

Stephan Rusch

# Stress- management

Ein Arbeitsbuch für die  
Aus-, Fort- und Weiterbildung

*2. Auflage*

 Springer

---

# Stressmanagement

---

Stephan Rusch

# Stressmanagement

Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und  
Weiterbildung

2., Auflage

 Springer

Stephan Rusch  
Lilienthal, Deutschland

ISBN 978-3-662-59435-3      ISBN 978-3-662-59436-0 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-59436-0>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Aufl.: © Niebank-Rusch-Verlag, Bremen 2012

2. Aufl.: © Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer-Verlag GmbH, DE und ist ein Teil von Springer Nature

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

*„Gönne Dir einen Augenblick der Ruhe und Du  
begreifst, wie närrisch Du herumgehastet bist“  
Laotse (ca. 6. bis 4. Jh. v. Chr.), Begründer des  
Taoismus*

*Weisheit aus dem „Tao Te King“ –  
Grundprinzipien des Taoismus*

---

## Vorwort

Es freut mich sehr, dass Sie sich für eine Aus-, Fort- bzw. Weiterbildung zum Thema Stressmanagement entschlossen haben.

Bei dem Ihnen vorliegenden Theorie- und Praxismanual handelt es sich um die 2., überarbeitete und ergänzte Auflage. Die Arbeiten zu diesem Manual wurden wissenschaftlich begleitet, weshalb dieses Lehrbuch qualitativ hochwertige Inhalte vermittelt.

Das Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung beinhaltet die Abschnitte *Einführung in die Stresstheorien, Belastungs- und Beanspruchungskonzepte, Stressoren-analyse, Stressvermeidung und Stressbewältigung*, Komponenten des *Stressmanagement- trainings* sowie den *Stressmanagement-Methodenkoffer* unter der Überschrift: Pädagogisch-didaktische Kompetenzen von Stressmanagementtrainer/innen, der Ihnen Anregungen für die Durchführung eigener Stressmanagement-Seminare geben soll.

Lilienthal  
im März 2019

Stephan Rusch

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	1
	Literatur .....	2
<b>2</b>	<b>Ein Theorie- und Praxismanual für wen?</b> .....	3
<b>3</b>	<b>Was ist Stress?</b> .....	5
3.1	Allgemeines .....	5
3.2	Stressbewältigung .....	8
3.3	Stressmanagement .....	8
	Literatur .....	9
<b>4</b>	<b>Einführung in die Stresstheorie</b> .....	11
4.1	Stresstheorie nach Cannon: „Fight-or-flight-Response“ .....	11
4.2	Stresstheorie nach Selye: „Allgemeines Adaptionssyndrom“ .....	13
4.3	„Transaktionales Stressmodell“ nach Lazarus .....	14
4.4	„Reaktionszentriertes Stressmodell“ nach Levi .....	15
4.5	„Misfit-Modell“ von Harrison .....	15
4.6	„Fraktionierungstheorie“ nach Lacey .....	16
4.7	„Life-Event-Theorie“ nach Holmes & Rahe .....	16
4.8	„Imbalance-Modell“ nach McGrath .....	18
4.9	„Theorie der Ressourcenerhaltung“ nach Hobfoll .....	19
4.10	„Salutogenese“ nach Antonovsky .....	20
	Literatur .....	26
<b>5</b>	<b>Belastung und Beanspruchung</b> .....	29
5.1	Belastung und Beanspruchung nach DIN EN ISO 10075 .....	30
5.2	Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell nach Rohmert & Rutenfranz .....	33
5.3	Das Auftrags-Auseinandersetzungskonzept nach Hacker & Richter .....	33

5.4	Das Arbeitsanforderungs-Tätigkeitsspielraum-Modell oder Job Demand Control Model (JDC) nach Karasek & Theorell .....	34
5.5	Das Gratifikationskrisenmodell oder Effort Reward Imbalance Model (ERI) nach Siegrist .....	35
5.6	Arbeitsanforderungs-Arbeitsressourcen-Modell oder Job Demands-Ressources- Modell nach Bakker & Demerouti .....	36
5.7	Das „Arbeitspsychologische Stressmodell“ .....	37
5.8	Arbeitsbedingte Belastungsfaktoren nach dem Bündnis Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) .....	39
	Literatur. ....	42
<b>6</b>	<b>Stressreaktion</b> .....	45
6.1	Das Nervensystem .....	45
6.2	Auswirkungen von Stress .....	47
6.3	Wirkungen kurz- und langfristiger Stressbelastungen .....	49
6.4	Stresstypen .....	51
	Literatur. ....	54
<b>7</b>	<b>Exkurs: Vom Stress zum Burnout</b> .....	55
	Literatur. ....	58
<b>8</b>	<b>Stressorenanalyse</b> .....	59
8.1	Allgemeines .....	59
8.2	Individuelle Stressanalyse .....	61
8.3	Stresstests und Selbstdiagnose über das Internet .....	63
	Literatur. ....	63
<b>9</b>	<b>Stressvermeidung und Stressbewältigung</b> .....	65
9.1	Stressbewältigung nach Lazarus .....	66
9.2	Rational-Emotive Therapie nach Ellis .....	69
9.3	Stressimpfungstraining (SIT) nach Meichenbaum .....	73
9.4	Stressbewältigungsprogramme für Erwachsene .....	74
9.5	Stressbewältigungsprogramme für Kinder und Jugendliche .....	74
9.6	Stressbewältigungsprogramme für Paare .....	77
9.7	Ärgermanagement nach Novaco .....	79
	Literatur. ....	81
<b>10</b>	<b>Kognitive Strategien</b> .....	83
10.1	Entkatastrophisieren... oder wie man aus einer Mücke keinen Elefanten macht. ....	84
10.2	Hypothesen testen .....	85
10.3	Gedankenstopptechnik .....	85

10.4	Positive Selbstinstruktion.....	88
10.5	Arbeit mit inneren Bildern.....	89
	Literatur.....	90
<b>11</b>	<b>Komponenten des Stressmanagementtrainings</b> .....	<b>93</b>
11.1	Entspannungsverfahren.....	93
11.1.1	Progressive Muskelrelaxation (PMR) nach Jacobsen.....	94
11.1.2	Autogenes Training (AT) nach Schultz.....	96
11.2	Genusstraining.....	97
11.3	Achtsamkeitstraining.....	98
11.4	Problemlösetraining.....	100
11.5	Kommunikationstraining nach Schulz von Thun.....	102
	Literatur.....	104
<b>12</b>	<b>Motivation</b> .....	<b>107</b>
12.1	Motivation.....	107
12.2	Motivationstheoretische Ansätze.....	108
12.2.1	Inhaltstheoretische Ansätze.....	109
12.2.2	Prozesstheoretische Ansätze.....	111
	Literatur.....	112
<b>13</b>	<b>Zeitmanagement</b> .....	<b>113</b>
13.1	Ziele S.M.A.R.T. formulieren.....	114
13.2	ABC-Analyse.....	115
13.3	Pareto-Prinzip.....	118
13.4	ALPEN-Methode.....	118
13.5	Entwicklung eines eigenen Zeitmanagements.....	120
13.6	Elektronisches Zeitmanagement.....	121
	Literatur.....	123
<b>14</b>	<b>Pädagogisch-didaktische Kompetenzen von Stressmanagementtrainer/innen</b> .....	<b>125</b>
14.1	Entwicklung von Kurs- und Seminarkonzepten.....	126
14.2	Gestaltung von Stressmanagement-Kursen.....	127
14.2.1	Der Stressmanagementkurs im Überblick.....	127
14.2.2	Die einzelnen Module.....	129
14.3	Inhaltliche Gestaltung eines Workshops: Stressmanagement.....	140
14.3.1	Der Workshop im Überblick.....	141
14.3.2	Die einzelnen Module.....	143
14.4	Umgang mit Gruppen und Störungen.....	154
14.4.1	Definition der Gruppe.....	155
14.4.2	Voraussetzungen für das Lernen in Gruppen.....	155
14.4.3	Phasen der Gruppenentwicklung nach Tuckman (1965).....	156

---

14.4.4	Die soziale Architektur der Gruppe nach Redlich (1997).....	163
14.4.5	Die Rolle der/des Gruppenleiters/in.....	164
14.4.6	Informationsprozesse in der Gruppe .....	165
14.4.7	Konflikte – das Salz in der Gruppe .....	167
14.5	Feedback-Regeln .....	170
	Literatur.....	171
<b>15</b>	<b>Ergänzende Materialien und Tipps</b> .....	<b>173</b>
15.1	Test: Welcher Stresstyp bin ich? .....	173
15.2	Überprüfungsfragen – Multiple Choise.....	180
	Literatur.....	186
	<b>Glossar</b> .....	<b>187</b>

---

## Über den Autor



**Dr. phil. Stephan Rusch** Arbeits- u. Organisationspsychologe (M.A.); Diplom-Verwaltungswirt (FH). Studium in Bremen u. Wuppertal. Promotion an der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften im Fachbereich Sozialökonomie, Promotionsfach: Betriebswirtschaftslehre.

Zertifizierter Stressmanagementtrainer, Entspannungspädagoge (Progressive Muskelentspannung u. Autogenes Training) und Medienhelden-Multiplikator (Prävention von Cyber-Bullying u. Förderung der Medienkompetenz).

1980 bis 1983 Ausbildung bei der Polizei Bremen. Von 1984 bis 2012 Kriminalbeamter beim Landeskriminalamt Bremen in verschiedenen Funktionen und Abteilungen (u. a. Bearbeitung von Sexualdelikten, Kriminalprävention). Insgesamt 20 jährige Führungserfahrung.

Seit 2012 selbstständig in Lehre, Weiterbildung und Beratung. Lehrbeauftragter an verschiedenen deutschen Hochschulen mit den Schwerpunkten: Strategisches u. operatives Personalmanagement, Organisationsentwicklung, Personalführung, gesundheitsorientierte Führung (insbesondere Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz, v. a. Mobbing, Bossing, Stalking und sexuelle Übergriffe), Gesundheitsmanagement (v. a. Betriebliche Gesundheitsförderung, Stress- u. Zeitmanagement) sowie Organisations- u. Sozialpsychologie.

In den vergangenen elf Jahren hat sich die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen psychischer Leiden und Verhaltensstörungen am Arbeitsplatz wegen Erkrankung ausgefallen sind, mehr als verdoppelt. Fielen 2007 wegen seelischer Erkrankungen noch 48 Mio. Krankheitstage an, waren es im Jahr 2017 insgesamt 107 Mio. mit einem Produktionsausfälle-Wert in Höhe von 12,2 Mrd. €. Die Anzahl der Krankentage aufgrund seelischer Erkrankungen (insb. Burnout oder Depressionen) hat sich demnach über einen Zeitraum von nur einer einzigen Dekade mehr als verdoppelt; sie sind mittlerweile der zweithäufigste Grund, warum Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer krankgeschrieben werden müssen. An erster Stelle stehen nach wie vor Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (v. a. Rückenleiden). Als problematisch in diesem Zusammenhang erweisen sich die Zahlen zur Erwerbsfähigkeit der Betroffenen. Aktuell mussten sich 71.300 Menschen wegen ihrer psychischen Probleme erwerbsunfähig melden und verrentet werden. Psychische Leiden und Verhaltensstörungen stellen damit die häufigste Ursache für eine verminderte oder gänzlich verlorene Erwerbsfähigkeit dar und kommen somit mehr als doppelt so oft vor als Renteneintritte wegen eines Tumors (21.600 Fälle) oder einer Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems (21.400 Fälle). In der Fachwelt ist unumstritten, dass psychische Belastungen mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen. Zwar sind die Ursachen psychischer Erkrankungen vielfältig aber v. a. die zunehmenden arbeitsbedingten Beanspruchungen und Belastungen tragen zur Zunahme psychischer Leiden und Verhaltensstörungen sowie den Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit teilweise langen Arbeitsausfällen nicht unerheblich bei. Insbesondere zu viel Arbeit, die in zu kurzer Zeit erledigt werden soll, Termin- und Leistungsdruck, Multitasking und häufige Unterbrechungen sowie lange (mehr als 48 h je Woche) und überlange

---

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Buch überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Dies impliziert immer beide Formen, schließt also die weibliche Form mit ein.

Arbeitszeiten (mehr als 60 h), Schichtarbeit, flexible bis nicht-vorhersehbare Arbeitszeiten, unzureichende Möglichkeiten zur Erholung und inadäquate Pausengestaltungen spielen eine übergeordnete Rolle. Darüber hinaus beklagen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ständige Erreichbarkeit, die über die normale Arbeitszeit hinausgeht. Etwa jede/r Vierte Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer gibt an, dass von ihr/ihm erwartet wird, auch in der Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Beklagt wird von fast der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die fehlende Unterstützung ihrer Vorgesetzten. Etwa die Hälfte dieser Betroffenen empfinden die mangelnde Unterstützung durch ihre Vorgesetzten als überaus belastend (vgl. BAUA 2017).

Die Zahlen aus dem aktuellen Bericht „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) verdeutlichen einmal mehr die Wichtigkeit der Themen Stress und Stressmanagement. Jansen (2000) konnte im Rahmen einer Querschnittsstudie zeigen, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Intensität und Häufigkeit von Stresserleben mit gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Kreuz-, Nacken-, Schulter- und Kopfschmerzen) besteht (vgl. Jansen 2000).

Um den stressbedingten Krankheiten und somit langfristigen Folgen entgegenzuwirken, bedarf es Stressreduktions- und Entspannungsverfahren sowie einer Modifikation selbstschädigenden Verhaltens mittels positiver Veränderung der Stressverarbeitung, bspw. durch den Aufbau von Bewältigungs- und Erholungskompetenz und präventiver Schutzfaktoren sowie der Stärkung persönlicher Ressourcen.

---

## Literatur

- BAUA (2017). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Jansen, R. (2000). Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 1999*. Heidelberg: Springer.



Das Ihnen vorliegende Theorie- und Praxismanual wurde für alle mit Stress und Entspannung befassten Praxisbereiche, insbesondere aber für die folgenden Berufsgruppen entwickelt:

- Ärzte
- Psychotherapeuten
- Psychologen
- Pädagogen
- Sozialpädagogen
- Sozialwissenschaftler
- Gesundheitswissenschaftler
- Sportwissenschaftler
- Diplom-Sportlehrer
- Sport- und Gymnastiklehrer
- Erzieher

Das Manual eignet sich sowohl für die Aus- als auch für die (eigene) Fort- bzw. Weiterbildung in diesen unterschiedlichen Praxisbereichen.

Von ganz wesentlicher Bedeutung ist es für die einzelnen Berufsgruppen dabei zu erkennen, worin die eigenen Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit dem Phänomen Stress und den unter Stress leidenden Patienten bzw. Klienten bestehen.

Wie Sie auf den folgenden Seiten sehen werden, erfordert das Phänomen Stress sehr unterschiedliche Betrachtungs- und Herangehensweisen. Hierfür ist es zunächst erforderlich, dass die überwiegend mit Stress befassten Berufsgruppen Grundlagenkenntnisse im Umgang mit der Thematik erwerben.

- ▶ In diesem Kapitel erhalten Sie erste Informationen zum Thema Stress, Stressempfinden, Stressbewältigung und Stressmanagement. Woher kommt der Begriff Stress und wie unterscheidet sich Eu- vom Disstress? Was ist der Unterschied zwischen Stressbewältigung und Stressmanagement? Zudem finden Sie in diesem Abschnitt auch Informationen über die unterschiedlichen Reaktions- und Verarbeitungsweisen von Stress bei Männern und Frauen.

## 3.1 Allgemeines

Im Englischen bedeutet das Wort *STRESS* *Druck, Kraft, Anspannung*. Ursprünglich stammt es von dem lateinischen Begriff „*strictus*“ ab, gleichbedeutend im Deutschen mit stramm, eng, straff. Auch das Wort „*strangulieren*“ hat hier seine Herkunft und stimmt vom Sinn her mit der negativen Auswirkung überein, die Stress auf Menschen ausüben kann: sich eingeengt, unter Druck gesetzt fühlen, angespannt sein, nach Atem ringend.

Stress ist ein ewiger Wegbegleiter der Menschheit. Ob im positiven oder auch im negativen Sinne.

Er findet sich in fast allen Lebensbereichen wieder: Familien-, Erziehungs-, Behörden-, Arbeits-, Prüfungs-, Alltagsstress. Ob es um steigende Preise, um Streitigkeiten, selbst gemachte Probleme, Enttäuschungen, schlimme Erlebnisse, überfüllte Schreibtische, Zeitmangel geht, diese Kette kann endlos fortgesetzt werden und irgendwo findet sich jeder wieder.

- ▶ **Tipp** Halten Sie doch kurz inne und überlegen Sie einmal, ob Sie heute schon Stress hatten? Erinnern Sie sich an Ihren Tag und machen sich eine Liste. Schreiben Sie sich alle positiven und negativen Stressoren auf.

Der Körper und der Organismus reagieren permanent auf externe und interne Stressoren, d. h. Reize. Das Gehirn empfängt Reize und löst verschiedene biochemische Prozesse aus, die den Körper in Alarmbereitschaft versetzen. Ein komplexes Zusammenspiel aus vegetativem und zentralem Nervensystem und der damit verbundenen Ausschüttung von Hormonen findet statt.

Stressfaktoren fordern zudem die individuell ausgeprägte und vorhandene Anpassungsfähigkeit des Individuums an bestimmte Situationen und die Fähigkeit zur Bewältigung heraus. Jedem Menschen stehen aufgrund seiner physischen und psychischen Veranlagung, aber auch in Hinblick auf seine sozialen, emotionalen, kognitiven Kompetenzen unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung.

Dies hat zur Folge, dass Stress von jedem Menschen individuell und unterschiedlich wahrgenommen wird, d. h. Stressempfinden ist subjektiv.

Für den einen ist er stets präsent, wird als belastend und unangenehm oder sogar als bedrohlich empfunden, für den anderen ist er latent anwesend, aber wird gar nicht oder wenn, dann als anregend und herausfordernd erlebt.

Stress und Entspannung gehören unmittelbar zusammen, wie heiß und kalt, Feuer und Wasser, Dunkelheit und Licht. Gegensätze, die einander brauchen, sich ergänzen, um allein in ihrer Kraft nicht übermächtig oder im Extremfall gar zerstörerisch zu werden. Zur Unterscheidung hat der österreichisch-kanadische Forscher und *Endokrinologe Hans Selye* die Begriffe *Eustress* und *Disstress* eingeführt.

Als *Eustress* wird *positiver Stress* bezeichnet. So erlebt, kann dieser Reiz hoch motivieren, ungeheure Kräfte und Energien freisetzen, hohe Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit erschaffen, den Willen etwas zu erreichen, etwas zu schaffen, durchzuhalten. Eine schwierige Situation wird als Herausforderung wahrgenommen, die erfolgreich zu bewältigen ist (z. B. Organisation einer Party, verliebt sein usw.).

*Disstress* hingegen wird als negativ, überfordernd erlebt, steht häufig im Zusammenhang mit niedriger Belohnung (mangelnde Anerkennung, Einkommen, usw.). Eine Situation und Erwartung, die uns auslaugt, erschöpfend ist, nicht zu bewältigen erscheint, man fühlt sich wie gelähmt, handlungsunfähig. Sie hat schädigende Wirkungen auf den Körper, auf den Organismus, stört das Gleichgewicht aus Körper, Geist und Seele, macht uns krank und ist u. a. auch der Nährboden für psychosomatische Krankheiten (vgl. Selye 1953).

- ▶ **Tip** Nehmen Sie Ihre Liste wieder zur Hand und sehen Sie sich Ihre Stressoren noch einmal genau an. Teilen Sie die Stressoren in Eu- und Disstress auf. Wahrscheinlich werden die negativen Stressoren, also der Disstress, überwiegen. Versuchen Sie sich ganz bewusst noch einmal an die positiven Stressoren, den Eustress, zu erinnern!
  
- ▶ **Wichtig** Stress ist veränderbar. Er hängt von unserer persönlichen Wahrnehmung ab! Es gilt, sich dies bewusst zu machen. Wir müssen uns nicht passiv den Situationen hingeben, sondern können aktiv dagegenwirken.

Wir können verändern, indem wir unsere Wahrnehmung ändern, indem wir lernen, bewusster zu leben und mit uns selbstbewusster umzugehen, uns selbst im Kontext mit bekannten Situationen neu zu begegnen, sie neu für uns zu definieren und den Blickwinkel zu ändern. Wir müssen achtsam mit unserem Körper umgehen, lernen auf die Symptome des gestressten Körpers zu hören, uns Ruhe-Inseln schaffen und Zeit für Entspannung finden.

Bisherige Erkenntnisse gehen davon aus, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei Stresserleben und -verhalten sowie im Umgang mit Stressoren vorherrschen. Männer leiden besonders bei ungenügender Beförderung bzw. Anerkennung und unqualifizierter Tätigkeit. Stress wird bei ihnen auch häufig durch Konkurrenzverhalten, Zeitdruck sowie Karrierestreben ausgelöst. Spezifisch männliche Stressoren am Arbeitsplatz sind unter anderem ein geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Monotonie, Termin- und Leistungsdruck. Männer haben häufiger als Frauen Stress, wenn sie den Eindruck haben, eingeeengt zu sein und eine Situation nicht unter Kontrolle zu haben, wie im Straßenverkehr oder als Beifahrer im Auto.

Doppelbelastung durch Familie und Beruf zählt zu den wichtigsten Stressoren von Frauen. Sie empfinden auch oft Stress in Diskussionen bei unterschiedlicher Auffassung oder bei Konflikten, weil alles, was die Harmonie stört, als Bedrohung empfunden wird. Zusätzlich neigen viele Frauen dazu, sich bei beruflichen und privaten Missgeschicken alle Schuld zu geben und mit sich zu hadern.

Auch die Bewältigungsversuche sind unterschiedlich. Männer sind weniger als Frauen in der Lage, sich soziale Unterstützung zu holen. Sie versuchen Situationen eher durch riskante Verhaltensweisen wie exzessiven Konsum von Alkohol, durch aggressive Strategien oder durch Leugnen zu bewältigen. Frauen werden bei Stress oft passiv, ängstlich, sie resignieren und ziehen sich zurück (vgl. Techniker Krankenkasse 2011).

Die Freiburger Psychologen und Neurowissenschaftler Prof. Dr. Markus Heinrichs und Dr. Bernadette von Dawans (2012) konnten mit ihrer Studie zeigen, wie Männer in Stresssituationen reagieren. Die Ergebnisse widerlegen eine fast 100 Jahre alte Lehrmeinung, der zufolge Menschen und die meisten Tierarten bei **Stress** die „Kampf-oder-Flucht-Reaktion“ („fight-or-flight“) zeigen. Seit etwa Ende der 1990er Jahre wird die These vertreten, dass Frauen unter Stress alternativ nach dem „Tend-and-befriend-Konzept“ handeln, also mit einem beschützenden („tend“) und Freundschaft anbietenden („befriend“) Verhalten reagieren. Männern hingegen wird nach wie vor unterstellt, bei Stress aggressiv zu werden. Der Freiburger Studie zufolge zeigen auch Männer soziales Annäherungsverhalten als unmittelbare Konsequenz von Stress. Mit einem standardisierten Verfahren wurde in Vortragssituationen Stress in Gruppen erzeugt und die Folgen für das Sozialverhalten untersucht. Im Ergebnis zeigten die unter Stress stehenden Probanden deutlich mehr positives Sozialverhalten als Probanden der Kontrollgruppe, die sich nicht in einer Stresssituation befanden. Negatives Sozialverhalten jedoch wurde durch Stress nicht beeinflusst. Positiver sozialer Kontakt mit einem vertrauten Menschen vor einer Stresssituation führt zu einer erhöhten Stressreduktion. Diese

Bewältigungsstrategie ist so stabil verankert, dass Menschen auch unmittelbar im oder nach dem Stress durch positives soziales Verhalten Stressreaktionen verändern können (vgl. Dawans et al. 2012).

---

### 3.2 Stressbewältigung

Das transaktionale Stressmodell der Forschergruppe um Lazarus und Folkman (1984) hat seit den 1970er Jahren in der Stress- und Belastungsforschung einen hohen Stellenwert. Im Mittelpunkt des Modells stehen Wechselwirkungen zwischen der Person und ihren verfügbaren Ressourcen. In einem primären Bewertungsprozess wird ein Ereignis zunächst subjektiv eingeschätzt, ob es in Bezug auf das Wohlbefinden irrelevant, angenehm-positiv oder stressrelevant ist. Bei stressrelevanten Situationen wird weiterhin unterschieden, ob sie als Schaden, beziehungsweise Verlust, Bedrohung oder Herausforderung zu betrachten sind. Dabei liegen Schaden oder Verlust zeitlich in der Gegenwart oder in der Vergangenheit und sind mit einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens verbunden. Bedrohung oder Herausforderung beziehen sich dagegen auf zukünftige Ereignisse, bei denen Erfolg oder Misserfolg antizipiert wird. Wenn ein Ereignis als stressrelevant wahrgenommen wird, so stellt sich für die betreffende Person die Frage, in welcher Weise sie verfügbare körperliche, physiologische, soziale oder materielle Ressourcen einsetzen kann, um den Schaden für das eigene Wohlbefinden auszugleichen, möglichst gering zu halten oder zu vermeiden. Bei diesem sekundären Bewertungsprozess spielen subjektive Wahrscheinlichkeiten eine große Rolle. Einerseits entscheidet die Konsequenz- oder Ergebniserwartung, ob mit einem bestimmten Verhalten der gewünschte Erfolg erzielt werden kann. Andererseits drückt die Kompetenz- bzw. Wirksamkeitserwartung aus, ob die Person sich zutraut, die betreffenden Handlungen auszuführen. Im Zeitverlauf kann die Person durch erste Bewältigungsversuche die Situation verändert sowie neue Informationen oder Ressourcen hinzugewonnen haben. Diese Umstände können zu einer Neubewertung der vorliegenden Situation und der verfügbaren Bewältigungsstrategien führen. Die Prozesse, welche vom transaktionalen Stressmodell dargestellt werden, haben sich zu einem großen Teil empirisch bewährt (vgl. Jerusalem 1990).

---

### 3.3 Stressmanagement

*Stressmanagement* ist ein Sammelbegriff für „Stressmanagementmethoden“, also für einzelne Methoden, die das Ziel haben, psychisch belastenden Stress zu verringern oder ganz abzubauen.

Stressmanagementmethoden sind immer dann hilfreich, wenn der Mensch aufgrund seiner inneren und äußeren Belastungen nicht ausreichend Ressourcen abrufen kann, um seine Leistungsfähigkeit oder Gesundheit erhalten zu können. In diesem Zusammenhang

findet sich häufig der Begriff „Resilienz“. Darunter wird die Fähigkeit verstanden, Krisen durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklungen zu nutzen.

Stressmanagementmethoden sind erlernbar, beispielsweise aus Büchern oder anderen Medien sowie im Einzel- oder im Gruppenunterricht.

Alle Stressmanagementmethoden streben als Ziel häufig den so genannten „Flow“ – das Aufgehen in einer Tätigkeit, ohne Stress durch Über- oder Unterforderung – oder „(work)-life-balance“ an.

Zur Vermeidung einer posttraumatischen Belastungsstörung werden von Psychotherapeuten „Methoden der Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen“ gelehrt. Ganz individuell geht es dabei darum, über die psychische Stressbelastung aufzuklären, mithin Stressbelastungsfaktoren zu enttabuisieren. Ziel dieser Methode ist es, individuelle Ressourcen und die Stressbewältigungskompetenz des Patienten zu fördern. Zur Selbsthilfe werden neben „sportlicher Betätigung“ und „gesunder Ernährung“ häufig „Entspannungs- und Achtsamkeitsübungen“ sowie „Zeitmanagement“ empfohlen.

- ▶  **Tipp** Umfassende Informationen zum Thema Stressoren und Stressvermeidung finden Sie in den Abschnitten „Stressorenanalyse, Stressvermeidung & Stressbewältigung“.

---

## Literatur

- Dawans, B., Fischbacher, U., Kirschbaum, C., Fehr, E., & Heinrichs, M. (2012). The social dimension of stress reactivity: Acute stress increases prosocial behavior in humans. *Psychological Science*, 23(6), 651–660.
- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Streßerleben*. Göttingen: Hogrefe.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Selye, H. (1953). *Einführung in die Lehre vom Adaptationssyndrom*. Stuttgart: Thieme.
- Techniker Krankenkasse (2011). *Der Stress TK-Broschüre zur gesundheitsbewussten Lebensführung*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

- ▶ In diesem Kapitel erhalten Sie einen umfassenden Überblick über bestehende Stresstheorien. Es handelt sich um ganz unterschiedliche Ansätze, die sich hinsichtlich ihrer Modelle, ihrer Fokusse und ihrer Kernaussagen unterscheiden. Die Übersicht der Stresstheorien ist nicht abschließend. Zur Erfassung der Stressbelastung durch Lebensereignisse z. B. finden sich in der Literatur auch andere Messinstrumente als die beschriebene LCU-Skala nach Holmes & Rahe. Bei diesen Messinstrumenten handelt es sich bspw. um das *Interview for Recent Life Events* nach Paykel (vgl. Paykel 1997) und das *Life Events and Difficulties Schedule* nach Brown und Harris (vgl. Brown und Harris 1978).

Die Stresstheorie befasst sich mit physiologischen, psychologischen und soziologischen Auswirkungen von Stress und Entspannung. Verschiedene *Stresstheorien* haben versucht, den Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressreaktion darzustellen. Mit wachsendem Erkenntnisstand sind die Modelle zunehmend komplexer geworden. In mancher Hinsicht stellen sie einfach verschiedene Definitionsversuche des weitläufigen Begriffskomplexes „Stress“ dar. In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über die bekanntesten wissenschaftlichen Stresstheorien (Tab. 4.1).

## 4.1 Stresstheorie nach Cannon: „Fight-or-flight-Response“

Der Physiologe Walter Cannon beschreibt mit seiner Theorie „Fight-or-flight“ den körperlichen Vorgang einer Stressreaktion. Ein Teil unseres Gehirns – das Stammhirn – reagiert reflexartig auf alles Unerwartete. In Sekundenschnelle wird in diesem Gehirnssektor die Gefährlichkeit einer Situation eingeschätzt und die Entscheidung zu einer der alternativen Reaktionsmöglichkeiten („Kämpfen oder Fliehen“) getroffen. Hierher rührt