

Workbook

*let's
flow*

**Ausbildung zum / zur
Anti-Stresstrainer*in**

Name:

Inhaltsverzeichnis

Deine Lieblingsübungen und wertvolle Notizen	4
Stressentstehung & -auswirkungen	5
Stressreaktion	7
Stresstypen	8
Ressourcen	14
Achtsamkeit als Ressource	14
Sport & Natur als Ressourcen	15
Haltung Anti-Stress-Trainer*in	19
Lernklima, Lernumgebung und Lernatmosphäre	19
Einstellung & Werte	20
Präventives Stressmanagement I	22
Zeit- und Aufgabenmanagement	22
Feedback	29
Präventives Stressmanagement II	33
Grenzen setzen	34
Mentales Stressmanagement I	39
Leistungsansprüche überprüfen	39
Mentales Stressmanagement II	44
Schwierigkeiten = Herausforderungen	44
Fokus verändern	47
Burnout-Prävention	50
Achtsamkeit & Entspannung bei Burnout	54
Regeneratives Stressmanagement I	56
Achtsamkeit	56
Regeneratives Stressmanagement II	60
Didaktik Anti-Stress-Trainer*in	64
Reflexion & Transfer	70
Neue Vorsätze in die Praxis umsetzen	72
Empfehlungen	74

Ablauf der Woche

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
V O R M I T T A G		Präventives Stressmanagement I	Mentales Stressmanagement I	Burnout-Prävention	Regeneratives Stressmanagement II
	Begrüßung				Didaktik
N A C H M I T T A G	Stressentstehung und -auswirkungen	Präventives Stressmanagement II	Mentales Stressmanagement II	Regeneratives Stressmanagement I	Reflexion & Transfer
	Haltung				Feedback & Abschied

Anleitung Workbook

Dieses Workbook soll Dir als eine Zusammenfassung der Seminarinhalte dienen, damit Du auch nach unserer gemeinsamen Woche nochmal einen Blick in das Gelernte werfen kannst. Dafür haben wir versucht, unsere Inhalte in Textform zu übermitteln - es ist hier also etwas textlastiger als in den Präsentationen. Außerdem findest Du hier auch Übungen und Tipps, die wir gemeinsam im Seminar machen werden. Sie sind grau unterlegt, damit Du sie auch sofort erkennst. Wir werden Dir immer sagen, welche Übung wir gemeinsam besprechen werden - Du kannst Dich also zurücklehnen, zuhören und brauchst das Workbook nur aufschlagen, wenn der Signalschuss dazu kommt.

Viel Spaß mit unserem Seminar!

[illegible]

Stressentstehung & -auswirkungen

Stress kann in drei Hauptkategorien eingeteilt werden: *Unterforderung*, *Eustress* und *Disstress*. *Unterforderung* tritt auf, wenn eine Person sich durch fehlende Herausforderungen gelangweilt oder unterfordert fühlt, was auf Dauer zu Frustration führen kann. *Eustress*, auch als "positiver Stress" bezeichnet, entsteht durch motivierende Herausforderungen, die zu höherer Leistungsfähigkeit und persönlichem Wachstum beitragen. *Disstress*, hingegen, ist negativer Stress, der durch überfordernde oder bedrohliche Situationen ausgelöst wird und bei langanhaltender Belastung körperliche und psychische Beeinträchtigungen zur Folge haben kann. Was uns stresst und wie sehr wir von etwas gestresst werden, ist individuell sehr unterschiedlich und geprägt durch unsere Disposition.

Übung. Unterforderung, Eu- und Disstress

1. Kennst Du die drei Phasen Unterforderung, Eustress und Disstress aus Deinem (Berufs-)Leben? Kannst Du Beispiele finden, die die Phasen für Dich beschreiben?

Wie entsteht Stress?

Die Stressreaktion ist eine evolutionäre Anpassung, die darauf abzielt, den Organismus auf potenziell bedrohliche Situationen (Stressoren) vorzubereiten und seine Überlebenschance zu erhöhen. Diese Reaktion tritt auf, wenn der Mensch mit einer stressigen oder gefährlichen Situation konfrontiert wird. In der frühen menschlichen Geschichte war z.B. die Begegnung mit Raubtieren eine solche lebensbedrohliche Situation. Die Stressreaktion half dem Organismus, Energie zu mobilisieren und die Wachsamkeit zu erhöhen, um die Überlebenschancen zu steigern. Obwohl die modernen Bedrohungen sich stark verändert haben und wir heute weniger physischen Gefahren ausgesetzt sind, reagiert der Organismus immer noch ähnlich auf potenziell bedrohliche Situationen. Wir sprechen hier immer vom Organismus, da sich die Stressreaktion nicht nur auf körperlicher Ebene zeigt, sondern auch auf emotionaler, mentaler und Verhaltensebene. Wir sprechen von einer "Aktivierung".

Übung. Stressoren

1. Wann gerätst Du in Stress? Was sind Deine Stressoren?

Stressreaktion

Körperliche Reaktion: Die unmittelbare Stressreaktion setzt schnell ein und bereitet den Körper vor, indem Hormone wie Adrenalin den Herzschlag beschleunigen und die Muskeln aktivieren. Bei anhaltendem Stress tritt eine verzögerte Reaktion auf, bei der Cortisol ausgeschüttet wird, um Energie zu sparen, was auf Dauer Immunsystem und Kreativität beeinträchtigen kann. Chronischer Stress kann langfristig zu Erschöpfung und erhöhtem Krankheitsrisiko führen.

Emotionale Reaktion: Stress kann Gefühle wie Angst, Wut oder Hoffnungslosigkeit auslösen. Individuelle Reaktionen variieren; manche ziehen sich zurück, während andere aggressiv reagieren. Chronischer Stress belastet die mentale Gesundheit.

Mentale Reaktion: Kurzfristig steigert Stress die Gehirnaktivität und fördert Konzentration. Chronischer Stress dagegen führt zu negativen Denkweisen, Konzentrationsproblemen und Grübeln.

Verhaltensreaktion:

- *Kampf:* Konfrontatives Verhalten, oft mit Wut verbunden.
- *Flucht:* Versuch, der Situation physisch oder emotional zu entkommen.
- *Erstarren:* Körper und Geist verharren, um so keine Aufmerksamkeit zu erhalten.
- *Unterwerfung:* Anpassung an andere, um Konflikte zu vermeiden.

Übung. Das Stressometer

Wenn wir uns Stress als eine Skala vorstellen, wo würdest Du Dich rückblickend auf den letzten Monat positionieren?

1 _____ 10

Stresstypen

Übung. Stresstypen-Test*

1. Lies Dir die folgenden Aussagen durch und trage den jeweiligen Buchstaben in die letzte Spalte ein.
2. Zähle am Ende zusammen, wie oft Du welchen Buchstaben eingetragen hast.

* Diese Version des Stresstypen-Tests wurde von Let's Flow adaptiert.

Nr.	Fragen	Trifft voll und ganz zu	Trifft manchmal zu	Trifft gar nicht zu	Antwort
1	Ich strebe immer nach optimaler Leistung.	A	a	-	
2	Ich achte sehr darauf, dass ich besser bin als andere.	A	a	B	
3	Ich stehe ständig unter Zeitdruck.	A	a	D	
4	Ich bin sehr ungeduldig.	A	a	B	
5	In Stresssituationen reagiere ich oft aggressiv oder feindselig gegenüber anderen.	A	a	B	
6	Meistens hege ich gegenüber Mitmenschen ein gewisses Maß an Misstrauen.	A	a	B	
7	Ich ärgere mich oft.	A	a	B	
8	Ich werde schnell wütend.	A	a	B	

Nr.	Fragen	Trifft voll und ganz zu	Trifft manch- mal zu	Trifft gar nicht zu	Ant- wort
9	Ich leide an Bluthochdruck.	A	a	D	
10	Ich habe ab und an Herzrasen/Herzjagen.	A	a	D	
11	Ich habe häufig Magen- und/oder Darmbeschwerden.	B	b	D	
12	Ich habe öfter Kopfschmerzen.	B	b	D	
13	Ich leide ab und an unter Schwindel- gefühlen.	B	b	D	
14	Ich leide oft unter Ein- und/oder Durchschlafstörungen.	A	a	D	
15	Probleme "fresse" ich oft in mich hinein. Ich teile mich meinem Umfeld ungern mit, wenn ich Sorgen habe.	B	b	D	
16	In Stresssituationen neige ich zu vermehrtem Nikotin- oder Alkoholkonsum.	A	a	D	
17	Ich habe häufig Wirbelblockaden oder Schmerzen in der Schulter- und Nackenregion.	A	a	D	
18	Bei mir muss alles immer perfekt sein.	C	c	-	

Nr.	Fragen	Trifft voll und ganz zu	Trifft manchmal zu	Trifft gar nicht zu	Antwort
19	Ich kann mich stets an Rahmenbedingungen gut anpassen.	C	c	-	
20	Ich würde mich als bescheidenen Menschen bezeichnen.	C	c	-	
21	Im Umgang mit anderen bin ich stets förmlich.	C	c	-	
22	Ich habe Schwierigkeiten, Emotionen offen zu zeigen.	C	c	-	
23	Ich empfinde schnell Hilflosigkeit oder fühle mich hoffnungslos.	C	c	D	
24	Ich versuche andere nicht zu belästigen ("nicht auffallen" ist eine häufige Devise von mir).	C	c	-	
25	Ich fühle mich häufig unwohl.	C	c	D	
26	Ich versuche, Gefühle wie Einsamkeit, Traurigkeit oder Furcht zu unterdrücken. Ich will nicht, dass andere es mitbekommen.	C	c	d	
27	Ich neige zu Depressivität.	C	c	D	

Zähle nun zusammen, wie häufig Du welchen Buchstaben angegeben hast. Hierbei ergeben 2 “kleine” Buchstaben einen “großen” Buchstaben (Beispiel 2 x a = A).

Anzahl A:	Anzahl B:
Anzahl C:	Anzahl D:

A-Typen zeichnen sich durch Ehrgeiz, Rivalität, mangelnde Geduld und erhöhte Konfliktbereitschaft aus. Sie streben nach maximaler Kontrolle und zeigen nicht nur selbst vollen Einsatz, sondern verlangen diesen auch von anderen. Schwächen zeigen und sich eingestehen, dass eine Grenze bei ihnen erreicht ist, fällt A-Typen schwer. Sie zeigen sich häufig gereizt, auch wenn es um Belanglosigkeiten geht. Physiologisch reagieren Betroffene auf alltägliche Belastungen mit erhöhtem Blutdruck und steigender Herzschlagfrequenz sowie einer erhöhten Abgabe von Adrenalin. Sie werden sozusagen körperlich instrumentalisiert, um maximale Leistung zu erbringen. Dabei treten unter Umständen Beschwerden wie Magenprobleme, Sodbrennen und Bluthochdruck auf, die häufig nicht ausreichend ernst genommen werden. Das Risiko für Infarkte und Schlaganfälle ist bei Menschen dieses Stresstyps deutlich erhöht. Warnsignale sollten daher nicht ignoriert und frühzeitig bekämpft werden. Das Einlegen von Pausen und die bewusste Entscheidung “einen Gang zurückzuschalten”, sind essentiell. Aufgaben dürfen an Kolleg*innen abgegeben werden, damit einer Überbelastung vorgebeugt werden kann. Atemübungen, Meditationen und Ausdauersport (z.B. Joggen, Radfahren, Wandern, etc.) können präventiv wirken. A-Typen sollten sich immer wieder in den Hinterkopf rufen, dass niemand perfekt ist und dass jede*r Fehler machen darf.

B-Typen zeigen sich eher passiv. Probleme werden selten direkt angegangen, stattdessen zögern betroffene Personen diesen Schritt gern heraus. Physiologisch zeichnet sich dieser Stresstyp

durch eine extrem hohe Abgabe von Cortisol und Adrenalin in einem sehr kurzen Zeitraum aus, wobei Betroffene Schwierigkeiten haben, den eigenen physiologischen Zustand wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Dadurch empfinden B-Typen schon Situationen als belastend, bei denen andere noch ruhig bleiben würden. Sie sind sensibel und leicht zu verunsichern. Körperliche Auswirkungen von Stress sind hierbei typischerweise Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Kreislaufprobleme sowie Herzrasen. Unter Druck hat der B-Typ Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren. Typischerweise zeigen sie Vermeidungsverhalten, Selbstmitleid und suchen nach sozialer Unterstützung. Sie reagieren auf alltägliche Belastungen häufig mit Ängsten oder Depressionen. Zudem zeigt sich häufig ein negatives Selbstbild und sie neigen zu Panikattacken. Durch die mangelnde Motivation, Probleme selbst anzugehen, in Kombination mit einem verminderten Selbstwertgefühl, brauchen sie in Stresssituationen jemanden, der sagt, was zu tun ist und folgen dann lieber klaren Anweisungen, statt diese selbst zu erteilen. Um Stress vorzubeugen, ist ein gesunder Umgang damit unumgänglich. Da B-Typen stark an inneren Glaubenssätzen festhalten, könnte es sinnvoll sein, sich mit diesen auseinanderzusetzen und sie zu bearbeiten (theoretischer Input hierzu folgt am Mittwoch.) Hierbei kann psychologische Unterstützung hilfreich sein. Bei anhaltender Stressbelastung ist es ebenso empfehlenswert, sich an eine/einen Psychotherapeut*in zu wenden.

C-Typen laden sich häufig zu viel Verantwortung auf. Sie sind die typischen "Durchhalter*innen". Konflikten gehen sie aus dem Weg, wenn es möglich ist, und sie zeigen ein starkes Harmoniebedürfnis. Sie stellen ihre eigenen Belange hinten an und beugen sich lieber der Meinung anderer. Personen mit Stresstyp C haben häufig Schwierigkeiten, sich soziale Unterstützung zu holen und mit anderen über Probleme zu reden. Den persönlichen Stress "fressen" sie dadurch eher in

sich hinein, statt sich Unterstützung zu suchen. Ihre Gelassenheit wird von anderen oft bewundert, auch wenn es innerlich vielleicht bei ihnen brodelt. Der aufkommende Frust/Ärger und unterdrückte Emotionen führen zu innerer Anspannung und körperlicher Verspannung. Daraus können Alpträume, Tinnitus, Rücken- und Kopfschmerzen resultieren. Eine Suchtgefährdung ist bei diesem Stresstyp tendenziell größer als bei anderen. Was Personen mit diesem Stresstyp helfen kann, ist das Stärken der Konfliktmanagementstrategien und das Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse, um nach diesen handeln zu können und diese nach außen hin kommunizieren zu können. Es ist in Ordnung, sich Hilfe zu holen. Ein stabiler Freundeskreis kann ebenso helfen und Rückhalt bieten.

D-Typen sind ruhig, gelassen, selbstbewusst und beherrscht. Sie zeichnen sich durch förderliche Persönlichkeitsmerkmale wie u.a. eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung oder Optimismus aus. Sie schätzen die Zusammenarbeit mit anderen. Ihr ausgeprägtes soziales Netzwerk sichert ihnen eine vermehrte soziale Unterstützung zu. Durch rechtzeitige Pausen finden D-Typen genug Entspannung und Regeneration. Dadurch laufen D-Typen kaum Gefahr, an Folgen von Stress zu leiden. Eine gesunde Balance zwischen Stress und Entspannung zu halten, fällt ihnen nicht schwer.

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Stresstypen
Wie hilft uns ein Stresstypen-Test als Trainer*in weiter?

Ressourcen

Ressourcen sind Kraftquellen, die zur Entspannung führen und zur Erholung beitragen. Ressourcen sind aber auch Stärken, Fähigkeiten, Interessen oder Mitmenschen, die einem helfen, Probleme zu lösen oder Krisen zu überstehen. Alles, was einem Menschen hilft, sich wohlfühlen und seine Bedürfnisse zu befriedigen, sind solche Kraftquellen. Das heißt, Ressourcen sind der Gegenpol zum Stress.

Übung. Ressourcen

1. Über welche Ressourcen verfügst Du?

Achtsamkeit als Ressource

Achtsamkeit ist ein bewusster und absichtlicher Prozess, der darauf abzielt, die Aufmerksamkeit auf die gegenwärtigen Erfahrungen zu lenken. Es geht dabei um eine nicht wertende Wahrnehmung dessen, was im gegenwärtigen Moment geschieht. Dies kann helfen, das Bewusstsein für die eigenen Gedanken, Gefühle und Körperempfindungen zu schärfen.

Achtsamkeit kann uns im Umgang mit Stress helfen durch:

- Konzentration auf den gegenwärtigen Moment
- Regulation von Nervensystem, Gedanken, Emotionen
- Bewusstes Handeln

Übung. Achtsamkeitsanker

1. Suche Dir einen Achtsamkeitsanker, der Dich über die Woche begleitet.
-

Tipp. Achtsamkeit im Alltag

Einige Beispiele für Achtsamkeit im Alltag:

1. Achtsames Atmen: Nimm Dir einige Male am Tag Zeit, um tief durchzuatmen und Dich auf Deinen Atem zu konzentrieren. Versuche, jeden Atemzug bewusst zu spüren.
2. Achtsames Essen: Nimm Dir Zeit, um bewusst zu essen und jeden Biss zu genießen. Konzentriere Dich auf den Geschmack, die Textur und das Aroma Deiner Nahrung.
3. Achtsames Gehen: Wenn Du von einem Ort zum anderen gehst, achte auf Deine Umgebung und spüre, wie Dein Körper sich bewegt. Konzentriere Dich auf Deine Schritte und nimm Deine Bewegung bewusst wahr.
4. Achtsames Zuhören: Wenn Du mit anderen Menschen sprichst, höre aufmerksam zu und konzentriere Dich auf das, was sie sagen. Versuche, Dich nicht ablenken zu lassen oder Deinen eigenen Gedanken nachzuhängen.
5. Achtsames Entspannen: Nimm Dir Zeit, um zu entspannen und Deinen Geist und Körper zu beruhigen. Du kannst meditieren, Yoga praktizieren oder einfach nur still sitzen und auf Deinen Atem achten.

Sport & Natur als Ressourcen

- **Physiologische Ebene:** Bewegung reduziert Stresshormone und setzt Glückshormone frei, was das Wohlbefinden steigert. Bewegung im Grünen senkt Puls und Blutdruck und aktiviert den Parasympathikus, was zur Erholung

beiträgt. In Japan wird „Waldbaden“ bereits zur Gesundheitsvorsorge genutzt.

- **Emotionale Ebene:** Naturaufenthalte verbessern Stimmung und Wohlbefinden und fördern Stressabbau und Entspannung. Sportliche Aktivitäten in der Natur können zu Flow-Erlebnissen führen, die positive Emotionen steigern und negative verringern.
- **Mentale Ebene:** Bewegung hilft, den Kopf freizubekommen, und die Natur unterstützt Achtsamkeit, indem sie uns auf den Moment fokussiert.
- **Verhaltensebene:** Bewegung erlaubt es, Spannungen abzubauen, die Kampf-Flucht-Reaktion gesund zu kanalisieren, und kann zur besseren Schlafqualität beitragen. Sport in der Natur fördert zudem soziale Kontakte und ein Gefühl der Verbundenheit zur Umwelt.

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Ressourcen

Was sind die Vorteile von Ressourcenarbeit?

Übung. Walk the Talk Anti-Stress-Fahrplan

1. Fülle in der Tabelle die Spalten 1–3 in Stillarbeit aus.
2. Suche Dir eine*n Partner*in und tauscht Euch darüber aus, was Ihr aufgeschrieben habt. Macht Euch gerne auf noch nicht erwähnte Ressourcen aufmerksam.

Meine Stresssituation:	Was brauche ich an Fähigkeiten, um die Situation zu meistern?	Welche Fähigkeiten besitze ich, die mir in der Situation helfen könnten?	Nach der Stresssituation: Was habe ich gelernt? Was nehme ich mit?

Deine Notizen:

[illegible]

Haltung Anti-Stress-Trainer*in

Die Haltung als Anti-Stress-Trainer*innen ist eine zentrale Komponente für ein erfolgreiches Training. Als Trainer*innen brauchen wir nicht nur Fachwissen, sondern auch Soft Skills, wie Wertschätzung, Empathie und aktives Zuhören, um ein positives Lernklima schaffen zu können. Wir brauchen ein Gefühl für die Gruppe und wollen dafür sorgen, dass sich alle Personen gesehen fühlen.

Übung. Wer hat Dich geprägt?

Welche Lehrkraft oder Trainer*in hat Dich nachhaltig geprägt? Positiv oder negativ? Woran hat es gelegen?

Lernklima, Lernumgebung und Lernatmosphäre

Das *Lernklima* beschreibt die emotionale Qualität der Lernbeziehungen, die *Lernumgebung* die physischen und digitalen Rahmenbedingungen, die *Lernatmosphäre* die subjektive Wahrnehmung der Lernenden hinsichtlich Wohlbefinden und Motivation im Lernkontext. Ein positives Lernklima fördert nachweislich den Lernerfolg, indem es Motivation und Engagement der Lernenden steigert. Die Lernumgebung sollte angenehm und stressfrei gestaltet sein. Das gelingt z.B. durch Ordnung, ausreichendes Licht und griffbereite Materialien, um störende Pausen zu vermeiden. Neben der Gestaltung des Raums ist es entscheidend, eine positive Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen, Erfahrungen teilen, Fragen stellen und Fehler machen können.

Einstellung & Werte

Wertschätzung bedeutet, die Erfahrungen, Meinungen und Bedürfnisse Anderer ernst zu nehmen und respektvoll mit ihnen umzugehen. Eine wertschätzende Haltung schafft eine positive Lernatmosphäre, in der sich die Teilnehmenden sicher und angenommen fühlen. Empathie ermöglicht es uns, auf individuelle Herausforderungen einzugehen und den Lernprozess flexibel zu gestalten. Sie trägt entscheidend dazu bei, eine unterstützende und förderliche Lernumgebung für alle zu schaffen. Wir sollten uns bewusst sein, dass jeder Teilnehmende die Inhalte auf eigene Weise interpretiert und verarbeitet. Anstatt fertige Lösungen vorzugeben, sollten Trainer*innen einen Rahmen schaffen, in dem die Teilnehmenden eigene Erkenntnisse entwickeln können. So wird eigenständiges und nachhaltiges Lernen gefördert, wobei die Konstruktion des eigenen Lernprozesses im Vordergrund steht. Trainer*innen sollten die Teilnehmenden als Expert*innen für ihre eigenen Lebens- und Arbeitserfahrungen anerkennen. Diese Haltung stärkt das Selbstvertrauen der Teilnehmenden. Trainer*innen fungieren in diesem Kontext eher als Lernbegleiter*innen, die den Raum für Austausch und Reflexion öffnen. So entsteht ein kooperativer Lernprozess, der auf den Stärken und Erfahrungen der Teilnehmenden aufbaut.

Tipp. Aktives Zuhören

1. Nonverbale Signale: Blickkontakt halten, nicken
2. Paraphrasieren: "Habe ich es richtig verstanden, dass ... passiert ist?"
3. Validieren: "Ich kann gut verstehen, dass Du Dich in dieser Situation ... gefühlt hast."
4. Fragen stellen: "Was für Gedanken sind Dir in diesem Moment gekommen?"

[illegible]

Präventives Stressmanagement I

Stressprävention umfasst alle Maßnahmen, die darauf abzielen, Stress zu reduzieren, bevor er uns schadet. Diese Maßnahmen können an zwei Ebenen der Prävention ansetzen:

Die **Ebene der Umgebung** setzt an den **Rahmenbedingungen bzw. Verhältnissen** an, in denen wir leben. Diese können so gestaltet sein, dass sie bereits von sich aus Stress vorbeugen. Als Beispiel kann ein Job genannt werden, welcher ein akzeptables Maß an Stress mit sich bringt oder auch ein sehr fordernder Job, welcher gleichzeitig regelmäßige Pausen und ausreichend Handlungsspielraum ermöglicht. Auch ein*e Arbeitgeber*in, die/der Wert auf Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf legt, schafft gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen.

Jedoch kann Stress nicht vollständig reduziert werden. Wir müssen also lernen, mit ihm umzugehen und ihn bestmöglich vorzubeugen. An dieser Stelle setzt die **Ebene des Individuums** (= **Du**) an. Unser Kurs legt den Fokus darauf, wie wir mit unserem Verhalten Stress vermeiden und unser Stresserleben beeinflussen können. Dabei können uns verschiedene Strategien helfen.

Zeit- und Aufgabenmanagement

Zeit- und Aufgabenmanagement sind entscheidende Fähigkeiten, die uns dabei helfen, unsere Ziele zu erreichen und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu verwirklichen. In einer Welt, die von ständiger Ablenkung und einem raschen Tempo geprägt ist, wird die effektive Nutzung unserer Zeit und Ressourcen immer wichtiger. Die folgenden Zeit- und Aufgabenmanagement-Strategien (Jachtchenko, 2023) können

dabei helfen, unseren Arbeitstag zu planen, unsere Zeit effektiv einzuteilen und Prioritäten zu setzen.

Die Eisenhower-Matrix

Die Eisenhower-Matrix unterteilt Aufgaben nach ihrer Wichtigkeit und Dringlichkeit. Dabei bringen uns wichtige Aufgaben unserem vorher definierten Ziel näher, während dringende Aufgaben oft nur aufgrund ihrer zeitlichen Dringlichkeit als wichtig erscheinen und daher auch unerledigt gelassen werden können. Diese Strategie geht davon aus, dass es vier Arten von Aufgaben gibt:

A-Aufgaben sind dringend UND wichtig → *Erledigen!*

- Beispiel: Ein Meeting dient der Lösung eines akuten Problems. Damit ist es sowohl dringend als auch wichtig. Hier gilt: Direkt erledigen!

B-Aufgaben sind wichtig, aber NICHT dringend → *Einplanen!*

- Beispiel: Ein Meeting dient dem Team dazu, ein neues Dokumentationssystem zu besprechen, welches künftig Abstimmungen erleichtern wird. Dies ist vermutlich nicht sehr dringend, aber dennoch wichtig. Hier gilt: Einplanen!

C-Aufgaben sind dringend, aber NICHT wichtig → *Delegieren!*

- Beispiel: In einem Meeting stellt der Betriebsrat eine neue Regelung zum Homeoffice vor. Eigentlich musst Du nicht selbst anwesend sein, sondern könntest die Informationen auch im Nachgang nachlesen oder ein*e Kolleg*in kann sie an Dich weitergeben. Hier gilt: Wenn möglich, delegieren, denn Deine Teilnahme bringt Dich in fordernden Situationen Deinen Zielen nicht näher. Interessant zu wissen: Studien zeigen, dass sich die meisten Menschen mit 60 % ihrer Arbeitszeit mit C-Aufgaben beschäftigen. Zielführender ist allerdings: Mehr B, weniger C → Wichtigkeit vor Dringlichkeit!

D-Aufgaben sind WEDER wichtig NOCH dringend → *Weglassen*

- Beispiel: In einem wöchentlichen Meeting wird das Team zu Updates aus anderen Projekten informiert. Dies ist vielleicht interessant, aber womöglich gerade nicht wichtig für Deine aktuelle Aufgabe. Hier gilt: Wenn möglich, weglassen. Interessant zu wissen: Einige Menschen müssen alle Punkte auf ihrer To-do-Liste erledigen, um zufrieden zu sein. Dieses Verhalten kann jedoch in die Perfektionismus-Falle führen: Die Idee, dass ich nur erfolgreich bin, wenn ich 100 % meiner Aufgaben abgearbeitet habe. Um effektiver zu arbeiten, sollten wir uns bei D-Aufgaben immer fragen, was passiert, wenn sie unerledigt bleiben. Sind die Folgen nicht schwerwiegend, sollten wir sie einfach streichen.

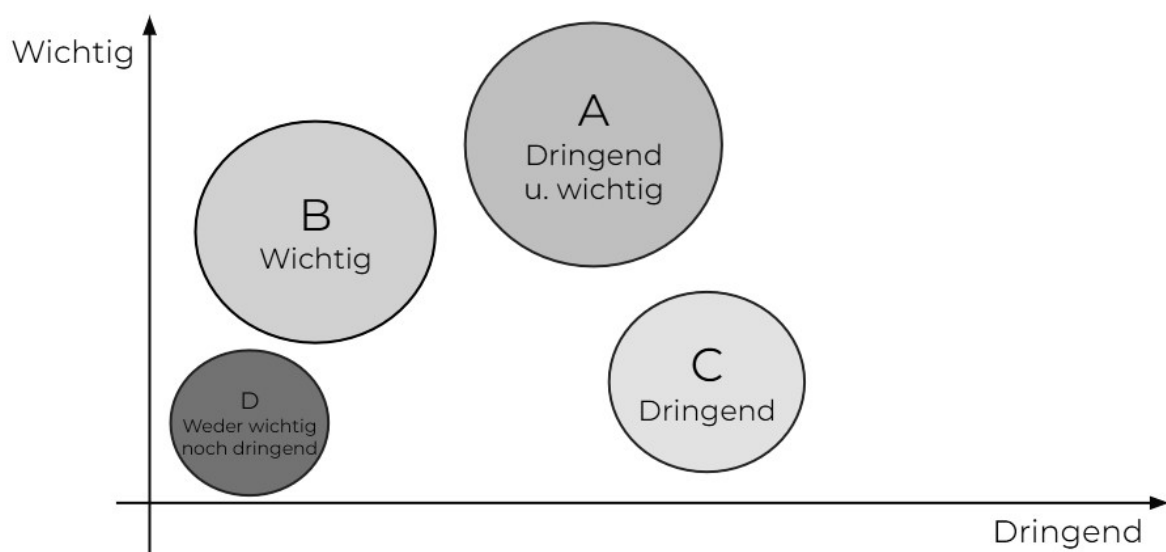
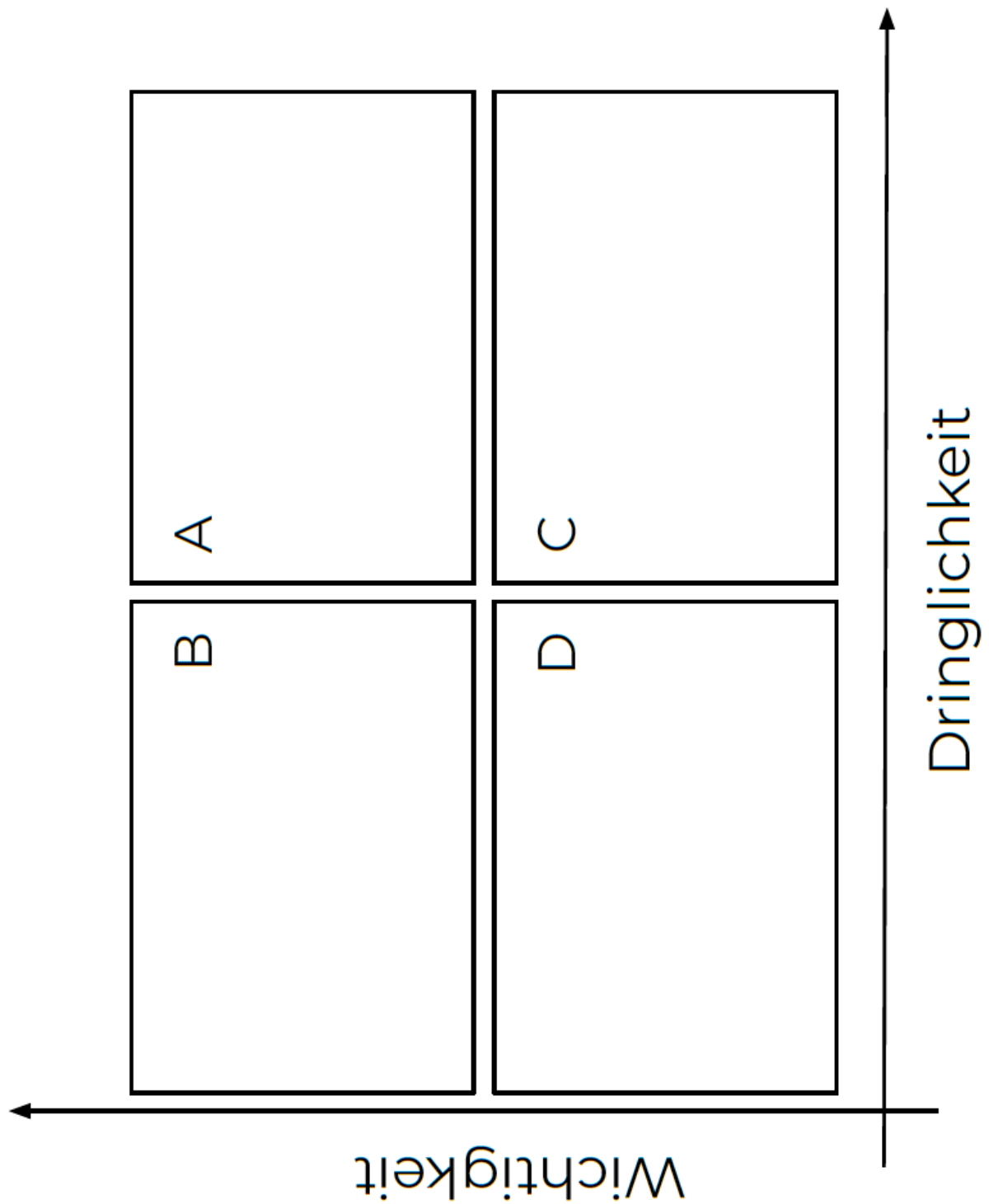


Abbildung angelehnt an: Jachtchenko (2023)

Fragen zur Eisenhower-Matrix:

1. Was ist der Unterschied zwischen wichtigen und dringenden Aufgaben?
2. Findet Beispiele (gemeinsam oder/und jede*r für sich) und ergänzt diese in der Matrix. Tauscht Euch danach aus.

Vorlage der Eisenhower-Matrix zum Ausfüllen:



Die (vereinfachte) **SCRUM**-Methode

SCRUM ist eine Methode des agilen Arbeitens, die ursprünglich aus der Softwareentwicklung kommt. Agile Arbeitstechniken sind zyklisch und ermöglichen eine kontinuierliche Weiterentwicklung. **SCRUM** ist besonders für einen klaren Rahmen bekannt, der es Teams ermöglicht, erfolgreich zusammen

zu arbeiten. Es gibt drei Rollen:

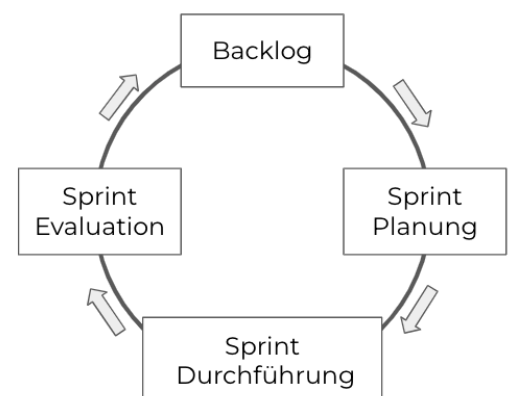
- *Product Owner*: Verantwortung für das Produkt
- *SCRUM Master*: Verantwortung für den Entwicklungsprozess
- *Developer*: Umsetzung der Verbesserungen

SCRUM lässt sich aber auch auf individuelles Arbeiten übertragen. Es läuft nach folgenden Schritten ab:

1. Backlog erstellen: Zunächst werden alle Informationen gesammelt: Aufgabenstellung, Ideen, Feedback, Verbesserungswünsche, etc.

2. Sprint Planung: *Sprints* stehen für Arbeitsphasen. Konkret geplant werden diese mit *user stories*, die als Aufgabenpakete dienen und denen man je eine Deadline und eine Priorität zuweisen kann. *User stories* werden nach folgendem Schema formuliert: "Als [Rolle] möchte ich [Funktionalität], damit ich [Grund]".

Man versetzt sich also in die Rolle der Person(en), für die das Produkt bearbeitet wird. Außerdem wird eine Definition of Done (DoD) formuliert, die beschreibt, wann eine *user story* erledigt ist, sowie ggf. eine Definition of Ready (DoR), die besagt, wann notwendige Vorbereitungen und Vorbedingungen geschaffen sind.



3. Sprint Durchführung: Ein fester Zeitrahmen wird gesetzt (1-4 Wochen), um eine *user stories* umzusetzen. Der Prozess wird täglich überprüft.

4. Sprint Evaluation: Reflexion über den Arbeitsprozess. Was waren Schwierigkeiten, was waren Erfolge? Wo liegen Verbesserungsmöglichkeiten?

Ein Beispiel: Marianne entwirft Möbel. Eine Umfrage hat ergeben, dass Kund*innen sich Möbel wünschen, die multifunktional sind. Sie selbst hat die Idee, ihre Produkte umweltschonender zu erstellen (Backlog). Mithilfe von *user stories* überlegt sie sich, welche verschiedenen Anforderungen der Tisch erfüllen sollte, z.B. "Als Kundin A möchte ich, dass der Tisch ein ausziehbares Element hat, damit ich Gäste zum Essen einladen kann", etc. Sie legt außerdem eine DoD fest: Fertiges 3D Modell des Tisches, und eine DoR: Terminvereinbarung mit dem Tischler (Sprint Planung). Nachdem ihre Aufgaben definiert sind, gibt Marianne sich 3 Wochen für die Umsetzung und reflektiert regelmäßig ihren Fortschritt (Sprint Durchführung). Nach Abschluss des Projekts evaluiert sie gemeinsam mit den Beteiligten, wie das Projekt gelaufen ist (Sprint Evaluation).

Fragen zu SCRUM vereinfacht:

1. Wie lässt sich SCRUM auf andere Arbeitssituationen übertragen? Findet mindestens ein weiteres Beispiel.
2. Überlegt euch gemeinsam, was Vor- und Nachteile der Sprints (Arbeitsphasen) sein könnten.

Das Pareto-Prinzip

Dem *Pareto-Prinzip* zufolge kann mit wenig Aufwand viel erreicht werden. Dabei sollen für 80% des Ertrags nur 20% der Ressourcen investiert werden. Das bedeutet, dass für den Großteil der Arbeit bewusst wenig Aufwand betrieben werden

soll. Die dadurch übrig bleibenden Ressourcen sollen stattdessen in einen ausgewählten Bereich investiert werden, sprich 80% des Aufwands für 20% des Ertrags.

Diese Zahlen sind erstmal nur Richtwerte, das Verhältnis von Aufwand und Ertrag kann natürlich variieren. Kernbotschaft ist, dass es für den Großteil der Arbeit sinnvoll ist, diese zumindest erstmal nur grob zu bearbeiten, und dann ganz bewusst zu entscheiden, welche Aufgaben detaillierter Ausarbeitung bedürfen.

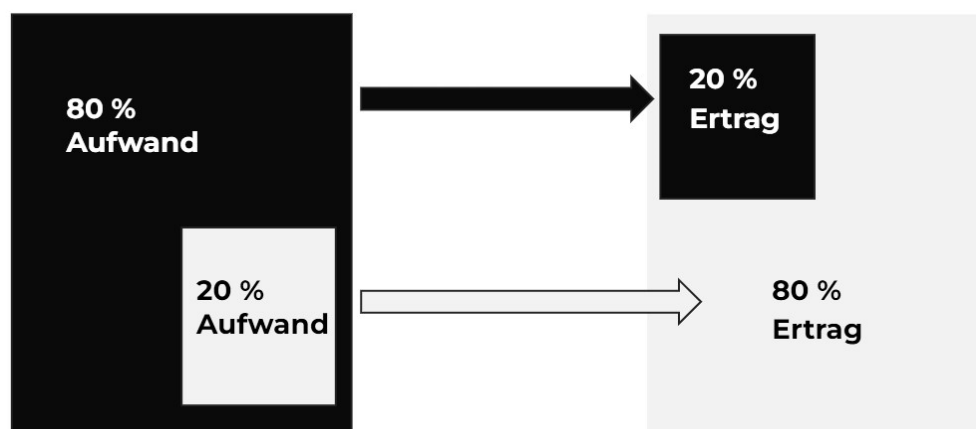


Abbildung angelehnt an: Jachtchenko (2023)

Ein Beispiel ist, dass sich Anforderungen an interne Handlungen mit Kolleg*innen und Handlungen nach außen mit Kund*innen unterscheiden. Nach außen sollte möglichst alles perfekt sein, intern ist das jedoch meist nicht notwendig.

Es mag verlockend sein, Stunden damit zu verbringen, die Folien für eine interne Präsentation bis zur grafischen Perfektion zu gestalten, aber in Wirklichkeit sind 80 % der Qualität oft ausreichend für die Mitarbeiter*innen. Dies gilt auch für das Verfassen von internen E-Mails: Statt nach Perfektion zu streben, ist hier Funktionalität das Wichtigste. Bei jeder Aufgabe sollte daher ganz bewusst der Anforderungsgrad definiert werden, um so Zeit und andere Ressourcen zu sparen.

Wenn wir das Pareto-Prinzip betrachten, so ist dabei auch die psychologische Sicherheit von Bedeutung: Eine Person ist dann

psychologisch sicher, wenn sie sich ohne Furcht vor negativen Konsequenzen traut, in einer Gruppe Risiken einzugehen. Beispiel: In einem Teammeeting liefert ein*e Kolleg*in ein 80%-iges Ergebnis ab. Dazu sind insbesondere Wohlwollen, Nachsicht füreinander, eine wertschätzende Kommunikationskultur sowie eine offene Fehlerkultur wichtig.

Fragen zum PARETO-Prinzip:

1. Welche Rolle spielt die psychologische Sicherheit beim Pareto-Prinzip?
2. Findet ein Beispiel (gemeinsam oder auch jede*r für sich), für das 80 % an Ertrag/Ergebnis ausreichen. Findet ein Beispiel, bei dem 99 % an Ertrag/Ergebnis wichtig sind. Tauscht Euch danach aus.

Feedback

Als Anti-Stresstrainer*innen können wir Menschen dabei unterstützen, Stress zu reduzieren, indem sie ihre Arbeitsweise verändern. Allerdings kann das ein sensibles Thema sein. Folgende allgemeine Feedback-Fragen können in Kommunikationssituationen helfen, eine offene und respektvolle Atmosphäre zu schaffen, Vertrauen aufzubauen, Konflikte zu reduzieren, die Akzeptanz von Feedback und Kritik zu steigern sowie die Qualität des Gesagten zu verbessern:

- Ist das Feedback erwünscht?
- Ist das Feedback konstruktiv?
- Werden ICH-Botschaften verwendet?
- Ist das Feedback positiv und motivierend?
- Ist das Feedback nachvollziehbar?
- Weiß der oder die Empfänger*in, was zu tun ist?

Die **WWW-Regel** hilft konkret dabei, Feedback und Kritik klar und verständlich zu formulieren, um Missverständnissen vorzubeugen.

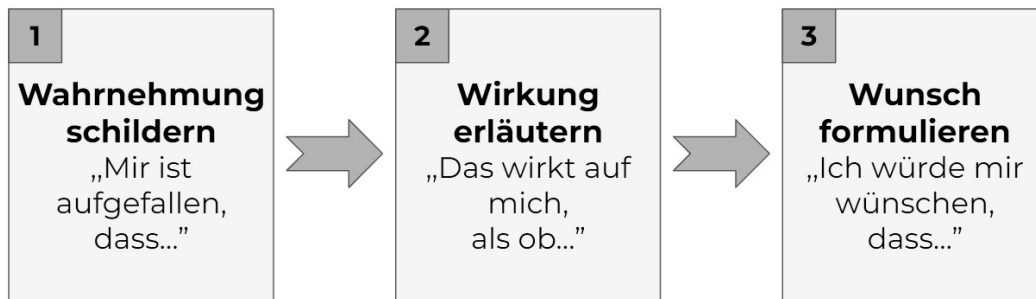


Abbildung angelehnt an: Studyflix (o. D.)

Für Anti-Stresstrainer*innen kann die Regel einen Rahmen für die Beratung von Klient*innen bieten: Ein/e Klient*in beschreibt eine Problemsituation (Bsp.: Ludwig klagt über Überforderung, weil er zu viele Aufgaben zugeteilt bekommt). Du hörst zu, und reflektierst das Gehörte, indem Du es als Wahrnehmung der Situation und Wirkung auf den/die Klient*in wiedergibst (Bsp.: *Wahrnehmung*: Ich höre, dass Du viele Aufgaben zu erledigen hast. *Wirkung*: Das löst in Dir Überforderung aus, richtig?). Als letzten Schritt kannst Du dann einen konkreten Vorschlag machen (Bsp.: Vielleicht können wir uns gemeinsam eine Strategie anschauen, die Dir helfen kann). In diesem Kontext wird die WWW-Regel zur **WWV-Regel**.



Übung. Beratendes Feedback geben.

1. Bildet Paare und übt im Rollenspiel anhand der WWV-Regel ein beratendes Feedback zu geben. Sucht Euch dazu aus dem Workbook ein Fallbeispiel aus.

Fallbeispiele für das Üben:

- **Fallbeispiel A:** Auf Janas Tisch stapeln sich die Akten, jeden Tag kommen neue dazu. Sie kommt immer nur dazu, die obersten Akten zu bearbeiten und die unteren kommen in den Verzug.
- **Fallbeispiel B:** Holger hat ein neues Projekt und weiß gar nicht, wo er anfangen soll, weil er mal wieder keine vernünftige Einführung vom Chef bekommen hat. Das ärgert ihn sehr.
- **Fallbeispiel C:** Lisanne steht kurz vor dem Burnout, weil sie ein Perfektionismusproblem hat, und das weiß sie auch.

2. Zum Abschluss reflektiert Ihr das Rollenspiel und gebt Euch Feedback zur Umsetzung, mithilfe der WWV-Regel. Macht Euch gerne Notizen.

[illegible]

Präventives Stressmanagement II

Ob im Arbeitsalltag oder im Privatleben - wir alle sind schon einmal an unsere Grenzen gestoßen oder haben dies bei anderen miterlebt. Beispielsweise erklärt der Arbeitskollege, dass er diese Woche "keine Kapazitäten" mehr hat. Oder der Tennispartnerin geht nach einer längeren Spielpause schneller die Puste aus als früher. Es kann auch sein, dass wir selbst nach einem anstrengenden Arbeitstag emotional ausgelaugt sind und weniger "Nerven" für die Anliegen unserer Liebsten zuhause haben. An zeitliche, kognitive, emotionale oder körperliche Grenzen zu stoßen ist also normal. Grenzen sind außerdem sehr individuell und können sich je nach Situation oder Lebensphase verändern. Da sie selten sichtbar sind, sondern eher etwas Energetisches, wollen wir uns nun etwas Zeit nehmen, um uns der Grenzen einmal bewusst werden:

Übung. Was sind Deine Grenzen?

1. Nimm Dir einen Moment Zeit, um über Deine persönlichen Grenzen nachzudenken (körperlich, emotional, zeitlich, ...).

(Tipp: Manchmal hilft es, an Situationen zu denken, in denen Du Deine Grenzen gespürt hast, weil diese überschritten wurden.)

Grenzen setzen

Grenzen zu setzen ist von grundlegender Bedeutung, da wir uns so vor Überforderung schützen können. Seine eigenen Grenzen zu kennen, bedeutet, auf sich selbst zu achten. Grenzen sind ein Schlüssel zur Erhaltung unseres Wohlbefindens, sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Leben. Sie tragen dazu bei, ein ausgeglichenes und erfülltes Leben zu ermöglichen.

Übung. Wie setzt Du bisher Deine Grenzen?

1. Reflektiere zunächst für Dich alleine:

- Wie setzt Du bisher Deine Grenzen?
- Wann fällt es Dir leicht, Grenzen zu setzen?
- Wann fällt es Dir schwer, Grenzen zu setzen?

Grenzen zu setzen, ist nicht immer einfach. Zunächst müssen wir uns unserer eigenen Grenzen bewusst sein. Nur wenn wir

wissen, wo unsere Grenzen liegen, können wir sie auch setzen. “Nein” zu sagen, kann auch mit der Angst vor Konsequenzen (z.B. kritisiert zu werden oder etwas zu verpassen) verbunden sein. Das Setzen von Grenzen erfordert also Selbstbewusstsein und die Bereitschaft, für unsere eigenen Bedürfnisse und Überzeugungen einzustehen. Gute Kommunikation, eine Vertrauensbasis und eine offene Fehlerkultur können hierbei zuträglich sein.

Tipps zum Grenzen setzen

Davor:

- Eigene Grenzen und Bedürfnisse reflektieren
- Mögliche Grenzüberschreitungen definieren

Währenddessen:

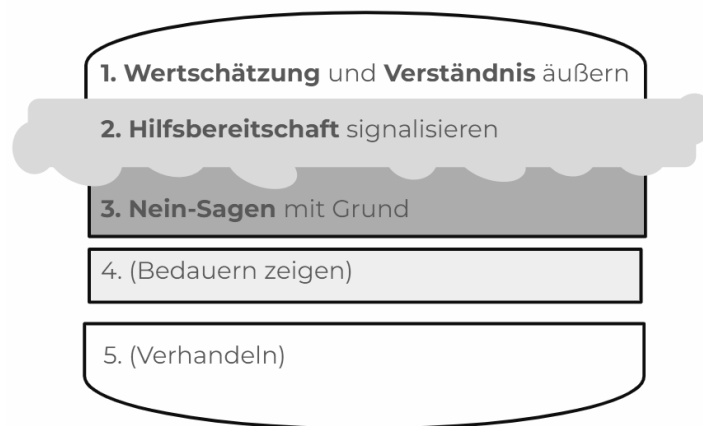
- Konkret sein & standhaft bleiben
- ICH-Botschaften verwenden
- Alternative vorschlagen/ auf gewünschtes Verhalten hinweisen
- Evtl. auf Konsequenzen bei Grenzüberschreitungen verweisen
- Auf Körperhaltung achten (mehr dazu s.u.)
- Am besten keine Notlügen verwenden. Das bringt ein schlechtes Gefühl und evtl. negative Konsequenzen

“Nein”-Sagen mit der Sandwich-Methode

Ziel der Sandwich-Methode ist es, auf eine Art “Nein” zu sagen, dass unser Gegenüber sich respektiert und angenommen fühlt, obwohl wir uns inhaltlich abgrenzen.

Dafür verwenden wir zwei Interaktionsebenen: die Sach- und die Beziehungsebene: Bevor und nachdem wir auf der Sachebene ein “Nein” kommunizieren, bauen wir eine positive Beziehung auf. So wird das gewissermaßen schwerer

verdauliche “Nein”, wie bei einem Sandwich, zwischen zwei Scheiben Brot gepackt (die beiden positiven Beziehungskontakte) und ist auf diese Weise „appetitlicher“ und besser anzunehmen.



Danach:

- Weiterhin standhaft bleiben
- Grenzeinhaltung beobachten und Grenzüberschreitungen dokumentieren
- Konsequenzen aus Grenzüberschreitungen kommunizieren und umsetzen
- Kein schlechtes Gewissen haben und sich erinnern, wozu das Grenzen setzen wichtig und gut ist

Körpersprache beim Grenzen setzen

Die eigene Körperhaltung beim Setzen von Grenzen spielt eine entscheidende Rolle, da sie nonverbale Signale aussendet und die Art und Weise beeinflusst, wie unsere Nachricht wahrgenommen wird. Unsere nonverbale Kommunikation kann unsere Botschaft somit unterstützen oder untergraben. Außerdem können wir mit unserer Körperhaltung unsere eigene Selbstwahrnehmung beeinflussen. Wenn wir eine aufrechte Haltung (z. B. eine Siegerpose) einnehmen, fühlen wir uns selbstbewusster und stärker (Körner et. al., 2022). Daher kann es hilfreich sein, an der eigenen Körperhaltung zu arbeiten, um diese Effekte beim Setzen von Grenzen zu nutzen.

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Grenzen setzen

1. Was ist bei der Durchführung des Rollenspiels zu beachten?

2. Warum ist es für Dich als angehende*r Trainer*in wichtig, Grenzen zu setzen?

Notiz an mich:

Wie kann ich während der Aktivität meine Grenzen wahrnehmen und setzen?

“Nein” sagen ist im Grunde
“Ja” sagen zu wichtigeren Dingen.

[illegible]

Mentales Stressmanagement I

Das Stressempfinden von Menschen ist individuell. Es ist daher wichtig herauszufinden, welche Aspekte einer Situation in uns persönlich Stress auslösen, verstärken oder schwächen. Nachdem wir unsere persönlichen Stressverstärker identifiziert haben, können wir mithilfe von mentalen Stressmanagement-Strategien lernen, mit stressauslösenden Situationen umzugehen.

Leistungsansprüche überprüfen

Häufig haben wir eigene Leistungsansprüche wie z.B. alles perfekt machen zu wollen oder unser Team nicht im Stich lassen zu wollen. Diese Leistungsansprüche können unseren eigenen Stress verstärken und beruhen häufig auf sogenannten Glaubenssätzen, welche uns innerlich antreiben. Glaubenssätze beschreiben oftmals tief verankerte Annahmen, die wir über uns selbst, über andere Menschen oder über die Welt an sich haben. Sie können sowohl positiv als auch negativ sein, entstehen individuell im Laufe des Lebens und werden geprägt durch subjektive Erfahrungen. Glaubenssätze sind in der Regel sehr generalistisch formuliert und sind nicht immer realistisch und hilfreich. Daher ist es wichtig, sie zu reflektieren und ggf. zu hinterfragen.

Übung. Glaubenssätze

*Rolle Klient*in:*

1. Lies die stressverstärkenden Gedanken durch. Welcher Satz trifft am ehesten auf Dich zu?
2. Auf welchen Glaubenssatz könnte Dein stressverstärkender Gedanke zurückgeführt werden?

*Rolle Trainer*in*

1. Begleite Deine/n Klient*in dabei, stressverstärkender Gedanken und Glaubenssätze zu reflektieren. Höre empathisch zu und stelle Impulsfragen (siehe Material).
2. Schlage Deinem/r Klient*in vor, dass ihr den Satz gemeinsam so umformulieren könnt, sodass dieser hilfreicher ist (siehe Material)

Beide: Wechselt die Rollen nach ca. 15 Minuten

Beispiele:

- Ich muss immer für meinen Betrieb da sein.
- Es ist wichtig, dass ich alles unter Kontrolle habe.
- Ich will mit allen Personen gut auskommen.
- Starke Menschen brauchen keine Hilfe.
- Es ist fürchterlich, wenn ich nicht weiß, was auf mich zukommt.
- Ich muss den Druck auf jeden Fall aushalten.
- Es ist schlimm, wenn andere Personen mich kritisieren.
- Am liebsten mache ich alles selbst.
- Aufgeben kommt für mich niemals infrage.
- Ich muss immer alles richtig machen.

Hier kannst Du den neu formulierten Satz festhalten:

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Glaubenssätze

1. Wie war es, in der Rolle der/des Trainer*in zu sein?

2. Für wen ist die Übung geeignet? Für wen nicht?

3. Was ist bei der Durchführung zu beachten?

Bewusstsein für Positives & Ressourcen

Das menschliche Gehirn hat eine Negativitätsverzerrung, die aus evolutionärer Sicht sinnvoll war, um unser Überleben zu sichern: Wir nehmen unangenehme Emotionen und deren Verhaltensmotive eher, länger und intensiver wahr. In der modernen Welt, in der es nicht mehr um das reine Überleben geht, sondern um ein langes, gesundes Leben, sind angenehme Emotionen hilfreicher. Der Fokus auf das Positive kann uns helfen, den Fokus vom Negativen weg zu lenken und besser mit stressauslösenden Situationen umzugehen. Ressourcenaktivierung, wie das Reflektieren eigener Stärken,

stärkt das Selbstvertrauen und die Zuversicht, ein Problem lösen zu können. Es ermöglicht einen Perspektivwechsel und stärkt unsere mentale Gesundheit.

Notiz an mich:

Mein Feedback aus der Übung "Warme Dusche":

[illegible]

Mentales Stressmanagement II

Schwierigkeiten = Herausforderungen

Die US-amerikanische Psychologin Carol Dweck erforschte die Einstellung von Kindern beim Lösen von Herausforderungen. Sie unterteilt dabei in zwei Gruppen. Kinder, auf die herausfordernde Aufgaben motivierend wirken, haben laut Dweck ein *Growth Mindset* (dt. Wachstumsdenken). Kinder, die Herausforderungen gegenüber negativ eingestellt sind, haben dagegen ein *Fixed Mindset* (dt. starres Denken). Der Unterschied zwischen Fixed und Growth Mindset lässt sich auch in einem kleinen Wort feststellen: Ich kann es nicht vs. Ich kann es NOCH nicht. Diese beiden Grundhaltungen, mit denen wir schwierigen Situationen begegnen, bleiben auch im Erwachsenenalter erhalten.

Fixed Mindset/ Starres Denken	Growth Mindset/ Wachstumsdenken
● Intelligenz ist statisch und angeboren ● Wünscht sich, von anderen als intelligent gesehen zu werden, als "Könner", braucht Bestätigung, um den Selbstwert aufrecht zu halten ● Vermeidet Herausforderungen, da sie eine Gefahr für den Selbstwert darstellen, wenn man scheitert	● Intelligenz entwickelt sich ein Leben lang ● Wunsch, dazuzulernen und von Anderen als Lernender gesehen zu werden. ● Wünscht sich Anerkennung für den Prozess ● Sucht Herausforderungen, denn sie sind Chancen der Weiterentwicklung und des Lernens

• Gibt im Angesicht von Hindernissen schnell auf • Sieht Anstrengung als sinnlos • Ignoriert Kritik oder fühlt sich schlecht, da sie den Selbstwert angreift • Eingeschüchtert oder neidisch auf den Erfolg Anderer	• Gibt im Angesicht von Hindernissen nicht auf • Sieht Anstrengung als Schlüssel zum Erfolg • Freut sich über und schätzt Kritik • Ist inspiriert vom Erfolg Anderer
--	---

Übung. Was ist Dein Mindset?

1. Reflektiere: Wann bist Du im starren bzw. Wachstumsdenken? Dabei können Dir folgende Fragen helfen:

- Wie gehst Du mit Herausforderungen um?
- Wie gehst Du mit Fehlern und Rückschlägen um?
- Wie reagierst Du auf Kritik? Was löst Kritik in Dir aus?
- Wie fühlt es sich an, wenn jemand etwas besser kann als Du?

2. Auf einer Skala von Fixed Mindset zu Growth Mindset, wo siehst Du Dich aktuell?

Fixed Mindset/ _____ Growth Mindset/
Starres Denken Wachstumsdenken

3. Wo fällt es Dir noch schwer, Wachstumsdenken anzuwenden?

Wie hängen Mindset bzw. Einstellung und Stress zusammen?
Mit einer starren Einstellung lösen schwierige Aufgaben und Herausforderungen viel mehr Stress in uns aus. Unsere Erfolgserwartungen sind geringer und wir erleben negative Gedanken und Gefühle. Studien zeigen hingegen, dass eine wachstumsorientierte, positive Einstellung gegenüber Herausforderungen kognitive Flexibilität und positiven Affekt fördert (Crum et al., 2017). Ein Growth Mindset führt zu mehr Resilienz, reduziert das Stresserleben und fördert die psychische Gesundheit (Tao et al., 2022).

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Mindset/ Einstellung

- Wie erkennen wir, dass eine starre Einstellung jemanden einschränkt?

- Wie können wir andere Menschen (inkl. uns selbst) dazu ermutigen, einen Growth Mindset anzunehmen?

Durch gezieltes Lob und Feedback können wir Wachstumsdenken fördern. Impulse dafür können sein, dass wir Feedback geben können, in Bezug auf: Ausdauer und Beharrlichkeit, Prozessdenken, Weiterentwicklung & Fortschritt, Offenheit gegenüber Herausforderungen, Anstrengung/Bemühung, sowie Lernen aus Fehlern und Zukunftsorientierung.

Fokus verändern

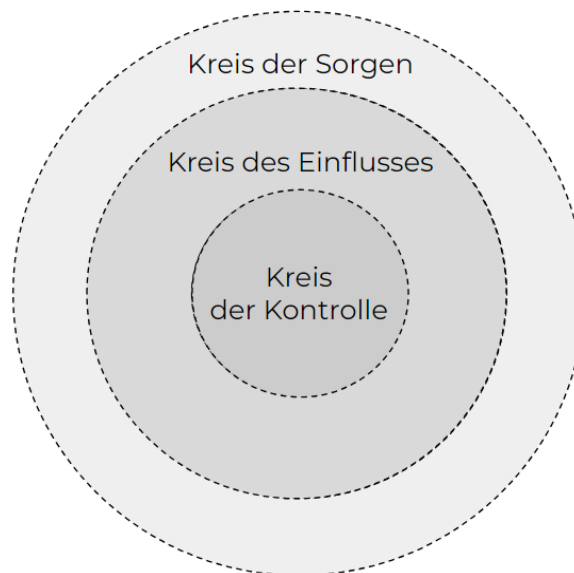
Um mit Stress umzugehen, ist es wichtig, dass wir unseren Fokus und unsere Energie auf das lenken, was wir beeinflussen können, und nicht auf das, was wir nicht ändern können.

Der Circle of Control nach Stephen Covey (1989) ist ein Modell, das den Grad der eigenen Einflussmöglichkeiten veranschaulichen und zum aktiven Handeln anregen kann. Dabei wird die Umwelt in drei konzentrische Kreise eingeteilt:

- Der äußere **“Kreis der Sorgen”** umfasst dabei all unsere Sorgen und Gedanken, die wir nicht beeinflussen oder entscheiden können (z.B. Zukunft, Vergangenheit, Wetter).
- Der mittlere **“Kreis des Einflusses”** beschreibt Situationen, die wir zwar nicht entscheiden können, dafür aber beeinflussen können (z.B. Beziehungen).

- Im inneren “**Kreis der Kontrolle**” befinden sich letztlich alle Situationen und Themen, die wir selbst direkt beeinflussen und entscheiden können (z.B. Einstellung, Handlungen).

Durch das Modell können wir uns bewusst machen, welche Dinge in unserer Kontrolle und welche außerhalb davon liegen.



Wir können unseren “Kreis der Kontrolle” vergrößern durch:

- 1. Wahl des Fokus:** Worauf wollen wir uns jetzt konzentrieren?
- 2. Bewertung:** Wie bewerten wir diese Situation?
- 3. Nächster Schritt:** Was können wir im Rahmen unserer Möglichkeiten als Nächstes tun, um den Lauf der Dinge so zu beeinflussen, dass sie sich kurz-, mittel- und langfristig in unserem Sinne entwickeln?

Ganz konkret geht es z.B. darum, gut mit sich selbst zu sprechen, auf die eigenen Bedürfnisse zu hören, die eigenen Grenzen zu akzeptieren und Selbstfürsorge zu üben.

[illegible]

Burnout-Prävention

Burnout bedeutet auf Deutsch “Ausgebrannt-Sein” und beschreibt einen körperlichen, psychischen und mentalen Erschöpfungszustand, der nach lang anhaltender Überlastung auftreten kann. Wenn wir es nicht schaffen, uns ausreichend von einer Stresssituation zu regenerieren oder immer mehr externe Stressoren hinzukommen, kann es zu diesem Erschöpfungszustand kommen. Laut der Weltgesundheitsorganisation (2019) ist Burnout die Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann. Beschwerden können aber sowohl im Arbeitskontext als auch im Privaten auftreten.

Die Hauptmerkmale von Burnout

- **Gefühl von Erschöpfung:** Man fühlt sich bei der Arbeit überfordert, ausgelaugt, bekümmert und unglücklich. Man fühlt sich in sozialen Situationen hilflos und schwach.
- **Depersonalisation und negative Grundhaltung:** Man verhält sich emotional kalt und distanziert, stumpft ab und wird zunehmend gleichgültig gegenüber den Mitmenschen.
- **Reduzierte Leistungsfähigkeit:** Der Arbeitserfolg sinkt und man hat zunehmend das Gefühl von Inkompetenz, woraus ein generelles negatives Selbstbild entsteht. Am Ende verliert man völlig seine Tatkraft und seinen Idealismus.

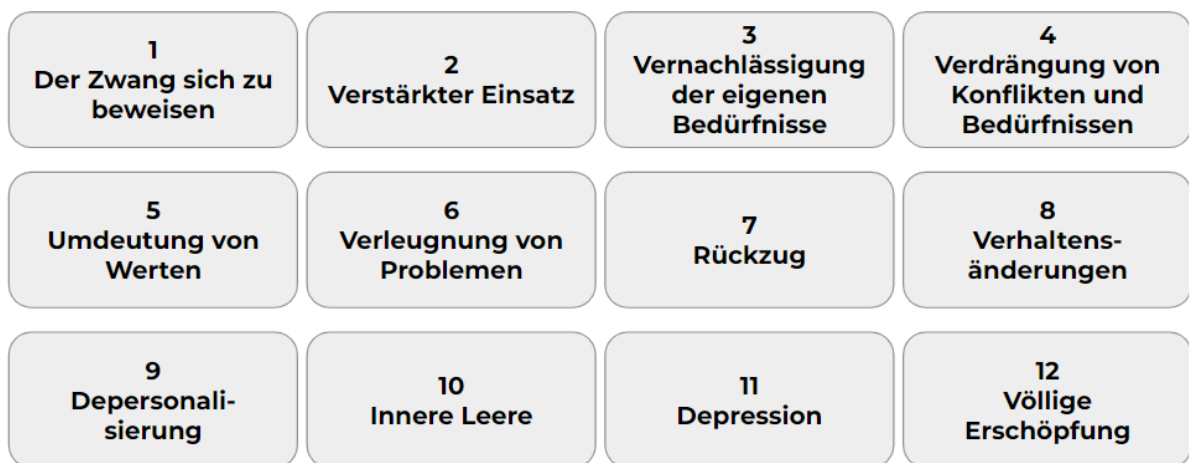
Die Entstehung von Burnout

Die Entwicklung von Burnout ist ein Prozess, der sich aus verschiedenen Aspekten zusammensetzt und individuell sehr

unterschiedlich sein kann. Oftmals ist es eine Kombination aus diesen äußeren und inneren Faktoren:

- Beruflichen Anforderungen
- Gesellschaftlichem Einfluss
- Persönlichen Beziehungen
- Persönlichkeitseigenschaften
- Biologischen Faktoren

Burnout lässt sich in 12 Phasen einteilen, wobei jedoch nicht jede immer durchlaufen wird (Freudenberg & North, 1992):



Mittlerweile gibt es neben dem “klassischen” Burnout (Typ 1) auch noch andere Formen, in denen sich das Syndrom zeigen kann. Nur kurz erwähnt sollen Burnout aus Unterforderung (Typ 2) und Burnout in Folge von Vernachlässigung (Typ 3) sein. Bei Typ 2 führen monotone Aufgaben und eine fehlende Förderung zu Langeweile und Frustration, ein möglicher Ansatzpunkt zur Veränderung ist das sogenannte *Job Crafting*. Typ 3 tritt aufgrund eines Gefühls der Inkompetenz auf und zeigt sich durch Hilflosigkeit und Aufgeben, ein möglicher Ansatzpunkt ist die Veränderung der Einstellung und das zur Verfügung Stellen von Unterstützung.

Burnout-Prävention

Um ein Burnout zu vermeiden, ist erfolgreiches Stressmanagement nötig - und das haben wir diese Woche gelernt.

Übung. Burnout-Prävention

Die Uhr läuft! Du hast 3 Minuten, um möglichst viele Methoden aus den 3 Bereichen des Stressmanagements zu sammeln.

Auch Arbeitgeber*innen tragen die Verantwortung dafür, ein **gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld** zu schaffen. Dieses zeichnet sich z.B. durch folgende Merkmale aus:

- Geregelte Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
- Entspannungsmöglichkeiten bieten
- Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche und -befragungen
- Offene Fehler- und Feedbackkultur
- Angebote zur Gesundheitsförderung, Bildungsurlaub, etc.

Arbeitnehmer*innen fühlen sich häufig machtlos, etwas an der Organisationsstruktur zu ändern. Dabei haben auch sie die Möglichkeit, durch Gespräche mit Vorgesetzten oder im Zusammenschluss mit anderen auf bestehende Probleme aufmerksam zu machen.

Hilfe bei Burnout

Burnout ist eine ernstzunehmende Krankheit. Ab einem gewissen Stadium sind präventive Methoden nicht ausreichend und es sollte unbedingt professionelle Hilfe hinzugezogen werden. Wenn Anzeichen von Burnout bestehen, sind v.a. zunächst regenerative Maßnahmen essenziell, z.B.:



Im Zweifel stehen (Betriebs-)Ärzt*innen oder Psychotherapeut*innen zur Seite. Das familiäre Umfeld sowie Freund*innen können emotionale Unterstützung bieten und möglicherweise Aufgaben abnehmen. Die Beratungsstellen der “Burnout Brücke” bieten kostenlos, anonym und niedrigschwellig Hilfe an und sind auch für Angehörige geeignet.

Umgang mit Burnout als Anti-Stresstrainer*in

Als angehende Anti-Stresstrainer*innen kennen wir nun allgemeine Strategien zur Prävention und Erholung von Stress und können somit zur Burnout-Prävention beitragen. Es ist wichtig, sensibel für psychische Belastungen in unserem

Umfeld oder Burnout-Symptome von Mitmenschen zu sein. Wenn gewünscht, können wir die Betroffenen bei der Suche nach professioneller Unterstützung helfen. Wir haben jedoch nicht das notwendige Fachwissen und die Ausbildung, um selbst therapeutische oder psychiatrische Hilfe anzubieten und sollten hier unsere Grenzen kennen und wahren.

Achtsamkeit & Entspannung bei Burnout

Achtsamkeit und Entspannung zählen zum regenerativen Stressmanagement, über das wir im Anschluss noch detailliert sprechen werden. Sie sind außerdem essenziell für Menschen, die von einem Burnout gefährdet und betroffen sind.

Das Zusammenspiel von Achtsamkeit und Entspannung

Sind Menschen chronisch gestresst, weil sie beispielsweise über einen langen Zeitraum hart gearbeitet haben, dann sollte man im ersten Schritt die Priorität auf Entspannung legen. So können sich Körper und Psyche regenerieren, wir können zur Ruhe kommen und neue Energie tanken. Denn ohne ein angemessenes Maß an Ruhe und Energie gestaltet es sich schwierig, Achtsamkeitsübungen zu praktizieren. Diese Übungen erfordern bewusste Anstrengung, Zeit und Hingabe, für die eine ausreichende Energiequelle vonnöten ist. Ist dann das Stresslevel gesunken und die Energie etwas aufgetankt, kann mit Achtsamkeitsübungen begonnen werden. Deren regelmäßige Praxis führt dazu, dass eine achtsame Haltung und Lebensweise kultiviert wird, welche uns dabei hilft, das eigene Stresserleben zu verstehen und zu reflektieren. Durch die veränderte Lebensweise wird bewusst, wie wichtig regelmäßige Entspannung und Selbstfürsorge sind. Dies führt dazu, dass wir Entspannungsphasen bewusster in unser Leben integrieren, sodass einem chronisch hohen Stresslevel vorgebeugt werden kann.

[illegible]

Regeneratives Stressmanagement I

Die Regeneration und Erholung von Stress ist wichtig, um langfristig psychisch und körperlich gesund durch den Alltag mit all seinen Herausforderungen zu gehen. Eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis sowie bewusste Phasen der Entspannung können uns helfen, unsere Bedürfnisse besser wahrzunehmen und unsere "Batterien" wieder aufzuladen, um so langfristig unsere Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Achtsamkeit

"Achtsamkeit ist die Absicht, die Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment zu richten, ohne ihn zu werten."

- Jon Kabat-Zinn (2013) -

Die regelmäßige Praxis von Achtsamkeit kann zu einer Stressreduktion führen, dem häufigeren Erleben von angenehmen Emotionen wie Freude und Mitgefühl und zu einer Verbesserung im Umgang mit Stress bei der Arbeit, sowie einer Verbesserung der Schlafqualität.

Auswahl einer Achtsamkeitsübung

Sei Dir bewusst, welches Ziel Du mit der Achtsamkeitsübung verfolgen möchtest und welche Art der Achtsamkeitsübung sich dafür eignet. Genauso sollte der Kontext, in dem die Übungen stattfinden, berücksichtigt werden. Überlege, welche Vorerfahrungen die Teilnehmer*innen hinsichtlich Achtsamkeitsübungen mitbringen und welche Einstellungen sie diesbezüglich haben. Ist wenig Erfahrung vorhanden und sind die Teilnehmer*innen sehr angespannt, so sollte der Fokus auf eher körperbezogenen Übungen liegen, also Übungen, welche sich auf das direkte Erleben des Körpers mit allen

Sinnen konzentrieren. Bei Anfänger*innen empfiehlt es sich auch, mehr Erklärungen, Hilfestellungen und ausführlichere Beschreibungen zu verwenden.

Anleiten einer Achtsamkeitsübung

Damit das Anleiten einer Achtsamkeitsübung gut funktioniert, gibt es einige Aspekte zu beachten:

- **Setting:** Achte auf Ruhe und je nach Möglichkeit eine ansprechende Raumgestaltung (z.B. Stuhlkreis, Decken, Meditationskissen).
- **Eigene Haltung:** Als Anleiter*in solltest Du selbst ruhig und entspannt sein. Dafür ist es hilfreich, die Bauchatmung anzuwenden. Sei Dir auch bewusst, dass die Zeit als Anleiter*in viel schneller vergeht, deshalb ist ein langsames Vortragen wichtig.
- **Vorbereitung der Übung:** Spreche die Übung vorher einige Male laut durch. Trage Dir Pausen ein, wenn es Dir schwerfällt, langsam zu sprechen.
- **Durchführung:** Viele Menschen haben am Anfang Angst, bei den Übungen etwas falsch zu machen. Mache deshalb klar, dass es hier kein "richtig" und "falsch" gibt, denn es ist normal, dass wir auch unachtsam sind. Achte beim Sprechen auf eine ruhige und sanfte Stimmlage.
- **Anleitungsweise:** Passe die Instruktionen an Deine natürliche Sprechweise an, schreibe dafür den Text gerne um, sodass dieser zu Deinem eigenen Text wird.
- **Feedback:** Erkundige Dich immer, wie es den Teilnehmer*innen mit der Übung erging und erfrage Feedback.

Diese Struktur bietet einen guten Rahmen, um jegliche Achtsamkeitsübungen anzuleiten:

1. **Vorbereitung:** Dein Zustand, Raum herrichten
2. **Intro:** Haltung, 3x Atmen, Augen, Körper bewusst spüren

- 3. Hauptteil:** Eigentliche Übung (Gedanken, Gefühle, Atem)
- 4. Outro:** Fokus loslassen, Körper bewusst spüren, 3x Atmen, Augen, Ankommen/Ausklingen
- 5. Feedback:** Wie erging es Euch mit der Übung? Wie habt Ihr diese Übung erlebt? Was war schwierig/leicht?

Übung. Achtsamkeitsübungen anleiten

Gebt Euch nach jeder Achtsamkeitsübung gegenseitig Feedback:

1. Wie ist es der anleitenden Person selbst ergangen?
 - Wie habe ich mich beim Anleiten gefühlt?
 - Was war schwierig?
 - Was hat gut geklappt?
2. Welches Feedback haben die teilnehmenden Personen für die anleitende Person?
 - Wie war die Stimme? Wie war das Tempo?
 - Wie waren Intro, Hauptteil, usw.?
 - Was ist mir Positives aufgefallen? Was kann in Zukunft besser gemacht werden und wo sehe ich noch Potenzial?

Übung. Wie kannst Du während der Aktivität Achtsamkeit üben? Suche Dir 1-2 Aspekte heraus, auf die Du heute während der Aktivität bewusst achten wirst

- Pause
- Sinneswahrnehmung
- Körperfokus
- Grenzen/Herausforderungen
- Atemfokussierung
- Bewusstes Essen
- Positive Intention
- Dankbarkeit

[illegible]

Regeneratives Stressmanagement II

Die richtige Pause

Durch regelmäßige Pausen und Momente der Besinnung können wir Klarheit gewinnen, unsere Aufmerksamkeit auf das Wesentliche richten und nach solchen Augenblicken gestärkt und fokussiert unsere Aktivitäten fortsetzen, um unsere Ziele mit noch größerer Entschlossenheit zu erreichen. Pause ist jedoch nicht gleich Pause. Je nachdem, welcher Belastung man ausgesetzt ist, können verschiedene Arten von Pausen helfen, Stress effektiv zu reduzieren.

Bei ...

- körperlicher Belastung hilft **passive körperliche Erholung** (z.B. Schlafen, Nickerchen, Serie schauen, Musik hören).
- langem Sitzen hilft **aktive körperliche Erholung** (z.B. Sport, Spaziergänge, Backen, Dehnen).
- langer Konzentration/Konzentrationsschwierigkeiten hilft **mentale Erholung** (z.B. regelmäßige Pausen, in denen man sich vorübergehend mental von seiner Arbeit/aktuellen Aufgaben distanziert).
- Grübeln und Nachdenken hilft **mentale Erholung** (z.B. quälende Gedanken in einem Notizbuch notieren).
- langer Bildschirmzeit hilft **sensorische Erholung** (z.B. Auszeiten von Handy, Laptop, Fernseher).
- Ideenlosigkeit oder wenn man bei bestimmten Aufgaben nicht weiterkommt, hilft **kreative Erholung** (z.B. Zeit in der Natur, Kunst, Musik, Kultur, Fotos am Arbeitsplatz).
- emotionaler Überforderung hilft **emotionale Erholung** (z.B. Gefühle ausdrücken, ehrliche Antworten auf die Frage "Wie geht es dir?", Gespräche mit Freund*innen).
- erschöpfenden sozialen Interaktionen hilft **soziale Erholung** (z.B. Umfeld mit unterstützenden Menschen, ermüdende Beziehungen vermeiden).

Entspannungsübungen

- **Autogenes Training** nutzt die Kraft der Selbstbeeinflussung, um durch wiederholte Formeln wie „Meine Atmung ist ruhig“ eine tiefe Entspannung zu erreichen, die das vegetative Nervensystem positiv beeinflusst.
- **Traumreisen** leiten die Vorstellungskraft zu entspannenden Szenarien an, wodurch individuelle, positive Sinneserlebnisse gefördert werden.
- Bei der **Progressiven Muskelentspannung (PMR)** werden Muskelgruppen nacheinander angespannt und entspannt, was hilft, den Muskeltonus zu senken und innerlich zur Ruhe zu kommen.

Übung. Entspannungsübungen anleiten

Was ist wichtig beim Anleiten des autogenen Trainings?

Was ist wichtig beim Anleiten einer Traumreise?

Was ist wichtig beim Anleiten der progressiven Muskelrelaxation?

Gebt Euch nach jeder Entspannungsübung gegenseitig Feedback:

1. Wie ist es der anleitenden Person ergangen?
 - Wie habe ich mich beim Anleiten gefühlt?
 - Was war schwierig?
 - Was hat gut geklappt?

2. Welches Feedback haben die teilnehmenden Personen für die anleitende Person?
 - Wie war die Stimme? Wie war das Tempo?
 - Wie waren Intro, Hauptteil, usw.?
 - Was ist mir Positives aufgefallen? Was kann in Zukunft besser gemacht werden und wo sehe ich noch Potenzial?

Schreibt Euch das Feedback gerne auf.

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Achtsamkeits- und Entspannungsverfahren

1. Wie kannst Du als Trainer*in Andere dabei unterstützen, Achtsamkeit & Entspannung in den Alltag zu integrieren?

[illegible]

Didaktik Anti-Stress-Trainer*in

Ein souveränes Auftreten als Trainer*in erfordert nicht nur das entsprechende Fachwissen, Selbsterfahrung und praktische Trainingserfahrungen, sondern auch eine gute Didaktik. Diese ist zentral für die Gestaltung einer positiven Lernatmosphäre und eines abwechslungsreichen Trainings eine wichtige Rolle.

Übung. Vorwissen Didaktik

1. Überlege, was Du schon über das Thema Didaktik weißt. Welche Vorerfahrung hast Du in der Entwicklung von Konzepten und Unterrichts- oder Seminarinhalten?

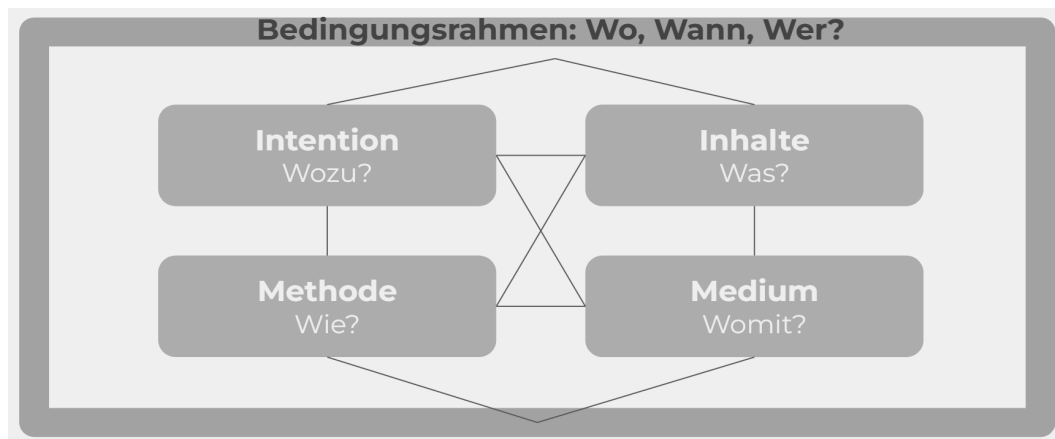
Das Berliner Modell der Didaktik

Das Modell beschreibt die Gestaltung von Lehr-Lern-Einheiten. Dabei unterscheidet es zwischen **steuerbaren Entscheidungsfaktoren** und **Rahmenbedingungen**, die nur begrenzt kontrollierbar sind. Bei der Planung sind die Entscheidungsfaktoren unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen festzulegen. Entscheidungsfaktoren sind:

- **Intention:** Mit welchem Ziel findet das Training statt?
- **Inhalte:** Welche Inhalte werden im Training vermittelt?
- **Methode:** Welche Methoden werden im Training genutzt?
- **Medium:** Welches Medium wird im Training genutzt?

Rahmenbedingungen lassen sich unterteilen in:

- **Anthropogene Voraussetzungen der Beteiligten:**
z. B. Motivation, Vorwissen, Interessen der Teilnehmenden
- **Soziokulturelle Voraussetzungen der Beteiligten:**
z. B. räumliche und zeitliche Vorgaben, externe Einflüsse



Übung. Vier Faktoren des Berliner Modells

1. Überlegt Euch am Beispiel dieses Bildungsurlaubs:
Was ist die **Intention**? (Wozu gibt es dieses Seminar?)

Was ist der **Inhalt**? (Worum geht es in diesem Seminar?)

Was ist die **Methode**? (Wie wird das Seminar vermittelt?)

Was ist das **Medium**? (Womit wird das Seminar vermittelt?)

Um die Intention eines Trainings festzulegen, ist es hilfreich, **Lernziele** zu formulieren. Lernziele können sich auf das **Wissen, Verstehen und Können** beziehen und somit verschiedene Kompetenzbereiche abdecken. Dennoch haben alle Lernziele die Gemeinsamkeit, dass sich in sichtbarem Verhalten der Teilnehmenden zeigt, ob die Ziele erreicht wurden.

Die eingesetzten Methoden im Training können (und sollen) vielfältig sein und variieren je nach Rahmenbedingungen und Ziel. Einerseits gibt es Methoden, bei denen die Teilnehmenden **passiv** bleiben und Informationen aufnehmen (zuhören, zuschauen, lesen). Andererseits gibt es Methoden, bei denen die Teilnehmenden **aktiv** werden und sich intensiv mit den Inhalten beschäftigen (diskutieren, anwenden, unterrichten).

Es empfiehlt sich, möglichst viele aktive Methoden der Wissensvermittlung einzusetzen und die Teilnehmenden ins Training einzubinden.

Blick durch die Trainer*innen-Brille. Methoden im Training

- Welche Lehrmethoden wurden im Seminar verwendet?

Übung. Bedingungsrahmen Berliner Modell

1. Wie würdet Ihr die Voraussetzungen beschreiben?
Welche weiteren Aspekte oder Fragen gehören dazu?
Was sind die wichtigsten anthropogenen
Voraussetzungen für Anti-Stresstrainer*innen?

Anthropogene Voraussetzungen der Beteiligten:

Soziokulturelle Voraussetzungen der Beteiligten:

Gruppenübung. Trainingsplanung

Plant mittels des Berliner Modells ein Training im Umfang von 10 Minuten zum Thema "Konstruktiv Feedback geben".

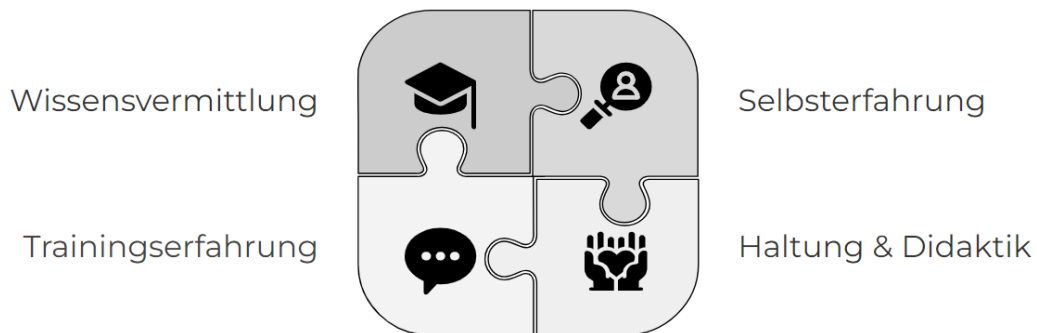
- **Zielgruppe:** 12 Teilnehmende, Berufseinsteiger*innen (20-30 Jahre), wenig Vorkenntnisse, kennen sich untereinander nicht, unterschiedliche Motivation und Hintergründe der Teilnehmenden
- **Räumliche Ausstattung:** Seminarraum mit Tischen und Stühlen, ausreichend Platz, Beamer, Flipchart und Materialkoffer vorhanden

Zeit	Phase	Verhalten Trainer*innen	Verhalten Teilnehmende	Material / Medien	Lernziel

[illegible]

Reflexion & Transfer

Die Ausbildung zur/zum Anti-Stresstrainer*in umfasst verschiedene Bausteine. Zum Abschluss der Woche wollen wir uns die Zeit nehmen, gemeinsam die Seminarinhalte zu reflektieren und den Transfer in die Praxis zu erleichtern:



Haltung & Didaktik

Übung. Haltung & Didaktik

- Gruppe 1: Welche Haltung nehme ich als Anti-Stress-Trainer*in ein?
- Gruppe 2: Worauf achte ich als Anti-Stress-Trainer*in bei der Vermittlung von Wissen und der Anleitung von Übungen?

Trainingserfahrung

Übung. Peer-Feedback zur Trainer*innenrolle

1. Gebt Euch gegenseitig konstruktives, wertschätzendes Feedback.
2. Schreibt Euch das Feedback gerne auf.

Neue Vorsätze in die Praxis umsetzen

Wenn-Dann-Sätze, auch *Implementierungsintentionen* genannt, helfen, konkrete Ziele durch klare Handlungspläne umzusetzen. Ein Beispiel: : „Wenn ich merke, dass ich gestresst bin, dann atme ich tief durch.“ Dieser Satz verknüpft die geplante Handlung mit einem festen Zeitpunkt und steigert die Wahrscheinlichkeit, dass das Verhalten zur Gewohnheit wird.

Übung. Wenn-Dann-Sätze

Überlege Dir, was Du aus dem Seminar in Deinen Alltag einbauen möchtest. Wie könntest Du es mithilfe eines “Wenn-Dann-Satzes” umsetzen?

[illegible]

Empfehlungen

Stressentstehung & -auswirkungen

- Warum Zebras keine Migräne kriegen - Robert Sapolsky

Präventives Stressmanagement

- 50 Sätze, die das Leben leichter machen - Karin Kuschik
- Getting Things Done - David Allen
- Die 1%-Methode - James Clear

Mentales Stressmanagement

- Mindset - Carol Dweck
- Die Macht der guten Gefühle - Barbara Fredrickson
- Denken wie ein Buddha - Rick Hanson
- Sorge dich nicht, lebe - Dale Carnegie
- Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls - Nathaniel Branden
- Wer dem Glück hinterherrennt, der läuft daran vorbei - Russ Harris
- Anleitung zum Unglücklichsein - Paul Watzlawick

Regeneratives Stressmanagement

- Das Achtsamkeitstraining: 20 Minuten täglich, die Ihr Leben verändern - Marks William
- Das kleine Buch vom achtsamen Leben - Patricia Collard
- Komm, ich erzähl dir eine Geschichte - Jorge Bucay
- Jetzt! Die Kraft der Gegenwart - Eckhart Tolle
- Altered Traits - Daniel Goleman
- Einführung in die Meditation - Tara Brach
- Gesund durch Meditation - Jon Kabat-Zinn
- Ich pflanze ein Lächeln - Thich Nath Hanh

Burnout-Prävention

- Burn-Out-Brücke Deutschland (Burnout- und Krisenberatung)

Schau' doch mal vorbei:

Let's Flow YouTube-Kanal

Link zum QR-Code:

<https://www.youtube.com/@LetsFlowBildungsurlaub>



Quellen

Stressentstehung & -auswirkungen

- Alvarsson, J. J., Wiens, S., & Nilsson, M. E. (2010). Stress recovery during exposure to nature sound and environmental noise. *International journal of environmental research and public health*, 7(3), 1036-1046.
- Cannon, W. B. (1915). Bodily changes in pain, hunger, fear, and rage. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Haluza, D., Schönbauer, R., & Cervinka, R. (2014). Green perspectives for public health: A narrative review on the physiological effects of experiencing outdoor nature. *International journal of environmental research and public health*, 11(5), 5445-5461.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company
- Kabisch, N., Pueffel, C., Masztalerz, O., Hemmerling, J., & Kraemer, R. (2021). Physiological and psychological effects of visits to different urban green and street environments in older people: A field experiment in a dense inner-city area. *Landscape and Urban Planning*, 207, 103998.
- Kaluza, G. (2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Springer-Verlag.
- Keller, A., Litzelman, K., Wisk, L. E., Maddox, T., Cheng, E. R., Creswell, P. D., & Witt, W. P. (2012). Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality. *Health psychology*, 31(5), 677
- Selye H (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Präventives Stressmanagement

- Baus, L. (2015). "Nein" sagen und Grenzen setzen. In: *Selbstmanagement: Die Arbeit ist ein weniger Fluss*. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Conway, M., Bolanis, D., Leclerc, J. et al. Perceiving Assertiveness and Anger from Gesturing Speed in Different Contexts. *J Nonverbal Behav* 47, 19–56 (2023).
- Dweck, C. S. (2009). Mindsets: Developing talent through a growth mindset. *Olympic Coach*, 21(1), 4-7.
- Körner, R., Röseler, L., Schütz, A., & Bushman, B. J. (2022). Dominance and prestige: Meta-analytic review of experimentally induced body position effects on behavioral, self-report, and physiological dependent variables. *Psychological Bulletin*, 148(1-2), 67–85.
- Reichel, T. (2021). 24/7-Zeitmanagement: Das Zeitmanagement-Buch für alle, die keine Zeit haben, ein Zeitmanagement-Buch zu lesen.
- Tracy, B. (2019). Eat that Frog. 21 Wege, wie Sie in weniger Zeit mehr erreichen. GABAL Verlag GmbH.

Mentales Stressmanagement

- Cohn, M. A, Fredrickson, B.L., Brown, S.L., Mikels, J.A., Conway, A.M.(2011). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3):361-368.
- Covey, S., 1989. The seven habits of highly effective people. New York: Simon and Schuster.
- Dickens, L. R. (2017). Using gratitude to promote positive change: A series of meta-analyses investigating the effectiveness of gratitude interventions. *Basic and Applied Social Psychology*, 39(4), 193-208.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Irvine, W. B. (2008). A guide to the good life: The ancient art of stoic joy. Oxford University Press
- Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. macmillan.
- Mund, M., & Mitte, K. (2012). The costs of repression: a meta-analysis on the relation between repressive coping and somatic diseases. *Health psychology*, 31(5), 640.

Regeneratives Stressmanagement

- Aldana, S. G., Sutton, L. D., Jacobson, B. H. & Quirk, M. G. (1996). Relationships between leisure time physical activity and perceived stress. *Perceptual and motor skills*, 82(1), 315–321.
- Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., Naranjo, J. R., & Schmidt, S. (2012). Influence of mindfulness practice on cortisol

- and sleep in long-term and short-term meditators. *Neuropsychobiology*, 65(3), 109-118.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Dalton-Smith, S. (2021, 6. Januar). *The 7 types of rest that every person needs*. TED Ideas. Abgerufen am 14.11.2023, von <https://ideas.ted.com/the-7-types-of-rest-that-every-person-needs/>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045-1062.
- Fuchs, R. (Hrsg.). (2012). *Sportpsychologie: Bd. 6. Seelische Gesundheit und sportliche Aktivität*. Hogrefe.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living - Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Delacorte Press.
- Margraf, J. & Schneider, S. (Hrsg.). (2018). *Lehrbuch der Verhaltenstherapie / Jürgen Margraf, Silvia Schneider (Hrsg.): Band 1. Grundlagen, Diagnostik, Verfahren und Rahmenbedingungen psychologischer Therapie* (4. Aufl.). Springer.
- Smith, S. A. (2014). Mindfulness-based stress reduction: An intervention to enhance the effectiveness of nurses' coping with work-related stress. *International journal of nursing knowledge*, 25(2), 119-130.
- Willberg, H. A. (2022). *Entspannung und Achtsamkeit: Unterschiede und Gemeinsamkeiten*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Yates, J., Immergut, M., & Graves, J. (2017). *The mind illuminated: A complete meditation guide integrating Buddhist wisdom and brain science for greater mindfulness*. Simon and Schuster.

Burnout-Prävention

- Freudenberger, H. & North, G. (1992). Burnout bei Frauen. Frankfurt am Main: Krüger
- Champion, D. F., & Westbrook, B. W. (1984). Maslach burnout inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 17(2), 100-102.
- Kaluza, G. (2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Springer-Verlag.
- Otto, M. C. B., Van Ruyseveldt, J., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (2021). Investigating the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout: A four-wave longitudinal study. *Stress and Health*, 37(4), 766- 777.
- Radtke, R., (2023) *Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von Burn-out-Erkrankungen* in Deutschland in den Jahren 2004 bis 2021*. AOK Krankenkasse. Statistica.

Haltung & Didaktik als Anti-Stress-Trainer*in

- Bodie, G. D. (2011). The active-empathic listening scale (AELS): Conceptualization and evidence of validity within the interpersonal domain. *Communication Quarterly*, 59(3), 277-295.
- Bowman, S., L. (2021). *Training from the Back of the Room! 65 Wege, in Trainings Raum fürs Lernen zu schaffen*. dpunkt.verlag GmbH.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer US..
- Heimann, P., Otto, G., & Schulz, W. (1979). *Unterricht: Analyse und Planung*. Schroedel.
- Heimann, P. (1962). *Didaktik als Theorie und Lehre*. Schroedel.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Tinto, V. (1997). *Classrooms as Communities: Exploring the Educational Character of Student Persistence*. *Journal of Higher Education*, 68(6), 599-623.
- Weger, H., Castle Bell, G., Minei, E. M., & Robinson, M. C. (2010). The relative effectiveness of active listening in initial interactions. *International Journal of Listening*, 24(1), 34-49.

Zusatzmaterial für Dich:

Downloadbereich für Anti-Stress-Trainer*innen

Link zum QR-Code:

<https://www.letsflow.reisen/downloadmaterial/ast>

Passwort: DwLaMtRaAST



Bildungsurlaub:

Mehr Wissen.
Mehr Urlaub.
Mehr Abenteuer.

