

GRÜNE TEXTE

Die NEUEN NATURTHERAPIEN

Internetzeitschrift für Garten-, Landschafts-, Waldtherapie,
Tiergestützte Therapie, Green Care, Green Meditation,
Ökologische Gesundheit, Ökopsychosomatik
(peer reviewed)

2015 begründet und herausgegeben von
Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold (EAG) in Verbindung mit:

Gartentherapie:

Konrad Neuberger, MA, D Düsseldorf, *Edith Schlömer-Bracht*, Dipl.–Sup. D Brilon

Tiergestützte Therapie:

Dr. phil. Beate Frank, D Bad Kreuznach, *Ilonka Degenhardt*, Tierärztin, D Neuwied

Landschafts- und Waldtherapie:

Bettina Ellerbrock, *Dipl.-Soz.-Päd.* D Hückeswagen, *Christine Wosnitza*, *Dipl. Biol.*, D Wiehl

Gesundheitsberatung, Health Care:

Dotis Ostermann, *Dipl.-Soz.-Päd.*, D Osnabrück, *Dr. rer. pol. Frank-Otto Pirschel*, D Bremen

Ernährungswissenschaft, Natural Food:

Dr. med. Susanne Orth-Petzold, *MSc. Dipl. Sup.*, D Haan, *Dr. phil. Katharina Rast-Pupato*, Ch Zürich

Green Meditation:

Ilse Orth, *Dipl.-Sup. MSc.*, D Erkrath, *Tom Ullrich*, *Dipl.-Soz.-Arb.* D Ulm

Ökopsychosomatik:

Dr. med. Ralf Hömberg, D Senden, *Dr. mult. Hilarion Petzold*, D Hückeswagen

Naturgestützte Integrative Therapie:

Dr. med. Otto Hofer-Moser, Au Rosegg, *Susanne Heule*, Psychol. Lic. rer. publ. CH Zürich

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper, Hückeswagen.
Grüne Texte ISSN 2511-2759

Ausgabe 30/2019

Nutzung von Naturräumen zur orts- und zeitnahen Erholung am Beispiel des Bonner Hofgartens *

*Silke Graffmann***

* Aus der „Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Naturtherapien und Kreativitätsförderung“ (EAG), staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, Hückeswagen (Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Mailto: forschung@integrativ.eag-fpi.de, oder: info@eag-fpi.de, Information: <http://www.eag-fpi.com>).

** Teilnehmerin der Weiterbildung ‚Garten- und Landschaftstherapie im Integrativen Verfahren®‘.

Inhalt

Inhalt	1
Einleitung	2
Das Menschenbild vom Arbeitnehmenden in Organisationen und Institutionen	3
Die Veränderung des Menschenbildes in der Organisationspsychologie	4
Das biopsychosozialökologische Menschenbild im integrativen Ansatz	6
Das Gesundheitsverständnis	7
Ausrichtung des Gesundheitsmanagements am Menschenbild	7
Work-Life-Balance oder der Drahtseilakt zwischen beruflichen und privaten Erwartungen	8
Stress als Bedrohung der Gesundheit des Arbeitenden	9
Die Arbeitsrealität und ihre Prägung	10
Ökopsychosomatik	11
Der informierte Leib	11
Maßnahmen zur Dysstressminderung oder Minderung von Stressbelastung und Erholung im Arbeitsalltag	11
Naturraum als stressmindernde Ressource	12
Der Bonner Hofgarten als gesundheitsfördernder Naturraum	14
Die Attraktivität des Hofgartens	15
Auswahl der Übungen	18
Komplexe Achtsamkeit	18
Zusammenfassung / Summary	21
Literaturverzeichnis	22
Weitere Quellen	24
Anhang: Leitfaden „Spaziergang durch den Hofgarten“	24
Einführung	25
Sicherheitshinweis	25
Anleitung	25

Einleitung

Wir alle kennen den tiefen aber leider nur kurzzeitigen Effekt eines Erholungsurlaubes fern der Alltagsumgebung. Die Spannen zwischen solchen zeitlichen und räumlichen Auszeiten sind lang und der Erholungseffekt kann allein durch schöne Erinnerungen dazwischen nur bedingt aufrechterhalten werden.

In Gesprächen mit Kollegen oder Freunden und Bekannten sprachen wir oft über aktuell empfundenen Stress durch ein zu hohes Arbeitspensum.

Gerade war ein Projekt aufgesetzt worden, dessen Ziel die Einführung einer neuen Software war, welche die relevanten Geschäftsprozesse abbilden sollte. Neue Begrifflichkeiten und Prozesse mussten von den Mitarbeitern erlernt und verinnerlicht werden. Die eigene Arbeitsweise musste daran ausgerichtet werden und viele Mitarbeiter mussten sich neben der Anwendung eines neuen Arbeitsmittels auch in neue organisatorische Strukturen einfinden.

Das alles führte zu einer erhöhten Arbeitsbelastung, die viele Mitarbeiter auch als Überforderung empfanden.

„Überforderung tritt ein, wenn Belastungssituationen und externale Ansprüche keine stützende Umwelt, unzureichende innere und äußere Ressourcen und keine adäquate Bewältigungsmöglichkeiten sowie keine ausreichende persönliche Stabilität gegenüberstehen, so dass die Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten des Individuums im Feld eingeschränkt oder blockiert und seine Fähigkeiten der Selbststeuerung beeinträchtigt oder gar außer Kraft gesetzt werden.“ (Petzold, H. G., van Wijnen, H. 2010)

Bei manchen blieb es nicht bei einem zeitweisen Phänomen, sondern die leiblich erlebte und subjektiv empfundene Überforderung chronifizierte sich.

Einige Mitarbeiter zogen die Konsequenz und kündigten, was die Arbeitsbelastung für die Verbliebenen noch einmal erhöhte.

Obwohl die Regelarbeitszeiten durch Mitarbeiter teilweise deutlich überschritten wurden, schien sich die Menge der zeitnah zu erledigender Arbeit nicht wesentlich zu verringern. Bisherige persönliche Bewältigungsstrategien reichten bei Ihnen nicht aus, die empfundene Überforderung abzumildern.

„Der Mensch ist von seiner evolutionsbiologischen Entwicklung her dafür ausgerüstet und ausgestattet, Höchstbelastungen zu erbringen und auszuhalten, mit Überforderungen fertig zu werden, Traumata zu verarbeiten – sein höchst funktionales Stressverhalten, seine optimal ausgelegte Stressbiologie und seine lebenssichernde Traumaphysiologie lässt dieses Überlebenspotential erkennen. Natürlich kann er an diesen Belastungen auch scheitern und zu Schaden kommen. Deshalb muss alles darangesetzt werden, dass es nicht zu Dauerbelastungen bzw. -überlastungen durch serielle Traumatisierungen und prolongierte Krisenprozesse kommt.“ (Petzold, H. G., van Wijnen, H. 2010)

Ein Kontingent an Urlaubstagen und ab und zu ein Überstundenausgleich schienen keine andauernden Erholungseffekte zu erzielen, die sich über die Arbeitswochen hinweg nutzen ließen.

Ich erkannte, dass gerade im Arbeitsleben Erholung auch und insbesondere zeit- und ortsnahe erfolgen muss, um eine effektive stressmindernde Wirkung zu erzielen.

Im Rahmen meiner Ausbildung in Integrativer Garten- und Landschaftstherapie lernte ich verschiedene Methoden kennen, wie Naturerfahrung auf den Menschen wirken kann.

Es gibt verschiedene Studien, die empirisch einzelne Aspekte von Naturwirkung gerade in der Gesundheitsvorsorge untersucht und nachgewiesen haben.

Günther fasst die Studienlage als Beleg auf für „die Fruchtbarkeit dieser disziplinären Breite des Forschungsinteresses im Kontext von Naturwahrnehmung und ‚Neuen Naturtherapien‘. (Günther, R 2019)

Brinker gibt eine Übersicht über die wichtigsten Erkenntnisse aus den vorliegenden Studien, sie fasst zusammen: „Die Vielfalt der Erscheinungsformen von Natur, die Komplexität der Wirkungszusammenhänge und die unterschiedlichen Umweltausschnitte (settings) erschweren es, zu allgemeingültigen Aussagen über die Wirkungen von Natur zu kommen.“ (Brinker, P. 2019)

Die vorliegende Arbeit soll daher am konkreten Beispiel des Bonner Hofgartens Impulse geben, wie die Natur eines Parks im Sinne des integrativen Ansatzes zur Erholung von Arbeitnehmern aus den umliegenden Büros beitragen kann.

Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden die relevanten theoretischen Hintergründe für den naturnahen Erholungseffekt dargestellt. Der zweite Teil ist ein Leitfaden, der eine Anregung bietet, sich als erholungssuchender Arbeitnehmender den Bonner Hofgarten durch komplexe Achtsamkeitsübungen zu erschließen.

Im Rahmen dieser Arbeit steht der Arbeitende als Mitarbeitender einer Organisation oder Institution im Vordergrund. In meinem Verständnis handelt es sich hierbei um einen Angestellten wie ich sie tagtäglich am Bahnhof, in der Stadt und auf den Fluren meines eigenen Arbeitgebers antreffe. Es wurde bewusst die geschlechtsneutrale Bezeichnung des Arbeitenden verwendet.

Ziel ist es, mit dem im Rahmen dieser Arbeit erstellten Leitfaden Arbeitnehmenden eine Handreichung zu geben, positive Umwelteindrücke auf visuelle, auditive, olfaktorische und haptische Art, aber auch durch Bewegungserfahrung zu internalisieren und damit im Sinne der integrativen Ökopsychosomatik korrektiv zu wirken.

Das Menschenbild vom Arbeitnehmenden in Organisationen und Institutionen

Die Organisationspsychologie beschäftigt sich mit dem Verhalten des Menschen als Individuum sowie seiner Interaktion mit anderen Individuen innerhalb einer Organisation oder Institution.

Organisationen definiert Petzold (Petzold 2007a) als „... Systeme von Personen, Gruppen und Sozialgebilden, die arbeitsteilig in zeitüberdauernden Rahmenbedingungen und Kooperationsformen systematisch auf die Erreichung von Zielen hinarbeiten, die sich aus der System-Umfeld-Relation der Organisation ergeben, wobei das ultimative Ziel einer Organisation darin besteht, sich in ihrer Umwelt zu erhalten. Zu diesem Zweck werden für diese Dienstleistungen oder Güter hergestellt und unter Wahrung größtmöglicher Freiheitsgrade gegenüber den Determinierungen und Kontrollen der Gesellschaft gewinnoptimierend vertrieben. Die in all diesen Prozessen erforderlichen und ablaufenden Aktivitäten des ‚Organisierens‘ konstituieren in ihrer Gesamtheit das Wesen der Organisation“

Demgegenüber werden unter dem Begriff Institution öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen zusammengefasst. Da diese durch einen gesellschaftlichen Beschluss installiert sind, werden „Institutionen durch den Konsens der Gesellschaft erhalten und definiert, ganz gleich, ob sie effizient sind oder nicht.“

(In der weiteren Betrachtung wird aus Gründen der Lesbarkeit der Begriff Organisation verwendet. Die Betrachtungen gelten hier ebenfalls für Institutionen. Wo diese abweichen, wird die Institution explizit genannt.)

In die Betrachtung der Organisationspsychologie werden auch äußere Einflüsse auf die Organisation selbst, sowie auf den Einzelnen mit einbezogen. Diese Einflüsse können ökonomischer, sozialer, aber auch ökologischer Art sein. Diesen Einflüssen stehen die Bedürfnisse der Organisation auf der einen Seite und dem Arbeitnehmenden als Teil der Organisation, der durch seine Arbeitskraft und sein Verhalten zur positiven Gestaltung derselben beitragen soll, gegenüber.

Der Entwicklung der Organisationspsychologie als Teildisziplin der Psychologie lagen verschiedenen Menschenbilder zu Grunde. Die Definition eines Menschenbildes prägt dabei die Betrachtungsweise des Individuums aus der sich Theorien zur Vorhersage von situativen Verhalten, sowie Maßnahmen zur Motivations- und Leistungssteigerung aber auch zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmenden ableiten lassen, da die „erlebte Qualität“ der Arbeit – legt man die Identitätstheorie der IT zugrunde (Petzold H. G. 2012q), ein wesentliches Moment der Lebensqualität eines Menschen ist. Im Folgenden wird ein kurzer historischer Abriss über die Entwicklung von Menschenbildern in der Organisationspsychologie gegeben und schließlich mit dem Menschenbild mit dem biopsychosozialökologischen Menschenbild des integrativen Ansatzes verglichen.

Die Veränderung des Menschenbildes in der Organisationspsychologie

Der Psychologe Siegfried Greif teilt die Geschichte der Organisationspsychologie in drei Phasen ein. In den 1920er Jahren untersuchte Kurt Lewin arbeitspsychologische Fragestellungen. Er beschäftigte sich intensiv mit der Entwicklung von Selbstverständnis des Arbeitnehmenden, mit Vorgehensweisen bei der Organisationsentwicklung und mit Erziehungs- bzw. Führungsstilen. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg entstand die Arbeits- und Organisationspsychologie in ihrer heutigen Form. Im Fokus der Betrachtung steht nach wie vor die Wechselwirkung von Individuen

und Organisationen. Die Entwicklung des Menschenbildes, das den Betrachtungen zu Grund liegt, kann nach Rosenstiel (Rosenstiel 2005) anhand vier prägnanter Phasen beschreiben werden.

In der ersten Phase wurde der Mensch als Maschine betrachtet. Die Mensch-Maschine verfügt über bestimmte Funktionen in Form von Fähigkeiten, die man optimieren kann, um am Ende ein für die Organisation optimiertes Ergebnis zu erhalten. Als Input und für das reibungslose Funktionieren benötigt und erwartet die Mensch-Maschine Lohn.

„Die Arbeit erscheint hier völlig losgelöst vom Menschen, der immer mehr zur Maschine werden muss. Gilbreth, ein Schüler Taylors und Verfechter seines Systems hat einmal gesagt, es handle sich gar nicht darum, ob jemand eine Maschine ist oder nicht, die Frage sei nur, ob er so ausgebildet ist, dass er allen Anforderungen zu entsprechen vermag.“ So lautete schon 1921 die Kritik von Erich Stern am sogenannten *Taylorismus* nach dem Ingenieur Frederick Winslow Taylor (1856–1915). (Greif, S. 2007)

Zunehmend erkannte man, dass der Mensch seine Motivation in nicht unerheblichem Maß aus seiner sozialen Anerkennung bezieht. Die zwischenmenschlichen Beziehungen prägen den Menschen als soziales Wesen. Eine Untersuchung des Tavistock-Instituts aus Großbritannien von Arbeitsprozessen im Kohlebergbau kam Ende der 1950er Jahre zu dem Schluss, dass soziale und technische Systeme gemeinsam zu gestalten sein, um eine bessere Passung der beiden zu erreichen. Die beobachtete Gruppe von Bergleute hatte für sich eine Kombinationslösung aus traditioneller Gruppenarbeit und zum damaligen Zeitpunkt moderner Bergwerktechnik gefunden, die bei geringerer Arbeitsteilung zu weniger Unfällen und krankheitsbedingten Ausfällen, sowie zu höheren Leistungen führte. (ebd.)

In der dritten Phase wurde der Mensch als nach Selbstverwirklichung strebend erkannt. In den Fokus der Forschung um die optimale Förderung von Mitarbeitern mit dem Ziel, die bestmögliche Arbeitsleistung zur Erreichung der Unternehmens- bzw. Organisationszeile zu erhalten, traten jetzt vermehrt Faktoren, die den Handlungsspielraum eines Arbeitnehmers vergrößern und ihm auch Möglichkeiten der Partizipation an der Gestaltung innerhalb der Organisation eröffnen und dadurch insbesondere seine persönlichen Entwicklungschancen erhöhen.

Die Schüler Kurt Lewins (1890 – 1947) Lippitt, Benne, Bradford propagierten in den 1970er Jahren ein humanistisches Idealbild, nach dem der Mensch in der Arbeit durch seine Leistung nach Selbstverwirklichung strebt. Sie erweiterten die von Lewin entwickelten Konzepte zu einem demokratischen Führungsstil und partizipativen Gruppenentscheidungen um Konzepte zu einer allgemeinen Teilhabe der Mitarbeiter an ihrer Organisation und der zugehörigen Etablierung von demokratischen Strukturen (ebd.)

In der heutigen Zeit erkennt man an, dass der Mensch ein Individuum in einer komplexen Welt ist. Die Komplexität ist so hoch, dass keine Generalisierung von Menschenbildern und Methoden anwendbar ist. Eine Organisation definiert sich daher nicht nur aus sich selbst heraus, sondern auch als Zusammenspiel der zu ihr gehörenden Individuen.

Ulich fasst die Entwicklung des Organisationsverständnisses so zusammen:

„Das Organisationsverständnis wandelte sich von einem ausschließlich technischen System, über ein vorwiegend soziales System und erst danach zu einem soziotechnischen System, das sowohl die technischen als auch sozialen Subsysteme berücksichtigt.“ (Ulich, E. 2005)

Für das optimale Zusammenwirken von Individuen zum Erhalt und Fortentwicklung einer Organisation ist es daher notwendig, geeignete Bedingungen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsleistung eines Menschen optimal zu fördern.

Sowohl profitorientierte Unternehmen als auch gemeinnützige Institutionen haben erkannt, dass Gesundheit ein wichtiges Potential ihrer Mitarbeiter ist, das es zu erhalten gilt und etablieren daher ein sogenanntes Gesundheitsmanagement, um geeignete Maßnahmen zur Gesunderhaltung anbieten zu können.

Die Mitarbeitenden sind zunehmend motiviert, diese Angebote wahrzunehmen, denn „Wer im Job seine Gesundheit erhält, vielleicht sogar lernt, was ein gesundes Arbeitsverhältnis ausmacht – physisch und psychisch – hat gute Chancen auch nach Feierabend gesund zu leben.“ (Unger, H., Kleinschmidt, C. 2006)

In Unternehmen als eine Form von Arbeit gebenden Organisationen werden daher heute nicht nur arbeitsschutztechnische Maßnahmen ergriffen, die verhindern sollen, dass der Arbeitende durch die Arbeit direkten Schaden nimmt, sondern auch zunehmend präventive Maßnahmen zur Gesunderhaltung, die sich am komplexen biopsychosozialökologischen Menschenbild des integrativen Ansatzes orientieren können.

Das biopsychosozialökologische Menschenbild im integrativen Ansatz

Die Persönlichkeitstheorie der Integrativen Therapie (Petzold, H.G. 2002a) basiert auf anthropologischen Vorannahmen, „die die Qualität des menschlichen Subjektes als Mitsubjekt, hervorgegangen aus einer Zwischenleiblichkeit und einer übergeordneten sozialen Kollektivität, in das Zentrum ihrer Betrachtungen“ stellen.

Der Mensch ist nach dem Verständnis des integrativen Ansatzes ein biopsychosozialökologisches Leibsobjekt im Raum-Zeit-Kontinuum. Dadurch ist der Mensch mit seiner Lebensumwelt und ihren Einflüssen direkt verbunden. Sie beeinflusst ihn genauso wie er selbst in der Lage ist, diese zu gestalten.

Das Leibsobjekt kann wahrnehmen, Erfahrungen speichern und handeln. Als soziales Subjekt kann der Mensch seine Lebensumwelt auch in Kokreation mit anderen Menschen gestalten.

„Der wahrnehmungs-, handlungs-, speicherfähige menschliche Körper/Organismus (...), der eingebettet ist in die Lebenswelt, wird durch seine Fähigkeiten zur „Verkörperung“, zur „Einleibung“, zur „schöpferischen Gestaltung“ in Enkulturations- und Sozialisationsprozessen zum „subjektiven Leib“, zum „bewegten Leibsobjekt“, das sich mit seinen Mitsubjekten kokreativ interagierend in seinem Kontext/Kontinuum bewegt (interacting subject embodied and embedded).“ (Petzold, H.G. 2009c)

Eine Organisation charakterisiert sich daher nicht nur durch die Prozesse und Strukturen, durch die sie formal definiert ist. Die Menschen, die ihr angehören, ihre Interaktionen untereinander prägen sie entscheidend mit, ebenso wie die die Organisation umgebene Außenwelt und die Menschen, die mit der Organisation direkt, z. B. als Kunden oder indirekt z. B. als Angehörige von Mitarbeitern verbunden sind, haben Einfluss auf das organisatorische Gefüge.

Ebenso wie die Organisation also in ihre Außenwelt eingebettet und durch sie mitgeprägt wird, so sind auch die Mitarbeiter selbst eingebettet in ihren persönlichen sozialen und ökologischen und biographischen Kontext. All dieses prägt ihre Bewertung und ihr Verhalten innerhalb der Organisation.

Eine Organisation ist daher ein komplexes und lebendiges Gefüge, das ständiger Veränderung unterworfen ist. Will man eine Organisation in ihrer Zielerreichung, über die sie sich definiert, verbessern, so reicht es also nicht aus, die formalen Arbeitsabläufe zu betrachten und zu verbessern. Der Mitarbeiter als Mensch muss auch in seiner ihn umgebenden Lebensumwelt betrachtet werden. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung.

Bevor wir anhand dieses Menschbildes die gesundheitsfördernden Maßnahmen aufzeigen, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmenden heute anbieten, zeigen wir zunächst das Gesundheitsverständnis auf, von dem wir im integrativen Ansatz ausgehen.

Das Gesundheitsverständnis

„Gesundheit und Krankheit werden als ein Spektrum möglicher Verfassungen des Menschen als ‚Körper-Seele-Geist-Subjekt‘ betrachtet, als ein Möglichkeitsraum der Person in ihren Lebensprozessen, in ihren Lebenslagen, d. h. ihrem sozioökonomischen bzw. soziokulturellen Kontext/Kontinuum. In diesem ‚potential space‘ muss sie sich regulieren und die Dynamik von Gesundheits-Krankheits-Prozessen gestalten, eine lebenslange Aufgabe, an der ein Mensch scheitern oder sich in kreativer Weise entfalten kann.“ (Petzold, H. G. 2010b)

Denn Gesundheit selbst und ein damit einhergehendes Gesundheitsbewusstsein und aktives Verhalten muss als eine der bedeutenden Ressourcen des Menschen angesehen werden. (Ostermann, D. 2010)

Ausrichtung des Gesundheitsmanagements am Menschenbild

Für den Menschen als Körper-Seele-Geist-Subjekt werden Angebote zur Gesundheitserhaltung z.B. durch Anti-Rauch-Programme oder Sportkurse etabliert. Weiter gibt es Programme zur Optimierung von kognitiven Prozessen, wie z. B. Gedächtnistraining.

Dem Menschen als soziales Wesen tragen viele Unternehmen Rechnung, indem sie durch regelmäßige gemeinsame Feiern (z. B. Weihnachtsfeiern, Sommerfesten) oder mit sogenannten Teambuildingsevents (z. B. Outdoor – Events, Betriebsausflüge) den sozialen Austausch der Mitarbeiter untereinander fördern.

Der Mensch befindet sich in einem persönlichen Raum-Zeit-Kontext/Kontinuum. Er kann seine soziale und ökologische Raumkomponente nicht scharf zwischen Arbeit und Privatleben trennen. Der Arbeitnehmende bringt seine Belastungen, aber auch erfreuliche Ressourcen und Potentiale mit zur Arbeit, genauso wie er sie von dort mit nach Hause nimmt. Er bewegt sich in seinem persönlichen Raum Zeit Kontinuum.

Mit dem Schlagwort ‚Work-Life-Balance‘ werben Unternehmen um Mitarbeiter, indem sie versprechen durch z. B. flexible Arbeitszeitmodellen einen ausbalancierten Ausgleich zwischen dem privaten Bereich und der Arbeit zu ermöglichen.

Work-Life-Balance oder der Drahtseilakt zwischen beruflichen und privaten Erwartungen

Durch den Einsatz von modernen technischen Kommunikationsgeräten, wie z.B. Smartphones, die nicht mehr nur der Erreichbarkeit im beruflichen Kontext dienen, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben immer mehr.

Der Arbeitnehmende ist nicht nur im privaten Bereich durch seinen Arbeitgeber erreichbar. Auch er selbst hat die Möglichkeit, aus seinem privaten Bereich heraus auf das Arbeitsgeschehen einzuwirken (z. B. Abruf von dienstlichen Emails im Urlaub oder von zuhause).

Doch ebenso hat sein privates Umfeld, wie z. B. Familie oder Freunde nicht nur die Möglichkeit, sondern auch die Erwartungshaltung, den Arbeitnehmenden jederzeit erreichen zu können.

Was bedeutet das für den Arbeitnehmenden?

Um die Erwartungen des Arbeitgebers und die seines privaten Umfeldes im Gleichgewicht, in der so genannten Work-Life-Balance zu halten, muss der Arbeitnehmende nicht nur seine Aufmerksamkeit, sondern auch seine Energie zwischen diesen Bereichen aufteilen.

Der Arbeitnehmende kann sich also entscheiden, ob er unter der ständigen Möglichkeit oder Gefahr arbeitet, dass er von seiner privaten Seite durch einen Anruf unterbrochen wird. Gerade Eltern wollen so zum Beispiel jederzeit für den Nachwuchs erreichbar sein. Aber auch ein erwarteter Anruf aus der Autowerkstatt ist ein gängiger Grund für eine mögliche Unterbrechung.

Nach meiner persönlichen Einschätzung liegt heute mindestens auf jedem zweiten Schreibtisch ein privates Handy, das potenziell klingeln könnte.

Vielleicht schafft es der Arbeitnehmende auch im Sinne des Arbeitgebers, private und berufliche Erreichbarkeit zeitlich voneinander abzugrenzen. Dann muss jedoch in den Pausen oder spätestens nach Feierabend vermeintlich Verpasstes direkt nachgeholt und die Nachrichten aus dem privaten Umfeld per Handy oder E-Mail abgerufen werden.

Die Aufmerksamkeit wird also immer hochgehalten, sie verlagert sich bzw. wechselt lediglich zwischen den Anforderungen des Arbeitsgegenstandes und den Anforderungen des privaten Umfelds. Das ermüdet.

Stress als Bedrohung der Gesundheit des Arbeitenden

In einer von der Technikerkrankenkasse in Auftrag gegebenen Studie gaben mehr als die Hälfte der volljährigen Deutschen an, dass sie sich aus beruflichen oder privaten Gründen gestresst, „abgearbeitet und verbraucht“ fühlen. (TK 2016)

Stress entsteht, wenn ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und den persönlichen Bewältigungsstrategien besteht. Das Lehrbuch „Arbeits- und Organisationspsychologie“ (Nerdinger, F. W., Blickle G. Schaper, N. 2014) definiert Stress wie folgt:

„Stress ist ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und lang andauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint.“

Der Körper reagiert auf Stress mit der vermehrten Ausschüttung von Cortisol und Adrenalin. Dieses Programm dient dazu, notwendige Energieressourcen freizusetzen, um unser Überleben zu sichern. Aus evolutionstheoretischer Sicht liegt dabei die Annahme zu Grunde, dass diese Energie kurzfristig zur Bewältigung des Stressors benötigt und damit auch eingesetzt werden wird und sich somit der Cortisol- und Adrenalinpiegel in einer bestimmten Zeit wieder senken wird.

Doch in der Regel können wir insbesondere im Arbeitsalltag ausgelösten Stress nicht sofort in adäquater Weise, z. B. durch Bewegung oder gezielten Entspannungsübungen auflösen. Auf Dauer kann sich daher der Stress chronifizieren und die Stressreaktion bleibt auch dann noch erhalten, wenn der Stressauslöser längst vorbei ist. Weitere Stressauslöser können hier zusätzlich akkumulierende wirken, so dass sich der Stresslevel weiter potenziert. Das kann zu erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigungen des Herzens, des Immunsystems und weiteren Körperfunktionen führen. Stress stellt daher eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit eines Menschen dar.

Es gilt daher, die persönlichen Bewältigungsstrategien des Menschen und hier insbesondere des Mitarbeitenden zu stärken.

Da der Begriff ‚Stress‘ heute sehr inflationär verwendet wird, verwenden wir in der IT den Begriff ‚Überforderung‘. Wie wir bereits zu Beginn dieser Arbeit gesehen haben, entsteht diese Überforderung, wenn dem Menschen in Belastungssituationen weder interne Bewältigungsstrategien noch externe Unterstützungen zur Verfügung stehen. Es liegt somit ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und den persönlich zur Verfügung stehenden Bewältigungsmöglichkeiten vor.

Anhand unseres einführenden Beispiels der Mitarbeiter, die sich mit der Einführung einer neuen Software auseinandersetzen müssen und ihres Verhaltens, werden die drei Klassen von Copingstrategien als Bewältigungsmöglichkeiten erläutert:

- **Adaptives Coping:** Mitarbeiter passen sich an die neue Software und ihren Herausforderungen an, indem sie die neue Situation akzeptieren und versuchen, sich ‚durchzubeißen‘.
- **Evasives Coping:** Diese Art von Coping – Strategien haben insbesondere die Mitarbeiter gewählt, die sich der Belastung durch Kündigung entzogen haben.

- Aggressives Coping: Mitarbeiter setzen sich dafür ein, die Einführung der Software zumindest in Teilen zurückzunehmen. Sie versuchen ihre alten Arbeitsweisen zu verteidigen.

Diese Coping – Strategien sind oft mit Ressourcenminderung verbunden. Alle diese Copingstrategien sind kräftezehrend. In unserem Beispiel verlassen Mitarbeiter z. B. bewusst ihr vertrautes Arbeitsumfeld und ihre Kollegen, in der Hoffnung die Herausforderungen woanders seien einfacher zu bewältigen als diejenigen, die sie verlassen.

Anders sieht es mit Creating – Strategien aus, deren Potential darin bestehen kann, neue Ressourcen aufzubauen.

Auch hier können wir drei Arten unterscheiden:

- Creative adjustment: Der Mitarbeiter sieht Möglichkeiten, wie er sich kreativ in die durch die Software und die damit einhergegangene Umstrukturierung von Prozessen und Organisationseinheiten einbringen kann. Er sieht z. B. Verbesserungsmöglichkeiten für sich selbst und/ oder das neue Arbeitsfeld.
- Creative change: Der Mitarbeiter nutzt und sucht Fortbildungen, um seine persönlichen Ressourcen im Umgang mit der Software zu vermehren.
- Creative cooperation: Der Mitarbeiter erkennt z. B. Synergieeffekte über die Grenzen seiner Organisationseinheit hinaus, indem er sich mit Kollegen anderer Organisationseinheiten, die ähnliche Probleme haben vernetzt und im gemeinsamen Austausch zu Lösungen finden.

Diese Bewältigungsstrategien greifen nicht kurzfristig, wenn sie auch nachhaltig für den Mitarbeiter sind. Es muss daher im Sinne der Gesundheit auch die Kompetenz des Mitarbeiters in der Regulierung seiner An- und Entspannungsmöglichkeiten gestärkt werden.

Die Arbeitsrealität und ihre Prägung

Ein gesundes Arbeitsverhältnis sollte einen Ausgleich zwischen Anspannung und Entspannung bieten können.

Doch die Realität sieht für Entspannung eine halbe Stunde Mittagspause gegenüber acht Stunden Leistungserbringung vor. Die Arbeitsplätze und Büros werden überwiegend nach funktionalen Gesichtspunkten eingerichtet. Als Faktoren für eine gute Passung mit der Arbeitsumgebung kann der Büroarbeiter meist nicht viel mehr als die Einstellung seines Schreibtischstuhls und den Abstand zum Monitor beeinflussen.

Klimaanlage, Ausdünstungen von Druckern und die Geräusche anderer Kollegen, sind Umwelteinflüsse, auf die der Arbeitnehmende nur wenig Einfluss hat, deren Auswirkungen ihn aber direkt treffen.

Der Begriff der Ökopsychosomatik beschreibt die Wirkung, die äußere Einflüsse auf die binnenleibliche interozeptive Resonanz und damit auf Belastungen und Entlastungen, auf Salutogenese/ Gesundheit und potentielle Pathogenes des Individuums haben.

Ökopsychosomatik

„**Ökopsychosomatik** ist eine Konzeption ‚ökologischer Gesundheits- und Krankheitslehre‘, die auf der Verschränkung von informiertem Leib mit informierender Umwelt gründet und bei adäquater Umweltstimulierung (Anregung) und Bedürfnisversorgung (Erhaltung) – bei guter **Passung** also – eine salutogene Qualität für die menschliche Entwicklung und Lebensführung gewährleistet sieht.

Hingegen wird bei schlechter Passung durch dysfunktionale Umweltstimulierung (traumatische Überlastung, konfligierende Stimulierung u. a.) und Mangel- bzw. Unterversorgung – durch ‚ökologischen Stress‘ also – ein Risiko von pathogenen Entwicklungen angenommen.

Ökopsychosomatische Interventionen haben deshalb in präventiver Ausrichtung Umweltressourcen mit guter Passung und in kurativer Ausrichtung fehlende Ressourcen bereitzustellen, dysfunktionale Passungen zu verändern und die durch sie ausgelösten Störungen zu behandeln.“ (Petzold, H. G., Orth, I. 1998b)

Die Ökopsychosomatik spielt hier in ihrer negativen wie positiven Ausprägung eine entscheidende Rolle. Durch die Arbeitsumgebung, auf die ein Mitarbeitender in der Regel nur wenig bis gar keinen Einfluss hat, ist er schädigenden Einflüssen ausgesetzt. Dies müssen nicht nur potentiell Schadstoffausdünstende Büromöbel oder die immer noch in vielen älteren Gebäuden vorkommende Asbestbelastung sein, auch unergonomische Arbeitsgeräte oder einfach die Notwendigkeit, über acht Stunden in kleinen Räumen sitzen zu müssen, können sich negativ auf die individuelle Gesundheit auswirken.

Der informierte Leib

Der Mensch als ‚informierter Leib‘ speichert und verinnerlicht in seinem Leibgedächtnis negative und positive Einflüsse aus der ihn umgebenden Umwelt mit ihrer jeweiligen interozeptiven Resonanz.

So sollten im Sinne der Ökopsychosomatik die negativen Einflüsse des Lebens und hier insbesondere der Arbeitsumwelt zeit- und ortsnahe abgewendet werden können, bevor sie sich manifestieren und chronischen Schaden anrichten können.

Aber auch präventiv kann „der Mensch als ‚informierter Leib‘- eingebettet (embedded) in die Lebenswelt und informiert durch Wahrnehmung und ihre Abspeicherungen im ‚Leibgedächtnis‘ – [...] die Potentiale seiner evolutionsbiologischen Ausstattung wieder und in neuer Weise (zu) nutzen, aus vielfältigen Bereichen der natürlichen Lebenswelt Anregendes und Heilsames aufzunehmen, zu verleblichen (embody) und durch die Ausbildung neuer neuronaler Bahnungen und kognitiver, emotionaler und volitionaler Schemata und Stile dysfunktionale Erlebens- und Handlungs-Muster zu verändern.“ (Petzold H. G., Orth, I., Sieper, J. 2008b).

Maßnahmen zur Dysstressminderung oder Minderung von Stressbelastung und Erholung im Arbeitsalltag

Wie wir bereits gesehen haben, erkennen Unternehmen den Wert von Gesundheitsförderung ihrer Arbeitnehmenden.

An der Universität Bonn wird im Rahmen des Projekts Healthy Campus z. B. für die Mitarbeiter einmal in der Woche eine Viertelstunde kostenlose Gymnastik angeboten. (*Uni Bonn* 2019) Nur ein Teil der Mitarbeitenden nimmt dieses Angebot in Anspruch. Für eine zwischenzeitliche Erholung am Arbeitstag nehmen sich die meisten Mitarbeitenden daher in der Regel nur die Mittagspause. Oft wird sie für Erledigungen oder einem schnellen Mittagessen genutzt.

Doch reicht das für eine wirkliche Regeneration aus? Wie kann die Ermüdung durch einer zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen notwendigen gerichteten Aufmerksamkeit in der Mittagspause überwunden werden?

Besonders Natur oder naturnahe Räume bieten sich hier zur Erholung an.

„Menschen streben in die Natur, wenn sie erholungsbedürftig sind. Erlebter Arbeitsstress korreliert mit dem Bedürfnis, green spaces in der Umgebung aufzusuchen.“ (*Colley, K., Brown, C., & Montarzino, A. 2017*). Colley führt dieses Verlangen auf den Mechanismus der Selbstregulation zurück. Die gerade in Japan zu den gesundheitsfördernden Mechanismen von Naturräumen, (*Li, Q. 2018*) durchgeführte Forschung belegt dieses Verlangen mit nachweisbaren Effekten auf die Gesundheit. Wie haben also nicht nur ein ‚Gefühl‘, dass uns die Natur guttut, es gibt empirische Fakten.

Darüber hinaus „haben helle, freundliche, ökologisch gesunde und schöne Umgebungen einen aufbauenden, entspannenden, stressmindernden Charakter und fördern eine ‚ökologisch salutogene Stimulierung‘, Gesundheit und Wohlbefinden“ (*Petzold, H. G. 2006p*)

Doch gerade der Arbeitsalltag eines Büroarbeiters ist insbesondere durch eine Naturentfremdung geprägt. In der Regel verbringt ein Angestellter/Arbeiter den Großteil seines Bürotages/Werkbanktages in einem geschlossenen Raum mit wenig Bewegungsmöglichkeiten und wenig Naturbezug.

Diese Arbeit möchte daher eine Handreichung geben, die gesundheitsfördernden Aspekte der im eigenen Lebensraum vorhandenen Natur zu erfahren und für sich so nutzbar zu machen, dass man darauf zurückgreifen kann, wenn man sie benötigt.

Dazu muss der genutzte Naturraum eine gute Passung zum Erholungssuchenden haben. Der Erholungssuchende seinerseits darf den Naturraum nicht missbrauchen. Im Sinne einer funktionalen Ökologizität muss während des Naturerlebnisses ein konviviales Miteinander zwischen dem Erholungssuchenden und dem Erholung anbietenden Naturraum herrschen.

Naturraum als stressmindernde Ressource

Es gibt heute zahlreiche Ratgeber zum Thema Umgang mit Stress und Überforderung. Im Mittelpunkt der Empfehlungen stehen regelmäßig praktizierte Entspannungsübungen als Gegenmaßnahme zum Stressempfinden. Das Ziel sollte sein, die Kompetenz des Einzelnen in seiner persönlichen Regulation von Spannung und Entspannung zu stärken.

Daneben kommt insbesondere der Aufenthalt in der Natur eine wesentliche Bedeutung als stressmindernde Maßnahme zu.

Studien verdeutlichen, dass Aufenthalte in der Natur zu messbaren Veränderungen von physiologischen und psychologischen Faktoren, die bei Entspannung und Stressabbau relevant sind, führen. (*Haluza, D., Schönbauer, R., & Cervinka, R. 2014*) Dabei reagiert unser vegetatives Nervensystem selbst schon auf kurze Naturerscheinungen. So konnte nachgewiesen werden, dass schon fünfminütige Aufenthalte in der Natur wesentliche Effekte zeigen. (*Miyazaki, Y., Ikei, H., Song, C. 2014*)

Schon 1890 klassifizierte William James (*James, W. 1890*) zwei Arten von Aufmerksamkeit, die gerichtete, willentliche Aufmerksamkeit und die ungerichtete, unwillentliche Aufmerksamkeit.

Mit der gerichteten Aufmerksamkeit wird bewusst der Fokus auf einen Gegenstand oder eine zu bewältigende Aufgabe gelenkt. Dies ist in der Regel eine willentlich kognitive Anstrengung, die Energie verbraucht und daher nach einiger Zeit ermüdend wirkt. Sie ist nötig, wenn der Gegenstand, dem unserer Aufmerksamkeit gilt, uns nicht anspricht, z.B. weil die Ziele unserer Aufmerksamkeit von außen vorgegeben sind. Im Arbeitsalltag herrscht diese Form der Aufmerksamkeit in der Regel vor.

Dem gegenüber steht die ungerichtete Aufmerksamkeit, die nicht willentlich erzwungen werden muss, da sie sich aus Faszination heraus entwickelt. Etwas „fesselt“ unsere Aufmerksamkeit, wie man gemeinhin sagt. Nach der Attention Restoration Theory (kurz ART- Theorie) von Rachel und Stephan Kaplan (*Kaplan, S. 1995*) kann diese unwillkürliche Aufmerksamkeit eine Erholung von der gerichteten Aufmerksamkeit bewirken.

Ein Aufenthalt in einer als ansprechend empfundenen Naturlandschaft kann diesen Erholungseffekt bewirken, wenn die Landschaft dabei die folgenden vier Faktoren erfüllt:

1. Sie muss entsprechend ansprechend sein, um die unwillkürliche Aufmerksamkeit wecken zu können.
2. Der Erholungssuchende kann in ihr derart versinken, dass es ihm so vorkommt, als sei er physisch und psychisch ganz und insbesondere angstfrei verbunden mit seiner Umgebung.
3. Die Umgebung unterstützt durch ihr Setting das Gefühl einer Alltagsferne, die es dem Erholungssuchenden ermöglicht, sich zeitweise mental von den Problemen, Routinen und Pflichten zu lösen.
4. Der bestmögliche Erholungseffekt wird erreicht, wenn die Umgebung das bieten, was der Erholungssuchende im Moment sucht: Ruhe, eine schöne Aussicht, die Möglichkeit zum Spazieren, Wandern oder Schwimmen.

Kaplan und Kaplan beschreiben hier ein rein kognitives Phänomen. Nach dem Verständnis des Integrativen Ansatzes greift diese Betrachtungsweise aber viel zu kurz. Der Mensch ist als Leibsubjekt

eingebettet in seine Lebenswelt, deren Signale mit den inneren Signalen seines Leibinnenraums korrespondieren.

Für die Wahrnehmung der äußeren Signale seiner Lebenswelt kann er sich in einem von zwei Modi befinden, entweder im aktiven Modus oder im rezeptiven Modus.

Beide fungieren in der Regel willkürlich und unbewusst, können aber auch willentlich eingesetzt werden. So fokussiert der Mensch im aktiven Modus willentlich und in der Regel durch Außenreize angeregt, die Wahrnehmung und Aufmerksamkeit auf visuelle, auditive und haptische Weise. Dabei kann der Tonus sich von einer positiven Anspannung hin zu einer anstrengenden Hochgespanntheit steigern.

Im rezeptiven Modus ist der Tonus unangestrengt. Geräusche dringen ans Ohr, Szenerien und ihre Details fallen ins Auge, Gerüche werden wahrgenommen und Dinge ertastet. Der Mensch ist in diesem Modus wohligh entspannt.

Die vorliegende Arbeit greift diesen Ansatz auf, indem Sie durch den angebotenen Leitfaden anregt, die Faszination von Natur am konkreten Beispiel des Bonner Hofgartens als *potential space* im Sinne des integrativen Gesundheitsverständnisses zu erfahren und damit den Mitarbeitern, die in direkter Umgebung arbeiten, positive Stimulierungen aufzeigt, um sich die stressreduzierenden und gesundheitsfördernden Ressourcen ihres affilialen Nahraums zu erschließen.

Der Bonner Hofgarten als gesundheitsfördernder Naturraum

Auch wenn der Raum Hofgarten als solches für die Zielgruppe der Arbeitnehmenden aus den umliegenden Büros und Werkstätten (die gibt's auch) nicht neu ist, so soll doch durch den Leitfaden die Möglichkeit gegeben werden, ihn neu zu erfahren und somit dem Arbeitnehmenden neue und gesundheitsfördernde Handlungsmöglichkeiten und Sinnzusammenhänge aufgezeigt werden.

Der Hofgarten in Bonn kann hier den durch Stress ausgelösten negativen Einflüssen entgegenwirken, wenn sich der Mitarbeitende, durch die im Leitfaden angebotenen multisensorischen Stimulierungen einer komplexen Achtsamkeit öffnet und damit für sich selbst einen Prozess des ökologischen Lernens anstößt, in dem er sich der ihn umliegenden Natur öffnet, ein in ihr Versinken zulässt, um seine eigen ökosomatische Natur zu erkennen. So dass der Hofgarten als Raum für den Mitarbeiter im Sinne des ökologischen Lernens eine neue Bedeutung bekommt und sich eine fungierende ökologische Hermeneutik (Petzold H. G. 2016j) vollziehen kann.

Die Universität Bonn hat über 6000 Mitarbeitende (ohne Universitätsklinikum und Medizinische Fakultät) und gehört damit zu den größten Arbeitgebern der Stadt Bonn. (Uni Bonn 2018) Die Mitarbeitenden verteilen sich über das gesamte Stadtgebiet. Ein Großteil der Beschäftigten hat seinen Arbeitsplatz direkt im barocken Schloss, an das sich der Hofgarten anschließt oder in dessen unmittelbarer Nähe. Daher wird der Leitfaden das Schloss als Ausgangspunkt nehmen.

Der Hofgarten umfasst ca. 7.5 Hektar. Er wurde im 18. Jahrhundert nach dem Vorbild französischer Gärten von dem Baumeister Robert de Cotte (1656-1735) „mit Formgehölzen, Statuen, Terrasse und einem tiefer liegenden, von Lindenalleen gesäumten Broderie par terre“ (*Stadt Bonn* 2019) gestaltet und sollte nach dem barocken Gesamtkonzept ursprünglich auch einen direkten Blick auf den Rhein ermöglichen.

Leider ist das heute nicht mehr möglich. Heute wird der Hofgarten durch die große Wiese geprägt, die im Sommer den Studenten und Bonner Bürger als Sport- und Entspannungsraum dient. Insbesondere im 20. Jahrhundert war sie Schauplatz zahlreicher militärischer Paraden. Während der Weltkriege wurde er auch zur landwirtschaftlichen Nutzfläche umgewidmet und mit Kohl und Kartoffeln bepflanzt. Der Bonner Hauptstadt diente der Hofgarten als Repräsentationsfläche für Staatsbesuche und wurde aber auch für politische Kundgebungen insbesondere der Friedensbewegung genutzt.

Die Attraktivität des Hofgartens

Der Hofgarten ist eine künstlich angelegte Grünfläche. Aber im Grunde ist die meiste Landschaft heute Kulturlandschaft. Natur wird eingezäunt, über angelegte Wege für den Menschen nutzbar gemacht. Dies dient zum einen der leichten Benutzbarkeit für den Menschen zum anderen aber auch dem Schutz der Natur vor dem Menschen, in dem dieser durch entsprechende Eingrenzungen oder angelegten Wegen den Menschen durch die Natur zu führen.

Die Kriterien, ob eine Landschaft als erholsam empfunden wird, hängt daher nicht von ihrer Natürlichkeit ab. Nach experimentellen Studien leitete man folgende Kriterien für eine als attraktiv angesehene Landschaft ab (*Spitzer, M.* 2019):

- (1) Moderate bis hohe Komplexität
- (2) Komponenten, die einen Fokus bilden, und Muster, die eine Strukturierung erlauben
- (3) Eine gewisse, klar wahrnehmbare Tiefe
- (4) Gleichmäßig strukturierte Oberflächen, über die man einfach laufen kann
- (5) Gute Aussichtsmöglichkeit
- (6) Natürliche Landschaft
- (7) Kontrollierte Parklandschaft

Kriterium (6) und (7) mögen zunächst einen Widerspruch darstellen, jedoch empfinden die meisten Menschen eine kontrollierte Naturlandschaft angenehmer als eine wild gewachsene Natur weniger, da sie ihnen weniger gefährlich erscheint. So schreibt Spitzer „Kultivierte Naturlandschaft (wie wir sie in Parks gestalten) zeigt für uns ganz allgemein eben auch an, dass wir hier die Natur unter Kontrolle haben in einer Zeit von Klimawandel und einer Zunahme von Naturkatastrophen kein unwesentlicher Gesichtspunkt.“ (*Spitzer, M.* 2019)

In einem Feldexperiment ging man der Frage nach, ob eher eine ursprünglich gehaltene oder eine kultivierte Naturumgebung einen größeren Erholungswert hat. (*Martens, D., Gutscher, H., Bauer, N.* 2011)

Die Versuchspersonen, die 30 Minuten durch einen gepflegten Wald spaziert waren, fühlte sich wesentlich entspannter und wohler als die Gruppe, die durch einen wilden Wald spaziert war. Daraus

leitet man ab, dass sich kultivierte Natur eher eignet, wenn man einen kurzen Spaziergang machen möchte.

Eine Parklandschaft hat in diesem Sinne also ein hohes Potential, dem Menschen zu gefallen. Betrachten wir, welchen der oben genannten Kriterien der Hofgarten in Bonn erfüllt:

Der Hofgarten ist klar strukturiert und übersichtlich. Den Mittelpunkt bildet die Hofgartenwiese, umrahmt von einem Alleenrundgang. Links und rechts davon sind jeweils dichtere Baumgruppen, vorwiegend bestehend aus Kastanien, Linden und Eichen angelegt. Diese Bäume stehen versetzt zu einander, so dass optisch der Eindruck von Tiefe entsteht.

Der Rundweg ist ebenso wie die Wege durch die Baumgruppen mit kleingranuliertem Kies ausgelegt, der jedoch größtenteils bereits abgetragen ist, so dass es sich bei den Wegen rein praktisch um fest getretene Wege handelt. Diese Wege lassen sich auch für Menschen mit eingeschränkter Mobilität gut erlaufen, da sie eben und breit angelegt sind.



Abbildung 1 Kartenausschnitt Bonner Hofgarten (Quelle: *Google maps* Url: <https://www.google.com/maps/place/Hofgarten,+53113+Bonn>)

An der südöstlichen Seite wird er vom Akademischen Kunstmuseum und auf nordwestlicher Seite vom Kurfürstlichen Schloss der Universität Bonn abgeschlossen. Ein neuer optischer Anziehungspunkt ist das Ende 2018 errichtete August Macke Denkmal von Stephan Balkenhol.

Wenn man zum Stadtgarten, der offiziell auch ein Teil des Hofgartens ist, geht und so hat man von hier aus einen weiten Blick auf den Rhein und auf das Siebengebirge. Allerdings ist dieser Teil vom eigentlichen Hofgarten durch eine der Hauptverkehrsachsen Bonns abgetrennt.

Natürlichkeit ist in diesem von Menschen angelegten Park nur bedingt gegeben. Aber es gibt große Gruppen von alten Bäumen. Die Anlage des kleineren Stadtgartens soll jetzt unter Denkmalschutz gestellt werden, so dass hier nicht mit weiteren Eingriffen in die Natur zu rechnen ist.

Im Rahmen einer Forschungsarbeit am Fachbereich Geografie an der Universität Bonn (Ptock, A. 2016) wurde über einen Onlinefragebogen eine subjektive Bewertung der städtischen Grünanlagen Bonns durch die Bürger abgefragt. Das folgende Spinnennetzdiagramm zeigt die dabei erfolgte Bewertung des Bonner Hofgartens.

Hofgarten

21,5 von 25 Punkten

Komponenten von Gesundheit

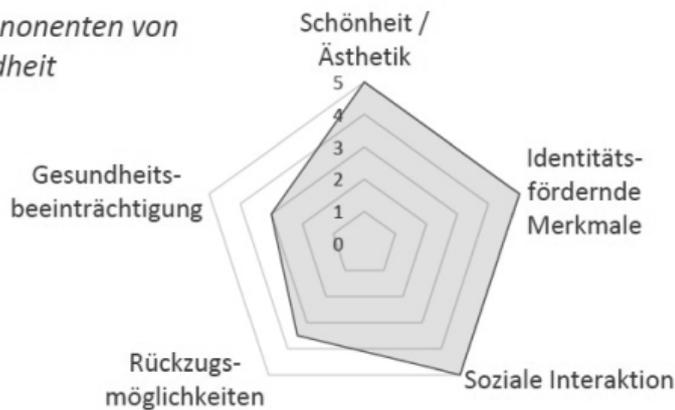


Abbildung 2 Komponenten von Gesundheit (Ptock, A. 2016)

Der Bonner Hofgarten ist auch für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, wie z. B. einer eingeschränkten Mobilität, gut zu bewältigen. Die Hofgartenwiese und der integrierte Kinderspielplatz bieten viele Möglichkeiten für gemeinsame Aktivitäten. Durch den dichteren Baumbestand neben dem Rundgang und der vielen Parkbänke, bietet das Areal auch einige Möglichkeiten, sich zurückzuziehen.

Auch wenn der Hofgarten der Universität gehört, so wird er von der Stadt Bonn gepflegt und täglich vom Müll befreit, denn er ist einer der Anziehungspunkte der Stadt.

Hofgarten

21 von 25 Punkten

Allgemeine Kriterien

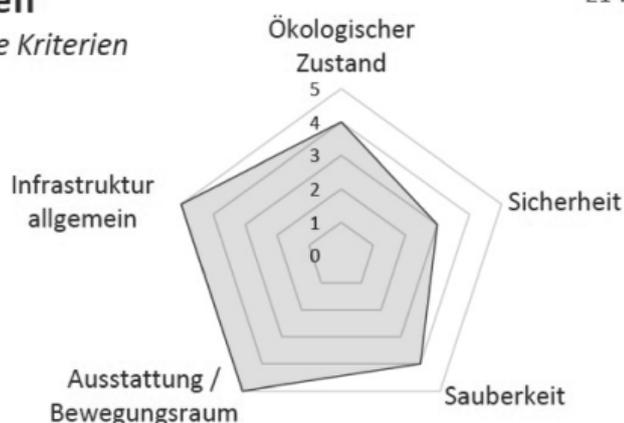


Abbildung 3 Allgemeine Kriterien (Ptock, A. 2016)

Der Hofgarten wird häufig von umliegenden Schulen als Außensportanlage genutzt. Studenten und Familien treffen sich auf der Wiese zum Picknick oder genießen einfach die Sonne.

Der Hofgarten ist sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. In der Nähe gibt es Cafés oder Imbissbuden. Im Sommer stehen ein kleiner Kaffeeroller und ein Eiswagen auf dem Weg.

Weiter zeigte die Studie wenig überraschend, dass fast 70% der befragten Bonner Bürger „auch wenn sie sich tagsüber größtenteils in Gebäuden aufhalten, Grünräume insbesondere aus Gründen der Naturerfahrung aufsuchen, vor allem um die frische Luft zu genießen“. (Ptock, A. 2016)

Auswahl der Übungen

Die in meinem Leitfaden vorgeschlagenen Übungen für einen achtsamen und ehrholsamen Spaziergang durch den Bonner Hofgarten sollen dem Übenden Anregungen geben. Sie sollen auf faszinierende Details aufmerksam machen, die bei einem normalen uneingeleiteten Spaziergang leicht übersehen werden können. Die Details sollen eine multisensorische Stimulierung anregen.

Landschaftserfahrungen prägen sich in das „Leibgedächtnis“ ein, unsere Befindlichkeit wird nachdrücklich von dem bestimmt, was wir aus der Umwelt für Informationen aufnehmen. Die archivierten Erfahrungen können daher auch als meditative Kraftressource aktiviert werden. Sie können weiter therapeutisch genutzt werden, „und man kann neue positive Erfahrungen zur Interiorisierung anbieten und Menschen zur einer „Ökosophie“, einer „Weisheit in der, mit der, durch die und für die Natur führen“ (Petzold, 2015b, 2011m)

Der Hofgarten mit seinen alten Bäumen, seiner überschaubaren Grünfläche, der gleichzeitig Ruhe aber durch seine Geschichte und alte Bäume auch eine Erhabenheit ausstrahlt, kann als ‚Balsam für die Seele‘ wirken.

„Große Landschaften mit ihrer „Ruhe/ tranquillity“ und „heiteren Gelassenheit/ serenity“, mit ihrer Schönheit, Erhabenheit und Wonne (bliss, elation), sanfte Wiesen oder uralte Bäume, „alte Alleen, die etwas Stattliches, Ehrfurcht gebietendes“ haben, erfüllen und entspannen uns, beruhigen und beglücken“ (Petzold 2011m)

Durch diese Erfahrungen soll es dem Übenden ermöglicht werden, sich kognitiv zu erfrischen. Sich vom Grün durchfluten zu lassen, um eine neue Lebendigkeit und Energie zu verspüren, um sich den Anforderungen des weiteren Arbeitstags gewachsen zu fühlen.

Komplexe Achtsamkeit

Wenn auch der Erholungseffekt als Motivation meinen Leitfaden auszuprobieren im Vordergrund steht, verstehen sich die vorgeschlagenen Übungen weiter als Ausprägungen einer komplexen Achtsamkeit, wie sie im Integrativen Ansatz verstanden wird (Petzold, H. G., Orth-Petzold, S., Orth, I. 2013a):

- Achtsamkeit für die eigene Natur/ Hominität/ Leiblichkeit/ Personalität – ich suche, erkenne und gestalte mich selbst (Selbstsorge);
- Achtsamkeit für die andere Natur/ Humanität/ Mitmenschen/ Lebewesen – ich suche und erkenne die Anderen, gestalte Beziehungen (Sorge um die Anderen);

- Achtsamkeit für die Basisnatur/ Ökologie des Nahraumes/globale Ökologie – ich suche, erkenne und gestalte Lebenszusammenhänge (Sorge um das Lebendige)

Mit der ersten Übung soll sich der Mitarbeitende bewusst werden, dass er nun die Arbeit hinter sich lässt. Es ist wichtig, dass hier ein ausdrückliches Abwenden vom Ort der Arbeit stattfindet, um den Fokus der Aufmerksamkeit auf etwas anders lenken zu können.

Es gibt keine Anweisung, eine entspannte Körperhaltung einzunehmen. Der informierte Leib soll erspürt und somit die Achtsamkeit für die eigene Leiblichkeit geweckt werden. Es soll dazu die eingenommene Körperhaltung, die die Belastung der vorausgegangenen Arbeitsstunden ausdrückt, wahrgenommen werden. Zum Ende des Spaziergangs wird noch einmal eine Betrachtung der Körperhaltung vorgenommen. Der Übende ist angehalten, sich den Unterschied zu vergegenwärtigen.

Immer wieder wird der Übende auch ermuntert, das ihn Umgebende wahrzunehmen und aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten: die Baumkronen oder das Blütendach der Magnolien von unten; den Park von verschiedenen angelegten Sitzmöglichkeiten aus.

Der Übende soll in diesem Sinne im Rahmen einer Green Meditation weniger in sich selbst, als vielmehr durch die angeregte Betrachtung in seiner Umgebung versinken.

Dabei gilt es nicht nur sich der Faszination des Schönen hinzugeben. Durch die Perspektivwechsel bieten sich auch andere Ausblicke an, z. B. auf ‚ökologischen Stress‘, wie die nahe Hauptverkehrsstraße, die an Sommertagen manchmal fast überfüllte Hofgartenwiese, die Mitmenschen, die aus verschiedenen Seiten durch die Szenerie hetzen.

Ich kann mit diesem Leitfaden den Erkenntnisprozess, dass wir Teil der uns umgebenen Natur sind und diese schützen müssen, weil wir damit letztendlich auch uns selbst schützen, nicht steuern. Ich kann ihn nur anstoßen, in dem ich zum einen den Blick für das Schöne der Umgebung öffne, aber auf der anderen Seite auch auf die ‚Störfaktoren‘.

Bei Testspaziergängen berichteten mir die Testpersonen, dass sie insbesondere der Umgebungslärm gestört hätte und die Übung, Vogelstimmen aus diesem herauszuhören sehr schwer gewesen wäre.

Abgesehen von einer Baustelle entsteht jedoch der meiste Lärm durch eine Benutzung des Hofgartens durch den Menschen selbst. Sich zu vergegenwärtigen, dass der Lärm der ‚anderen‘ beim achtsamen Erschließen der Naturumgebung stört, kann zu der Erkenntnis führen, auch selbst seinen möglichen Geräuschpegel im Sinne aller zu senken.

Zwischen den Übungen gibt es längere Abschnitte, in denen einfach nur gegangen werden soll. Diese einfache Bewegung dient nicht nur der Lockerung der Muskulatur. Es soll insbesondere die Erfahrung gemacht werden, dass man dem Ziel, in diesem Fall die nächste Station, ohne Anstrengung näherkommt. Ein befreiender Gegensatz zum Arbeitsalltag, wo das zu erreichende Ziel in der Regel nur über Anstrengung, Umwege und selten in Sichtweite zu erreichen sind.

Eines dieser Stationsziele ist die Eiche, deren parallel angeordneten Astlöcher fast wie Augen wirken. Sie lädt zu Betrachtungen aus verschiedenen Perspektiven ein. Die Metapher der Augen, die der

Eiche damit eine menschliche Eigenschaft des Sehens zu ordnet, erleichtert das emphatische Empfinden. Der Übende soll sich zunächst in die Eiche ‚einfühlen‘, ihren ‚Blickwinkel‘ einnehmen, um dann im Anschluss auf die ‚Verletzungen‘ des Baums hingewiesen zu werden. Die rostige Heftzwecke, die schon jahrelang in der Rinde steckt, ohne zu verrotten oder sich sonst wie aufzulösen, ist ein Hinweis auf einen achtlosen Umgang mit der Natur. Auch wenn diese ‚Verletzung‘ objektiv nur klein ist, so soll es bei dem Üben durch die vorausgegangene Empathie-Übung doch wenigstens ein Nachdenken über die achtlose Ausnutzung oder Verletzung der Natur auslösen.

„Wir verletzen unsere Natur, deren Schmerzen wir empfinden lernen müssen, um auf ökologischer, ököpsychosomatischer Bewusstheit endlich zu handeln, weil die Natur all unser Engagement braucht, um nicht zugrunde zu gehen. (und wir mit ihr)“ (Petzold, H. G., Hömberg, R. 2018)

Der Spaziergang soll daher nicht allein dem Nutzen des Üben dienen, sondern auch das Bewusstsein schärfen, die Natur zu schützen. Im Rahmen eines Green Cares soll der Übende verstehen, dass in seiner direkten Nähe sich eine lebendige und faszinierende Umgebung befindet, deren Erhalt auch für seine eigene Gesundheit von hoher Bedeutung ist.

Zusammenfassung / Summary

Zusammenfassung: Nutzung von Naturräumen zur orts- und zeitnahen Erholung am Beispiel des Bonner Hofgartens

Diese Arbeit enthält eine Anleitung mit Anregungen für einen achtsamen Spaziergang durch den Bonner Hofgarten.

Die vorliegende Arbeit setzt das der Organisationspsychologie zu Grund liegende Menschenbild mit dem anthropologisch-philosophischen Menschbild des integrativen Ansatzes in Beziehung und zeigt auf, wie sich gesundheitsfördernde Maßnahmen für Arbeitnehmende daran ableiten lassen.

Der moderne Arbeitsalltag stellt hohe Anforderungen und zunehmend fühlen sich Arbeitnehmende dadurch heute gestresst.

Am Beispiel des Bonner Hofgartens soll diese Anleitung daher eine Anregung geben, wie sich Naturräume in direkter Nachbarschaft der Arbeitsstelle durch Green Exercises für eine zeitnahe Erholung vom Arbeitsalltag nutzen lassen.

Schlüsselworte: Menschenbild, Gesundheit, Stressreduzierung, Green Exercises

Summary: Nature areas for the nearby und just in time recreation using the example of the Bonner Hofgarten

This thesis contains a guide with suggestions for a mindful walk through the Bonner Hofgarten.

The thesis at hand correlates the specific conception of man, which is the basis of organizational psychology, with the anthropological-philosophical conception of man of the integrative approach and shows how workplace health promotion activities can be deduced therefrom.

Modern day-to-day workplaces high demands causing employees increasingly feel stressed out in recent times.

Using the example of the Bonner Hofgarten, the guidance should therefore provide suggestions on how natural spaces in the direct vicinity of one's workplace can be used for a timely recovery from everyday work by green exercises.

Keywords: Conception of man, Health, Stress reduction, Green Exercises

Literaturverzeichnis

- Brinker, P (2019): Die Ökologische Dimension in der Supervision – Beiträge der Ökologischen Psychologie und Ökotheorie Natur – Umwelt – Ressourcen. *GRÜNE TEXTE – Die NEUEN NATURTHERAPIEN – Internetzeitschrift für Garten-, Landschafts-, Waldtherapie, tiergestützte Therapie, Green Care, Green Meditation, Ökologische Gesundheit, Ökopsychosomatik* 8/ 2019.
- Colley, K., Brown, C., & Montarzino, A. (2017): Understanding Knowledge Workers' Interactions With Workplace Greenspace: Open Space Use and Restoration Experiences at Urban-Fringe Business Sites. *Environment and Behavior* 49(3), S. 314-338.
- Greif, S. (2007): Geschichte der Organisationspsychologie. In: *Heinz Schuler (Hg.): Lehrbuch der Organisationspsychologie*. Bern: Huber 21-57.
- Günther, R. (2019): Bedeutung von Natur für psychische Gesundheit und Wohlbefinden. Perspektiven der Psychologie. In: *Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation*. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. S.101-.129
- Haluza, D., Schönbauer, R., & Cervinka, R. (2014): Green Perspectives for Public Health: A Narrative Review on the Physiological Effects of Experiencing Outdoor Nature. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 11(5), S. 5445-5461.
- James, W. (1890): The principles of psychology. New York: Henry Holt and Company Vol. 1
- Kaplan, S. (1995): The Restorative Benefits of Nature: Toward an Integrative Framework. *Journal of Environmental Psychology*. 15. 169-182. 10.1016/0272-4944(95)90001-2.
- Li, Q. (2018): Die wertvolle Medizin des Waldes: Wie die Natur Körper und Geist stärkt (1. Auflage). Leipzig: Rowohlt Taschenbuch
- Martens, D., Gutscher, H., Bauer, N. (2011): Walking in "wild" and "tended" urban forests: The impact on psychological well-being. *Journal of Environmental Psychology* Bd. 31, S. 36-44.
- Miyazaki, Y., Ikei, H., Song, C. (2014): Nihon ni okeru shinrin igaku kenkyū [Forest Medicine research in Japan], *Japanese journal of hygiene* 69(2), S. 122-135.
- Nerdinger, F. W., Blickle G. Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Aufl. 2014 Berlin: Springer-Lehrbuch
- Ostermann, D. (2010): Gesundheitscoaching – Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung. Petzold, H. G., Lammel, A., Leitner, A. (Hrsg.) 1. Aufl. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Petzold, H. G. (2002a): Integrative Therapie in Kontext und Kontinuum – Beginn einer „Dritten Welle“ der Entwicklung. *POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit* 11/2002

- Petzold, H. G. (2006): Ökosophie, Ökophilie, Ökopsychosomatik – Materialien zu ökologischem Stress- und Heilungspotential. Integrative Therapie 32(1-2), 62-99, und POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit 16/2006*
- Petzold, H.G. (2007a): Integrative Supervision, Meta-Consulting und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften [1. Aufl. 1998a]. 2. . erw. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2007a.*
- Petzold, H.G. (2009c): Körper-Seele-Geist-Welt-Verhältnisse in der Integrativen Therapie. Der „Informierte Leib“, das „psychophysische Problem“ und die Praxis. Psychologische Medizin 1 (Graz) S. 20-33.*
- Petzold, H. G. (2010b): Gesundheit, Frische, Leistungsfähigkeit – Potentialentwicklung in der Lebensspanne durch ‚integratives Gesundheitscoaching‘ In: Ostermann, D. Gesundheitscoaching. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010*
- Petzold, H. G. (2011m): Going Green: Die heilende Kraft der Landschaft. Integrative Naturtherapie, Green Activity, Green Meditation. Integrative Therapie 3, 313 – 353, und in: Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. S. 827-867.*
- Petzold, H.G. (2012q): Transversale Identität und Identitätsarbeit. Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. In: Petzold, H.G. (2012a): Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven Wiesbaden: Springer VS Verlag. S. 407-605.*
- Petzold, H. G. (2015b): Green Meditation“ – Ruhe, Kraft, Lebensfreude. Green Care 2, 2-5; und erw. POLYLOGE : Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit Ausgabe 05/2015.*
- Petzold, H. G. (2016j): Intersubjektive Hermeneutik und Metahermeneutik und die ‚komplexe Achtsamkeit‘ der Integrativen Therapie. Textarchiv H.G. Petzold.*
- Petzold, H. G., Hömberg, R. (2018): Ökopsychosomatik und ökologische Neurowissenschaften. In: Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (Hgg.): Die neuen Naturtherapien – Handbuch der Garten-, Landschafts-, Wald- und Tiergestützten Therapien. Bd 1. Bielefeld: Aisthesis Verlag 2019 S. 257-270.*
- Petzold, H. G., Orth, I. (1998): Ökopsychosomatik – die heilende Kraft der Landschaft. Düsseldorf: FPI/EAG*
- Petzold, H. G., Orth-Petzold, S., Orth, I. (2013): Freude am Lebendigen und weiser Umgang mit Natur. Die Frische, Kraft und Weisheit integrativer Garten- und Landschaftstherapie – Naturtherapeutische Gedanken, „Green Meditation“, „Therapeutic Guerilla Gardening“. Polyloge 20/2013*

Petzold, H. G., Orth, I., Sieper, J. (2008b): Kreative Medien. *Integrativen Therapie . Begriff, Konzept und Methodologien 1995-2008* Hückeswagen: Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit.

Petzold, H. G., van Wijnen, H. (2010): Stress, Burnout, Krisen - Materialien für supervisorische Unterstützung und Krisenintervention. *Supervision: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* 11/2010

Ptack, A. (2016): Stadtgrün statt Stress. *Standort* 40(2): S. 129-137.

Rosenstiel, L. v.; Molt, W.; Rüttinger, B.(2005): Organisationspsychologie. Grundriss der Psychologie. Band 22. 9. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer (2005) Spitzer, M. (2019): Die positiven Auswirkungen des Erlebens von Natur. In: Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (Hgg.): Die neuen Naturtherapien – Handbuch der Garten-, Landschafts-, Wald- und Tiergestützten Therapien. Bd. 1. Bielefeld: Aisthesis Verlag 2019 S. 289-325

Ulrich, E. (2005): Arbeitspsychologie 6. Aufl. Stuttgart: Poeschel 2005

Unger, H., Kleinschmidt, C. (2006): Bevor der Job krank macht. Wie uns die heutige Arbeitswelt in die seelische Erschöpfung treibt – und was man dagegen tun kann. München: Kösel-Verlag 4. Aufl. 2007

Weitere Quellen

Stadt Bonn (2019): Hofgarten. *Webseite der Stadt Bonn.*

<https://www.bonn.de/bonn-erleben/aktiv-und-unterwegs/hofgarten.php>

(zuletzt abgerufen 25.05.2019)

TK (2016): Entspann dich, Deutschland – TK-Stressstudie 2016, *Techniker Krankenkasse* (Hgg.)

<https://www.tk.de/resource/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stressstudie-2016-data.pdf>

Uni Bonn (2018): Zahlenspiegel 2017, *Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn*

https://www.uni-bonn.de/die-universitaet/publikationen/Zahlenspiegel_2017_WEB.pdf

Uni Bonn (2019): Healthy Campus Bonn. *Webseite der Universität Bonn.*

https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/pe-karriere/healthy_campus_bonn

(zuletzt abgerufen 25.05.2019)

Anhang: Leitfaden „Spaziergang durch den Hofgarten“

Spaziergang durch den Hofgarten

Dieser kleine Leitfaden möchte Sie auf einen achtsamen Spaziergang durch den Hofgarten der Universität Bonn einladen. Er bietet Ihnen Anregungen sowohl für einen Spaziergang allein als auch für einen Spaziergang zu zweit.

Einführung

Oft fühlen wir uns gestresst, nehmen die Probleme und Fragen der vergangenen Arbeitsstunden mit in die Mittagspause. Erholend ist das selten.

Die gerichtete Aufmerksamkeit, die wir im Arbeitstag benötigen, um konzentriert zu arbeiten ermüdet uns. Eine ungerichtete Aufmerksamkeit, wie wir sie erfahren, wenn uns etwas fasziniert, kann uns manchmal stundenlang fesseln.

In der Natur fällt es uns leichter, in die ungerichtete Aufmerksamkeit zu fallen und uns dabei von der gerichteten zu erholen.

Dieser Leitfaden soll Ihnen Anregungen geben, sich eine entspannte und erholsame Auszeit in der grünen Nachbarschaft Ihres Arbeitsplatzes zu gönnen.

Sicherheitshinweis

Grundsätzlich ist dieser Spaziergang unabhängig von Wetter und Jahreszeit. Zu Ihrer eigenen Sicherheit führen Sie ihn bitte nicht bei Gewitter oder Sturm aus.

Die Bäume im Hofgarten sind schon sehr alt. Richten Sie daher immer mal wieder den Blick nach oben. Gerade nach starkem Wind könnten sich Äste lösen und herunterfallen.

Anleitung

Diese Übungen sind Vorschläge. Probieren Sie sie aus. Spüren Sie, ob Ihnen eine Übung guttut oder nicht, aber probieren Sie sie zunächst immer erst aus.

Sie können die Übungen solange machen, wie Sie möchten, sollten sich aber mindestens eine Minute für jede einzelne Zeit nehmen.



Der Spaziergang beginnt an dem bunt bemalten Stein in der Nähe des Haupteingangs der Universität mit Blick auf das Schloss.

Ändern Sie nichts an Ihrer spontanen Körperhaltung. Nehmen Sie nur bewusst wahr: Wie stehen Sie?

Stehen Sie aufrecht oder ist Ihre Haltung eingefallen?

Welche Körperteile sind eher locker, welche eher verspannt? Tut Ihnen etwas weh? Wenn ja, wo tut es weh?

Oder fühlen Sie sich fit?



Hinter den Fenstern liegen Büros, arbeiten Ihre Kollegen, vielleicht Sie selbst.

Hören Sie das Klackern der Tastaturen, das Klingeln der Telefone? Sehen Sie die Aktenordner, die Umlaufmappen, die Bildschirme auf den Schreibtischen?

Drehen Sie sich jetzt langsam um und machen Sie sich die Bilder im Rücken bewusst.



Fassen Sie mit einem Wort ihren bisherigen Arbeitstag zusammen. Es sollte wirklich nur ein Wort sein.

Das liegt jetzt hinter der Fassade des Schlosses und liegt damit nun hinter Ihnen.

Wenn Sie zu zweit sind, brauchen und sollten Sie sich nicht erklären. Jeder nur ein Wort.



Richten Sie Ihren Blick geradeaus auf den Weg, der vor Ihnen liegt.

Gehen Sie jetzt langsam den Weg entlang.

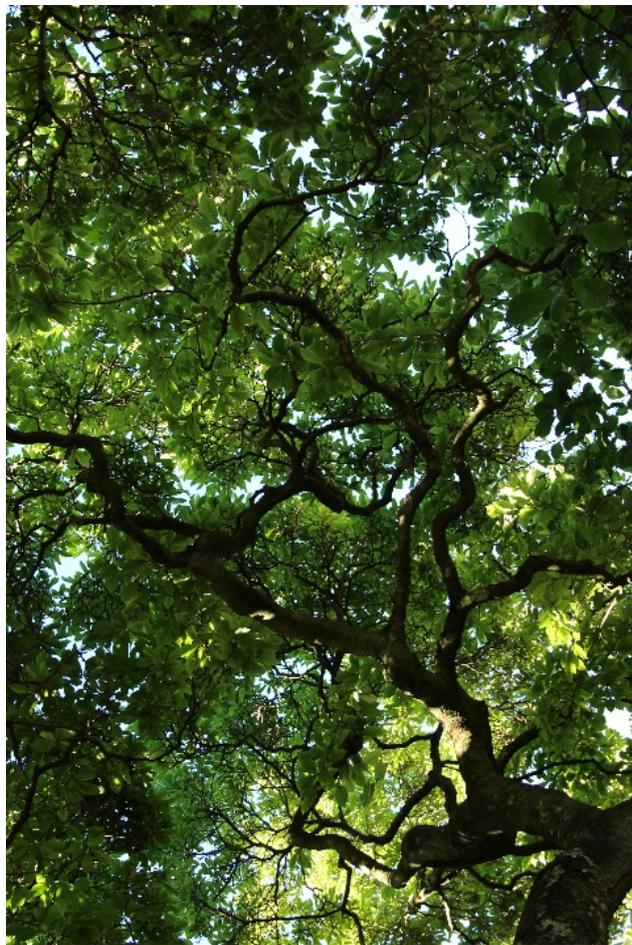
Wie fühlt sich Ihr Gang an? Haben Sie das Gefühl, dass er gleichmäßig ist oder betonen Sie eine Seite stärker als die andere? Fühlt er sich beschwingt an oder eher schwerfällig? Gehen Sie langsam und bedächtig oder scheint etwas Ihre Schritte anzutreiben?

Wenn Sie zu zweit unterwegs sind, beobachten Sie gegenseitig Ihren Gang. Tauschen Sie sich aus, stimmen die Beobachtungen Ihrer Begleitung mit Ihrer eigenen inneren Empfindung überein?



Wenn Sie jetzt weitergehen, versuchen Sie so zu gehen, wie Sie meinen, dass es richtig sein müsste. Passen Sie ihr Tempo an, setzen Sie die Füße mit der Kraft auf, die Ihnen dafür passend scheint.

Gehen Sie weiter und horchen in sich hinein: wie fühlen Sie sich mit diesem Gang?



Bleiben Sie stehen und sehen Sie nach oben.

Wie bricht sich das Licht in den Baumkronen? Spielt der Wind mit den Blättern oder scheinen sie unbeweglich?

Stellen Sie sich direkt unter die Baumkrone. Atmen Sie tief ein. Können Sie den Baum riechen?



Wenn die Bäume kahl sind, zeichnen Sie in Gedanken oder mit einem Finger in der Luft das Bild der Äste nach.

Können Sie die Gesetzmäßigkeit in der Anordnung erkennen oder scheint es eher eine chaotische Anordnung zu sein?



Schließen Sie die Augen und lauschen Sie. Versuchen Sie aus den Umgebungsgeräuschen um sie herum mindestens drei verschiedene Vogelstimmen herauszuhören.



Seit September 2018 steht dieses Macke-Denkmal von Stephan Balkenhol im Hofgarten. Stellen Sie sich neben den ‚Künstler‘ und blicken wie er in einen Himmel voller strahlender Farben. Was würden Sie ihm sagen?

Zu zweit können Sie dabei ein Gespräch mit und über den ‚Künstler‘ führen.



Neben dem Denkmal steht eine Eiche.

Stellen Sie sich mit dem Rücken zu ihren „Augen“ und versuchen Sie seinen Blickwinkel einzunehmen.

Was sieht der Baum?

Was hat er gesehen? Vielleicht vor ein paar Jahrzehnten, letztes Jahr, gestern oder heute?

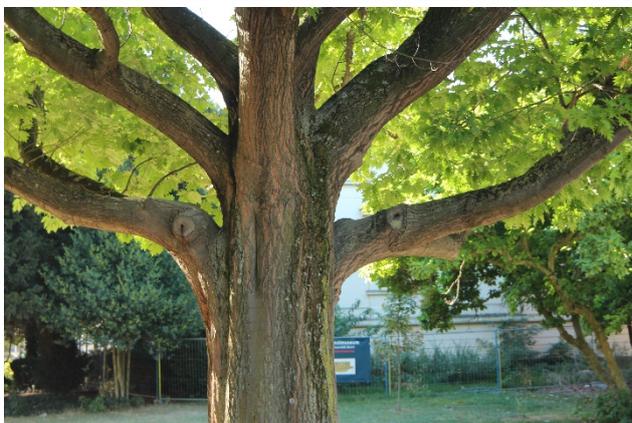


Gehen Sie nun um den Baum herum. An seiner Rückseite steckt eine verrostete Heftzwecke.

Wie kann es dazu gekommen sein?

Vielleicht gibt es einen Zusammenhang mit einem Bild, das Sie sich in der vorherigen Übung gemacht haben?

Schließen Sie die Augen und stellen Sie sich vor, sie seien der Baum. Berühren Sie mit beiden Händen die Rinde. Sie stehen fest verwurzelt im Boden, der Wind spielt mit ihren Blättern und dann plötzlich der Stich der Heftzwecke.



Stellen Sie sich vor den Baum und sehen Sie ihm in die Augen. Fällt es Ihnen schwer, diesem „Blick“ über längere Zeit stand zu halten?



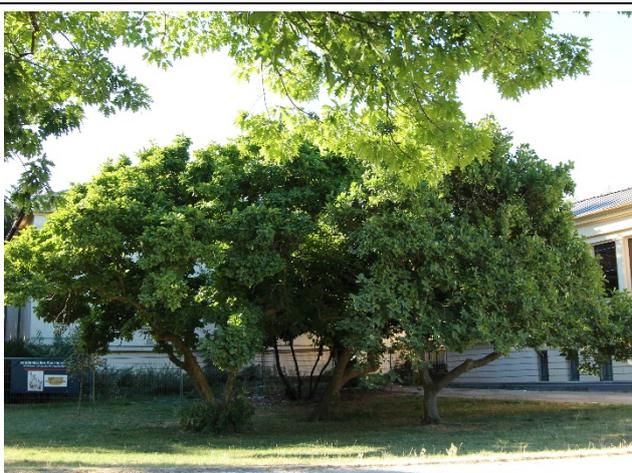
Hinter der Eiche gibt es eine kleine Baumgruppe von Magnolien.

Gönnen Sie sich an einem warmen Tag eine kleine Pause unter diesen Bäumen: setzen Sie sich in den Schatten, lehnen Sie sich an einen Baumstamm und berühren Sie mit den Händen den Boden.

Atmen Sie ruhig ein und aus und tun Sie nichts, außer entspannen.



Wenn es gerade Frühling ist und die Magnolien blühen, dann stellen Sie sich mittig unter die Bäume, sehen Sie nach oben und genießen Sie die üppigen Blüten.



Sie können die Baumgruppe auch für eine Bewegungseinheit nutzen.

Wählen Sie aus, was Ihrer Stimmungslage am Ehesten entspricht.

Wenn Sie etwas loswerden wollen:
Strecken Sie die Arme aus, Stellen Sie sich vor, wie sich Ärger, Stress und Wut als Energie in ihren Händen sammelt.

Ballen Sie nun die Hände zu Fäusten und stoßen und boxen Sie mit der gesammelten Kraft in die

	<p>Luft. Bekämpfen Sie, was Sie los werden wollen.</p> <p>Wenn Ihnen eher nach etwas Ruhigerem ist: Stellen Sie sich vor, Sie seien eine Weide, mit der der Wind spielt. Schließen Sie die Augen und lassen Sie alles los, was Sie festzuhalten scheint und lassen Sie sich wie die Weide vom Wind sanft hin und her pendeln.</p>
	<p>Auch die kleine Baumgruppe der Eiben, die auf der anderen Seite des Akademischen Kunstmuseums zu finden ist, eignet sich gut, um etwas vor Blicken geschützt, ein paar Bewegungen durch zu führen.</p> <p>Klopfen Sie die Verspannungen des Tages aus: An den Unterarmen beginnend bis zu den Schultern hinauf. Dann klopfen Sie sich einen imaginären Gürtel von hinten nach vorne und schließlich Ihre Beine von unten nach oben aus.</p> <p>Zu zweit klopfen Sie sich gegenseitig den Rücken, links und rechts der Wirbelsäule ab. Üben Sie dabei nur so viel Druck aus, wie es dem anderen angenehm ist.</p>



Wenn Sie nun weiter gehen, treffen Sie auf Steinblöcke.
Wechseln Sie Ihre Perspektive: je nach Wetterlage und eigener Umgebung setzten oder stellen Sie sich abwechselnd auf die drei Steinhocker.
Was sehen Sie? Was nehmen Sie wahr? Was erkennen Sie?

Beantworten Sie für die drei Perspektiven diese Fragen für sich. Welche Aspekte sind Ihnen besonders aufgefallen: Die Menschen, die Bäume oder vielleicht Müll, der verstreut liegt? Warum glauben Sie, haben Sie gerade das wahrgenommen, was Sie wahrgenommen haben?

Wenn Sie zu zweit sind beschreiben Sie dem anderen jeweils, was sie sehen. Tauschen Sie sich darüber aus, was Sie wahrnehmen und erkennen.



Ein Stück weiter stehen Platanen.
Gehen Sie zu einer Platane und streichen Sie mit der Hand über ihre Rinde.
Halten Sie einen Moment mit der Hand am Stamm inne und spüren Sie die Rinde unter Ihrer Handfläche. Wie fühlt sie sich an?



Unser Spaziergang um den Hofgarten neigt sich jetzt langsam dem Ende zu.
Sie gehen jetzt wieder auf das Schloss zu.
Falls Sie Brillenträger sind und es für Sie möglich ist, dann nehmen Sie die Brille für den restlichen Weg ab und versuchen Sie solange nichts mit den Augen zu fokussieren, sondern lassen Sie diese in ihrer natürlichen Ausrichtung entspannen.



Wenn Sie vorhin der Rinde der Platane nachgespürt haben, dann machen Sie am Ende des Weges noch einen kleinen Abstecher zu der Buche mit dem moosbewachsenen Stamm.
Fahren Sie auch hier mit der Hand über das Moos und spüren ihm nach, indem Sie noch eine Weile die Hand auf dem Moos liegen lassen.



Wir sind nun am Ende unseres Spazierganges
angelangt.
Bleiben Sie noch einen Moment stehen und
horchen Sie in sich hinein: Wie fühlen Sie sich im
Moment? Wie fühlen Sie sich im Vergleich zum
Beginn des Spazierganges?
Mit welchem Begriff würden Sie Ihre jetzige
Gefühlslage zusammenfassen?

Ich hoffe, Ihnen hat der kleine Spaziergang gefallen und Sie haben dadurch Anregungen erhalten,
Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. Petzold, H. G., Ellerbrock, B., Hömberg, R. (2018a): Die neuen Naturtherapien. Handbuch der Garten-, Landschafts-, Waldtherapie und Tiergestützten Therapie, Green Care und Green Meditation. Bd. I. Bielefeld: Aisthesis. sich öfter von der Natur in ihrer Mittagspause faszinieren und entspannen zu lassen.

Fotos und Anregungen: Silke Graffmann