



universität
wien

MASTER THESIS

“Im Spannungsfeld - eine qualitative Untersuchung zum
Stresserleben von IOA®-Trainer:innen“

verfasst von / submitted by

Dipl. Ing. Sebastian Possert

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2025 / Vienna 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it
appears on
the student record sheet:

UA 992 854

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Handlungsorientierte Personal-, Team- und
Organisationsentwicklung nach IOA® (MSc)

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Günter Amesberger

Inhaltsverzeichnis

<i>Abbildungsverzeichnis</i>	5
<i>Tabellenverzeichnis</i>	5
1 Einleitung	6
1.1 Relevanz des Themas	6
1.2 Zielsetzung der Arbeit.....	8
1.3 Aufbau der Arbeit	8
2 Theoretische Rahmung	9
2.1 Stress und Emotionen:	9
2.2 Stresskonzepte	13
2.2.1 Stresskonzept nach Cannon	13
2.2.2 Stresskonzept nach Selye	14
2.2.3 Stresskonzept nach Mason	15
2.2.4 Stresskonzept nach Lazarus und Folkman	16
2.2.5 Das SOS-Konzept nach Semmer	19
2.2.6 Eustress und Distress	20
2.2.7 Stressverständnis in dieser Arbeit	20
2.3 Messmethoden von Stress.....	21
2.3.1 Physiologische Messmethoden	22
2.3.2 Verhaltens-bezogene Messmethoden.....	22
2.3.3 Psychologische Messmethoden	23
2.4 Stressbewältigung	23
2.4.1 Stressbewältigung nach Kaluza	24
2.4.2 Stressoren.....	25
2.4.3 Stressbewertung.....	27
2.4.4 Stressreaktion	28
2.4.4.1 Instrumentelle Stressbewältigung.....	29
2.4.4.2 Mentale Stressbewältigung	30
2.4.4.3 Palliativ-regenerative Stressbewältigung	31
2.4.5 Stress-Inokulations Training nach Meichenbaum	31
2.5 Sozialer Stress	33
2.5.1 Stress im Kontext von Beratung	34
2.5.2 Prüfungsangst.....	36
2.6 Konzept der Integrativen Outdoor-Aktivitäten®.....	37
2.6.1 Duales Trainer:innenprinzip	41

2.6.2	Ablauf eines handlungsorientierten Trainings	41
3	Methodik	42
3.1	Theoriegeleitete Forschungsfrage.....	42
3.2	Datenerhebung.....	43
3.3	Transkription	47
3.4	Datenauswertung – Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	47
3.4.1	Definition der Analyseeinheit	47
3.4.2	Definition der Kategorien.....	48
4	Auswertung der Interviews - zweite Reduktion:	49
4.1	Stressoren:	50
4.1.1	Physikalische Stressoren:	50
4.1.2	Leistungsstressoren:	51
4.1.3	Soziale Stressoren:.....	55
4.1.4	Zusammenfassung der Hauptkategorien aus den Stressoren:	59
4.1.5	Zusammenfassung der Kategorien aus den Stressoren:	60
4.1.5.1	Leistungsstressoren:.....	60
4.1.5.2	Soziale Stressoren:	61
4.1.5.3	Physikalische Stressoren:	63
4.2	Bewältigungsstrategien:.....	64
4.2.1	Mentale Stressbewältigung:	64
4.2.2	Instrumentelle Stressbewältigung:	67
4.2.3	Palliativ-Regenerative Stressbewältigung:.....	73
4.2.4	Zusammenfassung der Hauptkategorien Stressbewältigung:	74
4.2.5	Zusammenfassung der Kategorien aus den Bewältigungsstrategien:	75
4.2.5.1	Mentale Stressbewältigung:	75
4.2.5.2	Instrumentelle Stressbewältigung:.....	76
4.2.5.3	Palliativ-regenerative Stressbewältigung:	78
5	Diskussion:.....	79
5.1	Ergebnisinterpretation und Beantwortung der Forschungsfragen:.....	79
5.2	Theoretische Diskussion im Kontext des transaktionalen Stressmodells.....	81
5.3	Einschränkungen und limitierende Faktoren der Untersuchung	82
6	Fazit und Ausblick:.....	83
7	Abstract.....	84
	Literaturverzeichnis.....	86
	Anhang.....	89

Gewidmet meiner Großmutter, Gerhilde.
Seit über 100 Jahren immer offen für Neues.

Danke an Alle die mich beim Studieren und Erarbeiten rund um diese Masterarbeit unterstützt haben!

Ganz speziell an,
Bianca, Lola, Stella und Junis.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Cirkumplexmodell nach Russel (aus Rosenthal, 2021, S. 47)	11
Abbildung 2: Allgemeines Anpassungssyndrom Darstellung von Lukat (2000), (nach Selye, 1974).....	15
Abbildung 3: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (Franke, 2012, S. 112)	17
Abbildung 4: Ansatzpunkte und Modalitäten individueller Stressbewältigung (Kaluza & Chevalier, 2017, S. 146)	24
Abbildung 5: unterschiedlicher Stressoren aus Fuchs und Gerber (2018), (eigene Grafik).....	25
Abbildung 6: Alter und berufliche Erfahrung der Expert:innen (eigene Grafik).....	44
Abbildung 7: Quellen von Stressoren. Eigene Darstellung aufbauend auf (Reif et al., 2018)	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Interviewleitfaden	45
Tabelle 2 Physikalische Stressoren	50
Tabelle 3 Leistungsstressoren.....	51
Tabelle 4 Soziale Stressoren	55
Tabelle 5 Zusammenfassung der Hauptkategorien „Stressoren“	59
Tabelle 6 Leistungsstressoren.....	60
Tabelle 7 Soziale Stressoren	61
Tabelle 8 Physikalische Stressoren	63
Tabelle 9 Mentale Stressbewältigung	64
Tabelle 10 Instrumentelle Stressbewältigung.....	67
Tabelle 11 Palliativ-Regenerative Stressbewältigung	73
Tabelle 12 Zusammenfassung der Hauptkategorien „Stressbewältigung“	74
Tabelle 14: Mentale Stressbewältigung	75
Tabelle 15 Instrumentelle Stressbewältigung.....	76
Tabelle 13 Palliativ-regenerative Stressbewältigung	78
Tabelle 16 Besonders relevante Stressoren.....	79
Tabelle 17 Zusammenfassung Bewältigungsstrategien	81

1 Einleitung

1.1 Relevanz des Themas

„Unter den verschiedenen Seiten jenes ständigen Pulsierens zwischen Menschen und Umwelt ist das Stressgeschehen eines der bedeutendsten und auch interessantesten Phänomene. Es hilft, rettet, beflügelt, macht aber auch krank, unglücklich, tötet sogar; es reguliert und stört, gleicht aus und verzerrt, so dass man nicht glaubt, jemals einen Sinn darin erkennen zu können.“ (Vester, 1978, S. 10)

Stress ist ein all gegenwärtiger Begriff, egal ob Stress am Arbeitsplatz, Stress in der Familie, Burnout, Freizeitstress oder stressbedingte Erkrankungen. Das Wort Stress mit seinen unterschiedlichen Auslegungen und Interpretationen ist ein fixer Bestandteil in unserem Leben. Stress ist ein universelles Phänomen, das tief in den sozialen, psychologischen und biologischen Dimensionen verankert ist. Die heutige Gesellschaft ist geprägt ist von hohem Leistungsdruck, sozialen Erwartungen und technologischer Beschleunigung. Stress hat eine zunehmende Relevanz, weil nicht nur das individuelle Wohlbefinden und die Gesundheit beeinflusst werden, sondern auch die Auswirkungen auf zwischenmenschliche Beziehungen, Arbeitsumfelder und gesellschaftliche Strukturen mitunter bedeutsam sind. Wenn eine Beanspruchung so intensiv wird, dass die Handlungsfähigkeit eingeschränkt ist, und eine körperliche Stressreaktion folgt, dann wird ein chemischer Prozess in Gange gesetzt, der in früheren Zeiten überlebenswichtig war. In der modernen westlichen Welt spielt heute eine unmittelbare existenzielle Bedrohung im Sinne von Selyes (1929) „Fight or Flight-Response“ im privaten und beruflichen Kontext oft eine untergeordnete Rolle. Früher war die Flucht-oder Angriff Reaktion normal, heute wird sie scheinbar unterdrückt und weniger impulsiv zu sein.

Die Branche der Trainer:innen und Berater:innen hat in den letzten Jahren eine immer wichtigere Bedeutung erlangt. Leistungssteigerung, Resilienzfähigkeit, Führungskräftekompetenzen oder Teamentwicklung - die Angebote sind vielfältig und den Themen, die es zu bearbeiten gilt, sind scheinbar keine Grenzen gesetzt. In der persönlichen, beruflichen und organisatorischen Entwicklung unterstützen die Trainer:innen und Coaches Einzelpersonen, Teams oder Organisationen dabei, Herausforderungen zu bewältigen, Potenziale zu entfalten und nachhaltige Verbesserungen zu erzielen. Oft ist das Stresserleben selbst Teil des zu behandelnden Themas. Was sind mögliche Konsequenzen, wenn eine Trainerin oder ein Trainer im Arbeitskontext an die eigenen Grenzen stößt und Stress die Handlungsfähigkeit einschränkt?

Schwierige Situationen gehören zum Arbeitsalltag eines professionellen Coachs: Ein fordernder Klient, ein drängender Auftraggeber, unangemessene Arbeitsbedingungen, sich plötzlich verändernde Rahmenbedingungen und Umwelteinflüsse, herausfordernde Strukturen und Gruppendynamische Konflikte innerhalb des Teilnehmerinnensystems können zu Verunsicherung oder Hilflosigkeit führen. Trainerinnen und Trainer agieren oft an der Schnittstelle von Fachwissen, sozialen Interaktionen und Gruppendynamischen Prozessen, was hohe kognitive, emotionale und soziale Kompetenzen erfordert (Schneider, 2017). Dabei stehen sie vor der Herausforderung, sowohl die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden als auch die Gruppenziele im Blick zu behalten, während sie gleichzeitig organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen und die eigene Erwartungshaltung berücksichtigen müssen. Eine vermutete Parallele ergibt sich beispielsweise zur Arbeit von Pädagoginnen. Beide Berufsgruppen sind für eine Art Wissensvermittlung in ganz unterschiedlichen Kontexten verantwortlich, agieren zudem als Moderatoren und Vermittlerinnen in sozialen Interaktionen und sind in ihrer Führungsrolle in einer sehr verantwortungsvollen Funktion. Eine der bekanntesten Studien zum Thema Stresserleben von Lehrerinnen und Lehrern ist die "Teacher Stress Inventory" von Kyriacou und Sutcliffe (1978). Die Pionierarbeit in der Erforschung von Stressfaktoren und Bewältigungsmechanismen im Lehrberuf zeigt, dass Lehrkräfte oft unter Stressoren leiden wie z.B. der Bewältigung von Gruppenkonflikten, hohen Leistungsanforderungen, Disziplinproblemen, einer Rollenüberlastung durch verschiedene Hierarchiesysteme, einem diffusen Zeitdruck oder dem Mangel an Anerkennung (Kyriacou & Sutcliffe, 1978).

Im handlungsorientierten Zugang der IOA® kommt der Outdoor-Aspekt bei einem Gruppentraining als förderlicher Stressverstärker hinzu.

„In handlungsorientierten Konzepten ist mit einem Grundwiderspruch umzugehen. Aus einer normativen, ethischen und rechtlichen Perspektive geht es um Minimierung des Risikos, dass es zu Unfällen, Verletzungen oder psychischen und sozialen Schädigungen kommt. Handlungsorientiertes Lernen hat einerseits zum Ziel, die Autonomie und Kompetenz der teilnehmenden Personen / Gruppe zu erhöhen. Andererseits gibt es ein umfangreiches Wissen, welche Regeln und Normen einzuhalten sind, um Gefährdungen von Personen in handlungsorientierten Settings outdoors zu vermeiden“ (IOA, 2022, S. 17).

Die Forschung zu Trainingsprozessen konzentriert sich oft auf die Ergebnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden. Turner und Barker (2014) untersuchten in ihrer Studie, wie Stressoren das Erleben und die Leistung von Teilnehmenden in Trainings

beeinflussen. Leistungsdruck, Gruppendynamische Prozesse, Zeitdruck und fehlende Unterstützung wurden als zentrale Stressfaktoren analysiert. Während ein hohes Maß an Stress das Lernen behindert, kann moderater Stress („Eustress“) die Motivation und Aufmerksamkeit der Teilnehmenden fördern (Turner & Barker, 2014). Über die Belastungsmomente von Trainerinnen und Trainern gibt es kaum Literatur. Durch die Stigmatisierung von Stress im Berufsbild wird angenommen, dass das Eingeständnis von Stress oder Überforderung als Schwäche wahrgenommen wird. Dies kann die Bereitschaft, sich an Forschungsprojekten zu beteiligen, einschränken (Berkovich & Eyal, 2017).

An dieser Lücke soll diese Arbeit ansetzen und einen Einblick in diese sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung geben.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Ziel ist es herauszufinden, welche Stressmomente beim Arbeiten mit einer Gruppe einen relevanten Einfluss auf die Tätigkeit als IOA® -Trainerin oder Trainer haben und welche Bewältigungsstrategien wirksam sein können.

Was wollen wir verstehen?

- Welche Stressoren nehmen IOA® -Trainerinnen und Trainer im Zuge von handlungsorientierten Trainings wahr?
- Welche relevanten Zeitpunkte und Rahmenbedingungen gibt es?
- Was hilft in der Situation im Umgang mit Belastungsfaktoren?

Was berichten Trainerinnen und Trainer in handlungsorientierte Settings darüber, wie, wann und durch was konkret sie aufgeregt, gestresst oder negativ unruhig geworden sind und welche Strategien und das daraus abgeleitete Erfahrungslernen sich bewährt haben?

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil und liefert eine Analyse des Untersuchungsgegenstands. Im theoretischen Teil werden die Grundlagen der Stressforschung zusammengefasst und zentrale Themen wie Stressforschung, Stresserleben und Bewältigungsstrategien behandelt. Es werden unterschiedliche Theorien und Stressmodelle erläutert, das Konzept der

IOA® erklärt und die berufliche Auseinandersetzung und Tätigkeitsbereiche von handlungsorientierten Trainerinnen und Trainern beschrieben.

Der empirische Teil widmet sich der Einordnung des Arbeits- und Forschungsprojekts und führt die zentralen Forschungsfragen sowie den Forschungsprozess aus. Es wird das methodische Vorgehen und die Durchführung der Interviews beschrieben, gefolgt von einer systematischen Auswertung der erhobenen Daten.

Abschließend erfolgt die Diskussion der Ergebnisse im Kontext der theoretischen Rahmung und es werden Implikationen für die Praxis sowie mögliche Forschungsdesiderate aufgezeigt. Damit liefert die vorliegende Arbeit im besten Fall einen Beitrag zum Stressmanagement von Trainerinnen und Trainern bei handlungsorientierten Trainings.

2 Theoretische Rahmung

Der Begriff „Stress“ geht auf den lateinischen Ausdruck „stringere“ zurück und bedeutet „anspannen“. Im 17. Jahrhunderts wurde „Stress“ im Sinne der Physik verwendet, um die Kräfte zu beschreiben, die auf ein Objekt einwirken und zu Verformungen oder Brüchen führen können (Hooke, 1678). Diese Definition beinhaltet sowohl die äußere Belastung als auch die innere Reaktion des Materials. Seitdem ist der Begriff Stress im menschlichen Alltag im Wandel und wird in den unterschiedlichen Sprachen und Kulturen verschieden wahrgenommen und definiert. Die Stressforschung beginnt Anfang des 20. Jahrhunderts mit rein physiologischen Grundsätzen (Selye, 1956) und wird heute als komplexes, psychosoziales Konzept gesehen. Was Stress genau ist kann schwer explizit (Fuchs & Gerber, 2018) definiert werden. Stress wird einerseits oft als ein Rahmenbegriff verwendet, der eher ein Forschungsgebiet beschreibt als ein spezifisches Phänomen (Behr, 2014).

2.1 Stress und Emotionen:

Emotionen spielen eine zentrale Rolle im Stresserleben, weil sie sowohl als unmittelbare Reaktion auf Stressoren als auch als Verstärker von Stress wirken können. Laut Lazarus und Folkman (1984) sind Emotionen ein wichtiger Bestandteil des kognitiven Bewertungsprozesses. Dadurch können Menschen einschätzen, ob eine Situation als bedrohlich, herausfordernd oder irrelevant wahrgenommen wird.

Emotionen wie Angst, Wut oder Trauer entstehen als Reaktion auf die Bewertung der Stressoren und beeinflussen die physiologischen Stressreaktionen sowie das individuelle Bewältigungsverhalten. Sie erfüllen adaptive Funktionen, indem sie Betroffene zur Handlung motivieren oder Ressourcen zur Stressbewältigung mobilisieren (Gross, 2002). Andererseits können intensive negative Emotionen wie Angst oder Verzweiflung das Bewältigungsverhalten beeinträchtigen und zur Entwicklung chronischen Stresses beitragen, was langfristig die psychische und physische Gesundheit gefährdet (Sapolsky, 2012). Emotionen sind also nicht nur Ausdruck von Stress, sondern wirken aktiv bei dessen Entstehung und Verlauf mit.

Jede Emotion ist mit einem spezifischen psychischen Erleben verbunden, das als „affektiver Kern“ bezeichnet wird (Wild & Möller, 2021). Dieses affektive Erleben ist ein notwendiges und ausreichendes Merkmal einer Emotion. Die meisten Emotionen lassen sich auf einem Kontinuum von „positiv“ bis „negativ“ einordnen. Emotionen besitzen einen stark wertenden Charakter und fungieren als Signalgeber, die anzeigen, wie angenehm oder unangenehm eine aktuelle Situation wahrgenommen wird (Wild & Möller, 2021).

Die Emotionstheorie von Robert Plutchik (1984) erklärt die Entstehung, Funktion und Dynamik von Emotionen. Plutchik definiert Emotionen als komplexe Reaktionen, die entstanden sind, um das Überleben zu sichern. Er definiert acht primäre und universelle Emotionen: Freude, Trauer, Angst, Wut, Vertrauen, Ekel, Überraschung und Erwartung. Diese acht Primäremotionen wurden in einem zweidimensionalen Farbkreis angeordnet. Dabei liegen qualitativ ähnliche Emotionen, wie Ärger und Ekel, nebeneinander, während entgegengesetzte Emotionen, wie Freude und Traurigkeit, einander gegenüber positioniert sind. und als zusammenhängende Reaktionsmuster erkennbar (Plutchik, 1991).

"Eine Emotion ist eine erschlossene komplexe Abfolge von Reaktionen auf einen Reiz; sie umfasst kognitive Bewertungen, Veränderungen im subjektiven Erleben, Aktivierung des autonomen und zentralen Nervensystems, Handlungsimpulse sowie Verhalten, welches dazu bestimmt ist, auf denjenigen Reiz einzuwirken, der die komplexe Sequenz ausgelöst hat."

(Plutchik, 1991, S.217)

Plutchik veranschaulicht die Beziehungen zwischen den Emotionen in seinem „Rad der Emotionen“. Dieses Modell zeigt, wie Emotionen in ihrer Intensität variieren (z.B. reicht Angst von Besorgnis bis zu Panik) und wie sie sich miteinander kombinieren können, um komplexe sekundäre Emotionen (sekundäre Dyaden) zu erzeugen (z. B. führt Freude und Vertrauen zu Verliebtheit). Zentral in dieser Theorie ist die adaptive

Funktion von Emotionen: Jede primäre Emotion steht in Beziehung zu einem biologischen Zweck, wie Schutz (Angst), Reproduktion (Freude) oder Zerstörung von Gefahren (Wut). Im Zusammenspiel kommt es zu sekundären Emotionen. Kritisch anzumerken ist bei Plutchik's Theorie das Fehlen eines empirischen Nachweises, sie ist aber als Grundlage für weitere Postulate und Theorien anzusehen.

Das Cirkumplex-Modell der Affekte von James A. Russell (1980) beschreibt Emotionen in einem zweidimensionalen Raum und basiert auf der Annahme, dass sich Emotionen nicht als voneinander unabhängige Einheiten betrachten lassen, sondern in einem zusammenhängenden, kreisförmigen Muster angeordnet sind. Es werden affektive Zustände anhand von zwei Hauptdimensionen aufgezeigt. In der Valenz-Ebene werden Attribute wie Lust-Unlust bzw. angenehm-unangenehm angeführt und es wird definiert, ob eine Emotion als positiv oder negativ empfunden wird. In der Aktivierungs-Ebene unterscheidet sich, ob ein hoher oder niedriger Erregungszustand vorherrscht. Hohe Erregung spiegelt sich in Aufregung oder Angst wider, während niedrige Erregung mit Zuständen wie Entspannung oder Müdigkeit verbunden ist (Russell, 1980).

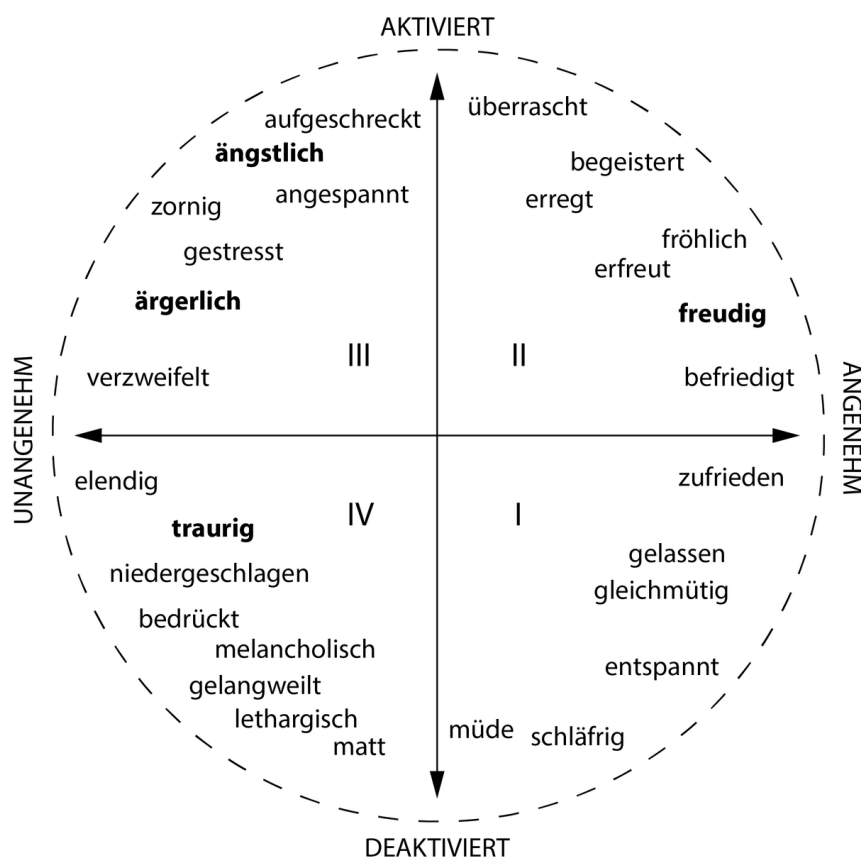


Abbildung 1: Das Cirkumplexmodell nach Russel (aus Rosenthal, 2021, S. 47)

Paul Ekman (1992) verfolgte einen anderen Ansatz und postulierte die Existenz von sechs sogenannten Basisemotionen – Freude, Überraschung, Trauer, Ärger, Ekel und Angst. Er erweiterte sein Modell später um die weiteren Emotionen der Verachtung. Diese Emotionen zeichnen sich durch universelle Gesichtsausdrücke aus, die kulturübergreifend ähnlich sind. Zudem sind sie mit jeweils spezifischen physiologischen Erregungsmustern verbunden (Ekman, 1992). Dieses Konzept steht im Kontrast zu dimensional Modellen der Emotionen.

In der Emotionspsychologie entstehen sekundäre Emotionen aus der Kombination von primären Emotionen und kognitiven Prozessen. Sie entwickeln sich durch individuelle Erfahrungen, soziale Interaktionen und kulturelle Einflüsse (Meyer, 2003). Ein Beispiel ist das Schuldgefühl: Eine sekundäre Emotion, die z.B. auftritt, wenn eine Person glaubt, durch ihre Handlungen oder Unterlassungen einer anderen Person körperlichen oder seelischen Schaden zugefügt zu haben. Schuld setzt Selbstreflexion und die Fähigkeit zur Perspektivübernahme voraus, da die Person nicht nur ihre Handlungen bewertet, sondern auch deren potenziellen Einfluss auf andere berücksichtigt (Meyer, 2003)

Ein weiteres Beispiel ist Stolz, der durch das Gefühl entsteht, eine bedeutende Leistung erbracht zu haben, die sowohl mit persönlichen Zielen als auch mit gesellschaftlichen Normen in Einklang steht. Stolz setzt ein Selbstbewusstsein voraus und die Fähigkeit, die eigene Rolle im sozialen Kontext zu analysieren und zu bewerten.

Sekundäre Emotionen sind für die soziale Interaktion von großer Bedeutung, da sie moralische Bewertungen und Anpassungen an gesellschaftliche Normen aufzeigen. Diese Auseinandersetzung bietet Ansätze für die Entwicklung von Interventionen zur Stressbewältigung, insbesondere durch die Förderung von Emotionsregulation und kognitiver Umstrukturierung (Meyer et al., 2003).

In unterschiedlichen Studien wird aufgezeigt, dass die Emotionen von Lehrkräften Einfluss auf die Emotionen der Schüler:innen ausüben (Wild & Möller, 2021). Zeigen Lehrkräfte authentische, positive und inhalts- sowie tätigkeitsbezogene Emotionen im Zusammenhang mit Lernen und Leistung, ist es wahrscheinlich, dass Schüler:innen durch Modelllernen ebenfalls verstärkt positive Emotionen in solchen Situationen entwickeln. Darüber hinaus wird vermutet, dass positive Emotionen der Lehrkräfte, beispielsweise durch Humor oder enthusiastisches Unterrichten, unabhängig vom Modelllernen eine erhebliche positive Wirkung auf das emotionale Erleben der Schüler:innen haben können (Wild & Möller, 2021).

Handlungsorientierte Trainer:innen sind in ihrem beruflichen Kontext ähnlichen

Settings wie Lehrkräfte ausgesetzt. Trainer:innen werden oft als Autoritätspersonen wahrgenommen, auf die Klient:innen Wünsche, Ängste und Erwartungen projizieren. Diese Übertragungen können die Wahrnehmung des Trainer:innenhandelns stark beeinflussen. Ein reflektierter und bewusster Umgang mit den Übertragungsdynamiken kann das pädagogische Handeln verbessern und ein positiveres Lern- bzw. Arbeitsklima fördern.

2.2 Stresskonzepte

Stress ist ein multidimensionales Phänomen, das in der wissenschaftlichen Forschung durch unterschiedliche Modelle beschrieben wird. Diese Modelle lassen sich in biologische, psychologische, soziologische und biopsychosoziale Ansätze unterteilen. Sie beleuchten Stress aus verschiedenen Perspektiven, wobei jedes Modell spezifische Aspekte der Stressentstehung und -bewältigung fokussiert.

2.2.1 Stresskonzept nach Cannon

Der Physiologe und Psychologe Walter Cannon beschrieb zu Beginn des letzten Jahrhunderts als einer der Ersten die physiologische Reaktion des Körpers auf akute Bedrohungen, die er als „Kampf-oder-Flucht-Reaktion“ bezeichnete. Diese Reaktion umfasst eine Aktivierung des sympathischen Nervensystems, die durch die Freisetzung von Stresshormonen wie Adrenalin ausgelöst wird (Cannon, 1929).

Physiologische Veränderungen während dieser Reaktion sind:

- Erhöhung der Herzfrequenz und des Blutdrucks
- Erweiterung der Bronchien für eine verbesserte Sauerstoffaufnahme
- Mobilisierung von Energiereserven (z. B. Glukose) aus der Leber
- Hemmung von nicht unmittelbar notwendigen Prozessen wie Verdauung.

Seine Forschung verdeutlichte, dass der Körper ständig bestrebt ist, auf Stressoren zu reagieren, um eine stabile Funktion aufrechtzuerhalten. Durch Experimente an Tieren zeigte er, wie der Körper physiologisch auf akute Stresssituationen reagiert. Diese Forschung war die Grundlage zur Definition der beiden Stressachsen des menschlichen Körpers: die Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrinden-Achse (HPA-Achse) ist verantwortlich für die hormonelle Stressantwort und wird bei länger anhaltendem Stress aktiviert (Fuchs & Gerber, 2018). Das sympathische Nervensystem (SNS) ist für die unmittelbare, schnelle Stressantwort zuständig und

wird häufig als „Kampf-oder-Flucht-Reaktion“ beschrieben (Fuchs & Gerber, 2018). Obwohl Cannon hauptsächlich akute Stressreaktionen erforschte, legte er durch seine Erkenntnisse über die kurzfristigen physiologischen Anpassungen den Grundstein für spätere Forschungen, die sich mit den langfristigen (chronischen) Auswirkungen von Stress beschäftigten. Das von Cannon entwickelte Konzept der Homöostase, bezieht sich auf die Fähigkeit des Körpers, ein inneres Gleichgewicht aufrechtzuerhalten, selbst wenn äußere Belastungen auftreten (Cannon, 1929).

2.2.2 Stresskonzept nach Selye

Der Mediziner und Biochemiker Hans Selye übernahm den Begriff „Stress“ in den 1930er Jahren, um physiologische und psychologische Reaktionen auf belastende Umweltfaktoren zu beschreiben. In seinem wegweisenden Werk „*The Stress of Life*“ (1956) etablierte er den Begriff in der Medizin und Psychologie. Selye definierte Stress als „die unspezifische Antwort des Körpers auf jede Anforderung“ und führte damit das Konzept des *General Adaptation Syndrome* (GAS) ein, das beschreibt, wie der Körper in drei Phasen (Alarmreaktion, Widerstandsphase, Erschöpfung) auf Belastungen reagiert (Selye, 1956).

Die Alarmreaktion stellt den ersten Moment dar, in dem eine Umweltanforderung auf den Körper einwirkt (Selye, 1974). Durch die verstärkte Ausschüttung von Hormonen wird der Organismus in einen Zustand erhöhter Aktivierung versetzt (Nerdinger, 2008). Dies resultiert in einer verbesserten Durchblutung sowie einer optimierten Sauerstoffversorgung, was die Leistungsfähigkeit des Körpers steigert. Gleichzeitig sinkt jedoch die Widerstandskraft des Individuums (Selye, 1974).

Hält die Stresssituation länger an, tritt der Körper in die Widerstandsphase ein, in der eine Gegenreaktion eingeleitet wird. Dabei beginnt der schrittweise Abbau der Stresshormone, um den Organismus wieder auf ein normales Niveau zu bringen (Nerdinger, 2008). Parallel dazu nimmt die Widerstandsfähigkeit zu um ein völliges Ausbrennen des Körpers zu vermeiden (Selye, 1974). Falls es jedoch nicht gelingt, diese Anpassungsleistung erfolgreich zu bewältigen, kann dies in einem Zustand der Erschöpfung enden (Nerdinger, 2008), wie die folgende Abbildung verdeutlicht:

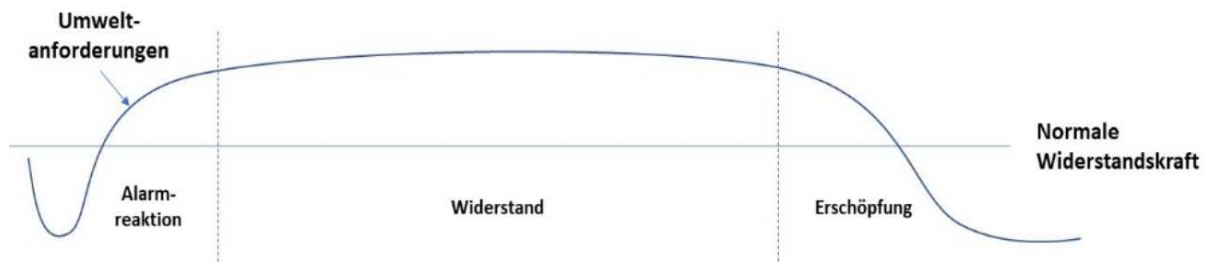


Abbildung 2: Allgemeines Anpassungssyndrom Darstellung von Lukat (2000), (nach Selye, 1974)

2.2.3 Stresskonzept nach Mason

Das Stresskonzept nach Mason stellt eine Erweiterung in Richtung der psychologischen Faktoren der klassischen Stressforschung dar. Während Hans Selye den Fokus auf die unspezifischen physiologischen Reaktionen des Körpers legte (Selye, 1974), untersuchte Mason die psychologischen Komponenten von Stress und ihre Wechselwirkungen mit physiologischen Prozessen (Mason, 1971). Er zeigte, dass Stress nicht nur durch äußere physische Stimuli ausgelöst wird, sondern stark von der Wahrnehmung und Interpretation dieser Reize abhängt. Experimente mit Affen lieferten neue Erkenntnisse, über die Wahrnehmung von Bedrohung, Erwartungshaltungen und wie emotionale Zustände einen entscheidenden Einfluss auf die physiologischen Stressreaktionen haben. In einer kontrollierten Umgebung wurden Affen gehalten und unterschiedlichen Stressoren ausgesetzt. In einem Szenario wurde der Raum, in dem sich die Affen befanden innerhalb weniger Minuten um 8 Grad erhitzt (Mason, 1971). Dies führte eindeutig zu einer messbaren Stressreaktion bei den Tieren (Mason, 1971). Im zweiten Szenario wurde die Temperatur nur schrittweise um 0,5 Grad pro Stunde erhöht (Mason, 1971). In diesem Fall konnte keine Stressreaktion beobachtet werden (Mason, 1971).

Mit diesem Experiment widerlegte Mason das allgemeine Anpassungssyndrom von Selye, welches Stress als unspezifische Reaktion auf jede Art von Umweltanforderung definierte (Selye, 1974). Obwohl die schrittweise Erhöhung der Temperatur ebenfalls eine physiologische Herausforderung für die Affen darstellte, löste sie keine Stressreaktion aus. Mason konnte damit nachweisen, dass eine Stressreaktion nur dann auftritt, wenn die Umweltanforderungen eine deutliche emotionale Erregung beim Organismus hervorrufen (Mason, 1971). Es wird deutlich, dass Stress nur dann entsteht, wenn Umweltanforderungen als belastend oder überfordernd wahrgenommen werden.

Eine wesentliche Rolle bei einer Stressreaktion spielen nach Mason (1968) folgenden situative Faktoren:

- Neuheit
- Unvorhersagbarkeit
- Unsicherheit
- Selbstbetroffenheit (Ego-Involvement)
- Anstrengung (trying)

2.2.4 Stresskonzept nach Lazarus und Folkman

In den 1960er und 1970er Jahren wurde das Begriffsverständnis durch Richard Lazarus weiterentwickelt, der die subjektive Bewertung von Stress definierte. In seinem transaktionalen Stressmodell definierte Lazarus, Stress als das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen den Anforderungen der Umwelt (Belastung) und den individuellen Ressourcen einer Person, diese Anforderungen zu bewältigen. Stress wird also einerseits als eine Art Rahmenbegriff für ein vielschichtiges Forschungsgebiet beschrieben (Fuchs & Gerber, 2018), andererseits wird Stress als ein Zustand definiert, in dem sich eine Person individuell zu einem spezifischen Zeitpunkt befindet. Diese Perspektive folgt einer sogenannten Reaktionsdefinition, bei der Stress als Antwort auf einen spezifischen Auslöser (Stressor) betrachtet wird (Lazarus, 1999).

So sind in dem Begriff der Transaktion zwei Bedeutungselemente mitgedacht, nämlich einmal, dass nicht nur die Situation auf die Person einwirkt, sondern, dass auch die Person die Situation bestimmt; beide beeinflussen sich wechselseitig im Zuge ihres Aufeinandertreffens. Es handelt sich nicht länger um ein lineares, einseitig gerichtetes, sondern um ein transaktionales Modell. Zum zweiten enthält der Begriff Transaktion eine wesentliche Bedeutung, die ihn von dem der Interaktion unterscheidet. Interaktion fasst die kausal-antecedenten Variablen als separate Entitäten, während im Konzept der Transaktion mitgedacht ist, dass diese Variablen selbst verändert werden oder gar verschwinden (Lazarus, 1978, S. 204).

Lazarus beschreibt Stress als die Wahrnehmung, an die Grenze der eigenen Möglichkeiten hinaus gefordert zu werden, sodass das eigene Wohlbefinden in Gefahr ist (Lazarus, 1978).

Das transaktionale Stressmodell von Lazarus und seiner Frau Susan Folkman (1984) betont die Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt und bietet eine differenzierte Perspektive auf die Entstehung und Bewältigung von Stress.

Diese Transaktion ist geprägt von der primären und der sekundären Bewertung und wird durch die subjektive Interpretation und die verfügbaren Bewältigungsressourcen bestimmt (Lazarus & Folkman, 1984).

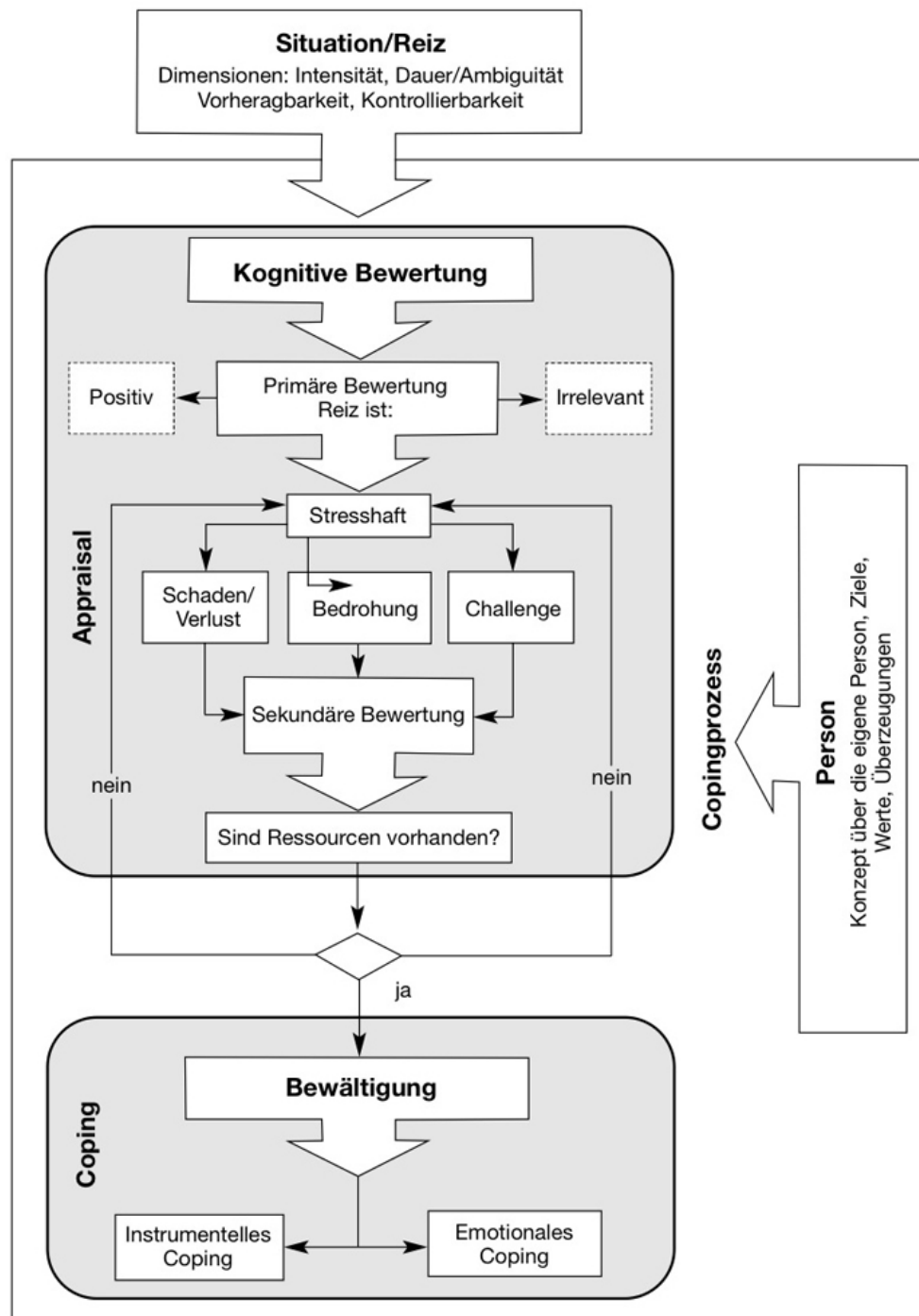


Abbildung 3: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (Franke, 2012, S. 112)

In der primären Bewertung wird analysiert, ob eine Situation relevant und potenziell bedrohlich ist. Dabei wird entschieden, ob die Situation:

- positiv,
- irrelevant oder
- stressauslösend (als Bedrohung, Verlust oder Herausforderung) wahrgenommen wird.

In der sekundären Bewertung wird überprüft, ob es ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen, wobei Ressourcen von der betroffenen Person subjektiv auch als wenig nützlich oder sogar hinderlich wahrgenommen werden können (Eppel, 2007). In solchen Fällen verwandeln sich diese Ressourcen für die betreffende Person in belastende Risikofaktoren.

Wenn die verfügbaren Ressourcen als unzureichend wahrgenommen werden, entsteht Stress. Auf Basis der kognitiven Bewertung folgt die Entwicklung von Bewältigungsstrategien (Coping) (Lazarus & Folkman, 1984). Coping beschreibt die kognitiven und verhaltensbezogenen Anstrengungen, um Stress zu reduzieren oder zu bewältigen. Es gibt zwei Haupttypen:

- Problemorientiertes Coping: Fokus auf die Lösung des Problems (Die betroffene Person nimmt Einfluss auf die eigenen Fähigkeiten oder es werden die Umweltbedingungen verändert (Eppel, 2007))
- Emotionsorientiertes Coping: Fokus auf die Regulation der eigenen Emotionen (z. B. Ablenkung, Entspannungstechniken).

Am Ende des Bewältigungsprozesses kann eine Neubewertung (Reappraisal) (Lazarus & Folkman, 1984) stattfinden, die durch neue Informationen aus der Umwelt oder der eigenen Reaktion angestoßen wird (Lazarus & Folkman, 1984).

Copingversuche können dazu führen, dass sich der Stressor verändert oder neue Ressourcen verfügbar werden bzw. neue Informationen hinzugezogen werden.

Dabei wird der Erfolg der Strategien oder die gewonnenen Ressourcen neu bewertet. Eine zunächst positive Situation kann so als Bedrohung wahrgenommen werden oder umgekehrt eine Bedrohung als Herausforderung erscheinen. Dadurch können gleiche Stressoren auch unterschiedlich bewertet werden.

2.2.5 Das SOS-Konzept nach Semmer

Die klassischen Stressmodelle werden im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie erweitert durch das Konzept „Stress-as-Offense-to-Self“ (SOS) nach Semmer (2007). Es beschreibt die Entstehung von Stress, die auf die Bedrohung des eigenen Selbstbildes und der sozialen Identität abzielt. Welche Stressreaktionen treten auf, wenn eine Person sich in ihrer Selbstachtung, ihrem Selbstwertgefühl oder ihrer sozialen Rolle verletzt fühlt (Semmer et al 2007)? Das SOS-Konzept geht davon aus, dass das Streben nach einem positiven Selbstbild ein zentrales menschliches Grundbedürfnis ist und unterscheidet sich dadurch von biologischen oder rein kognitiven Stressmodellen. Demnach hat jeder Mensch das grundlegende Bedürfnis, ein positives Selbstbild zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, unabhängig von seinen individuellen Zielen oder angelernten Werten (Semmer, 2013). Das Selbst wird hier als die Wahrnehmung der eigenen Person in ihren wesentlichen Eigenschaften und ihrem Wert verstanden und kann somit ausschließlich als subjektiver Begriff gesehen werden. In Bezug auf die Forschungsfrage ist die individuelle als auch soziale Perspektive ein wichtiger Anknüpfungspunkt für Trainer:innenhandeln und -erleben.

Ein positives Selbstbild stärkt den Selbstwert und wird als positiv erlebt, während negative Einflüsse wie Abwertung, Misserfolg oder soziale Ablehnung Stressreaktionen verursachen können (Semmer, 2013).

Nach Semmer (2007) wird das Selbstbild geprägt durch:

- Personenbezogene Faktoren: Die Übereinstimmung zwischen Idealvorstellungen (wie jemand sein möchte) und der Realität (wie jemand tatsächlich ist). „Stress through Insufficiency“ (SIN) – Entscheidend ist Wahrnehmung von Erfolg oder Misserfolg.
- Soziale Faktoren: Die Anerkennung, Wertschätzung und Behandlung durch andere. „Stress As Disrespect“ (SAD) - Inwieweit signalisieren andere Respekt oder nicht.

Bewältigungsstrategien im Sinne des SOS-Modells können eine kognitive Umstrukturierung (z.B. Entwicklung positiverer Bewertungen einer Situation), die soziale Unterstützung (z.B. Austausch mit vertrauenswürdigen Personen, um das Selbstwertgefühl zu stärken) die Förderung von Resilienz (z.B. Aufbau persönlicher Ressourcen, um herausfordernde Situationen besser zu bewältigen) und ein konstruktives Konfliktmanagement (z.B. offene Kommunikation zur Lösung von Spannungen) sein (Semmer, 2013).

2.2.6 Eustress und Distress

Ein zentraler Aspekt der Stressforschung ist die Unterscheidung zwischen Eustress und Distress (Selye, 1956). Während Eustress als positiver Stress verstanden wird, der Motivation und Leistungsfähigkeit fördert, beschreibt Distress den negativen Stress, der zu Überforderung und langfristigen gesundheitlichen Schäden führen kann (Biener, 1993). Ohne Eustress wären wichtige Errungenschaften der Menschheit, wie Fortschritte in Wissenschaft und Technik, kaum denkbar. Distress hingegen entsteht durch andauernde oder wiederholte Belastungen und ist eng mit psychosomatischen Erkrankungen verknüpft (Biener, 1993).

In der Studie von J. An und S. Kwon (2023), über die Rolle individueller Unterschiede bei der Interpretation von Stress, zeigte sich, dass die Wahrnehmung von Stress stark von individuellen Eigenschaften und sozialen Kontexten abhängt: Persönliche Merkmale wie Optimismus, Widerstandskraft und Kontrollüberzeugung können darüber entscheiden, ob ein Stressor als Eustress oder Distress wahrgenommen wird. Es wurde aufgezeigt, dass Aktivitäten und bewusst gesetzte Freizeitaktivitäten dabei helfen, die emotionalen und kognitiven Ressourcen zu stärken, um Stress als herausfordernd und nicht belastend wahrzunehmen (Kwon & An, 2023).

2.2.7 Stressverständnis in dieser Arbeit

Stress wird hier als ein komplexes biopsychosoziales Phänomen und als ein dynamischer Prozess der Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt verstanden (Lazarus & Folkman, 1984).

Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19).

Stress ist also die Reaktion, die durch das Zusammenspiel von äußeren Anforderungen (Stressoren), der individuellen Bewertung dieser Anforderungen und den verfügbaren Bewältigungsressourcen entsteht.

2.3 Messmethoden von Stress

Man vergisst leicht, dass Stress keineswegs eine Erfindung und ein Privilegium der modernen Zeit ist. Stress hat es auf unserer Erde mindestens genauso lange gegeben wie das Menschengeschlecht selbst. (Lennart, 1964, S. 52)

Der wissenschaftliche Fortschritt ermöglicht es mittlerweile, detaillierte Einblicke auch in den Stresslevel von Menschen zu gewinnen, die vor Jahrhunderten lebten. Anhand der Cortisol Konzentration in Haaren lässt sich z.B. feststellen, ob, wann und in welchem Ausmaß eine Person Stress erlebt hat (Webb, 2014).

Je nachdem wie hoch die Werte in den einzelnen Haarabschnitten sind, lassen sich Rückschlüsse auf die physische Stressbelastung ziehen. Beeindruckend gezeigt hat dies eine kanadische Studie von Emily Webb (2014), wo Haarproben von zehn peruanischen Mumien analysiert wurden: Die Individuen, die im Alter von 6 bis 27 Jahren verstarben, lebten zwischen 470 und 1532 n. Chr. und stammten aus fünf verschiedenen Regionen. Die gemessenen Cortisolwerte in den Haaransätzen der Mumien lagen im Durchschnitt doppelt so hoch als bei heutigen Normwerten. Vermutet wird, dass einerseits chronische Erkrankungen mitverantwortlich waren, andererseits kurzfristige einschneidende Ereignisse, wie Hungerperioden und soziale Herausforderungen eine besondere Beanspruchung forderten. Diese Erkenntnisse unterstreichen, dass die Stressreaktion seit Anbeginn der Menschheitsgeschichte eine bedeutende Rolle spielen. Man kann vermuten, dass der physiologische Umgang mit Stress eng mit den sozialen und biologischen Bedingungen der jeweiligen Zeit verknüpft war (Webb, 2014).

Die wissenschaftliche Messung von Stressmomenten an lebenden Individuen ist heute ein zentraler Bestandteil der Stressforschung. Es werden Einblicke in die physiologischen, psychologischen und verhaltensbezogenen Auswirkungen von Stress geboten. Es stehen eine Vielzahl von Methoden zur Verfügung, die in Abhängigkeit vom Kontext, den Forschungszielen und den untersuchten Stressarten (akut oder chronisch) ausgewählt werden können (Lennart, 1964). Diese lassen sich in physiologische, psychologische und verhaltensbezogene Ansätze unterteilen:

2.3.1 Physiologische Messmethoden

Die Stressreaktionen werden im oder über den Körper direkt gemessen:

Hormonelle Marker: Cortisol, das wichtigste Stresshormon, kann in verschiedenen Körperflüssigkeiten wie Schweiß, Speichel, Blut, Urin oder Haaren gemessen werden. Speichel Cortisol ist eine bevorzugte Methode, da sie nicht-invasiv und leicht durchführbar ist. (Russell, 2012).

Herz-Kreislauf-Marker: Der Blutdruck und die Herzfrequenz und deren Variabilität sind zuverlässige Indikatoren für die Aktivität des autonomen Nervensystems. Eine geringe HRV deutet oft auf eine hohe Stressbelastung hin (McEwen, 2000).

Neurobiologische Marker: Funktionelle Magnetresonanztomographie und Elektroenzephalographie werden genutzt, um die Aktivität stressrelevanter Gehirnregionen wie der Amygdala oder des präfrontalen Kortex zu messen (Kiefer, 2023).

2.3.2 Verhaltens-bezogene Messmethoden

Stress beeinflusst auch das Verhalten, was durch folgende Methoden erfasst werden kann:

Verhaltensbeobachtungen: Veränderungen in Mimik, Gestik, oder Körpersprache können Stressreaktionen anzeigen. Experimentelle Settings, wie das Trier Social Stress Test (TSST), induzieren sozialen Stress und analysieren dessen Auswirkungen auf Verhalten und Physiologie (Kirschbaum et al., 1993).

Leistungsbezogene Tests: Tests zur kognitiven Leistungsfähigkeit, wie der Stroop-Test oder Arbeitsgedächtnistests, messen die Auswirkungen von Stress auf Konzentration, Entscheidungsfindung und Reaktionszeiten (Stroop, 1935).

Schlafmusteranalysen: Stress kann z.B. Schlafmuster beeinflussen. Schlafsensoren erfassen Parameter wie Schlafqualität, Schlafdauer und nächtliche Bewegungen und so können Rückschlüsse auf Stressreaktionen gestellt werden (Carskadon & Dement, 2005).

2.3.3 Psychologische Messmethoden

Basieren auf der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Stress durch die Betroffenen in unterschiedlichen Verfahren:

Selbstberichtsverfahren: z.B. Fragebögen wie die Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen et al., 1983) messen die subjektive Einschätzung der Stressbelastung.

Tagebuchmethoden: Teilnehmer:innen dokumentieren ihre Stressmomente in Echtzeit oder retrospektiv, um die Alltagsbelastung und deren subjektive Wahrnehmung zu erfassen.

Interviewbasierte Methoden: Strukturierte Interviews wie das Life Events and Difficulties Schedule (LEDS) helfen, spezifische Stressereignisse und deren Einfluss auf das Individuum zu untersuchen (Brown & Harris, 1978). Im Zuge einer qualitativen Forschung sind Interviews besonders geeignet, um subjektive Perspektiven, individuelle Erfahrungen und Bedeutungszuschreibungen zu erfassen da Stress oft von individuellen Wahrnehmungen und Kontexten abhängt.

2.4 Stressbewältigung

In den Sozialwissenschaften wird Stress heute auch als ein sozial konstruierter Prozess verstanden. Stressoren können dabei sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Ursachen haben oder eine Kombination aus Beiden bilden (Kaluza, 2023).

So verwundert es nicht, dass der Stressbegriff inzwischen einen derart durchdringenden Eingang in die Alltagssprache gefunden hat wie wohl nur wenige Begriffe aus der Wissenschaft. (Kaluza, 2023, S. 5)

Die vielen Begriffe, welche Stress beschreiben lassen sich auf drei wesentliche Strömungen aus den Stresskonzepten zusammenfassen (Schwarzer, 2004)

Nach Schwarzer (2004) kann Stress entweder als

- schädigender Umweltreiz (reizorientierte Stressdefinitionen)
- Belastungsreaktion des Organismus (reaktionsorientierte Stressdefinitionen)
- oder
- transaktionales Geschehen (kognitive Stressdefinitionen) gesehen werden.

Stress ist also ein komplexes Zusammenspiel von biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren (Busse & Walter, 2006). Um die Komplexität von Stress und seiner Auswirkungen auf den Menschen besser zu verstehen, werden die Wechselwirkungen zwischen diesen drei Dimensionen aufgezeigt.

Einer großen Bedeutung wird der Resilienz und Coping-Strategien in der Stressbewältigung zugeschrieben. Resilienz beschreibt die Fähigkeit, trotz widriger Umstände psychisch stabil zu bleiben. Coping-Strategien umfassen die Techniken die Menschen nutzen, um Stressoren zu bewältigen (Höhler, 2015).

2.4.1 Stressbewältigung nach Kaluza

Nach Kaluza (2017) lassen sich drei zentrale Bewältigungskompetenzen identifizieren, die Menschen dabei unterstützen, Stress erfolgreich zu bewältigen. Diese Kompetenzen lassen sich in instrumentelles, mentales und palliativregeneratives Stressmanagement unterteilen. Es sollen sowohl die Ursachen von Stress wahrgenommen werden als auch den Umgang damit gefunden werden (s. Abbildung 3).

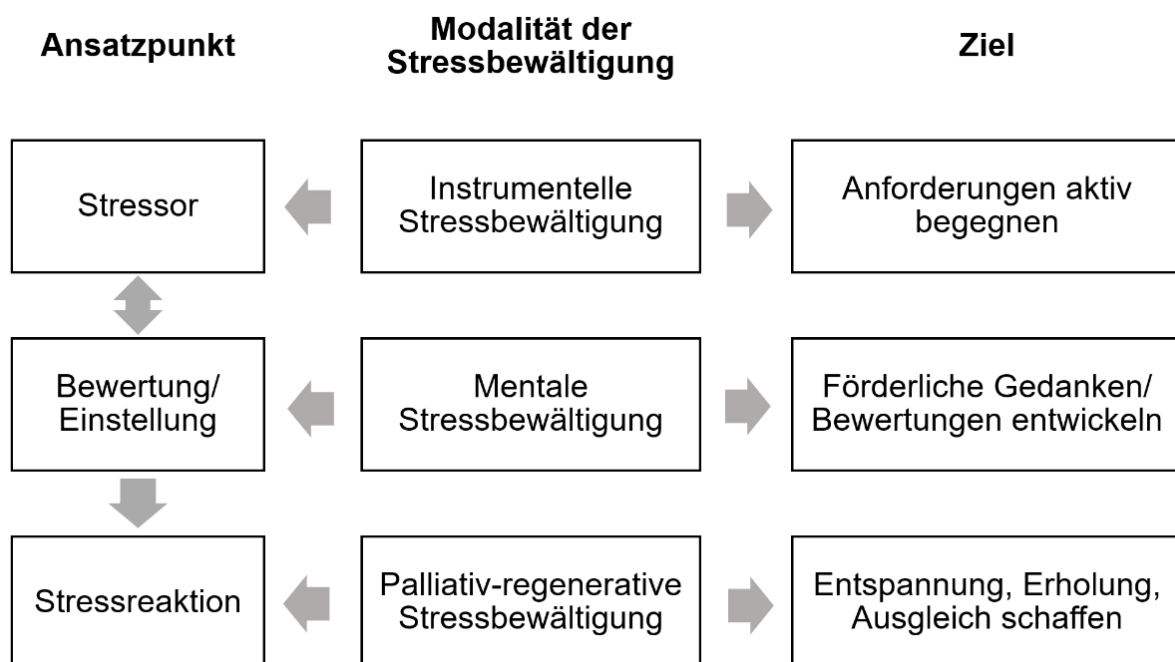


Abbildung 4: Ansatzpunkte und Modalitäten individueller Stressbewältigung (Kaluza & Chevalier, 2017, S. 146)

Im Folgenden werden die einzelnen Punkte ausführlich erklärt.

2.4.2 Stressoren

Ein Stressor ist ein interner oder externer Reiz, der eine Anpassungsreaktion des Organismus erfordert, um ein Gleichgewicht aufrechtzuerhalten. Lazarus und Folkman meinten 1986 zusammengefasst: Stressoren sind Umstände oder Situationen, die potenziell Stress hervorrufen können - Dabei handelt es sich jedoch nicht um einen automatischen Mechanismus, da Menschen unterschiedlich auf die gleiche Situation reagieren.

Die Fülle der möglichen Stressoren in den unterschiedlichen Kontexten und Stressmodellen ist vielfältig und ist einem stetigen Wandel auch durch gesellschaftliche und technische Veränderungen unterworfen.

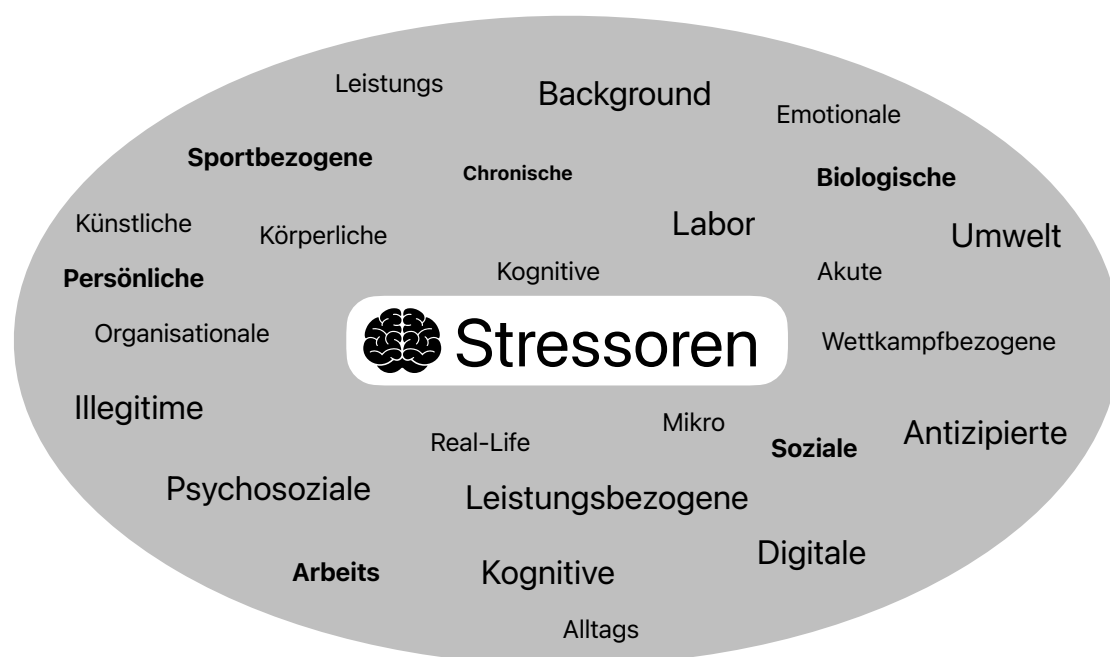


Abbildung 5: unterschiedlicher Stressoren aus Fuchs und Gerber (2018), (eigene Grafik).

Kaluza (2023) unterscheidet zwischen drei Arten von Stressoren:

- **Physikalische Stressoren:** das kann Lärm, starke Hitze oder Kälte sein. Aber auch körperliche Beschwerden (z.B. Bewegungseinschränkungen, Hunger, Durst)

- Leistungsstressoren: geistige Stressoren, die bei der Konfrontation mit einer Überforderung entstehen. (z.B. Zeitdruck, Prüfungsangst, qualitative Überforderung)
- Soziale Stressoren: entstehen im zwischenmenschlichen Kontakt (Konkurrenzsituationen, Trennung, Verlust) (Kaluza, 2023)

Wenn Stressoren nur gelegentlich und in moderater Intensität auftreten, klingen die damit verbundenen Stressreaktionen in der Regel schnell ab und führen nicht zu langfristigen negativen Auswirkungen. Extreme Stressoren können aber bereits durch ein einmaliges Ereignis schwerwiegende Folgen haben (z.B. ein Banküberfall). Die meisten Stressoren bergen jedoch erst dann ein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Schäden, wenn sie chronisch auftreten. In solchen Fällen steigt das Risiko für zahlreiche Gesundheitsprobleme (z.B. Burn Out, kardiovaskuläre Krankheiten, Depression) (Fuchs & Gerber, 2018).

In der arbeitswissenschaftlichen Literatur finden sich unterschiedliche Listen und Einteilungen von Stressoren. Sonnentag und Frese (2003) bieten folgende Auflistung speziell bezogen auf Stressoren im Arbeitskontext:

- Aufgabenbezogene Stressoren: z. B. Zeitdruck, Monotonie, hohe Komplexität, Unterbrechungen
- Soziale Stressoren: z. B. soziale Interaktionen mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kunden; Konflikte, Mobbing, Aggression am Arbeitsplatz, mangelndes Feedback
- Arbeitszeitbezogene Stressoren: z. B. Schichtarbeit, Überstunden
- Rollenstressoren: z. B. Rollenüberlastung (zu viel, zu kompliziert), Rollenkonflikt (widersprüchliche Erwartungen), Rollenambiguität (unklare Erwartungen)
- Laufbahnbezogene Stressoren: z. B. Unterbeschäftigung, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzunsicherheit, Organisationale Veränderung: z. B. Einführung neuer Technologien, Unternehmenszusammenschluss
- Physische Stressoren: z. B. physische Arbeitsbedingungen wie Lärm, Schmutz, chemische oder toxische Substanzen
- Traumatische Stressoren: z. B. Unfälle, sehr gefährliche Aktivitäten (Sonnentag & Frese, 2003)

In Bezug auf die Forschungsfragen wird zudem auf einen besonderen Stressor eingegangen: Die Erwartung als Stressfaktor. Antizipative Stressoren sind stressauslösende Faktoren, die sich auf zukünftige Ereignisse oder Situationen beziehen, die von einer Person erwartet oder befürchtet werden (Taylor & Stanton, 2007).

Ein Beispiel für antizipative Stressoren sind Prüfungsangst oder Auftrittsangst. Auftrittsangst wird auch als Bewertungsangst oder umgangssprachlich als Lampenfieber bezeichnet und ist eine spezifische Form der sozialen Angst, die in Situationen auftritt, in denen eine Person von anderen bewertet oder beobachtet wird. Sie äußert sich durch intensive Sorgen vor negativer Bewertung, Versagen oder dem Verlust sozialer Anerkennung (Metzig & Schuster, 2018).

2.4.3 Stressbewertung

Die Stressbewertung nach Kaluza (2023) beschreibt die subjektive Einschätzung und kognitive Verarbeitung von Stressoren, die maßgeblich bestimmt, ob und wie eine Person auf eine bestimmte Situation mit Stress reagiert. Kaluza baut dabei auf dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) auf und hebt die Bedeutung individueller Ressourcen und Kompetenzen bei der Stressbewältigung hervor.

Nach Kaluza (2023) beeinflussen verschiedene Faktoren, wie Stressoren wahrgenommen und bewertet werden:

- Persönlichkeitsmerkmale: z.B. Menschen mit hoher Resilienz oder Optimismus bewerten Stressoren eher als Herausforderungen.
- Erfahrungen: Früherer Erfolg im Umgang mit ähnlichen Stressoren reduziert die wahrgenommene Bedrohung.
- Kulturelle und soziale Prägungen: Gesellschaftliche Normen und Werte können die Interpretation von Stressoren beeinflussen.

Die subjektive Stressbewertung ist entscheidend, welche Bewältigungsstrategien gewählt werden und wie intensiv die Stressreaktion ausfällt. Abhängig von der individuellen Reaktion werden entweder problemorientierte oder emotionsorientierten Bewältigungsstrategien gewählt und angewendet (Kaluza, 2023).

2.4.4 Stressreaktion

Nach Kaluza (2023) läuft eine Stressreaktion auf drei verschiedenen Ebenen ab:

- Körperliche Ebene
- Behaviorale Ebene
- Kognitiv-emotionale Ebene

Beim Menschen führt Stress auf einer körperlichen Ebene zu einer Aktivierung und Mobilisierung von Energie. Dies zeigt sich z.B. in einem schnelleren Herzschlag oder Atmung, einem plötzlichen Schweißausbruch und Muskelanspannung (Kaluza, 2012). Diese Form der Energiemobilisierung wurde erstmals von Selye (1974) als „Allgemeines Adaptionssyndrom“ beschrieben (siehe Kapitel 2.1.2).

Behaviorale Reaktionen beziehen sich auf sichtbares, sogenanntes „offenes“ Verhalten, das von anderen beobachtet werden kann. Typische Beispiele sind hastiges und ungeduldiges Handeln, Betäubungsverhalten, unkoordiniertes Arbeiten, oder auch ein konfliktbeladenes, gereiztes Miteinander (Kaluza, 2023)

Die kognitiv-emotionale Ebene beinhaltet verdecktes Verhalten, also Gedanken und Emotionen, die durch eine Belastungssituation ausgelöst werden und für andere nicht unmittelbar erkennbar sind. Beispiele solcher Reaktionen sind Gefühle und Gedanken der Unzufriedenheit, Denkblockaden, Hilflosigkeit oder Selbstvorwürfe (Kaluza, 2023).

Strategien zur Bewältigung von Stress oder belastenden Ereignissen werden häufig unter dem englischen Begriff "Coping" zusammengefasst. Dieser beschreibt eine Vielzahl an Ansätzen und Verhaltensweisen, die darauf abzielen, mit Stressoren und schwierigen Situationen umzugehen (Fuchs & Gerber, 2018). Ziel der Stressbewältigung ist es, die wahrgenommene Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Situation und den eigenen Bewältigungsressourcen zu reduzieren, um das emotionale Gleichgewicht und die persönliche Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten (siehe Kapitel 2.1.4).

Zusammenfassend wird bei drei Bereichen angesetzt:

- Einschätzung der Situation
- Stressbewältigungskompetenzen
- die Wiederherstellung von Ressourcen (physischen und mentalen), sprich Erholung

Lazarus definiert Bewältigung als alle Bemühungen, die eine Person unternimmt, um mit belastenden, herausfordernden oder potenziell schädigenden Situationen umzugehen (Lazarus & Folkman, 1984).

„Coping“ umfasst alle Bemühungen, unabhängig davon, wie erfolgreich oder erfolglos diese sind: Sie können Maßnahmen umfassen, die sowohl das Minimieren, Vermeiden, Tolerieren und Akzeptieren, als auch die aktive Meisterung der Stresssituation anstreben (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141).

Einen interessanten Zugang zur Bewältigungskompetenz hat das Konzept der Salutogenese von Antonovsky (1979). Im salutogenetischen Modell steht das Kohärenzgefühl, im Englischen Sense of Coherence (SOC) im Mittelpunkt und bietet einen Schlüssel auf die Frage, warum manche Menschen unter denselben externen Umständen schwerer erkranken oder gar nicht (Antonovsky, 1997).

Er sei nicht an der Erklärung von Gesundheit als absolutem oder idealistischem Konzept interessiert, da dies nicht den realen Gegebenheiten entspreche (...). Zudem erfordere eine Gesundheitsdefinition immer die Festlegung von Normen und beinhalte damit die Gefahr, andere Menschen an Werten zu beurteilen, die für sie gar nicht zuträfen (Antonovsky, 1997, S. 28)

Antonovsky vertrat die Theorie, dass die individuelle innere Grundeinstellung eine entscheidende Rolle dabei spielt, ob eine Person in der Lage ist, unter bestimmten Umständen Widerstandsressourcen zu aktivieren um ihr Wohlbefinden zu erhalten (Antonovsky, 1997). Das Kohärenzgefühl beschreibt somit das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, mit den unterschiedlichsten Stressoren, denen Menschen im Laufe des Lebens begegnen, umzugehen. Es umfasst die Fähigkeit, die Herausforderungen zu verstehen, einzuordnen und passende Ressourcen für ihre Bewältigung zu mobilisieren.

2.4.4.1 Instrumentelle Stressbewältigung

Die instrumentelle Stressbewältigung nach Kaluza (2018) umfasst Strategien, die darauf abzielen, die Ursachen von Stress direkt zu beeinflussen oder zu beseitigen. Der Fokus liegt auf der aktiven Auseinandersetzung mit Stressoren und die Gestaltung der äußeren Bedingungen, um Belastungen zu reduzieren. Typische Maßnahmen innerhalb der instrumentellen Bewältigung sind effektives Zeitmanagement, Problemlösungskompetenzen und das Setzen klarer Prioritäten. Diese Ansätze sind besonders hilfreich, wenn Stressoren kontrollierbar sind und

durch gezielte Interventionen beeinflusst werden können (Kaluza, 2023). Kaluza nennt als konkrete Beispiele:

- Fachliche Kompetenzen erweitern: Informationen einholen, Fortbildungen besuchen und kollegialen Austausch fördern.
- Organisatorische Verbesserungen umsetzen: Aufgaben sinnvoll verteilen, Arbeitsabläufe optimieren und effektive Ablagesysteme einrichten.
- Selbstmanagement stärken: Die eigene Arbeitsorganisation verbessern, persönliche und berufliche Prioritäten klar definieren, eine realistische Zeitplanung erstellen und Aufgaben delegieren.
- Sozial-kommunikative Fähigkeiten ausbauen: Grenzen setzen, häufiger "nein", "jetzt nicht" oder "ohne mich" sagen, konstruktive Rückmeldungen geben, andere verstehen, sich aussprechen und Klärungsgespräche führen.
- Unterstützung aktiv einholen: Hilfe annehmen, Unterstützung anfordern und ein stabiles Netzwerk aufbauen.
- Problemlösekompetenzen fördern: Fähigkeiten zur systematischen und effektiven Problemlösung entwickeln.

2.4.4.2 Mentale Stressbewältigung

Die mentale Stressbewältigung nach Kaluza (2018) fokussiert sich auf die Veränderung der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Stressoren. Ziel ist es, belastende Gedankenmuster und Bewertungen zu erkennen und durch eine konstruktive und förderliche Sichtweise zu ersetzen. Die mentale Stressbewältigung basiert auf der Annahme, dass nicht die Stressoren selbst, sondern die Art und Weise, wie sie wahrgenommen und interpretiert werden, das Ausmaß der Stressreaktion bestimmen. Typische Strategien der mentalen Stressbewältigung sind die kognitive Umstrukturierung, Selbstreflexion und der Einsatz von Achtsamkeitstechniken. Diese Ansätze helfen, den subjektiven Stress zu reduzieren und die emotionale Resilienz zu stärken (Kaluza, 2023). Beispiele sind:

- Perfektionistische Ansprüche hinterfragen: Eigene Leistungsgrenzen anerkennen und akzeptieren.
- Schwierigkeiten als Chance betrachten: Herausforderungen statt Bedrohungen sehen und lösungsorientiert angehen.
- Innere Distanz wahren: Sich weniger stark mit alltäglichen Aufgaben identifizieren und eine objektivere Perspektive einnehmen.
- Den Fokus auf das Wesentliche behalten: Im Alltag die eigenen Prioritäten bewahren und sich auf das konzentrieren, was wirklich wichtig ist.
- Positive Aspekte bewusst wahrnehmen: Das Gelungene, Erfreuliche und Positive erkennen und Dankbarkeit dafür empfinden.

- Mit negativen Gefühlen abschließen: Verletzungen oder Ärger loslassen und die Fähigkeit entwickeln, zu vergeben.
- Realistische Erwartungen an andere haben: Weniger starre Vorstellungen entwickeln und die Realität akzeptieren.
- Ego zurücknehmen: Sich selbst nicht zu wichtig nehmen, Stolz ablegen und eine Haltung der Demut üben.

2.4.4.3 Palliativ-regenerative Stressbewältigung

Die palliativ-regenerative Stressbewältigung nach Kaluza (2018) zielt darauf ab, die körperliche und psychische Regeneration zu fördern, wenn die Stressoren selbst nicht direkt verändert oder beseitigt werden können. Dieser Ansatz konzentriert sich auf Maßnahmen, die den Organismus stärken, die Erholung fördern und die langfristigen Auswirkungen von Stress mindern. Palliative Strategien zielen vorwiegend auf eine kurzfristige Entspannung in einer Stresssituation ab:

- Verwendung von Psychopharmaka
- Ablenkung suchen
- Sport oder Bewegung
- Entlastende Gespräche führen
- Sich selbst etwas Gutes tun, Selbstfürsorge ausüben
- Kurzfristige Erleichterungsstrategien, Akutmaßnahmen einsetzen

Regeneratives Stressmanagement strebt vorwiegend die langfristige Erholung von Körper und Psyche an:

- Regelmäßige Entspannungsübungen praktizieren
- Bewegung, Sport, Körperliche Aktivität
- Positive Erlebnisse und Genuss trainieren
- Freizeit und Hobbys aktiv gestalten
- Ausreichend schlafen
- Eine bewusste Ernährung für körperliches und psychisches Wohlbefinden einhalten.
- Aktiv soziale Netzwerke pflegen

2.4.5 Stress-Inokulations Training nach Meichenbaum

Das Stress-Inokulations-Training (SIT) wurde von Donald Meichenbaum in den neunziger Jahren entwickelt und zählt zu den kognitiv-behavioralen Ansätzen zur Stressbewältigung. Ziel des Trainings ist es, Personen gezielt auf stressreiche Situationen vorzubereiten, indem sie schrittweise lernen, ihre Wahrnehmungen, Gedanken und Verhaltensweisen in belastenden Situationen zu verändern

(Meichenbaum, 1986). Meichenbaum geht davon aus, dass Stress das Ergebnis der Interaktion zwischen äußeren Stressoren und der subjektiven Bewertung einer Belastung ist. Die Gedanken und Überzeugungen einer Person sind ausschlaggebend, wie bedrohlich oder kontrollierbar eine Situation erscheint. Meichenbaum übertrug den Begriff der „Inokulation“ (Impfung) auf die Stressbewältigung, indem er postulierte, dass Menschen durch gezielte Übung und Vorbereitung „immun“ gegen Stressreaktionen werden können. Das Training hilft, negative Gedankenmuster zu durchbrechen und adaptive Strategien für den Umgang mit Stress zu entwickeln (Meichenbaum, 1986).

Das SIT ist in drei aufeinander aufbauende Phasen unterteilt (Meichenbaum, 1986):

Phase 1: Edukation (Aufklärung)

- Ziel dieser Phase ist es, ein Verständnis für Stress und dessen Auswirkungen auf Körper und Geist zu schaffen.
- Die Betroffenen lernen, ihre eigenen Stressoren zu identifizieren und ihre individuellen Stressreaktionen zu erkennen.
- Ein zentraler Bestandteil ist die Vermittlung des Zusammenhangs zwischen Gedanken, Gefühlen und Verhalten.

Phase 2: Fertigkeitstraining und Übung

- In dieser Phase werden Bewältigungsstrategien vermittelt, die helfen, mit Stresssituationen umzugehen: Kognitive Umstrukturierung (Erkennen und Ersetzen negativer automatischer Gedanken durch realistischere und positivere Überzeugungen), Entspannungstechniken (z.B. progressive Muskelentspannung) und Problemlösestrategien (Entwicklung eines systematischen Ansatzes zur Lösung stressreicher Herausforderungen)
- Durch Rollenspiele und Simulationen üben die Betroffenen, diese Strategien in einer kontrollierten Umgebung anzuwenden.

Phase 3: Anwendung und Transfer

- In dieser Phase wird der Fokus auf die praktische Anwendung der erlernten Strategien gelegt.
- Die Betroffenen setzen die gelernten Techniken in realen Stresssituationen ein und reflektieren ihre Erfahrungen.

- Ziel ist es, die Bewältigungsstrategien in den Alltag zu integrieren und so die langfristige Stressresistenz zu stärken.

Das Stress-Inokulations-Training hat sich als effektive Methode zur Reduktion von Stresssymptomen erwiesen (Saunders et al., 1996). Besonders hilfreich ist das Training bei Personen, die in stressintensiven Berufen wie Lehrkräfte, Mediziner oder Rettungskräfte tätig sind. Hier kann angenommen werden, dass sich auch eine Parallele zum Beruf der Trainerin und des Trainers schließen lässt. Zudem wird das SIT häufig zur Unterstützung bei Prüfung- und Auftrittsangst, chronischem Stress und posttraumatischen Belastungsstörungen eingesetzt.

Es kann individuell angepasst und in Einzel- oder Gruppensettings durchgeführt werden und fördert nicht nur die Bewältigung aktueller Stressoren, sondern auch die Prävention zukünftiger Belastungen, indem es die Resilienz der Betroffenen stärkt.

2.5 Sozialer Stress

Inwiefern lösen soziale Bedingungen Stress aus? Eine konkrete Theorie über soziale Stressoren gibt es nicht, die Grundlagen sind jedoch vielfach in den jeweiligen Ansätzen implementiert (Fuchs & Gerber, 2018). Sozialer Stress beschreibt im Wesentlichen Belastungen, die durch zwischenmenschliche Interaktionen, soziale Erwartungen oder gesellschaftliche Strukturen entstehen. Sozialer Stress kann durch verschiedene Faktoren wie z.B. soziale Zurückweisung, negatives Sozialverhalten, Gruppenkonflikte, soziale Unsicherheiten oder interpersonelle Spannungen ausgelöst werden (Dickerson & Kemeny, 2004). Im Gegensatz zu physischem oder psychologischem Stress bezieht sich sozialer Stress explizit auf soziale Interaktionen, die als bedrohlich oder herausfordernd wahrgenommen werden (Slavich et al., 2014)

Eines der bekanntesten wissenschaftliche Experimente zu sozialem Stress ist der Trier Social Stress Test (TSST), der von Clemens Kirschbaum (1993) entwickelt wurde (siehe Kapitel 2.3.2). Probanden müssen vor einer unbeteiligten Jury und unter stress-induzierender Aufgaben ein Bewerbungsgespräch halten und Rechenaufgaben lösen. Die Untersuchten sollen beim TSST zwei Untersuchungsleitern in Arztkitteln fünf Minuten lang ihre persönlichen Vorzüge beschreiben und bekommen dabei keinerlei soziale wie emotionale Rückmeldung. Sie werden unter Zeitdruck gesetzt und auf vermeintliche Fehler aufmerksam gemacht. Bei dem anschließenden Rechentest muss von 2043 in 17er-Schritten hinuntergezählt werden. Ständig werden die Probanden bewusst unter Druck gesetzt und erhalten keine positive Rückmeldung. Es konnte z.B. gezeigt werden,

dass soziale Bewertung zu einer signifikanten Cortisolerhöhung sowie zu subjektivem Stressempfinden führt (Kirschbaum et al., 1993).

Soziale Unterstützung ist eine essentielle Bewältigungsstrategie gegen die negativen Effekte von sozialem Stress. Es können grundsätzlich folgende Formen auftreten:

- Emotionale Unterstützung (z. B. Trost, Mitgefühl)
- Beratende Unterstützung (z.B. Hilfe zur Selbsthilfe)
- Instrumentelle Unterstützung (z. B. praktische Hilfe)
- Informative Unterstützung (z. B. Ratschläge und Informationen)

Besonders enge soziale Beziehungen und die positive Wahrnehmung von emotionaler Unterstützung tragen dazu bei, dass sich soziale Stressoren weniger belastend anfühlen und physiologische Stressreaktionen weniger intensiv hervorgerufen werden (Heinrichs et al., 2003).

Man konnte in Studien durch den TSST nachweisen, dass Menschen mit einem hohen Selbstwertgefühl und extrovertierte Menschen, sich leichter an herausfordernde Gesprächssituationen gewöhnen können. Weiters wurde gezeigt, dass ein gewisses Maß an Stress korreliert mit sozialer Erwartung. So steigt der Beanspruchungsmoment z.B. wenn Probanden glauben eine Aufgabe nicht meistern zu können oder glauben, dafür von anderen negativ beurteilt zu werden (Heinrichs et al., 2003). Auch körperliche Fitness puffert sozialen Stress: Klaperski, Seelig und Fuchs (2012) untersuchten die Stresspuffer-Hypothese der Sportaktivität, die besagt, dass regelmäßige körperliche Aktivität die negativen Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit abschwächen kann. Es konnte bestätigt werden, dass insbesondere langfristige, habitualisierte Sportaktivität einen gesundheitlichen Nutzen bei anhaltendem Stresserleben bietet (Klaperski et al., 2012).

2.5.1 Stress im Kontext von Beratung

Der Sozialwissenschaftler und Mitbegründer der Organisationsentwicklung, Edgar H. Schein, schreibt in seinem Buch „*Building the Helping Relationship*“, dass Beratung ein interaktiver Prozess ist, in dem Fachwissen, Analyse und Empfehlungen bereitgestellt werden, um spezifische Probleme zu lösen oder Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern (Schein, 1999).

Das Tätigkeitsfeld der Beratung ist allgemein komplex und wird als ein interaktiver Prozess beschrieben, bei dem Fachwissen, Methoden und Strategien bereitgestellt werden, um Individuen, Gruppen oder Organisationen bei der Problemlösung, Entscheidungsfindung oder Zielerreichung zu unterstützen (Schein, 1999). Edgar H. Schein, versteht Beratung als „einen Prozess der helfenden Beziehung“, der darauf abzielt, Klient:innen in ihrer eigenen Reflexion und Entscheidungsfindung zu fördern, anstatt fertige Lösungen vorzugeben. Dabei liegt der Fokus auf der Entwicklung von Einsicht und Kompetenzen, um nachhaltige und effektive Ergebnisse zu erzielen.

Beratung kann in unterschiedlichen Kontexten stattfinden, etwa im sozialen, wirtschaftlichen oder organisationalen Bereich, und ist geprägt von der Beziehung zwischen Berater:in und Klient:in. Im Sinne Scheins sollte diese Beziehung von Vertrauen, Offenheit und Klarheit geprägt sein, weil Menschen denken und sprechen nicht über das, was sie sehen - sondern sehen das was sie denken und worüber sie sprechen können.“(Schein, 1999)

Stress im Kontext von Beratung entsteht aus den komplexen und oft widersprüchlichen Anforderungen, denen Berater:innen in ihrer beruflichen Praxis ausgesetzt sind.

Der italienische Wirtschaftswissenschaftler Salvatore Esposito de Falco beleuchtet in seinem Buch, Corporate Governance (2024) unter anderem die Beziehung zwischen Unternehmensführung und dem Stresserleben von Führungsverantwortlichen und Berater:innen. Die zunehmende Komplexität moderner Entscheidungsprozesse wird als zentrale Stressquelle identifiziert. Hervorzuheben ist die zunehmende Verantwortung in modernen Arbeitsstrukturen durch technologische Innovationen, regulatorische Veränderungen und gestiegene Anforderungen an Transparenz und Nachhaltigkeit. Berater:innen stehen vor der Herausforderung, divergierende Erwartungen auszugleichen. Es gilt die Interessen von Klient:innen, organisationale Zielsetzungen und regulatorische Rahmenbedingungen miteinander in Einklang bringen (Esposito de Falco, 2024).

Die Erwartungen und Anforderungen an die Berater:innen in Hinsicht auf emotionale, kognitive und soziale Kompetenz sind hoch. Es wird deutlich, dass die Bewältigung dieser Herausforderungen nicht nur fundiertes Fachwissen, sondern vor allem eine hohe Resilienz und die Fähigkeit zur Stressbewältigung erfordert. (Esposito de Falco, 2024).

2.5.2 Prüfungsangst

Das Stress nicht gleich Stress ist, sieht man am Beispiel der Prüfungsängstlichkeit. Es ist ein globales Phänomen, dass Menschen vor und während einer Prüfungssituation Spannungsmomente erleben. Und diese fallen Kultur- und Ortsbedingt unterschiedlich aus. Eine der bekanntesten Studien zur Prüfungsängstlichkeit stammt von Irwin G. Sarason (1980). In seiner Arbeit untersuchte er die kognitiven und emotionalen Mechanismen, die zur Prüfungsängstlichkeit beitragen. Er entwickelte ein Testverfahren (Test Anxiety Scale) zur Messung von Prüfungsangst und zeigte auf, dass Prüfungsangst aus zwei Hauptkomponenten besteht: Besorgnis (Worry) und emotionaler Erregung (Emotionality). Besorgnis betrifft die Gedankenprozesse, wie etwa negative Selbstbewertung oder Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit und die emotionale Erregung bezieht sich auf physiologische Reaktionen wie Herzklopfen oder Schweißausbrüche (Sarason, 1980).

Interessant ist in diesem Kontext, dass die Kultur beeinflusst, wie unterschiedlich angsterregend Prüfungssituationen wahrgenommen, erlebt und bewältigt werden. In kollektivistischen Kulturen, wie z.B. Japan oder China, steht der soziale Druck im Vordergrund, da die Leistung eines Individuums als Repräsentation der Gruppe, insbesondere der Familie, gilt (Triandis, 1995). Dies führt häufig zu einer stärkeren Ausprägung von Prüfungsängstlichkeit, da Misserfolge nicht nur als persönliches Versagen, sondern auch als Schädigung des familiären Ansehens wahrgenommen werden (Ringeisen, 2013). Individualistische Kulturen, wie die der USA oder Deutschlands, eher die persönliche Leistung und Eigenverantwortung, wodurch Prüfungsängstlichkeit oft mit Selbstzweifeln und der Sorge um individuelle Zielerreichung verbunden ist. Die Bewältigungsstrategien variieren ebenfalls: Während in kollektivistischen Kulturen soziale Unterstützung und indirekte Coping-Ansätze bevorzugt werden, setzen individualistische Kulturen vermehrt auf problemorientiertes Coping, wie gezielte Vorbereitung oder Selbstmanagementtechniken (Ringeisen, 2013). Wie Menschen auf Stress reagieren, ist also immer durch individuell Strategien geprägt und eine Kombination aus physiologischen, emotionalen und kognitiven Reaktionen.

2.6 Konzept der Integrativen Outdoor-Aktivitäten®

Integrative Outdoor-Aktivitäten® beschreiben einen handlungsorientierten Ansatz, der pädagogisch und psychologisch fundierte Gruppenarbeit in der Natur umfasst. Der Ansatz basiert auf der Annahme, dass Menschen durch aktives Handeln lernen und sich weiterentwickeln. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen und Methoden, die den Teilnehmenden ermöglichen, ihr Handeln aus verschiedenen Perspektiven zu gestalten, zu reflektieren und dabei sowohl Chancen als auch Herausforderungen in ihrer persönlichen und sozialen Entwicklung zu erkennen (IOA, 2022).

Diese grundsätzliche Haltung bringt eine sehr offene Herangehensweise und dementsprechende Handlungssituationen mit sich. IOA® Trainerinnen und Trainer wissen demnach nie genau was und vor allem wie etwas bei einem handlungsorientierten Training passieren wird.

Zentrale Merkmale für handlungsorientiertes Lernen nach der Theorie der IOA® bestehen (IOA, 2022, S. 5):

- in der Handlungsorientierung,
- im Nutzen bedeutsamer Erlebnisse für Lernimpulse,
- in der körperlichen-psychischen-sozialen Bewegung,
- in der verfremdeten Umgebung, die von den teilnehmenden Personen, Gruppen und Organisationen mit den jeweilig passenden Bedeutungen versehen wird,
- im angestoßenen Perspektivenwechsel,
- in der Form der Begleitung und Beratung der Aktivitäten, die auch zur Herstellung struktureller Ähnlichkeiten (zu Situationen, Fragestellungen, etc.) auffordert und so den Transfer begünstigt,
- in der Erweiterung der Beziehung zur Natur.

Im Skriptum der IOA® heißt es, dass durch bewegungsbezogene Aufgaben und Herausforderungen die Teilnehmenden dazu angeregt werden, sich mit grundlegenden persönlichen Themen wie Zielsetzungen, Selbstwirksamkeit oder ihrer Beziehung zu Körper und Natur auseinanderzusetzen. Gleichzeitig werden auch gruppenspezifische Themen bearbeitet. Auf diese Weise können persönliche und gruppendynamische Prozesse und die Beziehung zur Umwelt auf verschiedenen Ebenen sichtbar und greifbar gemacht werden.

Der Begriff der Integration zielt dabei auf mehrere Bereiche ab (IOA, 2022, S. 5):

- Integration von In- und Outdoortätigkeit

- Integration von Aktion und Reflexion
- Integration von Körper, Emotion, Kognition und deren sozialer Bedingtheit
- Integration von vorausgehenden und nachfolgenden Bedingungen (Setting)
- Integration von Kompetenzen bei abgegrenztem Funktionsverständnis
- Integration von unterschiedlichen psychologischen und psychotherapeutischen Zugangsweisen

Handlungsorientierte Trainingsangebote nach dem Konzept der IOA® werden nach folgenden Modellen geplant und durchgeführt:

- Das „Kreismodell“ besteht aus fünf Ebenen: Methoden und Interventionen, Situative Bedingungen, Rahmen und Auftragsbedingungen, Grundannahmen und geheimste Motive. Es stellt alle äußeren und inneren, expliziten und impliziten Einflussfaktoren dar (IOA, 2022, S. 8).
- Das „Prozessmodell“ stellt den zeitlichen Ablauf von den Grundüberlegungen bis zur Planung und Durchführung der einzelnen Methoden und Interventionen (IOA, 2022, S. 11).
- Der „Bogen“ beschreibt die Umrahmung der eingesetzten Hauptmethoden mit vorangegangenen und nachfolgenden Maßnahmen (IOA, 2022, S. 14)
- Das „Handlungsorientierte Lernmodell“ beschreibt Lernen als Resultat menschlichen Handelns (IOA, 2022, S. 16)
- Das „Sicherheitskonzept“ (IOA, 2022, S. 17) versteht sich als Zusammenwirken dreier Pole:
 1. Maßnahmen unter Beachtung der Allgemeinen Sicherheitsstandards (SOPs) entwickeln
 2. Situative Bedingungen im Trainingssystem und der Umwelt berücksichtigen
 3. Raum für Lernen/Entwicklung von Personen und Gruppen schaffen

In handlungsorientierten Konzepten ist mit einem Grundwiderspruch umzugehen. Aus einer normativen, ethischen und rechtlichen Perspektive geht es um Minimierung des Risikos, dass es zu Unfällen, Verletzungen oder psychischen und sozialen Schädigungen kommt. Handlungsorientiertes Lernen hat einerseits zum

Ziel, die Autonomie und Kompetenz der teilnehmenden Personen / Gruppe zu erhöhen. Andererseits gibt es ein umfangreiches Wissen, welche Regeln und Normen einzuhalten sind, um Gefährdungen von Personen in handlungsorientierten Settings outdoors zu vermeiden (IOA, 2022, S. 17).

Dieses Zitat aus dem Skriptum der IOA zeigt anschaulich in welchem sicherheitsrelevanten Spektrum sich ein IOA®-Training abspielt. Es ist davon auszugehen, dass speziell sicherheitsrelevante Themen Beanspruchungsmomente auslösen. Aus diesem Grund werden die im Sicherheitskonzept der Integrativen Outdoor-Aktivitäten® 3 Aspekte hier dargestellt (IOA, 2022):

- Es gilt, Maßnahmen zu entwickeln, die darauf abzielen, sämtliche denkbaren sowie bereits eingetretenen Unfallursachen zu verhindern. Dies geschieht durch Konzepte, die eine umfassende Standardisierung aller Rahmenbedingungen und Strukturmerkmale anstreben. Dabei werden kontrollierte Bedingungen geschaffen, die den Beteiligten ein maximales Erlebnis bei minimalem Risiko ermöglichen. Diese sicheren Umgebungen basieren auf normierten Verhaltensweisen, der gezielten Verwendung bestimmter Materialien und einer klar definierten Gestaltung des Umfelds.
- Situative Bedingungen müssen berücksichtigt werden. Dabei dient das Kreismodell als Bezugsrahmen. Im Mittelpunkt stehen bestehende Standards sowie verschiedene Situationsvariablen wie Wetter und Umgebung. Ebenso werden die Gruppensituation, einschließlich ihrer Dynamiken und Kompetenzen, sowie die Prozesse und Fähigkeiten der Leiterinnen *einbezogen. Zudem wird die Interaktion zwischen der Gruppe und den Leiterinnen* als wichtiger Einflussfaktor betrachtet.
- Lernen und Selbstverantwortung benötigen geeignete Räume, die bewusst und verantwortungsvoll gestaltet werden müssen. Gleichzeitig erfordert die Risikominimierung klare Standards, mit denen sorgfältig umgegangen werden muss (IOA, 2022).

Darauf zielt die Schlussfolgerung ab, dass folgende Ebenen im Risikomanagement unterschieden werden können, die als Leiter:in stets zu reflektieren und mit den Teilnehmer:innen je nach Bedarf abzustimmen sind (IOA, 2022):

- Ebene der teilnehmenden Personen: Fachliche Kompetenzen, Psychische Situationen bei allen Beteiligten, Aufmerksamkeitsveränderungen, kein Interesse am Thema, Verweigerung des Zieles der Veranstaltung, Disziplinmangel, Ungeschicklichkeit, Selbstüberschätzung, ...

- Ebene der Gruppe: Gruppensituation, Nachlassen der allgemeinen und speziellen Kontrolle von vereinbarten Sicherheitsvorkehrungen, ...
- Ebene der Leiter:innen: Gruppenbeziehung, Unklarheiten in den Verantwortlichkeiten, Gruppenphasen (Widerstand), Führungsverständnis, Situationen in denen der/die Leiter:in etwas beweisen will / muss
- Umweltbedingungen: Wetter, Materialzustand, Rahmen, Aufgaben, Aufträge, Vorinformationen, Ziele und Inhalte, Versprechungen, Ankündigungen, Geschäftsbeziehungen, ...

Welchen Rahmen- und situativen Bedingungen sind Trainer:innen während eines Trainings ausgesetzt? Zentrale Beanspruchungen werden vor allem bei den Themen physischer und psychischer Sicherheit und Gesundheit, Risikominimierung und Selbstwirksamkeit sichtbar. Der Umgang mit dem Widerspruch, dass einerseits ein handlungsoffenes Arbeiten ermöglicht werden soll, andererseits ein höchstmögliches Maß an Sicherheit geboten werden muss, bietet eine Vielzahl an Coping Strategien an.

Im Sinne eines sich weiter entwickelndes Risikomanagements wird beifolgenden Schwerpunkten angesetzt:

- Informationen: Informationen über unterschiedliche Gefahren, über bereits passierte Unfälle und Beinahe-Unfälle, über Material, Führungstechniken oder Führungsstile (IOA, 2022).
- Wissen: Die bereitgestellten Informationen werden unter Berücksichtigung ihrer Relevanz für Einzelpersonen weiter vertieft und kontextualisiert. (IOA, 2022).
- Haltung / Einstellung / Persönlichkeitsbildung: Die individuellen und gruppenbezogenen Erfahrungen werden dahingehend analysiert, welche zugrundeliegenden Muster in Haltung, Einstellung und tiefenstrukturellen Verhaltensweisen erkennbar sind. Dabei wird untersucht, inwieweit diese als persönlich bedeutsam wahrgenommen werden und welchen Einfluss sie auf das Risiko- sowie Sicherheitsverhalten ausüben (IOA, 2022).

Hypothetisch werden bei einer typischen Trainingseinheit folgende stress-relevanten Phasen und Beanspruchungsmomente angenommen:

Der Zeitpunkt vor dem Training beinhaltet die Auftragsklärung mit dem/der Auftraggeber:in, die Entwicklung eines Designs und einer Methode, die Organisation und die Kostenschätzung in Absprache im dualen Trainerteam.

Herausfordernd kann z.B. sein: Die Anpassung und Einschätzung des Trainings an die Bedürfnisse des Auftraggebers und die der Gruppe, der eigene Selbstwert, die Entscheidungskommunikation im dualen Trainersystem. In der Startphase kommt es zum ersten Kennenlernen und der aktiven Beziehungsgestaltung zwischen Trainer:innen und Teilnehmer:innen: Themen wie Auftritts- oder Bewertungsstress können relevante Belastungsmomente hervorrufen. Im Verlauf eines Trainings spielen die Gruppendynamik, Teilnehmerinteraktionen und Widerstände eine entscheidende Rolle. Unterschiedliche Persönlichkeiten, Kulturen und Geschlechter treffen auf ein gegensätzliches Führungsverständnis und unterschiedliches Wertesysteme. Es können Konflikte im Trainerstuf oder den Teilnehmenden aufkommen und mitunter wird Kritik am Trainersystem und dem Rahmen geübt. Hinzu kommen: unerwartete Ereignisse und Störungen, unvorhergesehene Fragen oder Probleme der Teilnehmer:innen, körperliche und verbale Übergriffe, Genderthemen, Zeitdruck und Zeitmanagement, Selbstwirksamkeit, Kontrollverhalten, Selbstzweifel und Konfrontationen mit unerwarteten Themen. Es werden z.B. Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden-, oder Fachkompetenzen in Frage gestellt. Und in der Evaluierungsphase kann Stress vor negativem Feedback und Erwartungsstress in Bezug auf einen möglichen Folgeauftrag eine relevante Rolle spielen.

2.6.1 Duales Trainer:innenprinzip

Eine Besonderheit bei IOA®-Outdoortrainings ist eine duale Leitungsstruktur, bei der die Verantwortung im dualen Prinzip aufgeteilt wird. Dadurch wird sowohl physische als auch psychosoziale Sicherheit zu gewährleisten. Dies ist notwendig, da die vielfältigen Anforderungen – von Sicherheitsaspekten bis zur Prozessbegleitung – eine Einzelperson schnell überfordern können. Zudem bestehen Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Handlungsebenen. Das duale Prinzip bietet zahlreiche Vorteile, birgt aber zugleich spezifische Herausforderungen und Problembereiche in der Zusammenarbeit (IOA, 2022).

Erfolgreiche und nutzbare Zusammenarbeit setzt Klarheit in der Beziehung, den Funktionen und den Entscheidungsstrategien zwischen den Leiter*innen voraus. Diese Klarheit kann nicht nur einmal hergestellt werden, sondern muss immer wieder neu geschaffen werden (IOA, 2022, S. 25).

2.6.2 Ablauf eines handlungsorientierten Trainings

Für diese Masterarbeit wird ein typisches handlungsorientiertes Training in fünf Phasen aufgeteilt. In diesen Phasen kann Stress und Belastung durch ganz unterschiedliche Aspekte verursacht werden. Ausgelöst z.B. auf der Ebene der

eigenen Person, der Teilnehmer:innen, im dualen Trainer:innensystem, der Umwelt oder von Auftraggeberseite:

- Auftragsphase: Vorbereitung, Organisation und Planung - Der Zeitpunkt vor dem Training beinhaltet z.B. die Auftragsklärung mit dem/r Auftraggeber:in, die Entwicklung eines Designs und diverser Methoden, die Auseinandersetzung mit der Organisation, die Kostenschätzung und die Entscheidung in welchem dualen System gearbeitet wird.
- Startphase: Ankommen am Seminarort, erstes Kennenlernen der Teilnehmer:innen, die Beziehungsgestaltung und gruppendynamische Prozesse starten, Leiter:innen stellen sich vor, das Training wird erklärt und erste Methoden durchgeführt.
- Hauptphase: die Teilnehmer:innen führen Methoden durch und der Trainingsalltag wird durch innere und äußere Einflüsse bestimmt.
- Schlussphase: Es geht um ein „Ergebnis“ und eine Relation in Bezug auf den Ziel-, Organisations- und Beziehungsbezogenen Abschluss des Trainings. Es kommt zur Schlussrunde, in Richtung Verabschiedung, Feedback und Auflösen der Einheit.
- Evaluierungsphase: Berichtlegung, Feedback, Abrechnung, Besprechung von möglichen Folgeaufträgen, Supervision im dualen Trainersystem, etc..

3 Methodik

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen dieser Arbeit beschrieben und die einzelnen Schritte der Datenerhebung und -auswertung dargestellt. Der theoretische Rahmen bildet die Grundlage für den empirischen Teil der Untersuchung.

3.1 Theoriegeleitete Forschungsfrage

Basierend auf dem dargestellten Stressbewältigungsmodell nach Kaluza und Chevalier (Kaluza & Chevalier, 2017) das sowohl die verschiedenen Bewältigungsstrategien als auch das dreigliedrige Stressgeschehen umfasst und unter Berücksichtigung der spezifischen Arbeitsbedingungen von IOA®-Trainer:innen, sollen die folgenden Fragestellungen untersucht werden:

- Welche Faktoren im Arbeitskontext führen bei IOA® -Trainer:innen, zu Stress?

- Wie nehmen sie diese Herausforderungen wahr und wie bewerten sie diese?
- Auf welche Weise wirken sich belastende Ereignisse auf körperlicher, verhaltensbezogener sowie kognitiv-emotionaler und sozial-interaktiver Ebene aus?
- Welche instrumentellen, (2.4.4.1) mentalen (2.4.4.2) und palliativ-regenerativen (2.4.4.3) Strategien setzen IOA®-Trainer:innen ein, um mit stressauslösenden Situationen umzugehen?

3.2 Datenerhebung

Für die empirische Untersuchung wurden insgesamt sechs Trainer:innen, die handlungsorientiert arbeiten mittels leitfadengestützter Interviews befragt. Die Auswahl der Interviewpartner:innen erfolgte gezielt anhand ihrer Erfahrung und Expertise im Bereich handlungsorientierter Trainings. Sie wurden per Mail angefragt, wurden über den Forschungszweck, den Ablauf sowie die Vertraulichkeit der Daten informiert und unterzeichneten im Vorfeld eine Einverständniserklärung (siehe Anhang) zur Studie „Im Spannungsfeld - Eine qualitative Untersuchung zum Stresserleben von IOA®-Trainer:innen“.

Der Einsatz von Experteninterviews dient dazu, gezielt Wissen von Personen zu generieren, die über fundierte Fachkenntnisse und Erfahrung im jeweiligen Forschungsfeld verfügen (Flick, 2021). Um eine möglichst natürliche und offene Gesprächssituation zu schaffen wurden alle Interviews in Präsenz durchgeführt. Diese Face-to-Face-Interaktion ermöglichte eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema, da nonverbale Signale und spontane Reaktionen in der Interviewführung einbezogen werden konnten. Als Leitfaden wurden die Fragen in die zeitlichen Ablaufblöcke eines typischen handlungsorientierten Trainings unterteilt (siehe Kapitel 2.6.2). Dies ermöglicht eine strukturierte, aber dennoch offene Gesprächsführung, die es erlaubt, unerwartete Aspekte flexibel zu integrieren (Mayring, 2022).

Ziel der Interviews war, dass Trainer:innen frei von ihren persönlichen Erlebnissen und prägenden Momenten erzählen. Abgefragt wurde nach dem groben Muster: Stressoren, Stresserleben und Stressbewertung sowie Stress-Regulationsstrategien in der Situation, vermutete Wirkungen auf die Gruppe und allgemeines Stress- und Ressourcenmanagement.

Um eine möglichst hohe inhaltliche Relevanz (Mayring, 2022) der erhobenen Daten sicherzustellen wurden unterschiedlich erfahrene Trainer:innen zum Interview

eingeladen. In Bezug auf die berufliche Erfahrung im handlungsorientierten Setting gaben die Expert:innen an, zwischen ein und achtzehn Jahre tätig zu sein und die Befragten waren zwischen 33 und 57 Jahre alt. Vier bezeichneten sich als männlich, zwei als weiblich. Als Vorgabe wurde definiert, dass die Studie darauf abzielt, das Stresserleben von IOA®-Trainer:innen während ihrer Tätigkeit als Trainer:in in Hinblick auf Stressoren, relevante Zeitpunkte und Rahmenbedingungen und Bewältigungsstrategien zu untersuchen.

In der Einleitung wurde in das Thema eingeführt und der Grundsatz des Stressverständnisses erklärt. Weil über Stressaspekte zu reden mitunter sehr persönlich ist, wurde ein Rahmen vereinbart, wo sich die Expert:innen wohl und entspannt fühlten. Ziel war ein offenes und vertrautes Gespräch zu führen. Die Gespräche wurden mit Zustimmung der Teilnehmenden aufgezeichnet und dauerten zwischen 60-120 Minuten.

Erfahrung (Jahre)

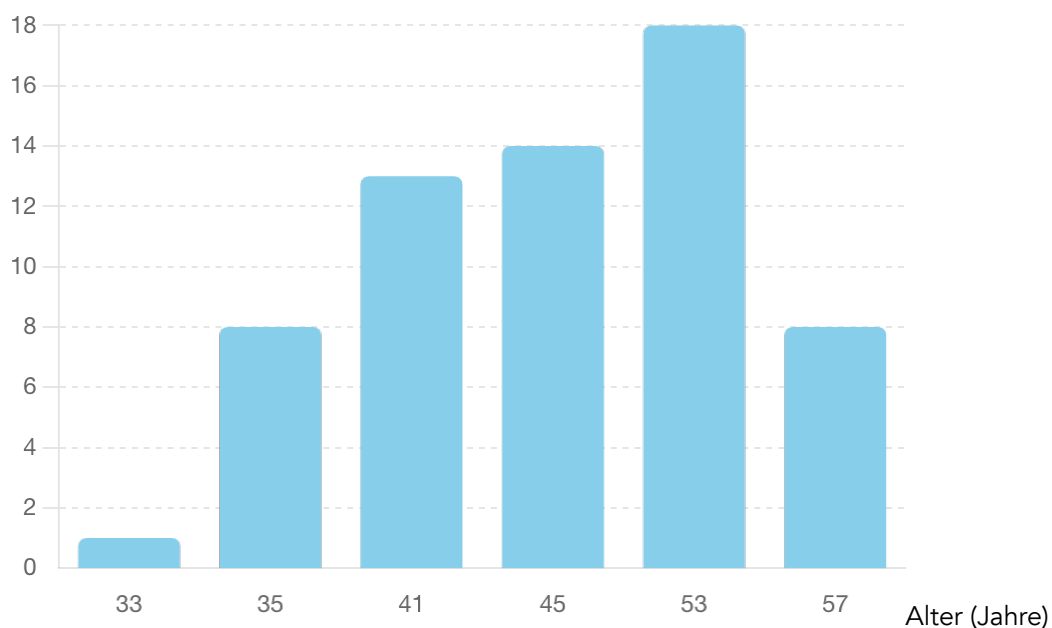


Abbildung 6: Alter und berufliche Erfahrung der Expert:innen (eigene Grafik)

Alle Interviews sind nach diesem Leitfaden durchgeführt worden:

Tabelle 1 Interviewleitfaden

Interviewleitfaden
1. Einstieg
Begrüßen & Small Talk
Vielen Dank für Ihre Bereitschaft am Interview teilzunehmen
Abklärung Teilnehmer:innen-Information & Einverständniserklärung
Gibt es noch Fragen?
Dann beginne ich jetzt mit der Aufzeichnung und Transkription unseres weiteren Gespräches.
2. Interview
Grundsätzlich verstehen wir in diesem Forschungsansatz Stress als ein Erleben in Situationen, die wir besonders belastend und herausfordernd finden. Das können Momente sein, in denen wir befürchten, dass die verfügbaren Ressourcen und Kompetenzen eventuell nicht ausreichen, um die Situation und die damit verbundene Anforderung zu bewältigen. In diesem Kontext ist uns aber eine positive Bewältigung der Anforderungen wichtig. Ich bitte Sie sich an ihre Trainings zurückzuerinnern. Ich möchte mit Ihnen jetzt alle wichtigen Phasen eines Trainings im Hinblick auf Stressoren und Belastungsfaktoren durchgehen. Wir stellen uns vor, bei einem typischen Training gibt es die Auftragsphase, die Startphase, die Hauptphase, die Schlussphase und die Evaluierungsphase. In diesen Phasen kann Stress und Belastung durch ganz unterschiedliche Aspekte verursacht werden. Ausgelöst zB. auf der Ebene der eigenen Person, der Teilnehmer:innen, im dualen Trainer:innensystem, der Umwelt oder der Auftraggeber. Wir beginnen jetzt mit der Phase der Auftragsklärung. Wenn Sie sich jetzt an wichtige Gespräche zurückerinnern, was stellt für Sie Stressoren und Beanspruchungen dar? Wie versuchen Sie, mit diesen Beanspruchungen umzugehen, welche Strategien wenden Sie dabei an? Der Auftrag ist geklärt es kommt zur Planungsphase. Gibt es hier relevante Stressmomente?

Wir kommen jetzt zum Beginn eines Trainings (Ankommen, Begrüßung, erste Einheit), welche relevanten Stressoren fallen Ihnen ein?

Was hat geholfen mit kritischen Momenten umzugehen?

Während eines Trainings in der Hauptphase sind Teilnehmer:innen führen Aufgaben durch. Welche Beanspruchungsmomente kommen in Erinnerung?

Wie sind Sie damit umgegangen, was hilft in solchen Situationen?

Falls wenig kommt: Welche Erinnerung gibt es mit persönlichen Stressmomenten in Bezug auf:

- einzelne Teilnehmer:innen?
- gruppensdynamische Prozesse
- spezielle Rahmenbedingungen?
- das duale Trainer:innensystem?
- Was oben genannt wurde...?

Denken Sie jetzt bitte an die Schlussphase eines Gruppentrainings. Es geht um den Ziel-, Organisations- und Beziehungsbezogenen Abschluss des Trainings. Es kommt zur Schlussrunde, in Richtung Verabschiedung, Feedback und Auflösen der Einheit. Welche Stressmomente haben Sie erlebt?

Wie haben Sie die Situation erlebt und für sich bewertet?

Je nach Auftrag kommt es zu einem Evaluierungsprozess: Berichtlegung, Feedback, Abrechnung, etc.

Was sind belastende Elemente in dieser Phase?

Wir haben jetzt verschiedenste Trainingsphasen besprochen. Gibt es für Sie noch wichtige Dinge zu ergänzen in Bezug auf Stress?

Wenn Sie ihre bisherige Erfahrungen Revue passieren lassen, was war der Moment, in dem Sie einen besonderen Stressmoment erlebt haben? Gibt es eine nachhaltige Wirkung auf das eigene Stresserleben?

Woran erkennen Sie, dass bei Ihnen ein Beanspruchungsmoment aufkommt? Was passiert hier mit ihnen? Würden Sie bitte näher beschreiben was in Ihnen vorgeht?

Welche Methoden und Strategien, nutzen Sie mit Stresssituationen gut umzugehen?

3. Selbsteinschätzung + Abschluss des Interviews

Abschließend bitte ich Sie noch um die folgenden Angaben zu Ihrer Person.

- Wie alt sind Sie?
- Ordnen Sie sich bzgl. Ihres Geschlechtes als weiblich, männlich oder divers ein?
- Seit wie vielen Jahren sind Sie als Trainer:in tätig?

4. Ende

Verabschiedung + Aufzeichnung beenden

3.3 Transkription

Die Gespräche wurden mit Hilfe der kostenpflichtigen Software MAXQDA 24 wortwörtlich transkribiert. Die Inhalte wurden auf Korrektheit, Klarheit und Vollständigkeit hin überprüft und entsprechend überarbeitet. Wortwiederholungen, längere Pausen und Dialektspezifische Besonderheiten sind dargestellt. Füllwörter wie „Ähm“ und „Ohm“ wurden gemäß den Protokollierungsregeln nach Mayring (2022) aus dem automatisch erstellten Transkript des Interviews entfernt. Um die Anonymität der Interviewpartner:innen zu gewährleisten, wurden Namen, Ortsangaben und identifizierende Merkmale pseudonymisiert.

Die vollständigen, transkribierten Interviews stehen bei dem Autor, Sebastian Possert, in digitaler Form zur Verfügung.

3.4 Datenauswertung – Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) stellt eine systematische Methode zur Auswertung qualitativer Daten dar und ermöglicht eine umfassende Analyse von Textmaterial. Relevante Inhalte werden aus den Daten extrahiert, kategorisiert und interpretiert um inhaltliche Strukturen, Muster und Bedeutungen innerhalb des Datenmaterials herauszuarbeiten (Mayring, 2022).

Für die Arbeit wurde die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) als Auswertungsmethode gewählt.

3.4.1 Definition der Analyseeinheit

Die Festlegung der Analyseeinheiten trägt wesentlich zur Präzision der Datenauswertung bei (Mayring, 2015, S. 61). Die einzelnen Interviews werden zunächst separat analysiert und erst in der zweiten Reduktionsphase zusammengeführt. Jedes Interview wird eigenständig betrachtet, in sinnvolle Kodier Einheiten unterteilt und Zeile für Zeile paraphrasiert, wobei nicht inhaltstragende Textbestandteile entfernt und bedeutungstragende auf eine einheitliche Sprachebene gebracht werden. Die Paraphrasen werden mit Zeilennummern versehen, um ihre Herkunft nachverfolgen zu können. Anschließend erfolgt die

Generalisierung, bei der die Paraphrasen auf eine höhere Abstraktionsebene gehoben werden. In der ersten Reduktion werden bedeutungsgleiche oder irrelevante Paraphrasen gestrichen und erste Kategorien gebildet. Dieser Prozess wird für alle sechs Interviews durchgeführt. In der zweiten Reduktion werden die Kategorien aus den einzelnen Interviews weiter abstrahiert und zusammengeführt, indem ähnliche Inhalte erneut generalisiert und reduziert werden.

3.4.2 Definition der Kategorien

Als theoretische Grundlage für die deduktiv abgeleiteten Hauptkategorien diene das Stressbewältigungsmodell nach Kaluza (Kaluza & Chevalier, 2017), wie bereits zuvor erwähnt. Dieses Modell unterteilt das Stresserleben in drei aufeinanderfolgende Ebenen, auf denen jeweils spezifische Bewältigungsstrategien ansetzen. Eine detaillierte Darstellung des Modells findet sich in Kapitel 2.4.1. dieser Arbeit.

Für jede der definierten Forschungsfragen wurden die Hauptkategorien auf Basis dieses Modells formuliert. Daraus ergeben sich die folgenden deduktiven Hauptkategorien:

Auslöser:

- physikalische Stressoren (Physikalisch-technologische Umwelt)
- Leistungsstressoren (Person)
- soziale Stressoren (Soziales Umfeld)

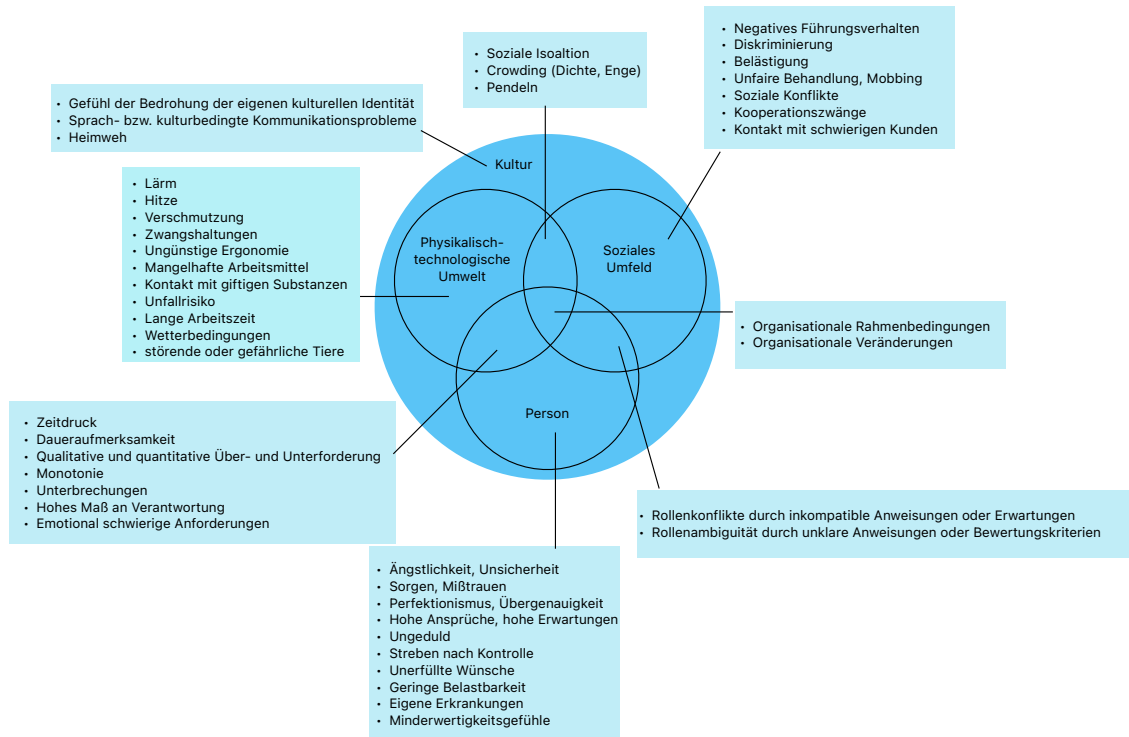


Abbildung 7: Quellen von Stressoren. Eigene Darstellung aufbauend auf (Reif et al., 2018)

Bewältigung:

- Instrumentelle Stressbewältigungsstrategien
- Mentale Stressbewältigungsstrategien
- Palliativ-regenerative Stressbewältigungsstrategien

Die präzise Definition der Kategorien und ihrer Abstraktionsniveaus gewährleistet eine strukturierte und nachvollziehbare Auswertung des Materials.

4 Auswertung der Interviews - zweite Reduktion:

Die Aufzeichnungen wurden deduktiv nach den drei Hauptstressoren und drei Bewältigungsstrategien analysiert, kurz beschrieben und induktiv auf jeweils eine Subkategorie und dann eine Hauptkategorie reduziert.

4.1 Stressoren:

4.1.1 Physikalische Stressoren:

Tabelle 2 Physikalische Stressoren

Subkategorie	Beschreibung der Kategorie	Beispiel-Zitat (Zeilennummer, Datei)	Kategorie
Stress durch unvorhersehbare Störungen (Umweltfaktoren, Tiere, Ablenkung)	Externe Faktoren wie Lärm, Wetter oder Tiere. Auch unerwartete Ablenkungen	"Erlebt Training Park und rundherum. Es ist unheimlich laut, hab nicht damit gerechnet oder es kommt bei Kindern zum Beispiel habe ich es erlebt. Im Schulgarten kommt die Katze und dann ist die Jacke sofort weg." (Zeile 20, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
ungünstige Rahmenbedingungen	Bedingungen, die das Trainerhandeln und -befinden beeinträchtigen. Räumliche Beschränkungen, Probleme mit der Bewirtung, ...	„Wir waren in einer Selbstversorgerhütte mit vier Teilnehmerinnen und zwei Trainern. Das habe ich stressig erlebt, weil kein Raum für mich da war.“ (Zeile 51, 58 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Unvorhersehbare Umweltfaktoren	Wetterbedingungen oder unvorhergesehene Änderungen der Umgebung, die den Ablauf des Trainings beeinflussen, können Stress auslösen.	„Und die Verhältnisse doch anders, weil der Weg beim letzten Mal super fest war. Aber jetzt der Traktor dreimal durch Waldarbeiten komplett gatschig und aufgrund der Regenfälle knöcheltief.“ (Zeile 75, 60 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Störende Personen und Lärm	Umweltfaktoren wie Lärm oder unvorhersehbare Interventionen von Dritten (z. B. Passanten, betrunkene Personen)	„Also das eine ist, wenn man es vorher schon hatten, das ist Lärmbelastung, also Outdoor zu sein. (...) Dass Personen meistens eher (...) Im anderen Fall waren es einfach psychisch auffällige Personen, die sich von so einer Gruppensituation angezogen fühlen und dann da einfach die Grenzen nicht wahren und mitmachen wollen.“ (Zeile 43, 60 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Unklare oder instabile Rahmenbedingungen	Unklarheiten bei der Planung und Organisation des Trainings (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Verfügbarkeit von Räumen)	„Oder es ist super kompliziert. Ja, also es gibt so Seminarhotels, wo ich mir manchmal denke oder Hütten oder so, weil ich mir denke, ich verstehe eure Struktur nicht. Und am meisten nervt es, wenn es nicht lösungsorientiert ist, sondern ein Nein geht nicht.“ (Zeile 35, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Unvorhersehbare Wetterbedingungen	Besonders bei Outdoor-Trainings ist das Wetter ein kritischer Stressfaktor. Unwetter können geplante Routen gefährlich machen und verlangen vom Trainer schnelle, sichere Entscheidungen.	„Ich merke eine hohe Gewitterangst bei mir. Da bin ich unglaublich ängstlich, was Gewitter betrifft. (...) Da kommt eine Stahlseilversicherte Passage, wo wir drüber müssen. Nehmen wir den noch mit, damit wir oben sicher sind, oder bleiben wir drunter?“ (Zeile 47, 72 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Lärm, Umweltfaktoren	Lärm (Traktoren, Autos, Rasenmäher, andere Gruppen) oder unkontrollierbare äußere Faktoren wie Insekten oder schlechtes Wetter können Stress auslösen, da sie die Trainingsatmosphäre stören.	„Lautstärke Katastrophe. Ganz, ganz schlimmer Stressor für Outdoor Trainings. Lärm. Lautstärke. Lärmbelastung durch Traktoren. Durch Rasenmäher. Durch andere Gruppen.“ (Zeile 41, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Körperliche Stressreaktionen	Bei Stresssituationen tritt körperliche Anspannung auf (Schwitzen, schnellere Atmung, Schwierigkeiten mit Blickkontakt)	„Ich merke, dass ich dann eher raus aus dem Kontakt gehe, weil ich sehr mit mir gerade beschäftigt bin. Also mir fällt schwieriger Blickkontakt zu halten. Ich fange zum Schwitzen an, dass mir das dann auch manchmal unangenehm ist.“ (Zeile 7, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Körperliche Belastung
Körperliche Beschwerden der Teilnehmer	Ein Teilnehmer dekompenziert im Training und löst eine Rettungskette aus.	„Und ich habe vor zwei Jahren tatsächlich mal die Rettung rufen müssen aufgrund einer psychischen Überlastung. [...] Und das ist etwas, was ich echt nicht brauche.“ (Zeile 79, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Körperliche Belastung

Körperliche Reaktionen auf die herausfordernde Gruppendynamik	Wenn ein Trainer:in starke emotionale Reaktionen auf Gruppendynamiken erlebt (z. B. Fluchtgedanken, Aggression, tiefe Betroffenheit)	„Wir haben die Gruppe schon gespürt. Es war der erste Vormittag und uns war Beiden zum Erbrechen. Also was ist denn da los? (...) Klar. Totales Gruppenthema. Aber wenn diese Resonanz so stark wird, denkt man als Übertragungs oder Resonanzphänomen kann es auch Stress erzeugen.“ (Zeile 75, 72 ÜB_Z.docx)	Körperliche Belastung
Ortswahl als Stressor	Die Wahl eines geeigneten Trainingsortes, insbesondere wenn verschiedene Interessen (z. B. Teilnehmer vs. Auftraggeber, Sicherheit, Attraktivität, ...) berücksichtigt werden müssen.	„Die Belastung entsteht erst wieder dort, wo es ein Stress ist definitiv die Ortswahl, also der Ort, wo gehen wir hin. (...) Also immer dort stehen bei mir Belastungsmomente, wo ich für einen Erwartungs- und Bedürfnisausgleich sorgen will.“ (Zeile 13, 60 ÜB_Z.docx)	Organisatorische Aspekte
Neue, unbekannte Seminarorte	Unbekannte Seminarorte bedeuten eine erhöhte Orientierungsphase und Unsicherheit bezüglich geeigneter Trainingsräume.	„Neue Seminarorte sind sehr stressig. Ich muss mich dort orientieren. Meistens habe ich dann mein Radl mit oder die Laufschuhe und laufe da irgendwo durch und schaue, wo sind da irgendwie feine Plätze?“ (Zeile 25, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Organisatorische Aspekte

4.1.2 Leistungsstressoren:

Tabelle 3 Leistungsstressoren

Subkategorie	Beschreibung der Kategorie	Beispiel-Zitat (Zeilennummer, Quelldatei)	Kategorie
Lampenfieber vor dem Termin	Der Trainer ist bereits vor dem Termin aufgeregt und schläft schlecht.	„In der Nacht davor - Meistens vor den Terminen. Vorm Termin tu ich schlecht schlafen, früh aufwachen, habe manchmal einen so nervösen Magen.“ (Zeile 9, 72 ÜB_Z.docx)	Auftrittsangst
Ungewissheit vor einer neuen Gruppe	Die ersten Minuten mit einer neuen Gruppe lösen Lampenfieber aus. Unsicherheit darüber, wie die Teilnehmer:innen reagieren werden.	„Am Anfang hatte ich immer eben dieses Herzklopfen und Aufregung und ich weiß nicht, was mich erwartet. Und es wurde natürlich von Jahr zu Jahr und Erfahrung zu Erfahrung besser.“ (Zeile 11, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Auftrittsangst
Exponiertheit in der Startphase	Das Gefühl, unter Beobachtung zu stehen, und der Anspruch, eine Leitungsrolle glaubwürdig auszufüllen.	„Ich kann mich nicht verstecken, sondern bin eine Angriffsfläche. (...) Ich merke schon, dass das am Anfang meiner Trainings mich viel mehr beschäftigt hat als jetzt.“ (Zeile 19, 58 ÜB_Z.docx)	Auftrittsangst
Fehlende emotionale Kontrolle über den Ablauf	Unerwartete Ereignisse (z. B. Widerstände, externe Interventionen) bringen den Trainer aus der Rolle.	„Weil man ist sonst ein reflektierter. (...) strukturierter. (...) nachgehender Trainer, was auch immer. Ja, und dann auf einmal ist man dann das, wo man sich dann innerlich denkt - Warum kann der nicht sich schleichen? Endlich sozusagen.“ (Zeile 47, 60 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Nachbearbeitung und emotionale Verarbeitung nach dem Training	Wenn Trainings unbefriedigend enden oder es ungelöste Konflikte gibt, nimmt das Nachdenken darüber viel Raum ein und erschwert das Abschalten.	„Es arbeitet so nach. Es findet keine Ruhe, weil was offen ist und immer so diese Frage bleibt: Haben wir was falsch gemacht?“ (Zeile 93, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Fehlende Wertschätzung und Kritik	Auftraggeber:innen oder Teilnehmende üben Kritik nicht direkt sondern beispielsweise in einem späteren Beschwerdebrief	„Ich hatte mal einen Fall, wo (...) nach dem Training einen langen Brief verfasst haben. Was nicht alles schlecht war am Training selbst. Das war vier Seiten lang und hatte ganz viel Kritik. Und da habe ich mich schon gefragt - Warum sind Sie nicht einfach zu uns gekommen?“ (Zeile 63, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Erwartungen

Eigene Themen in das Training einbringen	Trainer:innen projizieren persönliche Themen (z. B. Leistungsdruck, Perfektionismus) auf die Gruppe.	„Beispiel ist, dass man sehr leistungsorientiert ist. Das war bei mir ein Thema und dass natürlich eine Geschichte hat, warum ich leistungsorientiert bin und ich am Anfang bei den Methoden immer das Gefühl gehabt habe, die Gruppe soll das unbedingt schaffen.“ (Zeile 75, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Herausforderung der Abschlussphase	Wenn eine Gruppe nicht in arbeitsfähig ist und ein Bedürfnis nach Wertschätzung besteht.	„Man ringt nach deren Anerkennung. (...) Ich habe schon oft gemerkt, dass die Kapazitäten gar nicht mehr so da sind. Aber wir machen es halt noch irgendwie.“ (Zeile 67, 58 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Emotionale Reaktionen der Trainer (z.B. Wut, Ärger)	Aufgrund von Widerständen der Teilnehmenden müssen Emotionen reguliert werden, um handlungsfähig zu bleiben.	„Die Wut ist dann bei mir, weil der Rahmen nicht mit Leben gefüllt wird. Aber es hat einen guten Grund. Aber warum der nicht mit Leben gefüllt wird?“ (Zeile 41, 58 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Emotionale Erschöpfung nach intensiven Trainings	Nach langen Trainingseinheiten wird eine emotionale Erschöpfung erlebt, insbesondere wenn unklar ist, ob die Ziele umgesetzt wurden.	"Diese Energie, die du hineingesteckt hast in den ganzen Planung und überlegt wie kann man die Gruppe führen, Wie kann man dem Ziel näher kommen, diese Schleifen zu drehen und. (...) Hat man was bewirkt oder nicht?" (Zeile 30, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Abhängigkeit von Folgeaufträgen	Die wirtschaftliche Abhängigkeit und das Wissen das Trainings erfolgreich sein müssen.	"Ein Punkt ist schon gibt es Folgeaufträge. Davon leben wir ja eigentlich. Also. Folgeauftrag ist natürlich schon eine Sache der Wertschätzung." (Zeile 36, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Unsicherheit über den Hintergrund des Auftrages	Vor Beginn des Trainings entstehen Stressmomente aufgrund von Unsicherheiten hinsichtlich der Erwartungen und Einstellungen der Teilnehmenden.	„Also sprich jetzt in der Vergangenheit (...) Ist die Annahme, dass Sie dieses Training verordnet bekommen haben und in Wirklichkeit im Widerstand sind, ist die Fantasie der Auftraggeber der Geschäftsführung des Vorstands in Konstellationen oder trifft es doch zu?“ (Zeile 17, 60 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Druck, die Erwartungen der Teilnehmer zu erfüllen	Es entsteht Stress, wenn Entscheidungen im Vorfeld getroffen werden müssen, ohne dass die tatsächlichen Erwartungen der Teilnehmer bekannt sind.	„Das heißt, es ist ja nicht so, dass man sagt okay, was würden Sie gerne essen und mit Ihnen redet und dann etwas Passendes findet, sondern das ist alles ex ante Entscheidungen, die man mit relativ wenig Informationen treffen muss.“ (Zeile 15, 60 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Unsicherheit über Erwartungen der Kunden	Die Unklarheit darüber, was genau die Auftraggeber wollen und wie sie reagieren werden.	„Ja eine gedachte Erwartungshaltung. Also so eine. Was könnten die Wollen? Oder diese Unklarheit? Oder, Wer ist das? Sind das nette Leute?“ (Zeile 7, 72 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Rollenunsicherheit zwischen Auftraggeber:innen und Gruppe	Trainer:innen sind oft im Konflikt zwischen den Erwartungen des Auftraggebers und den Bedürfnissen der Gruppe, da sie beiden Seiten gerecht werden müssen.	„Also es ist oft schwierig, weil ja, man verdient sein Geld durch den Auftraggeber. (...) Trotzdem finde ich, darf man nicht über seine eigenen Grenzen, die man sich als Trainer steckt und sein eigenes Wertesystem da drübergehen.“ (Zeile 39, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Erwartungen

Spontane methodische Anpassungen	Während eines Trainings wird klar, das Design ist nicht durchführbar und muss geändert werden.	„Man bietet eine Übung an und die läuft ganz anders, als man es sich vorgestellt hat. (...) Man merkt zu Mittag, das Nachmittagsprogramm passt gar nicht.“ (Zeile 33, 58 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Abweichung von der Planung	Die Realität eines Trainings entspricht nicht den vorbereiteten Konzepten.	„Zu spüren, dass die Realität anders ist, wie das, was man sich daheim ausgedacht hat. Und wenn man dann bei all dem bleiben will, wird es wirklich schwer.“ (Zeile 27, 58 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Unsicherheit in der Methodenführung	Wird der methodischer Ansatz von der Gruppe verstanden und akzeptiert?	"Das ist ein gewisses Stressmoment. Ob die anderen das verstehen? Und das zieht sich eigentlich durch das ganze Training durch. Man denkt, man hat es und dann hat man die Gruppe wieder vor sich, dann fängt man wieder von vorne an und das zieht sich wie ein roter Faden durch." (Zeile 4, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Erwartungen
Fehlende Rückzugsräume während des Trainings	Trainings und Interaktion mit anderen können belastend sein. Trainer benötigen Rückzugsmöglichkeiten, um sich zu regenerieren.	„Das habe ich stressig erlebt, weil kein Raum für mich da war, wo ich mal für mich sein konnte. Selbst beim Schlafen waren wir eigentlich in einem Raum.“ (Zeile 51, 58 ÜB_Z.docx)	fehlende Selbstfürsorge
Druck durch ungeplante Situationen	Unvorhergesehene Momente, die schnelles Handeln erfordern.	„Also drum rum. Aber das beschreibt ja eigentlich wieder gut zu diesen anderen, also sie hat den Rahmen nicht halten können und das hat Stress ausgelöst in dem Sinne.“ (Zeile 38, 60 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Evaluation und Nachbereitung	Die verordnete Reflexion und Dokumentation nach dem Training können belastend sein.	„Also stressig finde ich immer im Nachhinein, je nachdem. So den Anspruch rauszufinden, was denn da an Nacharbeit auch noch gewünscht ist. (...) Da ist eher für mich der Stressmoment der, dass ich mich dann danach, wenn das dann irgendwie keine Ahnung ein, zwei Wochen danach stattfindet und man schon wieder ganz woanders ist, diesen Stressmoment sich noch einmal dieses Training her zu holen.“ (Zeile 65, 60 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Unklarheiten und Informationsflut im Vorgespräch	Kunden wollen oft viel und es ist schwierig die relevanten Punkte herauszufiltern.	„Ja, wenn im Vorgespräch ganz viel erzählt wird, also wenn da einfach so geredet wird und ich nicht folgen kann. (...) Welche Stelle ist relevant, habe ich alles abgefragt? Kann ich ein Angebot schreiben oder fehlt mir was?“ (Zeile 13, 72 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Unvertraute Organisationskultur	Unklare Organisationskultur und fehlende Anschlussfähigkeit in spezifischen Branchen.	„Ich denke jetzt gerade an ein Training, wo ich letztes Jahr so einen Leadership Circle über ein Jahr gemacht habe. [...] Und ich habe irgendwie relativ schnell gecheckt, okay, ich bin hier sozusagen mit Leuten in Kontakt, die viel aus dem Handwerk kommen und noch dazu einen anderen Dialekt haben als ich.“ (Zeile 5, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit	Die Trainerin ist sich unsicher, ob das Design optimal ist und reflektiert unnötig viel.	„Aufhören zu arbeiten, Irgendwann. Also wirklich sagen: Jetzt ist Freizeit. Ich habe am Anfang Nächte durchreflektiert und Designs umgeschrieben und das bringt nichts.“ (Zeile 105, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben

Zweifel an der eigenen Legitimation	Trainer müssen ihre Kompetenz rechtfertigen und unter Beweis stellen.	„Die große Frage, die im Raum ist: Was legitimiert mich, das alles hier zu tun? Man phantasiert, dass die anderen das auch beschäftigt.“ (Zeile 23, 58 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Stressmoment durch eigene Blockade	Trainer kommt durch eine Blockade in Erklärungsnot und muss sich rechtfertigen.	"Es kann sein, dass ich selber blockiert bin, vielleicht im Moment kurz auch vielleicht ins Stottern komme, mich so zurückziehe. [...] Meistens geht es dann eh, dass man dann wieder in den Fluss reinkommt und dann Argumente kommen und die man bringen kann und dann die Blockade sich dann wieder löst." (Zeile 8, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Mangelndes Kompetenzerleben
Stress vor dem ersten Gespräch	Trainer empfinden bereits vor dem Erstgespräch Unsicherheit und Druck durch Selbstzweifel.	„Es gibt immer wieder so Momente, wo also in der Anfangsphase denkt man so, wenn schon angefragt wird. (...) Kann ich das? Bin ich da der Richtige? Das sind schon so typische erste Gedanken, die schon ein bisschen Stress im Vorfeld erzeugen.“ (Zeile 5, 72 ÜB_Z.docx)	Selbstzweifel
Kritik und persönliche Angriffe	Teilnehmer kritisieren die Art und Weise wie ein Training durchgeführt wird.	„Ich kenne schon Situationen, wo in der Morgenreflexion die Gruppen sagt na ja, was war denn das für Scheiße gestern, da hätte ich lieber ein Email geschrieben. Da wird's dann hart.“ (Zeile 55, 72 ÜB_Z.docx)	Selbstzweifel
Erwartungsdruck bei der Abschlussbewertung	Der Auftraggeber kritisiert zum Schluss das gesamte Training und stellt Grundsätze in Frage	„Genau da ist der Stressmoment. Wenn das dann in die Abwertung geht vom Auftraggeber im Sinne von das war ja Blödsinn, das war falsch gemacht, das kann man so nicht machen.“ (Zeile 89, 72 ÜB_Z.docx)	Selbstzweifel
Finanzielle Unsicherheit	Die Verhandlung von Honoraren ruft Unsicherheit hervor.	„Finanzielle Gespräche haben immer ein gewisses Stresserleben. (...) Meine Vorstellung und die des Auftraggebers prallen aufeinander.“ (Zeile 7, 58 ÜB_Z.docx)	Selbstzweifel
Unsicherheit über den Trainingserfolg	Teilnehmenden geben wenig Feedback und die eigene Selbstwirksamkeit wird in Frage gestellt	"Oft weiß man es nicht. [...] Man hat was bewirkt oder nicht? [...] Das sind so Stressmomente, wo man selber nicht weiß oder wo ich halt vielleicht noch nicht so drüber stehe zu sagen ja, ist mir wurscht, putze mir ab und geh wieder." (Zeile 28, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Selbstzweifel
Zeitdruck durch kurzfristige Anfragen	Häufige kurzfristige Anfragen von Auftraggebern führen zu einer hohen Anspannung.	„Jetzt zum Beispiel haben wir in Wien Ende April, Mai, Juni ist auf der XXX sozusagen High Season. (...) Dann trotzdem zu sagen ich mach es oder ich mache es eben auch nicht, weil damit sozusagen, dass ich mir dann auch den Auftrag verliert. Das ist ein Stressmoment am Anfang.“ (Zeile 5, 60 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement
Pünktlichkeit und Anreiseunsicherheiten	Die Abhängigkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln und unvorhersehbare Verzögerungen durch Bahnverspätungen.	„Also bin ich pünktlich oder nicht? [...] Vor allem, weil man sich halt viel auf Deutsche Bahn oder Österreichische Bahn oder so nicht mehr so gut verlassen kann in letzter Zeit.“ (Zeile 17, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement
Zeitdruck für Prozesse	Zu wenig Zeit für Reflexion oder den Abschluss eines Prozesses, da Themen offenbleiben und nicht ausreichend bearbeitet werden können.	„Zeit. Auf jeden Fall großer Faktor, dass ich das Gefühl hat, man hat einfach keine Zeit, um Sachen aufzumachen, wieder zuzumachen.“ (Zeile 21, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement

Druck durch Zeitmanagement und Programmplanung	Die Unsicherheit, ob genügend Inhalte geplant sind oder ob das Programm zu schnell durchlaufen wird.	"Habe ich genug Programm? (..) Wenn man dann plötzlich schnell unterwegs ist, weil weniger kommt oder wie auch immer, dann löst das Stress aus und irgendwann kippt es und dann kommt - Ich habe zu viel Programm. Ich schaffe das nicht mehr." (Zeile 18, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement
--	--	---	----------------

4.1.3 Soziale Stressoren:

Tabelle 4 Soziale Stressoren

Subkategorie	Beschreibung	Beispiel-Zitat (inkl. Zeilennummer & Quelle)	Kategorie
Unklare Erwartungshaltungen von Teilnehmer:innen	Manche Teilnehmende haben unrealistische Erwartungen an das Training.	„Ganz viele Leute trauen sich nicht, Fragen zu stellen, habe ich das Gefühl. Ganz oft. Oder haben einfach falsche Erwartungen und kommen mit diesen falschen Erwartungen rein ins Training oder in Workshops. Und diese Erwartungen können dann nicht erfüllt werden.“ (Zeile 7, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Erwartungsmanagement
Zwangskontext der Teilnehmer als Ursache für Widerstand	Teilnehmer besuchen das Training oft nicht freiwillig, sondern weil ihre Firma es anordnet.	„Na ja, was auch den Stress erzeugt, es sind ja meistens Zwangskontexte, die Settings, weil eine Firma irgendwas bestellt und die Leute dorthin müssen. (...) Und wo es in der Nachschau schon klar war das ist eine Botschaft an die Führungskraft, aber wir kriegen es ab.“ (Zeile 53, 72 ÜB_Z.docx)	Erwartungsmanagement
Interventionen von Dritten	Wenn Auftraggeber:innen oder Lehrkräfte ungefragt ins Training eingreifen und die Autorität der Trainer:innen untergraben wird.	„Ganz schlimm ist intervenieren von außen. Also gerade bei Lehrerinnen und Lehrern, die machen das sehr gerne, obwohl man sie davor bittet, im Auftragsgespräch, dass sie nicht intervenieren sollen.“ (Zeile 35, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Konflikte mit Hotelpersonal oder Seminarumfeld	Externe Beteiligte sind unflexibel oder unfreundlich und beeinflussen die Rahmenbedingungen.	„Die Konflikte, die manchmal auch nicht austragbar sind mit dem Hotel, weil die einfach gut auch abgegrenzt sind und sagen: bei uns läuft das so, friss oder stirb.“ (Zeile 33, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Externe Einflüsse
Gefühl der Isolation & fehlender Austausch	Da Trainer:innen oft selbstständig arbeiten, fehlt ihnen der kollegiale Austausch, um über belastende Erfahrungen zu sprechen.	„Sehr schade finde ich, dass es wenig Kommunikation gibt zwischen Trainerinnen und Trainern, also dass man sich nicht austauscht zu gewissen Themen, weil man so viele Sachen erlebt, die schwierig sein können.“ (Zeile 72, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	fehlende soziale Unterstützung
Hoher Druck durch geschlechtsspezifische Erwartungen	Als Frau in einem männerdominierten Outdoor-Training empfindet die Trainerin einen hohen Leistungsdruck, keine Fehler machen zu dürfen.	„Ich die einzige Frau und ich die einzige mit Outdoor-Expertise. Und es ist irgendwie echt nicht so einfach. [...] Ich darf nicht wackeln, wenn ich da weggehe und irgendwie den falschen Weg nehme, mich korrigieren muss.“ (Zeile 69, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Gender-Dynamiken

Unvorhergesehene Eskalation von Konflikten in Gruppen	Besonders belastend sind sexistische oder diskriminierende Bemerkungen, die sich innerhalb der Gruppe verstärken und schwer zu moderieren sind.	„Und es sind immer mehr. (...) Zuerst eher verdeckt und dann immer mehr öffentlich gemacht. Sexistische Meldungen gekommen, also angebraten. Männer zu Frauen eher, aber dann auch abwertende Geschichten auf körperlicher Ebene.“ (Zeile 57, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Gender-Dynamiken
Veränderte Gruppenstimmung während des Trainings	Wenn sich die Dynamik in einer Gruppe unerwartet verändert – z. B. durch Konflikte oder Widerstände	„Es war jetzt irgendwie am Donnerstag. Bei dem Workshop gab es einen Konflikt mit Tränen. Und da haben wir diese vier Leute zusammengeholt und haben das besprochen.“ (Zeile 55, 58 ÜB_Z.docx)	Gruppendynamik
Herausforderung durch passive oder zurückhaltende Gruppen	Gruppen, die wenig interagieren oder kaum Rückmeldungen geben. Die fehlende Resonanz erschwert die Durchführung von Methoden.	"Also was Stress auslöst, ist eine reservierte Gruppe, die komplett reserviert ist, die wenig sagt, wenig erzählt oder wenig. [...] Wenn man Publikum steht und du versuchst in einen Austausch zu kommen und die gehen nicht mit, dann ist es echt schwierig." (Zeile 12, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Gruppendynamik
Widerstände und Kritik von Teilnehmenden oder Auftraggebern	Kritische Anmerkungen oder versteckter Widerstand während des Trainings.	" Und wo ich merke, das ist vollkommen unrund. Und ja, können wir die Pause kürzen? Ja, gehen wir weiter..., können wir die nächste Frage stellen usw. Also, da die Ruhe zu bewahren, das ist dann nicht so leicht." (Zeile 24, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Gruppendynamik
Angst vor negativer Gruppendynamik	Wenn ein negativer Umgang miteinander aufkommt.	„Mir ist so wichtig: Sind das nette Menschen? (...) Das brauche ich. Und es war nur ganz, ganz selten nicht nett. Aber das ist einfach das Lampenfieber und die Unbekannte da drin, die da wirkt.“ (Zeile 19, 72 ÜB_Z.docx)	Gruppendynamik
Kulturelle & Werte-Konflikte in Gruppen	Besonders in Schulklassen kann ein „Kulturclash“ entstehen, wenn Werte und Normen stark divergieren. Dies kann für Trainer:innen herausfordernd sein.	„Wertesysteme, die aufeinander krachen. Ähm, Kulturclash auch. Also da, das sind auf jeden Fall Stressoren. Die groß sind und die mich sehr nachdenklich machen.“ (Zeile 41, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Interkulturelle Herausforderungen
Fehlkommunikation in der Auftragsphase	Wenn die Kommunikation nicht direkt mit dem Auftraggeber erfolgt, sondern über Dritte (z. B. eine Outdoorfirma), entstehen Missverständnisse und falsche Erwartungen.	„Was bei mir Stress auslöst in der Auftragsphase, löst bei mir Stress aus, wenn man nicht zusammenkommt mit dem Auftraggeber. (...) Also das löst auf jeden Fall großen Stress aus, weil da gab es schon in meiner Vergangenheit viele Punkte, die sehr schwierig waren.“ (Zeile 5, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsprobleme
Unklare Kommunikation über die Erwartungen	Wenn die Ziele eines Trainings nicht klar definiert oder unerfüllbar erscheinen.	„Die Erwartungen beispielsweise beim Auftraggeber sind, dass bestimmte Ziele zu erreichen sind, wo ich dann mir denke, das kann ich so jetzt nicht gewährleisten.“ (Zeile 5, 58 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsprobleme

Fehlender Kontakt im Auftragsgespräch	Es ist schwer mit dem Auftraggeber in Kontakt zu treten und Details klar anzusprechen.	„Und am stressigsten finde ich, wenn im Auftragsgespräch kein Kontakt zum Auftraggeber geht. Also wenn man merkt, dass (...) Connected nicht. Und da merke ich auch, wie ich dann Schweißflecken kriege und nervös werde.“ (Zeile 5, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsprobleme
Entscheidungsdruck bei Auftragsannahme	Stress entsteht in der Phase der Auftragsklärung, insbesondere wenn kurzfristige Anfragen eintreffen und eine Entscheidung getroffen werden muss.	„Also die Auftragsphase ist jetzt, wenn du. Mit dem beginnt letztlich also für mich mitunter einer der Phasen, die die höchsten Stressmomente mit sich bringt. (...) Meistens auch unter Druck von denen, die anfragen. (...) Da dann diese Abwägung zu haben, mache ich, mache ich nicht. Das ist für mich immer so ein Stressmoment am Anfang.“ (Zeile 5, 60 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsprobleme
Emotionale Belastung durch Machtstrukturen in Gruppen	Schwierige Machtdynamiken innerhalb der Teilnehmenden.	„Es hat Trainings gegeben, dass ein Kollege aus dem Bus aussteigen hat müssen, der gefahren ist am Straßenrand, quasi alarmdings, und ist speiben gegangen, weil es uns so geGraust hat.“ (Zeile 95, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Machtdynamik
Hierarchiekonflikte und Statusspiele	Wenn Führungskräfte in einem Training ihre Macht demonstrieren.	„Die höhere Ebene geht gleich mal auf ein Bier um neun in der Früh mit den Leuten und ich denke mir, das wird ein schwieriger Start - Und da ist noch kein Hallo passiert.“ (Zeile 21, 72 ÜB_Z.docx)	Machtdynamik
Verlust der Autorität und Beziehung zur Gruppe	Ein schwieriger Start durch Widerstände kann dazu führen, dass der Trainer die Führungsrolle verliert.	„Es geht darum, in Beziehung zu kommen. Und das ist ein sehr heikler Moment, weil wenn ich da abmontiert werde von Anfang an, dann ist es unglaublich schwierig, da wieder reinzukommen.“ (Zeile 25, 72 ÜB_Z.docx)	Machtdynamik
Unerwartete oder fehlende Teilnahme der Führungskraft	Wenn die Führungskraft nicht wie vereinbart teilnimmt oder kurzfristig erscheint.	„Also da werden dann nur so Sachen, wenn irgendwas ist, was nicht ausgemacht war. Führungskraft ist am Anfang nicht dabei oder kommt zum Training gar nicht und steht auf einmal da, oder?“ (Zeile 51, Datei: 67 ÜB_Z.docx)	Rollenkonflikt
Überforderung durch Krisensituationen	Einzelne Teilnehmer:innen können in Krisen geraten (z. B. emotionale oder psychische Überforderung). Die Trainer:innen stehen vor der Herausforderung, einerseits für diese Person da zu sein, andererseits die Gruppe weiterzubegleiten.	„Dann können natürlich auch Stress auslösen, also Gewalt, psychische Zustände, die in eine Richtung gehen, die man nicht mehr halten kann. Im Training selbst, wo einzelne Leute vielleicht wegbrechen und man weiß, man muss aber für die Gruppe da sein.“ (Zeile 23, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Rollenkonflikte
Schwierige Zusammenarbeit mit Co-Trainer:innen	Konflikte oder Konkurrenz zwischen Trainer:innen führen zu Stress.	„Stressoren für mich sind auf jeden Fall, wenn man mit dem Trainerkollegen oder Kollegin nicht zusammenkommt, wenn es da Konkurrenz gibt oder wenn es da Unstimmigkeiten gibt.“ (Zeile 19, Datei: 62 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik

Unklare Absprachen im dualen Trainersystem	Unterschiedliche Erwartungen und Ansätze zwischen Co-Trainern können zu Auseinandersetzungen und Unsicherheit führen	„Wenn jetzt eine Aussage von der Kollegin kommt, die man nicht unterstützt – passt es jetzt, das anzumerken oder schlucke ich es runter?“ (Zeile 5, 58 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik
Spannungen im Trainerteam	Rivalitäten oder unerwartete Interventionen von Co-Trainern	"Aber das war auch immer ein Stressthema, gerade am Beginn. Natürlich auch Trainer sein. Und ich bin eher der, der dann zurücksteckt und das ist dann auch unbefriedigend oder diese Rivalitäten, die es da gibt. Wer hat den Lead, wer steckt zurück, welche Ideen werden genommen, welche nicht?" (Zeile 20, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik
Spannungen und Konkurrenz im Trainerteam	Wenn Trainer untereinander nicht harmonieren oder sich in methodischen Fragen nicht einig sind.	„Wenn es da Konkurrenzverhalten gibt im Staff oder wenn es nicht abgestimmt wirkt, wenn ganz viel Energie verbraucht wird, im Staff abgestimmt zu sein, dann raubt es viel Energie, macht einen Stress.“ (Zeile 69, 72 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik
Zusammenarbeit mit neuen Trainern	Wenn der Co-Trainer unbekannt ist und nicht bekannt ist wie effektiv wird zusammen gearbeitet.	„Wenn man noch nicht so oft zusammengearbeitet hat oder auch zum Ersten Mal gemeinsam arbeitet. (...) In Prozent gesprochen. Wenn ich sage, ein normales Training liegt bei 100 %, so Energieeinsatz. (...) Dann wäre mit Wem neuen es zu machen definitiv bei 130, 140 % vom Stresslevel.“ (Zeile 29, 60 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik
Fehlendes Vertrauen in Co-Trainer	Reaktionen des Co-Trainers sind nicht berechenbar und dadurch Unsicherheit über die Interventionsfähigkeit besteht.	„Wenn ich das Gefühl habe, dass die Person eine Intervention setzt, wo ich nicht der Meinung bin, also wo ich es anders machen würde. Wo ich mir nicht sicher bin, ob die Person überhaupt weiß, was sie tut.“ (Zeile 33, 60 ÜB_Z.docx)	Teamdynamik

4.1.4 Zusammenfassung der Hauptkategorien aus den Stressoren:

Tabelle 5 Zusammenfassung der Hauptkategorien „Stressoren“

Experteninterview:	Physikalische Stressoren:	Leistungs-stressoren:	Soziale Stressoren:
IV A	2	6	5
IV B	3	6	3
IV D	1	5	6
IV E	4	4	6
IV D	1	8	4
IV F	1	6	3
Summe:	12	35	27

Die Tabelle enthält die Daten aus den Experteninterviews mit IOA-Trainer:innen und zeigt die Anzahl der Nennungen für die drei Hauptkategorien: Physikalische Stressoren, Leistungsstressoren und soziale Stressoren.

Jede Zeile repräsentiert ein Interview (z. B. „IV A“, „IV B“ usw.), in dem die Häufigkeit der jeweiligen Stressoren erfasst wurde.

In nahezu allen Interviews wurden Leistungsstressoren am häufigsten genannt (z. B. 6 Nennungen in IV A und B, 8 in IV D) und insgesamt kommt diese Gruppe auf 35 Nennungen. Diese Stressoren stehen im Zusammenhang mit Erwartungen, Zeitdruck, sowie dem Gefühl, nicht ausreichend kompetent oder unterstützt zu sein. Dies deutet auf eine hohe psychische Beanspruchung hin, die mit beruflichen Anforderungen und Selbstwahrnehmung verbunden ist. Leistungserwartungen scheinen somit ein zentrales Thema im professionellen Selbstverständnis von IOA-Trainer:innen zu sein.

Soziale Stressoren wurden insgesamt 27-mal identifiziert und sind somit in der Verteilung ebenso im oberen Spitzenfeld. Die soziale Dimension als IOA-Trainer:in tätig zu sein, zeigt sich insbesondere bei multiplen Rollenanforderungen oder herausfordernden Gruppenkonstellationen.

Physikalische Stressoren wie Witterungsbedingungen, körperliche Belastung, und schwierige Umwelt- und Rahmenbedingen wurden insgesamt 12-mal und somit am wenigsten genannt. Obwohl vorhanden, werden sie offensichtlich als kontrollierbarer oder weniger gravierend erlebt, wobei die Auswirkungen auf körperlicher Ebene im Extremfall gravierend sein können.

4.1.5 Zusammenfassung der Kategorien aus den Stressoren:

4.1.5.1 Leistungsstressoren:

Tabelle 6 Leistungsstressoren

Stressoren	Anzahl der Nennungen:
Leistungsstressoren	
Erwartungen	15
Mangelndes Kompetenzerleben	7
Selbstzweifel	5
Zeitmanagement	4
Auftrittsangst	3
Fehlende Selbstfürsorge	1
Summe:	35

Interpretation der Gewichtung:

1) Erwartungen (15 Nennungen):

Der meistgenannte Stressor betrifft die Erwartungen, z. B. von Teilnehmenden oder Auftraggeber:innen oder an sich selbst. Diverse Erwartungshaltungen werden nicht erfüllt und lösen Stressmomente aus. Oft bezieht sich dies auch auf Unsicherheiten z.B. bei der Auftragsklärung, der Zieldefinitionen oder Rollenverteilungen im Team.

Trainer:innen sehen sich unter Druck, empathisch, stets präsent und „emotional verfügbar“ zu sein. Besonders belastend wird auch die implizite Erwartung, „immer funktionieren“ zu müssen beschrieben.

2) Mangelndes Kompetenzerleben (7 Nennungen):

Thematisiert das Gefühl, den Anforderungen nicht gerecht zu werden, unabhängig von der tatsächlichen Leistung. Dieser Stressor kann sowohl extern als auch intern getriggert sein.

3) Selbstzweifel (5 Nennungen):

Verwandt und resultierend aus dem mangelnden Kompetenzerleben, aber stärker selbstreflexiv geprägt – z. B. nach negativen Erfahrungen oder mangelndem Feedback.

4) Zeitmanagement (4 Nennungen):

Deckt vor allem organisatorische Belastungen ab wie Zeitdruck, Planungsprobleme oder unerwartete Störungen im Ablauf.

5) Auftrittsangst (3 Nennungen):

Angst vor dem Versagen vor allem vor Trainings, in der Beziehungsgestaltung, vor negativem Feedback und in intensiven Gruppenphasen.

6) Fehlende Selbstfürsorge (1 Nennung):

Ein Mangel an Selbstfürsorgepraktiken. Wurde nur einmal genannt ist aber möglicherweise unterschätzt oder internalisiert.

Die Analyse zeigt: Emotional-soziale und psychologische Leistungsaspekte wie emotionale und unklare Erwartungen, unklare Anforderungen und Selbstzweifel stehen im Zentrum des Stresserlebens. Klassische Leistungsfaktoren wie Zeitmanagement und Auftrittsangst sind ebenso vorhanden.

4.1.5.2 Soziale Stressoren:

Tabelle 7 Soziale Stressoren

Stressoren	Anzahl der Nennungen:
Soziale Stressoren	
Teamdynamik	6
Kommunikationsprobleme	4
Rollenkonflikte	4
Externe Einflüsse	3
Erwartungsmanagement	2
fehlende soziale Unterstützung	2
Genderthemen	2
Interkulturelle Herausforderungen	2
Gruppendynamik/Prozess	1
Machtdynamik	1
Summe:	27

Interpretation der Gewichtung:

1) Teamdynamik (6 Nennungen):

Gemeint sind Konflikte, unklare Rollen oder fordernde Zusammenarbeit im dualen Trainer:innensystem oder mit Kooperationspartner:innen.

Die Bedeutung ist zentral für ein funktionierendes Teamwork und das Bewältigen gemeinsamer Prozesse.

2) Kommunikationsprobleme & Rollenkonflikte (je 4 Nennungen):

Beide Stressoren zeigen, wie stark unklare, fehlerhafte oder widersprüchliche Kommunikation sowie Mehrrollenbelastung im Alltag präsent sind. Trainer:innen fühlen sich z. B. gleichzeitig als Coach, Moderator:in und Autoritätsperson – was Spannungen erzeugt.

3) Externe Einflüsse (3 Nennungen):

Bezieht sich auf den Einfluss externer Entscheidungsträger, Auftraggeber:innen oder Institutionen, die durch politische, organisatorische oder wirtschaftliche Anforderungen indirekten sozialen Druck erzeugen.

4) Erwartungsmanagement, fehlende soziale Unterstützung, Genderthemen, interkulturelle Herausforderungen (je 2 Nennungen)

Diese Stressoren betreffen implizite Anforderungen, fehlende Rückendeckung oder Kultur- und Diversitätsfragen.

5) Gruppendynamik/Prozess & Machtdynamik (je 1 Nennung)

Emotionale Belastung durch Machtstrukturen in der Gruppen und veränderte Gruppenstimmung während des Trainings

Die sozialen Stressoren konzentrieren sich vor allem auf interne Teamstrukturen und zwischenmenschliche Kommunikation. Hier lassen sich Spannungen und Herausforderungen vor allem aus dem dualen Trainer:innensystem herauslesen. Dazu kommen Aspekte wie Genderthemen, Diversität, externe Einflussnahme, Erwartungsmanagement und fehlende soziale Unterstützung. Die Ergebnisse legen nahe, dass Maßnahmen zur internen Teamentwicklung, klaren Rollenklärung und dialogorientierter Kommunikation besonders hilfreich sind.

4.1.5.3 Physikalische Stressoren:

Tabelle 8 Physikalische Stressoren

Stressoren	Anzahl der Nennungen:
Physikalische Stressoren	
Externe Einflüsse	7
Körperliche Belastung	3
Organisatorische Aspekte	2
Summe:	12

Interpretation der Gewichtung:

1. Externe Einflüsse (7 Nennungen):
Der am häufigsten genannter physikalischer Stressor bezieht sich auf Umweltfaktoren wie Witterung (Hitze, Kälte, Regen), Lärm, oder räumliche Gegebenheiten bei Outdoorsettings.
Ist besonders relevant für Trainer:innen, die in unvorhersehbaren und dynamischen Settings arbeiten. Die Unkontrollierbarkeit dieser Einflüsse erhöht den Stressfaktor.
2. Körperliche Belastung (3 Nennungen):
Gemeint sind physische Anforderungen wie zB. starkes Schwitzen und körperliche Verletzungen und Reaktionen (z.B. Erbrechen)
3. Organisatorische Aspekte (2 Nennungen)
Betrifft strukturelle Probleme wie fehlende Infrastruktur, ungünstige Raum- und Ortsaufteilung oder logistischer Herausforderungen. Wird weniger als unmittelbare Belastung erlebt, kann aber in Kombination mit anderen Stressoren verstärkend wirken.

Physikalische Stressoren sind insgesamt weniger präsent als psychische oder soziale, aber insbesondere externe Einflüsse können in Trainingssituationen mit hoher Praxisorientierung spürbar belasten. Ihre Bedeutung steigt vor allem dann, wenn sie nicht beeinflussbar sind. Die Ergebnisse legen nahe, dass IOA-Trainer:innen relativ resilient gegenüber körperlicher Belastung und organisatorischen Hürden sind, aber vor allem gefährliche Umweltbedingungen als herausfordernd wahrnehmen.

4.2 Bewältigungsstrategien:

4.2.1 Mentale Stressbewältigung:

Tabelle 9 Mentale Stressbewältigung

Subkategorie	Beschreibung	Beispiel-Zitat (inkl. Zeilennummer & Quelle)	Kategorie
Klare Abgrenzung setzen	Trainer:innen setzen bewusst Grenzen, um Überforderung zu vermeiden, insbesondere in der Nachbereitung gegenüber Auftraggeber:innen.	„Ich habe das früher super viel gemacht. Ich war da sehr dienlich, also sozusagen auch in der Hoffnung, dann wieder einen Auftrag zu kriegen. Das habe ich völlig verlassen. Ich mache das nicht mehr.“ (Zeile 107, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Abgrenzung
Umgang mit Machtstrukturen und emotionaler Belastung	Trainer:innen distanzieren sich zu hierarchische Strukturen in Gruppen, um sich selbst nicht in Dynamiken hineinziehen zu lassen.	„Es hat Trainings gegeben, dass ein Kollege aus dem Bus aussteigen hat müssen, der gefahren ist am Straßenrand, quasi alarmdings, und ist speiben gegangen, weil es uns so geGraust hat.“ (Zeile 95, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Abgrenzung
Bewusstes Abgrenzen von der eigenen Rolle	Trainer:innen müssen sich bewusst machen, dass sie nicht für alles verantwortlich sind.	„Trotzdem finde ich, darf man nicht über seine eigenen Grenzen, die man sich als Trainer steckt und sein eigenes Wertesystem da drübergehen.“ (Zeile 39, 62 ÜB_Z.docx)	Abgrenzung
Eigene Werte und Grenzen bewusst halten	Trainer:innen müssen ihre eigenen Werte reflektieren und sich nicht übermäßig an Auftraggeber:innen anpassen.	„Ich habe immer wieder bemerkt, gerade in unserer Gesellschaft, wie sie tickt, dass es leider dass das Hauptthema ist ganz oft und da auch immer rein interveniert wird.“ (Zeile 75, 62 ÜB_Z.docx)	Abgrenzung
Gelassenheit und Ruhe bei Kritik bewahren	Kritik wird nicht sofort als Angriff gewertet. Trainer versuchen, ruhig und sachlich zu bleiben und authentisch zu reagieren.	„Ich glaube, wichtig ist, dass man selbst ruhig bleibt, wenn es geht. (...) Wenn man sagt Ja, mir fällt gerade nichts ein, dann sage ich auch oft mal, ich habe jetzt keine Idee dazu, aber ich werde darüber nachdenken.“ (Zeile 26, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Emotionale Coping
Authentizität & Ehrlichkeit	Der Trainer setzt auf Authentizität als Strategie, um Stresssituationen zu begegnen. Anstatt eine professionelle Distanz zu wahren, gibt er offen zu, wenn er selbst aufgeregt ist.	„Ich glaube, das ist etwas, was mir viel mehr liegt, als dass ich dann drüber spiele und sage Ich bin souverän und kontrolliere die Situation und bin da allwissend. Und das ist etwas, wo ich drauf gekommen bin. Es passt viel mehr zu mir, wenn ich sage Liebe Leute, ich bin selber super aufgeregt und hoffe, dass wir gemeinsam coole Tage haben.“ (Zeile 29, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Emotionales Coping
Reduktion von Entscheidungsdruck	Der Trainer setzt darauf, nicht alle Entscheidungen sofort treffen zu müssen, sondern auch Unsicherheiten auszuhalten und flexibel zu bleiben.	„Also zumindest jetzt noch habe ich die Erwartung an mir, dass man auch ständig aufmerksam ist und beobachtet und dann glaubt man etwas zu sehen und denkt sich okay, da braucht es eine Entscheidung von mir oder von uns als Trainer:innen System. Und es war schon mal auch so, dass wir gesagt haben Hey, wir haben uns doch schon bei dem ganzen Plan was gedacht, wo wir eben dann uns überlegt haben, passt das noch so wie wir tun?“ (Zeile 37, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Emotionales Coping

Akzeptanz von Stress & Unsicherheiten	Eine zentrale Strategie ist es, Stress als Teil des Traineralltags zu akzeptieren, anstatt dagegen anzukämpfen.	„Ich habe eben dieses Finden, eines einer eigenen Haltung, eines Stils, mit dem man sich selber einfach wo man sagt. da, da, da, da fühle ich mich wohl damit. Und ich glaube, zu Beginn versucht man quasi so unterschiedliche, vielleicht auch unterschiedliche Personen nachzuahmen, wo man dann draufkommt Das bin ich ja eigentlich gar nicht.“ (Zeile 21, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Emotionales Coping
Langfristige Perspektive: Entwicklung von Gelassenheit über die Jahre	Mit zunehmender Erfahrung lernen Trainer, stressige Situationen besser zu bewältigen und gelassener zu reagieren.	„Wobei ich mittlerweile schon ein bisschen entspannter bin. Ja, aber da muss man auch selber loslassen und sagen okay, dann muss man das abschneiden oder kürzen.“ (Zeile 18, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Emotionales Coping
Positives Umdeuten von Stressmomenten	Durch Reflexion und kognitive Umstrukturierung kann Aufregung als Antrieb für Motivation umgedeutet werden.	„Ich habe das auch irgendwann gelernt für mich selbst auch als Bewältigungsstrategie, dass ich diesen Stress, den ich da spüre, als etwas Positives und Wertvolles zu sehen und das umzuwandeln in positive Energie, dass ich sage Wow, ich spüre mein Herz, aber es fühlt sich gerade so gut an.“ (Zeile 11, 62 ÜB_Z.docx)	Emotionales Coping
Vertrauen in die Gruppe	Trainer*innen vertrauen auf den Gruppenprozess und gehen davon aus, dass sich Dynamiken auch ohne unmittelbare Intervention positiv entwickeln können.	„Ich bin eigentlich eine Trainerin, die sehr viel Gruppe vertraut und mir denk, die wird das gut machen. Ja, ich weiß, es kommt wieder eine andere Phase und ich weiß, es ist jetzt gerade schwierig, aber das gehört dazu und da kommen wir wieder raus.“ (Zeile 103, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Gelassenheit
Akzeptanz von schwierigen Prozessen	Trainer:innen akzeptieren, dass nicht alle Prozesse positiv verlaufen und dass schwierige Phasen unvermeidbar sind.	„Ich glaube die Akzeptanz, dass es diese dunklen Seiten braucht, dass die halt sind und nicht. (...) Das Leben ist nicht immer. (...) Bunt und einfach und happy. Es gehört dazu.“ (Zeile 115, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Gelassenheit
Bewusstes Akzeptieren von Unsicherheiten	Anstatt sich von Unsicherheiten und Unklarheiten stressen zu lassen, nehmen Trainer diese bewusst an und versuchen, damit umzugehen.	„Also nur weil sie am Schluss nichts sagen oder vielleicht dann wegläufen heißt das nicht, dass nichts los ist. Und du weißt ja nicht, was in ihnen abgeht.“ (Zeile 32, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Gelassenheit
Erfahrung in kritische Situationen	In herausfordernden Momenten hilft eine Kombination aus Intuition und Erfahrung, um situativ angemessen zu reagieren.	„Ja, ich weiß, was du meinst, wie ich dazu komme. Überhaupt ist, glaube ich, Erfahrung und Bauchgefühl. Also ich vertraue irrsinnig stark auf mein eigenes Bauchgefühl und mit dem fahre ich meistens gut.“ (Zeile 29, 62 ÜB_Z.docx)	Gelassenheit
Selbstwirksamkeit und Erfahrung	Trainer:innen sind sich ihrer Fähigkeiten bewusst und können sich auf ihre Erfahrung verlassen	„Da werde ich meistens ruhig. Also wenn es losgegangen ist, dann geht es los. Das ist so wie der Auftritt auf einer Bühne, glaube ich. Da werde ich spürbar ruhiger, da ist der Stressfaktor nicht mehr so spürbar.“ (Zeile 35, 72 ÜB_Z.docx)	Gelassenheit
Reflexion und Metaebene nutzen	Trainer:innen nutzen theoretische Modelle, um sich aus der emotionalen Betroffenheit herauszunehmen und die Situation analytisch zu betrachten.	„Wir haben uns das Essen mit ins Zimmer genommen. Wir sind am Abend zu zweit noch mal spazieren gegangen, haben uns Modelle hergeholt. Das finde ich auch immer sehr, sehr fein. Sich auf Modelle noch mal beziehen und sagen okay, wer hilft uns da jetzt also auf die... Die theoretische Ebene extrahieren, holen wir uns nochmal irgendwie den gruppendynamischen Raum her oder holen wir uns her den Tuckman oder den Schindler?“ (Zeile 61, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Kognitive Bewältigung

Sich selbst gut zureden	Auszeiten nehmen um sich gegenseitig zu reflektieren	„Also wichtig war, finde ich, dass mein Kollege und ich gut unsere Auszeiten gehalten haben. [...] Und auch sich gegenseitig irgendwie containern zu sagen Gut, was hast du jetzt, was habe ich jetzt? Und hey, das hat was mit der Gruppe zu tun und nicht mit uns als Personen.“ (Zeile 61, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Kognitive Bewältigung
Selbstreflexion & Rationalisierung	Der Trainer versucht, Stresssituationen durch bewusste Selbstreflexion zu bewältigen. Er hinterfragt eigene Emotionen, erkennt Zweifel an und rationalisiert die Situation, um sich handlungsfähig zu halten.	„Aber das sind natürlich Sekunden, wo das abläuft. Aber da ist was, Was ist denn da? Und dann? Dann, dann rationalisiert man darüber. Man spürt es und dann macht man sich darüber Gedanken. Woher kann das jetzt kommen? Ja, okay, da könnte es an den an den unterschiedlichen Erwartungen liegen.“ (Zeile 13, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Kognitive Bewältigung
Konstruktive Umdeutung von Stressmomenten	Trainer versuchen, Stressmomente positiv umzudeuten, indem sie sie als Herausforderung oder Möglichkeit zur Entwicklung betrachten, anstatt sie als Bedrohung wahrzunehmen.	„Ich denke mir oft, es wäre feiner ohne. Und gleichzeitig denke mir, na ja. Das Lampenfieber erzeugt ja auch Konzentration und Aufmerksamkeit und einen Fokus. Es ist nicht so, dass es mich handlungsunfähig macht, es ist einfach in der Zeit davor ein bisschen unangenehm.“ (Zeile 19, 72 ÜB_Z.docx)	Kognitive Bewältigung
Selbstwirksamkeit und Erfahrung	Der Trainer nutzt seine Erfahrung, um stressige Situationen zu bewältigen.	„Ich kann sagen, mir ist noch nie ein Rahmen untergekommen, der nicht irgendwie zu halten war? Also da habe ich ausreichend Selbstwirksamkeitserwartung im Sinne von was auch immer da passiert. Kann ich die Funktion halten?“ (Zeile 19, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Persönliche Ressourcen
Körperhaltung und Bühnenpräsenz nutzen	Körperliche Haltung und bewusste Körpersprache helfen, Unsicherheiten zu überwinden und die eigene Präsenz zu stärken.	„Wobei ich dann immer versuche, eben, da hilft mir schon auch meine Bühnenerfahrung, dass ich dann sage, okay, da muss ich jetzt durch und mich dann irgendwie körperlich aufrichte.“ (Zeile 8, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Persönliche Ressourcen
Akzeptanz von Widerständen als natürliche Reaktion	Widerstand wird nicht als negatives Element betrachtet, sondern als Chance zur Interaktion.	„Mir sind Widerstände lieber als sozusagen keine. Weil Widerstand bedeutet ja Kontakt und mir sind Gruppen oder Personen, wo Widerstand da ist, ist irgendwie zehnmal lieber als kontaktlose Gruppen oder Personen, wo irgendwie nicht klar ist passt passt nicht.“ (Zeile 59, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Reframing
Fokus auf Selbstvertrauen & Positive Selbstgespräche	Eine bewusste Strategie gegen Stress ist der Fokus auf Selbstvertrauen. Der Trainer spricht sich innerlich Mut zu.	„Positiver Selbstdialog also mit sich selber in einen Dialog treten und sich gut zuzusprechen. Sich selbst beizustehen. Sich Vertrauen schenken, sich seinen Qualitäten noch einmal bewusst machen.“ (Zeile 83, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Selbstreflexion
Abbau von Stress durch Reflexion nach dem Training	Eine bewusste Reflexion nach dem Training hilft, Erfahrungen zu verarbeiten und daraus zu lernen.	„Auf jeden Fall mit dem Trainerkollegen oder Kollegin sich nochmal absprechen oder zusammenreden. Wie war das? Wie hat das auf einen gewirkt? Wie war der Tag?“ (Zeile 61, 62 ÜB_Z.docx)	Selbstreflexion
Akzeptanz von Lampenfieber	Trainer akzeptieren Lampenfieber als natürlichen Bestandteil ihrer Tätigkeit und nutzen es zur Fokussierung anstatt es zu bekämpfen.	„Ja, das ist halt mein Lampenfieber. Also es ist auch zu akzeptieren. Das ist eigentlich ein bisschen die Strategie zu sagen ja, ja, ich brauch mich nicht aufregen darüber, dass ich nervös bin oder den Wunsch zu haben, das muss weggehen.“ (Zeile 11, 72 ÜB_Z.docx)	Selbstreflexion

Bewusstes Stressmanagement der eigenen Ängste	Trainer sind sich ihrer eigene Ängste bewusst und reflektieren dies um Lösungsstrategien zu entwickeln.	„Ich weiß nicht, ob es wirklich besser geworden ist bei mir. Das ist eine angespannte Situation. Ich kann mich mit Gewitter. ...also ich weiß nicht, wie das besser werden könnte. Ich bin hoch konzentriert. Das funktioniert auch. Also ich glaube, ich kann da gute Entscheidungen treffen in den Momenten.“ (Zeile 51, 72 ÜB_Z.docx)	Selbstreflexion
---	---	--	-----------------

4.2.2 Instrumentelle Stressbewältigung:

Tabelle 10 Instrumentelle Stressbewältigung

Subkategorie	Beschreibung	Beispiel-Zitat	Kategorie
Frühes Erkennen psychischer Instabilität	Trainer:innen achten gezielt auf Anzeichen psychischer Belastung bei Teilnehmer:innen (z. B. Grimassen, unruhige Bewegungen, Rückzug), um frühzeitig zu intervenieren.	„Also was mir jetzt aufgefallen ist, es gibt Anzeichen, zum Beispiel Grimassen. Also wenn Personen ihr Gesicht in irgendeiner Form verziehen oder sehr nervös mit dem Auge zu zucken anfangen, oder. Das habe ich vorher überhaupt nicht auf dem Schirm gehabt.“ (Zeile 83, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Achtsame Wahrnehmung
Bewusstes In-Beziehunggehen als Stressreduktion	Vor dem Beginn eines Trainings nutzen Trainer:innen Beziehungsgestaltung, um mit den Teilnehmer:innen in Kontakt zu kommen.	„Na ja, ich schaue, dass ich vor dem offiziellen Start des Seminars oder der Veranstaltung schon in Kontakt komme mit freundlich begrüßen und fragen, ob sie gut angekommen sind. Also einfach mit einem Smalltalk.“ (Zeile 29, 72 ÜB_Z.docx)	Beziehungsgestaltung
Aufbau von Vertrauen durch Erstkontakt	Ein gezielter Erstkontakt mit der Gruppe schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre und reduziert Stress für den Trainer.	„Also ich glaube, es ist mir wichtig, dass man einen guten Erstkontakt hat, dass man das Vertrauen aufbaut zu den Leuten und dass man dann die Möglichkeit hat, in die Tiefe zu gehen.“ (Zeile 14, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Beziehungsgestaltung
Fortbildung nutzen um Selbstsicherheit zu erlangen	Der Trainer macht eine gezielte Fortbildung, um die Anschlussfähigkeit an den Teilnehmerinnen zu finden.	„Mit der Zielgruppe arbeite ich nicht, weil ich da irgendwie nicht gut in den habituellen Gepflogenheiten bin, sondern dann blöd gesagt buche ich halt einmal einen Kurs beim Elmayer und lass mir dann mal erklären, welcher welches Weinglas für was ist.“ (Zeile 69, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Fortbildung
Humor als Deeskalationsstrategie	Trainer setzen gezielt Humor ein, um Stresssituationen aufzulockern und Spannungen innerhalb der Gruppe zu reduzieren.	„Das funktioniert manchmal, aber es sind schon schwierige Momente. (...) Man kann es mit einem Schmäh machen oder im Sinne von Ich habe den Vorteil, ich schaue drauf, was ich gerade sehe über die Gruppe wie sie tut.“ (Zeile 31, 72 ÜB_Z.docx)	Humor
Humor als Bewältigungsstrategie	Humor hilft, stressige Situationen zu entschärfen, den Druck zu mindern und eine entspanntere Arbeitsatmosphäre zu schaffen.	„Humor. Ganz, ganz wichtig. Ohne Humor geht es nicht. Es entspannt zumindest auf kurzzeitiger Basis, dass man einfach sich einen Spaß macht, mit dem Trainerkollegen und Kolleginnen.“ (Zeile 87, 62 ÜB_Z.docx)	Humor

Commitment der Gruppe einholen	Trainer stellen sicher, dass sich die Teilnehmenden mit dem Ziel des Trainings identifizieren, um spätere Widerstände zu minimieren.	„Natürlich auch was auch hilft, ist ein Commitment, sich vorher zu holen. Also man sagt okay, das sind die Ziele, das sind Wünsche der Geschäftsführung oder der Lehrerin oder wie auch immer. Seid ihr damit einverstanden?“ (Zeile 16, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Einsatz von Erklärungen und Metaphern	Trainer nutzen anschauliche Metaphern und Bilder, um abstrakte Konzepte verständlich zu machen und Missverständnisse zu vermeiden.	„Ja zu erklären, einfach wenn es geht zu erklären, mit Bildern zu erklären, eventuell dann doch die ein oder andere Methode als beispielführend anzuführen, damit sie ein Bild haben.“ (Zeile 6, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Gute Kommunikation als Schlüsselstrategie	Eine klare und direkte Kommunikation ohne Dritte reduziert Stress und verhindert Missverständnisse. Authentizität ist hilfreich.	„Gute Kommunikation eben. Eins zu eins Gespräch. Also nicht, dass es über eine dritte Person läuft. (...) Bei sich bleiben. Authentisch bleiben. Fragen stellen. Unbedingt abklären, abklären, abklären. Ganz, ganz wichtig.“ (Zeile 7, 62 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Fokus auf die eigene Rolle und Verantwortung	Der Trainer reflektiert bewusst seine Rolle und Verantwortung und vermeidet es, sich übermäßig für Dinge verantwortlich zu fühlen, die nicht in seinen Aufgabenbereich fallen.	„Also sprich, ich schlage nicht eins vor, sondern ich schlage viele vor. Und dann muss wer anderer entscheiden vom Auftraggeber her. Und damit hängt sozusagen nicht alles an mir.“ (Zeile 13, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Kommunikation und Delegation	Der Trainer setzt bewusste Grenzen, um sich nicht in Verantwortlichkeiten zu verlieren. Er gibt Entscheidungen gezielt an andere weiter.	„Da merke ich, da muss ich dann manchmal weil du gefragt hast nach dem Umgang damit - Da muss ich dann bewusst wieder Distanz herstellen und sagen okay, was ist der Auftrag, für was bin ich zuständig? Wer, was ist nicht meine Verantwortung? (...) Wo bereite ich nur was auf und lasse es dann entscheiden?“ (Zeile 13, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Konfliktvermeidung durch frühzeitige Kommunikation	Um Konflikte und Stress mit Co-Trainern oder Auftraggebern zu minimieren, setzt der Trainer auf frühzeitige Klärung von Erwartungen und Zielen.	„Und wenn man das nicht tut, ich glaube dann, dann kann es schon ordentlich reiben. Deswegen Ich habe diese enormen Reibungserfahrungen tatsächlich nicht gehabt bislang. Weil ich versuche, einfach davor in Dialog zu gehen.“ (Zeile 65, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Kommunikationsstrategien
Bewusster Umgang mit Gruppenkonflikten	In stressigen Gruppenphasen versuchen Trainer:innen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und nicht in destruktive Dynamiken hineingezogen zu werden.	„Da merke ich schon, da gibt es Momente, wo ich auch wegschwimme, in Trainings, wo ich mir denke Scheiße bis deppert, jetzt wirts eng.“ (Zeile 55, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Konfliktmanagement
Direktes Ansprechen der Gruppe zur Aktivierung	Durch gezieltes Nachfragen und das Einholen von Feedback werden Teilnehmende zur aktiven Mitarbeit animiert.	„Ja, gute Möglichkeit ist, dass man es zurückspielt, dass man sie fragt - Wo steht sie gerade? Wo seid ihr mit den Gedanken? Was beschäftigt euch gerade?“ (Zeile 16, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Nachfragen
Gruppendynamik durch Fragen lenken	Durch gezielte Fragen und Metakommunikation lenken Trainer herausfordernde Gruppensituationen.	„Fragen stellen, Rückfragen. Wie kommt es dazu? Was ist passiert? Sehen das alle so? Was machen wir jetzt? Wollt ihr heimgehen? Wer hat es beauftragt? Also sitzt die Person im Kreis oder was sagt die dazu oder verhält sie sich still?“ (Zeile 59, 72 ÜB_Z.docx)	Nachfragen

Bewältigung von Widerstand durch Metakommunikation	Bei Gruppenwiderstand setzen Trainer bewusst Fragen ein, um Metakommunikation zu fördern.	„Na ja, was auch den Stress erzeugt, es sind ja meistens Zwangskontexte, die Settings, weil eine Firma irgendwas bestellt und die Leute dorthin müssen, weil sie dort Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Das funktioniert nicht immer reibungslos.“ (Zeile 53, 72 ÜB_Z.docx)	Nachfragen
Proaktive Planung und Vorbereitung	Durch detaillierte Planung und Vorausschau werden Unsicherheiten minimiert. Der Trainer nutzt gezielt Recherche-Tools, um sich auf Herausforderungen vorzubereiten.	„Jetzt im Nachgespräch ist ein Stressfaktor. Schon ist, wenn man. (...) Ein Quartier, einen Ort sich aussucht. (...) Bei dem man noch nicht war und wo man sozusagen das Scouting am Anreisetag oder am Tag davor macht. Und das ist schon auch immer stressig.“ (Zeile 75, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Organisation
Pausen um Zeit	Pausen werden bewusst eingesetzt, um Stress abzubauen, sich neu zu orientieren und Lösungen zu erarbeiten.	„Also eine Möglichkeit ist, dass man Pause macht. Das ist immer eine gute Möglichkeit und sagt okay, wir machen zweimal zehn Minuten Pause, dann hat man immer Möglichkeit zu überlegen, wie geht es weiter.“ (Zeile 22, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Pause
Pause als Reset-Moment	Eine bewusste Pause einzulegen auch um eine mentale Distanz zur Situation, um neue Perspektiven zu gewinnen.	„Pausen machen. Zehn Minuten in Kontakt gehen mit dem anderen Trainer. (...) Es gibt immer die Möglichkeit, eine Trinkpause zu machen.“ (Zeile 83, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Pause, situatives Handeln
Duale Trainer-Strategie zur Entlastung	Das Duale Trainer-System bietet eine Möglichkeit der gegenseitigen Unterstützung.	„Ja, also wenn eine Pause geht, ist es gescheit, einfach mit dem Staff zu beratschlagen. Was tun wir? Vielleicht hat da der Kollege, Kollegin eine Idee. Meistens sind die anderes involviert oder es betrifft sie nicht oder sie haben einen anderen Zugang.“ (Zeile 63, 72 ÜB_Z.docx)	Pause, soziale Unterstützung
Situative Anpassung bei unerwarteten Veränderungen	Wenn die Situation unerwartet von der Planung abweicht (z. B. veränderte Gruppengröße, geänderte Teilnehmerstruktur), nehmen sich Trainer*innen bewusst Zeit zur Neuausrichtung.	„Also wenn ich es dann mal weiß und merke, es ist stressig, dann probiere ich mir eine Auszeit zu nehmen. Kurz, zumindest 15 Minuten und sagen Ah, das ist anders als vereinbart. Ich gehe kurz mit meinen Kollegen nochmal ratschen.“ (Zeile 53, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Pause, soziale Unterstützung
Eigene Stressauslöser bewusst wahrnehmen und reduzieren	Trainer reflektieren ihre persönlichen Stressoren und lernen, besser mit diesen umzugehen.	„Also es gibt es gibt Trainer und Trainerinnen, mit denen ich nicht mehr zusammenarbeiten würde. Das ist das sind schon Erfahrungswerte, wo ich sage, manches brauche ich einfach nicht.“ (Zeile 38, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Selbstmanagement
Bewältigung von externen Faktoren durch Teamarbeit	Unerwartete Einflüsse werden durch Gelassenheit und situationsbedingte Anpassungen bewältigt.	„Mittlerweile versuche ich zu schauen, dass ich mir Trainer aussuche, mit denen ich gut arbeiten kann. (...) Thema Umwelt kann auch unerwartet sein. (Zeile 20, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Situative Handeln, Selbstmanagement
Emotionales Abgrenzen durch Kleingruppen	In emotional schwierigen Situationen bewahren Trainer Professionalität durch bewusstes Abgrenzen und das Lenken des Fokus auf den Gruppenprozess.	„Ich versuche ruhig zu bleiben und. (...) Versuche, das in Kleingruppen zu lassen. Also. (...) Was mache ich da? Ja, professionell bleiben aber mit viel Anstrengung, aber die Energie raubt es.“ (Zeile 112, 72 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln

Interventionsstrategien bei Gruppendynamik	Wenn problematische Gruppendynamiken entstehen, greifen Trainer:innen gezielt ein, beispielsweise durch veränderte Sitzordnungen oder die Anpassung von Übungen.	„Ich schaue, dass schnell einmal etwas passiert, so dass ich nicht als lange rede, sondern dass gleich einmal etwas passiert. Entweder in Paaren spazieren gehen oder Platzwechsel gleich von Anfang an und alles weitere später erzählen.“ (Zeile 35, 72 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Flexibilität in der Programmgestaltung	Trainer passen Inhalte und Zeitplanung flexibel an, um auf unvorhergesehene Situationen angemessen zu reagieren.	„Es hilft auch immer so ein bisschen einen Puffer zu haben oder Methoden zu haben, die man dann aus dem Hut zaubern kann.“ (Zeile 18, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Training adaptiv gestalten	Prozesse im Training müssen flexibel anpassbar sein, um auf unerwartete Ereignisse reagieren zu können.	„Weil man muss einfach bei einem Training oder beim Seminar sehr spontan sein und sehr schnell umswitchen können oder den Prozess verändern können, Prozessorientiert arbeiten.“ (Zeile 19, 62 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Flexibilität in unvorhersehbaren Situationen	Wenn äußere Umstände unerwartet sind (z. B. Wetterveränderungen, Umweltfaktoren), entscheidet der Trainer situativ und nutzt Werkzeuge wie Wetter-Apps zur Einschätzung.	„Also das ist schon noch mal ein Faktor. Und da finde ich auch diese Online Tools im Sinne von Regenradar zum Beispiel, Wind abschätzen zu können wird was eher mehr oder eher weniger und dann zu entscheiden - Mache ich es oder mache ich es nicht?“ (Zeile 77, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Klare Kommunikation und Grenzsetzung	Der Trainer setzt bei Störungen (z. B. durch Außenstehende) aktiv Grenzen und spricht störende Personen direkt an, um die Trainingssituation zu schützen.	„Eher ins Agieren gehen, also sozusagen, dann gehen wir halt weg oder dann wechseln wir den Platz oder können wir da rüber gehen oder. (..) Ansprechen. Also habe ich auch schon öfter zu den Leuten gesagt, sofern es unhöflich ist zu sagen - Dürfte ich Sie bitten, ein Stück wegzugehen, weil wir machen hier gerade etwas.“ (Zeile 63, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Entscheidungsfindung als Stressbewältigungsstrategie	Der Trainer reduziert Unsicherheit, indem er Entscheidungen bewusst trifft und Ambivalenzen klärt.	„Also bei mir ist Vor-Entscheidungsphasen, da ist es stressig, sind Entscheidungen getroffen, lässt es nach okay, weil diese Ambivalenz wegfällt. Na vielleicht ist der eh gleich weg und dann haben wir diesen schönen Platz hier und jetzt gehen wir dann extra woanders hin und derweil ist der Hubschrauber in zwei Minuten weg. Wären wir doch dort geblieben.“ (Zeile 51, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Eine Strategie ist die Fähigkeit, Pläne spontan zu ändern. Es muss flexibel an die realen Umstände angepasst werden.	„Und das war dann doch durchaus mit Stress verbunden. Zu spüren, dass die Realität anders ist, wie das, was man sich daheim ausgedacht hat. Und wenn man dann bei all dem bleiben. Man fordert von sich, dass man bei dem bleibt, was man sich daheim ausgedacht hat, dann wird es wirklich schwer.“ (Zeile 27, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln

Flexible Anpassung des Designs	Trainer passen das Design des Trainings flexibel an situative Veränderungen an, um Stressfaktoren wie unpassende Gruppendynamiken oder Wetterbedingungen zu minimieren.	„Oder wenn einfach übergewichtige Leute kommen, wenn es darum geht, 1000 Höhenmeter zu gehen und das so nicht geplant oder nicht bekannt war? (...) Also das Wetter. Wie ist der Wetterbericht? Regnet es gerade fest? Kommt der Sturmfront, kommt eine Kaltfront, wo man schon weiß, das wird uns im Training treffen.“ (Zeile 45, 72 ÜB_Z.docx)	Situatives Handeln, Umweltgestaltung
Anpassung an Gruppenatmosphäre	Durch Anpassung an das Gruppenklima, beispielsweise durch Kleidung oder Sprache, versuchen Trainer, die Distanz zwischen sich und den Teilnehmern zu verringern.	„Oder ich schaue, dass ich mich nicht irgendwo drüber stelle über die Gruppen, das hört sich jetzt eher defensiv an. Also. (...) Eine Spur drunter und dann einfach mit Shirt und Outdoorhosen wenn es ein Outdoortraining ist. (...) Auch Indoor kein Anzug - Also knapp oder sehr nahe am Outfit der Teilnehmer.“ (Zeile 29, 72 ÜB_Z.docx)	Soziale Anpassung
Telefonjoker als kurzfristige Entlastung	In schwierigen Momenten oder unklaren Situationen ziehen Trainer externe Kollegen als „Telefonjoker“ hinzu, um sich kurzfristig Unterstützung und Reflexion zu holen.	„Telefonjoker - Das ist super. Das haben wir noch nicht besprochen. Aber das ist, weil es um eine Taktik ging oder Stressbewältigungstaktik. Ich rufe eine Kolleginnen oder einen Kollegen an. Und wenn ich weiß, das könnte ein heikles Thema werden, dann frage ich den Kollegen schon - Bist du eh erreichbar?“ (Zeile 97, 72 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung
Dual-Trainer-System als Unterstützung	Zusammenarbeit mit einem Co-Trainer reduziert Stress, da die Verantwortung geteilt wird und Unterstützung jederzeit gegeben ist.	„Wenn man zu zweit ist, ist es eindeutig leichter, weil dann weiß man, man hat auf jeden Fall das Backup.“ (Zeile 10, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung
Kollaboration mit Co-Trainern nutzen	Eine enge Absprache mit dem Co-Trainer ermöglicht flexibles Reagieren auf Stresssituationen.	„Dieses auch zwischen den Zeilen lesen können und sich auch nur mit Blicken verständigen können ist halt schon sehr angenehm. Gerade für ein Seminar, was schwierig ist, wo schwierigere Kunden dabei sind oder vielleicht schwierigere Situationen.“ (Zeile 19, 62 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung
Externe Unterstützung einholen	Bei Überforderung oder kritischen Vorfällen sich Unterstützung von außen zu holen.	„Also wirklich als zweite Autorität. Oder bei Schülerinnen und Schülern die Lehrperson. Also es kommt darauf an, welche Kunden man hat, aber dass man sich auf jeden Fall mal Hilfe holt, externe Hilfe holt von außen.“ (Zeile 33, 62 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung
Kooperation und Vertrauen im Dualen Trainer-System	Der Trainer baut gezielt auf vertraute Teamkollegen, um Unsicherheiten und Stress in der Zusammenarbeit zu minimieren. Die Wahl der Partner ist dabei entscheidend.	„Stressmomente sind dann da, wenn ich ans duale System denke oder generell die Zusammenarbeit mit anderen Trainern und Trainerinnen, Wenn man noch nicht so oft zusammengearbeitet hat oder auch zum Ersten Mal gemeinsam arbeitet.“ (Zeile 25, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung
Austausch mit Kollegen (Duales Trainer-System)	In schwierigen Situationen hilft es, eine zweite Perspektive zu haben und gemeinsam Lösungen zu finden.	„Es war jetzt irgendwie am Donnerstag. Bei dem Workshop gab es einen Konflikt mit Tränen. Und da haben wir diese vier Leute zusammengeholt und haben das besprochen und das war okay.“ (Zeile 55, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung, Beziehungsgestaltung

Gezielte Pausennutzung und duales Trainer:innensystem	Durch das bewusste Einlegen von Pausen oder das Besprechen von Situationen mit Kollegen gewinnen Trainer Distanz zu belastenden Situationen.	„Wenn eine Pause geht, ist es gescheit, einfach mit dem Staff zu beratschlagen. Was tun wir? Vielleicht hat da der Kollege, Kollegin eine Idee. Meistens sind die anderen involviert oder es betrifft sie nicht oder sie haben einen anderen Zugang.“ (Zeile 63, 72 ÜB_Z.docx)	Soziale Unterstützung, situatives Handeln
Raum- und Perspektivenwechsel als Strategie	Ein Ortswechsel kann helfen, aufgeheizte Situationen zu entspannen und neue Lösungsansätze zu finden.	„Platz wechseln? Auch sehr wertvoll. Dass man da diesen Stress mal rausnimmt von einem Platz, wo was aufgeheizt ist, dass man den einfach wechselt.“ (Zeile 53, 62 ÜB_Z.docx)	Umweltgestaltung
Wetterbedingungen (Umwelteinflüsse) im Blick haben	Ständige Beobachtung des Wetters und flexible Routenplanung sind essenzielle Strategien für Outdoor-Trainings.	„Irgendwie ganz oft aufs Regenradar schauen. Also einfach ständig das Handy nicht mehr aus der Hand geben und überlegen Wo könnte man hingehen, Wie könnte man das machen? Ich merke eine hohe Gewitterangst bei mir.“ (Zeile 47, 72 ÜB_Z.docx)	Umweltgestaltung, situatives Handeln
Achtsamer Umgang mit Zeitdruck	Strategien wie gezielte Methodenwahl und klare Prozessplanung helfen im Zeitplan zu bleiben	„Daher bleibt man eher an der Oberfläche. Und das tut mir dann selber leid, weil ich ja weiß, was eigentlich das Problem ist. Aber man kann es nicht machen, weil man einfach die Zeit nicht dazu hat.“ (Zeile 21, 62 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement
Ausschalten unnötiger Stressoren durch Erfahrung	Durch Erfahrung hat der Trainer gelernt, unnötige Stressoren frühzeitig zu eliminieren, indem er potenzielle Störfaktoren antizipiert und sie gar nicht erst entstehen lässt.	„Den Stress tu ich mir nicht mehr an, dass ich das dann irgendwie nicht mehr ausgeht. Und dann, wenn andere weniger sagen können oder die Zeit sogar überzogen wird, also das ist sowieso ein no go.“ (Zeile 55, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement
Bewusstes Setzen von Pausen	Pausen werden als Mittel zur Stressbewältigung genutzt, um Handlungsstrategien anzupassen und Überlastung zu vermeiden.	„Also ohne dem (Pausen) wäre es für mich eine nicht zumutbare Anforderung, weil also müsste ich, müsste ich sozusagen 100 % funktionieren. Ja dann wäre das ein Stress Stress Anforderung mit der Job keinen Spaß machen.“ (Zeile 41, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Zeitmanagement, Pause

4.2.3 Palliativ-Regenerative Stressbewältigung:

Tabelle 11 Palliativ-Regenerative Stressbewältigung

Subkategorie	Beschreibung	Beispiel-Zitat (inkl. Zeilennummer & Quelle)	Kategorie
Körperliche Bewegung zur Regulierung von Stress	Trainer*innen nutzen Bewegung (z. B. Spaziergänge oder sportliche Aktivitäten) gezielt, um sich emotional zu stabilisieren.	„Meistens habe ich dann mein Radl mit oder die Laufschuhe und laufe da irgendwo durch oder fahre irgendwo durch und schaue, wo sind da irgendwie feine Plätze?“ (Zeile 25, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Körperliche Bewegung
Ritualisierte Vorbereitung zur Stressbewältigung	Trainer entwickeln persönliche Rituale vor Trainings, um sich mental vorzubereiten durch zB. bewusste Atmung oder strukturierte Abläufe.	„In der Nacht davor - Meistens vor den Terminen. Vorm Termin tu ich schlecht schlafen, früh aufwachen, habe manchmal einen so nervösen Magen. Das kenne ich schon beim Zähneputzen in der Früh vor dem Termin. Ich kenne es schon im Sinne einer Vorbereitung, das ist schon richtig vertraut.“ (Zeile 9, 72 ÜB_Z.docx)	Rituale, Selbstfürsorge
Schriftliche Reflexion nach Trainings	Erfahrungen und Herausforderungen werden dokumentiert, um zukünftige Trainings zu optimieren.	„Ich schreibe mir Notizen auf. (...) Dieses Niederschreiben und Aufschreiben, das Losschreiben. Das hilft mir.“ (Zeile 34, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Schriftliche Reflexion
Reflexion und kontinuierliche Verbesserung	Der Trainer reflektiert seine Stressmomente und entwickelt durch Erfahrung Strategien, um mit ihnen besser umzugehen.	„Also so, eher so die Empfehlung der mehr, mehr einfach einzuholen. Fragen. So, das wäre eher die Zukunft gerichtet. Weil das würde es leichter machen. Der Rest ist einfach Erfahrung. Also Erfahrung im Sinne von ich würde eher sagen: Tun, tun, tun.“ (Zeile 67, Datei 60 ÜB_Z.docx)	Schriftliche Reflexion
Selbstfürsorge und Erholung	Trainer:innen achten darauf, nach intensiven Trainingseinheiten bewusst abzuschalten.	„Aufhören zu arbeiten, Irgendwann. Also wirklich sagen Jetzt ist Freizeit. (..) Ich habe am Anfang Nächte durchreflektiert und Designs umgeschrieben und das bringt nichts.“ (Zeile 105, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Selbstfürsorge
Selbstfürsorge und Erholung	Trainer:innen achten darauf, nach intensiven Trainingseinheiten bewusst abzuschalten.	„Aufhören zu arbeiten, Irgendwann. Also wirklich sagen Jetzt ist Freizeit. (..) Ich habe am Anfang Nächte durchreflektiert und Designs umgeschrieben und das bringt nichts.“ (Zeile 105, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Selbstfürsorge
Abgrenzung & Selbstschutz	Der Trainer achtet darauf, sich selbst nicht zu überlasten und genügend Rückzugsräume zu schaffen.	„Das hab ich stressig erlebt, weil kein Raum für mich da war, wo ich mal für mich sein habe können, wo ich mal abschalten habe können. Selbst beim Schlafen waren wir eigentlich in einem Raum und ständig quasi irgendwie in dem System, in dem, in dem in diesem System auch da involviert zu sein, habe ich ständig so diese Angst, weil ständig irgendwo angespannt.“ (Zeile 51, Quelle: 58 ÜB_Z.docx)	Selbstfürsorge,
Bewusstes Steuern der Gruppendynamik durch Rückzug	In besonders herausfordernden Gruppensituationen ziehen sich Trainer:innen bewusst zurück.	„Wir haben uns das Essen mit ins Zimmer genommen. Wir sind am Abend zu zweit noch mal spazieren gegangen, haben uns Modelle her geholt.“ (Zeile 61, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Selbstfürsorge, körperliche Bewegung

Bewusstes Setzen von Ritualen zur Entlastung	Trainer:innen etablieren Routinen und Abläufe, um sich mental zu entlasten.	„Wir machen uns aus. Wie lange reflektieren wir jetzt noch? Am Abend. Nach eine Stunde. Maximal. Da gehen wir spazieren, machen irgendwas und dann ist Pause.“ (Zeile 105, Quelle: 67 ÜB_Z.docx)	Struktur, Ritual, körperliche Bewegung
Reflexion von Konflikten nach Trainings	Nach schwierigen Trainings reflektieren Trainer Konflikte in Supervisionen.	„Ich habe es schon gut aufgelöst mit Supervision mittlerweile. Aber trotzdem, das ist so ein Moment, wo ich denke Boah, das fährt so ein ähm.“ (Zeile 55, 72 ÜB_Z.docx)	Supervision
Austausch mit anderen Trainer:innen	Der Austausch mit Kolleg:innen kann helfen, Herausforderungen besser zu bewältigen.	„Also ich finde, es wäre eine sehr hilfreiche, wenn man sich austauschen würde mehr mit anderen Trainerinnen und Trainern.“ (Zeile 71, 62 ÜB_Z.docx)	Supervision
Austausch durch Supervision	Der Austausch mit anderen Trainern oder Supervision hilft, belastende Erfahrungen zu verarbeiten und Lösungen zu entwickeln.	„Oder Supervision zu nehmen. (...) Das hilft dann auch.“ (Zeile 34, Datei: 59 ÜB_Z.docx)	Supervision

4.2.4 Zusammenfassung der Hauptkategorien Stressbewältigung:

Tabelle 12 Zusammenfassung der Hauptkategorien „Stressbewältigung“

Experteninterview:	Instrumentelle Stressbewältigung:	Mentale Stressbewältigung:	Palliativ-regenerative Stressbewältigung:
IV A	8	5	2
IV B	9	3	3
IV D	8	5	3
IV E	7	4	4
IV D	11	4	2
IV F	7	5	3
Summe:	53	26	15

Die Tabelle dokumentiert die drei grundlegenden Stressbewältigungsstrategien nach Kaluza (2017), die IOA-Trainer:innen anwenden, um mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen. Die Angaben beruhen auf den 6 Experteninterviews und zeigen die Häufigkeit, mit der jede Strategieform genannt wurde.

Die Instrumentelle Stressbewältigung, also Problemlösungen wie situatives handeln, soziale Unterstützung, Zeitmanagement, Organisation und bewusste Kommunikationsstrategien wurde insgesamt 53-mal und somit eindeutig am häufigsten genannt (z. B. 11-mal bei IV D, 9-mal bei IV B.) IOA-Trainer:innen setzen

demnach primär auf direkte, handlungsorientierte Maßnahmen, um Stressquellen aktiv zu beeinflussen. Mentale Strategien wie kognitive Umdeutung, Selbstinstruktion, Akzeptanz oder Optimismus wurden insgesamt 26-mal genannt (z. B. 5-mal bei IV F, 5-mal bei IV A und D). Hier zeigt sich, dass IOA-Trainer:innen zusätzlich zu äußeren Handlungen auch bewusst ihre inneren Einstellungen und Gedanken regulieren, um Stress zu mindern. Die palliativ-regenerativen Strategien – z. B. durch aktive Bewegung, schriftliche Reflexion und körperliche Erholung – wurden deutlich seltener genannt (nur 2– maximal 4 Nennungen pro Interview).

IOA-Trainer:innen zeigen ein ausgeprägt aktiv-problemlösendes Stressbewältigungsprofil. Die Analyse zeigt, dass sie vorrangig instrumentelle und mentale Strategien nutzen, um Belastungen zu begegnen.

4.2.5 Zusammenfassung der Kategorien aus den Bewältigungsstrategien:

4.2.5.1 Mentale Stressbewältigung:

Tabelle 13: Mentale Stressbewältigung

Bewältigungsstrategie	Anzahl der Nennungen:
Mentale Stressbewältigung	
Emotionales Coping	6
Gelassenheit	5
Kognitive Bewältigung	4
Abgrenzung	4
Selbstreflexion	4
Persönliche Ressourcen	2
Reframing	1
Summe:	26

Interpretation der Gewichtung:

1. Emotionales Coping (6 Nennungen):
Dieser mentale Ansatz bezieht sich auf den aktiven Umgang mit Emotionen wie Ärger, Wut, Frustration oder Unsicherheit. Strategien können etwa bewusstes Innehalten, innerer Perspektivenwechsel oder emotionale Akzeptanz beinhalten.

2. Gelassenheit (5 Nennungen):

Trainer:innen benennen die Fähigkeit, Ruhe zu bewahren, zu relativieren oder Dinge nicht zu personalisieren. Dies hilft besonders in eskalierenden Situationen oder bei unvorhersehbaren Störungen.

3. Kognitive Bewältigung, Abgrenzung, Selbstreflexion (je 4 Nennungen):

- Kognitive Bewältigung: z. B. positives Denken, pragmatisches Einordnen von Problemen.
- Abgrenzung: mentale Distanz zu Erwartungen oder emotionaler Überidentifikation.
- Selbstreflexion: bewusste Auseinandersetzung mit eigenem Denken, Handeln und Erleben.

Tragen zur Selbstregulation bei und stärken langfristige Resilienz.

4. Persönliche Ressourcen (2 Nennungen):

Dazu zählen z. B. Glaube an die eigene Stärke, frühere Erfolgserlebnisse oder individuelle Stärken.

5. Reframing (1 Nennung)

Die Technik, eine belastende Situation neu und positiv umzudeuten.

Emotionales Coping und Gelassenheit spielen eine zentrale Rolle im psychischen Umgang mit Stress. Zudem werden reflexive und kognitive Techniken wie Abgrenzung oder Selbstreflexion angewendet. Erwähnt werden zudem Reframing und der Einsatz individueller Ressourcen.

4.2.5.2 Instrumentelle Stressbewältigung:

Tabelle 14 Instrumentelle Stressbewältigung

Bewältigungsstrategie	Anzahl der Nennungen:
Instrumentelle Stressbewältigung	
Situatives Handeln	12
Soziale Unterstützung	9
Pause, Zeitmanagement	7
Kommunikationsstrategie	6
Beziehungsgestaltung	4
Organisation, Umweltgestaltung	4
Nachfragen	3
Humor	2
Selbstmanagement	2
Achtsame Wahrnehmung	1
Konfliktmanagement	1
Fortbildung	1
Soziale Anpassung	1
Summe:	53

Interpretation der Gewichtung:

1. Situatives Handeln (12 Nennungen):
Trainer:innen reagieren flexibel und kontextsensibel auf Belastungssituationen – z. B. durch spontane Anpassungen im Ablauf, Methodenwechsel oder durch situatives Krisenmanagement.
Ist eine Kernkompetenz im dynamischen Arbeitsfeld handlungsorientierter Trainings.
2. Soziale Unterstützung (9 Nennungen):
Austausch mit Kolleg:innen, Rückhalt im Team oder Gespräche zur Entlastung – als Ressource gegen emotionale und organisatorische Überlastung.
Kollektive Bewältigung wird als ein tragendes Element.
3. Pause, Zeitmanagement (7 Nennungen):
Bewusste und situative Pausengestaltung, Zeitstrukturierung oder Aufgaben-Priorisierung.
Ist organisatorisch leicht umsetzbar und wird oft als stark wirksam eingeschätzt.
4. Kommunikationsstrategie (6 Nennungen):
Klarstellen von Erwartungen, bewusster Informationsaustausch oder gezieltes Feedbackgeben helfen, Belastung frühzeitig zu entschärfen. Ist besonders wichtig zur Stressvermeidung durch Missverständnisse.
5. Beziehungsgestaltung & Umweltorganisation (je 4 Nennungen)
 - Beziehungsgestaltung meint gezielte, unterstützende Verbindung zu Teilnehmenden und zwischen den beteiligten Personen.
 - Organisation/Umwelt umfasst Vorbereitung, räumliche Gestaltung, Materialeinsatz, Ortskunde.
6. Nachfragen (3 Nennungen)
Aktives Nachfragen kann zur Klärung beitragen und angespannte Diskussionen beruhigen. Ein Mittel, um bewusst auch den Fokus zu lenken. Ist unterschiedlichen Settings in der Gesprächsführung leicht umzusetzen.
7. Humor, Selbstmanagement, Achtsamkeit, Fortbildung, soziale Anpassung und Konfliktmanagement (1–2 Nennungen): Werden zwar nur punktuell genannt können aber eine große Wirkung haben. Diese Strategien sind teilweise implizit im Arbeitsalltag integrierbar und können abhängig vom Persönlichkeitstypus bewusst angewendet werden.

Die instrumentelle Stressbewältigung zeigt eine klare Ausrichtung auf konkrete und adaptive Handlungsstrategien. Besonders situatives Handeln, soziale Unterstützung, bewusste Kommunikation und Beziehungsgestaltung stehen im Vordergrund.

Aktives Nachfragen, Humor und Selbstmanagement können bewusst und im Moment eingesetzt werden.

4.2.5.3 Palliativ-regenerative Stressbewältigung:

Tabelle 15 Palliativ-regenerative Stressbewältigung

Bewältigungsstrategie	Anzahl der Nennungen:
Palliativ-regenerative Stressbewältigung:	
Selbstfürsorge	4
Körperliche Bewegung	3
Supervision	3
Rituale und Struktur	3
Schriftliche Reflexion	2
Summe:	15

Interpretation der Gewichtung:

1. Selbstfürsorge (4 Nennungen):
Diese Strategie umfasst individuelle Maßnahmen wie ausreichend Schlaf, Pausen, bewusste Ernährung oder bewusste Abgrenzung.
Ist ein wichtiger regenerativer Aspekt und ermöglicht Balance und Resilienz.
2. Körperliche Bewegung, Supervision, Rituale und Struktur (je 3 Nennungen):
 - Körperliche Bewegung dient als aktiver Ausgleich
 - Supervision steht für professionelle Begleitung bei Reflexion und Entlastung im Team oder Einzelsettings.
 - Rituale und Struktur bieten emotionale Stabilität durch Verlässlichkeit (z. B. Start-/Abschlussrituale, Routinen).
Sind wichtige stabilisierende Faktoren vor allem im Umgang mit Dauerbelastung und sich wiederholender Belastungsphänomene.
3. Schriftliche Reflexion (2 Nennungen):
Z.B. in Form von Tagebuchführung, Feedbacknotizen oder schriftlicher Auswertung von Erfahrungen.
Ist möglicherweise unterrepräsentiert, aber wäre wirksam für die Selbstklärung.

Trainer:innen nutzen Selbstfürsorge, Bewegung, strukturierende Elemente, professionelle Reflexion und schriftliche Reflexion zur Regeneration. Die Betonung auf Selbstfürsorge zeigt ein wachsendes Bewusstsein für persönliche Schutzmechanismen.

Die Daten legen nahe, dass palliativ-regenerative Maßnahmen zwar sehr bewusst, aber tendenziell nur ergänzend zu aktiv-instrumentellen Strategien eingesetzt werden.

5 Diskussion:

Das Diskussionskapitel beginnt mit der Interpretation der Ergebnisse und der Beantwortung der Forschungsfragen. Dabei werden alle wesentlichen Erkenntnisse, die sich aus den erhobenen Daten ableiten lassen, zusammengeführt und inhaltlich reflektiert. Anschließend werden mögliche Einschränkungen und limitierende Faktoren der vorliegenden Untersuchung aufgezeigt. Zum Abschluss wird erörtert, welche Implikationen die Ergebnisse für weiterführende Forschungsarbeiten haben könnten und welche Perspektiven sich daraus für zukünftige Untersuchungen ergeben.

5.1 Ergebnisinterpretation und Beantwortung der Forschungsfragen:

Welche Faktoren im Arbeitskontext führen bei IOA® -Trainer:innen, zu Stress?

IOA®-Trainer:innen sind primär mental, emotional, sozial und kommunikativ gefordert. Während physikalische und Rahmenbedingungen tendenziell akzeptiert oder beherrschbar erscheinen, erzeugen diffuse Erwartungen, Rollenunklarheiten, Kommunikationsprobleme und zwischenmenschliche Spannungen die größte Stressdichte.

Tabelle 16 Besonders relevante Stressoren

Stresskategorie	Besonders relevante Stressoren	Bedeutung (Häufigkeit)
Leistungsstressoren	Emotionale und unklare Erwartungen, Selbstzweifel, Zeitdruck, Auftrittsangst, mangelndes Kompetenz-erleben	Sehr hoch – dominanter Belastungsschwerpunkt
Soziale Stressoren	Teamdynamik, Kommunikationsprobleme, Rollenkonflikte, Erwartungsmanagement, Genderthemen, interkulturelle Herausforderungen.	Hoch – interpersonal stark wirksam
Physikalische Stressoren	Externe Einflüsse (z. B. Witterung, Hitze, Kälte, Lärm), örtliche Gegebenheiten, körperliche Belastungen	Gering bis mittel – weniger dominant

Wie nehmen sie diese Herausforderungen wahr und wie bewerten sie diese?

IOA®-Trainer:innen nehmen Stress vorwiegend differenziert, bewusst und prozessorientiert wahr. Die Bewertung erfolgt individuell auf der Grundlage beruflicher Erfahrung, Rollenerwartung und Handlungsressourcen.

Leistungsstressoren werden überwiegend als emotional herausfordernd und schwerer beeinflussbar erlebt.

Soziale Stressoren werden häufig als unvorhersehbar und konflikthaft eingeschätzt und beeinträchtigend vor allem für das Arbeiten im dualen Trainer:innensystem und das Gruppengeschehen bewertet.

Physikalische Stressoren werden eher pragmatisch und sachlich bewertet. Ihre Belastungswirkung wird nicht als Ausnahmezustand, sondern als Teil des beruflichen Alltags begriffen.

Auf welche Weise wirken sich belastende Ereignisse auf körperlicher, verhaltensbezogener sowie kognitiv-emotionaler und sozial-interaktiver Ebene aus?

Belastende Ereignisse äußern sich auf der körperlichen Ebene vor allem in Form von externer Umwelt- und Belastungsfaktoren (z.B. Unwetter und Lärm, die auch körperlich spürbar sind), unzureichender Erholung und psychisch-physischer Einwirkungen.

Auf der Verhaltensebene lassen sich folgende Auswirkungen feststellen: Reaktive Handlungsmuster wie situatives Improvisieren, Methodenwechsel oder Rückzug aus schwierigen Situationen, gesteigerte Aktivität, z. B. durch Überarbeitung, Hyperfunktionalität, ständige Präsenz. Auch das Streben nach Kontrolle, Vermeidungshandlungen in sozialen oder konfliktgeladenen Kontexten und z.B. Ausweichen von Konfrontation führen zu Stress.

Auf der kognitiv-emotionalen Ebene sind Unsicherheit, Selbstzweifel und Erwartungsdruck identifizierbar. Unklare Erwartungen und mangelndes Kompetenzerleben führen z.B. zu Denkspiralen und Entscheidungsschwierigkeiten.

IOA®-Trainer:innen geraten in ein Spannungsfeld zwischen den Ansprüchen anderer und dem eigenen Rollenverständnis. Dies kann zu emotionaler Erschöpfung, Reizbarkeit oder Motivationsverlust führen.

In der sozialen-interaktiven Ebene wirken vor allem Teamdynamischen Spannungen, Kommunikationsproblemen und Missverständnisse. Soziale Unsicherheiten beeinträchtigen den Arbeitsprozess und führen zu Rückzug, Frustration oder Überanpassung.

Welche instrumentellen, mentalen und palliativ-regenerativen Strategien setzen IOA®-Trainer:innen ein, um mit stressauslösenden Situationen umzugehen?

IOA®-Trainer:innen nennen vor allem instrumentelle Strategien (53 Nennungen) zur Stressbewältigung und zeigen ein starkes Bedürfnis nach Handlungskontrolle und struktureller Bewältigung. Mentale Strategien (26 Nennungen) zielen vor allem auf kognitive Stabilisierung und emotionale Ausgeglichenheit ab. Regenerative Maßnahmen werden seltener genannt (15 Nennungen), aber gezielt eingesetzt und dienen der persönlichen Reflexion, physischen und psychischen Regeneration und Selbstfürsorge.

Tabelle 17 Zusammenfassung Bewältigungsstrategien

Bewältigungskategorie	Dominante Strategien	Rolle im Stressumgang
Instrumentell	Situatives Handeln, soziale Unterstützung, bewusste Pause, Zeitmanagement, Kommunikationsstrategien	Aktiv-steuernd, präventiv
Mental	Emotionales Coping, Gelassenheit, Kognitive Bewältigung, Abgrenzung, Selbstreflexion	Selbstberuhigend, klärend, ergänzend
Palliativ-regenerativ	Selbstfürsorge, Bewegung, Supervision	Entlastend, stabilisierend, vorausschauend

5.2 Theoretische Diskussion im Kontext des transaktionalen Stressmodells

Die Ergebnisse dieser Masterarbeit lassen sich gut im Rahmen des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman (1984) einordnen: Die Trainer:innen in dieser Untersuchung erleben Stress hauptsächlich in den Bereichen Leistung (Erwartungen, unklare Zielvorgaben) und soziale Interaktion (Teamdynamik, Kommunikationsprobleme). Damit bestätigt sich die Grundannahme des Modells, dass Stress nicht allein durch äußere Umstände entsteht, sondern durch die

subjektive Interpretation der Situation und die Einschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Die Stressbewältigung ist demnach nicht universell, sondern orientiert sich an der Rolle, dem Setting und der sozialen Komplexität des Trainingskontextes.

5.3 Einschränkungen und limitierende Faktoren der Untersuchung

Die Anzahl der befragten IOA®-Trainer:innen ist mit insgesamt 6 relativ klein, was die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Die Aussagen spiegeln möglicherweise individuelle Erfahrungen wider, sind jedoch nicht repräsentativ für die Mehrheit der IOA®-Trainer:innen. Da das Erleben von Stress stark subjektiv geprägt ist hängen Aussagen vielfach von Persönlichkeitsmerkmalen, situativen Kontexten oder persönlichen Erfahrungshintergründen ab. Die Daten erfassen demnach Wahrnehmungen und Deutung, aber keine „objektiven“ Stressindikatoren. Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit oder Selbstschutzmechanismen sind möglich. Bei der Codierung und Kategorisierung qualitativer Angaben besteht ein gewisser Interpretationsspielraum seitens des Forschenden. Die Auswahl und Gewichtung einzelner Stressoren kann von subjektiven Deutungsmustern beeinflusst worden sein.

Das Stresserleben im individuellen Trainingssettings ist stark abhängig von Rahmenbedingungen, z. B.: Indoor vs. Outdoor, Gruppengröße, Trägerstruktur (öffentlich/privat), Zielgruppe (Jugendliche, Erwachsene, Führungskräfte etc.). Die Ergebnisse sind kontextspezifisch und abhängig von der Ausrichtung und nicht ohne Weiteres auf andere Personen und Formate übertragbar. Jede/r Trainer:in hat ihre/seine eigene Methodik und Arbeitsweise. Und je nach Zeitpunkt der Erhebung (z. B. während intensiver Projektphasen oder nach besonders herausfordernden Trainings) kann die Stresswahrnehmung verzerrt sein. Momentaufnahmen können das Stresserleben demnach überzeichnen oder verharmlosen.

6 Fazit und Ausblick:

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bieten eine Grundlage zur vertieften Auseinandersetzung mit dem Stresserleben in handlungsorientierten Trainingskontexten. Für zukünftige Forschung könnten sich sowohl inhaltlich als auch methodisch Anknüpfungspunkte ergeben.

Da die aktuelle Studie primär qualitativ orientiert ist, wäre eine nächste Stufe die quantitative Erhebung mit größerer Stichprobe, um die identifizierten Stressoren und Strategien systematisch zu validieren und z.B. die Zusammenhänge zwischen Stresslevel, Berufserfahrung, Geschlecht, Trainingskontext, etc. statistisch zu analysieren. Zukünftige Studien könnten untersuchen wie sich Stressoren und Strategien über längere Zeiträume verändern, z. B. durch Berufserfahrung, Weiterbildungen oder organisationalen Wandel. Auch die Frage, ob handlungsorientierte Settings im IOA®-Kontext im Vergleich zu z. B. Lehrer:innen, Sozialarbeiter:innen oder anderen Coaches ein spezifisches Belastungsprofil aufweisen, könnte Gegenstand einer Studie sein. Die Ergebnisse zeigen, dass das Stresserleben nicht nur individuell bedingt ist, sondern auch von institutionellen und strukturellen Faktoren abhängt. Es könnte z.B. untersucht werden wie die Trägerstruktur, Auftragslage, räumliche Bedingungen oder auch die Kultur im dualen Trainer:innensystem das Stresserleben beeinflusst, und welche Rahmenbedingungen als besonders protektiv oder riskant erlebt werden.

Diese Masterarbeit soll mit folgendem Gedanken enden:

Im Umgang mit Stress sind nicht allein Methoden oder Konzepte entscheidend, sondern die innere Haltung und die bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Möglichkeiten, Grenzen und Ressourcen. „Nachdem wir das Ziel endgültig aus den Augen verloren hatten, verdoppelten wir die Anstrengung“, schrieb Mark Twain (1835 - 1910) und zeigt damit ironisch, wie häufig wir unter Druck den Druck sogar noch erhöhen. Umso bedeutsamer ist es, dass IOA®-Trainer:innen Wege finden, trotz hoher Anforderungen mit achtsamer Klarheit und innerer Stabilität zu agieren. „Bei allem, was man mit ganzem Herzen tut, braucht man keine Helfer“, meint ein japanisches Sprichwort und erinnert uns daran welche Kraft aus authentischem Engagement herauswächst.

7 Abstract

Die Masterarbeit untersucht das Stresserleben von IOA®-Trainer:innen in handlungsorientierten Trainingssettings. Die Studie widmet sich der Frage, welche Stressoren in diesem speziellen Berufsfeld als besonders belastend wahrgenommen werden und welche Strategien IOA®-Trainer:innen anwenden, um stressauslösende Situationen zu bewältigen.

Auf Basis des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman (1984) sowie der Stressbewältigungstheorie von Kaluza (2017) wird das Stresserleben als dynamische Wechselwirkung zwischen Anforderungen und individuellen Ressourcen betrachtet. Für die empirische Untersuchung wurden insgesamt sechs IOA®-Trainer:innen, mittels leitfadengestützter Interviews befragt und die zentralen physikalischen, leistungsbezogenen und sozialen Stressoren identifiziert. Als besonders belastend erwiesen sich nicht erfüllte Erwartungen, mangelndes Kompetenzerleben, unklare Auftragslagen, die Teamdynamik, Kommunikationsprobleme und externe physische Einflüsse.

Im Bereich der Stressbewältigung zeigten sich instrumentelle Strategien wie situatives Handeln, soziale Unterstützung und die bewusst gesetzte Pause als besonders hilfreich. Mentale Bewältigungsformen wie Emotionales Coping, Gelassenheit und Selbstreflexion werden ebenso gezielt eingesetzt wie palliativ-regenerative Strategien wie z. B. Selbstfürsorge, Bewegung und Supervision.

Die Arbeit schließt mit Implikationen für die Praxis und Empfehlungen für weiterführende Forschung liefert im besten Fall einen Beitrag zum Stressmanagement von Trainerinnen und Trainern bei handlungsorientierten Trainings.

The master's thesis examines the experience of stress among IOA® trainers in action-oriented training settings. The study addresses the question of which stressors are perceived as particularly burdensome in this specific professional field and which strategies IOA® trainers apply to manage stress-inducing situations. Based on the transactional stress model by Lazarus and Folkman (1984) and Kaluza's theory of stress management (2017), stress is understood as a dynamic interaction between external demands and individual resources.

For the empirical part of the study, six IOA® trainers were interviewed using semi-structured guidelines. The key physical, performance-related, and social stressors were identified. Unmet expectations, a lack of perceived competence, unclear task assignments, challenging team dynamics, communication problems, and external physical influences emerged as particularly burdensome.

In terms of stress management, instrumental strategies such as situational action, seeking social support, and consciously taking breaks proved especially helpful.

Mental coping strategies such as emotional coping, composure, and self-reflection are also purposefully employed, alongside palliative-regenerative strategies like self-care, physical activity, and supervision.

The thesis concludes with practical implications and recommendations for further research and aims to contribute to the improvement of stress management among trainers in action-oriented educational contexts.

Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*.
- Behr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace*. Routledge.
- Berkovich & Eyal. (2017). *The mediating role of principals' transformational leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work*. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(5), 672–690.
- Brown & Harris. (1978). *Social origins of depression: A study of psychiatric disorder in women*. 1978.
- Cannon, W. B. (1929). *Organization for physiological homeostasis*. *Physiological Reviews*, 9, 399–431.
- Carskadon & Dement. (2005). *Normal human sleep: An overview*. *Principles and Practice of Sleep Medicine* (4th ed., pp. 13–23).
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute Stressors and Cortisol Responses: A Theoretical Integration and Synthesis of Laboratory Research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355–391. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.355>
- Ekman, P. (1992). Are there basic emotions? *Psychological Review*, 99(3), 550–553. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.99.3.550>
- Eppel, H. (2007). *Stress als Risiko und Chance. Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen*. Kohlhammer.
- Esposito de Falco, S. (2024). *Corporate Governance: Theories, actors, and control systems in the age of new capitalism*. Springer.
- Flick, U. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (10. Auflage, Originalausgabe). rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Franke, A. (2012). *Modelle von Gesundheit und Krankheit*. Huber.
- Fuchs, R., & Gerber, M. (Hrsg.). (2018). *Handbuch Stressregulation und Sport*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-49322-9>
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>
- Heinrichs, M., Baumgartner, T., Kirschbaum, C., & Ehlert, U. (2003). Social support and oxytocin interact to suppress cortisol and subjective responses to psychosocial stress. *Biological Psychiatry*, 54(12), 1389–1398. [https://doi.org/10.1016/S0006-3223\(03\)00465-7](https://doi.org/10.1016/S0006-3223(03)00465-7)
- IOA. (2022). *Theorie handlungsorientierter Lernkonzepte. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 8 Integrative Outdoor-Aktivitäten®*. Unpubliziertes Manuskript.
- Kaluza & Chevalier, G., A. (2017). *Stressbewältigungstrainings für Erwachsene*. Springer.
- Kaluza, G. (2023). *Gelassen und sicher im Stress: Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67116-0>
- Kirschbaum, C., Pirke, K.-M., & Hellhammer, D. H. (1993). The 'Trier Social Stress Test' – A Tool for Investigating Psychobiological Stress Responses in a Laboratory Setting. *Neuropsychobiology*, 28(1–2), 76–81. <https://doi.org/10.1159/000119004>
- Klaperski, S., Seelig, H., & Fuchs, R. (2012). Sportaktivität als Stresspuffer. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 19(2), 80–90. <https://doi.org/10.1026/1612-5010/a000061>
- Kwon & An, S., Jaesung. (2023). *PERSONAL FACTORS AFFECTING OLDER ADULTS' INTERPRETATION OF STRESS: MODERATING ROLE OF DIFFERENT LEISURE TYPES*. <https://doi.org/10.1093/geroni/igad104.3037>
- Kyriacou & Sutcliffe. (1978). *Teacher Stress, Prevalence, Sources and Symptoms*. *Journal of Educational Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- Lazarus & Folkman, R. S., S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer. Springer.
- Lazarus, R. S. (1978). *Stress und Stressbewältigung—Ein Paradigma*. Psychologie Verlags

Union.

Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Co.

Lennart, L. (1964). *Stress. Körper, Seele und Krankheit. Eine Einführung in die psychosomatische Medizin*.

Mason, J. W. (1971). *A re-evaluation of the concept of 'non-specificity' in stress theory*. Journal of Psychiatric Research.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Auflage). Beltz.

Meichenbaum, D. (1986). *Stress inoculation training* (2. print). Pergamon Pr.

Metzig, W., & Schuster, M. (2018). *Prüfungsangst und Lampenfieber: Bewertungssituationen vorbereiten und meistern*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-54696-3>

Meyer, W.-U., Schützwohl, A., & Reisenzein, R. (2003). *Einführung in die Emotionspsychologie. 2: Evolutionspsychologische Emotionstheorien* (3., korr. Aufl). Huber.

Nerdinger, F. W. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer.

Plutchik, R. (1991). *The Emotions* (1st ed). University Press of America, Incorporated.

Reif, J., Spieß, E., & Stadler, P. (2018). *Effektiver Umgang mit Stress*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55681-8>

Ringeisen, T. (2013). *Handbuch Stress und Kultur: Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven*. Springer.

Rosenthal, M. (2021). *Wohin wollen wir? Grundriss einer guten Gesellschaft*. oekom verlag.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161–1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>

Sapolsky, R. M. (2012). *Why Zebras Don't Get Ulcers* (1st edition). Tantor Media, Inc.

Sarason, I. G. (1980). *Test Anxiety: Theory, Research, and Applications*. Erlbaum.

Saunders, T., Driskell, J. E., Johnston, J. H., & Salas, E. (1996). The effect of stress inoculation training on anxiety and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 170–186. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.170>

Schein, E. H. (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. Addison-Wesley.

Schwarzer, R. (2004). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Einführung in die Gesundheitspsychologie*. Hogrefe.

Selye, H. (1956). *Einführung in die Lehre vom Adaptationssyndrom*. Thieme.

Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Lippincott.

Semmer, J., N., ., Meier, L., ., Elfering, A., ., Kälin, W., ., & Tschan, F. (2013). *Psychische Beanspruchung durch illegitime Aufgaben*. Springer.

Slavich, G. M., Tartter, M. A., Brennan, P. A., & Hammen, C. (2014). Endogenous opioid system influences depressive reactions to socially painful targeted rejection life events.

Psychoneuroendocrinology, 49, 141–149. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.07.009>

Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in Organizations. In I. B. Weiner (Hrsg.), *Handbook of Psychology* (1. Aufl., S. 453–491). Wiley.

<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1218>

Stroop, J. R. (1935). *Studies of interference in serial verbal reactions*. Journal of Experimental Psychology.

Taylor & Stanton, A. L. & S. E. (2007). *Coping resources, coping processes, and mental health*. Annual Review of Clinical Psychology.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Westview Press.

Turner & Barker. (2014). *Using rational emotive behavior therapy with athletes: Improving performance by addressing irrational beliefs*. Journal of Sport Psychology in Action, 5(1), 17–27.

Vester, F. (1978). *Phänomen Streß. Wo liegt sein Ursprung, warum ist er lebenswichtig*,

wodurch ist er entartet?

Webb, E. (2014). *Integrating cortisol and isotopic analyses of archeological hair: Reconstructing individual experiences of health and stress*. Western Ontario University. <https://doi.org/10.1002/ajpa.22673>

Wild, E., & Möller, J. (Hrsg.). (2021). *Pädagogische Psychologie* (3., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, korrigierte Publikation). Springer.

Anhang

Teilnehmer:inneninformation und Einverständniserklärung zur Masterarbeit:

„Im Spannungsfeld - Eine qualitative Untersuchung zum Stresserleben von IOA -Trainer:innen“

Liebe Teilnehmer:innen,

vielen Dank für Ihr Interesse an dieser wissenschaftlichen Studie. Bevor Sie teilnehmen können, benötige ich bitte von Ihnen eine schriftliche Einverständniserklärung. Dazu bitte ich Sie sich kurz Zeit zunehmen, um die nachfolgenden Informationen zur Studie durchzulesen.

1. Zweck der Untersuchung:

Die Studie zielt darauf ab, das Stresserleben von handlungsorientierten Trainer:innen während ihrer Tätigkeit als Trainer:in in Hinblick auf Stressoren, relevante Zeitpunkte und Rahmenbedingungen und Bewältigungsstrategien zu untersuchen.

2. Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie:

- vorhandene Ausbildung zum/r handlungsorientierten Trainer:in
- Absolvierung zumindest einiger handlungsorientierter Trainings
- Psychisch & physisch in der Lage teilzunehmen

3. Rechte und Pflichten

Ihre Teilnahme an der Studie erfolgt freiwillig und Sie können sich jederzeit ohne Angaben von Gründen, von der Studie zurückziehen und / oder die Löschung Ihrer Daten beantragen, ohne das Ihnen daraus Nachteile gleichwelcher Art entstehen.

Als teilnehmende Person sind Sie verpflichtet, mich darüber zu informieren, wenn Sie sich nicht in der Lage fühlen sollten, teilzunehmen.

Für einen reibungslosen Ablauf der Studie bin ich auf Ihre Mitarbeit angewiesen. Das bedeutet, dass Sie bitte den vorgegebenen Ablauf einhalten und wirklich so antworten, wie es für Sie zutrifft.

4. Vertraulichkeit und Verarbeitung Ihrer Daten

Die gesammelten Daten werden vertraulich behandelt. Bei der Auswertung und Präsentation der Ergebnisse werden Sie ausnahmslos nicht namentlich genannt. Ihre Daten werden vollständig anonymisiert

5. Ablauf:

Ein leitfadengestütztes Expert:inneninterview soll zwischen April und Juni 2024 durchgeführt werden, es dauert zw. 45- 60 Minuten und es werden unterschiedliche Fragen zum Thema gestellt. Über Stresserlebnisse zu sprechen ist mitunter sehr persönlich, Ziel ist es ein vertrautes und offenes Gespräch zu führen. Dieses wird akustisch aufgezeichnet und findet im Idealfall in Präsenz ohne unnötige Ablenkung statt. Die Aufzeichnung wird anonymisiert transkribiert und anschließend im Zuge der Masterarbeit analysiert.

6. Kontaktperson:

Bei allfälligen Fragen, die während oder nach Abschluss der Studie auftreten, können Sie sich an mich wenden:

Studienleitung: Sebastian Possert

phone: xxx mail: spossert@hotmail.com

7. Einverständniserklärung:

Name der teilnehmenden Person:

Ich erkläre mich bereit an der Studie:

„Im Spannungsfeld - Eine qualitative Untersuchung zum Stresserleben von handlungsorientierten Trainer:innen“

teilzunehmen.

Ich bin von Sebastian Possert ausführlich und verständlich über Zielsetzung, Bedeutung und Tragweite der Studie und die sich daraus ergebenden Anforderungen aufgeklärt worden. Ich habe darüber hinaus den Text dieser Teilnehmer:innen-Information und Einverständniserklärung gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir von der Studienleitung verständlich und ausreichend beantwortet. Ich hatte genügend Zeit mich zu entscheiden, ob ich an der Studie teilnehmen möchte. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich werde die Hinweise, die für die Durchführung der Studie erforderlich sind, befolgen, behalte mir jedoch das Recht vor, meine freiwillige Mitwirkung jederzeit zu beenden. Sollte ich aus der Studie ausscheiden wollen, kann ich das jederzeit schriftlich oder mündlich bei Sebastian Possert veranlassen.

Ich bin zugleich damit einverstanden, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten aufgezeichnet und ausgewertet werden.

Ich stimme zu, dass meine Daten dauerhaft in anonymisierter Form elektronisch gespeichert werden. Die Daten werden in einer nur der Studienleitung zugänglichen Form gespeichert, die gemäß aktueller Standards gesichert ist.

Sollte ich zu einem späteren Zeitpunkt, die Löschung meiner Daten wünschen, so kann ich dies schriftlich oder telefonisch ohne Angaben von Gründen bei Sebastian Possert veranlassen.

Eine Kopie dieser Teilnehmer:innen-Information und der Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Studienleitung.

.....

Datum und Unterschrift Teilnehmerin / Teilnehmer

.....

Datum und Unterschrift Studienleitung