

## **Gesunde Azubis – ein Workshop zum Umgang mit Stress während der Ausbildung**

**Isabelle Stolz**

### **Zusammenfassung**

*Der Beitrag beschreibt das Konzept eines Workshops für Auszubildende zum Umgang mit Stress während der Ausbildung. Ziel des Workshops ist, dass die einzelnen Teilnehmer/innen in Zukunft reflektierter und bewusster mit Stress umgehen lernen. Thematisch besteht der Workshop neben einer Einführung und einem Abschluss aus insgesamt drei großen Einheiten: der Arbeit an Stressfaktoren und Stresskompetenzen, die Auseinandersetzung mit Stressverstärkern und deren ressourcenorientierte Betrachtung sowie die Arbeit mit dem Stresskarussell – analog zum Auftragskarussell.*

Für Auszubildende entsteht Stress u. a. durch Bewertungs- und Prüfungsdruck, den sie insbesondere zum Ende ihrer Ausbildung erleben, wenn es um die Frage der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis geht. Unabhängig davon lassen sich auch jene persönlichen Stressverstärker, die von Kaluza (2015) benannt werden, bei Auszubildenden finden: „Sei die/der Beste in der Ausbildung – sei perfekt, verstehe dich mit allen gut – sei beliebt, hab kein Mitleid mit dir selbst – halte durch, mache lieber alles selbst – behalte die Kontrolle und zeige keine Schwäche – sei unabhängig“. (S. 130 ff.). In diesem Beitrag beschreibe ich ein Konzept für einen Workshop zum Umgang mit Stress während der Ausbildung, das ich im Rahmen meiner Tätigkeit für einen Versicherungsdienstleister konzipiert und umgesetzt habe.

Das Ziel des Workshops ist, dass die einzelnen Teilnehmer/innen möglichst Ideen und Strategien für sich persönlich entwickeln, um in Zukunft reflektierter und bewusster mit Stress umzugehen. Da ich davon ausgehe, dass sich Stresssituationen individuell äußern und entwickeln, erscheint es mir wichtig, Übungen und Aufgaben zu erarbeiten, die eine persönliche Weiterentwicklung fördern. Zudem sollen die Auszubildenden gegenseitig voneinander lernen, um möglicherweise neue Strategien zu erproben oder/und etwas, das sinnvoll erscheint, von anderen zu übernehmen bzw. mitzunehmen. Eine weitere Idee ist, Stress durch systemische Methoden spürbar zu machen und eine „negative Stresssituation“ in eine eher „positive bzw. förderliche Stresssituation“ umzuwandeln. Zudem ist es mir ein Anliegen, die bewusste und aktive Entspannung zu erproben und regelmäßig zu wiederholen.

### Vorstellung und Einführung

Um die Gruppe besser einschätzen und auf individuelle Erwartungen und Wünsche eingehen zu können, beginnt der Workshop mit einer ersten ausführlicheren Vorstellungsrunde, in der folgende Fragen beantwortet werden:

- Wer bin ich?
- Wie geht es mir?
- Was verbinde ich mit dem Thema Stress?
- Welche Erwartungen habe ich an diesen Workshop?

Im Anschluss wird eine Skalierungsübung im Raum durchgeführt, zum einen um die Stimmung zu lockern und zum anderen, um mögliche Stresslevel und Stressverstärker zu erfahren. Auf einer gedachten Skala von 0 bis 100 positionieren sich die Teilnehmer/innen dabei anhand folgender Aspekte und Fragen:

- Alter
- Wohnort in km vom Arbeitsplatz entfernt
- Auf welchem Stresslevel befinde ich mich zurzeit?
- Wie gestresst bin ich kurz vor einer Prüfung?
- Was war innerhalb der Ausbildung mein höchster Stresslevel?

Als Einstieg in das Thema „Umgang mit Stress“ stelle ich das Modell der Stressampel von Kaluza (2015) kurz vor. In diesem Modell wird zwischen Stressoren als äußeren Faktoren (rot), Motiven und Einstellungen als inneren Stressverstärkern (gelb) und Stressreaktionen bis hin zu langfristiger Erschöpfung oder Erkrankung (grün) unterschieden. Das Ampelmodell ist aus meiner Sicht leicht verständlich und gut geeignet, um den Auszubildenden zu zeigen, dass Stress nicht nur von äußeren Faktoren abhängt.

### Stressfaktoren und Stresskompetenzen

Nach der Vorstellung des Konzeptes der Stressampel erstellen die Auszubildenden in Kleingruppen jeweils eine Stressampel. Dazu beantworten sie folgende Fragen:

1. Ich gerate in Stress, wenn ... (Stressoren – rot)
2. Ich setze mich selbst unter Stress, indem ... (persönliche Stressverstärker – gelb) und
3. Wenn ich im Stress bin, dann ... (Stressreaktion – grün).

Die Antworten der Gruppe werden gesammelt und lassen sich in einer dreispaltigen Tabelle mit den drei Ampelfaktoren als Überschriften darstellen.

Parallel zu der Arbeit mit der Stressampel geht es in der Folge darum, sich die individuelle Stresskompetenz bewusst zu machen – also jene Resilienzen, die sich als Antwort auf die Ampel entwickeln lassen. Hierbei geht es zum einen um die instrumentelle Stresskompetenz, d. h. darum, wie ich Anforderungen aktiv angehe. Zweiter Aspekt der individuellen Stresskompetenz ist die mentale Stresskompetenz, bei der es um meine förderlichen Einstellungen gegenüber Stresssituationen geht. Schließlich berührt die regenerative Stresskompetenz die Fragen nach Erholung und Entspannung (vgl. Kaluza, 2015).

Für die Arbeit an den individuellen Stresskompetenzen stelle ich einige anregende Fragen zur Verfügung.

Stressoren und Anforderungen aktiv angehen:

- Stelle dir vor, du könntest Stressoren beeinflussen. Was würdest du streichen oder verändern?
- Was könntest du tun, um dich gut für die vorgegebenen Stressoren zu wappnen?
- Was müsste passieren, dass du sagst, es gibt zu viele äußere Faktoren, die auf dich einwirken?

Stressverstärker und förderliche Einstellung entwickeln:

- Was glaubst du, welche Verhaltensweisen, Motive und Einstellungen hast du in stressigen Situationen von deinen Eltern und eventuell Großeltern übernommen?
- Was glaubst du, steckt in deiner Persönlichkeit, was den Stress verstärken und/oder verringern kann?

Stressreaktionen und Erholen und Entspannen:

- Was würden deine Eltern/Freunde sagen, wie du in Stressreaktion auf andere wirkst?
- Angenommen wir würden dir äußerlich ansehen, dass du gestresst bist, was würden wir sehen?
- Was würde dein Chef dir raten: was du bei deinem Arbeitgeber tun kannst, um dich in Stresssituationen aktiv zu erholen?

Auch für die Stresskompetenzen werden die Antworten der Gruppe gesammelt und lassen sich im Anschluss in einer dreispaltigen Tabelle mit den drei Kompetenzen als Überschriften darstellen. Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit werden im Plenum vorgestellt, erläutert und gegebenenfalls diskutiert.

### Stressverstärker

In der zweiten großen Einheit des Workshops geht es darum, unterschiedliche Stressverstärker kennenzulernen und sie auf die eigene Person anzuwenden. Hier dienen zunächst die von Kaluza (2015) benannten Stressverstärker als Grundlage. Bei den Stressverstärkern geht es dabei um Haltungen oder Leitsätze, mit denen Menschen auf Anforderungssituationen reagieren. Kaluza unterscheidet fünf Stressverstärker: Sei perfekt!, Sei beliebt!, Sei unabhängig!, Behalte Kontrolle! Und: Halte durch!

In einem ersten Schritt werden den Teilnehmer/innen die fünf Stressverstärker vorgestellt und inhaltlich erläutert. Im Anschluss daran erhalten sie jeweils ein Arbeitsblatt, das neben der Aufgabenbeschreibung einen großen leeren Kreisumriss enthält. Die Teilnehmer/innen sind dazu eingeladen, aus dem Kreis ein Tortendiagramm zu erstellen, indem sie die fünf Stressverstärker als „Tortenstücke“ aufteilen. Dazu wird ihnen in der Aufgabenbeschreibung erläutert, dass es letztlich darum geht, die Anteile der fünf Stressverstärker auf 100% ihrer persönlichen Haltungen zu verteilen.

Nachdem die Teilnehmer/innen das Tortendiagramm angefertigt haben, teilen sie sich in Kleingruppen auf – jeweils zu den Stressverstärkern, denen sie den größten Anteil der 100% zugewiesen haben. Bei einer Gleichgewichtung zweier oder mehrerer Stressverstärker wählen die Teilnehmer/innen nach aktueller Interessenslage eine der Gruppen aus. Innerhalb der folgenden Kleingruppenarbeit werden die individuellen Diagramme zunächst vorgestellt und anhand von Gemeinsamkeiten und Unterschieden reflektiert. Im Anschluss daran erstellen die einzelnen Kleingruppen ein Flipchartpapier, auf dem sowohl Vorteile und Ressourcen als auch Nachteile und Hindernisse des jeweiligen Stressverstärkers festgehalten werden. Die erstellten Flipchartpapiere werden später im Plenum ausgelegt und für die anderen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Zum Abschluss berichten die einzelnen Kleingruppen im Plenum von ihren Erfahrungen.

### Stresskarussell

In einer dritten Workshop-Einheit habe ich die Methode des Auftragskarussells in ein Stresskarussell umgewandelt. Dabei wird ein/e Teilnehmer/in der Gruppe eingeladen, eine Stresssituation aus dem persönlichen und/oder beruflichen Umfeld einzubringen. Diese Stresssituation wird analog zum Auftragskarussell in der Kleingruppe bearbeitet. Ziel ist es, durch das Fallbeispiel zunächst stressverstärkende Gedanken zu formulieren und die Gruppe für die unterschiedlichen Rollen, Gedanken und Gefühle zu nutzen. In einem ersten Schritt wird zunächst die Stresssituation geschildert und stressverstärkende Gedanken werden benannt. Die unterschiedlichen Stressverstärker werden visuell (Metaplankarte) ver-

deutlich, jeder Stressverstärker wird auf ein Blatt Papier geschrieben und in Kreisform um den Fallgeber herumgelegt.

Für die benannten Aspekte werden jeweils Stellvertreter/innen ausgewählt, die sich im Kreis um die Falleinbringer/innen setzen und die Stressverstärker vorlesen. Dies kann zum einen reihum geschehen, wobei die Stressverstärker immer wieder und immer schneller ausgesprochen werden, so dass sich der Eindruck eines Karussells ergeben kann. Ein weiterer Schritt kann darin bestehen, die Gruppe kreuz und quer vorlesen zu lassen – ohne vorgegebene Richtung. Auch hier kann das Lesetempo zunehmend erhöht werden. Insgesamt soll für die Falleinbringer/innen eine „stressige Situation“ hergestellt werden.

In einem zweiten Schritt wird der Fallgeber dann eingeladen die stressverstärkenden Gedanken in förderliche Gedanken umzuformulieren. Danach werden diese ebenfalls von der Gruppe vorgelesen und möglicherweise ein Unterschied festgestellt. Die Idee ist, eine Übung zu gestalten, die uns dabei helfen kann, aus stressverstärkenden Gedanken förderliche Gedanken zu entwickeln und Ressourcen zu nutzen, mit stressigen Situationen anders umzugehen.

Zusammengefasst lässt sich das Stresskarussell in folgender Weise beschreiben:

- Die/der Fallgeber/in setzt sich mit einem Stuhl in die Mitte.
- Die/der Fallgeber/in beschreibt eine Stresssituation.
- Um die Situation zu verstehen, werden von den Moderator/innen und Teilnehmenden Verständnisfragen gestellt.
- Das beteiligte System, Gedanken und Gefühle werden erfragt.
- Gemeinsam mit der/dem Fallgeber/in werden Stressverstärker formuliert und aufgeschrieben. Wenn die/der Fallgeber/in es wünscht, können noch ein bis zwei Personen als Ressourcen benannt werden, die ebenfalls eine Metaplankarte beschreiben, jedoch mit positiven Ressourcen. Eine weitere Rolle könnte ein Schutzengel einnehmen.
- Die/der Fallgeber/in wird dann gebeten, aus dem Kreis der Teilnehmenden Personen für jeden Beteiligten des Systems, die Gefühle und Gedanken auszuwählen, die sich dann in einem Stuhlkreis um den Fallgeber setzen.
- Wenn alle wichtigen Beteiligten des Systems, Gedanken und Gefühle formuliert wurden, werden diese mehrmals laut vorgelesen, die/der Fallgeber/in hört sich dies an und spürt möglicherweise körperliche und psychische Reaktionen. In einem weiteren Schritt können die formulierten Karten auch kreuz und quer, ohne vorgegebene Richtung vorgelesen werden. Wenn es Teilnehmer/innen gibt, die nicht zum System gehören, werden diese als Beobachter/innen eingesetzt.

- Mögliche Leitfragen: Was hat die/der Fallgeber/in gespürt? Was haben die Beobachter/innen festgestellt? Bei welcher Formulierung ist die größte Irritation aufgetreten?
- Die/der Fallgeber/in formuliert die Stressverstärker jeweils in einen förderlichen Auftrag bzw. in förderliche Gedanken und Gefühle um oder weist ihn zurück. Die/der jeweilige Stellvertreter/in schreibt die modifizierte Haltung auf die Rückseite der Metaplankarte und spricht die veränderte Haltung aus, die/der Fallgeber/in lässt dies auf sich wirken.
- Wenn dieser passend ist, werden die anderen Stressverstärker ebenfalls umformuliert.
- Nach Umformulierung der Stressverstärker in förderliche Aufträge/Gedanken und Gefühle werden diese wieder mehrmals laut vorgelesen, bis die/der Fallgeber/in die Runde stoppt.
- Mögliche Leitfragen: Was hat der Fallgeber gespürt? Was haben die Beobachter festgestellt?
- Kurzes Abschlussgespräch: Was hat sich verändert? Welche Erfahrungen nehmen der Fallgeber und die Teilnehmenden mit?

### **Zwischenspiel und Abschluss**

Zwischen den einzelnen Workshop-Einheiten werden immer wieder Bewegungs- und Entspannungsübungen durchgeführt, die auch im Büro angewandt werden können, um auch im Arbeitsalltag zwischendurch Entlastung zu erfahren und in Bewegung zu kommen.

Zum Abschluss des gesamten Workshops werden die Teilnehmer/innen zu einer Reflexions- und Abschlussrunde eingeladen. Dazu nutze ich folgende Anregungen: Wie geht es mir jetzt? Was nehme ich mit – was lasse ich hier? Rückmeldung an den Workshop und die Workshop-Leitung?

### **Literatur**

Kaluza, G. (2015). Stressbewältigung – Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung (3. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.

**Isabelle Stolz:** Studium Soziale Arbeit M.A. Netzwerkmanagement in der Sozialen Arbeit, Weiterbildung Case Management, Systemische Beraterin (in Ausb.). Seit 7 Jahren im Bereich Gesundheit und Soziales der LVM Versicherung Münster tätig mit den Schwerpunkten Sozialberatung, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.  
*isabelle\_stolz@gmx.de oder i.stolz@lvm.de*