



Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit von Workshop-Inhalten eines Trainings zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza

Am Beispiel der Führungskräfte der Schindler Schweiz AG

Autorenschaft:

Max Arnold & Rahel Kurth Portmann

Praxispartner:

**Suva
Abteilung Präventionsangebote
Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Begleitende Person:

Dr. Anita Keller

Eingereicht im Juni 2014 zum Erwerb des Bachelor of Science in Angewandter Psychologie

Abstract

Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Stresspräventionsinterventionen infolge Arbeitsunfähigkeiten erwuchs bei der Schweizerischen Unfallverhütungsanstalt (Suva) der Wunsch nach Empfehlungen für ein Präventionsmodul. Im Auftrag der Suva wurde für diese Bachelor Thesis ein Training zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza ausgearbeitet und im Rahmen eines halbtätigen Pilot-Workshops durchgeführt. Führungskräfte der Schindler Schweiz AG beurteilten die Inhalte nach den Kriterien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit. Die Daten wurden mit Hilfe von Fragebogen gesammelt und vier Wochen später bezüglich der Anwendbarkeit in der Praxis überprüft. Von grosser Bedeutsamkeit sind theoretische Hintergründe zum Verständnis von Stress, um eine bessere Selbstbeobachtung und somit Sensibilisierung auf Entstehung Stress zu trainieren. Zur nachhaltigen Anwendung des Gelernten im Berufsalltag wird empfohlen, die Teilnehmenden durch nahen Praxisbezug der Übungsinhalte zu integrieren. Durch sorgfältige Vorabklärungen und Anpassung der Übungsinhalte ist die Anwendbarkeit der Trainingsinhalte auf unterschiedliche Berufsfelder möglich.

Dieser Bericht umfasst 124'981 Zeichen (inkl. Leerzeichen und ohne Anhang).

Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1 Vorgehen und Aufbau	1
1.2 Praxisauftrag.....	2
1.3 Partner der Durchführung.....	3
1.4 Erkenntnisinteresse.....	3
1.5 Abgrenzung.....	4
2. Theoretischer Hintergrund	5
2.1 Stress	5
2.1.1 Differenzierung der Begriffe Belastung und Beanspruchung.....	5
2.1.2 Differenzierung der Begriffe Stressor, Stressreaktion.....	6
2.2 Stressverständnis nach Kaluza	6
2.2.1 Das transaktionale Stresskonzept	6
2.2.2 Stresskompetenz / Die drei Säulen der Stresskompetenz nach Kaluza	7
2.3. Training mentaler Stresskompetenz	8
2.3.1 Das Stresskompetenztraining nach Kaluza.....	10
2.3.2 Wirkung von Stressbewältigungstrainings	11
2.3.3 Unterstützende Faktoren zur Anwendbarkeit im Arbeitsalltag	12
3. Methodik	14
3.1 Stichprobenbeschrieb.....	14
3.2 Begründung der Datenerhebung.....	14
3.4 Untersuchungsdesign	15
3.5 Beschrieb der Erhebungsinstrumente.....	16
3.5.1 Die Vorbereitungsaufgabe.....	16
3.5.2 Workshop	17
3.5.3 Die Fragebogen.....	19
3.6 Datenauswertung.....	21
3.6.1 Auswertung der Kategorien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit	22
4. Ergebnisse.....	24
4.1. Ergebnisse der einzelnen Workshop-Sequenzen	24
4.1.1 Sequenz A	24
4.1.2 Sequenz B	26
4.1.3 Sequenz C	28
4.1.4 Sequenz D.....	31
4.1.5 Sequenz E	32

4.2 Ergebnisse über des gesamten Workshop	36
4.2.1 Bedeutsamkeit gesamter Workshop	36
4.2.2 Gesamtbewertung der Qualität des Workshops.....	38
4.2.3 Ergebnis Workshop-Fortsetzung	39
4.3 Korrelationen und Mittelwertvergleiche	40
4.4 Einschätzung Stressbewältigungskompetenz.....	40
4.5 Ergebnisse offene Fragen	40
4.6 Ergebnisse inhaltliche Prioritäten für eine Fortsetzung des Workshop.....	41
5. Handlungsempfehlungen	42
5.1 Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte	42
5.2 Empfehlungen aufgrund der Erhebung.....	44
5.3 Zusätzliche Empfehlungen auf Grundlage der Theorie	45
6. Diskussion.....	48
6.1. Zusammenfassung und Diskussion der wesentliche Ergebnisse.....	48
6.2. Kritische Methodenreflexion.....	49
6.3.Schlussfolgerungen – für Forschung und Praxis.....	50
7. Fazit	51
8. Literaturverzeichnis.....	52
10. Abbildungsverzeichnis.....	54
11. Tabellenverzeichnis	55
12. Anhang.....	56
13. Ehrenwörtliche Erklärung.....	96

1. Einleitung

Aus der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 des Bundesamts für Statistik (BFS), welche 2014 veröffentlicht wurde, geht hervor, dass beinahe jede/r fünfte Erwerbstätige meistens oder immer Stress bei der Arbeit erlebt (Bundesamt für Gesundheit, 2014). In den letzten Jahrzehnten haben psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt in Zusammenhang mit Zeitdruck, Flexibilisierung, Qualifikationserfordernissen, Dienstleistungsansprüchen oder Personalverknappung massiv zugenommen (Bartholdt & Schütz, 2010). Diese Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Dekaden und den dadurch erhöhten Druck auf die Arbeitnehmenden führte dazu, dass auch die Forschung auf diesem Gebiet verstärkt wurde. Im Zentrum der meisten Studien stehen die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und Stress sowie zwischen Stress und Krankheiten, welche durch diesen verursacht werden (Kenny & Cooper, 2003). Obwohl Stress empirisch und theoretisch gut erforscht ist, resultieren daraus wenig spezifische Hinweise für Führungskräfte. Es gibt verschiedene Gründe, weshalb die Gesundheit und Gesunderhaltung von Arbeitnehmenden in Führungsfunktionen für Organisationen von zentraler Wichtigkeit ist. Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Wertschöpfung von Unternehmen, um deren Weiterbestehen zu sichern. Zudem sind Führungskräfte durch die Entwicklungen der Arbeitswelt stark gefordert und durch ihre Vorbildfunktion besonders exponiert. Die Arbeit ist immer stärker geprägt von grosser Verantwortung, von hohem Arbeitsaufwand und der permanenten Forderung nach mehr Leistung (Quick, Cooper, Quick & Gavin, 2002). Psychologische Erkrankungen sind eine Herausforderung sowohl für die Gesellschaft als auch für die Unternehmen. In den letzten Jahren verstärkte sich dadurch auch das Interesse an der Resilienzforschung, (siehe Kapitel 2.3) welche sich mit der Frage auseinandersetzt, warum manche Menschen gegenüber negativen Einflüssen widerstandsfähiger reagieren und ob diese Mechanismen angeboren oder erlernbar sind. Laut der Studie "Führung, Gesundheit und Resilienz" der Bertelsmann Stiftung (2013) gibt es „(...)starke Hinweise darauf, dass es sich bei der Resilienz einer Person, um einen protektiven Faktor gegen Burn-Out und weitere psychosomatische Beschwerden handelt“ (S.10). Auch für die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) gilt Stress als eines der Hauptprobleme in den Unternehmen (Suva, 2014).

1.1 Vorgehen und Aufbau

Bei der Suche nach Trainings zur Stressbewältigung stösst man bald auf den in Deutschland lebenden Psychotherapeuten Gert Kaluza, welcher sich mit Gesundheitsförderung befasst. Er hat umfangreiche Trainings zur Stressbewältigung entwickelt. Dieser Arbeit liegt ein Pilot-Workshop (nachfolgend Workshop genannt) zugrunde, der Inhalte aus einem Training von Kaluza vermittelt. Dies aus dem Grund, weil durch Kaluza evaluierte Trainings bemerkenswerte Wirkungen verbesserter Stresskompetenz nachweisbar sind. Diese Studienergebnisse werden unter Kapitel 2.3.2 näher erläutert.

Die im Rahmen der Bachelor Thesis durchgeführte Untersuchung wurde in einen Workshop zur Erweiterung der mentalen Stresskompetenz im Rahmen der Personalentwicklung der Firma Schindler Schweiz integriert. Dadurch erhielt der Workshop eine doppelte Funktion, welcher durch den Aufbau des Workshops und der Untersuchung Rechnung getragen wurde.

Die in dieser Arbeit untersuchten Inhalte wurden dem Buch *Gelassen und sicher im Stress* von Gerd Kaluza (2012) entnommen. Einerseits sind dies Inhalte aus Sequenz 1 - *Stress erkennen und verstehen*, welche für Workshop-Teilnehmende für das Erkennen und Verstehen von Stress relevant sind. Andererseits wurden Inhalte aus Sequenz 2 - *Stress bewältigen* und aus dem Kapitel 7: *Förderliche Gedanken und Einstellungen entwickeln – Mentale Stresskompetenz* entnommen.

Dadurch ergeben sich die fünf Sequenzen gemäss folgender thematischer Gliederung der untersuchten Workshop-Inhalte:

- **A: Stress erkennen und verstehen**
- **B: Annehmen der Realität**
- **C: Herausforderung statt Bedrohung**
- **D: Selbstwirksamkeit**
- **E: Persönliche Stressverstärker entschärfen**

An dieser Gliederung orientieren sich sowohl der Workshop als auch die zur Datenerhebung verwendeten Fragebogen und der Ergebnisteil dieser Arbeit.

Nach diesem einleitenden ersten Kapitel, in welchem das Vorgehen, die Problemstellung und die Zielsetzung erläutert werden, folgt im zweiten Kapitel eine Heranführung an die theoretischen Hintergründe und das dieser Arbeit zugrundeliegende Stressverständnis. Zudem werden in diesem Kapitel das bestehende Stresskompetenztraining nach Kaluza und wichtige Hinweise zum Trainingstransfer aufgezeigt. Darauf folgt im Kapitel drei die Darlegung des methodischen Vorgehens. Im vierten Kapitel folgen die Ergebnisse der Erhebung aus welchen, unter Einbezug der Erkenntnisse der Theorie, im fünften Kapitel Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung eines Präventionsmoduls abgeleitet sind. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse diskutiert und im Anschluss folgt in Kapitel sieben das Fazit dieser Bachelor Thesis.

1.2 Praxisauftrag

Der Praxispartner Suva versichert rund 115`000 Unternehmen und somit rund 2 Millionen Menschen gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten. Die Abteilung Präventionsangebote - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Suva unterstützt Betriebe mit Kampagnen und Präventionsangeboten in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz. Als zentrales Anliegen von Prävention und Gesundheitsförderung gelten die Stärkung von Schutzfaktoren und die Reduktion von Belastungsfaktoren.

Bezüglich des Praxisauftrags für diese Bachelor Thesis folgt vorab ein übergeordnetes Statement der Suva zum Bedarf an Prävention bezüglich den Thematiken Stress, Burn-Out und Depression.

„Flexibilität und Beschleunigung führen dazu, dass Intensität und Anforderungen der Arbeitsprozesse sowohl im manuellen als auch im intellektuellen Bereich zunehmen. Das führt zu einem Anstieg von stressbedingten psychischen Erkrankungen, wie Depressionen und Burnout. Diese Erkrankungsformen werden in einem immer früheren Alter auftreten, variieren aber stark von Person zu Person, da Menschen unterschiedlich viel psychischen Druck aushalten können. (...). Die Zunahme des Leistungsdrucks in der Arbeitswelt erhöht das Risiko psychosomatischer Erkrankungen. Befindlichkeitsstörungen werden als Frühsignale wahrgenommen, um zu verhindern, dass sie zu ernsthaften Erkrankungen auswachsen. Weitere Frühsignale sind: Chronische Schlafstörungen, chronische Schmerzen, chronische nervöse Darmerkrankungen, Erschöpfungszustände.“
(M. Canjuga, Suva, persönliche Kommunikation, 16.04.2014)

In der Prävention, insbesondere bei universeller Prävention, wird nicht in erster Linie mit bereits Erkrankten gearbeitet, sondern die präventiven Massnahmen richten sich an Bevölkerungsgruppen, welchen keine spezifischen Belastungsfaktoren zugeschrieben werden. Bei selektiver Prävention, wie es die Suva praktiziert, werden bei einer Zielgruppe bestimmte Belastungsfaktoren in Bezug auf ein zu verhinderndes

Problem ausgemacht (Gordon, 1987, zitiert nach Hafen, 2013). Laut Aussagen der Suva, haben Unternehmen Interesse an Präventionsprogrammen bekundet. Aufgrund dessen plant die Suva die Ausarbeitung eines Präventionsmoduls zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGM) im Bereich mentale Stresskompetenz.

Dieser Bericht richtet sich an den Auftraggeber Suva. Die Ergebnisse werden der Suva zur Verfügung gestellt. Die Verantwortlichen entscheiden, inwiefern sie diese in ihre geplante Konzeptentwicklung einbinden.

1.3 Partner der Durchführung

Für die Durchführung der Untersuchung konnte die Firma Schindler Schweiz AG (Schindler) gewonnen werden. Schindler ist im Kerngeschäft im Bereich Aufzüge und Fahrtreppen tätig und beschäftigt rund 2`500 Mitarbeitende. Schindler ist Teil der Schindler Group, welche weltweit rund 44`000 Mitarbeitende beschäftigt.

Gemäss eigener Aussage bietet das Unternehmen zu Thema Stress und Stressprävention bereits verschiedene Möglichkeiten. So steht beispielsweise als Ansprechpartner für die Arbeitnehmenden eine Gesundheitsmanagementabteilung mit einer Sozialberaterin zur Verfügung. Diese Abteilung verzeichnet derzeit einen zunehmenden Bedarf an Beratungen zu psychologischen Themen. Teilweise ist die Thematik Stress auch Inhalt von internen Leadership-Trainings und es existiert zudem ein Training zum Thema "Stress- und Ressourcenmanagement", welches aktuell in Überarbeitung ist. Des Weiteren entwickelte die Unternehmung für Führungspersonen ein Präventionsmerkblatt zum Thema Früherkennung von Stress und Burn-out und der firmeneigene Schindler Sportclub ermöglicht unterschiedlichste Sportangebote und Kurse zur Regeneration wie beispielsweise Yoga und Qi Gong. Dadurch sind weite Bereiche der Prävention abgedeckt.

Bei einem Gespräch mit dem Personalverantwortlichen der Schindler wurden unterschiedliche Ansätze der Ressourcennutzung im Bezug auf Stressbewältigung gegeneinander abgewogen und mit den bereits vorhandenen Angeboten (regenerative Stresskompetenz und instrumentelle Stresskompetenz, siehe Kapitel 2.2.2) im Betrieb abgeglichen. Diese Abklärungen führten dazu, dass der Fokus auf den Bereich der mentalen Stresskompetenz gelegt wurde.

1.4 Erkenntnisinteresse

Diese Arbeit stellt einen ersten Schritt zur Ausarbeitung eines in Planung befindlichen Präventionsmoduls der Suva dar. Die Workshop-Inhalte aus dem Training zur Verbesserung mentaler Stresskompetenz aus dem Buch ***Gelassen und sicher im Stress*** von Gerd Kaluza (2012) sollen im Rahmen eines Workshops mit Führungskräften der Schindler auf seine Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit im Berufsalltag untersucht werden. Aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung sowie gestützt auf Literaturrecherchen werden spezifisch für diese Zielgruppe (Führungskräfte der Schindler) Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Diese vorliegende Bachelor Thesis untersucht die Fragestellung:

Welche Inhalte eines Trainings zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza sind für die Führungskräfte der Schindler Schweiz AG bedeutsam und im Berufsalltag anwendbar?

und

Welche Empfehlungen können daraus für die Entwicklung eines Moduls abgeleitet werden?

1.5 Abgrenzung

Diese Untersuchung bietet keine Empfehlung für einen generalisierbaren Modulaufbau, welcher in Organisationen generell anwendbar ist. Es ist zu prüfen, ob die Ergebnisse auf andere Führungskräfte oder Mitarbeitende anwendbar sind. Dies da spezifische Vorbedingungen der Schindler bei der Durchführung des Workshops mit einbezogen wurden. Diese Arbeit bezieht sich auf eine individuenzentrierte Methode einer Stress- und Ressourcenmanagementintervention und bezieht zudem keine bedingungsbezogenen Interventionsmethoden (Bamberg, Busch & Ducki, 2003) mit ein.

Die Grundlagen des Stresskompetenztrainings von Kaluza werden nicht vollumfänglich abgebildet. Diese Arbeit legt den Fokus auf den Teil der mentalen Stresskompetenz sowie die nötigen theoretischen Hintergründe zum Erkennen und Verstehen von Stress. Auf weitere Inhalte aus dem Training instrumentelle und regenerative Stresskompetenz sowie das Genusstraining, wird in dieser Arbeit nur am Rande eingegangen.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden die grundlegenden Theorien und Konzepte für die Entwicklung des Workshops und die Interpretation der Resultate erläutert. Im ersten Teil dieses Kapitels wird dabei auf das Stressverständnis und die mentale Stresskompetenz sowie auf Konzepte, auf welchen diese Arbeit basiert, eingegangen. Im zweiten Teil werden die dem Stresskompetenztraining von Kaluza und dem Workshop zugrunde liegenden Theorien aufgezeigt. Im dritten Teil dieses Kapitels wird konkret auf das Training in mentaler Stresskompetenz, auf Wirksamkeit und förderliche Faktoren der Anwendbarkeit von Trainingsinhalten eingegangen.

2.1 Stress

Der Begriff Stress (lat. stringere = zusammendrücken, zusammenziehen) wird im Alltagssprachegebrauch uneinheitlich verwendet. Stress wird sowohl zur Beschreibung der auslösenden Bedingungen von Stress (beispielsweise synonym für Zeitdruck – Ich bin im Stress) verwendet, als auch zur Beschreibung des inneren Zustandes einer Person als Stressreaktion auf die jeweilige auslösende Bedingung (beispielsweise – Ich fühle mich belastet, ich bin gestresst) (Bartholdt & Schütz, 2010). In der Stressforschung hat der Stressbegriff je nach Betrachtungswinkel vielfältige Bedeutungen. Greif (1991) bietet über die unterschiedlichen Sichtweisen der Begrifflichkeit einen differenzierten Überblick. Das dieser Arbeit zugrundeliegende kognitive Stressverständnis ist auf die Stress-Definition von Greif (1991) bezogen, welcher Stress definiert als: „(...) ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine

- stark aversive,
- subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und
- subjektiv lang andauernde Situation

sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“ (S.13).

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird der Begriff Stress auch synonym mit dem Begriff Stresserleben verwendet.

2.1.1 Differenzierung der Begriffe Belastung und Beanspruchung

Einen weiteren Zugang zum Stressverständnis bietet die Differenzierung zwischen psychischer Belastung und Beanspruchung, welche sich auf Grundlage einer Definition von Rohmert und Rutenfranz (1975, zitiert nach Greif, 1991) in der deutschsprachigen Arbeitswissenschaft durchgesetzt hat und bis zur Normierung der Begriffe als DIN-Norm führte:

„**Psychische Belastung** ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von aussen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (Deutsches Institut für Normung e. V., 2002, S. 9)

„**Psychische Beanspruchung** ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschliesslich der individuellen Bewältigungsstrategien.“ (Deutsches Institut für Normung e. V., 2002, S. 10)

Dies zeigt, dass die psychische Beanspruchung einerseits von der Belastung, aber auch von individuellen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Ressourcen eines Individuums sowie dem aktuellen Befinden abhängt. Daraus folgt, dass aus objektiv betrachtet gleichen Belastungen individuell unterschiedliche Beanspruchungen

resultieren können (Bartholdt & Schütz, 2010). Jedoch klammert dieses Belastungs-Beanspruchungskonzept aus, dass auch mentale Prozesse belastend sein können.

2.1.2 Differenzierung der Begriffe Stressor, Stressreaktion

Stressoren (Belastungsfaktoren) sind die äusseren belastenden Bedingungen oder Anforderungen, welche Stress auslösen. Greif (1991) definiert Stressoren als mutmassliche Faktoren, welche mit grosser Wahrscheinlichkeit Stressempfinden verursachen. Dabei ist wichtig anzumerken, dass Stressoren sowohl externe wie auch innerpsychologische Faktoren sind, welche die Stressreaktion auslösen. Dies erklärt, weshalb nicht ein objektiv gleicher Stressor bei jedem Individuum gleiche Stressreaktionen hervorruft. Die körperliche und psychische Reaktion auf Stressoren wird als Stressreaktion bezeichnet (Greif, 1991).

2.2 Stressverständnis nach Kaluza

Gemäss Kaluza (2012) lässt sich jedes Stresserleben nach drei Aspekten unterteilen; nach den Stressoren, den Stressreaktionen und den persönlichen Stressverstärkern. Kaluza nennt dies "die Stresstrias". Unter persönlichen Stressverstärkern versteht Kaluza (2012) „persönlichen Motive, Einstellungen und innere Haltungen (...), mit denen wir an die belastenden Situationen herangehen und die häufig mitentscheidend sind dafür, ob überhaupt und wie heftig Stressreaktionen in diesen Situationen auftreten. Diese persönlichen Motive, Einstellungen und Haltungen prägen die persönliche Stressverarbeitung und stellen gewissermassen die Bindeglieder zwischen den äusseren Belastungssituationen (den Stressoren) und den Stressreaktionen dar“ (S.7).

Dies betont und bestätigt, dass das Stresserleben von Mensch zu Mensch verschieden und stark von individuellen, mentalen Faktoren abhängig ist. Das grundsätzliche Stressverständnis von Kaluza (2012) basiert darauf, dass jedes Stresserleben immer ein Zusammenspiel von einerseits äusseren Belastungsfaktoren und andererseits inneren, individuellen Stressverstärkern darstellt.

Grundlegend für das Stressverständnis von Kaluza ist das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), welches im folgenden Kapitel kurz erläutert wird.

2.2.1 Das transaktionale Stresskonzept

Nach Myers (2008) ist das transaktionale Stressmodell nach Lazarus von zentraler Bedeutung für die Analyse von Stresserleben und Arbeitsbelastung. Dies da dieses sowohl die unterschiedlichen Sichtweisen, als auch die Bewältigungsstrategien und Kompetenzen berücksichtigt und deren Veränderung im Zeitverlauf analysiert.

Nachfolgende Abbildung 1 stellt stark vereinfacht das Modell nach Lazarus und Folkman (1984) dar. Bei der ersten Bewertung wird die Situation daraufhin überprüft, ob mögliche Belastungsfaktoren vorhanden sind. Falls dies zutrifft, überprüft das Individuum bei der zweiten Bewertung, ob die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausreichen, um die Situation erfolgreich zu bewältigen. Ist durch diese subjektive Bewertung die erfolgreiche Bewältigung der Situation durch das Individuum unsicher, entsteht Stress.

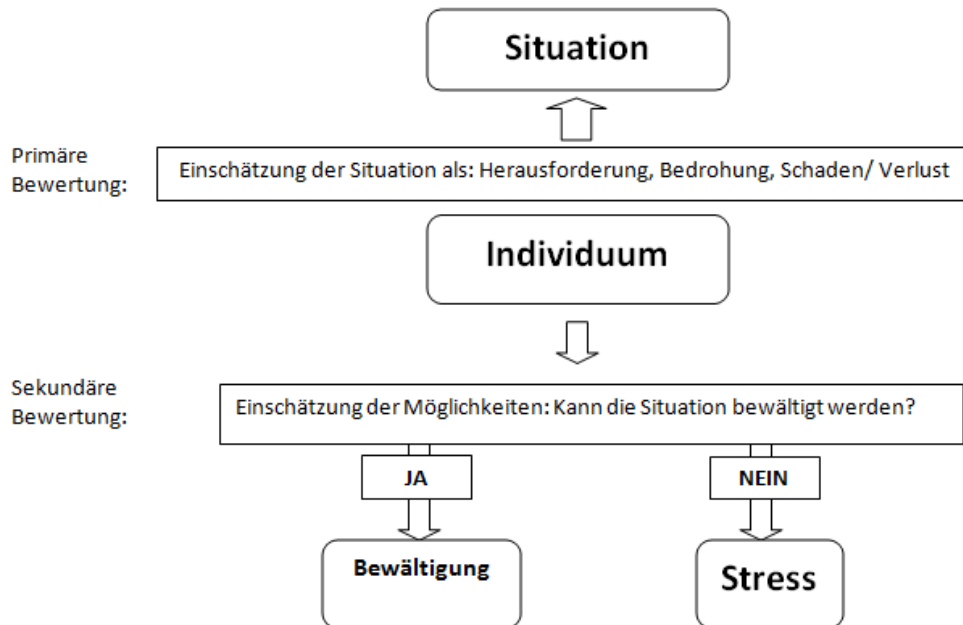


Abbildung 1: Vereinfachte Darstellung des Transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman, 1984)

Dieses Transaktionale Stressmodell stellt die subjektive, von Person zu Person unterschiedliche Bewertung der Situation und die unterschiedlichen Bewältigungsstrategien und -kompetenzen, über welche das Individuum verfügt, ins Zentrum.

2.2.2 Stresskompetenz / Die drei Säulen der Stresskompetenz nach Kaluza

Kaluza (2012) verwendet den Begriff Stresskompetenz synonym für Stressmanagement. Stressmanagement beschreibt, nach dem Verständnis von Kaluza, die Fähigkeit von Individuen, mit potentiell stressauslösenden Situationen umzugehen. Es geht dabei nicht nur darum, die bereits vorhandenen seelischen oder körperlichen Stressreaktionen zu bewältigen, sondern auch darum, die belastenden Anforderungen, welche an das Individuum herantreten, abzubauen, die Anforderungen „zu verändern, zu verringern oder ganz zu vermeiden sowie auch unsere eigenen Einstellungen und Bewertungen zu überprüfen und zu verändern“ (S.86). Erfolgreiches Stressmanagement zielt demzufolge auf den gesundheitsförderlichen Umgang mit von aussen gegebenen und vom Individuum selbst gestellten Anforderungen ab.

Kaluza unterteilt die Stresskompetenz in drei Hauptbereiche: Instrumentelle, mentale und regenerative Stresskompetenz. Untenstehende Abbildung 2 zeigt die drei Kompetenzen und welcher Aspekt des Stresserlebens durch welche Kompetenz beeinflusst, respektive verändert werden kann:

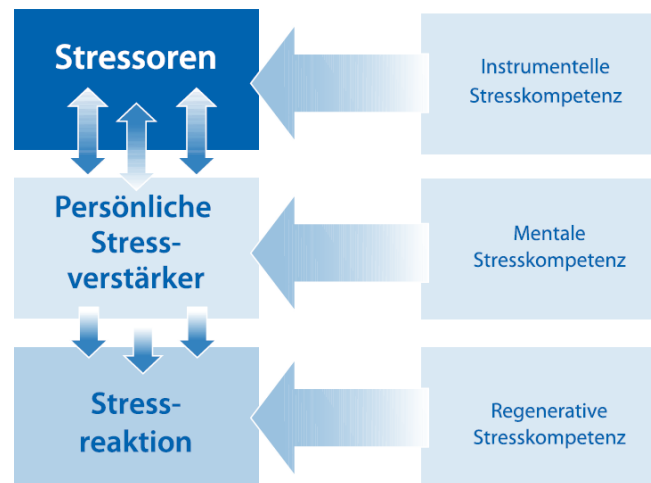


Abbildung 2: Die drei Säulen der Stresskompetenz (Kaluza, 2012)

Der Aufbau **instrumenteller Stresskompetenz** hat das Ziel, die Entstehung von Stress von vornherein zu verhindern. Dabei geht es einerseits darum, die Umstände der stressauslösenden Situation zu verändern, also die Stressoren auszuschalten oder zu verringern (beispielsweise organisatorische Verbesserungen) und andererseits um die Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen, welche für die Bewältigung der Anforderung nötig sind (beispielsweise fachliche Kompetenzen) (Kaluza, 2012).

Ein Training in **mentaler Stresskompetenz** hat zum Ziel, Veränderungen stresserzeugender oder stressverschärfender persönlicher Motive, Einstellungen und Bewertungen, also der persönlichen Stressverstärker, zu erreichen. Diese sollen bewusst gemacht, kritisch reflektiert und in stressvermindernde, förderliche Einstellungen und Bewertungen umgewandelt werden (Kaluza, 2012). Die mentale Strategie der Stressbewältigung wird im Kapitel 2.3 eingehend beschrieben.

Bei der **regenerativen Stresskompetenz** geht es darum, wie sich seelische und körperliche Stressreaktionen wie Spannungszustände, innere Unruhe oder Nervosität abschwächen lassen, um negative Stressfolgen langfristig zu dämpfen und man übt Strategien (beispielsweise Entspannungstechniken), welche helfen, die Widerstandskraft gegen Belastungen aufzubauen und zu erhalten (Kaluza, 2012).

Im nun folgenden Unterkapitel wird auf das Training mentaler Stresskompetenz eingegangen. Es werden zentrale Hintergründe für die Entwicklung eines Präventionsmoduls der Suva aufgezeigt. Dabei wird auch auf das Stressimpfungstraining von Meichenbaum (2003) eingegangen und von ihm entwickelte Leitlinien der Prävention aufgegriffen. Diese Leitlinien liefern zusätzliche Hinweise für einen wirkungsvollen und nachhaltigen Aufbau und die Umsetzung der Inhalte. Danach wird das von Kaluza entwickelte Stresskompetenztraining beschrieben. Zudem wird auf die Wirksamkeit von Trainings und Faktoren, welche die Anwendbarkeit im Arbeitsalltag unterstützen, eingegangen.

2.3. Training mentaler Stresskompetenz

Beim Training in mentaler Stresskompetenz wird, mit dem Ansetzen an individuellen Fähigkeiten, mit einer verhaltensorientierten Interventionsmassnahme gearbeitet. Damit eine Stressmanagementintervention erfolgreich sein kann, muss die Intervention bedarfs-, zielgruppen- und problemgerecht ausgerichtet werden. Dies erfordert vorgängig eine klare, eingehende Analyse der Ausgangslage und der am Stressprozess beteiligten Faktoren. Es existieren unterschiedlichste Analysemethoden über welche Bamberg et al. (2003) einen guten Überblick bieten. Laut Bamberg et al. (2003) ist wichtig, dass bereits die

Analyse selbst Teil der Intervention darstellen kann. Beispielsweise kann durch die Anregung einer Selbstbeobachtung ein Denkprozess über das eigene Stresserleben angeregt werden, welcher zu neuen Eigenerkenntnissen und einer Veränderung führt. Zudem betonen Bamberg et al. (2003) dass, um Stress- und Ressourcenmanagement entwickeln zu können, unbedingt Kenntnisse über den Stressprozess erforderlich sind. Dies wird auch dadurch begründet, dass dieses Hintergrundwissen über Stress und Gesundheit es ermöglicht, Zielsetzungen und Eingriffspunkte festzulegen.

Welche Art der Intervention ausgewählt wird, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Neben Kosten-Nutzen Überlegungen oder der Passung zu organisationalen Zielen spielen die individuellen Ziele der Teilnehmenden, aber auch deren methodische Kompetenzen und Vorerfahrungen sowie die subjektive Wirksamkeitserwartung gegenüber einzelnen Massnahmen eine Rolle (Bamberg et al., 2003).

Das Training von Kaluza richtet sich nach der positiven Psychologie, welche durch den US-amerikanischen Psychologen Martin Seligman geprägt wurde. Die positive Psychologie orientiert sich an den Ressourcen des Menschen und legt den Fokus auf die erlernbaren Konstrukte Hoffnung und Optimismus, welche auch das Leben nicht erkrankter Menschen bereichern und somit Unterstützung bieten, um gesund zu bleiben (Nestoriuc, 2009). Herauszuheben ist in Bezug auf diese Faktoren die Resilienz eines Individuums. Der Begriff der Resilienz *lat. resilio (abprallen, zurückspringen)* wird gemäss Elle, Elkeles & Scharnhorst (2010) als Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und Elastizität verstanden. Denis Murlane (2012) beschreibt mit Resilienz die von Mensch zu Mensch unterschiedliche Befähigung, mit Druck, Veränderungen, Ungewissheit und Rückschlägen im Leben umzugehen. Als Grundlage für die Entwicklung eines künftigen Präventionsmoduls durch die Suva geht diese Arbeit gemäss Zander (2012) davon aus, dass die Fähigkeit zur Entfaltung von Resilienz erworben und somit auch gefördert und trainiert werden kann.

Da das Stresserleben und die Entstehung von Stress, wie dargelegt, sehr individuell ist, muss laut Kaluza (2012) auch ein erfolgreiches Stressmanagementtraining individuell und massgeschneidert sein.

Bamberg et al. (2003) zeigen auf, dass für individuumszentrierte, verhaltensorientierte Stressbewältigungstrainings und somit auch für das Training mentaler Stresskompetenz, Trainings auf Grundlage der kognitiven Verhaltenstherapie am erfolgversprechendsten sind und auch am meisten angewendet werden. Grundlegend für die kognitive Verhaltenstherapie sind folgende Annahmen:

- Gedanken beeinflussen Verhalten und Gefühle
- Gedanken können kontrolliert beobachtet und verändert werden
- Durch kognitive Veränderungen erfolgen erwünschte Verhaltensänderungen

Im Folgenden wird kurz das Stressimpfungstraining von Donald Meichenbaum beschrieben, welches gemäss Bamberg et al. (2003) zu den wohl gängigsten Trainingskonzeptionen des Stressmanagements in der Arbeitswelt gehört und oft als Grundlage für die Entwicklung von Trainings verwendet wird.

Meichenbaum konzipierte eine Selbstinstruktionstherapie zum Training von persönlicher Stresskompetenz – ein Training nach dem Prinzip der Stressimmunisierung (Lückert & Lückert, 1994). Da der Aufbau eines Stresskompetenztrainings nach Kaluza und somit des Workshops starke Parallelen zu diesem Stressimpfungstraining von Meichenbaum aufweist und für eine Weiterentwicklung zu einem Präventionsmodul unbedingt berücksichtigt werden soll, werden die drei Phasen der Stressimpfung im Folgenden kurz gemäss Lückert & Lückert (1994) erläutert:

Informationsphase: Die erste Phase dient der Vermittlung von theoretischen Grundkenntnissen. Diese sollen zum Verständnis von physischen und psychischen Reaktionen bezüglich Verhalten und Erleben unter Stressbedingungen verhelfen. Es geht um die Bewusstmachung, dass Ereignisse bzw. Stressoren anders wahrgenommen werden und ein Umgang erlernt werden kann, welcher weniger Stress auslöst.

Übungsphase: In einer zweiten Phase geschieht das gedankliche Vertrautmachen mit Verhaltensformen, welche dazu befähigen, sich mit Problemen auseinanderzusetzen und diese Auseinandersetzung zu üben. Diesbezüglich werden unterschiedliche Methoden vermittelt, mit welchen Angst- und Stressreaktionen kontrolliert werden können.

Anwendungstraining: In einer dritten Phase werden die Fähigkeiten der Auseinandersetzung unter verschiedenartigen Stressbedingungen eingesetzt. Dabei wird die Schwierigkeit der zu bewältigenden Situation kontinuierlich gesteigert. Das Ziel der Anwendungsphase ist das Erlangen von Flexibilität im Umgang mit realen Stresssituationen.

Meichenbaum (2003) hat zudem Leitlinien aufgestellt, welche es bei Trainings zur Stressreduktion zu beachten gilt. Die für diese Arbeit relevanten Punkte sind hier kurz zusammengefasst:

- Trainingsziele bestimmen
- Intervention auf mehreren Ebenen
- Widerstände gegen neue Bewältigungsstrategien beachten und analysieren
- Mehrere Bewältigungsstrategien trainieren, flexibles Repertoire aufbauen
- Aufgaben unter Berücksichtigung der Alltagsrelevanz auswählen
- Generalisierung der Kompetenzen auf neue Situationen trainieren
- Training zukunftsorientiert leiten und mögliche Misserfolge ins Training integrieren
- Präventionstraining für "Rückfälle" anbieten
- Verschiedene Situationen mit verschiedenen Aufgaben ermöglichen
- Rückmeldung über Trainingserfolge geben; Fortschritte werden an Fähigkeiten attribuiert
- Dauer des Trainings vom Erfolg abhängig machen, Posttrainingsstunden und Nachuntersuchungen machen

Auch sind in Zusammenhang mit dem Training mentaler Stresskompetenz die Coaching-Programme, welche das Positive Psychology Center in Pennsylvania für Kinder sowie Erwachsene entwickelte, um die Resilienz zu stärken, herauszuheben. Unter anderem wurde ein Resilienztraining, das 10-Tage-Master-Resilience-Training (MRT) für Offiziere der US-Amerikanischen Army aufgrund der entwickelten Theorien der University of Pennsylvania gestaltet (Reivich, Seligman & McBride, 2011). Dieses Programm weist starke inhaltliche Parallelen zum Training von Kaluza auf. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass das Training mentaler Stresskompetenz sich auf die menschliche Fähigkeit der Selbstreflexion und der Antizipation konzentriert. Durch Reflexion kognitiver Prozesse kann ein Individuum sich und sein Verhalten und Erleben in anforderungsreichen Situationen analysieren lernen. Somit soll Stress frühzeitig erkannt und ungünstige Stressreaktionen beeinflusst, bzw. verhindert werden.

Im Folgenden wird das Stresskompetenztraining nach Kaluza (2012) beschrieben und näher auf den Teil seines Trainings der mentalen Stresskompetenz eingegangen.

2.3.1 Das Stresskompetenztraining nach Kaluza

Bei dem Stresskompetenztraining nach Kaluza handelt es sich um ein Gruppentraining. Dieses hat einen Umfang von 12 Sitzungen von jeweils zwei Stunden Dauer, welche wöchentlich stattfinden. Zudem kann das Training zur Transfersicherung ausgebaut werden. Was das Trainingsprogramm von Kaluza laut Bamberg et al. (2003) besonders auszeichnet, sind die drei Komponenten: emotionsorientierter Baustein, problemorientiertere Baustein, sowie ein Ressourcenbaustein.

Dabei dient die Annahme als Grundlage, dass eine Balance zwischen den distanzierenden, emotionsorientierten Bewältigungsstrategien und den konfrontierenden, problemorientierenden Bewältigungsstrategien Voraussetzung für ein langfristig effektives Bewältigungsverhalten darstellt. Somit vereint das Trainingsprogramm ein individuelles Problemlösetraining, eine Entspannungstraining sowie ein Genusstraining. Charakteristisch für das Training sind die klare Struktur der Trainingsbausteine, die flexible Kursgestaltung, die Betonung von Ressourcen statt Defiziten, der Alltagsbezug und die Förderung der sozialen Unterstützung der Kursteilnehmenden untereinander (Bamberg et al. 2003).

Das Buch *Gelassen und sicher im Stress* (Kaluza, 2012) beginnt mit theoretischen Hintergründen, um aufzuzeigen, wie Stress erkannt werden kann und wie er zu verstehen ist. Im zweiten Teil finden sich konkrete Praxisanleitungen, um Stress besser bewältigbar zu machen. Dabei werden sämtliche Inhalte auf das drei Säulen Modell der Stresskompetenz aufgebaut. Die drei Säulen der Stresskompetenz sind die bereits in Kapitel 2.2.2 beschriebenen Kompetenzen des instrumentellen, mentalen und die des regenerativen Stressmanagements.

Der Ansatzpunkt des Trainings der mentalen Stresskompetenz von Kaluza (2012) liegt wie beschrieben bei den persönlichen Stressverstärkern. Die Bewältigungsbemühungen können sich sowohl auf Bewertungen in Belastungssituationen als auch auf situationsunabhängige, gewohnheitsmässige Bewertungsmuster beziehen.

Das Kapitel 7 *Förderliche Gedanken und Einstellungen entwickeln – Mentale Stresskompetenz* (Kaluza, 2012), welches dem mentalen Teil des Trainings gewidmet ist, beinhaltet die Kapitel:

- **Annehmen der Realität: einfach und doch so schwer**
- **Herausforderung statt Bedrohung: Anforderungen konstruktiv bewerten**
- **Selbstwirksamkeit: Die Überzeugung von der eigenen Kompetenz**
- **Persönliche Stressverstärker entschärfen: das Entwicklungsquadrat**

Den genannten Trainings-Inhalten geht im Rahmen des Workshops die Sequenz A mit dem Schwerpunkt *Stress erkennen und verstehen* voraus. Dieser Teil dient als Grundlage, um gemeinsames Basiswissen zu generieren. Im zweiten Teil des Workshops (Sequenz B, C, D und E) werden Theorien mit Übungen verbunden. Nähere Angaben sind dem Buch *Gelassen und sicher im Stress* (Kaluza, 2012) und dem *Trainingsmanual Stressbewältigung* (Kaluza, 2011) zu entnehmen.

2.3.2 Wirkung von Stressbewältigungstrainings

Laut Bamberg et al. (2003) sind individuumszentrierte Ansätze wie bei Kaluza (2011) bei Stressbewältigungstrainings am meisten verbreitet. Sie gelten als besonders wirksam betreffend psychischer Stresssymptome und arbeitsbezogenem Stressempfinden. Auch beeinflussen sie massgeblich die Überzeugung, künftige Situationen meistern zu können und stärken individuelle Bewältigungsfähigkeiten.

Die Ergebnisse einer Metaanalyse (Kaluza, 1997, zitiert nach Kaluza, 2002) von 36 Studien bezüglich Stressbewältigungstrainings konnte die kurzfristige Effektivität hinsichtlich einer Abnahme negativer Befindlichkeitsaspekte (Ängstlichkeit, Deprimiertheit) aufzeigen. Die evaluierten Trainings hatten eine durchschnittliche Gesamttrainingszeit von 13 Stunden, der Trainingszeitraum variierte zwischen einem Tag und 28 Wochen. Laut Kaluza (2002) handelt es sich bei nicht erfolgreichen Interventionen eher um kurze Interventionen (weniger als 10 Stunden), welche vorwiegend nur Informationen vermitteln. „Die besonders

erfolgreichen Programme sind demgegenüber deutlich länger und zeichnen sich besonders durch eine Betonung des Anwendungstransfers neu erlernter Bewältigungsstrategien in den jeweiligen Alltag der Teilnehmer aus“ (S.8). Grundsätzlich ist eine Verbindung von individuenorientierten Stressbewältigungstrainings mit strukturellen Interventionsmassnahmen am wirkungs- und auch sinnvollsten (Kaluza, 2002).

Kaluza führte zwei Evaluationsstudien an Probanden, welche an den Programmen **Gelassen und sicher im Stress** und **Keine Zeit für Stress** (Kaluza, Basler & Büchler, 1993, zitiert nach Kaluza 2002) teilnahmen, durch. Diese zeigen starke, mittelfristig stabile Effekte bezüglich positiven Veränderungen im Bereich Bewältigungsverhalten und Wohlbefinden. Sowie auch differentielle, qualitative Veränderungen von Bewältigungsprofilen im Sinne einer inhaltlichen Erweiterung des Repertoires an Bewältigungsstrategien (Kaluza, 2002).

Im Folgenden wird aufgezeigt, worauf geachtet werden sollte, damit ein Training das Ziel der Integration des Wissens in den Alltag besser gewährleistet.

2.3.3 Unterstützende Faktoren zur Anwendbarkeit im Arbeitsalltag

Der Sinn beruflicher Weiterbildung bzw. allgemeiner Erwachsenenbildung und Lernen generell besteht darin, dass das Gelernte in den alltäglichen Situationen, im Beruf oder im Privatleben, auch angewendet wird. Gemäss Reinmann-Rothmeier & Mandl (1997, zitiert nach Meier, 2007) ist dies jedoch oft nicht der Fall.

Der Erfolg eines Trainings hängt immer von mehreren Faktoren ab, welche sich auf das Gelernte und dessen Übertragbarkeit in den Berufsalltag auswirken. Diese Einflüsse sind nicht vollends durch die Durchführenden steuerbar, wenngleich den gewählten Vermittlungsmethoden, den Inhalten der Veranstaltung sowie dem Ablauf massgebliches Gewicht zugeschrieben wird (Baldwin & Ford, 1994).

Als erfolgskritische Grösse einer Trainingsmassnahme kann laut Kauffeld, Bates, Holton, & Müller (2008) der Transfer in den Arbeitsalltag genannt werden. Gelingt der Transfer von Gelerntem in den Berufsalltag, so ist dies meist mehreren förderlichen Faktoren zuzuschreiben. Gemäss Kauffeld et al. (2008) sollten Organisationen, welche eine Leistungssteigerung und einen erhöhten Rückfluss ihrer Investitionen anstreben, die Faktoren kennen, die diesen Lerntransfer beeinflussen. Somit können sie entsprechend „intervenieren, transferfördernde Faktoren (Katalysatoren) nützen und transferhemmende Faktoren (Barrieren) beseitigen“ (S.4). Von grosser Wichtigkeit ist für den Erfolg eines Trainings ist der „Grad, in dem Trainingsmassnahmen wirklich helfen, besser arbeiten zu können“ (S.2). Einen guten Überblick darüber, welche Faktoren Trainingsmassnahmen wirkungsvoll und nutzbar machen, bietet das Lerntransfer-System-Inventar (LTSI) (Holton, Bates & Ruona, 2000, zitiert nach Kauffeld et al., 2008). Die 16 Faktoren, welche im Inventar aufgezeigt und mit ihm untersucht werden, sind: Erwartungsklarheit, Motivation zum Lerntransfer, Transfer-Design, Training-Arbeits-Übereinstimmung, Positive Folgen bei Anwendung, Negative Folgen bei Nicht- Anwendung, Unterstützung durch Kollegen, Unterstützung durch den Vorgesetzten, Sanktionen durch den Vorgesetzten, Persönliche Transferkapazität, Möglichkeit der Wissensanwendung, Generelle Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Leistungsverbesserung durch Anstrengung, Ergebniserwartungen, Offenheit für Änderungen in der Arbeitsgruppe und Feedback.

Aus Sicht der Praxis können die Beachtung dieser Faktoren des deutschen Lerntransfer-System-Inventars (GLTSI) helfen, die Wahrscheinlichkeit für den Erfolg von Trainings zu erhöhen und strategische Entscheidungen zu fällen (Holton & Baldwin, 2003, zitiert nach Kauffeld et al., 2008). Damit ein Transfer der Lerninhalte eines Moduls, bzw. Workshops gewährleistet werden kann, empfiehlt es sich, bei der Planung

und insbesondere bei der Einbettung einer Weiterbildung in bestehende Organisationsstrukturen, die Studie von Kauffeld et al. (2008) zu berücksichtigen und so viele Faktoren wie möglich optimal zu gestalten. Dies bedeutet, dass beispielsweise bereits zu Beginn, bei einer Modulausschreibung, die Ziele transparent kommuniziert werden, damit die Erwartungshaltung der Teilnehmenden adäquat zu den Modulhalten entsteht und sich schliesslich die richtigen Adressaten im Modul finden.

Entscheidend ist ausserdem die Ähnlichkeit zwischen den Situationen des Lern- und des künftigen Anwendungsfeldes. Dies erleichtert den Lerntransfer. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Beispiele, Fälle und Übungen möglichst nahe an der Arbeitsumgebung, bzw. der realen Situation sind und diese widerspiegeln. Durch den Einsatz von realitätsnahen Fällen und Beispielen ermöglicht sich auch eine Verallgemeinerung des Gelernten auf andere Problemstellungen und dadurch die Generalisierung der Inhalte (Pawlowsky & Bäumer, 1996).

Noe (1986, zitiert nach Kauffeld et al. 2008) hat aufgezeigt, dass neben den mentalen Fähigkeiten, die Einstellung, die Motivation, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und die Erwartungen der Teilnehmenden die Effekte eines Trainings beeinflussen. Zudem beschreiben Kauffeld et al. (2008), dass Transferstrategien, beispielsweise Rückfallprävention, bei der im Training Hindernisse für eine Umsetzung besprochen werden, den Lerntransfer unterstützen. Auch spielt, wie auch Greif (1991) aufzeigt, die kollegiale Unterstützung am Arbeitsplatz und die soziale Unterstützung des Umfeldes eine wichtige Rolle. Nur unter Berücksichtigung der aufgezeigten Faktoren kann ein Training gewinnbringend in den Arbeitsalltag integriert und die Inhalte angewendet werden. Jedoch betont Kauffeld et al. (2008), dass selbst dann, wenn die Ergebnisse eines Trainings gut ausfallen, immer die Frage bleibt, ob es doch noch Optimierungspotenzial gibt.

3. Methodik

Ziel des nun folgenden, empirischen Teils ist es, die Zusammensetzung der Stichprobe der Untersuchung darzustellen sowie das methodische Konzept, welches hinter der Erhebung und den Auswertungen steht, aufzuzeigen. Im folgenden Abschnitt wird die Stichprobe der befragten Probanden beschrieben.

3.1 Stichprobenbeschreibung

Der Workshop wurde für minimal 12 bis maximal 20 Personen ausgeschrieben und von Seiten Schindler Schweiz wurde mündlich zugesichert, dass diese Bedingung erfüllt wird. Insgesamt nahmen schliesslich 10 Führungspersonen (2 Frauen und 8 Männer) der Schindler Schweiz AG am Workshop zur mentalen Stresskompetenz und der darin integrierten Befragung teil. Die Stichprobe setzt sich aus zufälligen Probanden zusammen, welche sich freiwillig auf eine betriebsinterne Ausschreibung an alle Führungspersonen des mittleren und oberen Kaders der Schindler Schweiz gemeldet hatten.

Das Alter der teilnehmenden Probanden liegt zwischen 29 bis 55 Jahren, der Mittelwert beträgt 40.6 Jahre. Betreffend Führung liegt die Erfahrung der Probanden zwischen 2 Jahren 10 Monaten und 24 Jahren, im Mittel beträgt die Führungserfahrung der Teilnehmenden 10.7 Jahre. Ein Proband machte zur Führungserfahrung keine Angabe.

Bezüglich Erfahrungen mit Trainings mentaler Stresskompetenz hatten 3 Probanden bereits einmal ein Training besucht, davon hatten 2 Probanden ein Training zwischen 3 und 7 Stunden, ein Proband besuchte eine Weiterbildung mit Trainingsinhalten zur mentalen Stresskompetenz, gab aber nicht an, wie viele Stunden dies ausmachte. 7 Probanden hatten bisher keinerlei Erfahrung mit Trainings mentaler Stresskompetenz.

Auf die Frage nach dem individuellen Stressempfinden, geben 60 % der Probanden an, sich in den letzten zwölf Monaten "häufig" bis "sehr häufig" und 40% "manchmal" gestresst gefühlt zu haben. Dem gegenüber stehen die Resultate der Seco Stressstudie von Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina (2010) auf dieselbe Frage, wobei sich etwas mehr als ein Drittel (34%) in den letzten 12 Monaten "häufig" bis "sehr häufig" gestresst gefühlt haben (N = 1'003, M = 2.31, SD = .84). Interpretiert wird dieses Resultat von den Autoren der Stressstudie insofern, als dass ein Drittel der Schweizer Bevölkerung im Jahr 2010 dauerhaft unter Stress gestanden hat.

3.2 Begründung der Datenerhebung

Als Grundlage für die Entwicklung eines Präventionsmoduls durch die Suva werden die von Kaluza (2012) dargelegten Trainingsinhalte bezüglich mentaler Stresskompetenz verwendet. Diese wurden leicht modifiziert, damit deren Umsetzung in den vorgegebenen Zeitrahmen eines Nachmittags passte, jedoch inhaltlich in vollständiger Form abgebildet. Da für die Durchführung des Workshops und der damit verbundenen Erhebung von Seiten Suva keine Möglichkeit bestand, die Daten intern bei der Suva (beispielsweise durch Expertenbefragungen oder betriebsintern bei Mitarbeitenden) zu erheben, wurden schweizweit weitere Personalabteilungen von Organisationen angefragt. Schliesslich konnte die Firma Schindler Schweiz AG gewonnen werden. Bedingt durch die externe Durchführung des Workshops wurde die Anspruchsgruppe durch einen weiteren Stakeholder ergänzt. Und die Funktion des Workshops erweiterte sich neben der Interessen der Suva, aufgrund der Resultate der Erhebung Hinweise für eine Modulentwicklung zu erhalten, um das Interesse der Schindler Schweiz, ihre Kaderpersonen im Bereich mentale Stresskompetenz zu sensibilisieren und ihnen Anregungen zur individuellen Erweiterung dieser

Kompetenzen anzubieten.

Für die Datenerhebung wurden, ausser zweier Fragen zum individuellen Stressempfinden, welche der Stresstudie von Grebner et al. (2010) entsprechen, keine bestehenden Instrumente verwendet. Die Instrumente wurden im Rahmen dieser Bachelor Thesis entwickelt und durch einen Experten validiert. Hauptkriterien der Untersuchung waren:

Die subjektive Bewertung der Bedeutsamkeit eines Inhaltes für das Individuum.

Die subjektive Bewertung der Anwendbarkeit eines Inhaltes für das Individuum im Arbeitsalltag (Praxisbezug)

Gemäss der Forschungsfrage "Welche Inhalte eines Trainings zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza sind für die Führungskräfte der Schindler Schweiz AG bedeutsam und im Berufsalltag anwendbar?" erfragt die Erhebung die beiden Kriterien Bedeutsamkeit sowie die Anwendbarkeit der Inhalte aus dem Stresskompetenztraining.

- Der Indikator der Bedeutsamkeit wird zu jedem theoretischen Workshop-Inhalt die Frage "Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?" gestellt. Die Antwort wird auf einer Fünfer-Intervall-Skala mit den Endpunkten "überhaupt nicht" bis "voll und ganz" operationalisiert.
- Als Indikator für die Anwendbarkeit wird zu jedem Übungsteil des Workshops die Frage "Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?" gestellt. Die Antwort wird auf einer Fünfer-Ordinal -Skala mit den Indikatoren "sehr oft/ein bis mehrmals täglich" – "oft/mehrmals pro Woche" – "manchmal/etwa 1x pro Woche" – "selten/etwa 1x pro Monat" – "sehr selten/nie" operationalisiert.

Die Einführung bzgl. Stress enthält lediglich theoretische Inputs und dient als Basis für den zweiten Teil. Da in dieser Sequenz keine Übungen enthalten sind, wurde sie lediglich auf ihre Bedeutsamkeit untersucht.

Neben den beiden Kriterien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit wurden demografische Daten, sowie Angaben zur Qualitätssicherung mit erhoben.

Im Folgenden wird das Vorgehen der Untersuchung für die Bachelor Thesis aufgezeigt.

3.4 Untersuchungsdesign

Nach der Besprechung des Praxisauftrages mit der Suva und der literaturbasierten Konzepterstellung wurde in Absprache mit dem Praxispartner die Zielgruppe definiert, das Konzept angepasst und eine Organisation für die Erhebung der Daten gesucht. Nachdem eine Partnerorganisation (Schindler) für die Durchführung der Datenerhebung gefunden war, wurde aufgrund des eruierten Bedarfs der Organisation der Workshop angepasst. Die Inhalte wurden auf die Thematik der mentalen Stresskompetenz eingegrenzt. Nach einer erneuten Rücksprache mit der Suva wurde der Workshop detailliert ausgearbeitet und der Fragebogen erstellt, welcher von dem Experten Prof. Dr. Andreas Krause (FHNW, Institut Mensch in komplexen Systemen) validiert wurde. Dann wurden der Workshop und die Erhebungsinstrumente an einer Gruppe von fünf Personen auf Verständlichkeit und Logik getestet und geringfügig durch Kürzung der Folien und zeitliche Anpassungen auf die Endversion festgelegt.

Parallel dazu wurde betriebsintern die Ausschreibung des Workshops durch die Personalabteilung von Schindler Schweiz veranlasst. Der Workshop wurde für 12 bis 20 Personen ausgeschrieben, worauf 10

Teilnehmende rekrutiert werden konnten.

Vor der Durchführung des Workshops wurde den Teilnehmenden per Email eine Vorbereitungsaufgabe zugesandt.

Der Workshop fand am Freitagnachmittag des 07. März 2014 statt. Parallel zur Durchführung des Workshops wurde der erste Teil der Untersuchungsdaten gesammelt, indem nach einem abgeschlossenen Teil jeweils ein Stopp für das Ausfüllen des Papier-Fragebogens eingelegt wurde. Da für eine möglichst differenzierte Auswertung der Workshop-Inhalte möglichst umfangreich Daten generiert werden sollten, wurde die Form des Fragebogens gewählt, welcher zum grössten Teil quantitativ ausgewertet wurde.

Im Anschluss an den Workshop wurde eine Schlussrunde in Form eines Blitzlichts durchgeführt. Diese Schlussrunde wurde geplant, um neben den schriftlich erhobenen Daten nochmals im Sinne eines Brainstormings mündlich nachzufragen, welche Inhalte zusätzlich als sinnvoll erachtet würden und auch als Möglichkeit, um auf den durchgeführten Workshop Rückmeldungen zu geben. Diese Schlussrunde ergab jedoch keine weiteren, den Untersuchungsgegenstand betreffenden Aussagen. Auf Grund dessen wird auf eine Darlegung und Darstellung dieser Aussagen im Bericht verzichtet.

Vier Wochen nach dem Workshop wurden die Teilnehmenden ein zweites Mal, mittels eines per Email zugesandten Fragebogens, befragt.

3.5 Beschrieb der Erhebungsinstrumente

Im Folgenden werden Einblicke in die Instrumente für die Datenerhebung aufgezeigt, dabei wird auf die Vorbereitungsaufgabe, den Workshop und dessen integrierter Fragebogen 1 und den Fragebogen 2, welcher 4 Wochen nach Durchführung des Workshops eingesetzt wurde, eingegangen.

Anderthalb Wochen vor dem Workshop wurde den Teilnehmenden eine Vorbereitungsaufgabe, mit der Bitte, diese vorgängig wieder per Email an die Kursleitung zurück zu senden, zugeschickt.

3.5.1 Die Vorbereitungsaufgabe

Die Vorbereitungsaufgabe (Anhang 1) diene als Vorbereitung der Teilnehmenden auf den Workshop. Darin enthalten ist eine kurze Vorinformation über die Schwerpunkte des Workshops und Fotos der Kursleitung. Diese vorbereitende Aufgabe diene einerseits dazu, die Teilnehmenden zu animieren achtsamer durch den Alltag zu gehen und eine konkrete Beispiel-Situation für die Erarbeitungsphase innerhalb des Workshops bereit zu haben. Andererseits ist darin eine Checkliste enthalten, welche auf einfache Weise den individuellen Trainingsbedarf jedes Teilnehmenden erfasst. Diese Checkliste ist als "Checkliste: 3x4 der Stresskompetenz" (Kaluza, 2011), aus dem Trainingsmanual des Trainings von Kaluza entnommen und wurde für die Untersuchung verwendet.

2.1	Anforderungen und Schwierigkeiten gehören für mich zum Leben dazu. Ich begegne ihnen mit einer annehmenden Grundhaltung.	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> ja nein
		1 2 3 4 5	

Abbildung 3: Beispielitem Vorbereitungsaufgabe

Die Checkliste enthält je vier Items zu den drei Bereichen instrumentelle, mentale und regenerative Stresskompetenz. Zur Auswertung wurde die Punktzahl pro Kompetenz zusammengezählt und auf dem Blatt notiert. Ausserdem wurden die "ja"-Antworten mit Leuchtstift markiert. Die so ausgewerteten

Checklisten wurden den Teilnehmenden innerhalb des Trainings zurückgegeben. Ebenfalls wurde der Teil der Checkliste, welcher sich konkret auf die mentale Stresskompetenz bezieht, in den Fragebogen 2 integriert, um nach allfälligen Veränderungen der Selbsteinschätzung der mentalen Stresskompetenz zu suchen.

3.5.2 Workshop

Wie bereits aufgezeigt, verfolgte der Workshop die Interessen zweier unterschiedlicher Anspruchsgruppen: Einerseits das Ziel der Suva, bzw. der Kursleitenden selbst, andererseits die Interessen von Schindler bzw. der Kursteilnehmenden.

Ziele Kursleitung:

- Datenerhebung als Grundlage für die Auswertung des Workshop
- Hinweise für Entwicklung eines Präventionsmoduls

Ziele Teilnehmende:

- Grundlagen mentaler Stresskompetenz kennen lernen
- Übungen und Hinweise zur Verbesserung mentaler Stresskompetenz erproben und erhalten

Die einzelnen Workshop-Inhalte und die Zielsetzungen für die Teilnehmenden sind in der folgenden Tabelle kurz aufgeführt, dies zum besseren Verständnis der Arbeit. Der detaillierte Workshop-Ablaufplan mit Zeitangaben und methodischen Überlegungen findet sich im Anhang 4.

Stress erkennen und verstehen (entspricht Workshop-Teil A)	
Die Teilnehmenden lernen anhand des Modells der Stressampel von Kaluza die Einbettung der Mentalen Stresskompetenz in den grösseren Zusammenhang der Stressbewältigung kennen.	A1: Theorie: Die drei Säulen der Stresskompetenz Kaluza
Die Teilnehmenden erkennen aufgrund ihrer Testresultate der Checkliste (Vorbereitungsaufgabe) in welchen Bereichen sie sich selbst bereits als kompetent einschätzen und in welchen Bereichen sie Veränderungen anstreben.	A2: Interpretation der individuellen Checkliste (Vorbereitungsaufgabe)
Die Teilnehmenden lernen mögliche körperliche Reaktionen von Stress kennen.	A3: Theorie: Körperliche Reaktionen auf Stress
Die Teilnehmenden lernen aufgrund des Transaktionales Stressmodells von Lazarus wie Stress beim Individuum durch Wahrnehmung und Bewertung einer Situation entstehen kann.	A4: Transaktionales Stressmodell Lazarus, Stresserleben entsteht aufgrund von Wahrnehmung & Interpretation
Die Teilnehmenden lernen dass Stressoren äussere Bedingungen sind, welche individuell unterschiedlich starken Stress auslösen.	A5: Theorie: Stressoren
Die Teilnehmenden erfahren (im Rahmen einer Übung) dass kognitive Prozesse körperliche Auswirkungen haben können.	A6: Übung: Zitrone: Kopplung Mentaler Prozesse und körperlicher Reaktion
Annehmen der Realität: einfach und doch so schwer (entspricht Workshop-Teil B)	
Die Teilnehmenden lernen, dass das Annehmen von unveränderbaren Komponenten in Stresssituationen Energie effizienter einsetzbar macht.	B1: Theorie: Annehmen bedeutet nicht Hinnehmen
Die Teilnehmenden erfahren im Gespräch wie das Annehmen unveränderbarer Komponenten von Alltagssituationen den ersten Schritt zur Stressbewältigung darstellt.	B2: Aufgabe: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch)
Die Teilnehmenden erproben im Gespräch das Annehmen unveränderbarer Komponenten einer persönlichen Stresssituation.	B3: Aufgabe: Transfer: Annehmen in der eigenen Stresssituation (Austausch)
Herausforderung statt Bedrohung (entspricht Workshop-Teil C)	
Die Teilnehmenden lernen, dass eine bewusste Veränderung der Perspektive helfen kann, Situationen als Herausforderung anstatt als Bedrohung anzusehen.	C1: Theorie: Herausforderung statt Bedrohung (Perspektivenwechsel)
Die Teilnehmenden erfahren die Bewertung einer Alltagssituation aus verschiedenen Perspektiven.	C2: Übung: Unterschiedliche Perspektiven einnehmen (2 Gruppen)
Die Teilnehmenden reflektieren ihre persönlichen Denkmuster bezüglich einer ihrer Stresssituationen.	C3: Übung: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe: förderliche Denkmuster
Selbstwirksamkeit (entspricht Workshop-Teil D)	
Die Teilnehmenden verstehen, was Selbstwirksamkeit bedeutet und welchen Einfluss sie auf unser Stresserleben hat.	D1: Theorie: Selbstwirksamkeit
Die Teilnehmenden erkennen worauf eine positive Selbstwirksamkeit aufbaut.	D2: Theorie: Vertrauen in die eigene Kompetenz gewinnen, Stärken-Denken
Die Teilnehmenden lernen eine Technik des Mentaltrainings zur erfolgreichen Bewältigung einer Stresssituation.	D3: Übung: Mentales Training: Vorstellungsübung
Persönliche Stressverstärker entschärfen (entspricht Workshop-Teil E)	
Die Teilnehmenden lernen die 5 häufigsten Stressverstärker kennen und erkennen, dass diese eine Übersteigerung von eigenen Bedürfnissen und Wünschen sind.	E1: Theorie: Übersteigerte Bedürfnisse hinter den häufigsten Stressverstärkern
Die Teilnehmenden erkennen ihre persönlichen Stressverstärker anhand eines Profils kennen und entwickeln Mentale Gegenmittel.	E2: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Checkliste und eigenes Profil erstellen , Mentale Gegenmittel
Die Teilnehmenden verstehen die Technik des Entwicklungsquadrates um die Richtung einer persönlichen Weiterentwicklung zu definieren.	E3: Theorie: Das Entwicklungsquadrat
Die Teilnehmenden finden mit Hilfe der Technik des Entwicklungsquadrates ihre persönliche Entwicklungsrichtung.	E4: Übung: Das Entwicklungsquadrat erstellen
Die Teilnehmenden formulieren ein konkretes SMART-Ziel an welchem sie im Anschluss an den Workshop arbeiten wollen.	E5: Übung: Ein persönliches Ziel formulieren (Brief)

Tabelle 1: Zielsetzungen der einzelnen Workshop-Inhalte

Der Workshop wurde während vier Stunden (inkl. Pausen) durchgeführt. Aufgrund dessen, dass der zeitliche Rahmen fest vorgegeben war, wurden die jeweiligen Übungsphasen der einzelnen Inhalte kurz gehalten.

Das Vorgehen innerhalb des Workshops war grundsätzlich so gegliedert, dass jeweils Inhalte vermittelt und entsprechende Übungen dazu durchgeführt wurden. Zwischen den Sequenzen waren Stopps für das Ausfüllen des Fragebogens eingeplant. Dies, damit sich die Probanden optimal erinnern und im Zweifelsfall nachfragen konnten, falls ihnen für die Beurteilung des Inhaltes Informationen fehlten oder Unklarheiten herrschten.

Die einzelnen Kursteile, der Aufbau und die gezeigten Folien sind detailliert im Anhang 4 und 5 dieser Arbeit ersichtlich.

3.5.3 Die Fragebogen

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels Fragebogen. Aufgrund des Literaturstudiums, der Schilderung der Problemstellung seitens Suva und Schindler Schweiz und aufgrund der zu testenden Workshop-Inhalte wurde ein Fragebogen entwickelt. Die Items wurden aufgrund der bereits vorhandenen Inhalte des Workshops zusammengestellt und um Fragen des Stresserlebens und Fragen zu demografischen Angaben ergänzt. Durch die intervallskalierten Daten werden Mittelwertberechnungen und Mittelwertvergleiche zwischen einzelnen Items möglich.

Beide Fragebogen sind thematisch analog dem Workshop aufgebaut und gliedern sich in die inhaltlichen Sequenzen:

- **A: Stress erkennen und verstehen**
- **B: Annehmen der Realität**
- **C: Herausforderung statt Bedrohung**
- **D: Selbstwirksamkeit**
- **E: Persönliche Stressverstärker entschärfen**

Der Fragebogen 1 enthält 51 Fragen, davon 5 zu demografischen Angaben. Von den anderen 46 Fragen sind 44 geschlossen und zwei offen zu beantworten. Der Fragebogen 2 enthält 21 Fragen, wovon 19 geschlossen und 2 offen gestellt wurden.

Die geschlossenen Fragen enthalten eine Fünfer-Skala. Bei diesen Fragetypen wurde bei der Frage nach der Bedeutsamkeit eine bipolare Antwortskala ohne definierte Zwischenschritte verwendet (siehe folgender Abschnitt, Abbildung 4). Bei den Fragen nach der Anwendbarkeit wurde die Fünfer-Antwortskala beschriftet (siehe Abbildung 4 rechts). Dies um zu vermeiden, dass der Zeit- Begriff durch das Individuum unterschiedlich aufgefasst wurde.

Fragebogen 1

Zur Datenerhebung wurde der Fragebogen 1 integriert in den Workshop selbst und im Rahmen von kurzen Zwischenstopps ausgefüllt (Anhang 2)

Überblick über die Inhalte des Fragebogen 1:

Der Fragebogen enthält zwei Fragen zum Stresserleben aus der Stressstudie (Grebner, et al. 2010) wovon eine am Ende des Fragebogens erneut gestellt wird, um eine allfällige unmittelbare Veränderung zu

erfassen. Zudem wurde die Häufigkeit des Stresserlebens der Probanden erfragt. Bei den Fragebogen-Teilen zu den Sequenzen A bis E wird in Bezug auf die Fragestellung jeweils die Bedeutsamkeit jeder einzelnen Workshop-Sequenz erfragt.

Der Fragebogen ist bei Inhalten, welche mit einer Übungen bzw. Anwendung gemacht wurden, mit einer Frage zur Anwendbarkeit ergänzt.

Item Beispiel:

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?				
	überhaupt nicht				voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Abbildung 4: Beispiel-Item Anwendbarkeit, Fragebogen 1

Auch werden allgemeine Fragen über die gesamten Workshop-Inhalte hinweg (Fragen F, G, H) und zur Bewertung des Workshops (Frage I) gestellt und die demografischen Angaben erhoben. Zudem wurden die Werte eines im Workshop durchgeführten Tests (Stressverstärkerprofil, Anhang 6) erhoben. Diese wurden nicht ausgewertet, da dies aufgrund der niedrigen Fallzahl Effekte verfälschen oder diese nicht zu Tage treten lassen könnte.

Am Schluss des Fragebogens befinden sich zwei offene Fragen. Eine Frage zu zusätzlichen Workshop-Inhalten, um weitere Hinweise zu erhalten, welche Inhalte für die Führungspersonen der Schindler Schweiz von Bedeutsamkeit sind und eine Frage zu sonstigen Mitteilungen, für Anmerkungen zum Workshop, welche nicht direkt mit dem Untersuchungsgegenstand in Zusammenhang stehen.

Fragebogen 2

Der Fragebogen 2 (Anhang 3) wurde vier Wochen nach dem Workshop per Email versandt und durch die Probanden elektronisch zurückgeschickt. Er ist analog dem Fragebogen 1 aufgebaut, jedoch liegt in diesem Fragebogen der Schwerpunkt auf der Frage nach der Anwendbarkeit. Die Bedeutsamkeit wurde kein zweites Mal erfragt, da keine für die Untersuchung relevante Veränderung diesbezüglich zu erwarten ist. Die zweite Befragung nach der Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte wurde gestellt, um zu überprüfen, ob sich zum Ergebnis der ersten Befragung bei der zweiten Befragung nach vier Wochen in im Berufsalltag eine Veränderung bezüglich der Anwendbarkeit in der Praxis ergeben hat.

Überblick über die Inhalte des Fragebogen 2 (nach 4 Wochen):

Die Frage nach der Anwendbarkeit wurde sinngemäss modifiziert. Beim zweiten Fragebogen wurde erfragt, ob sich Inhalte in den letzten 4 Wochen anwenden liessen. Zudem wurde er um eine Spalte mit der Möglichkeit "Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt" ergänzt.

Item Beispiel:

	Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?					Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch im Kugellager/Kreis)	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	0 6
	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie	
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	

Abbildung 5: Beispiel-Item, Fragebogen 2

Zusätzlich wurde die Kurzbefragung bezüglich des mentalen Stresserlebens aus der Vorbereitungsaufgabe (Kaluza, 2011, 3x4 der Stresskompetenz) übernommen, um überprüfen zu können, ob sich eine Veränderung im Stresserleben und der subjektiven Dringlichkeit an der mentalen Stresskompetenz zu arbeiten, ergeben hat. Der Fragebogen 2 wurde mit einer Frage zu möglichen Folgemodulen auf inhaltlicher Grundlage des Master-Resilience-Training (MRT), welches unter Punkt 2.3 erwähnt ist, erweitert. Die gesamte Fragebogen 2 ist in Anhang 3 einsehbar.

Der Rücklauf des zweiten Fragebogens belief sich auf 80%, bzw. acht Teilnehmende. Die beiden fehlenden Fragebogen konnten auch trotz mehrmaligem Erinnern der Teilnehmenden nicht für die zweite Erhebungsphase mit einbezogen werden.

3.6 Datenauswertung

Der Auswertungsteil beginnt mit deskriptiver Statistik bezüglich der Forschungsfrage nach Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte. Im Sinne von Auszählungen der Häufigkeiten wurden entsprechende Balkendiagramme mit Angabe von Mittelwert und Standardabweichung erstellt. Es folgen die Ergebnisse der Gesamtbewertung der Qualität des Workshops in derselben, deskriptiven Form sowie die Ergebnisse der Wünsche zu einer allfälligen Fortsetzung des Workshops.

Danach folgt eine kurze Stellungnahme bezüglich der Resultate der Suche nach Zusammenhängen, sowie den Mittelwertvergleichen, welche wenig relevante Inhalte ergaben. An dieser Stelle erscheint es zentral, anzumerken, dass die Stichprobe sehr klein ist und daher signifikante Korrelationen nur bei grossen Effekten erwartet werden können.

Da die Erhebung anhand eines Fragebogens in erster Linie quantitativ geschieht, werden dafür keine Kategoriensysteme benötigt. Die Antworten zu der offenen Frage 8 (Anhang 7) werden geclustert, sprich nach thematischen Kategorien sortiert und nach Anzahl Nennungen dargelegt. Auch werden Antworten aus Frage 9, welche thematisch zu Frage 8 gehören, in diese aufgenommen. Die offene Frage 9 diente ansonsten als direkte Rückmeldung auf den Workshop und wurde nicht ausgewertet, da sie für die Beantwortung der Fragestellung keine Relevanz aufweist. Sie wurde in den Fragebogen aufgenommen, um die Möglichkeit zu bieten, sich auch kritisch über den Workshop und die Durchführenden zu äussern. Aufgrund der geringen Anzahl Nennungen wurde auf eine grafische Darstellung der offenen Fragen verzichtet.

Waren einzelne Fragen in den Fragebogen nicht beantwortet, so wurde der Fragebogen trotzdem ausgewertet und die entsprechenden Antworten als Missings gewertet. Antworten, welche zwischen den eigentlichen Werten (1-5) ausfielen und Fragen, bei welchen mehrere Werte angegeben waren, wurden ebenfalls als Missings gewertet. Sämtliche 10 Fragebogen sind gültig und konnten mit einzelnen Missings ausgewertet werden.

3.6.1 Auswertung der Kategorien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit

Der nachfolgende Abschnitt erklärt, nach welchem System die Interpretation der Ergebnisse in den beiden Kategorien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit vorgenommen wurde.

Bedeutsamkeit

Antwortwerte, welche gemäss Fragebogen höher als 3 ausfielen, also **4 oder 5**, wurden als "**bedeutsam**" gewertet. Liegt der Wert bei 3, so wurde er als "neutral" gewertet. Liegen die Werte unter 3, also 1 oder 2, so wurden diese als "nicht bedeutsam" gewertet. Sämtliche dieser Werte mit Ausprägung 4 oder 5 wurden addiert und in der Übersicht (Tabelle 4, Kapitel 5) erscheint einzig dieser als "bedeutsam" beurteilte Wert als kumulierter Prozentwert.

Anwendbarkeit

Antwortwerte, welche gemäss Fragebogen höher als die Ausprägung "selten/etwa 1x pro Woche" ausfielen, wurden als "**mehr als 1x wöchentlich anwendbar**" gewertet. Dies betrifft die Werte "manchmal/etwa 1x pro Woche", "oft/mehrmals pro Woche" sowie "sehr oft/ ein bis mehrmals täglich". Werte, welche unter dem neutralen Wert liegen, also "selten/etwa 1x pro Monat" sowie "sehr selten/nie" wurden als "seltener als wöchentlich anwendbar" gewertet. Sämtliche dieser Werte, welche demnach in die Kategorie "mehr als 1x wöchentlich anwendbar" fielen, wurden addiert und erscheinen in der Übersicht (Tabelle 4, Kapitel 5) als kumulierter Prozentwert.

Fallen die beschriebenen, kumulierten Prozentwerte über 50% aus, so werden sie grün hinterlegt. Dies bedeutet, dass dieser Workshop-Inhalt beibehalten werden sollte. Resultieren kumulierte Prozentwerte von exakt 50%, so sind diese orange hinterlegt, was bedeutet, dass die Inhalte einer Anpassung bedürfen. Kumulierte Prozentwerte unter 50% sind rot hinterlegt und bedürfen einer grösseren Anpassung oder könnten weggelassen werden.

	beibehalten
	Anpassungen notwendig
	weglassen oder umfassend anpassen

Abbildung 6: Legende Farbbedeutung

Wird von der Mehrheit der Teilnehmenden sowohl die Bedeutsamkeit als auch die Anwendbarkeit eines Inhaltes als hoch eingestuft, so sollte dieser in einem grösseren/weiterführenden Modul beibehalten und nach Möglichkeit ausgebaut werden.

Wird von der Mehrheit der Teilnehmenden sowohl die Bedeutsamkeit als auch die Anwendbarkeit eines Inhaltes als niedrig eingestuft, so sollte dieser in einem grösseren/weiterführenden Modul weggelassen (bzw. evtl. nur kurz thematisiert) werden.

Wird von der Mehrheit der Teilnehmenden die Bedeutsamkeit eines Inhaltes als hoch eingestuft, jedoch nicht seine Anwendbarkeit, so sollte dieser Inhalt besser an die Teilnehmenden angepasst werden, damit die Anwendbarkeit, bzw. der Transfer in den Arbeitsalltag gelingt.

Die Daten werden im Programm SPSS, welches statistische und grafische Datenanalysen mit statistischen Verfahren ermöglicht, sowie auch in Excel, ausgewertet.

Um allenfalls weitere Unterschiede zwischen Gruppen (t-Test) aufzuzeigen, wurden folgende Daten mit erhoben:

- Führungserfahrung (Zeitspanne)
- Vorerfahrungen bezgl. Weiterbildungen in mentaler Stresskompetenz

Dies wurde aufgrund der Probandenanzahl von 10 Personen verworfen.

In den SPSS Daten wurden bei einzelnen Fragen die Werte umgepolt (Umkodiert und Wertelabel umbenannt). Dies betrifft die Fragen: Selbsteinschätzung Coping, Anwendbarkeit: B2, B3, C2, C3, D3, E2a, E2b, E4, E5, G, H, und Selbsteinschätzung Coping2 (siehe Datei SPSS).

Nachdem hiermit das methodische Vorgehen der Bachelorthesis erläutert und die Stichprobe beschrieben worden ist, stehen im folgenden Kapitel die Ergebnisse der Befragungen im Zentrum.

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der Datenauswertung der Befragung bezüglich der Bedeutsamkeit und der Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte, sowie die von den Probanden vorgeschlagenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten für den Workshop dargestellt. Die Reihenfolge der Ergebnisse orientiert sich am Fragebogen (siehe Anhang 2&3). Im ersten Teil werden die Ergebnisse bezüglich der einzelnen Workshop-Inhalte aufgezeigt, der Teil zwei befasst sich mit den Ergebnissen über alle Inhalte des Workshops hinweg und Teil drei zeigt die Ergebnisse der Untersuchung auf Korrelationen. Im vierten Teil dieses Kapitels werden die Ergebnisse der offenen Fragen dargelegt.

Grundsätzlich wird von der Stichprobengrösse der 10 Personen als entsprechend 100% ausgegangen. Wurden von einzelnen Teilnehmenden Fragen nicht beantwortet, so erscheinen diese Personen nicht auf den Grafiken. Demnach sind die total zu kumulierende Prozente teilweise unter 100%, bei den Ergebnissen aus Fragebogen 2 sogar nur maximal nur 80%.

Die Berechnung von Mittelwert und Standardabweichung wurde aufgrund des Messniveaus nur bei den intervallskalierten Daten und somit der Bedeutsamkeit der Workshop-Teile vorgenommen, nicht aber bei den ordinal skalierten und somit der Anwendbarkeit.

4.1. Ergebnisse der einzelnen Workshop-Sequenzen

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Inhalte nach Sequenzen (A, B, C, D, E) gegliedert aufgezeigt.

4.1.1 Sequenz A

Fragebogen-Teil zu Sequenz A untersucht die Workshop-Inhalte nach der Bedeutsamkeit, da in der ersten Sequenz des Workshops nur Theorien ohne direkten Anwendungsbezug vorgestellt wurden.

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie der drei Säulen der Stresskompetenz von 80% der Probanden mit den positiven Werten 4 oder 5 (voll und ganz) eingestuft. 20% der Probanden entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 7).

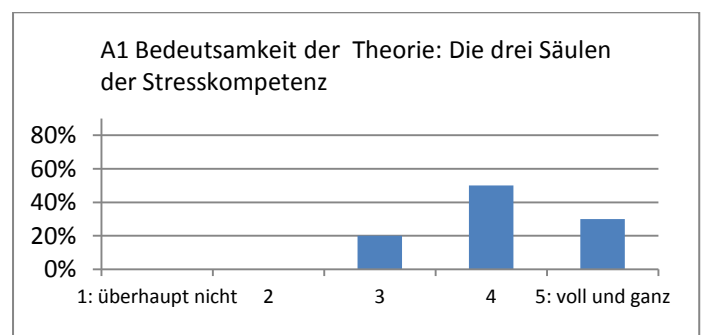


Abbildung 7: Bedeutsamkeit - Drei Säulen der Stresskompetenz
 $M = 4.1$, $SD = .738$, $N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie zur Interpretation der individuellen Checkliste von 70 % der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% der Probanden entscheiden sich für den neutralen Wert 3 und 20% stufen deren Bedeutsamkeit mit dem negativen Wert 2 ein (Abbildung 8).

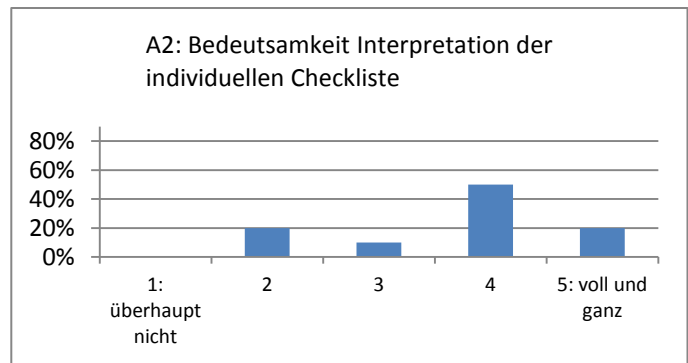


Abbildung 8: Bedeutsamkeit-Interpretation Checkliste
M = 3.7, *SD* = 1.059, *N* = 10

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Körperliche Reaktionen auf Stress von 90 % der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 9).

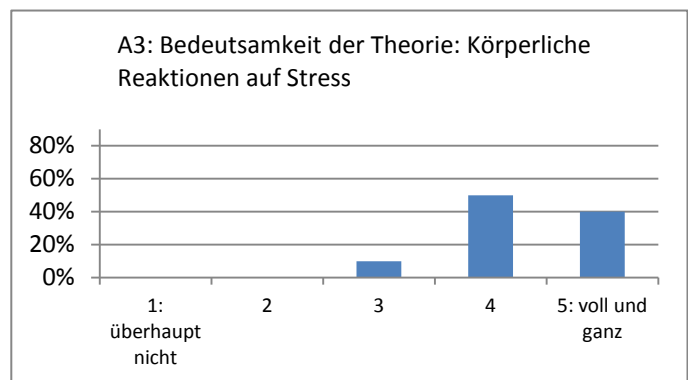


Abbildung 9: Bedeutsamkeit - Körperliche Reaktion auf Stress
M = 4.3 *SD* = .675 *N* = 10

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit des Transaktionalen Stressmodell Lazarus von 70 % der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 20% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 und 10 % stufen dessen Bedeutsamkeit mit dem Wert 2 ein (Abbildung 10).

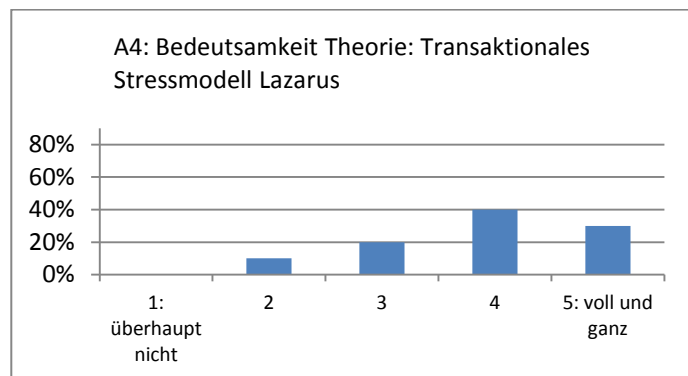


Abbildung 10: Bedeutsamkeit - Transaktionales Stressmodell, Lazarus
M = 3.9, *SD* = .994, *N* = 10

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie zu Stressoren von 70 % der Probanden mit den Wert 4 oder höher eingestuft. 30% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 11).

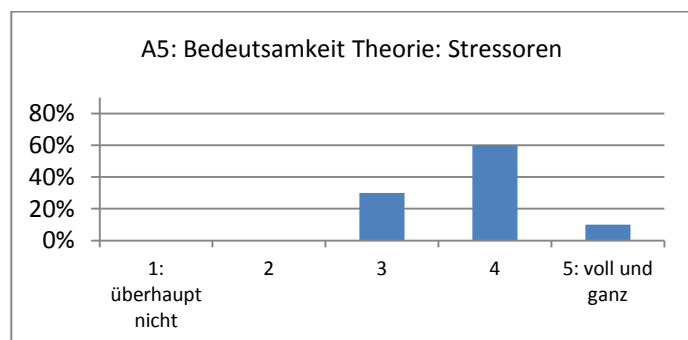


Abbildung 11: Bedeutsamkeit - Stressoren
M = 3.8, *SD* = .632, *N* = 10

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie zur Kopplung Mentaler Prozesse mit körperlichen Reaktionen von 80 % der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 und 10 % stufen dessen Bedeutsamkeit mit dem Wert 2 ein (Abbildung 12).

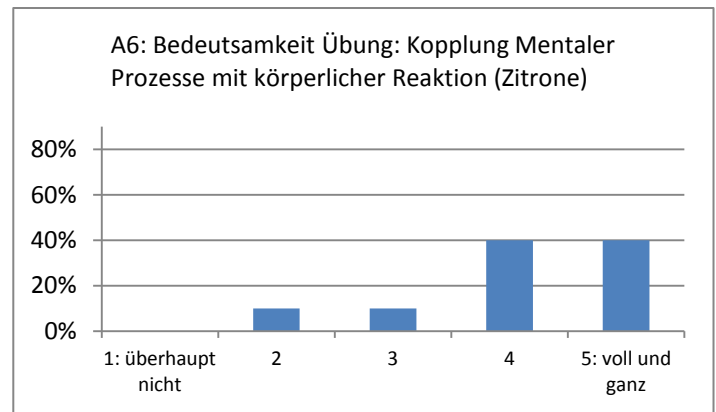


Abbildung 12: Bedeutsamkeit - Kopplung Mental & Körper
 $M = 4.1$, $SD = .994$. $N = 10$

4.1.2 Sequenz B

Die Fragebogen Teile B, C, D und E untersuchen die Inhalte des Workshops auf die Bedeutsamkeit der Theorie oder der Übung für das Verständnis des eigenen Stresserlebens mit der Frage: "Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?". In Sequenzen, bei denen Workshop-Inhalte mit konkreten Übungen oder Umsetzungshinweisen durchgeführt wurden, wird zusätzlich die Frage nach der Anwendbarkeit im Berufsalltag mit der Frage: "Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?" gestellt. Bei Inhalten welche vier Wochen nach der Durchführung nochmals erfragt wurden, wird die Frage "Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?" gestellt.

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Annehmen statt Hinnehmen von 80 % der Probanden mit dem Wert oder höher eingestuft. 20% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 13).

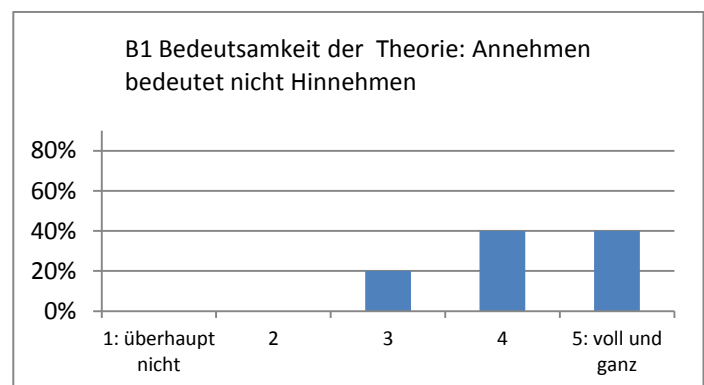


Abbildung 13: Bedeutsamkeit - Annehmen
 $M = 4.2$, $SD = .789$. $N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Annehmen der Realität in alltäglichen Stresssituationen von 60 % der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 40% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 14).

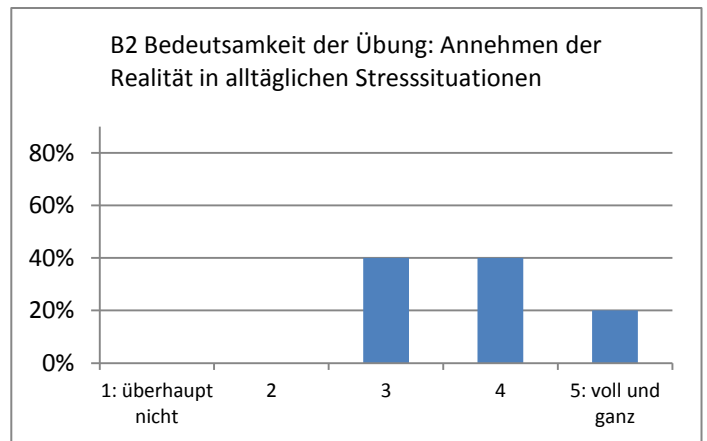


Abbildung 14: Bedeutsamkeit - Annehmen im Alltag
 $M = 3.8, SD = .789, N = 10$

90 % sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 10% sehen eine Anwendbarkeit von "selten/1x pro Monat" (Abbildung 15).

4 Wochen später konnten 70% der Probanden die Übung Annehmen der Realität in alltäglichen Stresssituationen "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter im Arbeitsalltag anwenden. 10% geben an, die Übung "selten/einmal pro Monat" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Probanden machten nach vier Wochen keine Angabe.

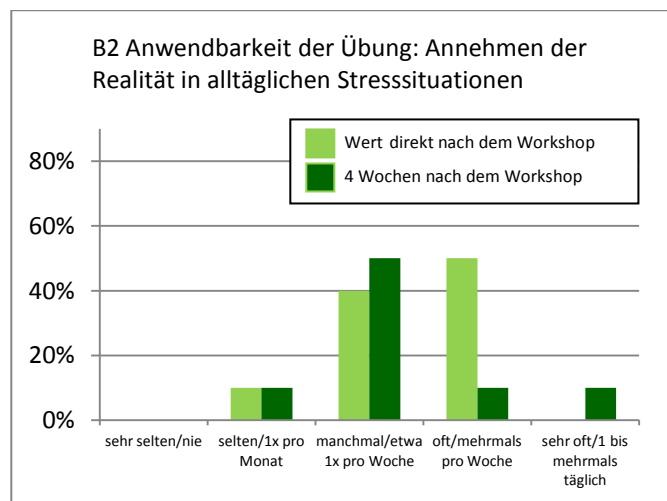


Abbildung 15: Anwendbarkeit - Annehmen im Alltag
 $N \text{ vorher} = 10 / N \text{ nachher} = 8$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Annehmen der Realität in persönlichen Stresssituationen von 90 % der Probanden mit den Wert 4 oder höher eingestuft. 10% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 16).

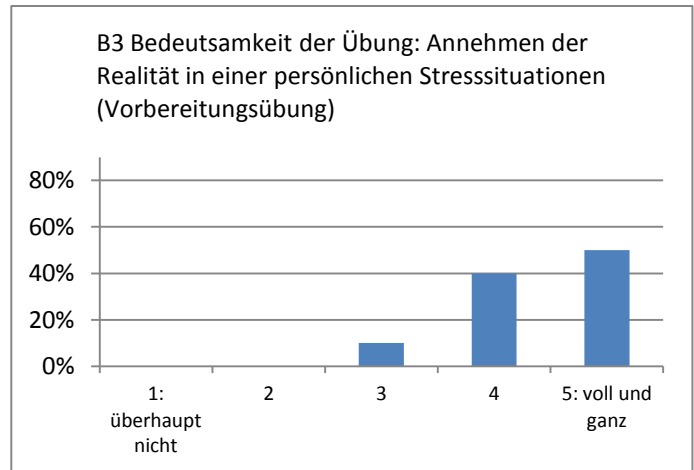


Abbildung 16: Bedeutsamkeit - Annehmen persönlich
 $M = 4.4$, $SD = .699$. $N = 10$

90 % sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 10% sehen eine Anwendbarkeit von "selten/1x pro Monat" (Abbildung 17).

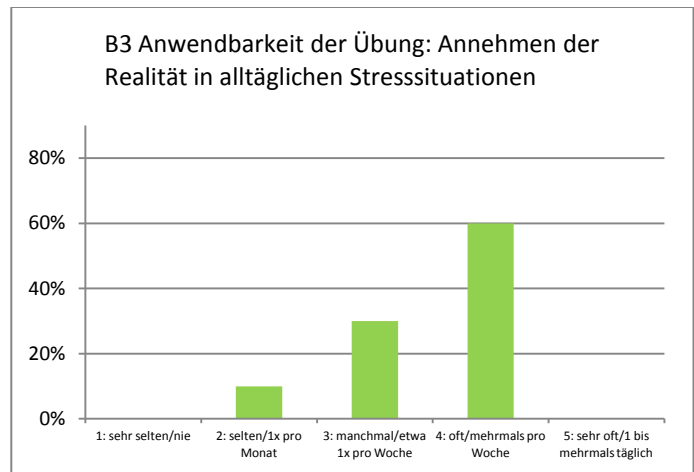


Abbildung 17: Anwendbarkeit - Annehmen im Alltag
 $N = 10$

4.1.3 Sequenz C

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Herausforderung statt Bedrohung von sämtlichen Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft (Abbildung 18).

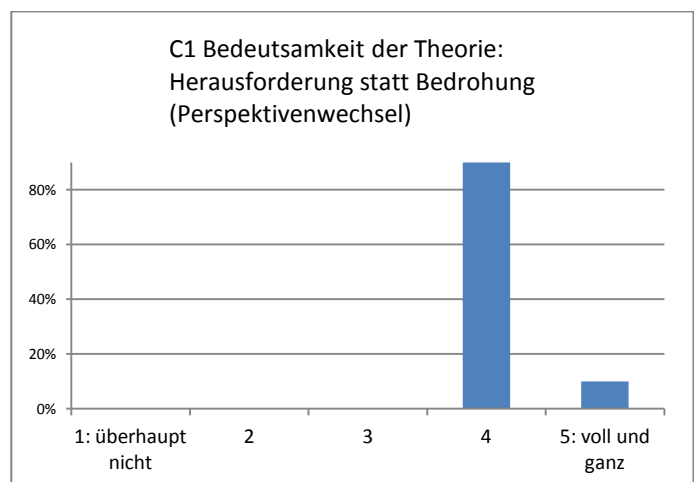


Abbildung 18: Bedeutsamkeit - Herausforderung statt Bedrohung
 $M = 4.1$, $SD = .316$. $N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Unterschiedliche Perspektiven einnehmen von 70% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 20% entscheiden sich für den Wert 2. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 19).

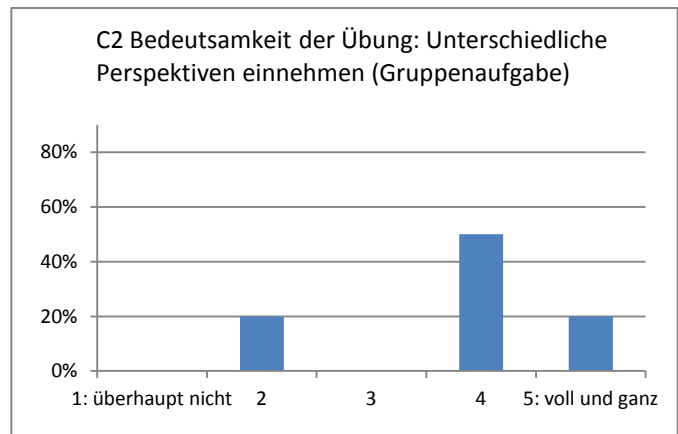


Abbildung 19: Bedeutsamkeit – Unterschiedliche Perspektiven
 $M = 3.778$, $SD = 1.092$, $N = 10$

60 % der Probanden sehen direkt nach der Durchführung der Übung eine mögliche Anwendbarkeit dieses Inhaltes im Berufsalltag von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 30% sehen Anwendungsmöglichkeiten von "selten/1x pro Monat". Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 20).

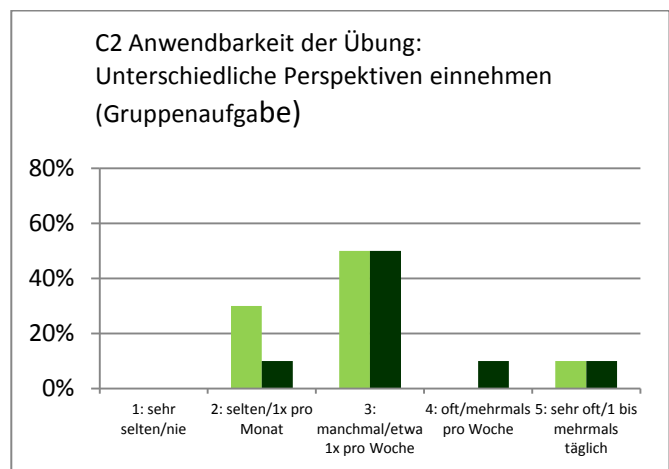


Abbildung 20: Anwendbarkeit – Unterschiedliche Perspektiven
 N vorher=9/ N nachher =8

4 Wochen später konnten 70% der Probanden die Übung Unterschiedliche Perspektiven einnehmen "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter im Arbeitsalltag anwenden. 10% gaben an, die Übung "selten/einmal pro Monat" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Förderliche Denkmuster von 60% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 30% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 und 10% wählen den Wert 2 (Abbildung 21).

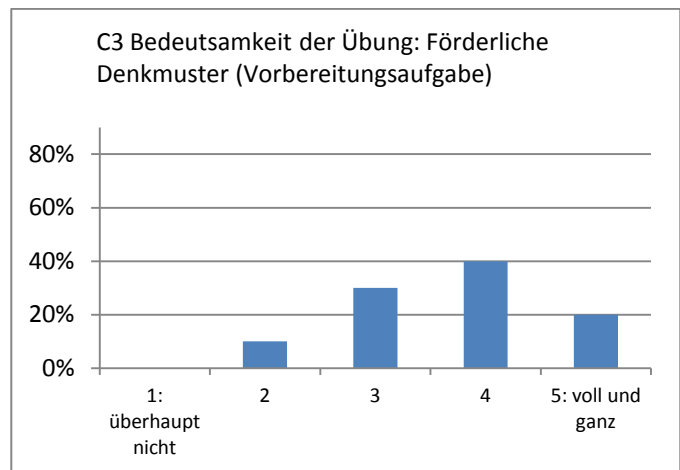


Abbildung 21: Bedeutsamkeit – Förderliche Denkmuster
 $M = 3.7, SD = .94, N = 10$

80 % der Probanden sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder höher. 10% sehen "selten/1x pro Monat". Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 22).

4 Wochen später konnten 60% der Probanden die Übung Förderliche Denkmuster "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter anwenden. 10% konnten sie "selten/einmal pro Monat" anwenden. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

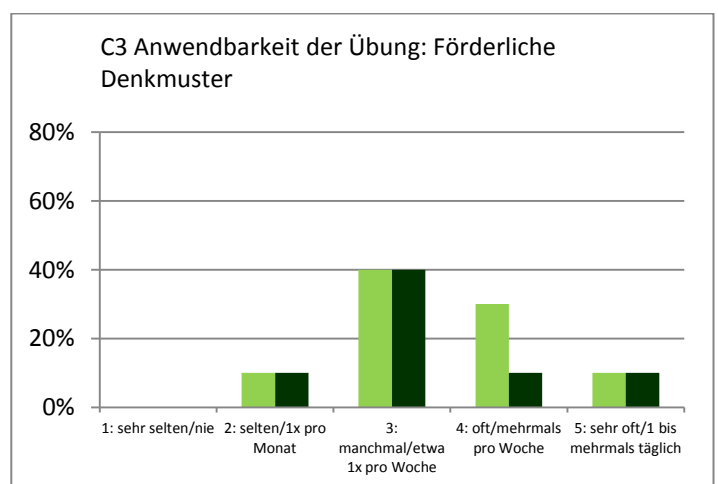


Abbildung 22: Anwendbarkeit – Förderliche Denkmuster
 $N \text{ vorher} = 9 / N \text{ nachher} = 8$

4.1.4 Sequenz D

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Selbstwirksamkeit von 70% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 30% entscheiden sich für den neutralen Wert 3 (Abbildung 23).

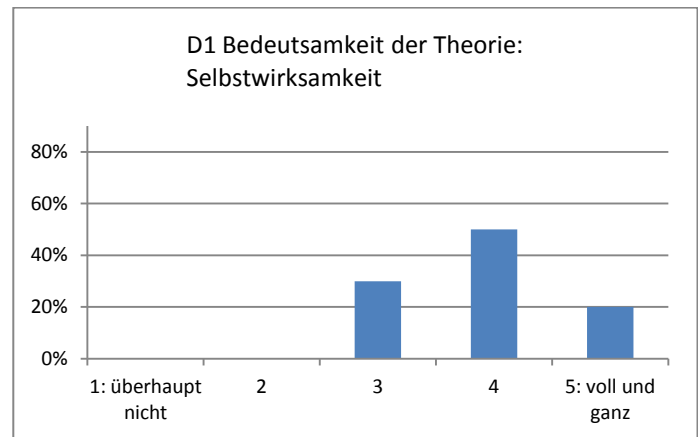


Abbildung 23: Bedeutsamkeit – Selbstwirksamkeit
 $M = 3.9$, $SD = .7379$, $N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Stärken-Denken von 70% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 20% entscheiden sich für den neutralen Wert 3. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 24).

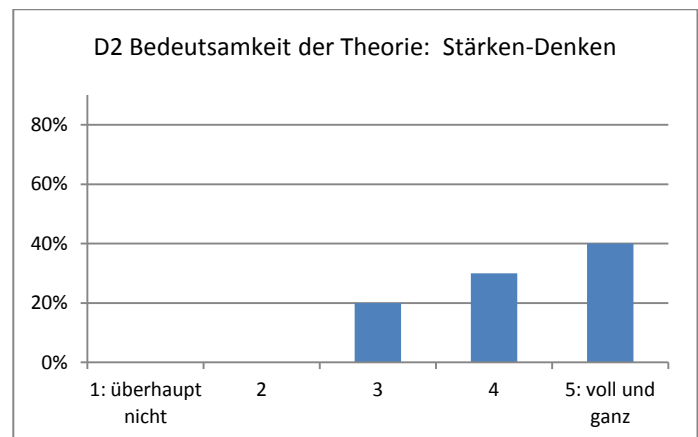


Abbildung 24: Bedeutsamkeit – Stärken-Denken
 $M = 4.222$, $SD = .833$, $N = 9$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Mentales Training von 50% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 40% entscheiden sich für den neutralen Wert 3. 10% entscheiden sich für den Wert 2 (Abbildung 25).

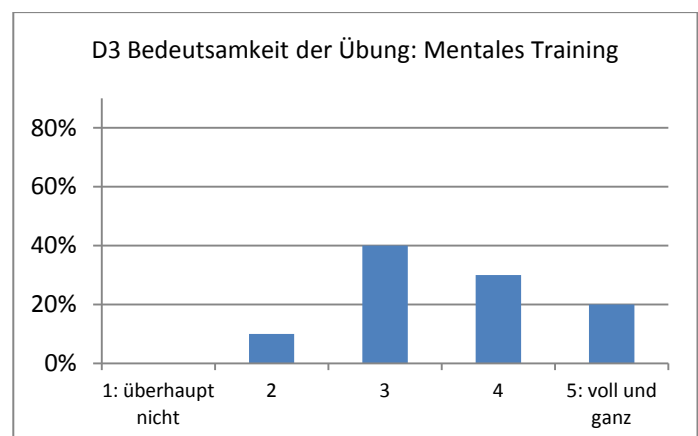


Abbildung 25: Bedeutsamkeit – Mentales Training
 $M = 3.6$, $SD = .966$, $N = 10$

70 % der Probanden sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder höher. 30% sehen "selten/1x pro Monat" (Abbildung 26).

4 Wochen später konnten 60% der Probanden die Übung Mentales Training "manchmal/etwa 1x pro Woche" oder öfter anwenden. 20% gab an, die Übung "selten/einmal pro Monat" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

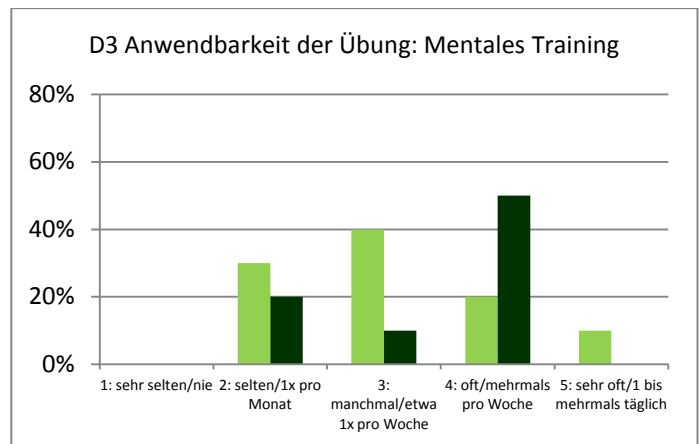


Abbildung 26: Anwendbarkeit – Mentales Training
N vorher=10/N nachher =8

4.1.5 Sequenz E

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Stressverstärker als übersteigerte Bedürfnisse von 90% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 27).

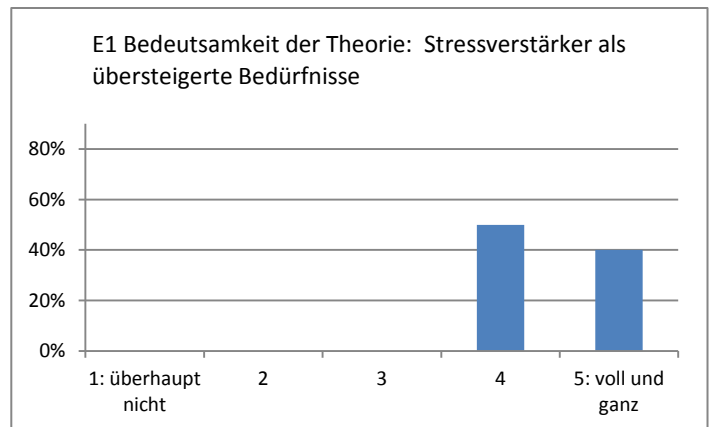


Abbildung 27: Bedeutsamkeit – Stressverstärker
M = 4.44, SD = .527, N = 9

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Checkliste Stressverstärkende Denkmuster von 90% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 28).

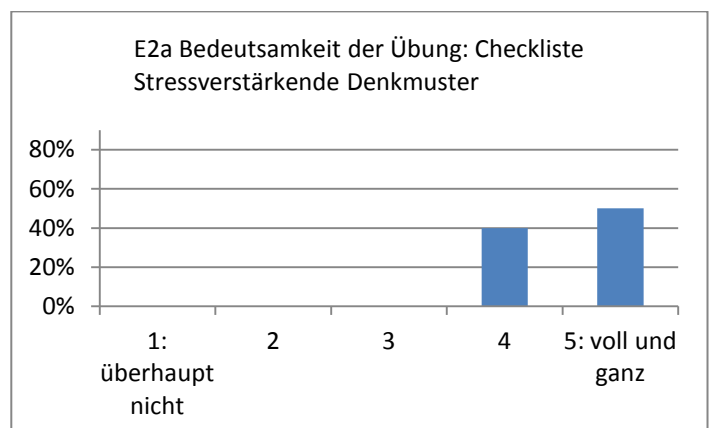


Abbildung 28: Bedeutsamkeit – Checkliste Stressverstärkende Denkmuster
M = 4.6, SD = .516, N = 9

100 % der Probanden sehen eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter (Abbildung 29).

4 Wochen später konnten 60% der Probanden die Übung "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter im Arbeitsalltag anwenden. 20 % geben an, die Übung "selten/einmal pro Monat" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

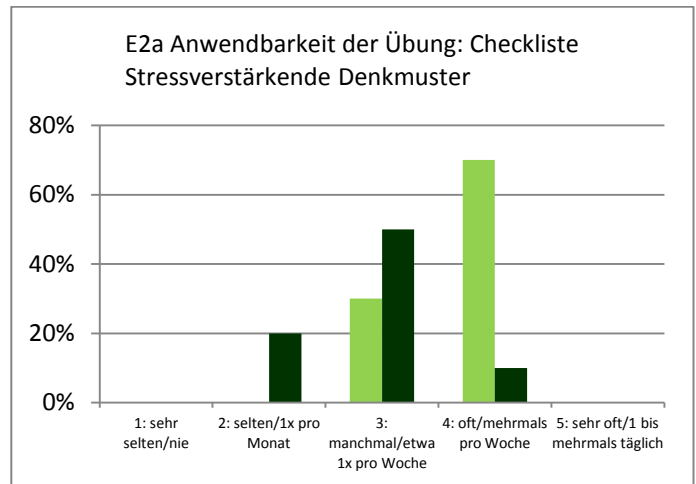


Abbildung 29: Anwendbarkeit – Checkliste Stressverstärkende Denkmuster
N vorher =10/N nachher =8

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung Mentale Gegenmittel von sämtlichen Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft (Abbildung 30).

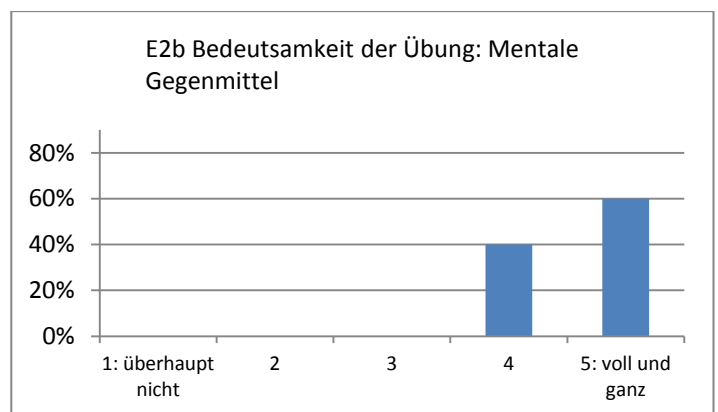


Abbildung 30: Bedeutsamkeit – Mentale Gegenmittel
M = 4.3, SD = .675, N = 10

80 % der Probanden sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 20% sehen eine Anwendbarkeit von "selten/1xpro Monat" (Abbildung 31).

4 Wochen später konnten 70% der Probanden die Übung "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter anwenden. 10 % geben an, die Übung "selten/einmal pro Monat" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

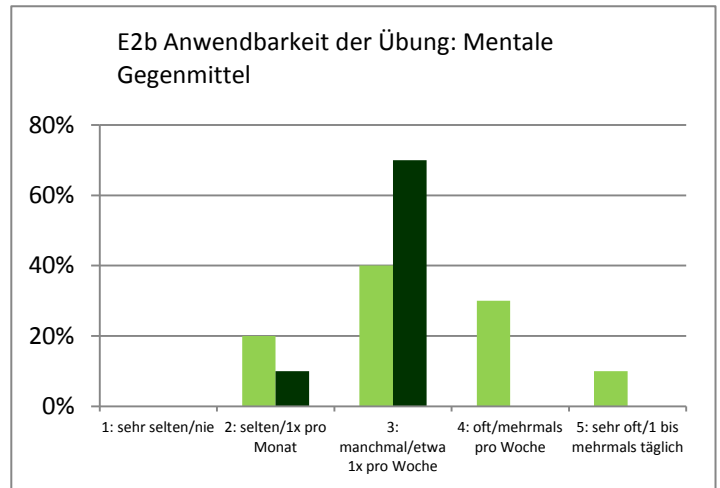


Abbildung 31: Anwendbarkeit – Mentale Gegenmittel
N vorher=10/ N nachher =8

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Theorie Entwicklungsquadrat von 70% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% wählen den neutralen Wert 3 und 10% den Wert 2 (Abbildung 32).

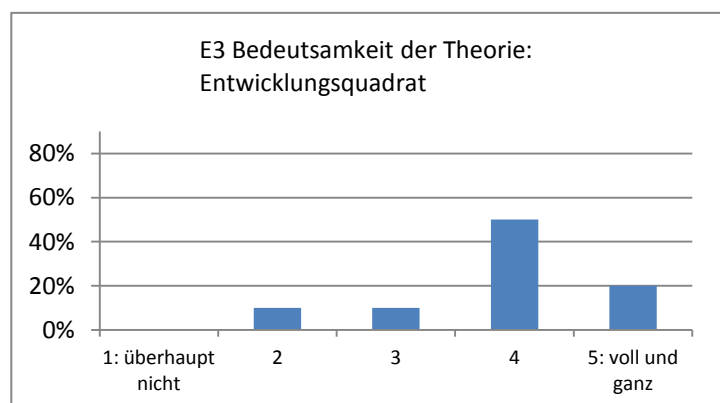


Abbildung 32: Bedeutsamkeit – Entwicklungsquadrat
M = 3.889, SD = .928, N = 9

30 % der Probanden sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 50 % der Probanden sehen eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "selten/1x pro Monat" oder weniger. 2 Personen machten keine Angabe (Abbildung 33).

Vier Wochen nach dem Workshop konnten 60% der Probanden die Übung "oft/mehrmals pro Woche" oder noch öfter anwenden. 20% geben an, die Übung "sehr selten/nie" angewandt zu haben. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

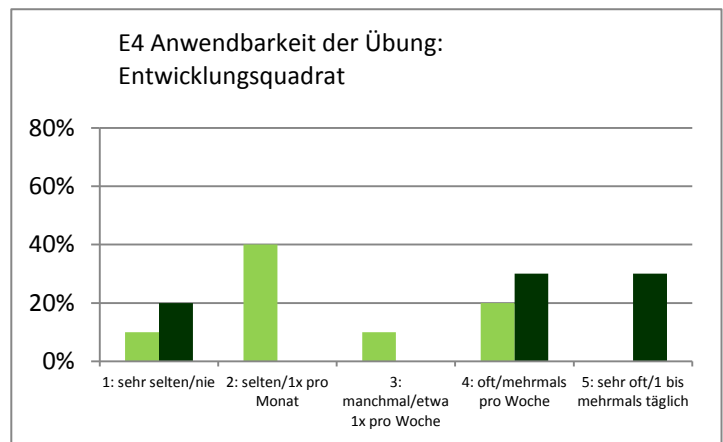


Abbildung 33: Anwendbarkeit – Entwicklungsquadrat
N=8

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit der Übung ein persönliches Ziel formulieren von 60% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 20% wählen den neutralen Wert 3 und 10% den Wert 2. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 34).

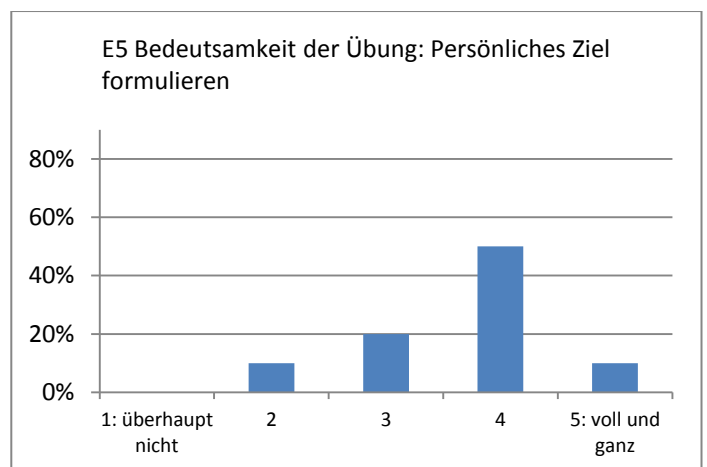


Abbildung 34: Bedeutsamkeit – Persönliches Ziel formulieren
M = 3.667, SD = .866, N = 9

30 % der Probanden sehen direkt nach dem Workshop eine mögliche Anwendbarkeit dieser Übung von "manchmal/etwa 1mal pro Woche", 50% "selten/1x pro Monat" und 10% sehen eine Anwendbarkeit von "sehr selten/nie". Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 35).

Vier Wochen nach dem Workshop konnten 80% der Probanden die Übung "manchmal/etwa 1x pro Woche" oder öfter anwenden. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

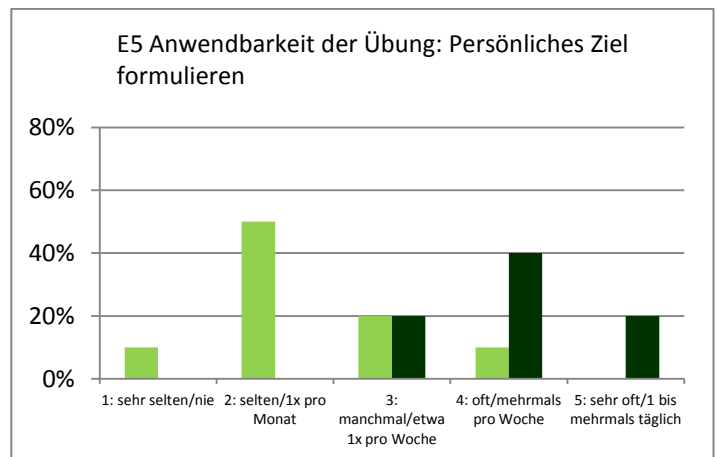


Abbildung 35: Bedeutsamkeit – Persönliches Ziel formulieren
N vorher =9/ N nachher =8

4.2 Ergebnisse über des gesamten Workshop

In diesem Teil werden die Ergebnisse über alle Inhalte des Workshops hinweg aufgezeigt.

4.2.1 Bedeutsamkeit gesamter Workshop

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 wird die Bedeutsamkeit des Workshops insgesamt von 90% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% wählen den neutralen Wert 3 (Abbildung 36).

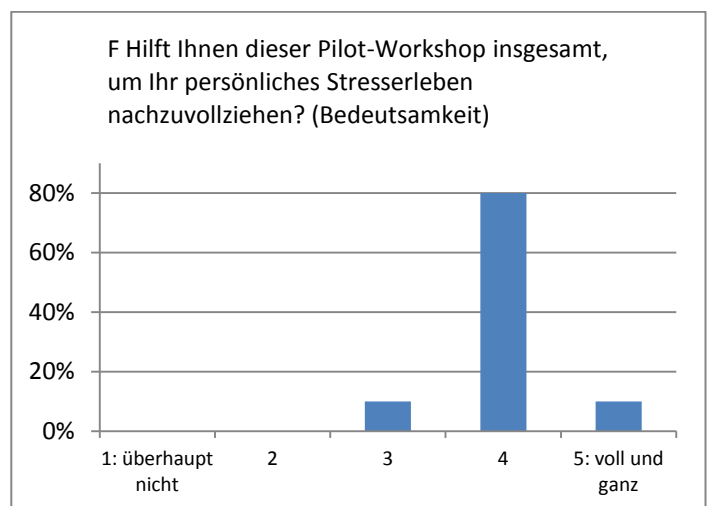


Abbildung 36: Bedeutsamkeit – Gesamter Workshop
M = 4.0, SD = .471, N = 10

60 % der Probanden sehen eine mögliche Anwendbarkeit von Workshop-Inhalten in ihrem Berufsalltag von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 40% stufen die Anwendbarkeit bei "selten/1x pro Monat" ein (Abbildung 37).

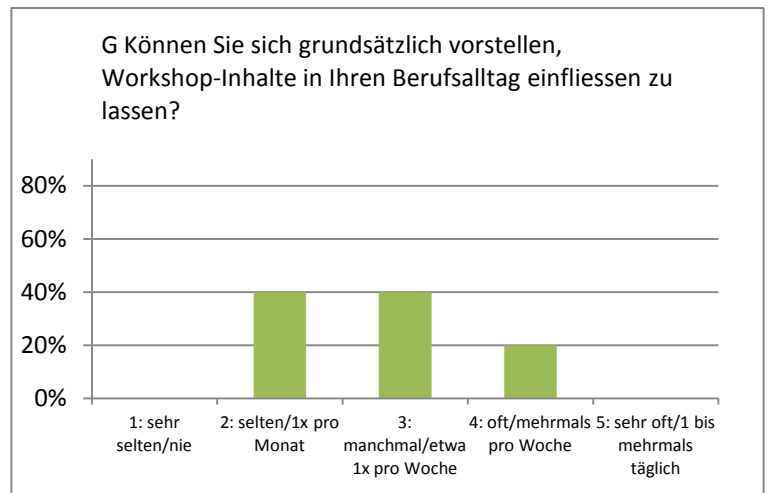


Abbildung 37: Anwendbarkeit – Gesamter Workshop
N=10

70 % der Probanden sehen eine mögliche Anwendbarkeit von Workshop-Inhalten in ihrem Privaten Alltag von "manchmal/etwa 1mal pro Woche" oder öfter. 30% stufen dessen Anwendbarkeit bei "selten/1x pro Monat" ein (Abbildung 38).

Vier Wochen nach dem Workshop konnten 80% der Probanden die Übung "manchmal/etwa 1x pro Woche" bis "oft/mehrmals pro Woche" oder noch öfter anwenden. Niemand gab an, sich nicht mehr an die Übung zu erinnern. 2 Personen machten nach vier Wochen keine Angabe.

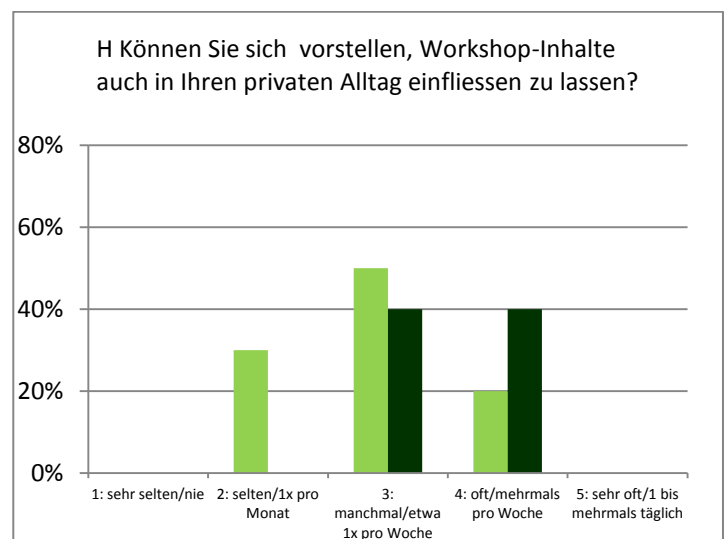


Abbildung 38: Anwendbarkeit – Workshop Privat
N vorher =10/ N nachher =8

4.2.2 Gesamtbewertung der Qualität des Workshops

Teil I

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 (sehr unzufrieden bis sehr zufrieden) wird die Zufriedenheit mit dem Workshop insgesamt von 60% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 30% wählen den neutralen Wert 3 und 10% den Wert 2 (Abbildung 39).

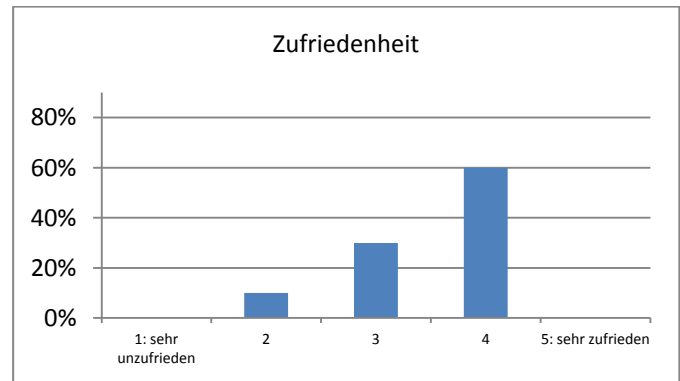


Abbildung 39: Zufriedenheit

$M = 3.5, SD = .707, N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 (überhaupt nicht empfehlenswert bis sehr empfehlenswert) wird die Weiterempfehlung des Workshops insgesamt von 90% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% wählen den neutralen Wert 3 (Abbildung 40).

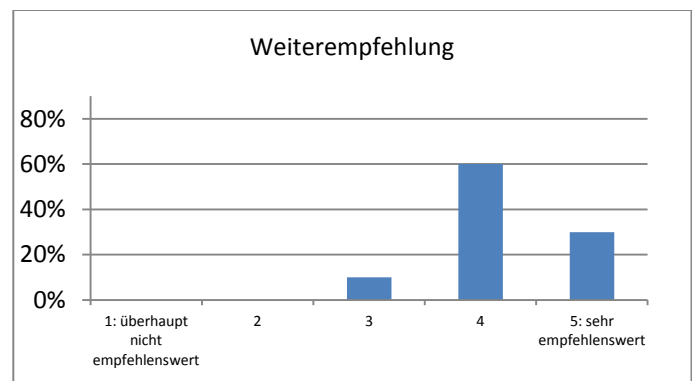


Abbildung 40: Weiterempfehlung

$M = 4.2, SD = .632, N = 10$

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 (sicher nicht wieder besuchen bis bestimmt wieder besuchen) wird ein Wiederbesuch des Workshops von 80% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. 10% wählen den neutralen Wert 3 und 10% den Wert 2 (Abbildung 41).

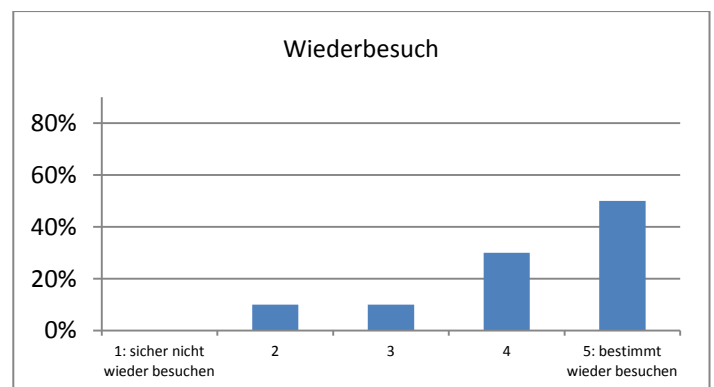


Abbildung 41: Wiederbesuch

$M = 4.3, SD = 1.032, N = 10$

4.2.3 Ergebnis Workshop-Fortsetzung

Teil J

Auf einer Skala zwischen 1 und 5 (sicher nicht besuchen bis bestimmt besuchen) wird ein Besuch einer Fortsetzung des Workshops von 90% der Probanden mit dem Wert 4 oder höher eingestuft. Eine Person machte keine Angabe (Abbildung 42).

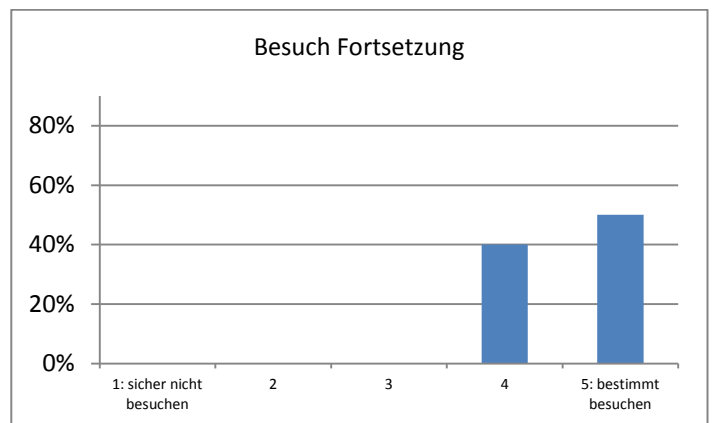


Abbildung 42: Besuch Fortsetzung

$M = 4.556, SD = .527, N = 9$

Bei einer Auswahl an Fortsetzungsmöglichkeiten des Workshops wurden Titel aus dem MRT der Army gewählt. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle 2 ersichtlich:

	Priorität Problemlösen	Priorität Energiemanagement	Priorität Bestätigungsfehler	Priorität Katastrophendenken	Priorität Echtzeit	Priorität Erkenntlichkeit
Mittelwert	2.1250	3.1250	2.8750	4.6250	3.5000	4.1250

Tabelle 2: Prioritäten Fortsetzung

Bei den acht Probanden fiel die erste Wahl mit einem Mittelwert von $M = 2.125$ auf das Problemlösetraining, gefolgt vom Kurs Problemlösetraining mit dem Fokus Bestätigungsfehler mit dem Mittelwert $M = 2.875$ und Energiemanagement $M = 3.125$. Mit einem Mittelwert von $M = 3.5$ liegt die Bekämpfung von kontraproduktiven Gedanken in Echtzeit etwas weiter zurück und dennoch vor dem Kurs Erkenntlichkeit entwickeln $M=4.125$ und zum Schluss folg der Kurs Minimieren von Katastrophendenken mit $M=4.625$.

Frage: Stellen Sie sich vor, in einer Fortsetzung des besuchten Workshops würden die folgenden, jeweils halbtägigen Module angeboten. Nummerieren Sie bitte von 1 bis 6 welches Angebot Sie am ehesten anspricht (=1), bzw. welches Sie am wenigsten anspricht (=6).

4.3 Korrelationen und Mittelwertvergleiche

Die Ergebnisse der Erhebung wurden auf Zusammenhänge untersucht, welche Aufschluss über weitere Hintergründe bezüglich der Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte geben könnten. Einige wenige signifikante Korrelationen konnten zwar gefunden werden, die meisten stehen jedoch nicht im direkten Zusammenhang mit der untersuchten Forschungsfrage und ergeben keine relevanten Hinweise zu deren Beantwortung. Zudem bleibt bei dieser kleinen Stichprobe die Frage nach der Effektstärke ungeklärt. Statistische Signifikanztests sind ungenügend, um die Brisanz von Untersuchungsergebnissen zu beurteilen, hierfür müssten ausserdem Effektstärkemasse herangezogen werden. Daher folgt an dieser Stelle nur eine weitere Ausführung dazu. Die berechneten Korrelationskoeffizienten sind in Anhang 8 ersichtlich.

Bei der Bewertung der Korrelationen wird auf die vorgeschlagenen Konventionen nach Cohen (1988, zitiert nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008) abgestützt. Demzufolge wird wie folgt beurteilt:

$r = +/-0.1$	geringer Zusammenhang
$r = +/-0.3$	mittlerer Zusammenhang
$r = +/-0.5$	starker Zusammenhang

Das Resultat einer gemäss Cohen stark negativen Korrelation von $r = -.645$ zeigt mit einer Signifikanz auf dem Niveau $p \leq 0.05$, einen Zusammenhang zwischen der Selbsteinschätzung von Stressbewältigungskompetenzen und der Bedeutsamkeit der Workshop-Inhalte. Dies bedeutet "Je schlechter eine Person ihre Fähigkeiten im Umgang mit Stress vor dem Workshop einschätzt, desto hilfreicher empfindet sie die Pilotworkshop-Inhalte für das Verstehen des eigenen Stresserlebens." (Anhang 9)

Des Weiteren wurden Vergleiche der Mittelwerte bezüglich der Selbsteinschätzung mentaler Stresskompetenz vor dem Workshop und vier Wochen nach dem Workshop geprüft. Bezüglich der Selbsteinschätzung mentaler Stresskompetenz erfolgte keine signifikante Veränderung. Desgleichen für den Wunsch, Veränderungen bezüglich einer Verbesserung der mentalen Stresskompetenz. Da diese Ergebnisse gemäss der Forschungsfrage keine relevanten Resultate lieferten, wird auf eine weitere Ausführung verzichtet. Die Resultate der Berechnungen finden sich in Anhang 13.

4.4 Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

Die Resultate, welche bezüglich der Selbsteinschätzung der Stressbewältigungskompetenz auftreten, wurden ebenfalls auf signifikante Veränderungen untersucht (Anhang 10). Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass der Workshop einen signifikanten Anstieg dieses Wertes nach sich zog. Jedoch wurde eine signifikante Verringerung des Anfangswertes vor dem Workshop von $M = 3.75$ auf $M=3.375$ vier Wochen danach verzeichnet (Anhang 10) auch bezüglich des Wertes direkt im Workshop war die Abnahme von $M = 4.0$ auf $M=3.375$ vier Wochen später signifikant (Anhänge 11 & 12).

4.5 Ergebnisse offene Fragen

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ergebnisse aus den offenen Fragen zusammengefasst. Die kompletten Antworten auf die offenen Fragen des Fragebogens 1 und 2 sind im Anhang 7 ersichtlich. Die Antworten beziehen sich auf die inhaltlichen Erweiterungsvorschläge eines künftigen Moduls mit der Frage:

"Welche zusätzlichen Inhalte würden Sie sich für ein weiteres Stress-Kompetenz Training wünschen?", darauf antworteten im Fragebogen 1 & 2:

- 5 Probanden, dass sie es wünschen würden, auch konkrete Inputs zu erhalten, wie sie das Stresserleben von Mitarbeitenden positiv beeinflussen oder Stresserleben ihrer Mitarbeitenden reduzieren oder verhindern könnten.
- 3 Befragte gaben an, dass sie sich mehr Austauschmöglichkeiten mit Experten oder innerhalb des Workshops wünschen, dies sowohl auf der Ebene der Organisation als auch auf Individuen-Ebene.
- 2 Probanden gaben an, dass sie auch über die regenerative Stresskompetenz mehr in einem Workshop zur mentalen Stresskompetenz erfahren möchten.
- 1 Proband merkte an, dass Ressourcen stärker thematisiert werden sollen,
- 1 Proband, dass mehr über Gefahren von Stress als Inhalt vorkommen soll.
- 1 Proband berichtete, dass etwas über die Psychologie der Achtsamkeit und Dankbarkeit enthalten sein soll.
- Weiter möchte 1 Proband als zusätzlichen Inhalt wissen, wie man Stress in positive Energie umwandeln kann und
- 1 Proband möchte grundsätzlich mehr über Energiemanagement erfahren.

4.6 Ergebnisse inhaltliche Prioritäten für eine Fortsetzung des Workshop

Dieser Abschnitt zeigt die Resultate aus der Priorisierung von möglichen Inhalten für eine Fortsetzung des Workshops. Die Auswahl stammt aus dem Master-Resilience-Training von Reivich, Seligman & McBride (2011), welches im Kapitel 2.3. erwähnt wurde. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle 3 ersichtlich. Die Punktzahl in Klammern zeigt die addierte Gesamtpunktzahl (Minimum 1 Punkt = höchste Priorität, Maximum 6 = niedrigste Priorität)

Priorität	Möglicher Inhalt einer Fortsetzung
1 (15 Punkte)	Problemlösetraining (persönliche Stressoren, Verhaltensanalyse von Stresserfahrungen, Selbstbeobachtung, Anwendung)
2 (20 Punkte)	Problemlösetraining: Der Bestätigungsfehler (Wir interpretieren Informationen so, dass diese unseren Erwartungen entsprechen, wie können wir den Bestätigungsfehler vermeiden?)
3 (23 Punkte)	Energiemanagement (Meditation, Atemübungen, Progressive Muskelrelaxation)
4 (25 Punkte)	Bekämpfen von kontraproduktiven Gedanken in Echtzeit (Sofortiges Stoppen negativer Gedankenspiralen)
5 (31 Punkte)	Minimieren von Katastrophendenken (Was passiert beim Grübeln über <u>schlimmstmögliche</u> Resultate Was kann dagegen getan werden?)
5 (31 Punkte)	Erkenntlichkeit entwickeln (Japanische Psychologie der Achtsamkeit, Selbstreflexion und Dankbarkeit)

Tabelle 3: Prioritäten Fortsetzung Workshop
N=7

Nun folgt in Kapitel 5 die Interpretation dieser Resultate. Daraus leiten sich konkrete Empfehlungen ab, welche dazu dienen, die Inhalte eines künftigen Präventionsmoduls der Suva zu erarbeiten und umzusetzen.

5. Handlungsempfehlungen

Dieser Teil interpretiert die auffälligsten Ergebnisse, erweitert diese unter Bezugnahme der aufgezeigten Literatur und skizziert daraus Handlungsempfehlungen. Diese Empfehlungen geben Hinweise, welche zur Weiterentwicklung zu einem Präventionsmodul beachtet werden sollen. Dabei werden im ersten Teil die Ergebnisse der einzelnen Workshop-Inhalte gewichtet, interpretiert und Empfehlungen gegeben. Im zweiten werden allgemeine Empfehlungen aufgrund der Erhebung und im dritten Teil allgemeine Empfehlungen aus der Literatur zum gesamten Workshop abgegeben.

5.1 Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte

Nachfolgende Tabelle zeigt die Interpretation der Ergebnisse bezüglich Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der einzelnen Workshop-Inhalte. Das Vorgehen bei der Gewichtung ist in Kapitel 3.6 erklärt.

	Beurteilung Bedeutsamkeit	Beurteilung Anwendbarkeit direkt im Workshop	Beurteilung Anwendbarkeit vier Wochen nach dem Workshop
A1: Theorie: Die drei Säulen der Stresskompetenz	bedeutsam 80%	-	-
A2: Interpretation der individuellen Checkliste (Vorbereitungsaufgabe)	bedeutsam 70%	-	beibehalten Anpassungen notwendig weglassen oder umfassend anpassen
A3: Theorie: Körperliche Reaktionen auf Stress	bedeutsam 90%	-	-
A4: Theorie: Transaktionales Stressmodell Lazarus, Stress entsteht aufgrund von Wahrnehmung & Interpretation	bedeutsam 70%	-	-
A5: Theorie: Stressoren	bedeutsam 70%	-	-
A6: Übung: Zitrone Kopplung mentaler Prozesse und körperlicher Reaktion	bedeutsam 80%	-	-
B1: Theorie: Annehmen bedeutet nicht Hinnehmen	bedeutsam 80%	-	-
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch)	bedeutsam 60%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 90%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 70%
B3: Übung: Transfer: Annehmen in der eigenen Stresssituation (Austausch)	bedeutsam 90%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 90%	-
C1: Theorie: Herausforderung statt Bedrohung (Perspektivenwechsel)	bedeutsam 100%	-	-
C2: Übung: Unterschiedliche Perspektiven einnehmen	bedeutsam 70%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 60%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 70%
C3: Übung: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe: förderliche Denkmuster	bedeutsam 60%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 80%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 60%
D1: Theorie: Selbstwirksamkeit	bedeutsam 70%	-	-
D2: Theorie: Vertrauen in die eigene Kompetenz gewinnen, Stärken-Denken	bedeutsam 70%	-	-

	beibehalten
	Anpassungen notwendig
	weglassen oder umfassend anpassen

D3: Übung: Mentales Training: Vorstellungsübung	bedeutsam 50%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 70%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 60%
E1: Theorie: Übersteigerte Bedürfnisse hinter den häufigsten Stressverstärkern	bedeutsam 90%	-	-
E2a: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Checkliste und eigenes Profil erstellen	bedeutsam 90%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 100%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 60%
E2b: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Mentale Gegenmittel	bedeutsam 100%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 80%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 70%
E3: Theorie: Das Entwicklungsquadrat	bedeutsam 70%	-	
E4: Übung: Das Entwicklungsquadrat erstellen	-	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 30%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 60%
E5: Übung: Ein persönliches Ziel formulieren (Brief)	bedeutsam 60%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 30%	mehr als 1x wöchentlich anwendbar 80%

Tabelle 4: Übersicht Bedeutsamkeit & Anwendbarkeit aller Workshop-Inhalte

Aufgrund der Ergebnisse bezüglich der Bedeutsamkeit lässt sich sagen, dass sämtliche Theorieteile des Workshops beibehalten werden sollen. Grundsätzlich empfiehlt es sich, diese Theorieteile je nach zeitlichen Ressourcen ausführlicher zu gestalten, um einen nachhaltigen Lerneffekt zu erzielen (Kaluza, 2011). Zudem ist es wichtig, dass der vermittelte theoretische Hintergrund einfach, verständlich und nachvollziehbar dargelegt wird. Bei diesen theoretischen Inhalten ist zentral, dass für die Teilnehmenden erkennbar wird, was der Sinn und der Mehrwert dieser Theorien für das Verständnis des eigenen Stresserlebens darstellt. Dies kann sowohl durch Hinweise und Verknüpfungen zu besprochenen Thematiken als auch durch konkrete Beispiele mit Bezug auf die Theorie erreicht werden (Pawlowsky & Bäumer, 1996).

In Bezug auf die Bedeutsamkeit der Übungen zeigt sich ebenfalls, dass diese beibehalten und je nach Bedarf ausgebaut werden sollten. Die Bedeutsamkeit der Übung D3: Mentales Training, Vorstellungsübung kann durch noch konkretere Beispiele stärker betont und besser begreifbar gemacht werden. So kann beispielsweise an persönliche Trainingserfahrungen aus dem privaten Alltag oder an frühere Schul- oder Weiterbildungserfahrungen angeknüpft werden oder durch Beispiele aus der Sportpsychologie die Bedeutsamkeit dieser Übung erhöht werden (Kaluza, 2011).

Die Ergebnisse zur Anwendbarkeit der Übungen zeigen, dass auch diese beibehalten werden können. Hier ist aus Sicht der Autoren wichtig zu betonen, dass es unterschiedlichste Möglichkeiten gibt, um diese Inhalte umzusetzen, um zum Ziel zu kommen. Die Übungen eignen sich, um auf verschiedene Organisationen individueller angepasst und ausgebaut zu werden. Die Übungen können auch durch eine inhaltlich gleiche Übung aus anderen Trainings, unter Berücksichtigung der Urheberrechte, oder durch selbst entwickelte Übungen ersetzt werden. Bezüglich der eher negativ bewerteten Übungen z.B. E4: Das Entwicklungsquadrat erstellen, lässt sich sagen, dass diese auf den ersten Blick sehr komplex ist und eine hohe Denkleistung der Teilnehmenden erfordert. Darum soll bei Durchführung dieser Übung zwingend genügend Zeit eingeplant und Zeit für Reflexion und Diskussion zur Verfügung gestellt werden um diese Übung zu begreifen und dadurch im Alltag anwenden zu können (Meier, 2007). Auch vorstellbar ist, diese Übung mehrmals aufzugreifen um einen Trainingseffekt zu erzielen.

Der in Kapitel 4.3 aufgezeigte Zusammenhang zeigt die Tatsache, dass gerade Arbeitnehmende, welche durch eingeschränkte Bewältigungsfähigkeiten unter Stress leiden, Kenntnisse über die Hintergründe zur Entstehung von Stress schätzen, um ihre Stressreaktionen reflektieren zu können.

Im Folgenden werden weitere Vorschläge zur Verbesserung in Bezug auf ein Präventionsmodul aufgrund der Erhebung und im Anschluss aufgrund der Literatur aufgeführt.

5.2 Empfehlungen aufgrund der Erhebung

Ausbauen der Grundlagen zu den Folgen von lang anhaltendem Stress:

Kenntnisse über Folgen von langanhaltendem Stress sind hilfreich, um den Blick für einen erweiterten persönlichen Horizont und die eigene Gesundheit in der Zukunft zu schärfen. Beispielsweise können, anhand der medizinischen Sicht, welche auch in Kaluza (2012) aufgezeigt wird, die oft wenig bewussten körperlichen Vorgänge veranschaulicht und dadurch die Beobachtungsfähigkeiten auf die eigene Situation und dadurch Alarmsignale aktiviert werden.

Zeit für Gespräche:

Es ist sinnvoll, dass nach Übungen und Kurztests Zeit für einen Austausch gewährt wird, damit sich das Gelernte festigen und neue, andere Sichtweisen angeregt werden können. Dies kann je nach Übung in Kleingruppen oder im Plenum sinnvoll sein.

Persönlicher Erfahrungsaustausch:

Von den Teilnehmenden am Workshop wurden die Übungen des persönlichen Erfahrungsaustausches über Bewältigung von Stress sehr geschätzt. Diesen sollten unbedingt genügend Raum geboten werden. Dieser Wunsch wird durch die Gewichtung der Wichtigkeit kollegialer Hilfe/und des Austausches unter Kollegen von Greif (1991) bestätigt. Eine Möglichkeit, um den Austausch auch ausserhalb, bzw. nach Abschluss eines Trainings gewährleisten zu können, wäre beispielsweise die Gründung einer Intervisionsgruppe.

Führungskräfte als Trainer ihrer Mitarbeitenden:

Da sich einige Teilnehmende auch über das Stresserleben von Mitarbeitenden Gedanken machten und dieses gerne positiv beeinflussen, reduzieren oder verhindern können möchten, sind nach Bedarf auch Modulinhalt zum Thema train the trainer sinnvoll.

Weitere Modulinhalt aus dem Master-Resilience-Training:

Gemäss den Inhalten des Master-Resilience-Training von Reivich, Seligman & McBride (2011), würden sich die Workshop-Teilnehmenden insbesondere für Vertiefungen in den Bereichen Problemlösetraining (persönliche Stressoren, Verhaltensanalyse von Stresserfahrungen, Selbstbeobachtung, Anwendung) sowie dem Bestätigungsfehler entscheiden. Auch Energiemanagement (Meditation, Atemübungen, Progressive Muskelrelaxation) und das Bekämpfen von kontraproduktiven Gedanken in Echtzeit (Sofortiges Stoppen negativer Gedankenspiralen) ist aus Sicht der Teilnehmenden sinnvoll.

5.3 Zusätzliche Empfehlungen auf Grundlage der Theorie

Analyse der Ausgangslage:

Im Rahmen der Auftragsklärung, soll geklärt werden, wie geplante Modulhalte bedarfs-, zielgruppen- und problemgerecht gestaltet werden können (Bamberg et al. 2003). Das bedeutet, dass beispielsweise sehr unterschiedliche Interessengruppen wie Arbeitende aus dem Baubereich im Vergleich zu Arbeitenden aus dem Bürobereich komplett andere Bedingungen bezüglich Stresserleben haben. Es ist massgeblich, diese Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Dabei ist entscheidend, dass die gegebenen Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes respektiert werden und somit nicht Kompetenzen trainiert werden, welche durch vorgegebene Grenzen (z.B. klar vorgegebener Arbeitsablauf) nicht umsetzbar sind (Kauffeld, et al., 2008).

Transparenz hilft Erwartungsklarheit zu schaffen:

Damit die Moduleilnehmenden nicht mit falschen Erwartungen an die Modulhalte geraten, sollte Erwartungsklarheit geschaffen werden (Kauffeld et al., 2008) Dies bedingt von Beginn weg Transparenz, am besten bereits durch die Kursausschreibung mit den konkreten Zielen, welche bei Beginn erneut aufgegriffen werden sollen. Dabei soll auch geklärt werden, welche Erwartungen nicht erfüllt werden können.

Widerstände ernst nehmen:

Nicht alle Teilnehmenden sind freiwillig in Stresskompetenztrainings. Daher ist es entscheidend, dass eine Kursleitung auf Widerstände vorbereitet ist. Es macht Sinn, diese eventuell bereits bei der Auftragsklärung anzusprechen, um sie besser antizipieren und ernst nehmen zu können. Tauchen sie im Rahmen eines Trainings auf, ist es angebracht, ihnen Raum zu geben (Meichenbaum, 2003).

Differenzierung entsprechend Schwächen/Stärken/Interessen:

Da Stressempfinden sowie dessen Bewältigung, wie in der Literatur mehrfach bestätigt (beispielsweise: Greif, 1991 oder auch Kaluza, 2012) sehr individuell ist, macht es allenfalls Sinn, eingangs des Trainings eine Einstufung der Teilnehmenden machen zu lassen, beispielsweise durch das Stressverstärkerprofil oder durch eine Auswahl von verschiedenen Vertiefungsrichtungen. Durch diese Ergebnisse könnten weiterführende Moduleile individuell zur persönlichen Vertiefung angeboten werden. (siehe auch Kapitel 2.3)

Ganzheitlichkeit eines Trainings in Stresskompetenz anstreben:

Es ist wichtig, dass ein Training in Stresskompetenz ganzheitlich konzipiert ist. Daher sollten, um mit den Begriffen von Kaluza zu sprechen, auch die beiden anderen Säulen der Stressbewältigung, die der instrumentellen Stresskompetenz sowie der regenerativen Stresskompetenz, trainiert werden. Gemäss Meichenbaum (2003) sollte eine Intervention immer auf mehreren Ebenen ansetzen.

Empfehlung Trainingsaufbau in drei Phasen:

Der didaktische Aufbau eines Stressbewältigungs-Trainings ist von Vorteil nach den Grundsätzen des Stressimpfungstrainings von Meichenbaum (2003) und den drei aufeinander folgenden Phasen Informationsphase, Übungsphase, Anwendungstraining und deren kontinuierlich ansteigenden Komplexität zu gestalten (siehe auch Kapitel 2.3). Dies stützt im weiteren Sinne auch die Wünsche der Workshop-Teilnehmenden, welche zum vertieften Verständnis noch weitere Theoriehintergründe wünschen, was der Informationsphase von Meichenbaum entspricht.

Zeitlichen Trainingsumfang vergrössern:

Ein Training in Stresskompetenz verlangt den Teilnehmenden anspruchsvolle kognitive Veränderungsprozesse ab und sollte von Vorteil wiederholt angeleitet eingeübt werden. Kaluza selbst schlägt Gesamt-Trainings sämtlicher drei Stresskompetenzen vor, welche zwölf wöchentliche Sitzungen à

zwei Stunden vorsehen (Kaluza, 2011). Dabei ist entscheidend, dass Gelerntes wiederholt aufgenommen, vertieft und dadurch gefestigt wird.

Inhaltlichen Umfang an zeitliche Ressourcen anpassen:

Diese Arbeit zeigt eine umfassende Übersicht über mögliche Inhalte eines Präventionsmoduls. Aufgrund der meist sehr beschränkten zeitlichen und finanziellen Ressourcen (Bamberg et al., 2003), welche Organisationen zur Verfügung stellen, macht es in der Praxis Sinn, davon 5-6 Inhalte auszuwählen, diese zu überarbeiten und evtl. entsprechend dem Zielpublikum beispielsweise auch zu vereinfachen.

Bezüglich zeitlicher Ressourcen, ist anzumerken, dass laut Kaluza (2002) die Trainingsdauer von erfolgreichen Trainings deutlich über zehn Stunden liegt. Es ist davon auszugehen, dass Organisationen dies beschränkt zur Verfügung stellen können. Eine Möglichkeit ist, den Teilnehmenden eines Trainings zusätzlich Trainingsmaterial zur Vertiefung anzubieten. Dadurch kann individuell, nach Bedürfnis an den Inhalten weitergearbeitet und der Transfer in den Alltag unterstützt werden.

Ausbauen der Grundlagen über die Entstehung von Stress:

Erst wenn Menschen über genügend Grundlagenwissen bezüglich Stressprozessen verfügen, kann Stress- und Ressourcenmanagement fundiert angegangen und trainiert werden. Dieser Hintergrund ist ebenfalls entscheidend, um sich Ziele zu setzen und Eingriffspunkte festzulegen, anhand derer die Wirkung überprüft werden kann (Bamberg et al., 2003). Eine weitere Konsequenz, welche zudem aus den verbesserten Kenntnissen resultieren kann, könnte eine verbesserte Selbstwahrnehmung bezüglich früher Stresssymptome sein. Neben der Literatur, die diese Empfehlung stützt, belegt auch der in Kapitel 4.3. aufgezeigte Zusammenhang die Wichtigkeit theoretischer Grundlagen für Verständnis und somit die Selbstreflexion bezüglich Stressentstehung. Insbesondere unter Stress leidende Personen sollten durch bessere Selbstbeobachtung auf Anzeichen für Stressentstehung sensibilisiert werden können.

Übung zum Erfahren von körperlichen Stressreaktionen:

Eine Zusätzliche Möglichkeit, um körperliche Stressreaktionen zu veranschaulichen wäre eine Übung, welche Workshop-Teilnehmende direkt körperliche Stressreaktionen erfahren und anschliessend beschreiben lässt. Hierfür eignet sich die hier nicht näher beschriebene Stressinduktions-Übung von Kaluza (2011). Diese sollte jedoch nicht zu Beginn eines Moduls durchgeführt werden, da das Risiko besteht, dass die Teilnehmenden noch zu wenig Vertrauen zum Moderator haben (Kaluza 2011).

Anschauliche Beispiele aus dem Alltag:

Für alle Theorien und Übungen gilt den Bezug zur Praxis möglichst konkret herzustellen. Es macht Sinn, möglichst realitätsnahe Fallbeispiele aus dem Alltag zu verwenden (Pawlowsky & Bäumer, 1996). Hier empfiehlt sich, jeweils parallel zu einer Einführung eines Modells ein solches Beispiel, am besten aus der Arbeitsumgebung der Workshop-Teilnehmenden, aufzuzeigen. Drei oder vier typische Beispiele, die im Firmenalltag Stress auslösen können, können eventuell vorab bei der Auftragsklärung erfragt werden. Allenfalls formulieren die Teilnehmenden im Rahmen von Übungserweiterungen selber weitere dazu.

Persönliche Transferkapazität ausloten:

Die Suche nach konkreten Anwendungsmöglichkeiten für erlernte Übungen (Kauffeld et al., 2008) erleichtern den Teilnehmenden die tatsächliche Integration der neuen Inhalte im Berufsalltag. Dabei kann es helfen, ein paar immer wiederkehrende Stresssituationen aufzuschreiben oder zu erzählen und Anwendungsmöglichkeiten für genau diese Situationen im Rahmen eines Workshops zu antizipieren, beispielsweise in einem Partner- oder Kleingruppengespräch.

Konkrete Planung der Wissensanwendung:

Ähnlich dem vorhergehenden Beispiel wird der gelingende Wissenstransfer in den Arbeitsalltag durch ganz konkrete Planung der möglichen Anwendung wahrscheinlicher (Kauffeld et al., 2008). Darum ist es wichtig, Möglichkeiten der Wissensanwendung klar im Training zu thematisieren und zu konkretisieren. Beispielsweise kann ein konkret wöchentlich wiederkehrender Fixpunkt, wie eine zu leitende Sitzung, zum Anlass genommen werden, sich regelmässig mit einem ausgewählten Mentaltraining darauf einzustimmen.

Allfällige Misserfolge ins Training integrieren:

Nicht jede neue Strategie trägt nur Früchte im Alltag. Um Frustrationen möglichst gering zu halten, ist es nötig, mögliche Misserfolge zu thematisieren. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer ersten Zielsetzung für das individuelle Training geschehen. Dabei werden realistische Ziele gesetzt und mögliche Misserfolge und Hindernisse und der Umgang mit diesen thematisiert. Dazu empfiehlt Meichenbaum (2003) des Weiteren ein Präventionstraining für Rückfälle.

Rückmeldung über Trainingserfolge:

Wenn Personen erfolgreich neu erlernte Strategien umsetzen, so bedeutet entsprechend positives Feedback weiteren Ansporn zur Umsetzung (Meichenbaum, 2003). So könnte z.B. am Anfang einer Nachfolgesitzung ein Blitzlicht zum Thema Erfolge seit dem letzten Training eingeplant werden.

Verbindung von Trainings mit strukturellen Massnahmen:

Grundsätzlich ist eine Verbindung von individuenorientierten Stressbewältigungstrainings mit strukturellen Interventionsmassnahmen am sinnvollsten (Kaluza 2002). Da jedoch durch die Durchführenden eines Trainings keine Bedingungen verändert werden können, ist es wichtig, Teilnehmende Organisationen auf diesen Umstand aufmerksam zu machen.

Im nachfolgenden Teil werden die Ergebnisse diskutiert, das methodische Vorgehen reflektiert und Schlussfolgerungen für Forschung und Praxis gezogen. Danach folgt das abschliessende Fazit dieser Arbeit.

6. Diskussion

In diesem Diskussionsteil werden die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert, die Methode reflektiert und Schlussfolgerungen für Forschung und Praxis gezogen. Der nun folgende Abschnitt diskutiert die wesentlichen Ergebnisse dieser Untersuchung und fasst diese kritisch zusammen.

6.1. Zusammenfassung und Diskussion der wesentliche Ergebnisse

Interessanterweise wurden alle Workshop-Inhalte (bis auf die Übung D3: Mentales Training, siehe 5.1) mit einer auffallend hohen subjektiven Bedeutsamkeit zwischen 60 und 100% und im Durchschnitt mit über 70% ausgezeichnet. Der Grund, weshalb die Übung: Mentales Training/Vorstellungsübung mit 50% tiefer als die anderen Übungen bewertet wurde, könnte daran liegen, dass diese Übung nur kurz angeschnitten und von den Probanden individuell still durchgeführt und nicht im Plenum besprochen wurde. Warum die Bewertung der Inhalte in Bezug auf die Bedeutsamkeit durchwegs positiv ausfällt, kann durch diese Untersuchung nicht beantwortet werden. Möglicherweise spielt für diese Tatsache eine Rolle, dass die Probanden besonders interessiert an der Stresskompetenz-Thematik waren. Da sie sich freiwillig für die Teilnahme gemeldet hatten, waren sie vermutlich sehr offen für die Thematik und bereit, sich auf die Inhalte, sowie die Übungen einzulassen. Eventuell sind sie sich durch ihre Führungsfunktion und auch durch die damit einhergehende Vorbildfunktion der Tragweite mentaler Stresskompetenz für ihren Alltag und auch den ihrer Mitarbeitenden bewusst.

Auch die hohen positiven Resultate bezüglich der Anwendbarkeit lassen vermuten, dass die Probanden eine hohe Motivation und Eigenverantwortung bezüglich eines persönlichen Nutzens der Inhalte verspüren und sich allenfalls auch nach dem Workshop intrinsisch motiviert mit der Materie befasst haben, um möglichst grosse Lerneffekte zu erzielen und die Umsetzung in den Berufsalltag ernst zu nehmen.

Auch die Anwendbarkeit im Berufsalltag wurde, bis auf die beiden Übungen E3: Entwicklungsquadrat und E5: persönliches Ziel formulieren (siehe 5.1) direkt im Workshop eher hoch eingeschätzt. Die negativere Bewertung der beiden anderen Übungen kommt möglicherweise durch den Zeitdruck, der gegen Ende der Durchführung zunahm, zustande. Dies erscheint insofern plausibel, da es sich bei diesen Übungen um die letzten durchgeführten Übungen handelt. Auch die tatsächliche Anwendbarkeit in der Praxis (vier Wochen später), wo auch diese beiden Übungen positiv bewertet wurden, zeigt mit 60-80% positiver Beurteilung bezüglich der Anwendbarkeit hohe Werte.

Darüber, wie die Veränderungen der Beurteilung der Anwendbarkeit von der ersten zur zweiten Messung zu Stande kamen, kann nur gemutmasst werden. Möglicherweise hat sich tatsächlich in der Anwendung in der Praxis gezeigt, dass sich dieser oder jener Inhalt besser oder schlechter als eingeschätzt anwenden lässt. Dies kann aber aufgrund des Designs nicht abschliessend beurteilt werden. Es kann vermutet werden, dass der Workshop zu Denkprozessen angeregt hat und das Wissen danach noch selbständig vertieft wurde. Eventuell hat tatsächlich eine bewusste Zielsetzung für die regelmässige Umsetzung des Gelernten in den Berufsalltag stattgefunden. Auch ist es möglich, dass die Übung E5: Ein persönliches Ziel formulieren (Brief), welche eine individuelle Zielformulierung in Form eines Briefes an sich selbst darstellt, diesbezüglich unterstützend gewirkt hat. Dabei ist unklar, inwiefern sich der Erhalt dieses Briefes kurz vor der zweiten Befragung auf die Ergebnisse ausgewirkt hat.

Dass die subjektive Beurteilung der Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte bei der ersten Messung nicht gänzlich positiv ausfällt, ist vermutlich auf die ungünstige Tatsache zurückzuführen, dass der Workshop eine einmalige und sehr kurze Intervention war. Im Rahmen dieser Intervention konnten Übungen und insbesondere Diskussionen zum Erfahrungsaustausch sowie Transferübungen auf Alltagssituationen nur angeschnitten oder dargelegt und nicht eingehend trainiert werden. Für den Erfolg eines Trainings braucht

es nachhaltige Trainingssequenzen über einen längeren Zeitraum, um eine Veränderung in Gang zu bringen. Bei Trainings ist es wichtig, mehr Zeit zu geben für eigene Reflexion sowie Auffrischung von Gelerntem oder sogar ein begleitendes Coaching um diesen Lernprozess zu unterstützen zu veranlassen.

Interessanterweise fielen die Resultate bezüglich eines Wiederbesuchs sowie die Möglichkeit eines Besuchs einer Fortsetzung des Workshops sehr positiv aus. Daraus kann geschlossen werden, dass die Thematik des Stresskompetenztrainings auf grosses Interesse stösst und nur dadurch für die Probanden bedeutsam ist. Es bleibt offen, ob dieses Interesse bereits vor dem Workshop bestanden hat oder ob eine durch den Workshop ausgelöste individuelle Sensibilisierung mitverantwortlich für einen zunehmenden Wissensdurst ist.

Des Weiteren wurden für den Workshop praktisch nur Inhalte gewählt, die von sämtlichen Teilnehmenden unisono bearbeitet wurden und es gab nur kleinste, nach Interessen aufgeteilte, individualisierende Kursteile. Würde ein Training in mentaler Stresskompetenz breiter angelegt und beispielsweise auf Einheiten verteilt über ein halbes Jahr ausgedehnt, könnte auch darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden ihnen persönlich entsprechende Modulteile wählen könnten, in welche sie sich vertiefen, um ihren individuellen Trainingsbedarf abzudecken.

Die signifikante Abnahme der Einschätzung der eigenen Stressbewältigungskompetenz (siehe Kapitel 4.4) ist eventuell dadurch zu erklären, dass die Teilnehmenden durch den Workshop darauf aufmerksam gemacht worden sind, wie weitreichend die Thematik noch ist und wie klein ihr Wissen bis anhin darüber gewesen war. Durch die Intervention wurden eventuell neue Eigenerkenntnisse (siehe auch Kapitel 2.3) gewonnen und vielleicht wurden durch eine bewusster Selbstbeobachtung erstmals persönliche Defizite bezüglich Stressbewältigungskompetenz entdeckt.

Es folgt nun ein Kapitel, in welchem die gewählte Methode der Erhebung und die situativen Rahmenbedingungen kritisch besprochen werden.

6.2. Kritische Methodenreflexion

Für die Durchführung des Workshops stand nur eine sehr begrenzte zeitliche Ressource zur Verfügung. Durch die aufgezeigte Doppelfunktion des Workshops entstand bei der Durchführung des Workshop Zeitdruck. Es mussten Inhalte vermittelt und die Probanden in die Lage versetzt werden, den Untersuchungsgegenstand zu beurteilen. Dieser Zeitdruck war sowohl für die Durchführenden als auch für die Probanden spürbar. Dies wurde auch von den Probanden als Nachteil, jedoch durch die klare, vorgängige Kommunikation und Begründung dieses Sachverhaltes, nicht als hinderlich verbalisiert. Durch den intensiven Nachmittag wurden sowohl die Probanden als auch die Moderierenden mental sehr beansprucht. Gegen Ende erhöhte sich der Zeitdruck und dadurch wurden Erklärungen knapper und die Übungszeit verkürzte sich. Es besteht auch die Möglichkeit, dass durch unbewusste Präferenzen der Durchführenden bezüglich der Inhalte einzelne Inhalte ansprechender präsentiert wurden. Ausserdem liess es sich bei der ersten Erhebung direkt im Workshop, durch die Führungsfunktion der Teilnehmenden - trotz Bitte - nicht gänzlich vermeiden, dass Probanden für kurze Zeit den Raum verliessen, um zu telefonieren. Aufgrund von nur kurzen Ablenkungen könnten möglicherweise Inhalte nicht vollständig erfasst und dadurch nicht optimal bewertet worden sein. Dies kann aufgrund dessen, dass bei der Untersuchung auf eine Protokollierung dieser Variablen verzichtet wurde, nicht nachvollzogen werden. Diese aufgezeigten Faktoren können einen nicht nachweisbaren Einfluss auf die Beurteilung durch die Probanden haben, welcher nicht ausgeschlossen werden kann.

Durch die ausschliessliche Verwendung von Selbsteinschätzungen fällt ein sehr subjektives Licht auf den Untersuchungsgegenstand. Fehlerquellen, wie mögliche Missverständnisse, soziale Erwünschtheit und

Selbstdarstellung können nicht ausgeschlossen werden. Zudem fand die zweite Erhebung (Fragebogen 2), im Unterschied zur ersten Erhebung, in einem anderen Kontext, dem realen Arbeitsalltag oder in der Freizeit, statt. Hierbei ist unklar, unter welchen Bedingungen die Probanden die Fragen beantworteten.

Die mehrheitlich quantitative Methode und die gewählte Form eines Papierfragebogens schliessen ein, dass ein detailliertes Nachfragen und in die Tiefe gehen, um neue Inhalte und Wünsche der Teilnehmenden aufzuspüren, ausbleiben. Wenn diese in den offenen Fragen nicht erwähnt werden, bleiben sie trotz Schlussrunde weitgehend unentdeckt. Insbesondere bleiben Erklärungen für die Veränderungen bezüglich der Anwendbarkeit vier Wochen nach dem Workshop aus. Um auf diese zugreifen zu können, wäre es sinnvoll, nach der zweiten Erhebung zusätzlich Interviews mit den Probanden zu führen.

Wenn konkrete Inhalte für Folgeveranstaltungen des Workshops gefragt sind, wäre es angezeigt, die Teilnehmenden mit qualitativen Methoden zu befragen, beispielsweise im Rahmen einer Fokusgroup oder mit Hilfe von Experten- oder Einzelinterviews. Dies wäre grundsätzlich zweckmässig, insbesondere dann, wenn eine auf eine Organisation zugeschnittene Weiterbildung konzipiert wird.

Zum Abschluss der Diskussion erfolgt ein Ausblick auf die Relevanz der bearbeiteten Thematik in Bezug auf Forschung und Praxis.

6.3.Schlussfolgerungen – für Forschung und Praxis

Wie in der Prävention und der Betrieblichen Gesundheitsförderung generell, besteht die Schwierigkeit, den direkten finanziellen Nutzen einer Intervention für eine Organisation aufzuzeigen. Da es sich bei der Zielgruppe der Intervention grundsätzlich um gesunde Personen handelt, kann beispielsweise nicht durch eine Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten oder Kosten argumentiert werden. Diese wären erst längerfristig zu erwarten. Für einen Nachweis des Nutzens müsste beispielsweise eine standardisierte Verhaltensbeobachtung in Belastungssituationen vor und nach dem Training durchgeführt werden. Dies wäre zu prüfen.

Da dieses Training im Bereich der mentalen Stresskompetenz auf Freiwilligkeit beruht, wäre für eine weiterführende Entwicklung des Präventionsmoduls zu untersuchen, wie Personengruppen, welche ein geringes Problembewusstsein oder fehlende Bereitschaft zu Veränderungen ihres Verhaltens haben, erreicht und/oder zu einer freiwilligen Teilnahme motiviert werden könnten.

Trainer haben bekanntlich einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das Training, welches sie massgeblich mitgestalten und dadurch auch zum Trainingserfolg des Individuums beitragen. Welchen Einfluss die Leitenden des Trainings haben, wird in dieser Arbeit nicht berücksichtigt und müsste in eine weitere Untersuchung mit einbezogen werden.

Um das Präventionsmodul generalisierbarer zu gestalten wäre zu prüfen, ob dies eventuell durch eine Differenzierung für spezifische Belastungen (Restrukturierungen, Sitzungen), oder spezifische Lebensereignisse (Pensionierung) oder Lebensphasen (Mutterschaft) möglich wäre.

Da, wie dargelegt, eine Intervention auf mehreren Ebenen stattfinden soll, stellt sich zudem die grundsätzliche Frage, inwiefern eine Intervention nur auf der mentalen Ebene der Stresskompetenz Sinn macht. Es müsste geprüft werden, ob für das Individuum auch Inhalte der instrumentellen und regenerativen Stresskompetenz zentral sind oder ob sogar auch auf Ebene der Organisation verhältnisorientierte Massnahmen für Veränderungsprozesse angezeigt wären.

7. Fazit

Ziel der vorliegenden Bachelor Thesis war die Beantwortung der Fragestellung: "Welche Inhalte eines Trainings zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza sind für die Führungskräfte der Schindler Schweiz AG bedeutsam und im Berufsalltag anwendbar?" und "Welche Empfehlungen können daraus für die Entwicklung eines Moduls abgeleitet werden?". Zu diesem Zweck wurden die Kriterien Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit des Trainingsteils der mentalen Stresskompetenz von Kaluza durch Führungskräfte der Schindler beurteilt.

In der Untersuchung wird deutlich, dass aufgrund der Ergebnisse sämtliche behandelten Theorieteile und Übungen des Workshops durch die Probanden als bedeutsam beurteilt werden. Was die Bedeutsamkeit betrifft, können alle Workshop-Inhalte mit lediglich geringfügigen Anpassungen beibehalten werden. Im Hinblick auf die Übungen zeigt sich, dass sich die Anwendbarkeit bei sämtlichen Inhalten bestätigt hat. Aussagekräftig für die Beurteilung der Anwendbarkeit ist die zweite Messung nach vier Wochen in der Praxis. Es zeigte sich, dass auch zuerst negativ bewertete Übungen anwendbar sind. Dies obwohl innerhalb des Workshops die Anwendbarkeit von zwei Übungen als negativ eingeschätzt wurde.

Bezüglich des zweiten Teils der Forschungsfrage lässt sich folgern:

Zentral ist,

- **für die Teilnehmenden den Praxisbezug herzustellen:**
Die Rahmenbedingungen klar zu analysieren und sich bei der Planung in den Alltag der Teilnehmenden hineinzudenken und Möglichkeiten für Anwendungen des Gelernten im Berufsalltag zu suchen.
- **dass Modelle und Theorien zum Verständnis von Stress bekannt und verständlich sind:**
Nur so können die Teilnehmenden überhaupt selbst reflektieren und die Übungen im Berufsalltag anwenden.
- **dass Inhalte sich nach den gegebenen Rahmenbedingungen, Ressourcen und der zu verfolgenden Zielen richten:**
Diese Arbeit bietet eine grosse Übersicht über mögliche Inhalte. Es macht Sinn, je nach Rahmenbedingungen und Fragestellungen der Teilnehmenden und den Zielen der Organisation, beispielsweise 5-6 Inhalte auszusuchen und diese auf die Ziele des Trainings anzupassen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind, da der Workshop nur mit einer sehr kleinen Stichprobe von lediglich zehn Probanden und einzig mit Führungskräften durchgeführt wurde, keinesfalls generell auf jede Organisation übertragbar. Vielmehr handelt es sich um eine Momentaufnahme, aufgrund welcher Hinweise eine künftige Entwicklung zu einem Präventionsmodul abgeleitet werden können.

Es bleibt zu folgern, dass mit den Grundlagen Kaluzas eine sehr bedeutsame und verständliche Grundlage existiert, welche sich durch gute Vorabklärung des Bedarfs einer Organisation auf sehr unterschiedliche Berufsgruppen anpassen und anwenden lässt, sofern die Bereitschaft dafür besteht, sich für eine nachhaltige Umsetzung genügend Zeit für ein ganzheitliches Stressbewältigungstraining zu nehmen.

8. Literaturverzeichnis

- Baldwin, T.T., & Ford, J. K.** (1994). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. In Schneier C.E., Russel C.J., Beatty, R.W., & Baird, L.S., (Hrsg.) *The training and development sourcebook*. (S.180-182). Washington, D.C: HRD Press Inc.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A.** (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement - Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt*. Bern: Hans Huber.
- Bartholdt, L. & Schütz, A.** (2010). *Stress im Arbeitskontext - Ursachen, Bewältigung und Prävention* (1.Aufl.). Beltz Verlag: Weinheim, Basel.
- Bertelsmann Stiftung** (Hrsg.). (2013). *Studie: Führung, Gesundheit und Resilienz*. Verfügbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-97CE443B-7155FD28/bst/xcms_bst_dms_38702_38703_2.pdf [24.05.2014].
- Bundesamt für Gesundheit (BAG)** (2014). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012 - Stress bei der Arbeit*. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5352> [28.05.2014].
- Cohen, J.** (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
- Deutsches Institut für Normung e. V. EN ISO 10075 - 1 (1a)** (DIN EN ISO 10075 - 1 (1a)). (2002). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten* (5. Aufl.). Dortmund-Dorstfeld: baua. Verfügbar unter: <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673898/publicationFile/> [24.05.2014].
- Deutsches Institut für Normung e. V. EN ISO 10075-1** (DIN EN ISO 10075-1). (2002). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten* (5. Aufl.). Dortmund-Dorstfeld: baua. Verfügbar unter: <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673898/publicationFile/> [24.05.2014].
- Elle, M., Elkeles, T. & Scharnhorst, J.** (2010). Resilienz und Gesundheit. *Zeitschrift für Gesundheitsförderung*, 33 (1), 6-10.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M.** (2010). *Stressstudie 2010 - Stress bei Schweizer Erwerbstätigen*. Verfügbar unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de> [06.05.2014].
- Gordon, R.** (1987). An Operational Classification of Disease Prevention. In Sternbert, J.A., Silverman, M. M., (Hrsg.), *Preventing Mental Disorders: A Research Perspective*. (S.20-26). Washington, D.C.: Steinberg books.
- Greif, S.** (1991). Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In Greif,S., Bamberg, E. & Semmer, N. (Hrsg.). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 1-27). Göttingen: Hogrefe.
- Hafen, M.** (2013). *Grundlagen der systemischen Prävention*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Kaluza, G. & Röhrle, B.** (Eds.). (2002). Förderung individueller Belastungsverarbeitung - Was leisten Stressbewältigungsprogramme? *Prävention und Gesundheitsförderung*. Tübingen: DGVT.
- Kaluza, G.** (2011). *Stressbewältigung*. Springer: Berlin Heidelberg.
- Kaluza, G.** (2012). *Gelassen und sicher im Stress*. Springer: Berlin Heidelberg.

- Kauffeld, S., Bates, R., Holton, E.F., & Müller, A.C.** (2008). Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI): Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (2), 50-69.
- Kenny, D.T. & Cooper, C.L.** (2003). Introduction: occupational stress and its Management. *International Journal of Stress Management*, 10 (4), 275-279.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S.** (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lückert, H.R., Lückert, I.** (1994). *Einführung in die kognitive Verhaltenstherapie: allgemeine Grundlagen: die Modelle von Beck, Ellis, Lazarus, Lückert, Mahoney und Meichenbaum*. München: Reinhardt.
- Meichenbaum, D.** (2003). *Intervention bei Stress - Anwendung und Wirkung des Stressimpfungstrainings*. Bern: Hans Huber.
- Meier, N.** (2007). *Verhaltenstrainings in der Personalentwicklung*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Mourlane, D.** (2012). *Resilienz: Die unentdeckte Fähigkeit der wirklich Erfolgreichen*. Göttingen: BusinessVillage.
- Myers, D.G.** (2008). *Psychologie* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Nestoriuc, Y.** (2009). *Marty Seligman: Das pathologische Krankheitsmodell hat uns bei ganz normalen Leuten nicht weitergeholfen – ein Interview über positive Gesundheit* Verfügbar unter: <http://www.karger.com/Article/PDF/253488> [26.05.2014].
- Pawlowsky, P. & Bäumer, J.** (1996). *Betriebliche Weiterbildung: Management von Qualifikation und Wissen*. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Quick, J.C., Cooper C.L., Quick J.D. & Gavin J.H.** (2002). *The Financial Times guide to executive health: building your strengths, managing yours risks*. London: FT Prentice Hall.
- Reivich, K., Seligman, M., McBride, S.** (2011). Master Resilience Training in the U.S. Army, *American Psychologist*, 66 (1). 25-34.
- Schweizerische Versicherungsanstalt, Suva** (Hrsg). (2014). *Ausschreibung: Stressseminar für Führungskräfte - Zielgruppen und Nutzen*. Verfügbar unter: <http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/praeventionsangebote-suva/angebot-stress-work-life-balance-suva/stressseminar-fuehrungskraefte-suva.htm> [24.05.2014].
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F.** (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Zander, M.** (2012). *Positionspapier zu Resilienz (zum Vortrag in Nürnberg am 27.1.2012)*. Verfügbar unter: http://www.stadtmission-nuernberg.de/uploads/media/Positionspapier_zur_Resilienzforschung.pdf [13.05.2014].

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vereinfachte Darstellung des Transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman, 1984)	7
Abbildung 2 : Die drei Säulen der Stresskompetenz (Kaluza, 2012)	8
Abbildung 3 : Beispielitem Vorbereitungsaufgabe.....	16
Abbildung 4 : Beispiel-Item Anwendbarkeit, Fragebogen 1.....	20
Abbildung 5 : Beispiel-Item, Fragebogen 2.....	21
Abbildung 6 : Legende Farbbedeutung.....	22
Abbildung 7: Bedeutsamkeit - Drei Säulen der Stresskompetenz.....	24
Abbildung 8: Bedeutsamkeit-Interpretation Checkliste.....	25
Abbildung 9 : Bedeutsamkeit - Körperliche Reaktion auf Stress.....	25
Abbildung 10: Bedeutsamkeit - Transaktionales Stressmodell, Lazarus.....	25
Abbildung 11: Bedeutsamkeit - Stressoren	25
Abbildung 12 : Bedeutsamkeit - Kopplung Mental & Körper	26
Abbildung 13: Bedeutsamkeit - Annehmen.....	26
Abbildung 14 : Bedeutsamkeit - Annehmen im Alltag.....	27
Abbildung 15 : Anwendbarkeit - Annehmen im Alltag	27
Abbildung 16 : Bedeutsamkeit - Annehmen persönlich.....	28
Abbildung 17: Anwendbarkeit - Annehmen im Alltag	28
Abbildung 18: Bedeutsamkeit - Herausforderung statt Bedrohung.....	28
Abbildung 19 : Bedeutsamkeit – Unterschiedliche Perspektiven	29
Abbildung 20 : Anwendbarkeit – Unterschiedliche Perspektiven.....	29
Abbildung 21 : Bedeutsamkeit – Förderliche Denkmuster.....	30
Abbildung 22 : Anwendbarkeit – Förderliche Denkmuster.....	30
Abbildung 23 : Bedeutsamkeit – Selbstwirksamkeit.....	31
Abbildung 24 : Bedeutsamkeit – Stärken-Denken.....	31
Abbildung 25 : Bedeutsamkeit – Mentales Training.....	31
Abbildung 26 : Anwendbarkeit – Mentales Training	32
Abbildung 27 : Bedeutsamkeit – Stressverstärker	32
Abbildung 28 : Bedeutsamkeit – Checkliste Stressverstärkende Denkmuster.....	32
Abbildung 29 : Anwendbarkeit – Checkliste Stressverstärkende Denkmuster.....	33
Abbildung 30 : Bedeutsamkeit – Mentale Gegenmittel.....	33
Abbildung 31 : Anwendbarkeit – Mentale Gegenmittel	34
Abbildung 32 : Bedeutsamkeit – Entwicklungsquadrat	34
Abbildung 33 : Anwendbarkeit – Entwicklungsquadrat.....	35
Abbildung 34 : Bedeutsamkeit – Persönliches Ziel formulieren	35
Abbildung 35 : Bedeutsamkeit – Persönliches Ziel formulieren	36
Abbildung 36 : Bedeutsamkeit – Gesamter Workshop.....	36
Abbildung 37 : Anwendbarkeit – Gesamter Workshop	37
Abbildung 38 : Anwendbarkeit – Workshop Privat	37
Abbildung 39 : Zufriedenheit	38
Abbildung 40 : Weiterempfehlung	38
Abbildung 41 : Wiederbesuch.....	38
Abbildung 42 : Besuch Fortsetzung	39

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 : Zielsetzungen der einzelnen Workshop-Inhalte.....	18
Tabelle 2 : Prioritäten Fortsetzung	39
Tabelle 3 : Prioritäten Fortsetzung Workshop.....	44
Tabelle 4 : Übersicht Bedeutsamkeit & Anwendbarkeit aller Workshop-Inhalte.....	46

12. Anhang

Anhang 1: Vorbereitungsaufgabe

Anhang 2: Fragebogen

Anhang 3: Fragebogen 2

Anhang 4: Workshop-Ablaufplan

Anhang 5: Folien Workshop

Anhang 6: Checkliste: Stressverschärfende Gedanken

Anhang 7: Offene Antworten zu Frage 8 & 9

Anhang 8: Sämtliche Korrelationen

Anhang 9: Korrelation Selbsteinschätzung und Bedeutsamkeit

Anhang 10: Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

Anhang 11: Friedmann-Test

Anhang 12: Wilcoxon-Test: Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

Anhang 13: Wilcoxon-Test: mentale Stresskompetenz & Wunsch nach Veränderung

Anhang 1: Vorbereitungsaufgabe

Bitte zutreffende Zahl eintragen
Diese Aussagen treffen auf mich zu...

In diesem Bereich
möchte ich etwas
ändern.

Fragebogen

(Vorbereitung für Workshop)

1.1	Ich halte mich fachlich auf dem Laufenden. Ich bilde mich regelmässig weiter. Ich lerne gern von anderen und sehe mich selbst als Lernende/n.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
1.2	Ich pflege mein soziales Netz. Ich erfahre ausreichend Unterstützung durch andere. Ich habe mindestens eine vertraute Person, bei der ich mich fallen lassen kann.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
1.3	Ich achte auf meine Grenzen. Ich vertrete meine Interessen gegenüber anderen. Wenn nötig, sage ich nein, delegiere Aufgaben oder bitte andere um Unterstützung.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
1.4	Ich habe eine positive Zukunftsvision und klare Ziele vor Augen. Ich setze Prioritäten. Ich plane meine Zeit entsprechend und achte auf meine persönliche Leistungskurve.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
2.1	Anforderungen und Schwierigkeiten gehören für mich zum Leben dazu. Ich begegne ihnen mit einer annehmenden Grundhaltung.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
2.2	Anforderungen oder Schwierigkeiten sehe ich als positive Herausforderung. Ich schätze sie realistisch ein und bewahre mir eine innere Distanz.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
2.3	Ich habe ein starkes Vertrauen in meine eigenen Kompetenzen. Ich bin mir meiner Stärken bewusst und vertraue darauf, dass ich auch neue Anforderungen und Schwierigkeiten meistern kann.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
2.4	Ich bin mir meiner persönlichen Stressverstärker bewusst. Ich arbeite gezielt an meiner persönlichen Weiterentwicklung. Ich entschärfe meine persönlichen Stressverstärker, indem ich aktiv neues Verhalten ausprobieren, z.B. Fehler zulasse, Kontrolle abgebe oder um Hilfe bitte.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
3.1	Ich Sorge regelmässig für Pausen. Ich gestalte meinen Urlaub entsprechend meinen Erholungsbedürfnissen. Ich habe einen tiefen und erholsamen Schlaf.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
3.2	In meiner Freizeit Sorge ich aktiv für ein Gegengewicht zur Arbeit. Ich übe Aktivitäten aus, die mir Spass machen und geniesse angenehme Dinge.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
3.3	Ich beherrsche eine Entspannungsmethode, mit der es mir gut gelingt, körperlich zu entspannen und gedanklich abzuschalten.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein
3.4	Ich treibe regelmässig Sport und Sorge für viel Bewegung in meinem Alltag.	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 ja	0 nein



Geschätzte Workshop-Teilnehmende,

Besten Dank, dass Sie sich für unseren Pilot-Workshop angemeldet haben.

Wir freuen uns darauf, Sie bald persönlich kennen zu lernen und mit Ihnen zusammen zu arbeiten.

Damit Sie sich ein erstes Bild von uns machen können - das sind wir:



Rahel Kurth



Max Arnold

Studierende Angewandter Psychologie

Arbeits- & Organisationspsychologie

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Damit Sie sich bereits etwas mit der Thematik der Verbesserung der mentalen Stresskompetenz auseinandersetzen können, erlauben wir uns, Ihnen hiermit **zwei** kurze Aufgaben zur Vorbereitung auf den Workshop zukommen zu lassen. Dabei handelt es sich einerseits um den **Fragebogen im Anhang** sowie andererseits um eine Situation, welche Sie **in Gedanken** in den Workshop mitbringen. Zur Bewältigung der beiden Aufgaben werden Sie ca. 15 Minuten Zeit benötigen.

Aufgabe 1 - Fragebogen:

Beantworten Sie die Punkte des Fragebogens im Anhang bitte möglichst spontan. Ihre Antworten werden von uns selbstverständlich vertraulich behandelt. Wir bitten Sie, den Fragebogen elektronisch bis zum Donnerstag 27. Februar an rahel.kurth@students.fhnw.ch zurück zu schicken.

Aufgabe 2 - Sensibilisierung:

Damit Sie für sich persönlich möglichst viel aus unserem Workshop mitnehmen können, möchten wir Sie bitten, sich anhand der folgenden Aufgabe auf den Workshop vorzubereiten. Diese Aufgabe ist individuell und persönlich. Wir möchten Sie bitten, sich für eine Situation zu entscheiden, welche Sie in den Workshop einfließen lassen können und die sich zur vertraulichen Bearbeitung in Kleingruppen eignet.

Gehen Sie in den verbleibenden Tagen vor dem Workshop achtsam durch Ihren Alltag und versuchen Sie, bewusst wahrzunehmen, wann Sie in ihrem Arbeitsalltag Stress erleben. Die folgenden Fragen sollen Ihnen eine Hilfe sein, um Ihre Situation möglichst konkret zu erfassen:

- Wann erleben Sie Stress in Ihrem Arbeitsalltag?
- Gibt es wiederkehrende, ähnliche Situationen, die bei Ihnen Stress auslösen?
- Wo geschieht das?
- Welche Personen sind beteiligt?
- Was genau geschieht?

Überlegen Sie sich bitte ein Beispiel, mit welchem Sie innerhalb des Workshops arbeiten möchten. Natürlich kann dies auch ein fiktives Erlebnis sein.

Tipp: Je konkreter und realer das Beispiel ist, desto grösser ist ihr ganz persönlicher Profit. Anhand der von Ihnen „mitgebrachten“ Stresssituation werden Sie die im Workshop vermittelten Inhalte reflektieren und anwenden lernen.

Herzlichen Dank für Ihre Vorbereitung.

Wir freuen uns, Sie am 7. März in unserem Workshop begrüßen zu dürfen.

Rahel Kurth & Max Arnold

Anhang 2: Fragebogen 1

Auswertung Pilot-Workshop „Mentale Stresskompetenz“

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an unserem Pilot-Workshop.

Für eine Weiterentwicklung dieses Workshops sind wir auf Ihre Rückmeldungen angewiesen. Dies, da wir nur dadurch Hinweise erhalten, welche es uns ermöglichen, weitere Handlungsempfehlungen aus den Ergebnissen dieser Befragung abzuleiten. Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung geben uns Hinweise darauf, wie bedeutsam und anwendbar Sie die Inhalte des Pilot-Workshops einschätzen und soll uns Lücken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung aufzeigen.

Es ist uns bedeutsam, dass Sie uns dabei helfen und zu jeder Frage eine der vorgegebenen Antworten ankreuzen. Am Schluss finden Sie freie Antwortzeilen für weitere Ergänzungen und Ihre persönliche Meinungsäußerung. Zudem besteht die Möglichkeit, Ihre weiteren Fragen und Hinweise dort anzufügen.

Selbstverständlich werden sämtliche Fragebögen anonym ausgewertet. Es besteht für die beteiligten Organisationen (Schindler CH, Suva, FHNW) zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die teilnehmenden Personen zu ziehen. Vielen Dank!

1. Wie sehr fühlen Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt im Stande Ihren Stress zu bewältigen?	völlig <input type="radio"/> 1	ziemlich gut <input type="radio"/> 2	es geht so <input type="radio"/> 3	eher schlecht <input type="radio"/> 4	überhaupt nicht <input type="radio"/> 5
2. Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten gestresst gefühlt?	nie <input type="radio"/> 1	selten <input type="radio"/> 2	manchmal <input type="radio"/> 3	häufig <input type="radio"/> 4	sehr häufig <input type="radio"/> 5

A: Stress erkennen und verstehen	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?				
A1: Theorie: Die drei Säulen der Stresskompetenz	überhaupt nicht <input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	voll und ganz <input type="radio"/> 5
A2: Interpretation der individuellen Checkliste (Vorbereitungsaufgabe)	überhaupt nicht <input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	voll und ganz <input type="radio"/> 5
A3: Theorie: Körperliche Reaktionen auf Stress	überhaupt nicht <input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	voll und ganz <input type="radio"/> 5

A4: Theorie Transaktionales Stressmodell Lazarus, Stress entsteht aufgrund von Wahrnehmung & Interpretation	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz
		1	2	3	4	5	
A5: Theorie: Stressoren	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz
		1	2	3	4	5	
A6: Übung: Zitrone Kopplung Mentaler Prozesse und körperlicher Reaktion	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz
		1	2	3	4	5	
B: Annehmen der Realität	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?						
B1: Theorie: Annehmen bedeutet nicht Hinnehmen	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz
		1	2	3	4	5	

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?						
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch)	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
								ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
B3: Übung: Transfer: Annehmen in der eigenen Stresssituation (Austausch)	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
								ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5

C: Herausforderung statt Bedrohung	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?						
C1: Theorie: Herausforderung statt Bedrohung (Perspektivenwechsel)	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz
		1	2	3	4	5	

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?						
C2: Übung: Unterschiedliche Perspektiven einnehmen (2 Gruppen)	überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
								ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5

C3: Übung: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe: förderliche Denkmuster	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
							ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
							O 1	O 2	O 3	O 4	O 5

D: Selbstwirksamkeit	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					
D1: Theorie: Selbstwirksamkeit	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5
D2: Theorie: Vertrauen in die eigene Kompetenz gewinnen, Stärken-Denken	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?					
D3: Übung: Mentales Training: Vorstellungsübung	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
							ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
							O 1	O 2	O 3	O 4	O 5

E: Persönliche Stressverstärker entschärfen	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					
E1: Theorie: Übersteigerte Bedürfnisse hinter den häufigsten Stressverstärkern	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz - O 5

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?					
E2a: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Checkliste und eigenes Profil erstellen	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
							O 1	O 2	O 3	O 4	O 5
E2b: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Mentale Gegenmittel	überhaupt nicht	O 1	O 2	O 3	O 4	voll und ganz O 5	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
							ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
							O 1	O 2	O 3	O 4	O 5

Übertragen Sie hier bitte Ihre Ergebnisse des persönlichen Stressverstärker-Profiles	Wert 1: Ich kann nicht!	_____
	Wert 2: Sei vorsichtig!	_____
	Wert 3: Sei stark!	_____
	Wert 4: Sei beliebt!	_____
	Wert 5: Sei perfekt!	_____

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?				
E3: Theorie: Das Entwicklungsquadrat	überhaupt nicht				voll und ganz
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5

	Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?	Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?				
E4: Übung: Das Entwicklungsquadrat erstellen		sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
		ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5
E5: Übung: Ein persönliches Ziel formulieren (Brief)	überhaupt nicht					voll und ganz
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5	
		sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
		1	2	3	4	5
F: Hilft Ihnen dieser Pilot-Workshop insgesamt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?		überhaupt nicht				voll und ganz
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5
G: Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, Workshop-Inhalte in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?		sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
		ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5
H: Können Sie sich vorstellen, Workshop-Inhalte auch in ihren privaten Alltag einfließen zu lassen?		sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
		ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5
I: Wie bewerten Sie diesen Pilot-Workshop insgesamt?		Ich bin damit sehr unzufrieden				Ich bin damit sehr zufrieden
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5
		Ich finde ihn überhaupt nicht empfehlenswert				Ich finde ihn sehr empfehlenswert
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		1	2	3	4	5

	Ich würde ihn sicher nicht wieder besuchen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
J: Würden Sie eine Fortsetzung des Workshops besuchen?	Ich würde sie sicher nicht besuchen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Demographische Angaben	
3. Alter: ____ Jahre	
4. Geschlecht: <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> weiblich	
5. Führungsfunktion seit ____ Jahren ____ Monaten	
6. Hatten Sie vor diesem Workshop bereits Erfahrungen bezüglich mentalen Stresskompetenz-Trainings? <input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
7. Falls ja, wie viele Trainings haben Sie bereits besucht? _____ Trainings à _____ Stunden	

Blick in die Zukunft
8. Welche zusätzlichen Inhalte würden Sie sich für ein weiteres Stress-Kompetenz-Training wünschen? _____ _____

9. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen? _____ _____
--

10. Wie sehr fühlen Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt im Stande Ihren Stress zu bewältigen?	völlig	ziemlich gut	es geht so	eher schlecht	überhaupt nicht
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5

Vielen herzlichen Dank für Ihre wertvollen Rückmeldungen!

Anhang 3: Fragebogen 2

Schlussauswertung Pilot-Workshop „Mentale Stresskompetenz“

Dies sind die letzten Fragen welche wir Ihnen zum Pilot-Workshop und den Inhalten stellen werden. Am Schluss finden Sie wieder freie Antwortzeilen für Ergänzungen und Ihre persönliche Meinungsäußerung.

Selbstverständlich werden sämtliche Fragebögen anonym ausgewertet. Es besteht für die beteiligten Organisationen (Schindler CH, Suva, FHNW) zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die teilnehmenden Personen zu ziehen. Vielen Dank!

1. Wie sehr fühlen Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt im Stande Ihren Stress zu bewältigen?	völlig	ziemlich gut	es geht so	eher schlecht	überhaupt nicht
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5

B: Annehmen der Realität	Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?					Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch im Kugellager/Kreis)	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	<input type="radio"/> 6
	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1	2	3	4	5	

C: Herausforderung statt Bedrohung	Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?					Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt
C2: Übung: Unterschiedliche Perspektiven einnehmen („Der Chef hat nach dir gefragt“ 2 Gruppen, Flipchart)	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	<input type="radio"/> 6
	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1	2	3	4	5	
C3: Übung: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe: förderliche Denkmuster/Gedanken (Fragen zu Chancen...)	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	<input type="radio"/> 6
	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1	2	3	4	5	

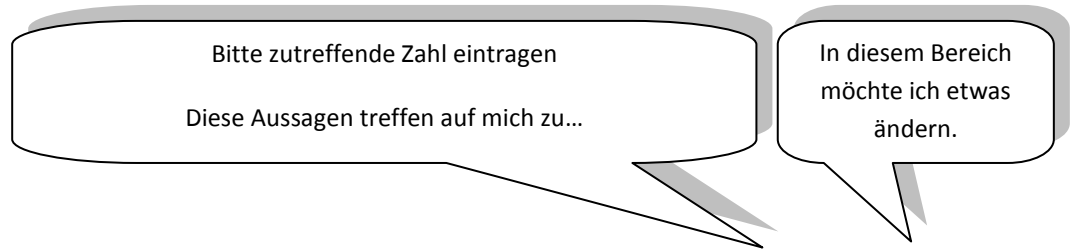
D: Selbstwirksamkeit	Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?					Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt
	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	
D3: Übung: Mentales Training: Vorstellungsübung (Mentales Drehbuch)	ein bis mehrmals täglich <input type="radio"/> 1	mehrmals pro Woche <input type="radio"/> 2	etwa 1x pro Woche <input type="radio"/> 3	etwa 1x pro Monat <input type="radio"/> 4	nie <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

E: Persönliche Stressverstärker entschärfen	Konnten Sie diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen lassen?					Ich erinnere mich leider nicht mehr an diesen Inhalt
	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten	
E2a: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Checkliste und eigenes Profil erstellen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E2b: Übung: Stressverstärkende Denkmuster: Mentale Gegenmittel	ein bis mehrmals täglich <input type="radio"/> 1	mehrmals pro Woche <input type="radio"/> 2	etwa 1x pro Woche <input type="radio"/> 3	etwa 1x pro Monat <input type="radio"/> 4	nie <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E4: Übung: Das Entwicklungsquadrat erstellen	ein bis mehrmals täglich <input type="radio"/> 1	mehrmals pro Woche <input type="radio"/> 2	etwa 1x pro Woche <input type="radio"/> 3	etwa 1x pro Monat <input type="radio"/> 4	nie <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E5: Übung: Ein persönliches Ziel formulieren (Brief)	ein bis mehrmals täglich <input type="radio"/> 1	mehrmals pro Woche <input type="radio"/> 2	etwa 1x pro Woche <input type="radio"/> 3	etwa 1x pro Monat <input type="radio"/> 4	nie <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
H: Konnten Sie die Workshop-Inhalte auch in ihren privaten Alltag einfließen zu lassen?	ein bis mehrmals täglich <input type="radio"/> 1	mehrmals pro Woche <input type="radio"/> 2	etwa 1x pro Woche <input type="radio"/> 3	etwa 1x pro Monat <input type="radio"/> 4	nie <input type="radio"/> 5

Stellen Sie sich vor, in einer Fortsetzung des besuchten Workshops würden die folgenden, jeweils halbtägigen Module angeboten. Nummerieren Sie bitte von 1 bis 6 welches Angebot Sie am ehesten anspricht (=1) , bzw. welches Sie am wenigsten anspricht (=6).	
	Problemlösetraining (persönliche Stressoren, Verhaltensanalyse von Stresserfahrungen, Selbstbeobachtung, Anwendung)
	Energiemanagement (Meditation, Atemübungen, Progressive Muskelrelaxation)

	Problemlösetraining: Der Bestätigungsfehler (Wir interpretieren Informationen so, dass diese unseren Erwartungen entsprechen, wie können wir den Bestätigungsfehler vermeiden?)
	Minimieren von Katastrophendenken (Was passiert beim Grübeln über schlimmstmögliche Resultate? Was kann dagegen getan werden?)
	Bekämpfen von kontraproduktiven Gedanken in Echtzeit (Sofortiges Stoppen negativer Gedankenspiralen)
	Erkenntlichkeit entwickeln (Japanische Psychologie der Achtsamkeit, Selbstreflexion und Dankbarkeit)



2.1	Anforderungen und Schwierigkeiten gehören für mich zum Leben dazu. Ich begegne ihnen mit einer annehmenden Grundhaltung.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
2.2	Anforderungen oder Schwierigkeiten sehe ich als positive Herausforderung. Ich schätze sie realistisch ein und bewahre mir eine innere Distanz.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
2.3	Ich habe ein starkes Vertrauen in meine eigenen Kompetenzen. Ich bin mir meiner Stärken bewusst und vertraue darauf, dass ich auch neue Anforderungen und Schwierigkeiten meistern kann.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
2.4	Ich bin mir meiner persönlichen Stressverstärker bewusst. Ich arbeite gezielt an meiner persönlichen Weiterentwicklung. Ich entschärfe meine persönlichen Stressverstärker, indem ich aktiv neues Verhalten ausprobiere, z.B. Fehler zulasse, Kontrolle abgebe oder um Hilfe bitte.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein

8. Welche zusätzlichen Inhalte würden Sie sich für ein weiteres Stress-Kompetenz-Training wünschen?

9. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?

Vielen herzlichen Dank für Ihre wertvolle Rückmeldung!

Anhang 4: Workshop-Ablaufplan

Pilot-Workshop „Mentale Stresskompetenz“ (mentales Stressmanagement)

Ziel

Ansatzpunkt: persönliche Stressverarbeitung (stresserzeugende oder -verschärfende Einstellungen, Bewertungen und gedankliche Muster)

Fernziel: Mentale Stresskompetenz allmählich verändern und durch förderliche Gedanken und Einstellungen günstig beeinflussen, sodass im Arbeitsalltag weniger Stress erlebt wird.

Thematischer Aufbau des Pilot-Workshops

- Stress erkennen und verstehen
- Annehmen der Realität: einfach und doch so schwer
- Herausforderung statt Bedrohung: Anforderungen konstruktiv bewerten
- Selbstwirksamkeit: Die Überzeugung in die eigene Kompetenz stärken
- Persönliche Stressverstärker entschärfen

Legende:

Weisser Hintergrund: Theoretischer Zugang
Grün hinterlegt: Stopp für Auswertung
Blau hinterlegt: Praktische Aufgabe zum Thema
Gelb hinterlegt: Pause

<u>Zeit</u>	<u>Inhalt & Methode</u>	<u>Sozial- form</u>	<u>Lernziel</u>	<u>Quellen (Inhalte)</u>	<u>Benötigtes Material</u>
	Einstiegsgeschichte Waldarbeiter	PI	Einstimmen und abholen der TN		Geschichte
10'	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüssung • Wer sind wir? • Vorstellungsrunde anhand Landkarte (Anfahrtsweg) 	PI	Informieren		Namens- schildchen
10'	Einstieg: <ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen (einzeln schriftlich formulieren) • Ziele (beider Seiten aufzeigen) 	PI EA PI	Durch die Schaffung von Transparenz werden sich Teilnehmende des Aufbaus und den Zielen des Workshops bewusst.		Feedback- Dossier Seite 1

	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitplan & Inhalte (Übertitel) • Einführung in den Fragebogen als Begleitinstrument 		Ziele für Kursleitende: Auswertung des Pilot-Workshops mit Hilfe der Rückmeldungen der Teilnehmenden als Hinweise für eine künftige Weiterentwicklung des Workshops durch die Suva, Abteilung Präventionsangebote / Betriebliches Gesundheitsmanagement		
5- (10')	Einbettung und theoretische Grundlagen: <ul style="list-style-type: none"> • Ausfälle aufgrund psychischer Probleme / Burnout) • Resilienz: 7 Faktoren (Reivich & Shatté) • Resilienz und Stressresistenz • Eigenschaften als Schutzfaktoren • Bewusst werden und Ansätze finden (sinngemäss: Individuum als Akteur statt Opfer: Nicht Bedingungen sondern Einstellung verändern) • Mentale Stresskompetenz geht die persönliche Komponente der Stressreaktion an 	PI	Die Tn lernen Begrifflichkeiten und Zusammenhänge des Stresserlebens verstehen.	Studie Kaluza, Wirkung von Stressmanagement-Training	
5'	Bezug zur Kurzgeschichte vom Waldarbeiter Frage an Tn (Plenum): Was sagt uns diese Geschichte im Bezug auf Stress?	PI	Ein Schritt zurück in stressigen Situationen erlaubt oft einen gewinnbringenden Perspektivenwechsel. Und Sicht auf Belastungsfaktoren, welche beeinflussbar sind und zur effizienteren Problemlösestrategie führen. Erkenntnis: Stresskompetenz muss trainiert werden, genau wie Fachliche Kompetenzen!	S.97	
10'	AUFGABE 1: Drei Fragen Kaluza auf Plakaten, Tn fügen individuelle Antworten dazu: <ul style="list-style-type: none"> • Ich gerate in Stress, wenn... • Wenn ich im Stress bin, dann... (Erklärungshilfe: Was passiert dann mit mir?) • Ich setze mich selbst unter Stress, indem... 	EA in Diskussion & Bewegung	Denken anregen, Vorarbeit für 3 Säulen-Modell (Kaluza)	Flipchart S. 3	3 handgeschr Flipcharts mit den Kaluza-Fragen

	Stress erkennen und verstehen	<p>A1 Transfer von den Antwortkategorien zum Modell von Kaluza (Erstkontakt und Hinweis auf Plakat) Beziehung zu seinem Modell des Stressstria herstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich gerate in Stress wenn -> Stressoren • Wenn ich im Stress bin, dann... ->Persönliche Str. Verstärker • Ich setze mich selbst unter Stress, indem...-> Stressreaktion 	PI	Die Teilnehmenden lernen anhand des Modell der Stressampel von Kaluza die Einbettung der Mentalen Stresskompetenz in den grösseren Zusammenhang der Stressbewältigung kennen.		
	Stress erkennen und verstehen	<p>A1: Drei Säulen der persönlichen Stresskompetenz (Kaluza)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentelle Stresskompetenz ▪ Regenerative Stresskompetenz ▪ Mentale Stresskompetenz 	PI	dito	Ab S.85	

5'		<p>A2: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe Checkliste: Interpretieren, Einzelresultate reflektieren</p>	angeleitet e EA schriftl.	Die Teilnehmenden erkennen aufgrund ihrer Testresultate der Checkliste (Vorbereitungsaufgabe) in welchen Bereichen sie sich selbst bereits als kompetent einschätzen und in welchen Bereichen sie Veränderungen anstreben.	S.183	
15'!	Stress erkennen und verstehen	<p>A Was ist Stress?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist der Sinn von Stress? (Kampf oder Flucht) • A3: Körperliche Stressreaktionen Video:http://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=hnpQrMqDooE • A4: Transaktionales Stressmodell (Lazarus) • A 5: Stressoren • A6: Auflockerungsübung Zitrone: Geist beeinflusst Körper und löst körperliche Reaktionen aus 	PI	Die Teilnehmenden lernen mögliche körperliche Reaktionen von Stress kennen. Die Teilnehmenden lernen aufgrund des Transaktionales Stressmodells von Lazarus wie Stress beim Individuum durch Wahrnehmung und Bewertung einer Situation entstehen kann. Die Teilnehmenden lernen dass Stressoren äussere Bedingungen sind, welche individuell unterschiedlich starken Stress auslösen. Die Teilnehmenden erfahren (im Rahmen einer Übung) dass kognitive Prozesse körperliche Auswirkungen haben können	Ab S.3 S.7 S.7 Ab S.68 Können wir gut mit Kaluza abdecken und ergänzen	
2'		STOP: Fragebogen ausfüllen	EA	Auswertung		

5-10'	PAUSE					
	B	B: Einstiegszitat: Stresstoleranz (Marsha Linehan)			Kaluza p. 124	
5'	B1: Annehmen der Realität	<p>B: Einstieg: Annehmen der Realität: Golfer Geschichte: Unterbrechen des Denkmusters von „Das gibt’s doch nicht“ zu „Das gibt’s!“</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Fragen: Was bedeutet »Annehmen der Realität« in dieser konkreten Stresssituation?</i> • <i>Inwieweit stellt das »Annehmen« in dieser Situation den ersten Schritt zu einer konstruktiven Bewältigung dar?</i> 	PI	Annehmende Grundhaltung Verarbeitung des Theoretischen Wissens bezüglich der BEWERTENDEN KOMPONENTE im Rahmen einer vorgelesenen Geschichte	Kaluza: p. 125/126	
5'	B1: Annehmen der Realität	B1: Theorieteil: Annehmen bedeutet nicht Hinnehmen	PI	Die Teilnehmenden lernen, dass das Annehmen von unveränderbaren Komponenten in Stresssituationen Energie effizienter einsetzbar macht.	Kaluza 124ff	
10'	B2: Annehmen der Realität	<p>B2: Annehmen der Realität: Beobachten und Reflektieren der Situation des Golfers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was bedeutet „Annehmend der Realität“ in dieser konkreten Stresssituation? • Inwieweit stellt das „Annehmen“ in dieser Situation den ersten Schritt zur einer konstruktiven Bewältigung dar? • Reflektieren einiger weiteren, leichteren Stresssituationen im Alltag. (Stau, Krankheit, Idee Austausch im Kugellager) 	PA / KGA	Die Teilnehmenden erfahren im Gespräch wie das Annehmen unveränderbarer Komponenten von Alltagssituationen den ersten Schritt zur Stressbewältigung darstellt.	Kaluza p.126	
5'	B3: Annehmen der Realität	<p>B3: Transfer: Beobachten und Reflektieren einer eigenen Stresssituation (Bezug zur Vorbereitungsaufgabe)</p> <p>Finden Sie sich zu zweit zusammen und Person A schildert ihr Beispiel. Person B hört zu und gibt Ratschläge, was Annehmen der Realität in dieser Situation bedeuten könnte und was der erste Schritt zu einer konstruktiven Bewältigung darstellen kann. Wechsel.</p>		Die Teilnehmenden erproben im Gespräch das Annehmen unveränderbarer Komponenten einer persönlichen Stresssituation.		
2'	STOP: Fragebogen ausfüllen		EA	Auswertung		

5'	C1: Herausforderung statt Bedrohung	C1: Einstieg: Herausforderung statt Bedrohung: Anforderungen konstruktiv bewerten Sich um andere Blickwinkel bemühen (Kippbilder, Film drehende Frau)	PI	Die Teilnehmenden lernen, dass eine bewusste Veränderung der Perspektive helfen kann, Situationen als Herausforderung anstatt als Bedrohung anzusehen.	Kaluza Training 108	
10'	C2:Herausforderung statt Bedrohung	C2: Aufgabe: Herausforderung statt Bedrohung: Anforderungen konstruktiv bewerten: „Stressverschärfende“, und förderliche Denkmuster: Es sind oft mehrere Sichtweisen möglich. a. Beispiel: Der Chef wartet... a. Alltagssituationen: Wie müsste jemand denken, um möglichst starken Stress zu empfinden? Wie denkt jemand der in dieser Situation wenig oder gar keinen Stress erlebt? In zwei Gruppen Gedanken suchen – Perspektive wechseln	Gr.GA	Die Teilnehmenden erfahren die Bewertung einer Alltagssituation aus verschiedenen Perspektiven.	Training p.109	
10'	C3: Herausforderung statt Bedrohung:	C3: Übung: Bezug zur Vorbereitungsaufgabe: Blickwinkel wechseln In Kleingruppen einen Fall einer individuellen Stresssituation auswählen und das Verhalten gemeinsam reflektieren, welche anderen Möglichkeiten gibt's? Diskussion von anderen Blickwinkeln: (Seite 110 Training) 1. Realitätstestung und Konkretisierung 2. Blick auf das Positive, Chancen und Sinn 3. Orientieren an eigenen Stärken und Erfolgen 4. Orientieren an positiven Konsequenzen und Entkatastrophisieren 5. Relativieren und Distanzieren	PA /KGA Spazieren im Raum und zu zweit je 1-2 Fragen aus den 5 Blickwinkeln beantworten	Die Teilnehmenden reflektieren ihre persönlichen Denkmuster bezüglich einer ihrer Stresssituationen.	4Kleinplakate mit Kaluza Fragen p.128-131 Seite 110 Training	
2'	STOP: Fragebogen ausfüllen		EA	Auswertung		
20'	PAUSE					

15'	Selbstwirksamkeit	<p>D1: Theorieteil: Selbstwirksamkeit (nur theoretisch abhandeln): die Überzeugung von der eigenen Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • D1Theorie Selbstwirksamkeit : Transaktionales Stresskonzept (Wiederaufnahme & Fokus auf bewertende Komponente) • D1 Selbstwirksamkeit entsteht durch Erfahrungen. D2 Vertrauen in die eigene Kompetenz gewinnen (Mut haben einen neuen Schritt zu wagen) • D2 Stärken- Denken vs. Defizit-Denken • D2 Misserfolge konstruktiv verarbeiten • D3 Übung Vorstellungübung 	PI EA	<p>Die Teilnehmenden verstehen, was Selbstwirksamkeit bedeutet und welchen Einfluss sie auf unser Stresserleben hat. Die Teilnehmenden erkennen worauf eine positive Selbstwirksamkeit aufbaut. Die Teilnehmenden lernen eine Technik des Mentaltrainings zur erfolgreichen Bewältigung einer Stresssituation.</p>	Buch Ab S. 131 Training S.44	
2'	STOP: Fragebogen ausfüllen			Auswertung		
5'	Auflockerung: Kurzfilm (BBC)_Stressverstärker http://www.youtube.com/watch?v=SesN83g9zB0		PI	Auflockerung		
5'	E1: Persönliche Stressverstärker entschärfen	<p>E1: Theorie: Stressverschärfende Denkmuster (kurz) Stressverstärker sind oft übersteigerte Bedürfnisse und Wünsche (Motive):</p> <p>Leistungsmotiv: „Sei perfekt“ Anerkennungsmotiv: „Sei beliebt“ Autonomiemotiv: „Sei stark“ Sicherheitsmotiv: „Sei vorsichtig“ Schonungsmotiv: „Ich kann nicht“</p> <p>(auch 5 Haupt-Stressverstärker erwähnen)</p>	PI	<p>Die Teilnehmenden lernen die 5 häufigsten Stressverstärker kennen und erkennen, dass diese eine Übersteigerung von eigenen Bedürfnissen und Wünschen sind.</p>		

20'	E2: Persönliche Stressverstärker entschärfen	<p>E2: Stressverstärkende Denkmuster entschärfen Stressverschärfende und förderliche Einstellungen: Persönliche Stressverstärker und wie man sie entschärfen kann</p> <ol style="list-style-type: none"> Checkliste stressverschärfende Gedanken - > dahinter stecken die 5 Stressverstärker Stressverstärker-Profil erstellen Mentale Gegenmittel zu jeweils einem der Stressverstärker in 3-er/4-er-diskutieren 	<p>a) PI b) EA c) KGA</p>	<p>Die Teilnehmenden erkennen ihre persönlichen Stressverstärker anhand eines Profils kennen und entwickeln Mentale Gegenmittel</p>	<p>Training p.112 Checkliste str.ver.Gedanken (p.213) Stressverstärker (p.215) Str.verst.Profil (p.214) Mentale Gegenmittel zu jew. 1 Str.verst. (p.113) (Lösung Liste p.114)</p>	<p>Kopien: Checkliste & Stressverstärker</p>
2'	STOP: Fragebogen ausfüllen		EA	Auswertung		
5-10'	PAUSE					
10'	Persönliche Stressverstärker entschärfen	<p>E3 Das Entwicklungsquadrat Grundprinzip erklären, Beispiel „Sei vorsichtig“-Verstärker z.B. bei Verantwortlichkeit Planung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwertende Übertreibung: Verantwortlichkeit Planung -> Rigide Kontrollsucht Gegenpol: Verantwortlichkeit Planung <-> Sich auf andere verlassen / Mut zum Risiko/ Flexibilität <p>Entwertende Übertreibung: Sich auf andere verlassen / Mut zum Risiko/ Flexibilität -> Verantwortungslosigkeit / Leichtsinn</p> <p>➔ Richtung für persönliche Weiterentwicklung erkennen Unterstützende Gedanken: - Ich kann/muss nicht alles kontrollieren/planen - Ich habe Vertrauen</p> <p>Schritte dazu: Konkrete wiederkehrende Situation, vorstellen Drehbuch dazu entwickeln</p>	PI	<p>Die Teilnehmenden verstehen die Technik des Entwicklungsquadrates um die Richtung einer persönlichen Weiterentwicklung zu definieren</p>	<p>Ab S. 134 Schulz von Thun Arbeitsblatt persönliche Stressverstärker hinterfragen S.217 (p.115)</p>	

10'	<p>E4 in Gruppen ein Entwicklungsquadrat entwickeln lassen zu einem von der Grp. ausgewählten Stressverstärker</p> <p>Fragen zur Entwicklung Werte- und Entwicklungsquadrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist gut daran? (Am Stressverstärker) • Was ist nicht gut daran? Was spricht dagegen? Gegen diese Einstellung & Verhaltensweise? • Extremer Gegenpol? <p>Förderliche Einstellung</p>		Die Teilnehmenden finden mit Hilfe der Technik des Entwicklungsquadrates ihre persönliche Entwicklungsrichtung.		
5'	<p>E5 Ein persönliches Ziel gemäss SMART formulieren</p> <p>Tn formulieren ein Ziel (Smart) als persönliche take-home-message und schreiben diese in einen vorgegebenen Brief (Raster), Den Umschlag adressieren sie an sich selbst. In naher Zukunft wird er an de Tn zurückgeschickt (Erinnerung an Ziel)</p>		Die Teilnehmenden formulieren ein konkretes SMART-Ziel an welchem sie im Anschluss an den Workshop arbeiten wollen.		Brief- vorlagen Couverts
2'	STOP: Fragebogen ausfüllen	EA	Auswertung		
15'	<p>Feedbackrunde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blitzlicht: Was nehme ich mit? • Offene Fragen? Unklarheiten? Sonstiges..... 	PI	Auswertung des Workshops		
5'	<p>Ausblick und Schlusswort</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweis: Es werden in vier Wochen noch einmal Fragen per Mail verschickt, wenn i.O. Zeitbedarf 5-10 Min. • Herzlichen Dank! 	PI			

Fragebogen

- Ziel: Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit der Inhalte des Workshops für Führungskräfte

Fragebogen

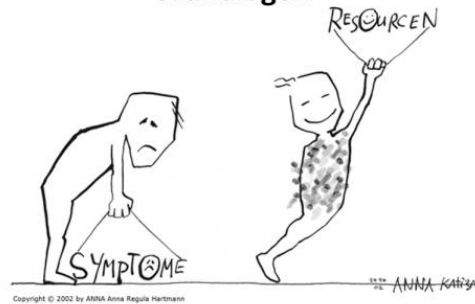
A: Annehmen der Realität		Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					
überhaupt nicht		1	2	3	4	5	
B1: Theorie: Annehmen bedeutet nicht Hinnehmen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
B2: Übung: Annehmen der Realität in einer alltäglichen Stresssituation (Austausch)		Hilft Ihnen dieser Workshop-Inhalt, um Ihr persönliches Stresserleben nachzuvollziehen?					
überhaupt nicht		voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
1		5	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2		3	4	5	1	2	3
B3: Übung: Transfer: Annehmen in der eigenen Stresssituation (Austausch)		Können Sie sich vorstellen, diesen Workshop-Inhalt in Ihren Berufsalltag einfließen zu lassen?					
überhaupt nicht		voll und ganz	sehr oft	oft	manchmal	selten	sehr selten
1		5	ein bis mehrmals täglich	mehrmals pro Woche	etwa 1x pro Woche	etwa 1x pro Monat	nie
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2		3	4	5	1	2	3

Zeitplan & Inhalte

- 13:00 Uhr A: Stress erkennen und verstehen
- B: Annehmen statt Hinnehmen
- C: Herausforderung statt Bedrohung
- 15:00 Uhr 20 min Pause
- 15:20 Uhr D: Selbstwirksamkeit
- E: Persönliche Stressverstärker entschärfen
- 16:45 Uhr Abschluss
- 17:00 Uhr Ende



Einbettung und theoretische Grundlagen



Resilienz

- lat. *resilio*: abprallen, zurückspringen
- Psychologische Widerstandsfähigkeit



Sieben Faktoren der Resilienz



Resilienz & Stressresistenz

- lat. *resilio*: abprallen, zurückspringen
- Psychologische Widerstandsfähigkeit
- Eigenschaften als Schutzfaktoren
- Bewusst werden & Ansätze finden



A: Stress erkennen und verstehen



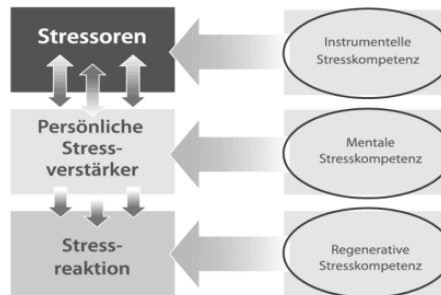
Übung



63

Die 3 Säulen der Stresskompetenz

nach Gert Kaluza, 1991



Quelle: Finken G. (2012). Gelassen und sicher im Stress, S. 17



16

Übung Ihr Fragebogen



18

A: Stress erkennen und verstehen		
1.13	regelmäßig weiter, ich lerne gern von anderen und sehe mich selbst kritisch an.	Instrumentelle Stresskompetenz
1.24	Ich pflege mein soziales Netz, ich erhalte ausreichend Unterstützung durch andere, ich habe mindestens eine vertraute Person, bei der ich mich beschützen kann.	Instrumentelle Stresskompetenz
1.34	Ich setze mich selbst unter Stress, indem...	Instrumentelle Stresskompetenz
1.44	Wenn ich im Stress bin, dann...	Instrumentelle Stresskompetenz
2.14	Leistungsanforderungen, Zu viel Arbeit, Soziale Konflikte, Zeitdruck, Störungen	Instrumentelle Stresskompetenz
2.24	Ungeduld, Perfektionismus, Kontrollstreben, Einzelkämpfertum, Selbstüberforderung	Mentale Stresskompetenz
2.34	Körperliche, emotionale, mentale, verhaltensbezogene Aktivierung	Mentale Stresskompetenz
3.44	langfristig Krankheit	Regenerative Stresskompetenz

19

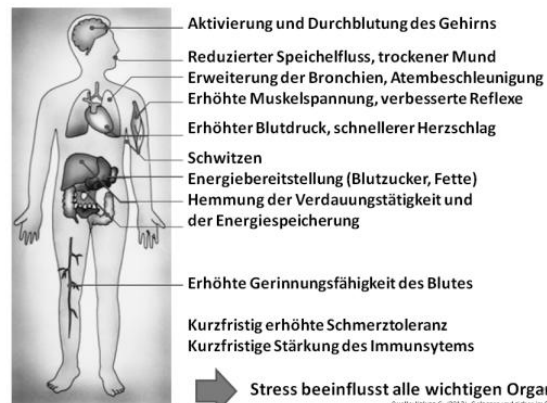


20

Quelle: <http://www.reisbucher.de/wordpress/wp-content/uploads/2013/03/48-reisbucher.jpg>

Die Antwort des Körpers auf Stress

21



➔ Stress beeinflusst alle wichtigen Organe!

Quelle: Finken G. (2012). Gelassen und sicher im Stress, S. 19

A: Stress erkennen und verstehen

Was ist der Sinn dieser körperlichen Reaktion?

– Versetzt Körper in **erhöhte Alarmbereitschaft** als Vorbereitung auf Kampf oder Flucht



23

Quelle: <http://www.stresscience.de/wp-content/uploads/2013/07/4-Fight-Flight.jpg>

A: Stress erkennen und verstehen

Stressoren

»Ich gerate in Stress, wenn ...«

Stressoren → Auslöser von Stress

= Äussere belastende Bedingungen und Anforderungen

25

A: Stress erkennen und verstehen

Übung



27

A: Stress erkennen und verstehen

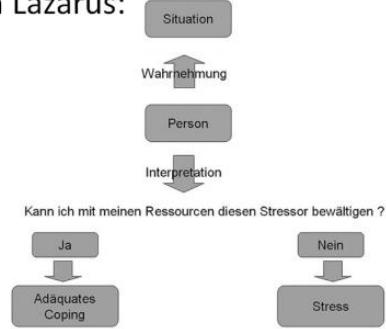


29

Quelle: <http://bilder.kicker.de/tag/4368/Strawberry.jpg>

A: Stress erkennen und verstehen

Transaktionales Stressmodell nach Lazarus:



56

A: Stress erkennen und verstehen

Nicht jede Anforderung stellt einen Stressor dar!

- Gilt für Anforderungen, bei denen wir unsicher sind, ob uns eine Bewältigung der Anforderung gelingt.

→ subjektive Einschätzung! (erleben & interpretieren)

Stressoren bedrohen persönliche Ziele und Motive



Wir sind gestresst!

26

Entspannen Sie sich.
Lehnen Sie sich einen Moment zurück...



28



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

30

Quelle: http://www.foto.de/stock-images/272469/psychologie-oh-stop-oh-does-again-epdntes_04_488325.html



Footbag

Footbag Übungen 1
<http://www.youtube.com/watch?v=IN1rpiCxPlw>

Fünf Minuten



Stresstoleranz...

„...ist die Fähigkeit, die eigene Umgebung wahrzunehmen, ohne dabei zu erwarten, dass sie anders sein sollte, die Fähigkeit, sich des eigenen momentanen emotionalen Befindens gewahr zu werden, ohne zu versuchen, es zu verändern, und die Fähigkeit, die eigenen Gedanken und Handlungsmuster zu beobachten, ohne der Versuch, sie zu stoppen oder zu kontrollieren.“

Marsha Linehan, 1996
Psychotherapeutin

33

B: Annehmen der Realität



34

B: Annehmen der Realität

B: Annehmen der Realität

Der Golfer



<http://www.ebay.de/itm/Aufleber-Golf-Golfer-Golfschläger-Camb-Style-Sticker-/350449022018>

35

Annehmen bedeutet nicht hinnehmen...

36

B: Annehmen der Realität

B: Annehmen der Realität

sondern:

Die Situation so zu akzeptieren, wie sie ist!

frühzeitiges Wahrnehmen von Stresssignalen & klare und bewusste Entscheidung für das Annehmen

Es ist unsere Entscheidung, wie sehr wir uns von einer äusseren Situation ärgern, aufregen oder niederdrücken lassen!

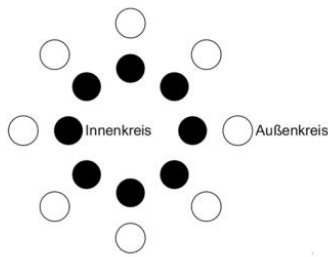
37

Übung



38

Kugellager



39

Alltags-Stresssituation

Auswahl Innenkreis:

- Stehen im Stau vor wichtigem Meeting
- Ausfall von Maschinen
- Krankheit und / oder Schmerzen
- Pubertierende Kinder
- Ausfall von PC beim Vorbereiten eines Meeting für den nächsten Tag
- ...eigene Idee?

Auswahl Aussenkreis:

- Brieftasche verloren
- Ausfall von Mitarbeitern
- Keller unter Wasser stehend
- Drei dringende Email-Antworten ausstehend und Ausfall des Internet seit 3h
- Unmögliche Erreichbarkeit einer Person, von welcher eine Auskunft für den weiteren Prozess dringend notwendig ist
- ...eigene Idee?

40

Fragen

- Was bedeutet »Annehmen der Realität« in dieser konkreten Stresssituation?
- Inwieweit stellt das »Annehmen« in dieser Situation den ersten Schritt zu einer konstruktiven Bewältigung dar?



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

41

Quelle: http://www.foto.de/voesen/mensch/14-2724/psychologie-wie-stoppschild-fuer-nagel-im-gedanken_04_10033.html

42

Alles eine Frage der Perspektive...?



44

C: Herausforderung statt Bedrohung



43

Alles eine Frage der Perspektive...?



Do you see the face? Or an Eskimo?

Drehende Frau: <http://www.youtube.com/watch?v=2DGLHvdj5mE>
Anamorphe Objekte: <http://www.sehtestbilder.de/2013/ha-taeu-s-hungen-illusionen/>

45

Wahrnehmungspsychologie

- Es sind mehrere Sichtweisen ein- & desselben Bildes möglich
- Das Gehirn neigt dazu, eine einmal gewonnene Sichtweise immer wieder zu **reproduzieren**
- Das Gehirn bedarf **Anstöße** um neue, veränderte Sichtweisen entwickeln zu können

46

Übung



47

stressverschärfende vs. stressvermindernde Bewertungen

- Gruppe A:
Wie müsste jemand denken, um in der geschilderten Situation möglichst starken Stress zu erleben?
- Gruppe B:
Wie denkt jemand, der in der Situation wenig oder sogar keinen Stress erlebt?

»Der Chef hat schon nach Dir gefragt.«

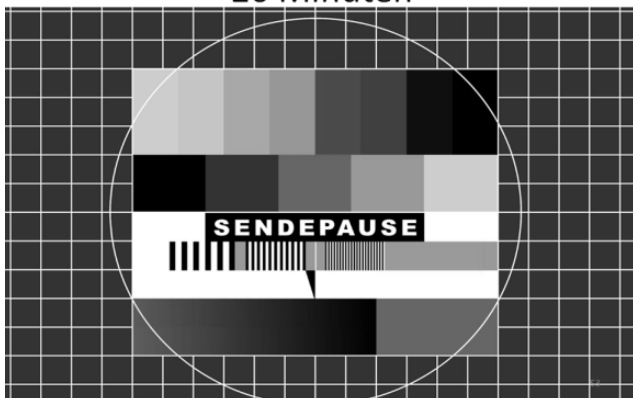
49

Übung



51

20 Minuten



Bewertungen hinterfragen neue Perspektiven entwickeln

**Als Sie morgens zur Arbeit kommen,
ruft Ihnen Ihr Kollege zu:**

»Der Chef hat schon nach Dir gefragt.«

48

Wie man sich selbst auf förderliche Gedanken bringen kann:

- **Fragen zu Chancen und Sinnorientierung**
Wo liegen Chancen?
- **Fragen zur Realitätstestung und zur Konkretisierung**
Was genau ist eigentlich passiert?
- **Fragen zur Relativierung und Distanzierung:**
Wie werde ich später, in einem Monat oder in einem Jahr darüber denken?
- **Fragen zu positiven Konsequenzen**
Wie wird es sein, wenn ich die Anforderung erfolgreich bewältigt habe?

50



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

Quelle: http://www.forst.de/videos/mensch/14-1724/psychologie-wie-stoppschilderue-empfinden-pedwiner_44_40202.html

52

D: Selbstwirksamkeit



54

Selbstwirksamkeit



»Ich kann es«

55

Transaktionales Stressmodell nach Lazarus:



24

Selbstwirksamkeit beruht auf Erfahrung!

Wie können wir unsere Selbstwirksamkeitsüberzeugung trainieren?

- Vertrauen in die eigene Kompetenz gewinnen (Mut haben einen neuen Schritt zu wagen)
 - Erinnern und Reflektieren
- Misserfolge konstruktiv verarbeiten!
 - analysieren

57

»Defizit-Denken«

- die Aufmerksamkeit zu einseitig auf eigene Schwächen, Fehler und Misserfolge richten

vs.

»Stärken-Denken«

- die eigenen Stärken und Erfolge in das Zentrum der Aufmerksamkeit rücken

58

Personen mit hoher Selbstwirksamkeitsüberzeugung...

- ...strengen sich mehr an
- ...verharren länger an schwierigen Aufgaben
- ...erholen sich eher von Rückschlägen
- ...halten Zielbindung länger aufrecht

-> Erleichtert Bewältigung von Alltagsstress

59

Übung



60

Vorstellungsbildung: »Erfolgreiche Bewältigung«

Denken Sie an eine bevorstehende herausfordernde Situation (z. B. an ein schwieriges Kundengespräch, einen öffentlichen Auftritt, ein Kritikgespräch mit einem Mitarbeiter, eine Prüfung, eine konfliktreiche Auseinandersetzung in der Familie o. Ä.). Machen Sie sich einen möglichst genauen Plan, wie Sie vorgehen werden, was Sie wie tun oder sagen werden. Schließen Sie dann die Augen und stellen Sie sich vor Ihrem inneren Auge in allen Einzelheiten vor, wie Sie die Herausforderung erfolgreich meistern. Prägen Sie sich dieses innere Bild und die guten Gefühle, die mit ihm verbunden sind, möglichst tief ein.

Wiederholen Sie diese Vorstellung so oft, bis Sie Bild und Gefühl der erfolgreichen Bewältigung zuverlässig in sich abrufen können.

61



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

Quelle: http://www.frcs.de/wordpress/wp-content/uploads/2014/09/psychologie-wiss-stressbewaerung-erfolge-uebungen_akt_40202.html

62

E: Persönliche Stressverstärker entschärfen

<http://www.youtube.com/watch?v=SeS83g9zB0>

63

64

Beispiel:

Der Wunsch nach Erfolg und Selbstbestätigung durch gute Leistungen (Leistungsmotiv)

- Zur absoluten Forderung erhoben/übermächtig:
Sei perfekt!

Stressanfälligkeit wenn: - Misserfolg, Versagen droht
- Fehler möglich sind

65

Persönliche Stressverstärker

- Sind eine Übersteigerung an sich normaler menschlicher Bedürfnisse oder Wünsche

aber sie sind:

➔ **»Zuviel des Guten«**

66

Die fünf Stressverstärker

- Wunsch nach Erfolg
– Sei perfekt!
- Wunsch, von allen gemocht zu werden
– Sei beliebt!
- Wunsch, unabhängig zu sein
– Sei stark! (& Keine Schwächen zeigen dürfen)
- Wunsch, Kontrolle zu behalten
– Sei vorsichtig!
- Wunsch, sich zu schonen
– Ich kann nicht!

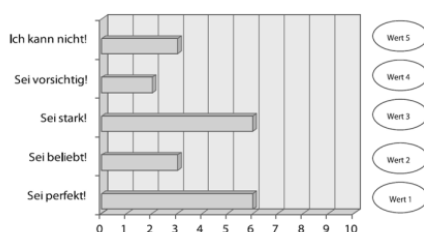
67

Übung



68

Persönliches Stressverstärker-Profil



69

70

Aufgabe

- Bitte füllen Sie für sich spontan die **Checkliste** aus.
- Auf der zweiten Seite finden Sie die Anleitung zur Erstellung Ihres persönlichen **Stressverstärkerprofils**.

Stressverstärker	Förderliche Gedanken als Mentales Gegenmittel
Sei perfekt!	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger ist manchmal mehr. • So gut wie möglich, so gut wie nötig. • Ich unterscheide zwischen wichtig und unwichtig.

71

Übung

Mentale Gegenmittel



72

	Förderliche Gedanken
1. Sei perfekt!	<ul style="list-style-type: none"> → Auch ich darf Fehler machen. → Auch ich darf mich Mühe geben. → Ich bin gut genug. → Weniger ist manchmal mehr. → So gut wie möglich, so gut wie nötig. → Ich und zu lasse ich für gerade sein. → Ich gebe mein Bestes und achte auf mich. → Ich unterscheide zwischen wichtig und unwichtig. → Nichts wird so hart gegessen wie es gekocht wird.
2. Sei beliebt!	<ul style="list-style-type: none"> → Ich darf selbst sagen. → Ich achte auf meine Grenzen/meine Bedürfnisse. → Ich kenne auch für mich. → Ich bin gut zu mir. → Ich darf andere erntäuschen. → Ich kann/will/muss es nicht allen nicht machen. → Nicht alle anderen müssen mich mögen. → Kritik gehört dazu. → Ich darf kritische Meinungen sagen. → Ich darf kritisiert werden.
3. Sei stark!	<ul style="list-style-type: none"> → Ich darf auch mal Schwäche zeigen. → Schwächen sind menschlich. → Ich darf um Hilfe/Unterstützung bitten. → Es gibt Hilfe/Unterstützung für mich. → Ich gebe anderen die Chance, mich zu unterstützen. → Ich lasse mich unterstützen. → Ich kann/darf mich auf andere verlassen. → Ich darf Hilfe annehmen. → Ich darf meine Gefühle zeigen. → Ich muss nicht alles selbst allein machen.
4. Sei vorsichtig!	<ul style="list-style-type: none"> → Ich akzeptiere, was ich nicht ändern kann. → Ich kann/muss nicht alles kontrollieren/plänen. → Risikobewusstheit gehört dazu. → Überlegen sind bei ein. anderen Plans. → Ich binde gelassen, auch wenn ich nicht weiß, was kommt. → Nichts ist hart.
5. Ich kann nicht!	<ul style="list-style-type: none"> → Ich schaffe es. → Ich habe schon ähnliche Situationen gemeinert. → Ich helfe es an. Herausforderung an. → Ich vertraue auf mich. → Ich weiß, was ich kann. → Ich kann es schaffen. → Alles geht auch wieder vorbei.

73



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

Quelle: http://www.fokus.de/infos/werch/1141724/psychologie-wie-die-gehirn-funktioniert-wie_4_40125.html

74

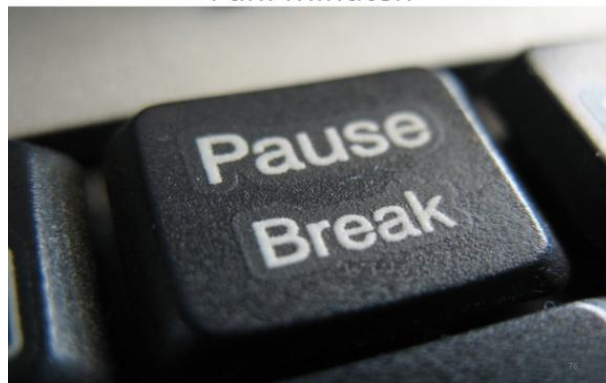


Footbag Übungen 3

<http://www.youtube.com/watch?v=C4Qke-Bfflw>

75

Fünf Minuten



In welche Richtung soll die persönliche Weiterentwicklung gehen?

Das Entwicklungsquadrat

- Ziel: **Richtung für persönliche Weiterentwicklung erkennen**
- Prinzip: Jede Stärke kann zu einer Schwäche werden, wenn man des Guten zu viel tut!
- Beispiel: Sparsamkeit → Geiz
Genauigkeit → Perfektionismus

Verhindern durch aneignen eine Gegenpols!

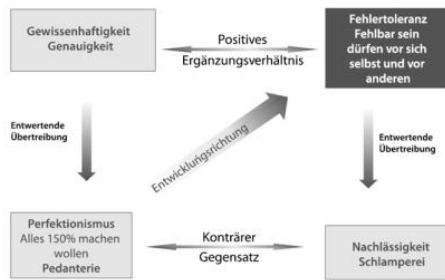
Gegenpol: **Genauigkeit** → **Fehlertoleranz**

77

78

Perfektionismus

Beispiel:



Quelle: Palzes G., (2012), Selbsten und andere im Stress, S.36/37

Entwicklungsrichtung beim „sei perfekt“ Verstärker

Perfektionismus → Fehlertoleranz

Beispiel:

Zeitlimit für Aufgaben setzen und sich mit dem Ergebnis zufrieden geben, welches nicht absolut allen eigenen Ansprüchen gerecht wird, aber ausreichend für diese Arbeit ist!

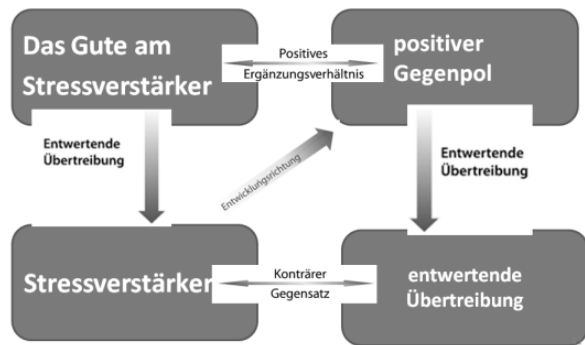
80

Entwicklungsquadrat erstellen:

Übung



15



Persönliche take-home-message

- Was genau möchten Sie an Ihrem Stresserleben im Berufsalltag ändern?
- Wie zeigt sich die gelungene Veränderung; woran können Sie diese messen?
- Weshalb ist diese Veränderung für Sie persönlich bedeutsam?
- Bis wann möchten Sie diese Veränderung erreicht haben?

Persönliches Ziel & take-home-message



83



- S spezifisch
- M messbar
- A akzeptiert
- R realistisch
- T terminiert

84

Feedback



Bitte füllen Sie den Fragebogen aus

Quelle: http://www.focus.de/links/news/11617246/psychologie-wie-man-richtig-antworten-passt-an_44_100333.html

85

Herzlichen Dank!

& ein stressfreies Wochenende

Quellenverzeichnis

Kaluza, G., 2012, *Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch – Stress erkennen, verstehen, bewältigen*, Berlin: Springer.

Kaluza, G. 2011, *Stressbewältigung, Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*, Berlin: Springer.



88

Anhang 6: Checkliste: Stressverschärfende Gedanken

Checkliste: Stressverschärfende Gedanken			
Wie vertraut sind Ihnen die folgenden Gedanken?			
	sehr	etwas	nicht
1. Am liebsten mache ich alles selbst.	2	1	0
2. Ich halte das nicht durch.	2	1	0
3. Es ist entsetzlich, wenn etwas nicht so läuft, wie ich will oder geplant habe.	2	1	0
4. Ich werde versagen.	2	1	0
5. Das schaffe ich nie.	2	1	0
6. Es ist nicht akzeptabel, wenn ich eine Arbeit nicht schaffe oder einen Termin nicht einhalte.	2	1	0
7. Ich kann diesen Druck (Angst, Schmerzen etc.) einfach nicht aushalten.	2	1	0
8. Ich muss immer für meinen Betrieb da sein.	2	1	0
9. Probleme und Schwierigkeiten sind einfach nur fürchterlich.	2	1	0
10. Es ist wichtig, dass ich alles unter Kontrolle habe.	2	1	0
11. Ich will die anderen nicht enttäuschen.	2	1	0
12. Es gibt nichts Schlimmeres, als Fehler zu machen.	2	1	0
13. Auf mich muss 100%iger Verlass sein.	2	1	0
14. Es ist schrecklich, wenn andere mir böse sind.	2	1	0
15. Starke Menschen brauchen keine Hilfe.	2	1	0
16. Ich will mit allen Leuten gut auskommen.	2	1	0
17. Es ist schlimm, wenn andere mich kritisieren.	2	1	0
18. Wenn ich mich auf andere verlasse, bin ich verlassen.	2	1	0
19. Es ist wichtig, dass mich alle mögen.	2	1	0
20. Bei Entscheidungen muss ich mir 100% sicher sein.	2	1	0
21. Ich muss ständig daran denken, was alles passieren könnte.	2	1	0
22. Ohne mich geht es nicht.	2	1	0
23. Ich muss immer alles richtig machen.	2	1	0
24. Es ist schrecklich, auf andere angewiesen zu sein.	2	1	0
25. Es ist ganz fürchterlich, wenn ich nicht weiß, was auf mich zukommt.	2	1	0

Auswertung der Checkliste »Stressverschärfende Gedanken«

(1) Addieren Sie die Punkte zu den Gedanken 6, 8, 12, 13 und 23. Wert 1 =

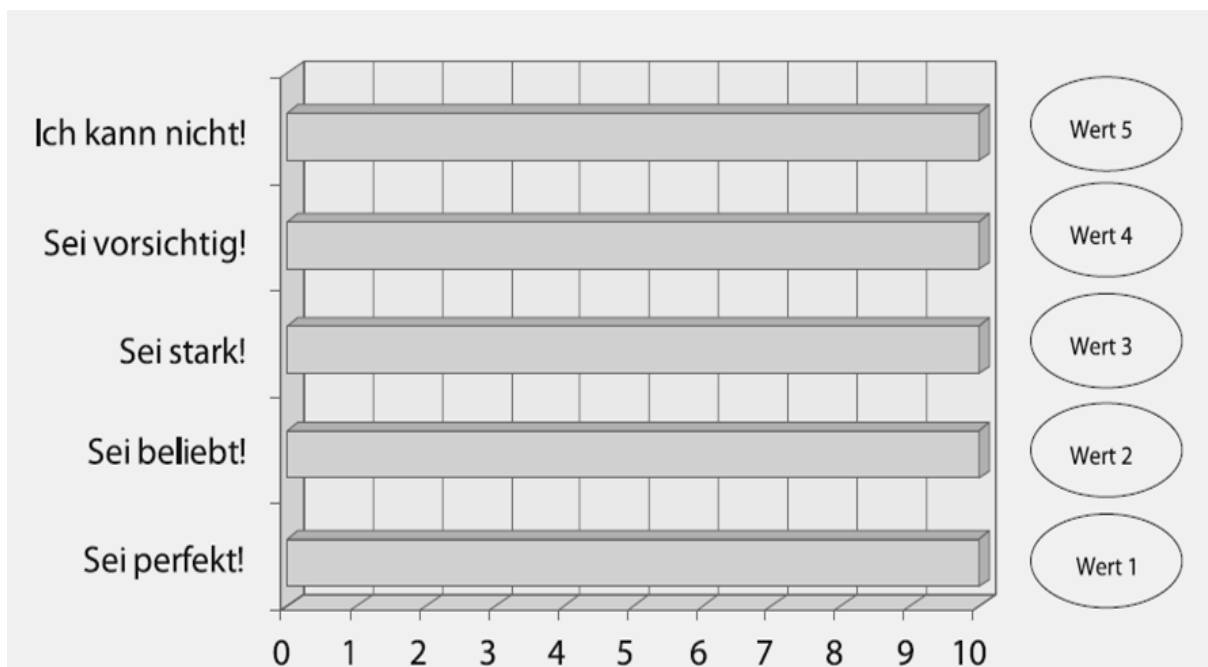
(2) Addieren Sie die Punkte zu den Gedanken 11, 14, 16, 17 und 19.
Wert 2 =

(3) Addieren Sie die Punkte zu den Gedanken 1, 15, 18, 22 und 24.
Wert 3 =

(4) Addieren Sie die Punkte zu den Gedanken 3, 10, 20, 21 und 25.
Wert 4 =

(5) Addieren Sie die Punkte zu den Gedanken 2, 4, 5, 7 und 9.
Wert 5 =

(6) Übertragen Sie die errechneten Werte 1 bis 5 in die folgende Abbildung für ihr
Persönliches Stressverstärker-Profil



Anhang 7: Offene Antworten zu Frage 8 & 9

FB1 Nr.	Frage 8: Welche zusätzlichen Inhalte würden Sie sich für ein weiteres Stress-Kompetenz Training wünschen
	1 Fallbeispiele
	1 Erfahrungsaustausch
	1 Weitere Tricks mit Übungen mit speziellen Situationen
	2 Umgang mit eigenen Ressourcen, Bewusstsein
	2 Medizinische Reaktionen des Körpers auf Stress, daraus entstehende gesundheitliche Gefahren
	4 mehr längere Übungen vertiefte Übungen
	5 Mehr Raum für Diskussionen zulassen
	5 tiefer in einzelne Thematiken eintauchen
	5 Ein ganzer Tag statt 0.5, mehr Zeit in 2er Teams zu arbeiten (sehr wertvoll!)
	6 Regenerative Stresskompetenz
	7 Vorerst keine Weiteren
	7 Ich möchte das hier Gelernte verinnerlichen und anwenden (weniger ist mehr)
	8 Direkte Methoden für den Umgang meiner Stresssituationen sowie deren meiner Mitarbeiter Direkte Inputs für Führungskräfte damit die Ursachen von Stress behoben werden können
	8 (Ziele vs. Stress)
	9 spezifischer Umgang mit gestressten MA
	9 Wie verursache ich unbewusst Stress bei meinen MA?
	10 1:1 Austausch mit einem Experten
	Austausch in der Gruppe, was die gesamte Organisation verändern kann, um dem
	10 Stress entgegenzuwirken

FB1 Nr.	Frage 9: Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?
	1 Danke sehr war sehr gut vorbereitet und hat mir gut gefallen
	2 Hätte mir einen gewissen Ressourcenfokus in Bezug auf die regenerative Stresskompetenz gewünscht.
	3 Weniger Fachbegriffe - Adressatengerecht (Resilienz)
	3 Modelle mehr mit Alltagsbegriffen verpacken
	3 Quantifizierung im Fragebogen nicht ideal (1x pro Woche / 1x pro Monat)
	5 sehr abwechslungsreich & sympathisch gestaltet
	6 positiv: viel TN Aktivität
	6 positiv: Guter Aufbau
	6 positiv: Gute Übungen
	6 positiv: Gute Theorieinput
	6 negativ: zu wenig Zeit für Übungen
	6 negativ: Zu wenig Zeit für Diskussionen in Grossgruppe
	6 negativ: Zu wenig persönliche Input der Trainer
	6 negativ: zu wenig Reaktivierung der Trainier
	6 negativ: zu viel Power Point
	6 negativ: 2 Modelle hintereinander zu viel
	7 Sehr guter einleitender Überblick/Zielsetzung
	7 Übung Förderliche Denkmuster C3: zu wenig Übung

Anhang 8: Sämtliche Korrelationen

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant

			Selbsteinsch.Coping1	Stress12Mte	F Bedeutsam Gesamt Workshop	G Anwendbar Gesamt Workshop Berufsalltag	H Anwendbar Gesamt Workshop Privat	I Zufriedenheit	I Weiterempfehlung	I Wiederbesuch	J Besuch Fortsetzung	Führungsdauer (Monate)	Selbsteinsch.Coping2
Spearman-Rho	Selbsteinsch. Coping1	Korrelationskoeffizient	1.000	-.233	-.645*	.043	.185	-.046	.230	.065	.097	.211	.645*
		Sig. (2-seitig)	.	.516	.044	.906	.608	.900	.523	.858	.804	.586	.044
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10
	Stress12Mte	Korrelationskoeffizient	-.233	1.000	.387	-.323	-.742*	.161	.679*	.000	.190	-.211	.000
		Sig. (2-seitig)	.516	.	.269	.363	.014	.657	.031	1.000	.625	.586	1.000
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10
	F Bedeutsam Gesamt Workshop	Korrelationskoeffizient	-.645	.387	1.000	.000	-.338	.401	.000	.084	.395	.092	-.500
		Sig. (2-seitig)	.044	.269	.	1.000	.339	.251	1.000	.817	.292	.815	.141
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10
	G Anwendbar Gesamt Workshop Berufsalltag	Korrelationskoeffizient	.043	-.323	.000	1.000	.528	.356	.022	.098	-.278	.573	.000
		Sig. (2-seitig)	.906	.363	1.000	.	.117	.312	.951	.787	.469	.107	1.000
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10
	H Anwendbar Gesamt Workshop Privat	Korrelationskoeffizient	.185	-.742	-.338	.528	1.000	-.117	-.196	.420	.000	.470	-.296
		Sig. (2-seitig)	.608	.014	.339	.117	.	.748	.588	.227	1.000	.202	.407
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10
I Zufriedenheit	Korrelationskoeffizient	-.046	.161	.401	.356	-.117	1.000	-.147	.263	.387	.046	.000	
	Sig. (2-seitig)	.900	.657	.251	.312	.748	.	.686	.464	.303	.907	1.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	
I Weiterempfehlung	Korrelationskoeffizient	.230	.679	.000	.022	-.196	-.147	1.000	.105	.000	.415	.000	
	Sig. (2-seitig)	.523	.031	1.000	.951	.588	.686	.	.773	1.000	.267	1.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	
I Wiederbesuch	Korrelationskoeffizient	.065	.000	.084	.098	.420	.263	.105	1.000	.581	.022	-.253	
	Sig. (2-seitig)	.858	1.000	.817	.787	.227	.464	.773	.	.101	.955	.481	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	
J Besuch Fortsetzung	Korrelationskoeffizient	.097	.190	.395	-.278	.000	.387	.000	.581	1.000	-.165	.000	
	Sig. (2-seitig)	.804	.625	.292	.469	1.000	.303	1.000	.101	.	.697	1.000	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	
Führungsdauer (Monate)	Korrelationskoeffizient	.211	-.211	.092	.573	.470	.046	.415	.022	-.165	1.000	-.367	
	Sig. (2-seitig)	.586	.586	.815	.107	.202	.907	.267	.955	.697	.	.332	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	
Selbsteinsch.Coping2	Korrelationskoeffizient	.645	.000	-.500	.000	-.296	.000	.000	-.253	.000	-.367	1.000	
	Sig. (2-seitig)	.044	1.000	.141	1.000	.407	1.000	1.000	.481	1.000	.332	.	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	

Anhang 9: Korrelation Selbsteinschätzung und Bedeutsamkeit

In diesem Anhang-Teil wird die in Kapitel 4.3 genannte signifikante Korrelation, näher ausgeführt.

Hypothesen:

H₁: Es besteht ein Zusammenhang dazwischen, dass Personen welche ihre Fähigkeiten im Umgang mit Stress vor dem Workshop schlechter einschätzen, die Pilotworkshop-Inhalte für das Verthehen des eigenen Stresserlebens hilfreicher empfinden.

H₀: Es besteht kein Zusammenhang dazwischen dass Personen, welche ihre Fähigkeiten im Umgang mit Stress vor dem Workshop schlechter einschätzen, die Pilotworkshop-Inhalte für das Verthehen des eigenen Stresserlebens hilfreicher empfinden.

			F Bedeutsamkeit
			Gesamt Workshop
Spearman-Rho	Selbsteinschätzung	Korrelationskoeffizient	-.645*
	Coping1	Sig. (2-seitig)	.044

* = signifikant auf dem Niveau $p \leq 0.05$

Tabelle Anhang 9: Korrelationen nach Spearman

Befund:

Zweiseitige Sigifikanz auf dem 0,05 Niveau,

-> Nullhypothese muss verworfen werden (siehe Tabelle Anhang 9).

Es konnte der folgende signifikante Zusammenhang mit dem Korrelationskoeffizienten

$r = -.645$ nachgewiesen werden.

In Worten bedeutet dies:

Je schlechter eine Person ihre Fähigkeiten im Umgang mit Stress vor dem Workshop einschätzt, desto hilfreicher empfindet sie die Pilotworkshop-Inhalte für das Verthehen des eigenen Stresserlebens.

Ob diese Korrelation von der Stichprobe auf eine Grundgesamtheit von Führungskräften übertragbar ist, bleibt jedoch aufgrund der sehr kleinen Fallzahl fraglich.

Auf die Ausführungen zu den anderen signifikanten Korrelationen wird verzichtet, da diese in keinem direkten Zusammenhang mit der Forschungsfrage stehen.

Anhang 10: Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

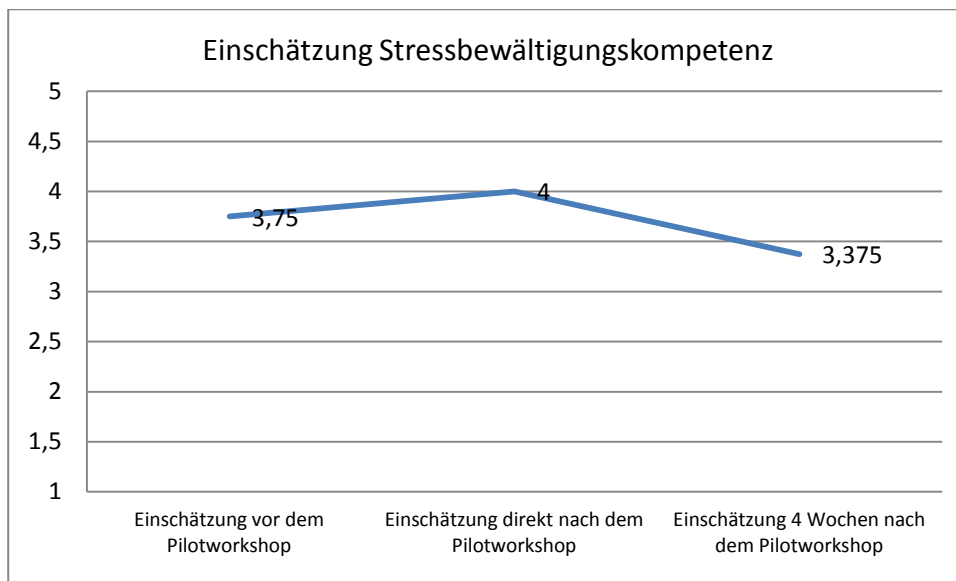


Abbildung: Anhang 10 : Selbsteinschätzung Stressbewältigungskompetenz
N = 8

Gemäss Friedmann- Test (Anhang 11) bezüglich drei abhängiger Stichproben ordinal skalierten Daten wurden diese Zusammenhänge mit $p = 0.006 < 0.01$ als sehr signifikant bewertet (Anhang 11).

Beim Wilcoxon-Test (Anhang 12) und der Prüfung der Signifikanz der Mittelwerte einzeln untereinander, zeigt sich, dass der Anstieg zwischen der Einschätzung vor dem Pilotworkshop von 3.75 auf den Wert 4.0 direkt danach nicht signifikant ist. Jedoch ist die Abnahme von 4.0 auf 3.375 vier Wochen später signifikant. Sowie auch die Abnahme des Wertes vor dem Pilotworkshop von 3.75 auf 3.375 vier Wochen danach ist ebenfalls signifikant (Anhang 12).

Anhang 11: Friedmann-Test

Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

für >2 abhängige Stichproben und ordinalskalierte Daten

Ränge	
	Mittlerer Rang
Selbsteinsch.Coping1	2.19
Selbsteinsch.Coping2	2.50
Selbsteinsch.Coping3	1.31

Statistik für Test ^a	
N	8
Chi-Quadrat	10.211
df	2
Asymptotische Signifikanz	.006

a. Friedman-Test

$0.006 < 0.01$ -> sehr signifikant!

Anhang 12: Wilcoxon-Test: Einschätzung Stressbewältigungskompetenz

Wilcoxon-Test Coping 1 < Coping 2 nicht signifikant

Ränge

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Selbsteinsch.Coping2 -	Negative Ränge	0 ^a	.00	.00
Selbsteinsch.Coping1	Positive Ränge	3 ^b	2.00	6.00
	Bindungen	7 ^c		
	Gesamt	10		

a. Selbsteinsch.Coping2 < Selbsteinsch.Coping1

b. Selbsteinsch.Coping2 > Selbsteinsch.Coping1

c. Selbsteinsch.Coping2 = Selbsteinsch.Coping1

Statistik für Test^b

	Selbsteinsch.Coping2 - Selbsteinsch.Coping1
Z	-1.732a
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.083

a. Basiert auf negativen Rängen.

b. Wilcoxon-Test

Wilcoxon-Test Coping 1 > Coping 3 ist signifikant

Ränge

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Selbsteinsch.Coping3 -	Negative Ränge	5a	3.00	15.00
Selbsteinsch.Coping1	Positive Ränge	0b	.00	.00
	Bindungen	3c		
	Gesamt	8		

a. Selbsteinsch.Coping3 < Selbsteinsch.Coping1

b. Selbsteinsch.Coping3 > Selbsteinsch.Coping1

c. Selbsteinsch.Coping3 = Selbsteinsch.Coping1

Statistik für Test^b

	Selbsteinsch.Coping3 - Selbsteinsch.Coping1
Z	-2.070a
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.038

a. Basiert auf positiven Rängen.

b. Wilcoxon-Test

Wilcoxon-Test Coping 2 > Coping 3 ist signifikant

Ränge

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Selbsteinsch.Coping3 -	Negative Ränge	6a	3.50	21.00
Selbsteinsch.Coping2	Positive Ränge	0b	.00	.00
	Bindungen	2c		
	Gesamt	8		

a. Selbsteinsch.Coping3 < Selbsteinsch.Coping2

b. Selbsteinsch.Coping3 > Selbsteinsch.Coping2

Ränge

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Selbsteinsch.Coping3 -	Negative Ränge	6a	3.50	21.00
Selbsteinsch.Coping2	Positive Ränge	0b	.00	.00
	Bindungen	2c		
	Gesamt	8		

- a. $Selbsteinsch.Coping3 < Selbsteinsch.Coping2$
- b. $Selbsteinsch.Coping3 > Selbsteinsch.Coping2$
- c. $Selbsteinsch.Coping3 = Selbsteinsch.Coping2$

Statistik für Test^b

	Selbsteinsch.Coping3 - Selbsteinsch.Coping2
Z	-2.251a
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.024

- a. Basiert auf positiven Rängen.
- b. Wilcoxon-Test

Anhang 13: Wilcoxon-Test: mentale Stresskompetenz & Wunsch nach Veränderung

Wunsch nach Veränderung mentaler Stresskompetenz

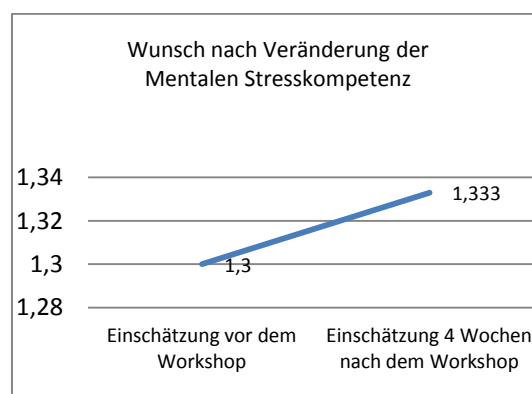
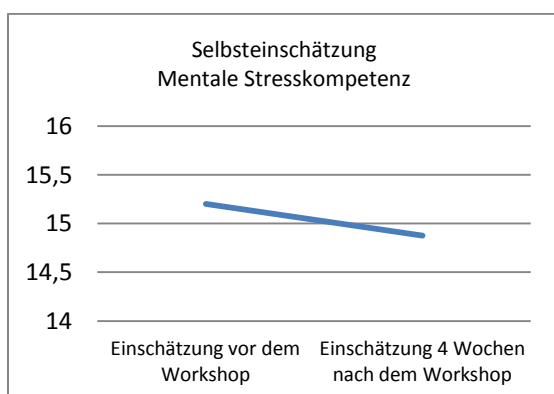
Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die Resultate, welche aus der Vorbereitungsaufgabe und somit einer Checkliste zur Selbsteinschätzung bezüglich mentaler Stresskompetenz (Abbildung: Anhang 13) resultieren. Das Ausfüllen der Checkliste wurde eine Woche vor dem Workshop, sowie vier Wochen nach dem Workshop durchgeführt. Die Checkliste enthielt vier Items, welche die Selbsteinschätzung der Mentalen Stresskompetenz messen. Der maximal mögliche Wert bezüglich Selbsteinschätzung der Mentalen Stresskompetenz war 20, das Minimum 4. Die minimale Punktzahl 4 entspricht der Ausprägung keine Mentale Stresskompetenz, die maximale Punktzahl 20 entspricht einer grosser Ausprägung in Mentaler Stresskompetenz. Die Frage nach Veränderung ergibt eine mögliche minimale Punktzahl von 0, was keinem Wunsch nach Veränderung entspricht, bzw. die maximale Punktzahl 4, was einem grossem Wunsch nach Veränderung entspricht.

Bitte zutreffende Zahl eintragen
Diese Aussagen treffen auf mich zu...
1=gar nicht, 2=kaum, 3=teils, 4=überwiegend, 5= völlig

In diesem Bereich möchte ich etwas ändern.

2.1	Anforderungen und Schwierigkeiten gehören für mich zum Leben dazu. Ich begegne ihnen mit einer annehmenden Grundhaltung.	0 0 0 0 0	0 0
		1 2 3 4 5	ja nein

Abbildung : Anhang 13: Itembeispiel Checkliste Selbsteinschätzung Mentale Stresskompetenz



Wilcoxon-Test für Selbsteinschätzung mentaler Stresskompetenz**Ränge**

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
mentale Stresskompetenz nachher - mentale Stresskompetenz vorher	Negative Ränge	4a	5.00	20.00
	Positive Ränge	4b	4.00	16.00
	Bindungen	0c		
	Gesamt	8		

a. mentale Stresskompetenz nachher < mentale Stresskompetenz vorher

b. mentale Stresskompetenz nachher > mentale Stresskompetenz vorher

c. mentale Stresskompetenz nachher = mentale Stresskompetenz vorher

Statistik für Test^b

		mentale Stresskompetenz nachher - mentale Stresskompetenz vorher
Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	-.289a .773

a. Basiert auf positiven Rängen.

b. Wilcoxon-Test

d.h. nicht signifikante Veränderung der Selbsteinschätzung bzgl. mentaler Stresskompetenz

Wilcoxon-Test für Wunsch nach Veränderung der Mentalen Stresskompetenz**Ränge**

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher - Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher	Negative Ränge	4a	3.00	12.00
	Positive Ränge	2b	4.50	9.00
	Bindungen	2c		
	Gesamt	8		

a. Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher < Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher

b. Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher > Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher

c. Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher = Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher

Statistik für Test^b

		Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher - Wunsch nach Veränderung Ment.Str.Komp. vorher
Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	-.333a .739

a. Basiert auf positiven Rängen.

b. Wilcoxon-Test

d.h. nicht signifikante Veränderung des Wunsches zur Veränderung der mentalen Stresskompetenz.

Ehrenwörtliche Erklärung

Bachelor Thesis

Erklärung der Studierenden zur Bachelor Thesis

Name, Vorname: Arnold Max
Kurth Portmann Rahel

Titel Bachelor Thesis:

Bedeutsamkeit und Anwendbarkeit von Workshop-Inhalten eines Trainings zur mentalen Stresskompetenz nach Kaluza

Am Beispiel der Führungskräfte der Schindler Schweiz AG

Begleitung Bachelor Thesis:

Frau Dr. Anita Keller

Wir erklären hiermit ehrenwörtlich, dass wir die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen entstanden ist und dass wir Zitate kenntlich gemacht haben. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum:

Unterschriften:

Luzern, den 2.Juni 2014



Max Arnold

Rahel Kurth Portmann