

Ursachen von Stress und Ansätze zur Entwicklung von Bewältigungsstrategien im Coaching

Abschlussarbeit

im Rahmen der Systemischen Coaching Ausbildung von Februar 2024 – November 2024

Vorgelegt von: Kathrin Weiland

Datum der Abgabe: 10.10.2024

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Stressoren und Stressbewältigung	3
3. Anwendung im Coaching.....	8
3.1. Coaching Thema Stress – ein Leitfaden in Anlehnung an das „GROW“-Modell.....	9
4. Fazit	10
Literaturverzeichnis	12
Abbildungsverzeichnis	12
Tabellenverzeichnis.....	12

1. Einleitung

In der heutigen modernen (VUCA-)Welt ist Stress ein allgegenwärtiges Phänomen, das neben dem beruflichen auch im privaten Umfeld eine bedeutende Rolle spielt.

Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) kann Stress als ein Zustand der Sorge oder der geistigen Anspannung definiert werden, der durch eine schwierige Situation verursacht wird. Jeder Mensch erlebt in gewissem Maße Stress. Die Art und Weise, wie wir Stress erleben und darauf reagieren, macht jedoch einen großen Unterschied und hat entsprechend Auswirkungen auf unser allgemeines Wohlbefinden. Die WHO hat Stress im Beruf zu einer der größten Gefahren des 21. Jahrhunderts erklärt. Der moderne Stress ist oft in längerfristigen Belastungen begründet, die sich im täglichen Leben ansammeln, wie etwa Zeitdruck, hohe Erwartungen und der ständige Zugang zu Technologie und Informationen. Die Ursachen als auch die Auswirkungen sind vielfältig. Letztere gehen über körperliche Symptome wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen bis hin zu Angstzuständen und Depressionen.

"Burn-out" als Folge von dauerhaftem, übermäßigem Stress ist zu einer „Volkskrankheit“ geworden. Im ICD-10 sind die mit dem Burn-Out-Syndrom verbundenen Symptome beschrieben: Ausgebranntsein, Zustand totaler Erschöpfung, Mangel an Entspannung, Stress, körperliche oder psychische Belastung¹.

Um unser Wohlbefinden zu erhalten oder wiederherzustellen geht es nicht darum, Stress aus unserem Leben zu verbannen – das wäre sowieso unrealistisch - sondern darum einen gesunden Umgang damit zu finden. Stress ist nicht per se schädlich, er kann sogar dienlich sein:

1. Stress sichert unser Überleben, dadurch dass ein Mensch in Handlung versetzt wird. Stress hat eine fokus- und konzentrationsfördernde Wirkung und kann uns über biochemische Prozesse im Körper in die Lage versetzen, Höchstleistungen zu erbringen.

2. Sofern als positiv empfunden („Eustress“) ist Stress ein potenzieller Motor für inneres Wachstum und kann damit zumindest kurzfristig dienlich für unser Immunsystem sein. Eustress kann beispielsweise unser Lebendigkeitsgefühl sowie den Spaß an Herausforderungen fördern.

Diese Arbeit liefert einen Leitfaden zur Orientierung für Coaches, deren Klienten als Anliegen das Thema Stress(empfinden) mitbringen. Aufgrund der diversen Ausprägungen und Ursachen eignen sich unterschiedliche Coachingmethoden und Lösungsansätze. Grundlage für Ansätze im Coachingprozess liefert das Transaktionsmodell, welches aufzeigt, dass die subjektive Bewertung

1. der Stresssituation hinsichtlich des eigenen Wohlbefindens und
2. der eigenen Bewältigungsoptionen dieser Anforderungen

eine zentrale Rolle für das Stresserleben spielt. Dazu ist wichtig zu verstehen, dass die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten, die Situation zu bewältigen, das Stresserleben maßgeblich beeinflusst.

2. Stressoren und Stressbewältigung

In wissenschaftlichen Artikeln wird Stress häufig als „die Diskrepanz oder das Missverhältnis zwischen den Anforderungen an eine Person und ihren individuellen Bewältigungsmöglichkeiten“ definiert². Bei den Anforderungen kann es sich um innere oder äußere Belastungen handeln, die entsprechend in inneren oder äußeren Konflikten münden. Oft wird (psychologischer) Stress als eine reizabhängige,

¹ <https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/stress/stress-so-krank-kann-er-machen/>

² Vgl. Lazarus & Folkman (1984, S. 19)

emotionale Reaktion betrachtet, die sich wiederum im individuellen Erleben, Ausdruckverhalten und Handeln äußert und unterscheidet.

In dieser Arbeit umfasst der Begriff „Stressor“ zum einen alle auf eine Person einströmenden Anforderungen, Ereignisse, Belastungen von der äußeren Umwelt (Stress als Input) als auch die intrapersonellen Motive und Einstellungen einer Person („Stress als Transaktion“ bzw. „persönliche Stressverstärker“)³.

Aus einer Forsa-Umfrage im Jahr 2021 im Auftrag der Techniker Krankenkasse (1000 Leute wurde befragt) zu den größten Stressoren geht hervor, dass beruflicher Druck der häufigste genannte Faktor ist. Dahinter stecken oft folgende Gründe:

- eine zu hohe Arbeitsbelastung, Termindruck, Unterbrechungen und Störungen,
- die Vermischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben, welche durch erhöhte Homeoffice Tätigkeiten noch verstärkt wurde.
- Erhöhte Anforderungen an Zeit- und Selbstmanagement, da lediglich Ziele und Resultate formuliert werden, wobei der Arbeitnehmer das „wie“ selbst kreativ gestalten soll (#Subjektivierung von Arbeit⁴)

Bei der Umfrage fällt zudem auf, dass über die Hälfte der befragten Frauen sich aufgrund zu hoher Ansprüche an sich selbst (innerer Stressor) gestresst fühlen. Interessant sind zudem die Resultate in Bezug auf die Korrelation zwischen Stresserleben und

1. Alter: So weist die Gruppe der 30 bis 45-Jährigen mit lediglich 35% den geringsten Anteil eines gesunden Stressverhaltens auf (bei den Menschen ab 66 Jahren sind es hingegen 63%, die einen gesunden Umgang mit Stress pflegen). Viele 30- bis 45-Jährige werden dabei vom (teils gesellschaftlichen) Druck erfasst, den Balanceakt zwischen Beruf, Familienleben mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Eltern zu meistern, was eine erhöhte Stressbelastung begünstigen könnte.
2. Einkommen: Mehr Geld bedeutet nicht gleich weniger Stress: Während sich bei den Erwerbstätigen mit einem Einkommen zwischen 1.500 bis 3.000 Euro netto pro Monat 54 % gestresst fühlen, sind es in der Gruppe mit > 4.000 Euro rund 70 %. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die höhere Verantwortungs- und Druckbelastung in besser bezahlten Berufen oder Positionen sein⁵.

Wie bereits angedeutet lässt sich Stress auf eine Vielzahl von Faktoren zurückführen, die sowohl von äußeren als auch von inneren Einflüssen herrühren.

Beispiele **äußere** Ursachen:

- Beruflicher Druck: Hohe Arbeitsbelastung, enge Deadlines und Konflikte am Arbeitsplatz
- Finanzielle Probleme: Schwierigkeiten bei der Bewältigung finanzieller Verpflichtungen
- Konflikte mit Partnern, Freunden oder Familienmitgliedern
- Umweltfaktoren: Lärm, Überbevölkerung und unsichere Lebensbedingungen

³ Vgl. Pracht (2013, S. 3)

⁴ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/282578/umfrage/umfrage-zu-den-groessten-stressfaktoren-im-alltag-nach-geschlecht/>

⁵ <https://de.statista.com/themen/236/stress/#topicOverview>

Beispiele **innere** Ursachen:

- Hohe Erwartungen / Ansprüche an sich selbst und andere
- Perfektionismus mit der Folge von anhaltendem Stress
- Mangelndes Selbstvertrauen und/oder Pessimismus
- Innere Konflikte: z.B. aufgrund Unklarheit über (Lebens-)Ziele. Daraus kann die Entscheidungsfähigkeit eingeschränkt sein, woraus weitere Probleme entstehen können.

Moderne Stressoren im Kontext von VUCA

Volatility meint die Schnelligkeit und Häufigkeit von Veränderungen in der heutigen Umwelt. Die dadurch verursachte Unsicherheit kann zu einem erhöhten Stresserleben führen, verursacht durch Anpassungsschwierigkeiten.

Uncertainty beschreibt die Unvorhersehbarkeit von Ereignissen und Entwicklungen. Stress kann entstehen, wenn Entscheidungen unter unvollständigen Informationen getroffen werden müssen.

Complexity bezieht sich auf die Vielzahl der Faktoren, die miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig beeinflussen. Oftmals liegen keine eindeutigen Ursache-Wirkungs-Verhältnisse mehr vor. Diese Komplexität erschwert die Analyse von Problemen und Lösungsfindung und erfordert hohe kognitive Leistung und Flexibilität, wodurch Überforderung und Stress ausgelöst werden kann.

Ambiguity (Mehrdeutigkeit) meint die Unklarheit, die entsteht, wenn Informationen mehrdeutig oder widersprüchlich sind. Die Folge sind Verwirrung und Unsicherheit⁶.

Spezifische äußere Ursachen (Stressoren), hier beruflich	Individuelles Erleben, das zu Stress führen kann
Technologischer Wandel (neue Tools)	Nicht-Mithalten-Können, Druck zur ständigen Weiterbildung
Smartphones, Emails (Druck zur jederzeitigen Erreichbarkeit)	Vermischung von Privat- und Berufsleben, Reduzierte Erholungs- und Regenerationszeiten, ständige Ablenkung führt zu Verlust von Konzentration und Fokus
Informationsflut (Druck jederzeit informiert zu sein)	Überforderung, ständige Ablenkung führt zu Verlust von Konzentration und Fokus; Druck, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden
Anpassungsdruck, geforderte Flexibilität	Nicht-Mithalten-Können, Druck zur ständigen Anpassung und Anpassungswille (Mindset, Chancenorientierung)

Tabelle 1: Äußere Stressoren in der VUCA-Welt und Erleben

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind effektive Methoden zum Stressabbau, z.B. Achtsamkeit, körperliche Aktivität und effektives Zeitmanagement, zu wichtigen Kompetenzen geworden, um die Auswirkungen von Stress zu reduzieren.

Stressbewältigung („Coping“)

Coping wird an vielen Stellen gleichgesetzt mit Stressbewältigung und meint damit intrapsychische, adaptive Prozesse als Reaktion auf Stresserleben. Stressbewältigungs- bzw. Coping-Strategien werden

⁶ Vgl. Richter und Hacker (2014, S. 17)

oft als eher kurzfristig ausgelegte, übergeordnete Muster verstanden, um Stress zu vermeiden. Zudem wendet ein Mensch unterschiedliche Strategien in Abhängigkeit von den Stressoren an⁷. Andere Quellen grenzen Coping vom Begriff der Stressverarbeitung ab und meinen mit letzterer sich auf eine Stresssituation vorzubereiten, ihr zu stellen, sie zu verhindern, abzumildern, zu verkürzen, zu beenden sowie sich der Situation anzupassen⁸. Lazarus und Folkmann (1984) hingegen definieren Coping als umfassenden Adaptionsprozess und schließen damit sämtliche kurz- und langfristigen Bemühungen mit ein, mit Stress umzugehen⁹. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird von eben dieser umfassenden Definition des Begriffs Coping ausgegangen.

Im Rahmen der Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien ist es wichtig, nützlichen von schädigendem Stress zu unterscheiden. Als Ursache der Entstehung von Stress wird die subjektive Bewertung einer Situation oder eines Ereignisses gesehen. Das gleiche Ereignis, z.B. eine Prüfung oder Präsentation kann für jemanden als bedrohlich wahrgenommen werden, während jemand anderes dies als Chance sieht¹⁰ (Insel-Modell im Coaching). Je nach Ergebnis und individueller Wahrnehmung, resultieren daraus individuelle Stressreaktionen (physiologische, emotionale, mentale und behaviorale), die wiederum der Bewältigung der Ausgangssituation dienen - mit dem Ziel, das eigene Wohlbefinden aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

Diese Stressreaktionen bzw. Strategien zur Stressbewältigung (Coping) sind entweder problem- oder emotionsfokussiert¹¹.

- **Problemfokus** (Situation selbst ändern): Ziel ist die aktive Veränderung der gegenwärtigen Person-Umwelt-Relation, bemessen an der erlebten Soll-Ist-Diskrepanz, oft auch im Hinblick auf individuelle Ziele („goal commitment“). Reaktionen/Strategien sind z.B. die direkte Auseinandersetzung mit der Stressquelle durch Problemlösung und aktive Informationssuche, Kontrollversuche oder das Einholen von Unterstützung.
- **Emotionsfokus** (Bezug zur Situation ändern): Veränderung der eigenen Einschätzung der Anforderungen der Situation sowie der Bedeutung der Person-Umwelt-Relation und/oder Reduktion der negativ erlebten emotionalen Zustände. z. B. geht Bedrohungserleben meist mit Angst vor Schaden oder Verlust einher, während Herausforderungen positiv konnotierte Emotionen wie Freude hervorrufen können¹². Reaktionen/Strategien sind dabei: Ablenkung, Akzeptanz, Vermeidung sowie die Neubewertung der Situation (aber auch Selbstschutzstrategien wie Verleugnung).

Transaktionsmodell

Im Rahmen der Stress- und Stressbewältigungstheorien ist immer wieder die Rede vom transaktionalen Prozess, der die wechselseitige Beziehung zwischen einer Person und der Umwelt fokussiert. In dem Transaktionsmodell von Lazarus laufen drei - mehr oder weniger parallele - kognitive Bewertungen in einer Person ab. Diese Bewertungen sind subjektiv (d.h. Menschen agieren in objektiv ähnlichen Situationen auf unterschiedliche Art und Weise) und werden als Auslöser des Stresses gesehen. Unter dieser Annahme ist davon auszugehen, dass ein Coach diverse Stellschrauben im Coachingprozess hat (vgl. Kapitel 3). Ausschlaggebend ist also die subjektive

⁷ <https://www.resilienz-akademie.com/die-15-coping-strategien/>

⁸ Vgl. Erdmann & Janke (2008, S. 54)

⁹ Vgl. Lazarus (2006, S.103); Lazarus und Folkmann (1984, S. 19ff)

¹⁰ Vgl. Faltmaier (2005, S. 78)

¹¹ Vgl. Kaluza (2004, S. 34)

¹² Vgl. Lazarus (2006, S. 76, 96)

Bewertung einer Person, ob sie die objektive Situation als belastend oder potenziell bedrohlich empfindet oder nicht und welcher Einfluss sich auf das eigene Wohlbefinden ergibt¹³.



Abbildung 1: Transaktionsmodell nach Lazarus¹⁴

Primärbewertung: Abschätzung der Situation und deren Einfluss auf das gegenwärtige oder zukünftige Wohlbefinden¹⁵. Die Situation kann als positiv, irrelevant oder (potenziell) belastend eingeschätzt werden. Der Stressprozess wird dann ausgelöst, wenn die Person zur Einschätzung einer Belastung gelangt ist. Varianten der Belastung sind: 1. Schädigung oder Verlust, 2. Bedrohung und 3. Herausforderung. Diese dritte Variante kennzeichnet den positiven Faktor einer belastenden Situation (z.B. Aussicht auf eine erfolgreiche Prüfung), da angenommen wird, dass sich das Selbstwertgefühl durch die erfolgreiche Bewältigung einer Situation erhöhen kann.

Sekundäre Bewertung: Abgleich der für die Bewältigung der Situation notwendigen Ressourcen mit den verfügbaren Ressourcen. Die sekundäre Bewertung läuft meist gleichzeitig und nicht gänzlich unabhängig von der Primärbewertung ab.

Neubewertung: erfolgt laufend, da sich die Beziehung zwischen der Person und der Umwelt ständig verändert. Die Person hat bei einer Neubewertung konkrete Situationsbewältigungsversuche unternommen. Nach erlebtem Erfolg kann es passieren, dass die belastende Situation nicht mehr als so belastend erlebt wird oder die Person die Situation als Herausforderung bewertet. Zudem kann die Person erkennen, dass vorhandene Bewältigungsressourcen effektiver sind als angenommen¹⁶.

An dieser Stelle ist der Lernfaktor zu betonen. Aktuelle Bewertungsprozesse werden durch frühere Erfahrungen im Umgang mit Stressoren beeinflusst¹⁷. Anhand neuer Informationen und Erfahrungen findet also eine kontinuierliche Neubewertung der Situation statt, sodass sich der empfundene Stress reduzieren oder erhöhen kann. Mithilfe kleiner Übungen können neue positive Gewohnheiten erlernt

¹³ Vgl. Faltermaier (2005, S. 78)

¹⁴ <https://intrapsychisch.de/was-ist-stress-das-stressmodell-nach-lazarus-teil-4/>

¹⁵ Vgl. Knoll et al. (2011, S. 94-95)

¹⁶ Vgl. Faltermaier (2005, S. 78-79)

¹⁷ Vgl. Kaluza (2004, S. 35)

und damit in den Erfahrungsschatz eingebaut werden. Daneben helfen gezielte Fragen (wie Muster des Gelingens, Ausnahmen, Thema hinter dem Thema, Ressourcen-Screening etc.) im Coaching, um das Bewusstsein des Klienten im positiven Sinne im Hinblick auf die eigenen Ressourcen zur Bewältigung zu erweitern.

3. Anwendung im Coaching

Für jeden Menschen ist es essenziell, einen individuell passenden Umgang mit Stress zu finden. Unter der Annahme, dass der Klient Experte für seine Lösungen und Probleme ist, setzen hier systemische Coachingmethoden an. Je nach Ursache(n) des Stresserlebens gibt es verschiedene Stellschrauben, die der Coach im Prozess „anbieten“ kann.

Aus dem Transaktionsmodell lassen sich grundsätzlich folgenden Stellschrauben im Coaching ableiten.



Abbildung 2: Stellschrauben im Coaching in Anlehnung an Transaktionsmodell nach Lazarus

In Abhängigkeit von den Stressoren können folgende Ansätze sinnvoll sein¹⁸:

	Beispiele	Ziel & Ansatz im Coaching
Äußere Stressoren	Quantität an Arbeit, Konflikte, Zeitnot	Erarbeiten von Problemlösungen (Was kann ich tun, damit sich die Situation ändert?)
Innere (persönliche) Stressoren	Kontrollstreben, Perfektionismus, siehe auch „innere Antreiber“	Kognitionstraining (den Bezug zur Situation ändern)
Stressreaktionen (bereits als Folge)	Verhalten, körperliche, mentale, emotionale Reaktion	Regeneration; Entspannung, Genussfähigkeit trainieren

Tabelle 2: Ziele und Ansätze im Coaching in Abhängigkeit von Stressoren

Wichtige Unterscheidung im Stresscoaching¹⁹:

- Akute Stresssituationen: Wenn es schnell gehen muss, helfen Coping Strategien, also kleine Tricks, mit denen wir in dem Moment, wo die Belastung für uns trotz guter Vorbereitung zu Stress wird, unsere Emotionen regulieren können.
- Aufbau von Resilienz: Etablierung gesunder Routinen und einer Haltung, um im Alltag mit der individuell verfügbaren Energie zu haushalten. Ziel: Erst deutlich später in Stress zu geraten.

¹⁸ Vgl. Pracht (2013, S.4)

¹⁹ <https://www.familienservice.de/-/anti-stress-Übungen-entspannungsübungen>

3.1. Coaching Thema Stress – ein Leitfaden in Anlehnung an das „GROW“-Modell

Als allgemeiner Rahmen/ Leitfaden (für den Coach) könnte folgender **Fahrplan** zum Thema Stress(bewältigung) nützlich sein, der sowohl das aktive problemfokussierte Handeln als auch den Emotionsfokus zur Bewältigung in Stress-Situationen adressiert²⁰.

Nach dem Intro, Coachinghaus, (SMART-)Ziel- und Auftragsklärung kann folgende Agenda für einen Coach als Unterstützung dienen, um gezielte Fragen zu stellen.

1. Stressoren / Ursachen erkennen

Ziel: primäre Bewertungen identifizieren (1. Bewertung: Einschätzung der Situation) und Bewusstmachung automatischer Stressreaktionen

- Welche Situationen empfindest du als besonders stressig?
- Was sind die Hauptquellen deines aktuellen Stresses?
- Was sind deine ersten Gedanken, wenn du mit dieser Situation konfrontiert bist? (Anknüpfung an Inneres Team / Seitenmodell denkbar → hierdurch kann man an beide Bewertungsmuster gelangen: 1. Einschätzung der Situation, 2. Einschätzung der Verfügbarkeit der eigenen Ressourcen)

Bei allgemeinem Stresserleben oder zur Veranschaulichung und Strukturierung können zum Einen in die verschiedenen Lebensbereiche („Rad des Lebens“) geschaut werden oder der Coach kann dem Klienten die häufigsten Stressoren vorstellen, wobei der Klient eine persönliche Einordnung der (empfundenen) Stressintensität vornehmen kann. Anschließend entscheidet der Klient, auf welche konkreten Bereiche, Stressoren oder Situationen er schauen möchte.



Abbildung 3: Häufige Auslöser von Stress, beispielhafte Einwertung des IST-Zustandes (individuelles Stressprofil eines Klienten), in Anlehnung an „Rad des Lebens“, eigene Darstellung.

Für tieferliegende Ursachen („Thema hinter dem Thema“) kann sich zudem die Arbeit mit den Inneren Antreibern und Tools aus dem Emotionscoaching anbieten.

²⁰ Das GROW-Modell kann als Rahmen genutzt werden: Goal/Ziel – Reality (Status Quo, Ausgangslage, Wie weit ist Klient vom Ziel entfernt?) – Optionen/Hindernisse – Weiteres Vorgehen (Umwandlung der Optionen in konkrete Handlungsschritte).

2. Bewältigungsstrategien

Bisherige Strategien bewusst machen und wertschätzen (Muster des Gelingens, Erfahrungen):

- Welche Strategien setzt du ein, um mit stressigen Situationen umzugehen?
- Welche Strategien waren in der Vergangenheit hilfreich oder hinderlich?
- Wie würdest du die Strategie im Hinblick auf die Zukunft bewerten?

Erarbeitung neuer Strategien, die auf die spezifischen Stressoren und die individuellen Ressourcen abgestimmt sind.

- Welche Strategien fallen dir ein, die du noch nicht ausprobiert hast?
- Wie würdest du idealerweise damit umgehen? Was hält dich davon ab?
- Welche Strategie würde [Role Model] einsetzen?

Positive Neubewertung und/oder Reframen stressiger Situationen:

- Welche neuen Perspektiven kannst du einnehmen, um die Situation zu deinem Vorteil zu nutzen?
- Wie könntest du die Situation anders betrachten, um weniger Stress zu empfinden?

3. Ressourcenstärkung: Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine persönlichen Ressourcen und Stärken zu erkennen und gezielt in Stresssituationen einzusetzen, um die Neubewertung zu erleichtern. Erinnerung an vergangene Erfolgserlebnisse.

- Welche deiner bisherigen Bewältigungsstrategien waren erfolgreich?
- Auf welche persönlichen Stärken kannst du zurückgreifen, um Stress zu bewältigen?

4. Konkrete Umsetzung / Etablierung von Routinen im Alltag erfragen / anregen.

- Wie würdest du deinen idealen stressfreien Tag gestalten?
- Welche konkreten (kleinen) Schritte kannst du unternehmen, um deinen Stress zu reduzieren?
- Wie fühlst du dich dann? (VAKOG einsetzen)

5. Reflexion

- Was hast du aus vergangenen stressigen Situationen gelernt?
- Wie kannst du diese Erkenntnisse nutzen, um zukünftige stressige Situationen besser zu bewältigen?

4. Fazit

Ob Stress uns schadet oder nicht, ist abhängig von unserer eigenen subjektiven Bewertung und damit von unserem individuellen Erleben einer Situation (vgl. Transaktionsmodell von Richard Lazarus; Haltung eines systemischen Coaches: Klient ist Experte für seine Probleme und Lösungen, Insel-Modell). Stressverhalten gilt dann als gesund, wenn der Umgang mit Stress mithilfe wirksamer Bewältigungsstrategien erfolgt, und das subjektive Stressempfinden gering ist.

Die Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien im Coaching erfordert ein individuelles Vorgehen, das die persönlichen Bedürfnisse und Umstände des Klienten berücksichtigt. Durch gezielte Interventionen und Fragetechniken kann der Klient ein tieferes Verständnis für Stressauslöser gewinnen und gemeinsam mithilfe der Prozessbegleitung durch den Coach nachhaltige Bewältigungsstrategien entwickeln.

Literaturverzeichnis

Erdmann, G., & Janke, W. (2008). *Stressverarbeitungsfragebogen: SVF; Stress, Stressverarbeitung und ihre Erfassung durch ein mehrdimensionales Testsystem*. Hogrefe.

Faltermaier, T. (2005). Gesundheitspsychologische Forschungsmethoden, qualitative. *Gesundheitspsychologie von A bis Z. Ein Handwörterbuch*.

Pracht, G. (2013). Stressbewältigung durch Blended Training: Entwicklung und Evaluation eines ressourcenorientierten Online-Coachings.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Vol. 464. Springer.

Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer publishing company.

Richter, P. & Hacker, W. (2014). Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben (4. Aufl.). Kröning: Asanger Verlag.

Kaluza, G. (2004). Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Springer.

Knoll, N., Scholz, U., & Rieckmann, N. (2011). Einführung Gesundheitspsychologie, 2., ak. Aufl. Reinhardt, München.

Internetquellen:

<https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/stress/stress-so-krank-kann-er-machen/>, zuletzt aufgerufen am 09.10.2024

<https://www.familienservice.de/-/anti-stress-Übungen-entspannungsübungen>, zuletzt aufgerufen am 14.08.2024

<https://intrapsychisch.de/was-ist-stress-das-stressmodell-nach-lazarus-teil-4/>, zuletzt aufgerufen am 09.10.2024

<https://www.resilienz-akademie.com/die-15-coping-strategien/>, zuletzt aufgerufen am 09.10.2024

Statista 1, „Größte Stressfaktoren in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2021“, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/282578/umfrage/umfrage-zu-den-groessten-stressfaktoren-im-alltag-nach-geschlecht/>, zuletzt aufgerufen am 15.08.2024

Statista 2, „Statistiken zum Thema Stress“, URL: <https://de.statista.com/themen/236/stress/#topicOverview>, zuletzt aufgerufen am 15.08.2024

https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus, zuletzt aufgerufen am 09.10.2024

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionsmodell nach Lazarus	7
Abbildung 2: Stellschrauben im Coaching in Anlehnung an Transaktionsmodell nach Lazarus.....	8
Abbildung 3: Häufige Auslöser von Stress, beispielhafte Einwertung des IST-Zustandes (individuelles Stressprofil eines Klienten), in Anlehnung an „Rad des Lebens“, eigene Darstellung.....	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Äußere Stressoren in der VUCA-Welt und Erleben	5
Tabelle 2: Ziele und Ansätze im Coaching in Abhängigkeit von Stressoren.....	8