

Leseprobe aus: Schuster/Hiller/Haun, Psychisch Belastungen im Arbeitsalltag, ISBN 978-3-621-28011-2

© 2012 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-621-28011-2>

Wertschätzung mit vermittelt werden, damit keine unerwünschten Effekte von sozialer Unterstützung auftreten (Semmer et al., 2007).

### 5.3 Interne Ressourcen

Die hier vorgestellten Ressourcen geben keine vollständige Übersicht, sondern sind lediglich als eine Auswahl anzusehen, die jene Ressourcen beinhaltet, die tatsächlich zur Verhinderung oder Unterbrechung des Stress-Prozesses beitragen können und sich empirisch bereits als trainierbar erwiesen haben. Außerdem lassen sich die von uns ausgewählten Ressourcen den Stressbewältigungsstrategien von Lazarus zuordnen. Tabelle 5.2 kombiniert die vorgestellten Stressbewältigungskategorien mit den internen Ressourcen, die wir im Rahmen des Trainings aufbauen möchten.

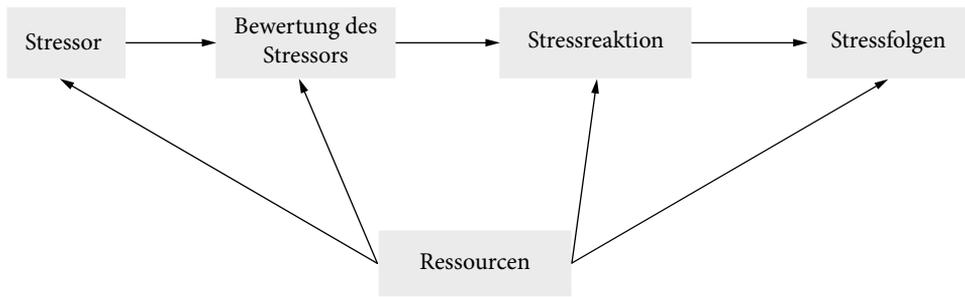
**Tabelle 5.2** Zuordnung der internen Ressourcen zu den Stressbewältigungskategorien

	<b>Problemorientiert</b>	<b>Emotionsorientiert</b>
<b>Handlungsorientiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Problemlösekompetenz</li> <li>▶ Zeitmanagementkompetenz</li> <li>▶ Konfliktmanagementkompetenz</li> <li>▶ Kommunikative Kompetenz</li> <li>▶ Proaktivität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erholungskompetenz</li> </ul>
<b>Intra-psychisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Akzeptanz von Unveränderlichem</li> <li>▶ Bewertungskompetenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Achtsamkeit</li> </ul>

Mit Rückgriff auf das Modell des Stressprozesses möchten wir in Abbildung 5.2 auf Seite 58 verdeutlichen, an welchem Punkt des Stressprozesses welche Ressource – unabhängig vom Einsatz der Ressource als Stressbewältigungsstrategie – wirksam werden kann.

Die Zuordnung der Ressourcen zu den Ansatzpunkten im Stressprozess ist als idealtypisch anzusehen. Neben der hier vorgenommenen Positionierung sind sicherlich noch weitere Ansatzpunkte denkbar. Beispielsweise wirkt sich eine gute Erholungsfähigkeit nicht nur allgemein auf die Stressfolgen (hohes Wohlbefinden) aus, sondern es ist zu erwarten, dass erholte Menschen die in ihrem (Arbeits-)Alltag auftretenden Stressoren anders bewerten.

Wir beginnen mit der Vorstellung der Ressource »Problemlösekompetenz«, da wir diese Fähigkeit als zentral ansehen und als Voraussetzung für den Einsatz der anderen Ressourcen. Wir gehen weiterhin davon aus, dass der Umgang mit dem Stress am »leichtesten« über den Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit der Stressreaktion



- ▶ Problemlösekompetenz
- ▶ Zeitmanagementkompetenz
- ▶ Konfliktmanagementkompetenz
- ▶ Kommunikative Kompetenz
- ▶ Proaktivität
- ▶ Bewertungs-kompetenz
- ▶ Akzeptanz von Unveränderlichem
- ▶ Selbstwirksamkeit
- ▶ Achtsamkeit
- ▶ Allgemein: Entspannung
- ▶ Erholungs-kompetenz

**Abbildung 5.2** Die Ansatzpunkte der zu trainierenden Ressourcen im Stressprozess

erfolgt. Wir gehen daher schrittweise vor: Wir setzen zunächst an den Stressreaktionen an, fördern die Wahrnehmung und den Umgang mit der Stressreaktion, um dann in einem nächsten Schritt auf die Bewertungskompetenz einzugehen. Im Manual folgt dieser Abschnitt sinngemäß der Frage: »Bin ich das Problem?« Da wir jedoch davon ausgehen, dass Probleme nicht immer nur durch kognitive Umstrukturierung zu lösen sind, folgen auf den Aufbau der Bewertungskompetenz beispielsweise diejenigen Ressourcen, die sich mit interaktionellen Problemstellungen beschäftigen. Die hier aufgeführte Reihenfolge entspricht auch der Reihenfolge der Ressourcen, wie sie im Manual behandelt werden.

### 5.3.1 Problemlösekompetenz

*Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat,  
der sieht in jedem Problem einen Nagel.*  
Paul Watzlawick

Da letzten Endes jeder persönlich als suboptimal wahrgenommene Zustand, der nicht ohne Weiteres veränderbar ist, als Problem angesehen werden kann, ist die Problemlösekompetenz eine grundlegende Fertigkeit, die wir in unserem Training vermitteln wollen. Dazu werden wir im Folgenden Probleme von Aufgaben abgrenzen und dann den Problemlöseprozess vorstellen.

Probleme und Aufgaben lassen sich in drei Aspekte unterteilen:

1. Anfangszustand (»Ist«)
2. Endzustand (»Soll«)
3. Weg vom Anfangszustand zum Endzustand (»Transformation«)

Wenn der Weg vom Anfangs- zum Endzustand produktives Denken erfordert, dann stehen wir vor einem Problem. Andernfalls handelt es sich um eine Aufgabe, bei der die Transformation reproduktives Denken erfordert, also eine Anwendung von uns bekannten Lösungsmethoden (Dörner, 1979; Hussy, 1998). Die individuelle Vorerfahrung legt daher fest, ob es sich um ein Problem oder eine Aufgabe handelt. Ein zuvor als »Problem« deklarierter Sachverhalt kann durch die Auseinandersetzung damit auch auf eine Aufgabe »reduziert« werden. Ein Problem ist somit ein »intellektueller Anreiz« (vgl. Sell & Schimweg, 2002), da hierbei nicht auf reproduzierbares Wissen zurückgegriffen werden kann.

Die Abbildung 5.3 soll unsere Vorstellung von einem Problemlöseprozesses darstellen. Wir lehnen uns hierbei an das Problemlösemodell von Sell und Schimweg (2002) an. Das Modell besteht aus drei Teilen, dem Orientierungsteil der Handlung, dem Ausführungsteil der Handlung sowie dem Kontrollteil der Handlung. Das Modell mutet betriebs- bzw. organisationswirtschaftlich an, fußt jedoch auf allgemeinen lernpsychologischen Modellen (z. B. Putz-Osterloh, 1973, 1993; Lüer, 1973; zu lernpsychologischen Modellen vgl. auch Abschn. 2.1).

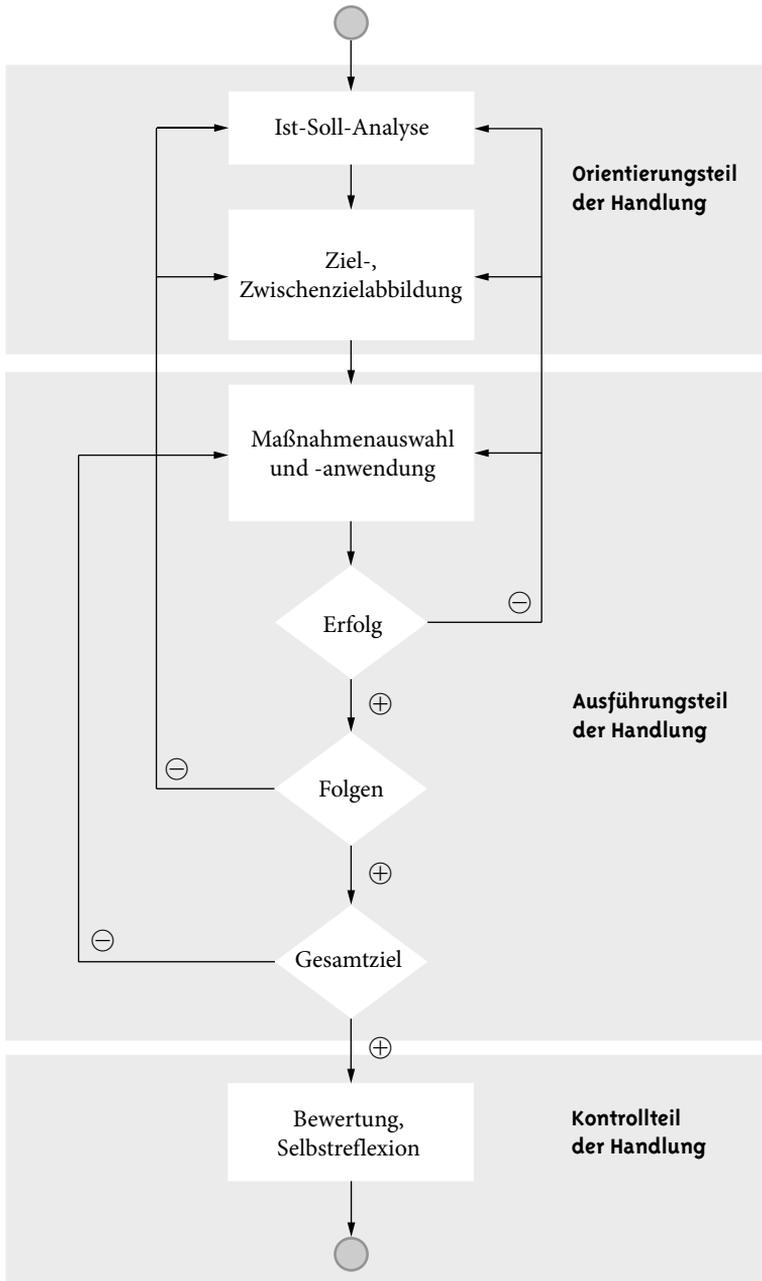
**Orientierungsteil der Handlung.** Mit diesem beginnt der Problemlöseprozess. Er besteht aus den Teilschritten

- ▶ Ist-Soll-Analyse sowie
- ▶ Ziel- und Zwischenzielabbildung.

Diese Schritte beinhalten die anfänglichen Regulationsfunktionen für den Problemlöseprozess. In diesem Teil des Handlungsablaufs vollzieht sich der Hauptteil der gedanklichen Arbeit des Problemlöseprozesses (Sell & Schimweg, 2002).

Die Ist-Soll-Analyse stellt bei jeder Problemstellung den wichtigsten Teil des Prozesses dar, weil darauf die nachfolgenden Schritte aufbauen. Zunächst betrachten wir uns die Beschreibung des Ist-Zustands. Nehmen wir ein Beispiel: Frau Fritsche hat für ihren Kollegen Herrn Meyer eine Präsentation vorbereitet. Der Kollege hat für die Präsentation keine guten Worte übrig. Frau Fritsche reagiert zunächst schroff: »Mach' deine Präsentation doch alleine!« Gehen wir nun davon aus, dass sich Frau Fritsche im Coaching befindet und die Situation bearbeiten möchte. Zur Analyse der Ist-Situation (erster Schritt im Problemlöseprozess) bieten sich folgende Fragen an:

- ▶ Was ist passiert bzw. was ist der Anlass?
- ▶ Wie fühle ich mich?
- ▶ Welche Körperreaktionen kann ich wahrnehmen?
- ▶ Gibt es Gedanken zur Situation, die ich identifizieren kann?
- ▶ Welches Grundbedürfnis ist möglicherweise nicht befriedigt?
- ▶ Gibt es sonst noch etwas, was ich zur Situationsbeschreibung hinzufügen kann?
- ▶ In welchen Situationen tritt das Problem (noch) auf?
- ▶ Kenne ich das Problem aus einer vergleichbaren Situation?



**Abbildung 5.3** Schema der Problemlösung (nach Sell & Schimweg, 2002)

Anhand dieser Fragen findet eine detaillierte Beschreibung der aktuellen Situation statt. Je komplexer und undurchsichtiger die Problemlage ist, umso wichtiger wird die Zusammenstellung aller gegebenen und gesuchten Daten. Allzu häufig wird gerade

auf die ausführliche Analyse dieses Punktes verzichtet. Ein typisches Kennzeichen für diese Unterlassung ist nach einer langen Zeit des schwierigen Problemlöseprozesses die Frage: »Was war eigentlich das Problem?«

Die Analyse der Soll-Situation verläuft analog:

- ▶ Wie soll es sein?
- ▶ Welches Grundbedürfnis möchte ich erfüllt haben?
- ▶ Wie möchte ich mich fühlen und verhalten?
- ▶ Woran würden andere merken, dass sich etwas verändert hat?

Diese beiden Schritte sind ein wichtiger Teil des Problemlöseprozesses. Durch die Beschreibung des Ist-Zustands erhalten wir einen umfassenden Überblick über die aktuelle Problemlage. Wir können zudem analysieren, ob es sich tatsächlich um ein Problem oder aber um eine Aufgabe handelt, indem wir die Frage nach der Vergleichbarkeit der aktuellen Situation stellen. Hat Frau Fritsche möglicherweise eine ähnliche Situation schon gemeistert? Auf welche Fähigkeit kann sie zurückgreifen? Durch das Stellen der richtigen Fragen eröffnen wir einen Lösungsraum, der es den Teilnehmern des Trainings ermöglicht, den Sachverhalt objektiv zu beurteilen.

Zu diesem Zeitpunkt des Prozesses ist es hilfreich, auch schon Fragen in Bezug auf mögliche Hürden zu stellen:

- ▶ Welche Hindernisse stellen sich der Lösungsfindung entgegen?
- ▶ Was muss verändert werden?

Die Beschreibung des Soll-Zustands ist die Grundlage einer detaillierten Zielbeschreibung. Die Wichtigkeit von Zielen kommt im folgenden Zitat von Kleinbeck (2006) zum Ausdruck:

»Ohne Ziele sind Handlungen undenkbar. Sie steuern den Einsatz der Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen bei ihren Handlungen und richten ihre Vorstellungen und ihr Wissen auf die angestrebten Handlungsergebnisse hinaus.« (S. 255)

Wie wirksame Ziele beschaffen sein sollen, wird im folgenden Kasten beschrieben.

### **Unter der Lupe – Die drei Kernkriterien für ein handlungswirksames Ziel**

Damit ein Ziel handlungswirksam wird, muss es laut Storch (2007) drei Kriterien erfüllen:

- ▶ Das Ziel muss als Annäherungsziel (vgl. hierzu auch Abschn. 2.3) formuliert sein.
- ▶ Die Realisierbarkeit des Annäherungsziels muss zu 100 Prozent der eigenen Kontrolle unterliegen.
- ▶ Das Ziel muss durch einen sog. positiven somatischen Marker gekennzeichnet sein. Storch beschreibt das Phänomen des somatischen Markers als »glückseliges Grinsen«, also eine deutlich wahrnehmbare körperliche und emotionale Reaktion auf die Ausformulierung des Ziels.

Die Forschung zeigt, dass Menschen, die ihr Ziel als Annäherungsziel formulieren, eine bessere Stimmung, weniger Angst, höhere Lebenszufriedenheit und eine



bessere Gesundheit aufweisen als Menschen, die ein Vermeidungsziel formulieren (Gollwitzer & Moskowitz, 1996).

Je mehr die Realisierbarkeit des Ziels mit den eigenen Kräften erreichbar ist, desto wahrscheinlicher wird die Intention zur Verhaltensänderung in die Tat umgesetzt. Von diesem Ergebnis der Motivationspsychologie kann eine direkte Verbindung zur Theorie der Kontrollüberzeugung (Rotter, 1954) und verwandten Konstrukten, z. B. zum Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1997), gezogen werden. Heute hat sich die Ansicht durchgesetzt, dass positive Kontrollüberzeugungen erlernbar sind. In allen diesbezüglichen Trainings liegt der Fokus darauf, was die Person *selbst* zur Erhöhung ihres Wohlbefindens beitragen kann (vgl. auch Storch, 2007).

Im Fall von Frau Fritsche könnte ein handlungswirksames Annäherungsziel lauten: »Ich möchte in Konfliktsituationen aufmerksam zuhören und angemessen reagieren.« Es wird sofort ersichtlich, dass in dieser Formulierung die Kontrolle zu 100 Prozent bei ihr selbst liegt.

Nach Abschluss der detaillierten Ist-Soll-Analyse beschäftigen wir uns mit dem Vorgehen zur Lösung des Problems. Das Vorgehen beinhaltet dabei das Aufstellen eines Plans, der grob den Weg zum Ziel aufzeigt, ohne dass dieser Weg in Einzelschritten schon vollzogen wird. Aufbauend auf den Ergebnissen der Ist-Soll-Analyse soll dieser Plan die Suchrichtung einschränken und zielgerichtet lenken. Im Falle von Frau Fritsche können typische Fragen für diesen Prozessabschnitt sein:

- ▶ Welche Ideen habe ich selbst, wie ich vom Ist- zum Sollzustand kommen könnte?
- ▶ Was genau müsste sich ändern, damit mein Problem gelöst wäre?
- ▶ Was wäre das erste Anzeichen dafür, dass sich etwas ändert?
- ▶ Angenommen, es geschähe ein Wunder über Nacht und das Problem wäre gelöst, woran genau würde man das erkennen? Woran noch?
- ▶ Kenne ich eine vergleichbare Situation, in der mir schon das gewünschte Verhalten geglückt ist (Rückgriff auf vorhandene Ressourcen)?
- ▶ Skalierungsfragen sind eine Möglichkeit, die Wunderfrage in den realen Alltag einzubetten: »Auf einer Skala von 1 bis 10 steht 1 für den Augenblick, in dem Sie beschlossen haben, dass sich etwas ändern muss, und 10 steht für den Morgen nach dem Wunder. Wo sind Sie jetzt auf der Skala?« »...Wunderbar. Was hat Ihnen geholfen, den ganzen Weg bis (Zahl) zu gehen?« Auf diese Weise kann ein direkter Bezug zu anderen, individuellen Ressourcen hergestellt werden, die helfen können, das Ziel zu erreichen.

Ziel dieses Abschnittes ist es, durch die genaue Ausgestaltung des Zielzustands und die Aktivierung von Ressourcen einen motivierenden Lösungsraum zu eröffnen, der Anreize schafft und die Teilnehmer befähigt, die notwendigen Schritte zu unternehmen.

**Ausführungsteil der Handlung.** Nachdem im ersten Teil verschiedene Lösungsmöglichkeiten gesammelt wurden, folgt nun die Auswahl *eines* Lösungsschritts. Hierzu eignen sich folgende Fragen:

- ▶ Welche konkreten Maßnahmen ergreife ich?
- ▶ Welche Lösungsidee könnte funktionieren?
- ▶ Welche Umsetzung traue ich mir zu?

Je nach Problemlage kann es sich anbieten, die Lösungsschritte noch zu unterteilen und »Teilziele« abzuleiten. Dies ist nicht bei allen Problemstellungen erforderlich. Im Fall von Frau Fritsche muss die Formulierung »Ich möchte in Konfliktsituationen aufmerksam zuhören und angemessen reagieren« nicht zwingend in Teilziele unterteilt werden. Möglicherweise ist es hilfreich, sich zunächst als Teilziel vorzunehmen, in stressreichen Situationen ruhig und gelassen zu bleiben. Ein erster Schritt wäre hierbei, sich vor der nächsten Besprechung mit einem Kollegen (oder einer anderen Person) selbst zu instruieren, ruhig und gelassen zu sein. In unserem Ablaufmodell folgt nach Verwirklichung eines Teilziels nun die Bewertung der Lösungsidee: War meine Lösung erfolgreich? Konnte das Teilziel erfolgreich umgesetzt werden? Wenn ja, werden hier nun direkt die Folgen der Lösung betrachtet und prozessbegleitend bewertet. Wenn nicht, stehen verschiedene weitere Schritte zur Verfügung. Der Teilnehmer kann zunächst einen alternativen Lösungsschritt einsetzen und auf Erfolg überprüfen. Ebenso ist es möglich, dass der Teilnehmer an den Ausgang des Modells zurückgeht und die Ist-Soll-Analyse erneut überprüft:

- ▶ Wurden die richtigen Fragen gestellt?
- ▶ Wurde möglicherweise etwas übersehen?
- ▶ Ist der Soll-Zustand exakt definiert?
- ▶ Wurden die drei Kernkriterien für ein handlungswirksames Ziel eingehalten?

Es ist wichtig, dass eine Erfolgsprüfung stattfindet und die Teilnehmer immer wieder in die Reflexion des Prozesses einsteigen.

Ein Erfolg hat sich eingestellt, wenn die Anwendung eines Lösungsschritts zu einem Ergebnis geführt hat, das zumindest auf den ersten Blick vernünftig und sinnvoll erscheint (vgl. Sell & Schimweg, 2002). Bei Frau Fritsche wäre ein Erfolg sichtbar, wenn sie es geschafft hat, sich vor einem schwierigen Gespräch selbst zu instruieren, ruhig und gelassen zu bleiben. Im Fall des Erfolgs soll nun in einem nächsten Schritt überprüft werden, ob die Anwendung der Lösungsstrategie auch positive Folgen für den Gesamtprozess nach sich zieht:

- ▶ Habe ich mein Gesamtziel noch im Blick?
- ▶ Kann ich mich möglicherweise schon mit dem Teilziel zufrieden geben?
- ▶ Ist mein Problem möglicherweise schon gelöst?
- ▶ Wie hat meine Umsetzung geklappt?
- ▶ Muss ich noch »nachbessern«?
- ▶ Muss ich in frühere Phasen des Schemas zur Problemlösung zurückkehren?

**Kontrollteil der Handlung.** Diese Fragen beziehen sich teilweise schon auf den Kontrollteil der Handlung (vgl. Abb. 5.3). Sie sind wichtig, um zu überprüfen, ob die Teilnehmer »noch auf Kurs« sind. Nicht selten genügt den Teilnehmern eine Teillösung,

sodass das Gesamtziel sich im Verlauf ändert. Andere wiederum bestärkt das Erreichen eines Teilziels darin, auch das Gesamtziel zu erreichen. Die Problemlösung ist ein individueller, aber auch interaktiver Prozess, weshalb sich währenddessen das Ziel verändern kann. Es bleibt jedoch immer zu berücksichtigen, ob auch der neu definierte Zielzustand im Sinne der Grundbedürfnisse des Teilnehmers akzeptabel ist.

In jedem Problemlöseprozess kann es dazu kommen, dass bestimmte Zielzustände nicht umgesetzt werden können. Dies kann möglicherweise in der Rückschau daran liegen, dass der Weg zum Ziel nicht zu 100 Prozent unter der eigenen Kontrolle gelegen hat, dass verschiedene Faktoren nicht mit einkalkuliert wurden oder dass in einem sozialen Konflikt zwar das eigene Anliegen gut vermittelt werden konnte, aber das Gegenüber trotzdem nicht einlenkt. In solchen Fällen bedarf es der Fähigkeit zur Akzeptanz von unveränderlichen Situationen. Auf diese Ressource werden wir in Abschnitt 5.3.8 genauer eingehen.

Wir sehen die Fähigkeit zur Problemlösung als *die* zentrale Ressource. Diese Ressource wird daher über mehrere Sitzungen im Trainingsmanual aufgebaut. Lernziel ist es, ein Problem im Arbeitskontext wahrzunehmen, es zu definieren, Lösungsstrategien zu entwerfen und umzusetzen sowie den Erfolg zu überprüfen.

### 5.3.2 Entspannungskompetenz

*Wenn man die Ruhe nicht in sich selbst findet,  
ist es umsonst, sie anderswo zu suchen.*  
Francois de la Rochefoucauld

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit einer der wichtigsten Kompetenzen im Umgang mit akuten Stressreaktionen: der Fähigkeit zur Entspannung.

Entspannungsverfahren haben in den vergangenen Jahrzehnten eine große Popularität erlangt und werden in vielen Psychotherapien eingesetzt. Im Folgenden wollen wir einen Überblick über die Entspannungsverfahren geben, die heute zum klinischen Standardrepertoire gehören. Dabei legen wir in der Beschreibung einen Fokus auf die Progressive Muskelentspannung und Atementspannung, da wir diese Entspannungsverfahren im Training einsetzen werden. Die restlichen Verfahren sollen der Vollständigkeit halber nur kurz erwähnt werden.

Alle Entspannungsverfahren, die wir im Folgenden vorstellen werden, sind sogenannte »übende Verfahren« (Petermann & Vaitl, 2009, S. 10). Sie sind durchweg relativ leicht zu erlernen, und allen liegt die Annahme zugrunde, dass ein physiologisch entspannter Zustand mit psychischer Anspannung im Rahmen einer Stressreaktion unvereinbar ist (Bartholdt & Schütz, 2010). Entspannungsverfahren werden zur emotionsorientierten Stressbewältigung eingesetzt und dienen zunächst der Veränderung der Stressreaktion. Selbstverständlich kann der regelmäßige und präventive Einsatz einer Entspannungstechnik – wie die Erholung auch (s. Abschn. 5.3.9) – langfristig zu einer Gelassenheit beitragen, die zu einer anderen, möglicherweise weniger be-

drohlichen Bewertung des Stressors führen kann. Im Gruppentraining wird neben der Progressiven Muskelentspannung auch die Atementspannung trainiert.

### **Progressive Muskelentspannung (PMR)**

Die PMR nach Jacobson basiert auf der Annahme einer Wechselwirkung zwischen zentralnervösen, mentalen Prozessen und peripheren, muskulären Veränderungen (Hamm, 2009). Jacobson, postulierte, dass durch mentale Prozesse die Muskulatur und das vegetative Nervensystem beeinflusst werden können (zentrifugale Wirkung). Weiterhin sollen Veränderungen der Muskelspannung auch die zentralen mentalen Prozesse beeinflussen (zentripetale Wirkung). Das Verfahren besteht in der willkürlichen Aktivierung und Lösung von Muskelgruppen, um so sukzessiv eine Entspannung des ganzen Körpers und damit verbunden auch eine mentale Deaktivierung zu erreichen. Die Durchführung einer Übungseinheit dauert bei der Kurzfassung drei bis vier Minuten, bei der längeren Fassung 20 bis 30 Minuten. Die Entspannung kann im Liegen oder im Sitzen durchgeführt werden. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass man nicht durch Kleidungsstücke, Brillen, Uhren oder ähnliches eingeengt und die Entspannungssitzung in einem angenehm temperierten Raum durchgeführt wird. Die Übungen können mit offenen oder geschlossenen Augen durchgeführt werden.

Nacheinander werden folgende Muskelpartien an- und wieder entspannt:

- ▶ rechte Hand, rechter Unterarm, rechter Oberarm
- ▶ linke Hand, linker Unterarm, linker Oberarm
- ▶ Stirn, Augenpartie, Nase, Mundpartie/Unterkiefer
- ▶ Nacken, Schultern, Rücken, Bauch
- ▶ Po
- ▶ rechter Fuß, rechter Unterschenkel, rechter Oberschenkel
- ▶ linker Fuß, linker Unterschenkel, linker Oberschenkel

Dabei soll das Anspannen fünf bis sieben Sekunden nicht überschreiten, um ein Verkrampfen der Muskulatur zu vermeiden. Nach dem Lockern der Muskelgruppe soll man sich hingegen 20–30 Sekunden, mindestens jedoch zehn Sekunden, Zeit nehmen, um die Entspannung wirken zu lassen. Es soll immer genau auf die Empfindungen geachtet werden, die mit An- und Entspannung verbunden sind. Wenn alle Muskelgruppen durchgearbeitet wurden, sollte noch ein Moment in der Entspannung geblieben werden, bevor die Übung beendet wird.

Die PMR ist unserer Meinung nach am leichtesten zu erlernen und hilft dabei, kurzfristig Erregungsmuster abzubauen und langfristig eine bessere Wahrnehmung der körperlichen Anspannung zu erzielen.

### **Atementspannung**

In Situationen physiologischer Aktivierung (vgl. Kap. 3) kann es zu einer Steigerung oder Verflachung der Atmung kommen. Die Technik der Atementspannung unterstützt hierbei die Aktivierung des Parasympathikus und wirkt der Stressreaktion entgegen. Die bewusste (Bauch-)Atmung führt zur Muskelentspannung, einer Wiederherstellung des hormonalen Gleichgewichts, einer Normalisierung des Blutdrucks

und einer Senkung des Pulses. Die Atementspannung ist daher eine Entspannungstechnik, bei der durch bewusstes Atmen der körperliche und seelische Stress reduziert wird.

### **Autogenes Training**

Das autogene Training gehört zu den beliebtesten Entspannungsverfahren im deutschsprachigen Raum. Es handelt sich hierbei um eine Form der konzentrativen Selbstentspannung, die selbstständig durchgeführt werden kann und die durch Übung perfektioniert wird (Schultz, 1973). Schultz unterscheidet psychophysiologische Standard-Übungen (Unterstufe), meditative Übungen (Oberstufe) und spezielle Übungen.

### **Biofeedback**

Das seit den 1970er Jahren verwendete Biofeedback beruht auf dem Prinzip, normalerweise nicht wahrnehmbare physiologische Prozesse in elektronische Signale zu verwandeln und der Person zurückzumelden (Vaitl & Rief, 2009). Die Person erhält damit die Möglichkeit, ihre autonomen Körperfunktionen willentlich – und im Gegensatz z. B. zum autogenen Training – objektiv messbar zu beeinflussen.

### **Hypnose**

Bei der Hypnose bewirken bestimmte Einleitungsprozeduren (z. B. spezielle Sprachmuster) eine besondere und komplexe Wahrnehmungs- und Erlebnisverarbeitung (Kossak, 2009). Die Rolle des Patienten ist eher passiv, der Therapeut übernimmt weitgehend die Führung des Geschehens (Revenstorf, 1993).

### **Meditative Verfahren**

Diese Verfahren sind sehr vielfältig und haben ihren Ursprung in religiösen Übungen, die vor allem der Erweiterung des Bewusstseins dienen sollen (Ott, 2009). Entspannungsreaktionen werden eher als Nebeneffekt betrachtet. Meditative Verfahren können im Sitzen durchgeführt werden oder auch bestimmte Bewegungen beinhalten (z. B. Yoga, Tai Chi u. a.; Scholz, 2008).

### **Imaginative Verfahren**

Diese Verfahren nutzen die Vorstellungskraft, um Verhalten »im Geist« einzuüben, wenn dies nicht in der Realität geschehen kann (z. B. Fallschirmsprung). Es existieren zahlreiche verschiedene Anwendungsformen, die sich teilweise unabhängig voneinander entwickelt haben und sich deutlich unterscheiden.