber hinaus mag allein auch das Wissen, wohlwollende, ebenfalls betroffene Menschen mit ähnlichen Schwierigkeiten um sich zu haben, die Schwelle vom Schweigen zum Reden niedriger werden lassen.

### **Platzeinnahme, -gestaltung, -behauptung**

Ein Mensch mit Sozialer Phobie sieht sich oft und vorschnell in einer Außenseiterrolle, meist in einer Abwertungsposition, bisweilen und zumindest teilweise auch in einer „heimlichen“ Überlegenheitsvorstellung.

Er ist begleitet von Ausgrenzungsangst und auch von Ausgrenzungserfahrungen. Seine Angst vor Versagen und Überforderungen, sein Handicap im Umgang mit eigenen Fehlern und Kritik, ebenso wie seine Sorge, in Spontaneitäten, zu nahen Kontakt oder z.B. Feiern mit einbezogen werden zu können, machen ihn tendenziell zu einem „Mitarbeiter auf Absprung“. Die Alternative „Flucht oder Vermeidung“ ist ihm naheliegend und bisweilen auch schon mehrfach erprobt.

Diese „Fluchten“ gibt es auch in der SHG. Es kommt nun auf das Zusammenspiel mit den anderen Gruppenteilnehmern an.

Indem letztere aufmerksam sind, können sie wahrnehmen, wenn sich ein Mitglied deutlich abgrenzt und Fluchttendenzen zeigt – es könnte nun zum Beispiel auf seine Strategie angesprochen werden.

Häufig merkt ein Mitglied nach einer erfolgreichen Flucht auch, dass sein nun erneut gewonnenes Außenseitertum eigentlich nicht das gewünschte Ziel war, da es unter Umständen zu einer erneuten Abwertung führt. Es kann aber auch sein, dass der Betroffene im Nachhinein sein eigenes, ungünstiges Verhaltensmuster erkennt und somit für neue, ähnliche Situationen dazulernt.

## **Übungen in der Selbsthilfegruppe zu konkreten Arbeitsplatz- oder allgemeinen Kommunikations-Situationen**

Die Selbsthilfegruppe bietet die Möglichkeit, konkrete Situationen durch einfache Rollenspiele nachzustellen und damit auch zu üben. Hierbei kann der Rahmen ganz klein gesteckt sein, z.B. ein gemeinsames Suchen nach Formulierungen oder Haltungen.

Beispielsweise fällt es vielen schwer, Außenstehenden gegenüber zu erklären, warum sie (sozialphobisch bedingt) länger am Arbeitsplatz gefehlt haben, eine Ausbildung abgebrochen haben oder in einer psychosomatischen Klinik waren.

Es gibt unter Betroffenen hier oft eine Unsicherheit, wie sie sich schützen können vor unbedachten Fragen, die ihre sozialphobischen Einschränkungen berühren. Wie weit sind sie „verpflichtet“, ihr Problem wahrheitsgemäß offenzulegen? Dürfen sie zum Schutz ihrer Privatsphäre „Notlügen“ wählen?

Indem einzelne Rollen nacheinander von verschiedenen Personen besetzt werden, lassen sich verschiedene Herangehensweisen und Lösungen für eine Situation herausfinden. Außerdem kann es sehr interessant sein, die gewohnte Rolle zu wechseln und z.B. mal die Position des eigenen Vorgesetzten einzunehmen.

Zusammengefasst verdeutlichen konkrete Rollenspiele zum einen das primäre Handlungsmuster des Betroffenen. Sie zeigen zum anderen Handlungsalternativen und Herangehensweisen auf und bieten einen Raum zum aktiven Experimentieren.

Was man geübt hat, verschafft ein Plus an Sicherheit, da man darauf vertrauen kann, in einer entsprechenden Situation intuitiv auf das Geübte zurückgreifen zu können.

Dieser Zugewinn an Sicherheit kann verhindern, dass der Betroffene vor einer schwierigen Situation diese durch Grübeln in seiner Wahrnehmung als „schwierig“ oder sogar „unlösbar“ fixiert. Dadurch ge-

winnt er Raum, sich gedanklich dem wirklichen Inhalt und dem beabsichtigten Ziel des Gesprächs zu widmen, anstatt übermäßig die eigene Angst und Unzulänglichkeit im Blick zu haben.

Übungsspiele bieten sich besonders für Bewerbungen, Konfliktsituationen und Antragssituationen im Gespräch mit Vorgesetzten und Mitarbeitern an.

Beim Durchspielen eines Vorstellungsgesprächs zum Beispiel bekommt der Gruppenteilnehmer eine Übungsmöglichkeit und erfährt, mit welchen Fragen er konfrontiert werden könnte. Außerdem hat er die Chance zu beobachten, wie er im Einzelnen reagiert und ob ihm bereits Verhaltensmuster auffallen, deren Lösung er im Nachhinein mit den anderen Gruppenmitgliedern besprechen könnte.

Die „Mitspieler“ und anderen Teilnehmer der SHG können durch Einbringen ihrer Beobachtungen, Gedanken und Empfindungen sehr hilfreich sein und hierbei wie der „Protagonist“ für sich selbst wichtige Erfahrungen machen.

Neben dem Üben *konkreter* Situationen gibt es noch eine andere Art von Übungen, die sich nicht auf spezielle Situationen bezieht. Diese Übungen dienen dazu, auf einer breiteren Basis Dinge wie Intuition, im-Fluss-sein und Selbstvertrauen zu fördern.

Im VSSP Leitfaden 1 + 3 „Die Selbsthilfegruppe im Bereich Soziale Phobie + 100 Übungen für die Selbsthilfegruppe“ wird eine Vielzahl von Übungen dieser Art dargestellt.

Ein Beispiel für diesen anderen Übungstyp sind Stegreif-Übungen (Improvisation), welche nicht fest geplant und durchdacht werden können. Der Betroffene lernt, seinen intuitiven Impulsen zu vertrauen, somit auch seinem Improvisationsvermögen.

Hier werden ggf. zunächst bei dem einen oder anderen große Blockaden deutlich: „Mir fällt überhaupt nichts ein“. Dies kann zunächst auch eine Bestätigung negativer Selbstkonzepte sein. Positiver Lernschritt

an dieser Stelle ist, die „schlechte Leistung“ zunächst einmal zu akzeptieren. In weiteren Übungssituationen wird derjenige voraussichtlich auch zu Erfolgserlebnissen kommen können. Diese positiven Erfahrungen bewirken umso mehr einen Wachstumsschritt, wenn sie kombiniert mit dem Akzeptieren von auch gelegentlich schlechteren Leistungen laufen.

So hat z.B. jemand mit Redeangst im sozialphobischen Kontext diese erst dann überwunden, wenn er akzeptiert, dass es immer wieder auch Situationen geben kann, in denen ihm wenig einfällt und er nicht souverän und sicher wirkt.

Eine kleine Vorübung, um sich auf Intuition und Improvisation überhaupt einzulassen, ist das Weitererzählen einer (frei erfundenen) Geschichte. Dies kann z.B. so gestaltet werden: Jemand beginnt, eine frei erfundene Geschichte zu erzählen, ca. 1 bis 2 Minuten lang. Anschließend führen die anderen Teilnehmer die Erzählung weiter, jeder jeweils wieder ca. 1 bis 2 Minuten lang.

Bisweilen ist es überraschend und für Einzelne auch für einen Moment bedrückend, wie schwer diese Übung Teilnehmern fallen kann. Wiederholungen können hier mehr Sicherheit und Fortschritte bringen.

Übungen solcher Art sind geeignet, den Gruppenteilnehmer realisieren zu lassen, dass er, vielleicht auch in Abhängigkeit von seiner Tagesform, an manchen Punkten gute Ideen zur Fortführung einer Geschichte hat, an anderen aber eher nicht, und dies akzeptieren zu lernen. Vielleicht macht er in diesem Rahmen sogar zum ersten Mal die Erfahrung, dass es guttun kann, etwas spontan auszudrücken, und dass er im Nachhinein mit seinem Gesagten zufrieden ist.

### **Übernahme von Aufgaben für die SHG mit der Erfahrung des Gelingens und Scheiterns, der Gestaltungsverantwortung, des sozialen Engagements**

In einer Selbsthilfegruppe gibt es je nach Struktur diverse kleinere oder auch umfangreichere Funktionen und Aufgaben, die von den Teilnehmern selbst zu organisieren und zu gestalten sind.

Dies kann einen Zugewinn an sozialer Kompetenz bedeuten. Genannt seien hier unter vielem anderen: die Kassenführung, die Stellung der Förderanträge gegenüber den Krankenkassen, Übernahme der (Teil-)Moderation eines Sitzungsabends, Übungen anleiten, ein Thema oder einen Beitrag einbringen, einen Vorschlag entwickeln für eine Unternehmung außerhalb der eigentlichen Gruppensitzung, Werbung übernehmen für die Gruppe, die Internetseite der SHG gestalten, an Infoständen teilnehmen, den Kontakt zur Selbsthilfe-Kontaktstelle pflegen oder Ansprechpartner der Gruppe für neue Interessenten sein.

Durch die Übernahme von Gruppenangelegenheiten und deren Präsentation anderen gegenüber erfährt der Betroffene einmal mehr, wo seine Stärken und Schwächen liegen, und kann diese Erkenntnisse auch auf Situationen im Arbeitsleben übertragen.

Möglicherweise hat sich auch der eine oder andere auf Grund seiner Ängste und Voreingenommenheit noch nicht ausreichend mit Faktoren wie eigenem Handlungs- und Arbeitsstil, eigenen Maßstäben und Möglichkeiten auseinandergesetzt. Im Miteinander mit den anderen erfährt er, welche Rolle er ihnen gegenüber vorzugsweise einnimmt und was bzw. ob er etwas tut, wenn er seine eigene Meinung durchsetzen will. Unterschiedliche Rollen können z.B. sein: Generalist, Spezialist, lieber alleine arbeiten, lieber zusammen im kleinen Team usw. In kleinem Rahmen können in einer SHG diese verschiedenen Rollen ausprobiert werden. Veranstaltet die Gruppe über die regelmäßigen Sitzungen hinaus auch eigene Seminare, z.B. an Wochenenden, so ist dies in einem wesentlich größeren Umfang möglich.

## Weitere besondere Optionen des Selbsthilfegruppenkonzepts

Zum Abschluss wollen wir noch einige zusätzliche Aspekte kurz beschreiben.

### **Keine Doppelfunktion von Therapieangebot und Gutachterfunktion in sozialmedizinischer Hinsicht**

Es ist naheliegend, dass behandelnde Psychotherapeuten auch in Fragen der sozialmedizinischen Beurteilung von den Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Sozialämtern und der Agentur für Arbeit zu Gutachten herangezogen werden.

Gleichzeitig erlebt aber der Patient oder Klient, vermutlich auch der Behandelnde, dies mehr oder minder als einen Interessenskonflikt.

Die SHG-Arbeit ist von diesem Problem unberührt.

### **Unabhängigkeit der Institution, auch finanziell**

Die Selbsthilfegruppe ist als Institution frei. Sie obliegt einzig der Selbstorganisation der Teilnehmenden. Die meisten SHGs im Bereich Sozialer Ängste werden seitens der gesetzlichen Krankenkassen dankenswerter Weise im Rahmen der gesetzlich geregelten Selbsthilfeförderung finanziell unterstützt. Diese Mittelvergabe ist aber so geregelt, dass sie keinen Einfluss nimmt auf die inhaltliche Arbeit der SHG.

### **Niederschwelligkeit und üblicherweise keine langen Wartezeiten**

Unter Niederschwelligkeit versteht man hier, dass die einzelnen Gruppen ohne Überweisung und voraussetzende Begutachtung und Antragstellung bei einer Krankenkasse oder Krankenversicherung aufgesucht werden können. Die Sozialphobie-Selbsthilfegruppen haben unterschiedliche Zugangsregeln; teilweise sind sie ganz offen, teilweise ist eine vorhergehende Kontaktaufnahme mit dem Ansprechpartner der Gruppe über E-Mail oder Telefon vorgeschaltet.

Mitgliedsbeiträge entfallen oder sind so geringfügig, dass sie von allen Teilnehmenden ohne Mühe zu tragen sind.

Die fast bundesweit üblichen, oft mehrmonatigen Wartezeiten bis zum Beginn einer ambulanten (oder auch stationären) Psychotherapie sind ebenfalls bei den SHGs nicht so anzutreffen, auch wenn die eine oder andere Gruppe auch einmal einen vorübergehenden Aufnahmestopp beschließen kann.

## Kurzer Ausblick

In Deutschland sind nur ca. 60 Sozialphobie-Selbsthilfegruppen aktiv und direkt über Internet, über die laufend aktualisierten Verzeichnisse des VSSP und über das Netz der Selbsthilfekontaktstellen zu finden. Angesichts der hohen Zahl von Betroffenen ist dies eine sehr geringe Anzahl, so dass die Wirksamkeit der Sozialphobie-Selbsthilfegruppen-Ebene zurzeit noch beschränkt ist.

Es bleibt die Aufgabe der Betroffenen und ihrer Verbandsstrukturen, hier durch Neugründungen die Situation weiter zu verbessern.

# Quellenverzeichnis

## Auflistung nach Kapiteln

### ***Soziale Phobie – auch ein gesellschaftliches Problem ab Seite 7***

(1) 12-Monats-Prävalenz von Angststörungen (nach DMS-IV) bei Männern und Frauen. (Primärquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus). In [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Thematische Recherche: Soziale Phobie, Dokumentart Alle). Abrufdatum: 18.01.2011.

(2) Geschätzte Zahl der in den letzten 12 Monaten von psychischen Störungen betroffenen 18- bis 65-jährigen Personen in der EU. (Primärquelle: Grünbuch Europa 2005). In [www.psychosoziale-lage.de](http://www.psychosoziale-lage.de) (Zahlen -> Häufigkeit seelischer Erkrankungen). Abrufdatum: 18.01.2011

(3) Verband der Selbsthilfe Soziale Phobie e.V., Netzwerk-Selbsthilfe-Soziale Phobie (2009): Fragebogen zu Sozialen Ängsten – 200 Fragen von Betroffenen für Betroffene, <http://www.vssp.de/wissenschaftliche-arbeiten>

### ***Daten und Fakten: Wie wirkt sich die Soziale Phobie am Arbeitsplatz aus? ab Seite 10***

(1) Schüle, Christian (2007): In den Fängen der Angst. In: Zeit Online, 12.05.2007, URL: <http://www.zeit.de/2007/17/Dossier-Angst>

(2) Robert Koch-Institut (2004) Angststörungen, Reihe Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 21, Abb. 3 Prozentualer Anteil von Männern und Frauen mit mindestens einem Ausfalltag pro Monat für verschiedene Erkrankungsgruppen im Vergleich zur Gruppe ohne psy-

chische Störungen und ohne körperliche Erkrankungen. (Primärquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus). Berlin. In [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Stichwortsuche: Soziale Phobie; Dokumentart Alle). Abrufdatum: 18.01.2011

(3) Mittlere Anzahl der Ausfalltage pro Monat von Männern und Frauen für verschiedene Erkrankungsgruppen im Vergleich zur Gruppe ohne psychische Störungen und ohne körperliche Erkrankungen (Tabelle 1). (Primärquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus). In [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Thematische Recherche: Soziale Phobie, Dokumentart Alle). Abrufdatum: 18.01.2011.

(4) Einzeldiagnose-Bericht, E-Mail-Antwort auf VSSP-E-Mail-Anfrage vom 20.05.2011 an AOK Nordwest zu Arbeitsausfalltagen für Diagnose F40 (ICD-10) für Versicherte im Bereich Westfalen-Lippe

(5) Diagramm erstellt auf folgender Basis:  
Rentenzugänge 2001-2009, Sonderauswertungen der Deutschen Rentenversicherung Bund, Antwort auf E-Mail-Anfrage des VSSP vom 13.01.2011 an die Deutsche Rentenversicherung

(6) Rentenzugang 2009. (Primärquelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 178). War in [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) für eine begrenzte Zeit als Download verfügbar (Statistik – statistische Broschüren -> Statistikbände). Abrufdatum: 18.01.2011.

(7) Diagramm erstellt aufgrund folgender Basis:  
Diagnosedaten der Krankenhäuser ab 2000. (Primärquelle: Statistisches Bundesamt, Zweigstelle Bonn, Krankenhausstatistik - Diagnosedaten der Patienten und Patientinnen in Krankenhäusern,). In [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Thematische Recherche: Soziale Phobie, Dokumentart Alle). Abrufdatum: 18.01.2011.

8) Diagramm erstellt aufgrund folgender Basis:  
Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre in 1000 Jahren für Deutschland. (Primärquelle: Statistisches Bundesamt, Zweigstelle Bonn, Krankheitskostenrechnung). In [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Thematische Recherche: Soziale Phobie, Dokumentart Alle). Abrufdatum: 18.01.2011.

***Wie sehen Betroffene ihre persönliche Arbeitsplatz-Situation? ab Seite 18***

(1) Verband der Selbsthilfe Soziale Phobie e.V., Netzwerk-Selbsthilfe-Soziale Phobie (2009): Fragebogen zu sozialen Ängsten – 200 Fragen von Betroffenen für Betroffene,  
<http://www.vssp.de/wissenschaftliche-arbeiten>

2) Securvita (2011): Arbeitsunfähigkeit, Weniger krank im Süden, Securvita, Heft 2/11, Seite 30

***Lösungsansätze auf Seiten der Betroffenen für Arbeitsplatzprobleme ab Seite 77***

(1) Verband der Selbsthilfe Soziale Phobie e.V., Netzwerk-Selbsthilfe-Soziale Phobie (2009): Fragebogen zu Sozialen Ängsten – 200 Fragen von Betroffenen für Betroffene,  
<http://www.vssp.de/wissenschaftliche-arbeiten>

***Hilfreiche Konzepte in der Selbsthilfegruppe (SHG) für Betroffene mit Arbeitsplatz-Problematik ab Seite 110***

(1) Verband der Selbsthilfe Soziale Phobie e.V. (2010): Leitfaden Nr. 1 – Die Selbsthilfegruppe, <http://www.vssp.de/leitfaden-1-die-selbsthilfegruppe>

# Der Verband der Selbsthilfe Soziale Phobie

## Leitfäden zur Selbsthilfe - und Selbsthilfegruppenarbeit

Alle Leitfäden stehen als kostenloser Download unter [www.vssp.de](http://www.vssp.de) zur Verfügung oder können zum Druckkostenpreis angefordert werden unter [info@vssp.de](mailto:info@vssp.de)

### Leitfaden Nr. 1 (Kombiausgabe mit Leitfaden Nr. 3)

#### „Die Selbsthilfegruppe im Bereich Soziale Phobie“ (50 + 100 Seiten)

Es bestehen in Deutschland rund 60 Selbsthilfegruppen zum Themenbereich Soziale Phobie. In ihnen tauschen Betroffene ihre Erfahrungen im Umgang mit der Angststörung aus, finden gegenseitiges Verständnis, Ermutigung und Unterstützung. Dabei unterscheiden sich die Selbsthilfeinitiativen teilweise sehr in ihrer inhaltlichen Ausrichtung, der Häufigkeit der Treffen, der Teilnehmerzahl und den Zugangsmöglichkeiten für Interessierte.



### Leitfaden Nr. 2

#### „Auswirkungen Sozialer Phobie im beruflichen Umfeld“ (135 Seiten)

Auf 135 Seiten geht es um folgende Themen: Ausführliche Einzelberichte von Menschen mit sozialphobischer Problematik im beruflichen Bereich; Ergebnisse einer VSSP-Umfrage unter 200 Betroffenen zu ihrer Belastung am Arbeitsplatz; Häufigkeit von Krankenschreibung und Frühberentung; Lösungsansätze der Selbsthilfe für Betroffene mit Arbeitsplatzproblemen, z.B. Outing der persönlichen Schwierigkeiten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, Arbeitsplatzwechsel, Auszeit, Frühberentung. Besonderer Schwerpunkt: Möglichkeiten der Selbsthilfegruppe, das Thema intensiv und hilfreich zu behandeln



## Leitfaden Nr. 3 (Kombiausgabe mit Leitfaden Nr. 1)

### „100 Übungen für die Selbsthilfegruppe Soziale Phobie“ (50 + 100 Seiten)

Beschrieben sind 100 Übungen auf ca. 75 Seiten, alle mehrfach im „Praxistest der SHG“ erprobt. Sie erfordern vom Anleitenden vielleicht ein wenig Mut, aber keine besonderen Kenntnisse. Die Übungen stammen aus verschiedenen Bereichen, z.B. Körperarbeit, Fantasie/Imagination, Stegreif/Improvisation usw. Ihre Funktion besteht in der Auflockerung und Bereicherung der Gruppensitzung, in einem Weg vom „drüber reden“ und vom analytisch distanzierten Blick auf Außensituationen, hin zu direktem Erleben, Einfühlen, Intuition, Selbsterfahrung. Die Position des Übungs-Anleitenden bietet eine zusätzliche Erfahrungsmöglichkeit.

## Leitfaden Nr. 4 Teil I

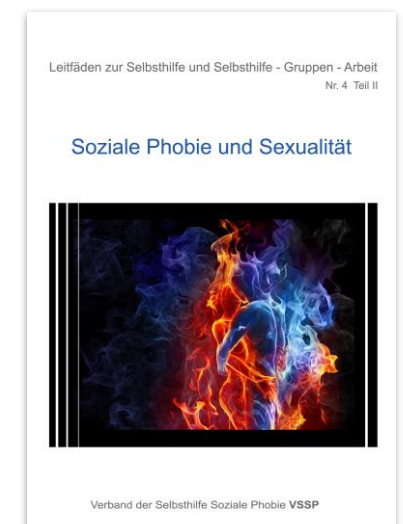
### „Auswirkungen Sozialer Phobie auf Beziehung/Partnerschaft“ (170 Seiten)

Dieser Leitfaden beschreibt die z.T. großen Herausforderungen, vor denen Menschen mit Sozialer Phobie beim Anknüpfen einer Beziehung stehen, in der täglichen Gestaltung und Erhaltung der Verbindung und auch in ggf. notwendigen Trennungssituationen. Eingeflossen sind die persönlichen Rückmeldungen von 400 Betroffenen zu diesem Thema aus unserer Umfrage sowie Einzelinterviews. Ziel des Projektes ist die Unterstützung von Betroffenen und Selbsthilfegruppen bei der Entwicklung passender Selbsthilfestrategien, auch trotz und mit sozialen Ängsten (Liebes-) Beziehungen aufzunehmen und aufrechtzuerhalten.

## Leitfaden Nr. 4 Teil II

### „Soziale Phobie und Sexualität“ (140 Seiten)

Es werden Probleme mit Sinnlichkeit, Lust und sexueller Erregung beschrieben und der mögliche Einfluss Sozialer Angststörung dargelegt. Im Mittelpunkt stehen sowohl die körperlichen Veränderungen unter einem chroni-



schen Angsterleben als auch Leistungsvorstellungen, Versagensängste, überzogene Erwartungen sowie ein negatives Selbst- und Außenbild. Dieser Leitfaden ergänzt den Leitfaden 4 Teil I um den Bereich Sinnlichkeit und Sexualität und beschreibt auch das Potential einer Beziehung bei der Förderung wie auch Minderung bestehender sexueller Probleme im Umfeld Sozialer Phobie. In einem Anhang finden sich Hinweise zu Krankheiten und Medikamenten, die einen dämpfenden Einfluss auf die Libido haben können.

## Leitfaden Nr. 5

### „Wege der Selbsthilfe für Menschen mit Sozialer Phobie“ (150 Seiten)

Dieser Leitfaden gliedert sich in zwei Abschnitte. Der erste Teil stellt sich der Frage „Soziale Phobie, was ist das?“ Drei unterschiedlich ausführliche Definitionen der Angststörung werden vorgestellt und unter anderem Soziale Phobie von Schüchternheit und einer ängstlich-vermeidenden Persönlichkeitsstörung abgegrenzt. Im Anschluss sind einige besondere Aspekte von Sozialer Phobie beschrieben, u.a. das Vermeidungsverhalten, die Generalisierungstendenz oder die Problematik der Einsicht in die Übertriebenheit der Ängste. Im Hauptteil wird ein Modell der Selbsthilfe ausführlich beschrieben, welches auf Weitung der Angst-Enge in Richtung auf eine Heilung bei Sozialer Phobie ausgerichtet ist. Ängste können sehr stark einengen. Heilung ist hier nicht gemeint als Zustand von Angstfreiheit, sondern als Wiedergewinnung von hinreichender Eigenverantwortung, Gestaltungsfreiheit für die eigenen Lebensziele und einem kompetenten Handeln noch verbleibender Ängste.



## Leitfaden Nr. 6

### „Leben und Älterwerden mit Sozialer Phobie“ (125 Seiten)

Neben Kurzverläufen gibt es bei Sozialer Phobie eine große Anzahl – wenn nicht sogar eine Mehrheit – von Betroffenen, welche sich über viele Jahre und Jahrzehnte mit den Belastungen Sozialer Angststörung auseinandersetzen müssen. Diesen Langzeitverläufen ist der Leitfaden Nr. 6 gewidmet. In einer VSSP-eigenen Umfrage sowie durch Einzelinterviews



kommen Betroffene zu Wort. Wissenschaftliche Daten und Perspektiven werden diesen ergänzend beigeordnet. Ein besonderer Abschnitt gilt Menschen mit Sozialer Phobie jenseits des 60. Lebensjahres. Dieser Bereich ist sowohl in den ansonsten zahlreichen Darstellungen im Internet nicht zu finden, noch hat die Therapieforschung älteren Betroffenen bisher auch nur ansatzweise eine entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt.

## Das VSSP - Selbsthilfe - Zentrum für Menschen mit Sozialer Phobie

Seit 2012 verfügt der VSSP über ein eigenes Selbsthilfe-Zentrum für Menschen mit Sozialer Phobie in Höxter (Nähe Paderborn).



Das Zentrum bietet Raum für **Einzelberatungen** auf der Ebene „von Betroffenen für Betroffene“. Es besteht ein in der Regel auf 2 Stunden angelegtes Gesprächsangebot nach telefonischer Vereinbarung.

Stehen eine größere räumliche Distanz oder spezifische soziale Ängste einem persönlichen Gespräch im Zentrum im Wege, so kann eine gute Gesprächsebene auch über *Telefon* aufgebaut werden.

Wir haben mit der Hinzunahme einer *Bildebene mittels Skype* oder anderer Anbieter die Erfahrung gemacht, dass sich der Austausch intensivieren lässt.

Parallel zur Leitfadenreihe wurde ein **Seminarkonzept für Selbsthilfegruppen erarbeitet**. In Wochenendveranstaltungen an einem oder zwei Tagen werden Inhalte durch Übungen vertieft und individuell bearbeitet.

Besonders hervorgehoben sind die Bereiche Arbeit – Schule – Ausbildung sowie allgemeines soziales Miteinander – Freundschaft – Beziehung – Partnerschaft.

Ein gesondertes Seminarangebot besteht zu **Themen der Selbsthilfegruppen-Arbeit**.

Es werden sowohl Konzepte zur Gruppengründung und Schwerpunkttauschrichtung ganz „praxisnah“ und in konkreten Übungen betrachtet wie auch Fragen zu Moderation, Öffentlichkeitsarbeit, Integration neuer Teilnehmer, Bewältigung von Krisen und herausfordernden Gruppenstrukturen und vieles andere mehr.

Zeitpunkt und Themenschwerpunkte einer solchen Seminarveranstaltung können individuell abgesprochen werden, insbesondere, wenn sich mehrere Teilnehmer einer Selbsthilfegruppe zu einer solchen Veranstaltung entschließen.

Der aktuelle Veranstaltungskalender ist zu finden unter

<http://www.vssp.de/veranstaltungen>

**Weitere Informationen erhalten Interessierte gerne unter**

[info@vssp.de](mailto:info@vssp.de)

**und Tel. 05271-6999056.**

## Mitglied werden im VSSP

als Einzelmitglied oder Selbsthilfegruppe

- weil es die Interessenvertretung von Betroffenen stärkt in der Öffentlichkeit, gegenüber Krankenkassen, zum Vorteil der Selbsthilfe

- weil es keinen Pflicht-Mitgliedsbeitrag gibt

- weil die Mitgliedschaft monatlich kündbar ist

- weil du besser informiert bist

- weil du mitwirken kannst, wenn du magst

- weil wir unsere ehrenamtliche Arbeit ohne Mitgliedschaften von Betroffenen und auch Selbsthilfegruppen einfach nicht machen können

Unser Verband braucht für seine Arbeit die Rückmeldung und Unterstützung durch die Betroffenen. Eine gute Möglichkeit hierfür ist die Mitgliedschaft in unserem Verband. Sie gibt uns unterstützende Rückendeckung bei der Öffentlichkeitsarbeit und gegenüber Förderern (z.B. Krankenkassen).

Wir wissen, dass ein guter Schutz ihrer Mitgliedsdaten vielen Mitgliedern besonders wichtig ist. Wir versichern, im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen persönliche Daten der Mitglieder grundsätzlich nicht nach außen weiterzugeben.

---

## Kontakt

Bundesverband der Selbsthilfe Soziale Phobie (VSSP) e.V.  
Pyrmonter Str. 21, 37671 Höxter  
Tel.: 05271 – 6999056  
info@vssp.de www.vssp.de

Spezielles Selbsthilfeberatungstelefon von Betroffenen für  
Betroffene und Angehörige: 05271 - 6999056

weitere Angebote: bundesweites Selbsthilfegruppenverzeichnis, Lite-  
ratur, Internetzeitschrift, Beratung und Diskussionsforum für Gruppen

© VSSP 2011-2016 / Stand Dez. 2016

*Bundesverband der Selbsthilfe Soziale Phobie (VSSP) gem. e.V.*

*Alle Rechte vorbehalten.*

*Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur nach vorheriger Absprache  
mit dem VSSP e.V.*