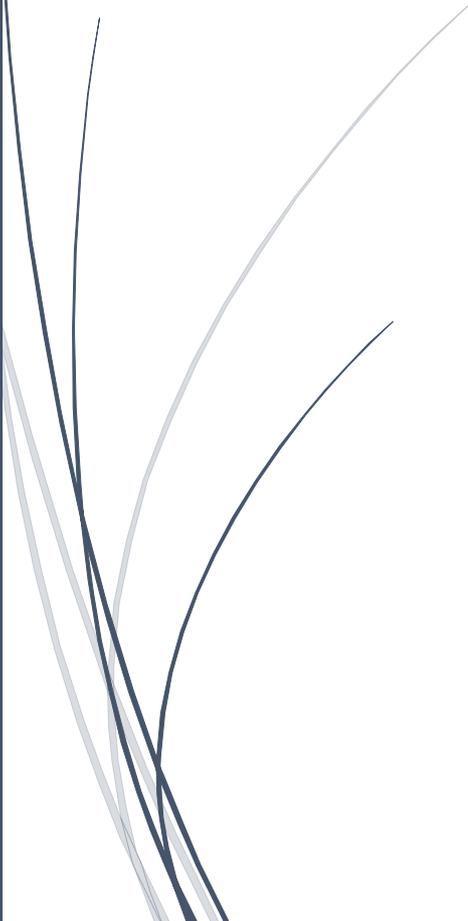




Februar 2025

Psychoedukation im Coaching

Möglichkeiten, praktische Beispiele
und Handlungsempfehlungen



Abschlussarbeit im Rahmen der
systemischen Coachinausbildung bei
InKonstellation

Kathrin Diefenhardt
M.SC. PSYCH.

1. Einleitung: Was ist Psychoedukation?

Sprachlicher & therapeutischer Ursprung

Der aus der englischen Sprache übernommene Begriff „Psychoedukation“ (engl.: psychoeducation) setzt sich aus den Worten Psyche (gr. für Hauch, Atem, Seele) und Edukation (lat. für erziehen) zusammen (Vogel, 2022). Vereinfacht kann Psychoedukation als Lehre der Psyche übersetzt werden. Hierunter wird in der therapeutischen Praxis die systematisch-didaktische Aufklärung von Patient:innen und deren Angehörigen über die Erkrankung und deren Behandlung verstanden. Dadurch soll das Krankheitsverständnis erhöht und der selbstverantwortliche Umgang mit der Krankheit gefördert werden (Bäumli & Pitschel-Walz, 2008). Bei der Vermittlung des Wissens wird besonders darauf geachtet, die komplizierten medizinisch-wissenschaftlichen Fakten so zu vermitteln, dass sie von *Laien* gut verstanden werden können.

Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde der Begriff „Edukation“ von Paul Dubois im Rahmen seiner Persuasionstherapie gebraucht. Richtige Konzepte zur Anwendung von Psychoedukation als Intervention in der therapeutischen Behandlung von Schizophrenie-Patient:innen entstehen in den 1980er Jahren durch C.M. Anderson. Dabei stand die Aufklärung über Krankheitssymptome und -verlauf sowie die Verbesserung der sozialen Beziehung in der Familie u.a. durch Stärkung sozialer Kompetenzen im Fokus (Vogel, 2022).

Heute spielt Psychoedukation insbesondere in der Verhaltenstherapie eine wichtige Rolle. In Einzel- oder auch in Gruppensettings eignen sich die Patient:innen wissenschaftlich fundiertes Wissen über ihre eigenen psychischen Erkrankungen an.

Psychoedukation wird nicht nur im psychiatrischen/psychotherapeutischen Setting, sondern auch in anderen medizinischen Bereichen eingesetzt. Grundsätzlich kann Psychoedukation in vielen klinischen Anwendungsfällen zum Einsatz kommen: Gesundheitserziehung, Prävention, Therapie und Rehabilitation (Mühlig & Jacobi, 2011).

Ziele und Wirkung von Psychoedukation

Durch Psychoedukation werden komplexe Sachverhalte in verständlicher Sprache kompakt vermittelt. Dies trägt insbesondere zu Verständnis und der Übernahme von Selbstverantwortung bei.

In der heutigen Gesellschaft sind psychische Erkrankungen häufig immer noch, aufgrund von Missverständnissen und Unwissenheit, stigmatisiert. Zusätzlich sind Krankheitsursachen und -verläufe für Menschen, ohne medizinisch oder psychologischen Hintergrund, nicht leicht zu verstehen. Die sowieso schon hohe Belastung für Patient:innen kann durch die Verunsicherung und das fehlende Wissen zusätzlich erhöht werden.

Durch Psychoedukation kann das Verständnis über die psychologischen/psychiatrischen Grundlagen von (krankhaften) Verhaltens- und Gedankenmustern erhöht und fehlerhafte Vorstellungen korrigiert werden. Dies kann auch dazu beitragen, dysfunktionale Einstellungen zu ändern und Patient:innen sowie Angehörige zu entlasten (Mühlig & Jacobi, 2011).

Durch Verständnis und Reduzierung der sekundären Belastung wie Scham, Selbstabwertung und Stigmatisierung wird der:die Patient:in bestärkt, Selbstverantwortung zu übernehmen und durch mehr Compliance und Motivation den Veränderungsprozess positiv zu beeinflussen (Mühlig, 2004). Im Gegensatz zu dem Gefühl, einer unerklärbaren Krankheit ausgeliefert zu sein, fühlen sich die Patient:innen wieder selbstsicherer und selbstwirksamer.

Psychoedukation in der Verhaltenstherapie soll Patient:innen im Erwerb von Kompetenzen zur Problembewältigung unterstützen, sodass das Rückfallrisiko reduziert und zukünftige ähnliche Belastungssituationen eigenständig bewältigt werden können (Mühlig & Jacobi, 2011).

Möglichkeiten von Psychoedukation im Coaching

Psychoedukation, also die Idee komplexe psychologische Sachverhalte in einfache Sprache zu übersetzen, kann auch im Coaching einen positiven Beitrag leisten. Ein:e Coach begleitet seine:ihre Coachees dabei, eigenständig Lösungen im Umgang mit aktuellen und auch zukünftigen Herausforderungen zu entwickeln. Dabei ist es wichtig, dass die Coachees sich ihrer eigenen Ressourcen bewusst werden, neue Perspektiven einnehmen und Zuversicht entwickeln, Probleme selbstständig bewältigen zu können. Diese Zuversicht wird auch erreicht, indem sie erkennen, dass sie unerwünschten Verhaltens- und Gedankenmustern nicht hilflos ausgeliefert sind. Vielmehr stellen diese eine normale und für einen bestimmten Zweck auch dienliche Reaktionen dar. Gleichzeitig können die Verhaltens- und Gedankenmuster durch den:die Coachee selbst auch positiv verändert werden.

Eine klare Abgrenzung zur Therapie muss allerdings auch bei der Nutzung von Psychoedukation gezogen werden. Dies betrifft zum einen die Inhalte als auch die Form.

Im Coaching geht es nicht um die Behandlung von psychischen Störungen die nach ICD-11 als Erkrankung diagnostiziert wurden. Coaching richtet sich in erster Linie an *gesunde* Menschen, die Herausforderungen in ihrem beruflichen oder privaten Alltag erleben. Deshalb steht bei der Psychoedukation inhaltlich nicht die Erläuterung von Krankheiten im Vordergrund. Vielmehr können im Coaching psychologische Modelle eine Rolle spielen, die allgemein zur Erläuterung und Verbesserung der Psychohygiene und damit zur Gesunderhaltung beitragen. Das Leben in einer Welt, die sich in rasanter Geschwindigkeit immer wieder verändert und in einer Gesellschaft, die häufig unerreichbare Ideale und Erwartungen setzt, stoßen viele an ihre Grenzen und erleben gefühlt unüberwindbare Herausforderungen. Psychoedukation kann helfen, zu verstehen, welche Faktoren die eigenen Wahrnehmungen und Bewertungen bedingen und dadurch Anknüpfungspunkte bieten, diese positiv zu verändern.

Auch wenn sich Therapie und Coaching teilweise ähnlicher Methoden bedienen, ist die Haltung und die Verantwortung eines:r Coach:es deutlich von der eines:r Therapeut:in zu unterscheiden. Während in der Therapie eine klare Hierarchie zwischen Patient:in und Therapeut:in besteht und die Inhalte und der Ablauf klar von letzterem:r bestimmt werden, findet im Coaching primär ein Dialog auf Augenhöhe statt, in dem der:die Coachee von

Anfang an stärker in die Selbstverantwortung geht. Die Anwendung von psychoedukativen Maßnahmen soll diese Haltung nicht gefährden. Das heißt im Gegensatz zur Therapie (oder auch Beratung und Training) wird Psychoedukation kein expliziter eigener Bestandteil des Coachings, sondern kann immer wieder in Form kleinerer psychoedukativer Elemente einfließen. Indem ein:e Coach seinen:ihren Coachee darüber aufklärt, dass wahrgenommene Herausforderungen nicht unerklärlich sind sondern psychologische Modelle hilfreiche Erklärungen liefern können, vermittelt er:sie Verständnis und bestärkt seine:ihre Coachees Verantwortung für positive Veränderungen zu übernehmen.

2. Hauptteil: Beispiele zur Anwendung im Coaching

Stress Theorien

Knapp zwei Drittel aller Menschen fühlen sich mindestens manchmal gestresst, so eine Studie der Techniker Krankenkasse (2021). Besorgniserregend ist der starke Anstieg der häufig Gestressten innerhalb der letzten 10 Jahre. Stress ist eine der großen Gesundheitsrisiken in der heutigen Gesellschaft, dabei aber keineswegs eine Modeerscheinung der heutigen Zeit. Tatsächlich reichen die Stressforschungen bis weit in das vergangene Jahrhundert zurück. Für Stress gibt es keine allgemein gültige Definition, sondern je nach Disziplin werden andere Erklärungsmodelle zugrunde gelegt. Im Folgenden soll auf das biologische, das psychologische und das biopsychosoziale Erklärungsmodell näher eingegangen werden.

Biologisches Modell

Eines der ursprünglichsten Konzepte zum Thema Stress stammt von Hans Selye (1936). Er beschreibt Stress vor allem unter einem medizinischen und biologischen Blickwinkel. Auf die Wahrnehmung eines externen Reizes folgt eine entsprechende Anpassungsreaktion des Organismus, die sich klassischerweise in einer *Fight- oder Flight-Reaktion* äußert. Evolutionär macht diese Reaktion, das heißt die Aktivierung des Körpers für Kampf oder Flucht, Sinn, um lebensbedrohlichen Gefahren auszuweichen. Durch die schnelle Ausschüttung von Adrenalin und weiteren Botenstoffen kommt es u.a. zu einer Fokussierung der Wahrnehmung, einer Hemmung des Schmerzempfindens, Erhöhung des Herzschlags und einer besseren Durchblutung der Muskulatur. Hierbei wird bereits deutlich, dass diese Reaktionen des Organismus für einen gewissen Zeitraum die nötige Widerstandskraft zum Überleben

sichern, es bei lang andauernder Einwirkung der Stressoren jedoch zum Eintritt von Erschöpfung und Organschädigungen kommen kann (Ernst, Franke & Franzkowiak, 2022).

Psychologisches Modell

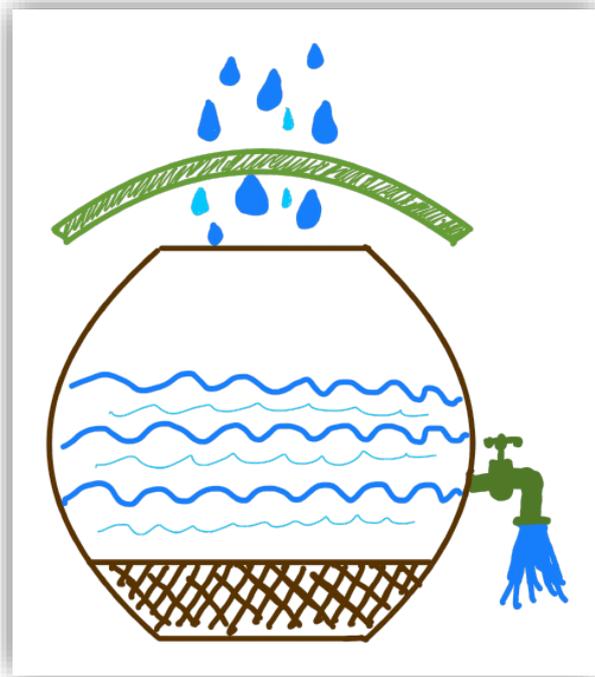
Psychologische Erklärungsmodelle betrachten bei der Entstehung von Stress zusätzlich noch kognitive und emotionale Aspekte. Ob wir uns gestresst fühlen, hängt demnach vor allem von unserer subjektiven Wahrnehmung des Reizes und der damit verbundenen Bewertung ab. Diese Grundannahme bietet somit einen direkten Anknüpfungspunkt zum systemischen Coaching mit der Haltung des Konstruktivismus. Besonders bekannt ist das transaktionale Stressmodell von Richard S. Lazarus (Lazarus & Folkman, 1984). Stress entsteht demnach durch die individuelle Interaktion einer Person mit seiner: ihrer Umwelt. Das heißt, Situationen sind nicht per se stressig, sondern kognitive Bewertungsprozesse führen dazu, dass sie individuell als stressig erlebt werden oder auch nicht. Durch dieses Modell lässt sich somit auch erklären, dass die gleichen Reize individuell mehr oder weniger Stress auslösen können, je nachdem wie wir sie subjektiv interpretieren und einstufen. Hierbei sind drei Bewertungsschritte entscheidend. Im ersten Schritt nach der Wahrnehmung des Reizes bewertet der Mensch, ob der Reiz positiv, irrelevant oder belastend ist (*primary appraisal*). Bei letzterem lässt sich dann wiederum noch zwischen der Bewertung als Bedrohung, Herausforderung oder Schaden/Verlust unterscheiden. In einem zweiten Bewertungsschritt (*secondary appraisal*) folgt nun die Einschätzung der zur Verfügung stehenden Bewältigungsressourcen. Dabei kann es sich um interne, sowie externe Ressourcen handeln (Ernst, Franke & Franzkowiak, 2022). „Stress entsteht also immer erst dann, wenn eine Diskrepanz zwischen der Anforderung einerseits und unseren eigenen Bewältigungskompetenzen andererseits besteht.“ (Kaluza 2015, S.9).

Nach den individuellen Bewertungsprozessen folgt dann die Bewältigungshandlung, um mit der als stressig interpretierten Situation umzugehen (Coping). Je nachdem wie erfolgreich die Bewältigungshandlungen waren, kommt es im Anschluss zu einer Neubewertung der Situation bzw. des Reizes (*reappraisal*). Das transaktionale Stressmodell bietet für das Coaching zwei zentrale Anknüpfungspunkte, um die Stressbewältigung und die -prophylaxe der Coachees zu fördern: Welche Kognitionen führen zu einer negativen Bewertung des Reizes? Und welche Ressourcen und Strategien der Stressbewältigung können dem:der Coachee helfen, solche Situationen zu bewältigen?

Biopsychosoziales Modell

Folgt man der biopsychosozialen Sichtweise, entstehen Stress oder auch Krankheiten durch das komplexe Zusammenwirken von biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren. Das Vulnerabilitäts-Stress-Modell, entwickelt in den 1970er Jahren, gilt als wegweisend, wenn es um die Erklärung der Entstehung psychischer Erkrankungen geht (Wittchen & Hoyer, 2011). Als stark vereinfachte, aber gleichzeitig bildhafte und leicht einprägsame Metapher kann das *Stressfass* dienen. Dabei stellen wir uns vor, dass jeder Mensch über ein *inneres Fass* verfügt, das abhängig von Fassgröße, Wasserzulauf und Ablaufventilen sich immer weiter mit Wasser füllt und überlaufen kann. Wenn wir Stress oder belastenden Erlebnissen ausgesetzt sind (sogenannte kritische Lebensereignisse nach dem Vulnerabilitäts-Stress-Modell), füllt sich das Fass immer weiter mit Wasser, das können mal kleine Tropfen und manchmal richtige Wasserfälle sein. Gleichzeitig hat das *innere Fass* ein sehr individuelles Fassungsvermögen bzw. einen unterschiedlich ausgeprägten Fassboden (und damit mehr oder weniger viel freies Volumen). Der Fassboden (sogenannte Vulnerabilität im oben benannten Modell), kann also darüber entscheiden, wie schnell ein Fass überläuft: Zum Beispiel kann es sein, dass das innere Fass einer Person, die in Armut oder schwierigen familiären Verhältnissen aufgewachsen ist, kleiner im Vergleich zu anderen ist, d.h. der Fassboden nimmt bereits viel Raum ein. Für die Ausprägung des Fassbodens sind wir selbst nicht verantwortlich und können diesen auch nicht (mehr) ändern. Es gibt allerdings zwei andere Stellen, an denen wir ansetzen können.

Beim Bild des Fasses geht es nun in erster Linie darum, ein Überlaufen des Fasses zu verhindern. Das *innere Fass* des Menschen ist dem steigenden Wasserspiegel aber nicht hilflos ausgeliefert. Es gibt Ablaufventile, die genutzt werden können, um Wasser auch wieder abfließen zu lassen und unser Fass vor dem Überlaufen zu schützen. Gleichzeitig kann es auch Schutzschilde geben, die wie ein Regenschirm verhindern, dass Wasser überhaupt in unser Fass gelangt. Diese Ablaufventile (hilfreiche Strategien im Umgang mit Belastungen, um Wasser wieder abfließen zu lassen) und auch die Schutzschilde (unsere Schutzmechanismen um Stressoren gar nicht erst als Wasserfälle unser Stressfass füllen zu lassen) können aktiv gestärkt und ausgebaut werden.



Die wichtigsten Botschaften für eine:n Coachee im Coaching mit Bezug auf die Stresstheorien und die Metapher des *Stressfasses* können u.a. sein:

- Es gibt umfangreiche physiologische Reaktionen, die kurzfristig dem Körper helfen widerstandsfähig zu sein, langfristig bei andauernder Beanspruchung jedoch negative Konsequenzen haben können.
- Stress entsteht, wenn eine Person eine Situation, mit der sie konfrontiert ist, als herausfordernd erlebt und nicht unmittelbar weiß, wie sie mit ihr umgehen soll.
- Die individuellen Bewertungen und Strategien können sich im Laufe der Zeit ändern, abhängig davon über welche Ressourcen jemand zum relevanten Zeitpunkt verfügt.
- Ressourcen können als Schutzschilde oder Ablaufventile ein Überlaufen unseres inneren Stressfasses und damit die Entwicklung ernsthafter psychischer (oder auch physiologischer) Erkrankungen verhindern.
- Stressbewältigung setzt sowohl auf der kognitiven als auch auf der Verhaltensebene an.

Angeleitet durch den:die Coach, kann der:die Coachee eigene Bewertungen von Situationen (d.h. Gedanken, Einstellungen gegenüber bestimmten Stressoren) reflektieren, sowie eigene Ressourcen zum Stressabbau erkennen, stärken und ausbauen.

Veränderungskurve

„Nichts ist so beständig wie der Wandel.“ (Heraklit von Ephesus, 535-475 v. Chr.).

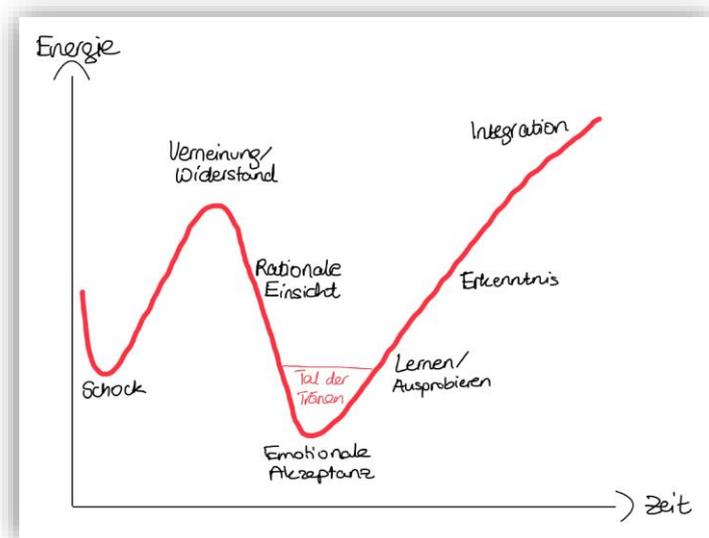
Immer wieder begegnen uns größere und kleinere Veränderungen im Leben, ob im beruflichen oder privaten Kontext. Veränderung ist Teil unseres Lebens. VUCA, ein im beruflichen Kontext häufig verwendetes Akronym, spiegelt den Bedarf nach kontinuierlicher Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Individuen wider. Veränderungen betrachten wir nicht immer direkt positiv, sondern häufig gehen diese auch vermehrt mit Unsicherheiten einher. Change Modelle, insbesondere Veränderungskurven, bieten hierbei eine gute Orientierung und schaffen Transparenz über die unterschiedlichen emotionalen Phasen im Veränderungsprozess. Veränderungskurven gehen auf die Arbeiten von Elisabeth Kübler-Ross zurück. Als Wissenschaftlerin und Psychiaterin beschäftigte sie sich mit Sterbe- und Trauerforschung und wurde insbesondere durch ihr 5-Phasen-Modell bekannt. Hierin beschreibt sie unterschiedliche emotionale Verhaltensmuster die ein Mensch bei der Erfahrung von Verlust (nicht nur des eigenen Lebens) durchläuft: Verleugnung, Wut, Verhandlung, Depression und Akzeptanz (Kübler-Ross, 1974).

Dieses Modell gilt als Basis vieler Arbeiten im organisationalen Change-Management. Unter anderem adaptierte Richard Streich das Modell von Kübler-Ross und definierte 1997 das 7 Phasen-Modell/Kurve, um darzulegen, mit welchen emotionalen Reaktionen unter den Mitarbeiter:innen beim Anstoß von Veränderungen in Unternehmen zu rechnen ist.

1. **Schock:** Veränderungen treten häufig plötzlich und unerwartet auf und versetzen uns in einen Schockzustand. Schnell überkommt uns ein Gefühl von Überforderung und Angst. Unsere Energie um produktiv zu sein nimmt ab.
2. **Verneinung/Widerstand:** Wir mögen Beständigkeit und wollen an Bestehendem festhalten. Es kommt somit zu Widerstandshandlungen, eher passiv bis hin zu einer aktiven Rebellion.
3. **Rationale Einsicht:** In einem ersten Schritt erkennen wir rational, dass die Veränderung unausweichlich ist. Wir beginnen uns kognitiv damit auseinanderzusetzen.

4. **Emotionale Akzeptanz:** Der Wendepunkt in der Kurve ist davon gekennzeichnet, dass wir die Veränderung auch emotional akzeptieren. Das Gefühl von Selbstwirksamkeit ist hier jedoch am Tiefpunkt, Hilflosigkeit ist weit verbreitet.
5. **Lernen/Ausprobieren:** Unsere Energie und der eigene Tatendrang steigen wieder und wir setzen uns aktiv mit der Veränderung auseinander, indem wir neue Verhaltensweisen und Prozesse ausprobieren.
6. **Erkenntnis:** Langsam erkennen wir die positiven Effekte der Veränderung und die neue Situation wird zunehmend positiv bewertet.
7. **Integration:** Neues ist nun voll im Alltag integriert und gilt nun als normal. Angst und Widerstand sind vollständiger Akzeptanz gewichen.

Aufgrund einer anstehenden oder laufenden privaten sowie beruflichen Veränderung fühlen sich Coachees ggf. überfordert. Das Modell kann dabei helfen, sich selbst und die eigenen wahrgenommenen Emotionen, die mit dem Veränderungsprozess einhergehen, auf Gefühls- und Verhaltensebene besser zu verstehen.



Vgl. WCG Glossar. <https://www.wcg.de/glossar/change-kurve-nach-kuebler-ross-streich/>

Die wichtigsten Botschaften für eine:n Coachee im Coaching mit Bezug auf die Veränderungskurve können u.a. sein:

- Veränderung ist immer ein Prozess, es findet eine Entwicklung statt.
- Ein Mensch braucht (mehr oder weniger) Zeit, sich an Veränderungen anzupassen.
- Alle menschlichen Reaktionen dürfen sein und haben ihren Sinn.

- Es ist individuell unterschiedlich, wie stark die Emotionen in den einzelnen Phasen ausfallen und wie lange diese andauern.
- Nicht jede Phase muss erlebt werden, manche Phasen können aber auch wiederholt auftreten.
- Es gibt immer einen Tiefpunkt, nach dem die Kurve aber auch wieder aufsteigt.
- Jede Phase ist mit einem anderen Bedürfnis verknüpft.

Angeleitet durch den:die Coach, kann der:die Coachee auf der Basis konkret reflektieren, in welcher Phase er:sie sich gerade befindet und was oder wer ihm:ihr in dieser Situation am meisten helfen kann. Was kann der Coachee selbst tun um aus dem „Tal der Tränen“ wieder herauszukommen? Welche Aufgaben oder zu treffenden Entscheidungen sollten in der aktuellen Phase angegangen werden, welche können aufgeschoben werden?

Die Veränderungskurve kann den:die Coachee somit emotional entlasten, da er:sie erkennt, dass seine:ihre emotionalen Reaktionen *normal* und *okay* sind. Unter Berücksichtigung der aktuellen Phase, in der er:sie sich gerade befindet, können nächste erste Schritte abgeleitet werden, um Einfluss auf den Veränderungsprozess zu nehmen.

3. Fazit: Abschließende Empfehlungen und Achtungspunkte

Psychoedukation ist ein wichtiger Bestandteil in der Therapie psychischer Erkrankungen, um Krankheitsverläufe positiv zu beeinflussen. Auch im Coaching kann es Coachees auf dem Weg (zurück) zu mehr Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein unterstützen. Indem Coachees ihr Wissen über psychische Prozesse erweitern, können sie ihr eigenes Erleben besser erklären und einordnen. Gedanken und Gefühle von Ohnmacht, Verunsicherung oder Überforderung lassen sich im ersten Schritt besser verstehen, mit konkreten Auslösern verknüpfen und ihr Dasein leichter akzeptieren. Im zweiten Schritt können Ressourcen der Coachees aktiviert werden, um Herausforderungen oder Krisen (siehe volles Stressfass oder Tal der Tränen) aus eigener Kraft zu meistern.

Coaching findet auf Augenhöhe statt und der:die Coachee bestimmt die Inhalte des Coachings. Dies unterscheidet Coaching eindeutig von Therapie, Beratung und Training. Beim Einsatz von psychoedukativen Elementen nimmt der:die Coach tatsächlich eher die Rolle

des:der Trainer:in ein. Psychoedukation sollte deshalb im Coaching immer eine untergeordnete Rolle spielen, nur zielgerichtet an bestimmten Stellen eingesetzt werden und als Angebot für die Coachees formuliert werden. So kann weiterhin die Abgrenzung zu Training (und Beratung) gewahrt werden, ohne aber auf den positiven Effekt von Psychoedukation zu verzichten. Auch muss dem:der Coach bewusst sein, dass durch die Auswahl eines Modells immer nur eine bestimmte theoretische Ausrichtung angesprochen werden kann und komplexe wissenschaftliche Erkenntnisse stark vereinfacht dargestellt werden. Für letzteres ist es zudem wichtig, dass der:die Coach über einen entsprechenden fachlichen Hintergrund (Studium, Ausbildung, umfangreiche Praxiserfahrung, etc.) verfügt, um solche theoretischen Modelle zu verstehen, passende auszuwählen und verständlich zu erläutern.

Psychoedukation, in der Form kleiner psychoedukative Interventionen, eingesetzt durch Coaches mit entsprechender Expertise, kann das Coaching bereichern und die Selbsthilfekräfte der Coachees stärken. Nachgewiesene positive Effekte aus der Psychotherapie gilt es noch wissenschaftlich für das Coaching zu reproduzieren. Die Beschreibung der Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele basieren primär auf meiner eigenen Erfahrung als Psychologin, Beraterin, Trainerin und angehenden Coach.

4. Quellen

- Bäumli J, Pitschel-Walz G (Hrsg) (2008) Psychoedukation bei schizophrenen Erkrankungen. Konsensuspapier der Arbeitsgruppe „Psychoedukation bei schizophrenen Erkrankungen“, 2. Aufl. Schattauer, Stuttgart
- Ernst, G., Franke, A. & Franzkowiak, P. (2022). Stress und Stressbewältigung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i118-2.0>, zuletzt aufgerufen: 04.02.2025
- Kaluza, G. (2015). Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen (6., vollst. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kübler-Ross, E. (1974). *Questions and answers on death and dying*. Collier Books/Macmillan Publishing Co.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Mühlig, S. (2004). Ziel Compliance der Patientenschulung: Formen und messmethodische Fragen. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 17(65), 45–52.
- Mühlig, S., Jacobi, F. (2011). Psychoedukation. In: Wittchen, HU., Hoyer, J. (eds) *Klinische Psychologie & Psychotherapie*. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg, 477-490.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32-32.
- Streich R (1997) Veränderungsmanagement. In: Reiß M, von Rosenstiel L, Lanz A (Hrsg) *Change Management*. Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S 237–254
- Techniker Krankenkasse (2021). *Entspann dich, Deutschland! – TK-Stressstudie 2021*. Hamburg Techniker Krankenkasse. <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/tk-stressstudie-2021-2116458?tkcm=ab>, zuletzt aufgerufen: 04.02.2025

Vogel, H. (2022). Psychoedukation. In: Dorsch Lexikon der Psychologie.

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/psychoedukation>, zuletzt aufgerufen:

04.02.2025

Wittchen, HU., Hoyer, J. (2011). Was ist Klinische Psychologie? Definitionen, Konzepte und Modelle. In: Wittchen, HU., Hoyer, J. (eds) Klinische Psychologie & Psychotherapie. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg, 3-25

Abbildungsverzeichnis

WCG GmbH & Co. KG. Change-Kurve nach Kübler-Ross/Streich.

<https://www.wcg.de/glossar/change-kurve-nach-kuebler-ross-streich/>, zuletzt

aufgerufen: 04.02.2025