

„ZWISCHEN BITS UND BURNOUT: STRESSMANAGEMENT UND -
PRÄVENTION IN DER DIGITAL GESTÜTZTEN HOCHSCHULLEHRE“

SKRIPT ZUM SEMINAR

SKRIPT ZUM SEMINAR

In diesem Skript finden ist der theoretische Inhalt des Blended-Learning-Seminars (BLS) „Zwischen Bits und Burnout: Stressmanagement und -Prävention in der digital gestützten Hochschullehre“ zusammengestellt. Das soll Trainer:innen, die das Seminar ohne Nutzung der H5P-Dateien durchführen möchten, ermöglichen, sich die Inhalte des Seminars anzueignen. Didaktische Hinweise zur Gestaltung des Seminars finden Sie im Trainer:innen-Guide.

Digitale Medien sind aus der Hochschullehre nicht mehr wegzudenken. Ihre Nutzung wird geradezu gefordert. Und wir vertreten hier die Auffassung, dass das eine sinnvolle und wünschenswerte Entwicklung ist. Die Digitalisierung der Lehre hat viele Vorteile.

Gleichzeitig erleben wir, wie viele Menschen in der Hochschullandschaft durch die digitale Transformation gestresst werden. Ständige Erreichbarkeit, Reiz- und Informationsüberflutung, Ablenkung, Multitasking, Verdichtung der Arbeitslast, Isolation, Rückzug in die digitale Welt und Anonymisierung sind nur einige Phänomene von digitalem Stress.

Wir denken, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema Lehrenden nicht nur hilft, selbst stressfreier ihren Lehralltag meistern zu können, sondern dass es auch ihre Lehre verbessert. Davon profitieren auch Studierende. Denn ausgeglichene und stressfreie Lehrende machen grundsätzlich bessere Lehre. Andererseits können sie digitale Lehr-Lernmaterialien oder digitale Umgebungen so gestalten, dass bei ihren Studierenden kein digitaler Stress aufkommt. Auch können für das Thema sensibilisierte Lehrende dazu beitragen, dass ihre Studierenden bessere Bewältigungsstrategien erlernen, die ihnen nicht nur im Studium, sondern auch im späteren Berufsleben zugutekommen.

Die Lösung, um mit digitalem Stress umzugehen, ist nicht die Rückkehr zum Analogen. Man könnte auch einfach sagen: klapp doch einfach den Laptop zu! Auch werden wir uns im Seminar nur am Rande mit dem digitalen Stress auseinandersetzen, welcher durch die unsachgemäße Bedienung oder die Fehleranfälligkeit digitaler Technologien entsteht. Sprich: wir machen hier keine Technikschiulung. Diese ist sehr sinnvoll und kann dazu beitragen Stressfaktoren zu beseitigen. Was wir mit diesem Seminar jedoch anbieten wollen, ist ein Konzept der digitalen Achtsamkeit. Das heißt: Das Ziel ist eine bewusste und nachhaltige Nutzung digitaler Technologien in der Hochschullehre.

Zunächst ist es uns allerdings wichtig, darüber aufzuklären, was vom Seminar zu erwarten ist und was nicht und wie die Hinweise und Ratschläge, welche wir hier vorstellen, zu verstehen sind.

Stress ist normal

Jeder erlebt Stress. Er ist ein natürlicher und unvermeidlicher Bestandteil unseres Lebens.

Herausforderungen eingehen, Leistung bringen, Etwas schaffen wollen oder müssen, Ambitionen haben: All das kann zu Stress führen. Wir können potentiell daran scheitern - aber uns dadurch auch weiterentwickeln. Wichtig ist auch sich darüber bewusst zu sein, dass nicht jeder Stress vermieden werden kann! Wichtig ist allerdings, sich seiner Grenzen bewusst zu sein und Herausforderungen in Rücksichtnahme darauf, bewusst einzugehen.

Wir wollen auch darauf hinweisen, dass Stress manchmal gerechtfertigt und sinnvoll ist! Manche Dinge sind eben einfach stressig und gehören, wie oben bereits erwähnt, zum Leben dazu. Gleichzeitig sollten wir lernen, uns nicht unnötig unter Druck zu setzen.

Es ist ein lebenslanger Prozess, herauszufinden, wo man weiterkämpfen sollte und wo es sich lohnt loszulassen.

Auch wenn im Seminar viel von Einstellungsveränderung und den subjektiven Anteilen am Stresserleben die Rede ist: Wir haben nicht immer alles unter Kontrolle und stoßen bisweilen an unsere Grenzen. Auch wenn das Bemühen um eine positive, konstruktive Einstellung in vielen Fällen sinnvoll ist, haben uns die Umstände meist fest im Griff. Die Fähigkeit, schlechte Situationen als solche anzuerkennen, ist ein Teil der emotionalen Reife. Das Eingestehen, dass manche Dinge einfach Mist sind, kann befreiend wirken und ist der erste Schritt zur Bewältigung.

Zudem wollen wir darauf hinweisen, dass wir hier Theorien und Umgangsstrategien vorstellen, die nicht für jede/n, die/der dieses Seminar bearbeitet passen müssen. Jede/r muss, ihren/seinen eigenen Weg zu finden, mit Stress und Herausforderungen umzugehen. Dieses Seminar bietet Anregungen zur Reflexion über das eigene Stressgeschehen und macht Angebote, Umgangsstrategien mit Stress auszuprobieren.

Besonders betonen möchten wir, dass die im Seminar besprochenen Themen Einblicke in allgemeines psychologisches Wissen und Strategien zum Stressmanagement bieten, die jedoch nicht als Ersatz für professionelle medizinische Beratung oder Therapie dienen können! Es gibt eine Grenze, ab der Stresssymptome in den Bereich des Pathologischen übergehen können.

Anzeichen, die auf ernstere Probleme wie Depression, Burnout oder Angststörungen hindeuten, sollten nicht ignoriert werden.

Das Stressgeschehen

Stress ist ein Alltagswort geworden. „Die Arbeit stresst mich“ oder „Die Autofahrt war stressig“ hört man ja häufiger.

Ursprünglich kommt der Begriff Stress aus der Werkstoffkunde. Er bezeichnet da die Belastbarkeit eines Materials, welches mechanischen Kräften ausgesetzt ist. Der Begriff wurde aus dem englischen übernommen und bedeutet im technischen Sinne so etwas, wie Druck, Belastung oder Spannung.

Im Alltag verwenden wir den Begriff aber eher, um etwas über unser Innenleben auszusagen. Und meist geht es darum, auf Belastungen durch Situationen oder Umstände hinzuweisen. Klassische Auslöser sind zum Beispiel ein hoher Lärmpegel, Leistungsdruck oder soziale Konflikte. Das beeinträchtigt dann meist unser psychisches Wohlbefinden und wir reagieren mit Emotionen, wie Ärger, Angst, Aggression und körperlichen Reaktionen wie Herzklopfen, Magen-Darm-Beschwerden oder Kopfschmerzen. Stress ist ein großer Risikofaktor für unser körperliches und psychisches Wohlbefinden.

Individuen stehen mit ihrer Umwelt in Kontakt. Es besteht ein reziprokes Einwirkungsverhältnis. Individuen erleben Anforderungen, die durch die Umwelt an sie gestellt werden und sind auch selbst Umwelt für andere Individuen. Individuen können auch sich selbst als Umwelt erleben, indem sie über sich reflektieren, zu sich Stellung nehmen, oder ihren Körper als Umwelt erleben. Das Einwirkungserhältnis zwischen Umwelt und Individuum ist ein Aspekt des Stressgeschehens. Das, was stresst, wird als Stressor bezeichnet. Das sind die „äußeren Anforderungsbedingungen in unserer Umwelt, in deren Folge es zur Auslösung einer Stressreaktion kommt“ (Kaluza 2007, S. 7). Physikalische Stressoren könnten unter anderem Lärm, Temperatur, Druck oder der eigene Körper sein. Psychische Stressoren können Leistungs- und Zeitdruck, hohe Verantwortung, eine psychische Erkrankung oder eigene Emotionen sein. Soziale Stressoren sind zwischenmenschliche Konflikte, Trennung oder Verlust.

Auf den Stressor als auslösendes Ereignis, folgt eine Bewertung durch das Individuum.

Die Bewertung passiert in Sekundenschnelle, nachdem der Reiz wahrgenommen wurde.

Generell klassifizieren wir Reize nach gefährlich/unerwünscht, positiv/erwünscht und neutral. Damit ein Reiz als Stressor gilt - und letztlich Stress entsteht - muss die Bewertung ergeben, dass für uns wichtige Ziele, Motive oder die Erfüllung von Bedürfnissen bedroht sind.

Heißt, die Bewertung ergibt, dass etwas gefährlich, schädlich oder unerwünscht ist. Wir rechnen mit negativen Konsequenzen. Die Alltagserfahrung lehrt auch, dass wir auf neutrale oder positive Reize in entsprechenden Situationen wohl kaum mit Stress reagieren würden. Die leitende Einsicht ist hier die des griechischen Stoikers Epiktet, der gesagt haben soll: „Nicht die Dinge selbst beunruhigen die Menschen, sondern die Meinungen und Urteile über die Dinge.“ (Handbüchlein der Moral)

Sprich: unsere Emotionen – und natürlich unser Stresserleben hängen von unseren Kognitionen und Bewertungen ab. Das lehrt die Alltagserfahrung: Jemanden lässt völlig kalt, was jemand anderen in höchsten Stress versetzt.

Wichtig ist: „Hier geht es letztlich nicht um die »objektive« Bedrohung. Entscheidend dafür, wie heftig Stress erlebt wird, ist allein, als wie bedrohlich die Situation [...] subjektiv eingeschätzt wird“ (Kaluza 2007, S. 8). In unserer modernen Arbeitswelt geht es selten um die Gefahr für Leib und Leben. Eher geht es darum, dass Bedürfnisse nicht erfüllt werden oder die Gefahr besteht, dass persönliche Ressourcen oder Ansehen verloren gehen.

Maßgebend für die Stressreaktion ist also die Bewertung, die wir vornehmen.

Wie wir auf Reize reagieren und welche Bewertung oder Interpretation wir unbewusst vornehmen, hängt in der Situation oft von verschiedenen Faktoren ab. Nach Rusch enthält ein Bewertungssystem „persönliche Meinungen und Ansichten, die entstanden sind aus der eigenen Lerngeschichte und aus der erlernten Art zu denken, zu schlussfolgern und zu bewerten“ (Rusch 2019, S. 70).

Der Prozess, bei dem ein Individuum einen Reiz als Stressor identifiziert, hängt maßgeblich von einer Vielzahl von Faktoren ab, die unsere Wahrnehmung und Reaktion auf Umweltreize prägen. Zunächst spielen Gefühle eine zentrale Rolle. Unsere emotionalen Zustände können unsere Interpretation von Ereignissen stark beeinflussen. Ein positiver emotionaler Zustand kann dazu führen, dass wir potenzielle Stressoren als weniger bedrohlich wahrnehmen, während negative Emotionen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass wir Situationen als bedrohlicher einschätzen.

Glaubenssätze, die tief verwurzelte Überzeugungen über uns selbst, andere und die Welt umfassen, beeinflussen ebenfalls, wie wir Reize bewerten. Diese Glaubenssätze können aus früheren Erfahrungen stammen und bestimmen, ob wir einen Reiz als Herausforderung oder Bedrohung betrachten. Das aktuelle Stresslevel eines Individuums kann die Bewertung beeinflussen. Wenn jemand bereits unter hohem Stress steht, kann dies die Wahrnehmung weiterer Reize als stressiger verstärken, da die Fähigkeit zur Bewältigung zusätzlicher Herausforderungen als begrenzt wahrgenommen wird.

Schließlich sind Werte und Ziele entscheidend für die Bewertung von Reizen. Wenn ein Reiz als Bedrohung für unsere persönlichen Werte oder das Erreichen unserer Ziele wahrgenommen wird, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass wir Stress empfinden.

Nachdem die Bewertung ergeben hat, dass für uns wichtige Ziele, Motive oder die Erfüllung von Bedürfnissen bedroht sind, kommt es zur eigentlichen wahrnehmbaren Stressreaktion. Die Stressreaktion ist all das, was bei den betroffenen Personen als Antwort auf den Stressor körperlich, emotional, psychisch/kognitiv und behavioral passiert.

Stress äußert sich zum einen psychisch durch Grübeln, als gedankliches Nicht-Loslassen-Können vom Stress verursachenden Problem. Typisch ist das gedankliche "Durchspielen" von Szenarien bei dem immer wieder versucht, Lösungen zu finden, Szenarien durchzuspielen oder die Ursachen und möglichen Konsequenzen des Problems zu analysieren. Das ist ein psychisch oft unbewusster Versuch, Kontrolle über die Situation zu erlangen. Oft folgt daraus allerdings nicht die Lösung des Problems, sondern Individuen verbleiben im Zustand der mentalen Anspannung und Unruhe.

Stress äußert sich oft durch Reizbarkeit und Wut. Typisch sind hier kurze Temperamentsausbrüche, Stimmungsschwankungen, eine geringe Frustrationstoleranz und Aggression.

Solche Ausbrüche sind oft Ergebnis eines überwältigten emotionalen Zustands, in dem das Individuum Schwierigkeiten hat, seine Emotionen effektiv zu regulieren. Oft zeigt sich Stress auch als „kalte Aggression“ im Sinne passiv-aggressiven Verhaltens oder Zynismus und Sarkasmus.

Stress kann sich auch negativ auf die Konzentrationsfähigkeit und auf das Gedächtnis ausüben. Typisch sind Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren, Vergesslichkeit und Unfähigkeit, sich zu organisieren.

Nervosität und innere Anspannung sind die Klassiker unter den psychischen Stressreaktionen. Menschen, die unter Nervosität und innerer Anspannung leiden, berichten häufig über eine Unfähigkeit, sich zu entspannen, und über ein anhaltendes Gefühl der Sorge oder Angst, das ihre Gedanken und Handlungen dominiert.

Stress kann die Fähigkeit beeinflussen, Probleme effektiv zu lösen, indem er entweder zu überstürztem Handeln oder zur Vermeidung von Problemen führt. Zudem kann unter Stress die Fähigkeit beeinträchtigt sein, mehrere Optionen zur Problembewältigung zu erkennen. Oft sind wir dann "zu dicht dran" und brauchen wieder etwas Abstand zum Problem.

In gewisser Weise sind all diese Reaktionen normal und nachvollziehbar. Denn wahrgenommene Gefahren lösen eine Alarmreaktion aus. Die klassische Emotion ist primär die Angst. Dies ist verbunden mit einer körperlichen Aktivierung und Energiemobilisierung.

Aber auch andere Emotionen können sich daruntermischen. Es können Gefühle der Ohnmacht und Überforderung entstehen. Anhaltender oder chronischer Stress kann zu Gefühlen der Hoffnungslosigkeit führen und das Risiko für Depressionen erhöhen. Wie bereits erwähnt spielt auch der Ärger eine Rolle. Kurze Temperamentsausbrüche, Stimmungsschwankungen, geringe Frustrationstoleranz und Aggression sind keine Seltenheit bei gestressten Menschen.

Wichtig ist allerdings dabei zu verstehen, dass Ärger oft nicht die primäre emotionale Reaktion ist, sondern vielmehr eine sekundäre, die aus dem Gefühl der Frustration resultiert, nicht effektiv auf stressauslösende Faktoren reagieren zu können. Wenn Personen oder Umstände uns daran hindern, Strategien zur Stressbewältigung anzuwenden – und damit indirekt daran gehindert wird die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen, kann dies zu einem Gefühl der Machtlosigkeit oder des Kontrollverlusts führen. In solchen Momenten wird Ärger oft als Mittel zur Wiedererlangung von Kontrolle oder zur Durchsetzung unserer Bedürfnisse und Grenzen eingesetzt.

Auch der Körper reagiert, wenn wir unter Stress stehen. Wir erleben eine Reihe von physiologischen Veränderungen. Stress kann das Verdauungssystem beeinflussen, was zu Symptomen wie Magenschmerzen, Übelkeit, Verdauungsstörungen oder einem veränderten Appetit führen kann. Die Hintergründe dafür sind die körperliche Aktivierung und Energiemobilisierung. „Spürbar ist das z. B. an einem schnelleren Herzschlag, einer erhöhten Muskelspannung oder einer schnelleren Atmung. Die körperliche Stressreaktion versetzt uns innerhalb kürzester Zeit in Handlungsbereitschaft“ (Kaluza 2007, S. 9). Da der Körper seine Ressourcen auf die Reaktion auf die Stressquelle konzentriert, werden Funktionen, die nicht unmittelbar lebenswichtig sind, wie Verdauung und Fortpflanzung, vorübergehend unterdrückt. Stressreaktionen bereiten uns in „optimaler Weise darauf vor, einer drohenden Gefahr durch eine große motorische Aktion, durch eine Kampf- oder Fluchtreaktion, zu begegnen“ (ebd. S. 19).

Die Reaktionen, welche wir von außen beobachten können, spielen sich auf der behavioralen Ebene ab. Hier sollten wir jedoch zwischen bewusstem, zielorientiertem Coping und reinen Verhaltensreaktionen unterscheiden. Verhaltensreaktionen sind meist Ausdruck der inneren Anspannung und des "Alarmzustandes" in welchem sich gestresste Personen befinden und werden meist nicht bewusst gewollt oder wahrgenommen. Hier geht es also eher um Impulse als um bewusst gewählte Handlungen. Typisch sind motorische Unruhe, z. B. Fingertrommeln, Kratzen, Zupfen an der Kleidung, oder mit den Füßen scharren.

Aber auch andere unbewusste Verhaltensweisen, wie hastiges Verhalten, das Hinunterschlingen von Essen, schnelles Sprechen, oder andere unterbrechen sind Symptome davon.

Ebenfalls auf der Verhaltensebene äußert sich, dass Menschen im Alkohol, Tabak oder anderen Drogen, Mittel suchen, um ihre Gefühle der inneren Anspannung zu regulieren. Dies muss nicht bewusst ablaufen.

Während Verhaltensreaktionen oft unmittelbare, kurzfristige Anpassungen an Stress darstellen, bietet zielorientiertes Coping langfristige Lösungen, die zur Verbesserung des Wohlbefindens und zur Reduktion von Stresssymptomen beitragen können. Dieses kann an verschiedenen Punkten im Stressgeschehen ansetzen. Wir betrachten das genauer in Kapitel 4.

Stress und Stressreaktionen sind also evolutionär in unserem Körper verankert. Sie führen in Situationen, welche als bedrohlich wahrgenommen werden, zu einer erhöhten Wachsamkeit und Alarmbereitschaft.

Wichtig ist auch zu erwähnen, dass nicht jede Belastung gleich Stress ist. Ob etwas als Stress oder als "thrill" oder Herausforderung gesehen wird kommt auch darauf an, ob man die Situation selbst gewählt hat. Das impliziert, dass das subjektive Empfinden von Kontrolle und Sicherheit eine Rolle spielt. Wir gehen davon aus, dass rationale Wesen, die sich bewusst einer Herausforderung aussetzen, davon überzeugt sind, ausreichend vorbereitet zu sein. Stress entsteht meist, wenn Unvorhergesehenes auf den Plan tritt, als sicher empfundene Situationen plötzlich eine Bedrohung darstellen und wir das Gefühl haben, dass die neue Situation unsere Fähigkeiten übersteigt. Dies verdeutlicht auch die zeitliche Dimension von Stress. Wenn man Zeit zur Vorbereitung hat, oder genug Zeit, um Herausforderungen nach eigenem Plan zu bearbeiten tritt weniger Stress auf als bei plötzlichen, dringenden Herausforderungen.

Stress ist ein Zusammenspiel aus physiologischen und psychologischen Faktoren. Wir nehmen Stress meist über die emotional-körperliche Ebene wahr.

Typische Stresssymptome sind Muskelverspannungen, Reizbarkeit oder Wut, Nervosität, Magen-Darm-Probleme etc.

Diese Symptome von Stress sind uns über die physiologische Ebene unmittelbar bewusst. Jedoch können wir Stress konzeptionell nicht ohne den Einbezug der psychologischen Bewertung der Situation, in welcher Stress empfunden wird, begreifen. Die innere Einstellung und die Bewertung der Situation - sprich, unsere Kognitionen - spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung von Stress.

So kann beispielsweise die Wahrnehmung einer Situation als Herausforderung anstelle einer Belastung zu einer positiveren und zuversichtlicheren Grundhaltung führen. Auf diesen Aspekt gehen wir später im Seminar noch vertieft ein.

Was ist digitaler Stress?

Digitaler Stress ist Stress, welcher durch die Nutzung digitaler Medien entsteht, oder durch diese maßgeblich verstärkt wird.

Laut Ergebnissen des „DGB-Index Gute Arbeit“ können die Chancen der Digitalisierung für Erwerbstätige in einem größeren Entscheidungsspielraum sowie einer verbesserten Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gesehen werden. Demgegenüber stehen jedoch eine Zunahme der zu bewältigenden Arbeitsmenge, eine erhöhte Anforderung an Multitasking sowie eine stärker wahrgenommene Kontrolle der eigenen Arbeitsleistung.

Dazu wird seit den 1980er Jahren auch geforscht. Meistens stößt man dabei auf sechs stressfördernde digitale Belastungsfaktoren: Dauerpräsenz, (Reiz-)Überflutung, Komplexität, Jobunsicherheit, Unzuverlässigkeit sowie Verunsicherung im Umgang mit den digitalen Technologien und Medien.

Es ist allerdings wichtig zu betonen, dass diese Faktoren explizit keine „normalen“ Arbeitsbelastungen sind. Zwar stellt Arbeit eigentlich immer eine Herausforderung oder Belastung dar, das soll aber nicht heißen, dass alle Arbeit dann auch stressig ist.

In seinen Untersuchungen zum Thema „Gesund digital Arbeiten“ schlägt Gimpel (2019) verschiedene, individuelle Faktoren vor, die entscheiden, ob eine Belastung zum Stress wird. Zitat: „Zu solchen Voraussetzungen zählen u. a. individuelle Bewältigungsstrategien, Alter und Geschlecht ebenso wie Erfahrungen, Kenntnisse und die aktuelle Verfassung und Motivation. Demnach können vergleichbare Arbeitssituationen von Erwerbstätigen je nach individuellen Voraussetzungen unterschiedlich verarbeitet, bewertet und bewältigt werden.“

Ein Über- oder Unterschreiten der individuellen Voraussetzungen führt zu einer Fehlbeanspruchung. Werden in einem solchen Fall von der Person daraus unmittelbar negative Folgen erwartet, kann als direkte Folge eine Stressreaktion entstehen.“ (vgl. Gimpel 2019, S. 17)

Wie wir schon wissen, ist nicht jede Belastung ein Stress, aber jeder Stress ist eine Belastung. Ob eine Belastung als Stress wahrgenommen wird, liegt mitunter auch am Empfänger und hängt davon ab, wie dieser die Situation interpretiert.

In der bereits erwähnten Studie „Gesund digital arbeiten“ werden sogar zwölf Belastungsfaktoren identifiziert.

Die stetige Veränderung der Technologie und der damit verbundene Druck zur Anpassung und Weiterbildung stellen signifikante Belastungsfaktoren in der modernen Arbeitswelt dar. Mit der raschen Entwicklung neuer Technologien und der Notwendigkeit, unterschiedliche und neuartige Werkzeuge einzusetzen, stehen Individuen vor der Herausforderung, kontinuierlich zu lernen und sich anzupassen. Dieser ständige Anpassungs- und Weiterbildungsdruck kann zu Stress führen, da er oft mit der Sorge verbunden ist, beruflich nicht mithalten zu können oder den Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Unzuverlässigkeit der Technologie, gekennzeichnet durch anfällige Systeme und die Möglichkeit von Fehlern, stellt einen erheblichen Stressfaktor dar. Frustration entsteht, wenn Aufgaben länger dauern oder wiederholt werden müssen.

Besonders belastend wirkt der Verlust von Informationen durch Abstürze oder technische Fehler.

Unterbrechungen durch spontane Benachrichtigungen und Informationen stellen eine erhebliche Belastung dar, da sie die Konzentration auf die momentane Arbeitstätigkeit stören. Diese Unterbrechungen führen nicht nur zu einer geringeren Arbeitsfähigkeit, sondern auch zu erhöhter Erschöpfung und kognitiver Irritation. Darüber hinaus erschweren sie es, nach der Arbeit abzuschalten, was langfristig das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen kann. Die Omnipräsenz digitaler Kommunikation führt dazu, dass viele Menschen auch außerhalb der Arbeitszeiten auf verschiedenen Kanälen erreichbar bleiben. Dies erschwert das Abschalten nach der Arbeit und kann zu erhöhter Erschöpfung und kognitiver Irritation führen. Die ständige Informationsflut und die Angst, etwas zu verpassen (Fear of Missing Out, FOMO), verstärken diese Effekte und können das Stressniveau sowie das Risiko für Burnout erhöhen.

Die ständige Notwendigkeit, zwischen verschiedenen Aufgaben und digitalen Geräten zu wechseln, führt zu kognitiver Überlastung und Konzentrationsproblemen. Damit verbunden ist auch häufig Multitasking. Multitasking beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsleistung durch erhöhte Fehleranfälligkeit und reduzierte Effizienz, sondern verstärkt das Gefühl der Erschöpfung und kann langfristig negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit haben (vgl. Hefner & Vorderer 2016, S. 244).

Omnipräsenz und Multitasking können sowohl als Stressoren selbst als auch als Coping-Mechanismen verstanden werden. Einerseits erhöhen die ständige Erreichbarkeit und das gleichzeitige Bearbeiten mehrerer Aufgaben die kognitive Belastung und fördern das Gefühl der Überforderung. Andererseits können diese Verhaltensweisen auch als Versuche interpretiert werden, mit der Arbeitslast und den Anforderungen des modernen Lebens fertig zu werden.

Dies ergibt Sinn im Zusammenhang mit dem von Gimpel et. al. (2019) beobachteten Phänomen, dass „digitale Technologien und Medien zu einem Stresserleben führen, wenn durch ihren Einsatz z. B. die Menge an bereitgestellten Informationen innerhalb

einer Organisation erhöht wird und diese Überflutung zu einem Gefühl von Beschleunigung und der Zunahme von Arbeit beiträgt“ (ebd. S. 18).

Ein weiterer Stressfaktor kann das Gefühl der ständigen Leistungsüberwachung sein. Digitale Technologien ermöglichen es, Leistungsdaten von Arbeitnehmer:innen einfacher zu erfassen. Es kann das Gefühl einer konstanten Überwachung entstehen und kann stark unter Druck setzen (vgl. ebd.). Auch Sorgen um Datenschutz und Privatsphäre in digitalen Umgebungen können Stressfaktoren sein.

Die empfundene oder reale Unfähigkeit zurückzuführen und zu kontrollieren, wie persönliche Daten gesammelt, verwendet und geteilt werden ist hierfür ursächlich. Die Studie von Gimpel et. al. kommt zu dem Ergebnis, „dass die befragten Erwerbstätigen am häufigsten eine Leistungsüberwachung, die Beeinträchtigung der Privatsphäre und die Unzuverlässigkeit digitaler Technologien und Medien als Belastungsfaktoren digitaler Arbeit anführen“ (vgl. ebd. S. 32).

Was ist in Gefahr?

Unter Rückbezug auf die vorgestellte Theorie, dass Stress als Reaktion auf die Bewertung eines Reizes als Bedrohung für subjektiv wichtige Ziele, Motive oder die Erfüllung von Bedürfnissen entsteht, wollen wir die im vorherigen Abschnitt aufgeführten digitalen Stressoren untersuchen.

Zunächst klären wir aber, um welche Bedürfnisse es eigentlich geht: Als erstes kommt vielen Menschen, wenn Sie gefragt werden, warum Sie arbeiten, das Geldverdienen in den Sinn. Die dahinterliegenden Bedürfnisse sind finanzielle und damit existenzielle Sicherheit, sowie der Erwerb von Eigentum. Daneben streben Menschen mit ihrer Arbeit nach Selbstverwirklichung und persönlicher Weiterentwicklung.

Sie haben ein Bedürfnis nach Ansehen, Status, Respekt und beziehen oft auch darüber einen Teil ihres Selbstwertempfindens daraus. Arbeit als Beitrag zur Gemeinschaft stiftet einen Sinn von sozialer Zugehörigkeit. Diesen erleben viele

Arbeitnehmer:innen auch über den Kontakt mit Kolleg:innen. Arbeit betrifft somit alle menschlichen Grundbedürfnisse und hat tiefgreifende existenzielle Bedeutung.

Individuen können sich selbst hohen Leistungsdruck auferlegen oder diesen am Arbeitsplatz in Kauf nehmen aus Angst vor Verlust von Ansehen, Respekt oder Status, aus Sorge, als unzureichend oder erfolglos beurteilt zu werden, sowie aus der Furcht, den Arbeitsplatz zu verlieren und monetäre Unsicherheit zu erleben.

Das Aufrechterhalten ständiger Erreichbarkeit und das "Tanzen auf mehreren Hochzeiten" (Omnipräsenz) resultiert aus der Angst, als nachlässig oder desinteressiert wahrgenommen zu werden, der Furcht, wichtige Informationen oder Chancen zu verpassen (Fear of Missing Out), und/oder der Sorge, sozial isoliert zu sein oder es zu werden.

Der Druck, mit technologischen Veränderungen Schritt zu halten, entsteht aus der Angst, ersetzt zu werden und unwichtig oder abgehängt zu werden. Auch kann Sorge bestehen, als unzureichend wahrgenommen zu werden, oder die Befürchtung, wichtige Änderungen zu verpassen (FOMO).

In Hinblick auf die Unzuverlässigkeit der Technologie kann die Befürchtung bestehen, für Probleme und Fehler der Technologie verantwortlich gemacht zu werden. Treten Probleme mit der Technik auf, ist das häufig ein externer Stressverstärker. Wir ärgern uns dann meist, erleben das Gefühl der Machtlosigkeit und Unterbrechungen der Arbeit entstehen. Der Grund ist, dass bestehender Stress dadurch verschärft wird. Wie bereits oben erwähnt ist Ärger eine sekundäre, aus dem Gefühl der Frustration resultierende Emotion. In diesem Fall hindert uns die Technik selbst daran, effektiv auf stressauslösende Faktoren reagieren zu können. Meist erleben wir dann ein „Ich muss noch so viele Dinge erledigen – und jetzt versagt auch noch die Technik!“.

Unterbrechungen durch Benachrichtigungen erzeugen ein Spannungsverhältnis: Einerseits besteht die Befürchtung, wichtige Informationen zu verpassen, was zu einem Gefühl der Notwendigkeit führt, ständig erreichbar zu sein. Andererseits kann der Ärger über die Störung der Konzentration und Arbeit das Stresslevel erhöhen.

Ausgebrochene oder drohende soziale Konflikte am Arbeitsplatz sowie eine generell angespannte Stimmung oder ein schlechtes Team-Klima können als erhebliche Stressfaktoren wirken. Diese Situationen greifen tief in das Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit und positiven Interaktionen ein, was das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung beeinträchtigen kann. „Ungelöste, schwelende Konflikte mit anderen Menschen, Konkurrenzsituationen, aber auch Isolation und ganz besonders auch Trennungs- und Verlusterfahrungen sind Beispiele für solche zwischenmenschliche Stressoren.“ Destruktive Kritik und Abwertung greifen das menschliche Grundbedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung an.

Die digitale Kommunikation, in Chaträumen, per Mail oder in Video-Calls, bringt besondere Herausforderungen mit sich. Das ist der Fall, weil wir hier in unseren Kommunikationskanälen eingeschränkt sind. In Chaträumen oder in Mails haben wir nur die textliche Ebene der Kommunikation. Am Telefon fehlen Mimik und Gestik. In Online-Settings, wie Video-Calls sehen wir zwar Mimik und Gestik, die Unmöglichkeit Augenkontakt herzustellen und die Schwierigkeit, Aufmerksamkeit gezielt zu lenken, sind hier allerdings signifikante Hindernisse für effektive Kommunikation und Engagement. Gerade in Video-Calls ist es, durch die Möglichkeit die Kamera auszuschalten, leicht "unterzutauchen". Das kann bei Vortragenden Unwohlsein oder Stress hervorrufen. Ein weiterer Punkt ist die Entgrenzung von Privatem und Beruflichem. Ständige Erreichbarkeit ist zwar gut für Flexibilität und Unabhängigkeit, hat aber auch ihre Schattenseiten. Die Gefahr besteht, nie richtig abschalten zu können und mit dem Kopf immer halb bei der Arbeit zu sein. Das kann Druck oder auch Stress auslösen. Ebenso kann es für den Arbeitgeber verlockend sein kann die ständige Erreichbarkeit auszunutzen.

Im Rahmen einer Untersuchung des Forschungsbundes „Gesund digital Leben“ wurde Multitasking explizit als ein Stressor am Arbeitsplatz hervorgehoben.

Hier heißt es: „Multi- und Doppelaufgaben führen nicht nur zu einem subjektiven Stressgefühl, sondern auch zu objektiv messbaren physiologischen Stressreaktionen des sympathischen Nervensystems.“ (Vgl. <https://gesund-digital->

leben.de/ergebnisse-2/digitaler-stress-der-wegweiser/faktoren-ursachen/). Auch das „nur“ mal eben noch eine Nachricht beantworten oder einen Anruf entgegennehmen ist sehr gefährlich, weil man aus dem „alert“ Zustand nicht herauskommt.

Stressfaktoren in der Hochschullehre

Jedes Arbeitsfeld hat seine besonderen Anforderungen. Das gilt auch für die Hochschullehre. In den aufklappbaren Feldern werden die Belastungsfaktoren beschrieben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass wir Faktoren aufführen, die genuin der Hochschullehre zuzuordnen sind - wir aber auch Faktoren aufführen, die das weitere Aufgabenspektrum von Lehrenden als Beschäftigte einer Universität oder Hochschule betreffen. Denn Stress entsteht oft aus einer Polibelastung durch unterschiedliche Quellen (Omnipräsenz; siehe Modul 2).

Ausbalancieren verschiedener Rollen

Hochschullehrende haben meist durch die Vielzahl verschiedenartiger Aufgaben einen hohen Druck, diese untereinander auszubalancieren. Gremienarbeit, ggf. Abstimmung mit Mitarbeiter:innen oder Kolleg:innen, Lehre, Betreuung Studierender, Forschung, Publizieren etc.

All diese Aufgaben sprechen dafür, dass der Beruf sehr abwechslungsreich ist. Auf der anderen Seite haben wir bereits gesehen, dass Omnipräsenz, das sprichwörtliche "Tanzen auf verschiedenen Hochzeiten" ein großer Stressfaktor sein kann.

Diese Aufgaben sind mit verschiedenen Rollenerwartungen verknüpft, welche untereinander und auch mit sich selbst in Konflikt geraten können.

Hochschullehrende werden oft gleichzeitig als Lehrende und Forschende gesehen. Diese beiden Bereiche haben unterschiedliche Anforderungen und Ziele, was zu

Konflikten führen kann. Beispielsweise kann die Zeit, die für die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen aufgewendet wird, die für die Forschung und das Schreiben von Publikationen verfügbar ist, einschränken. Die Übernahme von administrativen Aufgaben und Gremienarbeit kann von den Hauptaufgaben in Lehre und Forschung ablenken. Diese Verwaltungsaufgaben sind oft zeitaufwendig und werden als weniger erfüllend empfunden.

Insofern kann großer Druck entstehen, sowohl, angesichts der Fülle an Möglichkeiten und Aufgaben, den eigenen Ansprüchen an sich selbst und an die Karriere, als auch den Erwartungen von Studierenden, Kolleg:innen oder Mitarbeiter:innen, gerecht zu werden.

Technischer Anpassungsdruck

Nicht erst die CoViD 19-Pandemie und die daraus resultierende Umstellung der Lehre auf das digitale Setting führen vor Augen, dass Lehrende bisweilen einem großen Anpassungsdruck ausgesetzt sind.

Dieser ergibt sich aus der Notwendigkeit, sich kontinuierlich mit neuen digitalen Technologien und Lehr- und Lernplattformen vertraut zu machen. Diese Anforderung kann stressig sein, insbesondere wenn technische Unterstützung fehlt oder wenn die Einarbeitungszeit in den regulären Arbeitsablauf integriert werden muss.

Teilweise wird die Nutzung neuer Technologien von Studierenden oder von anderen Seiten direkt gefordert, oder es besteht der Druck, nicht abgehängt oder als rückständig angesehen zu werden.

Zusätzlich kann der Druck, bekannte digitale Tools in der Lehre effektiv einzusetzen und gleichzeitig den Datenschutz und die Sicherheit der verwendeten Plattformen zu gewährleisten, zu einer zusätzlichen Belastung führen.

Entgrenzung von Beruf und Privatem

Hochschullehrende stehen in der Gefahr der Entgrenzung von Beruf und Privatleben, da die Natur ihrer Arbeit – Forschung, Lehre, Betreuung und administrative Aufgaben – oft Flexibilität und außerhalb regulärer Arbeitszeiten Engagement erfordert. Die Nutzung digitaler Technologien erleichtert den ständigen Zugang zu Arbeitsmaterialien und Kommunikation, wodurch die klaren Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen.

Diese ständige Erreichbarkeit und das Gefühl, immer "an" sein zu müssen, können dazu führen, dass die Arbeit zunehmend in die persönliche Zeit und den Raum eindringt.

Denn Hochschullehrende fühlen sich oft aufgrund der Kultur der ständigen Verfügbarkeit und des hohen Wettbewerbsdrucks in der akademischen Welt dazu verpflichtet, ständig erreichbar zu sein.

Die Digitalisierung und die damit verbundenen Kommunikationstechnologien haben die Erwartungen an schnelle Antworten und ständige Verfügbarkeit für Studierende, Kolleg:innen und Verwaltungspersonal erhöht. Dieser Druck wird durch die Angst verstärkt, Chancen zu verpassen, den akademischen Anforderungen nicht gerecht zu werden oder als weniger engagiert wahrgenommen zu werden, wenn sie nicht umgehend reagieren.

Konkurrenz und Wettbewerb

Konkurrenz und Wettbewerb im akademischen Umfeld können bei Hochschullehrenden zu erheblichem Stress führen. Dies resultiert aus dem Druck, sich in Forschung und Lehre zu exzellieren, um Finanzierung, Beförderungen und Anerkennung zu sichern. Der "Publish or Perish"-Druck, die Notwendigkeit, Forschungsmittel zu akquirieren, und die Konkurrenz um feste Stellen erhöhen die Arbeitsbelastung und können das Gefühl der Unsicherheit verstärken.

Unzureichendes Training/Vorbereitung

Am Anfang ihrer akademischen Karriere stehen Lehrende oft unter großem Stress, hauptsächlich weil sie didaktisch nicht ausreichend auf ihre Lehrtätigkeit vorbereitet sind.

Zusätzlich zur Herausforderung, sich in die Lehre einzufinden, müssen sie alle Lehrmaterialien selbst entwickeln. Dieser Prozess erfordert erhebliche Zeit und Mühe, insbesondere ohne vorhandene Vorlagen oder Ressourcen, was den Einstieg in die Lehrtätigkeit besonders anspruchsvoll macht.

Prekarität der Laufbahn

Die akademische Laufbahn ist durch berufliche Unsicherheit geprägt. Damit in Zusammenhang steht, dass wissenschaftliches (Lehr-)Personal oft nur befristet angestellt ist und der zeitliche Druck besteht entfristet zu werden, um nicht irgendwann "aus dem System zu fliegen".

Auch werden häufig nur 50% oder sogar nur 25% Stellen vergeben. Das führt zur typischen Beschäftigung als "Aufstocker:in", bei welcher mehrere Teilzeitstellen (beispielsweise je 25% an verschiedenen Einrichtungen) kombiniert werden. Obwohl jede Stelle nur einen Teilzeitumfang hat, kann die Gesamtarbeitsbelastung durch das Jonglieren mehrerer Jobs oft eine Vollzeitstelle überschreiten. Das damit verbundene Multitasking und die ständige Notwendigkeit, sich anzupassen und in verschiedenen Kontexten zu performen ist sehr stressig und führt oft zur Überforderung. Auch sind diese Beschäftigten möglicherweise in keiner der Institutionen voll integriert, was den Zugang zu Unterstützung und Ressourcen erschweren kann. Stressoren sind hierbei Multitasking, Omnipräsenz, FOMO und die existentielle Unsicherheit.

Online-Meetings

Online-Meetings oder Lehre über Videokonferenztools gehören längst zum Arbeitsalltag an Hochschulen dazu.

Lehrende sind aber leider häufig mit den Tücken dieses Mediums konfrontiert. Sie stellen fest, dass es für Studierende leicht ist, sich in solchen Meetings zu verstecken. Typische Stimmen lauten: "Die Studierenden machen sofort das Video aus und dann weiß man gar nicht, wer wirklich da ist und zuhört."

Lehrende sitzen in online-Meetings nicht selten vor einer Wand aus schwarzen Kacheln, da alle Teilnehmer:innen ihre Kameras ausgeschaltet haben. Das kann zu großer Unsicherheit und Frustration führen.

Tatsächlich agieren Teilnehmer:innen in Online-Meetings auch häufig gemäß des Gruppendrucks. Wenn jeder seine Kamera ausschaltet, ist man als einzige Person mit eingeschalteter Kamera sehr exponiert.

Wenn man sich als Student:in nicht gut vorbereitet fühlt will man natürlich nicht Gefahr laufen, das Zentrum der Aufmerksamkeit zu sein (vgl. Lange 2022, S. 53). Auch wenn die Kameras an sind, kann es sein, dass keine wirkliche Interaktion zu Stande kommt. Personen sind vielleicht mit anderem beschäftigt und hören nur passiv zu. Augenkontakt herstellen geht rein technisch nicht.

Die Qualität von Ton und Bild ist oft inkonsistent, was bedeutet, dass Worte oder Sätze verloren gehen können und ein besonders aktives Zuhören erfordern. Zudem kann eine schlechte Bildübertragung zu Frustration über die eigene Internetverbindung führen. Die Latenz bei der Übertragung verzögert Antworten, was zu Unterbrechungen und erhöhtem Stress führt, insbesondere wenn Teilnehmer Probleme haben, sich anzumelden oder wenn Sessions verzögert geladen werden.

Die Umgebung im Online-Meeting kann ebenfalls ablenken, sei es durch ein Kind, das im Hintergrund ruft, oder durch blendendes Licht. Die Anzahl der sichtbaren Teilnehmer und der ständige Wechsel des hervorgehobenen Sprechers können schnell ermüdend sein. Viele Menschen sind es nicht gewohnt, sich selbst ständig auf dem Bildschirm zu sehen, was bei einigen zu einem verstärkten Bewusstsein für das eigene Verhalten führt, während es bei anderen übertriebenen Gesten oder Mimik auslösen kann.

Was bedeutet Stressbewältigung?

Jeder Mensch betreibt - ohne, dass die meisten es als solches wahrnehmen oder bezeichnen würden - Stressmanagement. Sonst wären wir nicht lebensfähig. Das Schreien eines Babys, um auf seinen Hunger oder Durst aufmerksam zu machen ist auch eine Form des Stressmanagement.

Wie wir bereits wissen, ist Stress ein "ganz normale[r] biologischen Vorgang, der von der Natur im Laufe der Evolution als ein Programm zur Sicherung des eigenen Überlebens in gefährvollen Situationen entwickelt wurde". Stress aktiviert und setzt körperliche Energien frei, damit der Organismus handlungsfähig ist und fokussiert die psychischen Vorgänge auf den Stressor. All das ist wunderbar und sinnvoll. Wir können nicht ohne Stress leben und sollten es auch nicht!

φάρμακον (pharmakon) ist das altgriechische Wort für Heilmittel - und für Gift. Vermutlich hatten die alten Griechen auch schon die Einsicht, dass die Dosis das Gift macht. Eine Einsicht, die uns am prominentesten vom Schweizer Arzt Paracelsus (1494 - 1541) überliefert wurde: "Alle Dinge sind Gift, und nichts ist ohne Gift. Allein die Dosis macht, dass ein Ding kein Gift ist."

Kurzzeitige Stressreaktionen, in deren Folge Entspannungsphasen stattfinden, stellen ein grundlegendes Merkmal des Lebens dar und sind an sich nicht schädlich für die Gesundheit (vgl. Kaluza 2007, S. 16). Forschung und Alltagserfahrung lehren jedoch, dass chronischer Stress, also Stress, welcher über einen längeren Zeitraum über Wochen oder Monate besteht und nicht durch ausreichende Erholungsphasen unterbrochen ist, einen entscheidend negativen Einfluss auf die Gesundheit hat.

Unser propagiertes Ziel hier ist also Stressbewältigung zu betreiben, "[so]dass wir eine ausgewogene Balance finden zwischen Phasen der Anspannung, des Einsatzes, des Engagements einerseits, die immer wieder abgelöst werden durch Phasen der

Entspannung, der Erholung und der Distanzierung von den Anforderungen andererseits." (Kaluza 2007, S. 78)

Doch Stressbewältigung ist nicht gleich Stressbewältigung. Wir können schon einmal eine Unterscheidung bei den verschiedenen Ansatzpunkten im Stressgeschehen machen. Wie wir in Modul 2 gelernt haben können wir sowohl versuchen "instrumentell" Stressoren zu eliminieren als auch unsere mentale Einstellung zu verändern, sowie für Regulierung von Emotionen und für das "Aufladen" unserer Batterien durch Erholung zu für Körper und Geist zu sorgen.

Zum anderen wir sehen, dass es "gute", also hilfreiche, langfristig wirksame und konstruktive Stressbewältigung gibt, jedoch genauso dysfunktionales und langfristig eher schadendes Stressmanagement. Das klassische Beispiel für letzteres ist wohl der Alkoholkonsum. Alkohol wirkt stark anxiolytisch, also angstlösend, was dazu führt, dass wir Dinge nicht mehr so dramatisch wahrnehmen und bestehende Anspannungen und Ängste gelöst werden. Die "Downside" des Ganzen sind die wohlbekannten gesundheitlichen Folgen. Manches Gift ist eben doch nur ein Gift...

"Instrumentelle Stressbewältigung" (vgl. Kaluza 2019, S. 80ff)

Beim instrumentellen Stressmanagement geht es darum, aktiv zu werden, indem versucht wird Stressoren in Beruf und Alltag abzubauen oder zu verändern. Dies kann dadurch geschehen, dass wir neue Fähigkeiten und Kompetenzen aufbauen, um nicht mehr in den Zustand der Überforderung zu rutschen - sozusagen, den Herausforderungen besser gewachsen sind. Natürlich können wir unseren Alltag auch so strukturieren und planen, dass Stressoren weniger oft auftreten, oder wir uns Herausforderungen dann aussetzen, wenn wir gerade Kapazitäten haben. Oftmals verfügen wir auch in stressigen Situationen über mehr Handlungsoptionen als uns unmittelbar bewusst ist.

Wichtig ist auch klare Grenzen zu ziehen - sowohl gegenüber sich selbst als auch gegenüber der Umwelt. Hierzu gehört auch, dass man aktiv nach Unterstützung sucht und bewusst Dinge abgibt.

Grenzen ziehen - Selbstwirksamkeit erhalten

Die Fähigkeit, bewusst Grenzen zu ziehen, ist für erfolgreiches Stressmanagement zentral. Wir sprechen dabei von der Fähigkeit, Nein zu sagen, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu artikulieren, und sich nicht von den Erwartungen und Anforderungen anderer überwältigen zu lassen.

Um hier nicht einfach bloß allgemeine Weisheiten zu klopfen, nach dem Motto "Du musst auch mal 'ne Grenze ziehen" sagen wir einschränkend dazu: Jeder kann bereits Grenzen ziehen und tut es bereits - jedoch bestehen bisweilen verschiedene Hemmnisse:

Es kann die Besorgnis bestehen, dass Konflikte entstehen könnten. Oft haben Personen, die sehr gewissenhaft sind und ein hohes Pflichtgefühl haben, Hemmnisse, Grenzen zu ziehen.

Auch kann Besorgnis bestehen, als nicht belastbar oder schwach wahrgenommen zu werden, oder beruflich abgehängt zu werden, da die Befürchtung ist, dass Personen bevorzugt werden, die weniger Grenzen ziehen.

Wichtig ist auch, dass Grenzen ziehen bedeutet, gegenüber sich selbst ehrlich zu sein, seine eigenen Kapazitäten richtig einzuschätzen und Herausforderungen dementsprechend zu begegnen. Manchmal manövrieren wir uns selbst in die Überforderung, da wir aus Ambition und dem Bestreben uns zu beweisen, oder nichts zu verpassen, uns mehr aufladen, als wir realistisch bewältigen können.

"Ja" sagen und eigentlich "Nein" meinen!?

Die deutsche Sprache hat mit dem Kunstwort "Jein" einen wunderbaren Begriff, um das Dilemma auf den Punkt zu bringen, das jeder Mensch kennt: "Ja sagen und eigentlich Nein meinen". Es ist dieser seltsame Zustand in welche scheinbar genauso guten Gründe dafür, wie dagegensprechen, etwas zu tun.

Am Ende tut man dann etwas, von dem man nicht so ganz überzeugt ist, und ärgert sich im schlimmsten Falle noch, dass man nicht gleich "klare Kante" gezeigt hat und abgesagt hat.

Aber was uns oft nicht klar ist in solchen Momenten, ist, dass wir mehr Optionen haben, als wir vermuten. Die Lösungen lauten: Ja, aber mit Einschränkung und Nein, aber mit Gegenangebot.

Ja, aber mit Einschränkung: Hier stimmen wir zu, legen aber gleichzeitig unsere Bedingungen und Grenzen fest. Zum Beispiel, dass die Anfrage teilweise oder nur unter bestimmten Bedingungen erfüllt wird. Das kann bedeuten, einer Aufgabe zuzustimmen, aber nur, wenn der Umfang oder die Fristen angepasst werden.

Nein, aber mit Gegenangebot: Hier lehnen wir die ursprüngliche Anfrage ab, bieten jedoch eine alternative Lösung an. Wir zeigen, dass wir bereit sind, zu helfen oder sich zu engagieren, aber auf eine Weise, die besser zu unseren Fähigkeiten, Ressourcen oder Bedürfnissen passt. Beispielsweise könnten wir ein Meeting ablehnen, aber vorschlagen, stattdessen zu einem anderen Termin zu erscheinen oder das Protokoll nachzulesen.

Wichtig ist: Manchmal können wir im Moment des Gefragt-Werdens nicht das volle Spektrum unserer Optionen sehen. Seien Sie nicht scheu, mit einem "Ich denke darüber nach und melde mich zurück" den nötigen Raum zu beanspruchen, um die beste Antwort für sich zu finden.

Struktur und Planung - Proaktiv Stressoren eliminieren

Stress entsteht, wenn wir uns überwältigt fühlen, wenn wir das Gefühl haben, die Aufgaben wachsen uns über den Kopf und wenn gefühlt jeder gleichzeitig etwas von einem möchte. Dem können wir zumindest ein wenig durch Struktur und Planung vorbeugen. Das hilft uns, den Überblick über Aufgaben, Prioritäten und Zeit zu behalten.

Aufgaben im Blick behalten: Es gibt viele Möglichkeiten, einen Überblick über Aufgaben zu behalten. Dafür gibt es auch nicht die eine Lösung, die für alle passend ist. Egal ob Sie es analog durch Notizzettel oder -bücher, oder digital durch Software machen möchten - Sie sollten Ihre Aufgaben möglichst nach Wichtigkeit und Dringlichkeit kategorisieren. Zudem sollten Sie die Einträge auf Ihrer Aufgabenliste als nächste Handlungsschritte formulieren.

Beispielsweise sollte die Aufgabe nicht lauten „Vorlesung XYZ vorbereiten“, sondern daraus sollten drei Einträge gemacht werden: „Foliensatz korrigieren“, „Moodle Kursraum erstellen“, „Eintrag im Vorlesungsverzeichnis anlegen“. So werden Aufgaben überschaubar und man weiß konkret, was als Nächstes zu tun ist.

Sehr zu empfehlen ist auch die Nutzung eines Kanban-Boards. Eine Vorlage hierfür ist in den Materialien zu diesem Seminar.

Hilfreich für die Klassifizierung Ihrer Aufgaben ist auch die Nutzung der Eisenhower Methode: Wichtig und dringend (Quadrant I): Diese Aufgaben haben sowohl hohe Priorität als auch eine dringende Frist. Sie sollten sofort erledigt werden.

Beispiele: Krisen, dringende Probleme, wichtige Deadlines.

Wichtig, aber nicht dringend (Quadrant II): Aufgaben in diesem Quadranten sind wichtig für langfristige Ziele und Erfolge, aber sie haben keine unmittelbare Frist. Diese Aufgaben sollten geplant werden. Es ist wichtig, regelmäßig Zeit für diese Aufgaben einzuräumen. Beispiele: Netzwerken, Meetings, Desktop aufräumen.

Dringend, aber nicht wichtig (Quadrant III): Diese Aufgaben sind weniger wichtig, erscheinen aber dringend. Oft sind sie mit den Zielen oder Anforderungen anderer verbunden. Aufgaben in diesem Quadranten sollten, wenn möglich, delegiert werden.

Beispiele: Manche E-Mails oder Anrufe, gewisse Meetings, Routinetätigkeiten. Weder wichtig noch dringend (Quadrant IV): Aufgaben, die weder wichtig noch dringend sind, sollten minimiert oder eliminiert werden.

Sie tragen nicht wesentlich zu Ihren Zielen bei und können Zeitverschwendung sein.

Beispiele: Triviales, Zeitfresser, unwichtige Mails.

Mental kognitive Stressbewältigung

Wer ist schuld am ganzen Stress?

In Ratgeberbüchern und von selbsternannten Life-Coaches hört man ja häufig allgemeine Phrasen, die, gut gemeint und zum Teil richtig, einfache Antworten für die Bewältigung stressiger Situationen liefern sollen. "Denke positiv!", "Sei zuversichtlich!", "Mach dir keine Sorgen", "Dein Mindset muss stimmen" etc.

Scheinbar liegt der Schlüssel zu einem erfolgreichen, sorgenfreien Leben in der mental-kognitiven Einstellung eines jeden einzelnen. Doch so allgemein diese Ratschläge sind, so unbrauchbar sind sie meist in konkreten Lebenssituationen. Zudem drücken sie scheinbar einfach das aus, was man in der Situation eh schon weiß und möchte, es aber aus triftigen Gründen in den konkreten Umständen, in welchen man sich befindet, nicht umsetzen kann.

Einem, der schutzlos im Regen steht, zu raten, dass die Benutzung eines Regenschirms davor bewahrt, nass zu werden, ist wohl genauso wenig hilfreich, wie ihm zu sagen, er solle es positiv sehen, dann bräuchte er später nicht mehr zu duschen. Der Stressbewältigung Weisheit letzter Schluss ist es also nicht, einfach nur sein Oberstübchen richtig zu kalibrieren.

Günther schreibt: "So sehr wir für unser Stressmanagement nach allgemein gültigen Wahrheiten, Gesetzen, Regeln, Rezepten und Empfehlungen suchen: Die Antwort liegt meist [...] im Dunkelfeld oft komplexer Lebenssituationen." (Günther 2022, S. 16).

Eine zu einseitige Verschiebung der Verantwortung am Stressgeschehen auf die Seite des Individuums und dessen mentaler Einstellungen und Denkweisen kann den Druck auch noch einmal verschärfen und Gefühle von Inkompetenz und Versagen

sowie Selbstvorwürfe hervorrufen, wenn es mit der Stressbewältigung dann doch nicht funktioniert.

Günther verweist darauf, dass es leichter ist, Individuen und deren Eigenschaften diagnostisch abzubilden, als Situationen und Umstände.

Genauso, wie wir durch unsere ethischen und rechtlichen Überzeugungen eher dazu geneigt sind, Verantwortung bei Individuen zu suchen, als bei Institutionen, Systemen oder Verhältnissen (vgl. ebd.).

Nach allem, was wir bisher gelernt haben, müssen wir jedoch davon ausgehen, dass Individuen durchaus ein Eigenanteil am Stressgeschehen zukommt. Um hier im Seminar etwas über Stressbewältigung aussagen zu können, müssen wir Individuen die Fähigkeit zusprechen, aktiv sein zu können und sie nicht nur als einseitig abhängig von den einwirkenden Umständen zu begreifen.

Auf die Frage: "Wer ist schuld am ganzen Stress?" wird wohl niemand die allgemeingültige Antwort wissen. Vielmehr ist es eine Entwicklungs- und Lebensaufgabe für jedes Individuum, herauszufinden, wo es sich eher lohnt sich selbst zu ändern, und wo, die Umstände zu ändern.

Als Reflexionshilfe kann hier der Circle-of-Influence von Stephen R. Covey zu Klärung beitragen. Der "Circle of Influence" stammt aus Stephen Coveys Buch "Die 7 Wege zur Effektivität" (The 7 Habits of Highly Effective People) und beschreibt zwei ineinander geschobene, konzentrische Kreise, die unseren Sorgen-Bereich („Circle of Concern - CoC“) und unseren Einflussbereich („Circle of Influence - CoI“) darstellen. Der Circle of Concern umfasst eine viel größere Menge an Themen, einschließlich jener, auf die die Person keinen direkten Einfluss hat, wie beispielsweise globale Ereignisse, das Verhalten anderer Menschen oder bestimmte externe Bedingungen. Die zentrale Idee ist, dass effektive Menschen ihre Energie und Aufmerksamkeit auf ihren Circle of Influence konzentrieren, anstatt sich von den Sorgen und Problemen außerhalb ihres Einflussbereichs lähmen zu lassen. Dadurch können sie produktiver sein und fühlen sich eher in der Lage, positive Veränderungen in ihrem Leben und ihrer Umgebung zu bewirken. Die Reflexion darüber, was wir auf welche Art und Weise beeinflussen

können, hilft uns zu identifizieren, wo wir unsere Kräfte bewusst einsetzen können und wollen.

Das Verständnis der eigenen Rolle und das Erkennen der Grenzen der eigenen Kontrolle kann zu einer gesünderen Einstellung führen, indem man sich auf das konzentriert, was man (noch nicht) ändern kann. Der Fokus auf den eigenen Einflussbereich hilft, die eigene Selbstwirksamkeit zu erhalten. Dies kann ein Gefühl der Kontrolle über die eigene Situation stärken und Stress reduzieren, da man sich nicht mehr voll als Opfer der Umstände sieht.

Stress entsteht im Kopf

Ohne dem naiven Optimismus von Life-Coaches oder Gurus zu verfallen, können wir unser Stresserleben beeinflussen, indem wir uns unserer Bewertungsmuster und stressverschärfender Gedanken bewusstwerden und sie hinterfragen.

Betrachten wir zunächst die "persönlichen Stressverstärker" (Kaluza 2007, S. 59ff). Das sind Einstellungen und Haltungen, die aus normalen menschlichen Bedürfnissen erwachsen, deren Erfüllung für betreffende Individuen allerdings zu einem "unbedingten Muss übersteigert" (ebd.) ist. Situationen, in welchen die Erfüllung eines entsprechenden Bedürfnisses bedroht ist, lösen dementsprechend großen Stress hervor und es wird alles darangesetzt, um dem entgegenzuwirken.

Betrachten wir die verschiedenen Arten von persönlichen Stressverstärkern:

Beim allen Stressverstärkern liegt ein „Muss-Denken“ zugrunde. Dabei werden Wünsche zu absoluten Forderungen: „ich muss“, „die anderen müssen“. „Das muss doch gehen!“ „Bedürfnisse, Wünsche oder verinnerlichte Normen [...] zu absoluten Forderungen erhoben, deren Erfüllung als absolut notwendig für das eigene Wohlbefinden und Selbstwertgefühl angesehen wird“ (Kaluza 2007, S. 65). Logischerweise setzen Personen mit ausgeprägtem „Muss-Denken“ alles daran, um entsprechende Bedürfnisse zu erfüllen. Die Folge ist ein hoher Leistungs- und

Erfolgsdruck. Die drohende Nicht-Erfüllung der Wünsche, Bedürfnisse, Ziele und Ansprüche ist eine Katastrophe, die abgewendet werden muss.

Beim Perfektionismus wird der Wunsch nach Erfolg und Selbstbestätigung zur absoluten Forderung. Dem entspricht ein unbedingtes Vermeiden-wollen von Situationen, in denen ein Misserfolg, Versagen und eigene Fehler möglich sind oder drohen. Dabei gehen Personen meist weit über eigene Leistungsgrenzen hinaus.

Dahinter steht ein Streben nach Anerkennung durch Perfektion oder ein nicht-aushalten-können von Kritik.

Typische Glaubenssätze sind: „Ich darf keine Fehler machen“, „Jemand wie ich macht keine Fehler“, „Wenn es nicht perfekt ist, dann ist es (od. bin ich) wertlos“

Perfektionistisch veranlagte Personen überfordern sich oft selbst und stehen unter hohem Leistungsdruck/-anspruch.

Sei beliebt!

Auch die Wünsche nach Angenommen-Sein und Zugehörigkeit können zur absoluten Forderung erhoben werden. Die Gefühle von Einsamkeit und Scham, welche auftreten können, wenn diese Bedürfnisse nicht erfüllt werden, werden als unaushaltbar betrachtet. Entsprechende Personen versuchen Situationen, in welchen Kritik, Ablehnung, (Interessens-)Konflikte, oder Zurückweisung drohen, um jeden Preis zu vermeiden. Typische Sätze sind hierbei: „Ich muss mich anpassen“, „Alles soll immer harmonisch laufen“.

Sei stark!

Die Wünsche nach Autonomie und Selbstbestimmung werden zur absoluten Forderung erhoben. Das kann auch in Verbindung mit einem starken Einzelkämpfermotiv stehen, dem Wunsch unentbehrlich zu sein und unter anderen herauszustechen.

Personen versuchen dabei, „Situationen, in denen eine Abhängigkeit von anderen, eigene Hilfsbedürftigkeit und Schwächen erlebt werden oder drohen“ (Kaluza 2007, S. 67) zu vermeiden.

Typische Sätze sind hierbei: „Jemand wie ich braucht keine Hilfe.“ „Hilfe annehmen ist ein Zeichen für Schwäche“, „Ich schäme mich, wenn ich um Hilfe bitte“.

Dadurch stehen entsprechende Personen unter Druck keine Fehler zu machen oder Schwächen zu zeigen. Sie können schlecht Aufgaben delegieren und sind gefährdet sich in die Überforderung zu manövrieren.

Sei vorsichtig!

Hier wird der Wunsch nach Sicherheit zur absoluten Forderung erhoben.

Das ist ein Versuch, stets die Kontrolle über alles zu behalten. Personen gehen keine Risiken ein. Die Folge sind Entscheidungsschwierigkeiten oder die Unfähigkeit zu delegieren und loszulassen. Aber auch eine hohe Irritierbarkeit bei Störungen oder Unplanmäßigem sowie eine geringe Fehlertoleranz sind Konsequenzen dieses Stressors. Typisch ist auch das ausgeprägte Katastrophisieren, was sich auch in folgenden Glaubenssätzen äußert: „Es wird schief gehen, (wenn ich nicht ...)“. Oder „Das ist gefährlich, (daher muss ich ...)“.

Nur: Wie geht man mit den Stressverstärkern um? Wie kann man sie entschärfen? Was können wir jetzt daraus lernen und uns gegebenenfalls verändern?

Der erste Schritt ist - wie immer, wenn es um persönliche Veränderung geht - die Reflektion und Selbsterkenntnis. Denn: Stressverstärker sind nicht pauschal schlecht. „Vielmehr kommt es darauf an, die positiven Seiten der jeweiligen Einstellungen und Verhaltensweisen zu bewahren und zugleich die negativen, eben die stresserzeugenden Aspekte zu verringern.“ (Kaluza 2007, S. 125)

Mit Stressverstärkern verbundene Einstellungen und Werte sind nicht nur schlecht. Im Gegenteil: Sie haben auch viel Gutes! Bei der Arbeit mit den Stressverstärkern kommt es darauf an erst einmal Wertschätzung für sie zu zeigen. Denn sie erfüllen eine Funktion. Sie einfach zu entwerten und zu versuchen, sie einfach über Bord zu werfen würde nicht funktionieren und würde auch nicht zu einer Weiterentwicklung führen.

Um zu identifizieren, was für eine Funktion Stressverstärker haben und welche persönliche Weiterentwicklungsrichtung wir einschlagen wollen liefert uns das Werte- und Entwicklungsquadrat eine fundierte methodische Anleitung.

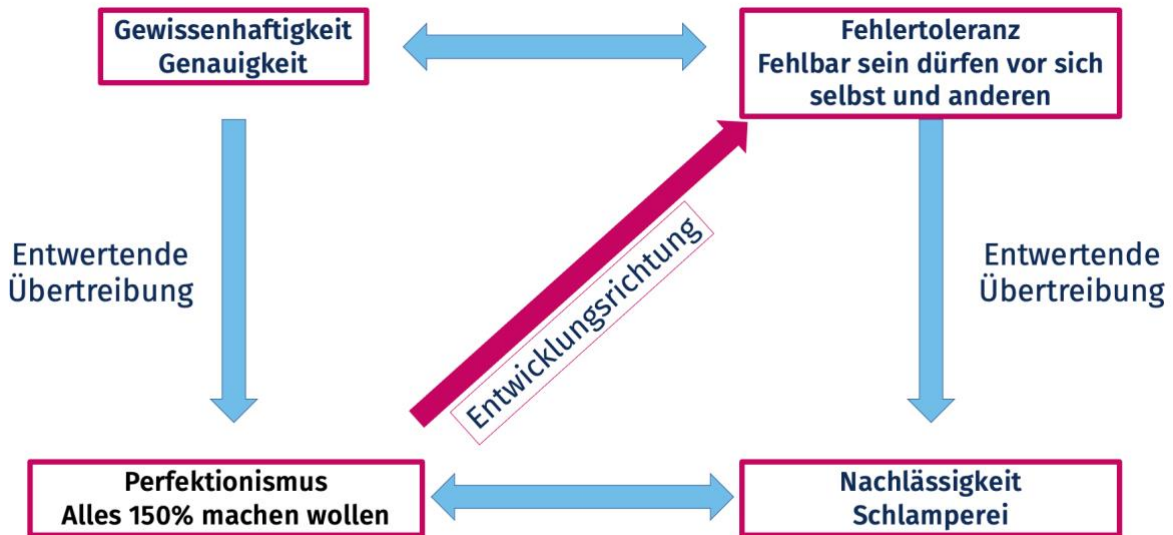
Unsere Einstellungen und Werthaltungen gegenüber Dingen beeinflussen unser Handeln. Der „Wert von Verhaltensweisen, Tugenden oder Einstellungen [ist] immer relativ. Jede Stärke kann zu einer Schwäche werden, und zwar genau dann, wenn man des Guten zu viel tut.“

Diese Gegenüberstellung von Werten zu Gegenwerten und die Einsicht, dass diese bei einseitiger Betonung in Unwerte oder ein „zu viel des Guten“ umschlagen, geht zurück auf Paul Helwig (1967).

Sie wurde vom Psychologen Friedemann Schulz von Thun (2021) aufgegriffen und zum „Werte- und Entwicklungsquadrat“ weiterentwickelt. Aber auch schon Aristoteles war der Auffassung, dass sich eine jede Tugend stets im Verhältnis zu einer „Schwestertugend“ befindet. Ohne die Balance zu einer Schwestertugend pervertiert eine Tugend ins Extrem und entwertet damit ihren positiven Inhalt. Vertrauen kann zu Naivität werden und Vorsicht zur Paranoia. Aber Vertrauen und Vorsicht stehen in einem ergänzenden positiven Verhältnis zueinander.

Wenn wir das Werte- und Entwicklungsquadrat vom Perfektionismus Stressverstärker betrachten, sehen wir, dass der positive Gehalt von Perfektionismus die Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit ist. Aber wie kommen wir an den positiven Gehalt? Überlegen Sie, wie sich eine Person verteidigen würde, wenn man ihm/ihr vorwirft er/sie sei ein/e Perfektionist/in? Er oder Sie würde sagen: Bei mir bekommst du wenigstens ein gutes Ergebnis! Ich arbeite aber auch gründlich“.

Der Genauig- und Gewissenhaftigkeit steht die Fehlertoleranz gegenüber. Oft bewegen wir uns im Alltag entlang des oberen Wertepaares. Wir handeln mit uns und anderen aus, wo es sich lohnt, genau zu sein, und wo es in Ordnung ist „Fünfe mal grade sein zu lassen“.



Die Entwicklungsrichtung für den Perfektionisten wäre die diagonal gegenüberliegende Fehlertoleranz und das Stehen-können zur eigenen Fehlbarkeit gegenüber sich selbst und anderen. Typisch für die Arbeit mit Personen, die stark polarisiert in einem Extrem festhängen, ist, dass Sie hinter der Entwicklungsrichtung die Bewegung hin zur diametralen Entwertung vermuten. Oft kommt dann so etwas, wie „Na, soll ich jetzt anfangen zu schlampfen, oder was?“. Das offenbart das ausgeprägte schwarz-weiß-Denken. Wichtig ist hierbei herauszufinden, was es für die Personen bedeutet, Fehlertoleranz zu haben und was für sie „Schlamperei“ bedeutet. Meist offenbaren sich dann Unterschiede in der Bewertung mit welchen gearbeitet werden kann. Wichtig ist auch, konkret nach Handlungsschritten zu fragen, die unternommen werden können, um die Entwicklungsrichtung umzusetzen. Zielführend sind hier auch Fragen, wie: „Woran würden Sie es als erstes merken, wenn Sie sich in die Entwicklungsrichtung Fehlertoleranz bewegen würden?“

Alles eine Frage der Perspektive?

Wenn Individuen eine Situation oder Anforderung bewerten, ordnen Sie unbewusst in drei Kategorien ein: neutral-irrelevant, angenehm-positiv oder bedrohlich-schädlich

Eine stressbezogene Bewertung entsteht, wenn Situationen oder Anforderungen als bedrohlich oder schädlich eingeschätzt werden. Diese Bewertung wird von früheren Erfahrungen mit ähnlichen Situationen beeinflusst. Persönliche Bedürfnisse, Motive und Ziele dienen dabei als individuelle "Soll-Werte", die die persönliche Bedeutung der aktuellen Situation bestimmen.

Zudem bewerten Individuen ihre eigenen Fähigkeiten und Ressourcen, um mit der gegebenen Anforderung umzugehen, einschließlich externer Unterstützungsmöglichkeiten. Diese Bewertung kann entweder zu dem Schluss führen, dass die Fähigkeiten ausreichend sind, oder aber zu der Einschätzung, dass sie nicht ausreichend sind, was zu einer stressbezogenen Bewertung führt.

Generell können wir also sagen. Wenn wir Situation oder Anforderung bewerten, fragen wir uns unbewusst immer: "Ist das wichtig für mich und wenn ja, schaff ich das?"

Kognitive Umgangsstrategien zielen darauf ab, diese "Bewertungs-Brille" bewusst zu justieren, indem wir unsere automatischen Gedanken und Annahmen hinterfragen und überdenken:

1. Überprüfung der Situationseinschätzung: Machen Sie den Realitätscheck! Selten geht es um Leben oder Tod. Hinterfragen sie ihre Einschätzung kritisch und reflektieren Sie ob diese Bewertung möglicherweise auf einer Überreaktion oder einer verzerrten Wahrnehmung basiert. Manchmal hilft es auch bereits die eigene Bewertung aus dem Unbewussten herauszuholen, sie explizit zu formulieren und sich auch die negativen Konsequenzen, die man erwartet, zu klären. Meist besteht erstmal nur ein diffuses Gefühl der Bedrohung und es kann helfen, hier für Klarheit zu sorgen.
2. Überprüfen der Informationslage: Manchmal basieren unsere Bewertungen mehr auf Annahmen und Befürchtungen als auf tatsächlichen Fakten. Durch das Sammeln und Abwägen von objektiven Informationen können Sie eine realistischere Sichtweise gewinnen.

3. Überprüfen der eigenen Bewältigungsfähigkeiten: Auch hier lohnt es sich, einmal den Realitätscheck zu machen. Wie haben Sie in Vergangenheit auf ähnliche Situationen reagiert? Was sind Ihre Stärken und wo sehen sie Schwächen. Wie steht Ihre Einschätzung zu Ihren Fähigkeiten in der Situation gegenüber Ihrer Einschätzung Ihrer Fähigkeiten generell? Meist schätzen wir unsere Fähigkeiten geriner ein, wenn wir bereits eh schon im Stress sind. Fragen Sie Kolleginnen oder andere Menschen in Ihrem Umfeld nach ihrem Eindruck von der Situation und wie sie Ihre Bewältigungsfähigkeiten einschätzen. Oft kann Feedback dabei helfen, "blinde Flecken" in der eigenen Wahrnehmung aufzudecken.

Auch Chillen will gelernt sein

"In der Ruhe liegt die Kraft", "Mens sana in corpore sano", oder "Mir fällt ein Stein vom Herzen" und andere Sprüche und Weisheiten verdeutlichen uns den Zusammenhang zwischen Denken und Fühlen - zwischen Körper und Geist. Wenn wir gestresst sind und uns etwas belastet, macht sich das im Körper bemerkbar. Verspannungen, Magenkrämpfe oder Kopfschmerzen sind typische Körpersymptome. Spirituelle und esoterische Lehren halten uns an, Körper und Geist in Einklang und uns energetisch wieder in den Fluss zu bringen.

Jenseits der Alltagserfahrung und Esoterik und können wir auch wissenschaftlich bestätigen: Körper und Geist stehen in Wechselwirkung zueinander. Die psychosomatische Medizin ist ein eigenes medizinisches Fachgebiet und beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Körper und Geist und der Betrachtung körperlich-seelisch-sozialer Wechselwirkungen bei der Entstehung, im Verlauf und in der Behandlung von menschlichen Krankheiten.

Wie tief diese Verbindung geht, wie groß unser Handlungsspielraum in Bezug auf das eine oder das andere ist, ob es einen Primat des Körpers oder des Geistes gibt und andere, weitreichende, teils philosophische Fragen, können wir hier nicht behandeln.

Wichtig für uns ist:

1. Stress wirkt sich auf körperlicher Ebene aus.
2. Wer sich schlecht fühlt wird auch eher negative Gedanken haben (Wechselwirkung zwischen Gedanken und Emotionen).
3. Erholung ist notwendig und sollte aktiv gestaltet sein.

Es ist schwer, vom Arbeitsmodus direkt in den Entspannungs- und Erholungsmodus zu wechseln. Analog zu den Newtonschen Trägheitsgesetzen ist es eine große Überwindung, aus der Ruhe in Bewegung zu kommen und umgekehrt. Wichtig ist zu verstehen, dass wir Entspannung immer nur mittelbar beeinflussen können.

Sie ist meist ein Nebenprodukt von Tätigkeiten, bei welchen wir uns treiben lassen können, mit unserer Aufmerksamkeit ganz bei der Sache sind. Heißt, Manchmal müssen wir uns sozusagen überlisten zu entspannen. Eigentlich müssen wir also aktives Nichtstun üben. Kaluza schreibt: „Was auch immer Sie in Ihrer Freizeit unternehmen, für den Erholungswert kommt es entscheidend darauf an, dass Ihre Freizeitaktivitäten tatsächlich ein Gegengewicht zu den Belastungen in Alltag und Beruf schaffen.“ (Kaluza 2007, S. 143). Damit ist wohl auch gemeint, dass wir Tätigkeiten nachgehen sollten, die keinen Sinn oder Nutzen haben außer dem Spaß an der Tätigkeit selbst. Sprich, es geht darum etwas zu tun, das seinen Nutzen in sich trägt und Spaß macht. Keine persönliche Weiterentwicklung, Verbesserung oder Leistung sind das Ziel. Wichtig für die aktive Erholung ist, dass nicht der Zweck der Tätigkeit im Vordergrund geht, sondern der Spaß und der Genuss. Dazu gehört auch, dass man von Erwartungen und vom Druck externer Faktoren oder Dritter frei ist. Wichtig ist hier der Begriff Genuss.

Bei innerlicher Unruhe, Anspannung, Überreizung und Nervosität ist es sinnvoll Ruhe zu suchen. Das bedeutet, die Reiz- und Informationsmenge zu reduzieren, um körperliche und seelische Aktivierung zu verringern.

Mögliche Umsetzungen dessen beinhalten, das Handy auszuschalten und Informationskanäle zu reduzieren/vorrübergehend stilllegen. Auch Spaziergänge an der frischen Luft oder das Lesen eines Buches können helfen. Natürlich gibt es auch

Systematische Entspannungsübungen, wie PMR – Progressive Muskelentspannung oder Autogenes Training. Sind Menschen frustriert, kann es helfen, Selbstwirksamkeit zu erleben. Frust kommt auf, wenn wir das Gefühl haben, dass unsere Mühen sinn- oder wirkungslos sind. Zum Beispiel wenn wir nicht die Gratifikation für unsere Arbeit bekommen, die wir uns wünschen oder denken, verdient zu haben. Aktivitäten wie Malen, Schreiben, Musik machen oder Handwerk bieten die Möglichkeit, direkt sichtbare Produkte zu schaffen. Auch ist es möglich, sich in sozialen, ökologischen oder karitativen Projekten engagieren. Wichtig dabei ist nur, nicht den Leistungsdruck der Arbeitswelt in private Projekte zu übertragen!

Entspannungstechniken

Es gibt Methoden, welche gezielt körperliche und emotionale Anspannungen reduzieren können. Logischerweise kann dadurch Stress abgebaut werden.

Es gibt eine Vielzahl solcher Methoden. Wir stellen hier das Autogene Training, die Meditation und die Progressive Muskelentspannung vor.

Autogenes Training (AT) ist eine Selbstentspannungstechnik, die auf gezielter körperlicher Entspannung und Autosuggestion basiert. Man konzentriert sich auf körperliche Empfindungen und wiederholt beruhigende Worte oder Sätze, um einen Zustand tiefer Entspannung und geistiger Ruhe zu erreichen.

Die Übungen können in entspannter Körperhaltung, in der „Droschkenkutscher-Haltung“ im Sitzen oder im Liegen durchgeführt werden. In der "Unterstufe", beeinflussen wir hauptsächlich körperliche Vorgänge. Die Grundübungen umfassen typischerweise die Schwereübung (Muskelentspannung), die Wärmeübung (Durchblutungsförderung), die Herzschlagregulierung, die gleichmäßige Atmung, die Bauchwärme (Förderung der Verdauung) und die Stirnkühle (klarer Kopf).

In einer fortgeschrittenen Phase liegt der Fokus auf der meditativen Visualisierung und Autosuggestionen, die persönliche Entwicklungsthemen, wie Selbstvertrauen oder Problemlösung, betreffen.

Progressive Muskelentspannung (PMR) ist eine Entspannungstechnik, die von dem amerikanischen Arzt Edmund Jacobson entwickelt wurde. Die Methode basiert auf dem Prinzip, dass körperliche Entspannung zu geistiger Entspannung führt. Die Technik ist besonders effektiv bei der Reduzierung von Stress und Angst.

Die Grundidee der progressiven Muskelentspannung ist, dass eine bewusste Anspannung und anschließende Entspannung bestimmter Muskelgruppen zu einer tiefen Entspannung des gesamten Körpers führen kann. Die typischen Schritte, die bei der Durchführung der progressiven Muskelentspannung befolgt werden, sind folgende:

Vorbereitung: Finden Sie einen ruhigen Ort, wo Sie ungestört sind. Nehmen Sie eine bequeme Position ein, entweder sitzend oder liegend.

Anspannung der Muskelgruppe: Konzentrieren Sie sich auf eine bestimmte Muskelgruppe (z.B. die Hand, den Arm, die Schulter). Spannen Sie diese Muskelgruppe für etwa 5 bis 10 Sekunden fest an, aber nicht so stark, dass es unangenehm wird oder zu Krämpfen kommt. Atmen Sie dabei entspannt weiter. Versuchen Sie nicht Ihren Atem anzuhalten.

Entspannung: Lassen Sie die Anspannung abrupt los und entspannen Sie die Muskelgruppe vollständig. Konzentrieren Sie sich auf das Gefühl der Entspannung in der Muskelgruppe und genießen Sie dieses Gefühl für etwa 20 bis 30 Sekunden.

Fortfahren mit der nächsten Muskelgruppe: Fahren Sie fort, indem Sie zur nächsten Muskelgruppe übergehen und den Prozess wiederholen. Typischerweise beginnen Sie entweder an den Füßen und arbeiten sich nach oben zum Kopf oder umgekehrt.

Abschluss: Nachdem alle Muskelgruppen durchgearbeitet wurden, verweilen Sie noch einige Minuten in Ruhe, um das Gefühl der körperlichen Entspannung zu genießen.

Meditation ist eine Praxis, die seit Tausenden von Jahren in verschiedenen Kulturen und Traditionen praktiziert wird. Sie zielt darauf ab, den Geist zu beruhigen, das Bewusstsein zu schärfen und ein tiefes Gefühl des inneren Friedens und der Klarheit

zu erreichen. Es gibt viele Formen der Meditation. Wir stellen hier drei verbreitete Methoden vor: **Achtsamkeitsmeditation, geführte Meditation und Transzendente Meditation.**

Achtsamkeitsmeditation

Hier steht das achtsame Beobachten physischer Zustände, Gedanken und Emotionen im Vordergrund. Das umfasst in der Regel das bewusste Beobachten der eigenen Gedanken, Gefühle und Körperempfindungen, ohne zu urteilen oder zu versuchen, sie zu verändern. Atmung ist oft ein zentraler Fokus, wobei man die Aufmerksamkeit auf das Ein- und Ausatmen lenkt.

Geführte Meditation

Durch das Hören von Anleitungen durch einen Lehrer oder eine Audioaufnahme, wird ein meditativer Zustand erreicht. Der Praktizierende folgt den verbalen Anweisungen, die ihn durch einen Entspannungsprozess führen. Das kann auch eine imaginäre Reise in eine friedliche, schöne Umgebung beinhalten.

Transzendente Meditation

Hier ist ein spezifisches, ausgewähltes Mantra (ein Wort oder eine Phrase), das leise in Gedanken wiederholt wird das Vehikel, um den Geist auf natürliche Weise in einen Zustand tiefer Ruhe zu versetzen.

Wenn Sie sich vertieft mit dem Thema Meditation und Achtsamkeit im Hochschulkontext auseinandersetzen wollen empfehlen wir Ihnen die Arbeit von Prof. Andreas de Bruin (Hochschule München). Er arbeitet am seit 2010 existierenden Münchner Modell »Achtsamkeit und Meditation im Hochschulkontext«, an dem bislang über 2000 Studierende teilnahmen. 2020 stellte er in seinem Buch "Achtsamkeit und Meditation im Hochschulkontext" seine Ergebnisse nach 10 vor. Das Buch finden Sie als Open Access Publikation hier: <https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/e0/5d/19/oa9783839456385dNOOvFfV1oWGG.pdf>

Ein Wort zum Sport

Körperliche Aktivität ist sehr hilfreich für die Stressbewältigung. Gerade für Menschen in Berufen, bei welchen viel Sitzen und viel "Kopfarbeit" zum Alltag gehört ist sportliche Betätigung als Ausgleich sehr zu empfehlen.

Sport ist deswegen so wirksam, da wir die durch die Stressreaktion bereitgestellten Energien auch tatsächlich verbrauchen. Zudem kommen wir, wenn wir erschöpft sind, eher zur Ruhe, sowohl geistig als auch körperlich.

Allerdings sollten dabei einige Dinge beachtet werden:

1. Leistung auch bei der Entspannung

Sehr leistungsorientierte Menschen neigen dazu, ihr zielstrebiges Denken auch auf die Freizeit und die Erholung zu übertragen. Gerade beim Sport neigen sie dazu dieselben Maßstäbe anzulegen wie im Beruf.

2. Entspannung auf Knopfdruck

Gerade weil Sport für die Stressbewältigung - und für die Gesundheit im Allgemeinen - so einen guten Ruf genießt kann die Erwartung entstehen, dass dadurch Entspannung auf Knopfdruck möglich ist. Die Annahme, dass Sport sofortige Entspannung bringt, ist ein weit verbreiteter Irrglaube. Obwohl regelmäßige körperliche Betätigung langfristig zur Stressreduktion beitragen kann, ist sie selten eine sofortige Lösung.

3. Mehr Stress ≠ mehr Sport

Es besteht die Gefahr, dass Menschen in Zeiten hoher Stressbelastung denken, sie müssten die Intensität oder Häufigkeit ihres Trainings steigern, um mehr Stress abzubauen. Dies kann jedoch zu Übertraining und Erschöpfung führen. Eine ausgewogene Herangehensweise ist wichtig. Manchmal kann es effektiver sein, sanftere Formen der Bewegung wie Yoga, Spaziergänge oder Stretching zu praktizieren, besonders wenn der Körper und Geist bereits durch Stress belastet sind.

Damit Sport zum Ausgleich und zur Erholung beiträgt sollte er ohne Leistungsdruck und Optimierungsbestreben betrieben werden. Gerade Social-Media und die darin dargestellte Exercise-Culture zeigen oft idealisierte Bilder von Fitness und Gesundheit. Der Fokus liegt auf der Quantität (wie oft man trainiert, wie viel man hebt, wie weit man läuft) anstatt auf der Qualität der Bewegung (wie man sich dabei fühlt, ob es Spaß macht, ob es zur Erholung beiträgt). Unsere Meinung: Wenn der Hauptfokus auf dem Spaß und der Freude an der Aktivität liegt und die körperliche Ertüchtigung mehr als ein angenehmes Nebenprodukt betrachtet wird, kann man die positiven Effekte von Sport eher genießen.

Literaturverzeichnis

Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau, Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Zuletzt abgerufen am 19.02.24 unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Exp_MTS-Projekt_Mittelbau_2017_A4_web.pdf

De Bruin, Andreas (2021): Achtsamkeit und Meditation im Hochschulkontext. 10 Jahre Münchner Modell. Transcript Verlag, Bielefeld.

Covey, Stephen R. (2005): Die 7 Wege zur Effektivität: Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg, Offenbach : Gabal Verlag GmbH.

Fritz, Olaf; Weber, Carsten; Procher, Caroline; Schorling, Sebastian (2019): Psychologische Folgen einer permanenten Erreichbarkeit durch digitale Medien, KCT Schriftenreihe der FOM, No. 2, ISBN 978-3-89275-106-9, MA Akademie Verlags- und Druck- Gesellschaft mbH, Essen.

Gimpel, Henner; Lanzl, Julia; Regal, Christian; Urbach, Nils; Wischniewski, Sascha; Tegtmeier, Patricia; Kreilos, Mathias; Kühlmann, Torsten; Becker, Julia; Eimecke, Jörgen; Derra, Nicholas Daniel (2019). Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://doi.org/10.24406/fit-n-562039>

Gimpel, Henner; Berger, Michelle; Regal, Christian; Urbach, Nils; Kreilos, Mathias; Becker, Julia; Derra, Nicholas Daniel (2020). Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://doi.org/10.24406/fit-n-581326>

Günther, Arthur (2022): Stress und Burnout. Ein verhaltenstherapeutisches Lehrbuch zu Stressmanagement und Burnout-Prävention. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Kaiser, Nora/Nonnenkamp, Dora (2021): Digitale Lehre und Zufriedenheit von Hochschullehrenden. Eine empirische Studie zum Zusammenhang von didaktischer Kompetenz und akademischer Medienkompetenz auf die Zufriedenheit mit der digitalen Lehre von Hochschullehrenden. In: Online-Magazin Ludwigsburger Beiträge zur Medienpädagogik, Ausgabe 21/2021. URL: medienpaed-ludwigsburg.de/

Kaluza, Gert (2007): Gelassen und sicher im Stress (3., vollständig überarbeitete Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.

Lange, Jennifer: Hinter den (schwarzen) Kacheln Studierender: Zur Bedeutung von eingeschalteten Kameras in der Online-Lehre - In: Standl, Bernhard [Hrsg.]: Digitale

Lehre nachhaltig gestalten. Münster ; New York : Waxmann 2022, S. 50-60 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-267995 - DOI: 10.25656/01:26799

Reggigan, Sophia (2021): "Digitaler Stress". Mögliche Auswirkungen digitaler Techniken auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen.

Rusch, Stephan (2019): Stressmanagement - Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, 2., Auflage, Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Dieses Werk ist eine Open Educational Ressource (OER) aus dem hochschuldidaktischen Verbundprojekt QUADIS – Qualität digital gestützter Lehre an bayerischen Hochschulen steigern (<https://quadis.profilehreplus.de/>).

Es wurde 2024 von Maximilian Wopinski (HfPh München) erstellt.

Das gesamte Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Unbenommen davon und sofern nicht anders angegeben dürfen das Gesamtwerk und alle seine Teile im Rahmen der Creative-Commons-Lizenz „Namensnennung 4.0 International“ (CC BY 4.0) genutzt werden.

Der Lizenztext ist abrufbar unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>.

Das Werk ist abrufbar unter <https://quadis.profilehreplus.de/oer-material/>