

Frage 6.1: Definition von Stress

Was ist Stress? Welche stressnahen Konstrukte kennen Sie?

Stress stellt ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen dar und ist damit ein **Regulationsphänomen**. Inwieweit es zu negativen Wirkungen kommt, hängt von vielen Faktoren auf der personalen und organisationalen Ebene ab, v. a. von der individuellen Bewertung der Stressoren (Belastungsfaktoren) und das Vorhandensein von Ressourcen. Die meisten sprechen beim Stress weniger über die Phänomenologie des Stresses als vielmehr über die **negativen Folgen** auf der körperlichen, kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen Ebene. In der Öffentlichkeit sind v. a. die **Extreme** wie Mobbing und Burnout bekannt. Sie stellen aber nur die Spitze des Eisberges des allgegenwärtigen Stresstornados dar und sind Ausdruck der gestiegenen psychosozialen Belastungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt. Das grundlegende Problem in der Diskussion rund um Stress ist das „**begriffliche Durcheinander**“, denn es gibt viele Begriffe, aber auch viele Verwechslungen und damit Unklarheiten im Themenfeld Stress. Entscheidend ist, dass Stress zunächst nur eine unspezifische Reaktion des Organismus auf jede Anforderung ist, unabhängig davon, ob es um sich ein angenehmes oder unangenehmes Ereignis handelt. Aus personalpsychologischer Perspektive macht es daher Sinn, sich mit den **Grundbegriffen** zu befassen:

- **Anforderungen:** Um ein Ziel zu erreichen, müssen bestimmte Erfordernisse auf körperlicher oder inhaltlicher Ebene erfüllt werden. Die Anforderungen bestimmen die Höhe der zur Bewältigung erforderlichen psychischen und physischen Regulationskapazität.
- **Beanspruchungen:** Damit sind die unmittelbaren Auswirkungen der Belastungen in Abhängigkeit von den Ressourcen und Voraussetzungen gemeint. Beanspruchungen können sowohl positiv als auch negativ sein.
- **Beanspruchungsfolgen:** Hierunter versteht man die mittel- bis langfristigen Auswirkungen auf psychischer und physischer Ebene. Man differenziert zwischen positiven und negativen Beanspruchungsfolgen.
- **Beanspruchungsoptimalität:** Arbeitstätigkeiten sollten möglichst zu einer positiven Beanspruchungsbilanz führen, d. h., dass die Nutzen- die Kostenseite überwiegt.
- **Belastungen:** Dieser Begriff ist neutral zu verstehen. Es handelt sich um die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die auf den Menschen psychisch und physisch einwirken.
- **Fehlbelastungen:** Darunter werden alle Belastungen als Risikofaktoren subsumiert, die negative bzw. schädliche Wirkungen auf den Menschen haben. Sie führen zur Über- oder zur Unterforderung.
- **Ressourcen:** Persönliche, soziale und organisationale Ressourcen können Fehlbelastungen abpuffern.
- **Stressfolgen:** Stressoren wirken auf uns ständig ein. Die kurzfristigen Folgen wie Herzrasen oder verringerte Konzentration sind Reaktionen, die v. a. durch die Stresshormone veranlasst werden. Langfristig können aber auch die Arbeitsfähigkeit, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit tangiert werden.

- **Stressoren:** Als Stressoren bezeichnet man Ereignisse, die eine Anpassungsreaktion beim Individuum erfordern. Dy-Stressoren sind negativ, Eu-Stressoren positiv bewerte Ereignisse.

Die stressnahen Konstrukte verdeutlichen, dass Stress ein **relationaler Begriff** ist, der seine Bedeutung erst dadurch erhält, dass man die objektiven Anforderungen und die Umgebungsbedingungen mit den individuellen Leistungsvoraussetzungen ins Verhältnis setzt.

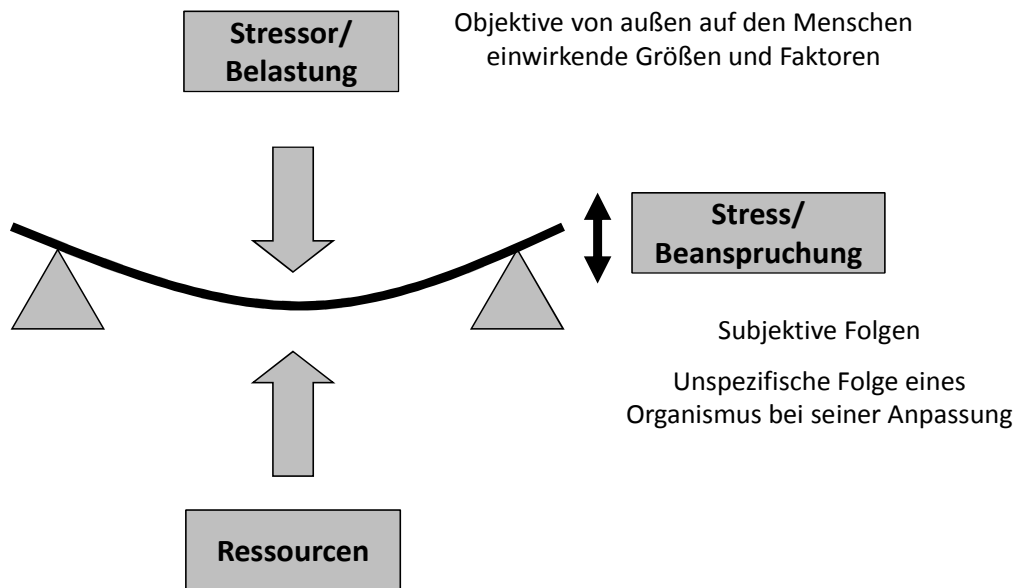


Abbildung 1 Biegsamkeit als Bild für den wahrgenommenen Stress

Frage 6.2: Theoretische Modelle der Stressentstehung

Welche theoretischen Modelle der Stressentstehung sind Ihnen bekannt?

Stress hat viele Gesichter, daher wundert es nicht, dass es auch viele **Erklärungsmodelle** für Stress gibt. An dieser Stelle sollen die wichtigsten theoretischen Modelle skizziert werden:

- **Reaktionsmodell:** Stressoren verursachen Reaktionen auf physischer und psychischer Ebene (Stress als abhängige Variable). Dieser Reaktionsprozess ist biologisch verankert und löst eine Verteidigungsreaktion aus. Entscheidend ist auch die emotionale Bewertung. Der Körper sucht nach Erholung, um nicht in einen starken Erschöpfungszustand zu kommen.
- **Anforderungsmodell:** Hier geht es um die Stimuluskonzepte (Stress als unabhängige Variable). Reize bzw. Anforderungen fallen in der Arbeitswelt normalerweise gemäßigt aus und können positive wie negative Wirkungen haben. Man kennt aber auch Extremereignisse, die aus anforderungsbezogener Sicht zu einer Art Stresstrauma führen können.
- **Kognitives Modell:** Hier interessiert man sich v. a. für die Bewertung von Stressoren. Man interpretiert die Situation in Abhängigkeit von den wahrgenommenen Ressourcen. Wenn man glaubt, die Situation nicht bewältigen zu können, entsteht negativer Stress. Bewertet man hingegen die Situation als günstig und die Ressourcen als ausreichend, wird die Situation als herausfordernd und positiv wahrgenommen.
- **Handlungsregulationsmodell:** Angemessenes Handeln erfordert ausreichende psychische Kapazitäten aus regulatorischer Sicht. Regulationsbehinderungen wie Zeitdruck oder Unterbrechungen können die Regulationskapazität einschränken und dadurch negativen Stress verursachen. Unvollständige Tätigkeiten sind ebenfalls aus handlungsregulatorischer Sicht negativ zu bewerten.
- **Aufgabenmodell:** Hier rückt die Arbeitsaufgabe in den Vordergrund der Betrachtung. Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Handlungsspielraum und Feedback sind wichtige Gestaltungsparameter, um herausfordernde Tätigkeiten zu schaffen und die Regulationskompetenz der Mitarbeiter zu stärken. Zudem müssen hier auch die psychosozialen Wirkfaktoren der Arbeit berücksichtigt werden. Dazu zählen u. a. Aktivität, Zeitstrukturierung und Kontakt.
- **Ressourcenmodell:** Um die Balance zwischen Anforderungen und Kapazitäten aufrechtzuerhalten, kann man die Ressourcenseite stärken. Man differenziert zwischen Ressourcen aus der Person, aus der Arbeit, aus der Umwelt und aus dem sozialen Umfeld.
- **Rollenmodell:** Rollen bestimmen das Verhalten in Organisationen. Rollenerwartungen sind aber oftmals nicht konsistent, was zu Rollenkonflikten führen kann. Diese Rollenkonflikte sind Auslöser für Stress. Auch können Rollen unklar formuliert sein, was zu Ambiguitäten führen kann. Problematisch sind v. a. unvereinbare Rollen. Mehrfachrollen können aber auch als eine positive Ressource wahrgenommen werden.

Wer sich mit Stress nur aus pathogenetischer Sicht befasst, greift aus theoretischer Sicht zu kurz, denn wichtiger als die Frage „*Was macht krank?*“ ist die Frage „*Was hält uns trotz vielfältiger Belastungen gesund?*“ Die **Salutogenese** befasst sich mit dem Vertrauen, mit der Selbstwirksamkeit und anderen wichtigen personengebundenen Faktoren, die es ermöglichen, dass man viel Stress ertragen kann, ohne krank zu werden.

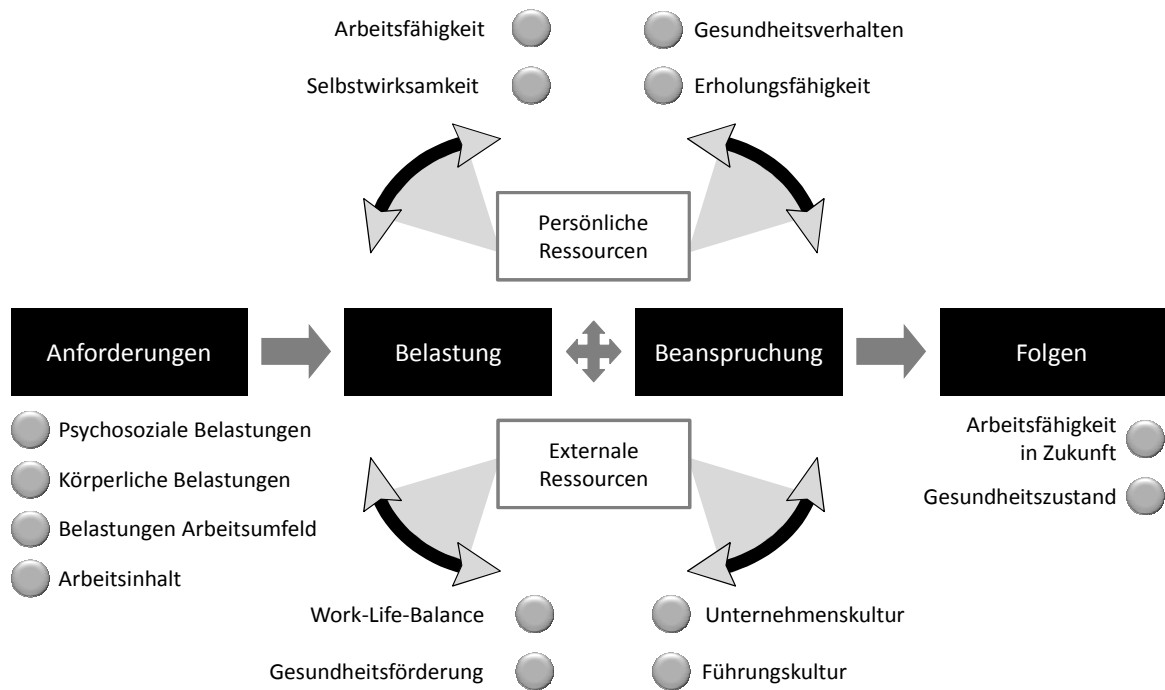


Abbildung 2 Belastungs- und Beanspruchungsmodell aus Sicht der Gesundheitsförderung

Frage 6.3: Bewältigung als Handlungsregulation

Was versteht man unter der Bewältigung als Handlungsregulation?

Bewältigung stellt eine **psychische Regulation** dar, die in einem Handlungskonzept der emotions- und problembezogenen Bewältigung mündet. Das transaktionale Stressmodell verdeutlicht dabei, wie wichtig die subjektive Bewertung auf kognitiver und emotionaler Ebene ist. Personenvariablen wie die Bewältigungsfähigkeiten und Situationsvariablen wie die Bewältigungsmöglichkeiten müssen aus regulatorischer Sicht miteinander verrechnet werden. Aufmerksamkeits-, Problem-, Emotions- und Anstrengungsregulation sowie die Regulierung körperlicher Zustände beschreiben das dynamische regulative Geschehen. Dabei werden sowohl *nicht bewusstseinsfähige* als auch *bewusstseinsfähige und -pflichtige* Ebenen angesprochen. Die **Güte des Handelns** bezieht sich auf die Richtigkeit und Differenziertheit der tätigkeitsregulierenden psychischen Repräsentation (mentales Modell zur Bewältigung der Stressoren).

Frage 6.4: Stressmanagement

Erläutern Sie die Herangehensweisen des Stressmanagements!

Stressmanagement kann beim Individuum an den Gedanken, an den Emotionen und am Verhalten ansetzen. Die emotionsbezogene Bewältigung wirkt kurzfristig und schafft positive Bedingungen für ein problembezogenes Coping. Zunächst muss die Angst besiegt werden, um dann eine lösungsorientierte Strategie aufzubauen. Bei den Herangehensweisen des Stressmanagements differenziert man drei **Hauptbereiche**:

- (1) **Instrumentelles Stressmanagement:** Hier versucht man, konkret Stressoren auszuschalten oder in ihrer Wirksamkeit zu reduzieren. Dies sollte möglichst präventiv erfolgen.
- (2) **Kognitives Stressmanagement:** Hier versucht man, stressförderliche Bewertungs-, Einstellungs- und Motivationsmuster zu minimieren und damit eine konstruktive psychische Verarbeitung zu erzielen.
- (3) **Palliativ-regeneratives Stressmanagement:** Hier befasst man sich mit den psychisch-physischen Stressreaktionen. Emotions- und Entspannungstechniken können den erlebten Stresszustand positiv beeinflussen und einen Beitrag zur Erholung leisten. Die Körperintelligenz steht hier im Vordergrund der Betrachtung.

Ein **ganzheitliches Stressmanagement** wie das Stressimpfungstraining greift auf mehrere Herangehensweisen zurück und kombiniert diese in einem flexiblen auf die Bedürfnisse des Betroffenen angepassten Trainingsprogramms.