

## **Persönliche und berufliche Krisen meistern: Interventionen der Positiven Psychologie als Bereicherung für Stressmanagement-Kurse**

**Autorenteam:** Dr. Daniela Blickhan, Dr. Dennis John & Dr. Annette Scheder

### **1. Zusammenfassung**

Stressmanagement-Kurse in der betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich wirkungsvoll durch Methoden der *Positiven Psychologie* anreichern. Die Positive Psychologie ist ein neues, sich schnell entwickelndes Forschungsgebiet der wissenschaftlichen Psychologie und befasst sich mit Faktoren gelingenden Lebens und Arbeitens. Dieser Beitrag skizziert theoretische Grundlagen und ausgewählte Befunde der Positiven Psychologie, um Anwendungsmöglichkeiten im betrieblichen Stressmanagement aufzuzeigen. Im empirischen Teil werden Evaluationsergebnisse eines Stressmanagementkurses berichtet, der auf Grundlage der Positiven Psychologie durch das Inntal Institut entwickelt wurde. Der Kurs ***Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie*** wird durch die AOK Bayern in der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt. Ziel des Kurses ist die Förderung individuellen Wohlbefindens als Grundlage erfolgreicher Stressbewältigung und gleichzeitig die Prävention von Depression und Burnout. Die Ergebnisse einer quantitativen Evaluation mit 77 Personen belegen die gesundheitsförderliche Wirksamkeit der im Kurs eingesetzten Methoden der Positiven Psychologie auf eine Reihe psychischer Variablen. In der abschließenden Diskussion wird erörtert, wie alltagstaugliche Übungen der Positiven Psychologie die individuelle Stressresistenz erhöhen können und so dabei unterstützen, persönliche und berufliche Krisen gut zu meistern.

### **2. Einleitung: Positive Psychologie**

Die Positive Psychologie ist ein neues, sich schnell entwickelndes Forschungsgebiet der wissenschaftlichen Psychologie. Ziel der Forschung ist es, Faktoren gelingenden Lebens und Arbeitens zu untersuchen, zu beschreiben und zu fördern, zum Beispiel Wohlbefinden, Stärken, Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Ein zentrales Konzept der Positiven Psychologie ist *Flourishing*, also Aufblühen (Seligman, 2011). Ein wichtiges Ziel der Positiven Psychologie ist es, wirksame und alltagstaugliche Interventionsmethoden zu entwickeln, um sowohl klinische als auch nicht-klinische Zielgruppen im „gelingenden Leben“ unterstützen. In diesem Beitrag werden Forschungsergebnisse der Positiven Psychologie und der psychologischen Stressforschung dargestellt und daraus Implikationen für die innovative Konzeption von Stressmanagement-Kursen abgeleitet. Der Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“ (Blickhan, 2014) ist ein Beispiel für die sinnvolle Anreicherung von Konzepten zur Stressbewältigung mit Interventionsmethoden der Positiven Psychologie. Der Kurs wird durch die AOK Bayern in Betrieben durchgeführt. Wesentliche Inhalte dieses Kurses und Ergebnisse seiner Evaluation werden anschließend beschrieben.

#### **2.1. Positive Psychologie: Einsatzmöglichkeiten im betrieblichen Stressmanagement**

Im Handlungsfeld Stressmanagement nach dem individuellen Ansatz und dem Handlungsfeld gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil (Präventionsprinzip Stressbewältigung und Ressourcenstärkung) des GKV-Leitfadens Prävention haben sich multimodale Stressmanagementkurse auf Grund guter Wirksamkeitsbelege etabliert. Beispielsweise konnte Kaluza (1997) zeigen, dass

Teilnehmende von einem mehrwöchigen Stressmanagementkurs profitieren und dieser stressreduzierende Effekt auch noch nach Kursabschluss anhält (Kaluza, 1997; John, Geißer, & Scheder, 2016). In ihrer Metaanalyse kommen van der Klink, Blonk, Schene und Dijk (2001) zum Ergebnis, dass die Wirkungen multimodaler Stressmanagementkurse eine mittlere Effektstärke erreichen. Inhaltlich zielen multimodale Stressmanagementkurse gemäß Leitfaden Prävention darauf ab, das Erleben von Stress auf verschiedenen Ebenen (instrumentell, kognitiv und palliativ-regenerativ) präventiv zu verhindern bzw. palliativ zu reduzieren: *Instrumentelles Stressmanagement* bezieht sich auf Strategien, die verhindern sollen, dass Stressoren überhaupt auftreten. Die Stressbelastung soll somit proaktiv verhindert werden. Beispiele hierfür sind Maßnahmen zur Optimierung der zeitlichen Alltagsgestaltung sowie Interventionen zur Verbesserung der kommunikativen Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen. Ziel des *kognitiven Stressmanagements* ist die Reflexion von Bewertungsmustern und das funktionale Anpassen bzw. Umstrukturieren von subjektiven Interpretationen von Belastungssituationen. Maßnahmen des *palliativ-regenerativen Stressmanagements* vermitteln schließlich unterschiedliche Methoden der Entspannung wie etwa progressive Muskelentspannung, Autogenes Training oder Achtsamkeit, um die subjektive Belastung in akuten Stresssituationen zu vermindern.

Die theoretische Grundlage multimodaler Stressmanagement-Kurse bildet das *Transaktionale Stressmodell* (Lazarus & Folkman, 1984). Es beschreibt Stresserleben als Ergebnis einer negativen Bilanz zwischen Anforderungen und Ressourcen. Stresserleben entsteht als negative Reaktion auf einen Umweltreiz, wenn der Stressor in der primären Bewertung als gefährlich eingeschätzt wird und zusätzlich keine ausreichenden Mittel zu seiner Beseitigung bestehen (sekundäre Bewertung). Ein Kritikpunkt am Transaktionalen Stressmodell ist seine pathogenetische Perspektive: Es beschreibt zwar Risikofaktoren, die Stress verursachen, berücksichtigt aber weniger persönliche Ressourcen, die dem subjektiven Schutz vor Stress dienen (Hobfoll, 1989). Dieser Kritikpunkt am Transaktionalen Stressmodell wurde auch in theoretischen Arbeiten zur Resilienz (Bengel & Lyssenko, 2012) betont. Resilienz wird dabei verstanden als ein Entwicklungsergebnis, das sich aus dem Vorhandensein oder dem „Einsatz“ von Schutzfaktoren in der Auseinandersetzung bzw. der erfolgreichen Bewältigung von Belastungssituationen ergibt. Deshalb setzen Resilienztrainings insbesondere an der Verbesserung von Schutzfaktoren wie beispielsweise der sozialen Unterstützung oder der Selbstwirksamkeit an (Gunkel et al., 2014). Ähnlich wie die Forschung zur Salutogenese und Resilienz wendet sich die Positive Psychologie gegen eine pathologisierende Perspektive auf die Psyche und damit gegen einen einseitigen Blick auf die Risikofaktoren für psychische Erkrankungen und psychosoziale Belastungen (Seligman, 2005).

Die Positive Psychologie untersucht, welche psychologischen Faktoren zu einem guten und lebenswerten Leben beitragen und die psychische Funktionsfähigkeit steigern. Sie wurde als eigenständiger Zweig der wissenschaftlichen Psychologie in den 1990er Jahren begründet. Ihre historischen Wurzeln reichen jedoch weiter zurück, denn zentrale Ideen der Positiven Psychologie, wurden bereits von zentralen Vertretern der humanistischen Psychologie wie Carl Rogers und der Motivations- und Handlungspsychologie wie Abraham Maslow formuliert. Die Positive Psychologie umfasst psychologische Theorien und empirische Befunde aus verschiedenen psychologischen Denkschulen und Traditionen, die sich allesamt mit der Frage auseinandersetzen, wie „lebenswertes Leben“ gelingen kann (für eine Übersicht siehe Blickhan, 2015). Zahlreiche empirische Studien im Feld der Positiven Psychologie konnten eine Reihe von psychologischen Ressourcen identifizieren, die Wohlbefinden und Resilienz steigern und somit dazu beitragen, persönliche und berufliche Krisen gut zu meistern. Relevante Beispiele solcher Ressourcen für den beruflichen Alltag sind persönliche Stärken (Peterson & Seligman, 2004), Dankbarkeit für die schönen Dinge im Leben (Emmons, 2002),

das Erleben von Flow (Csikszentmihályi, 2002) und ein optimistischer Blick in die Zukunft (Carver & Scheier, 2005).

Die Positive Psychologie (Seligman & Csikszentmihályi, 2000) hat sich als neuer Forschungszweig der Psychologie das Ziel gesetzt, einfache, alltagstaugliche Interventionsmethoden zu entwickeln, die Menschen darin unterstützen, ihre Stärken einzusetzen, Ressourcen und Potenziale voll auszuschöpfen und so – auch in der Auseinandersetzung mit Krisen – ein erfülltes Leben zu führen. Diese Interventionsmethoden lassen sich gut integrieren in multimodale Stressmanagement-Kurse. Im Folgenden werden für das kognitive Stressmanagement zwei Beispiele vorgestellt, in denen „klassische“ Übungen aus Stressmanagement-Kursen (Expressives Schreiben und ABC-Analyse) mit Ideen der Positiven Psychologie angereichert werden können.

**Beispiel 1: Expressives Schreiben über positive Zukunftserwartungen.** Für die Bewältigung von kritischen Lebensereignissen, schwierigen Lebenslagen oder Traumata hat sich im klinisch-therapeutischen Kontext die Methode des expressiven Schreibens bewährt (Pennebaker, 2010). Die Methode eignet sich auch für Stressmanagementkurse im nicht-klinischen Bereich, da die schriftliche Auseinandersetzung mit stressauslösenden Situationen die subjektive Stressbelastung reduzieren kann. Die heilsame Wirkung des expressiven Schreibens über belastende Ereignisse liegt in der intensiven gedanklichen Auseinandersetzung mit dem Ereignis und den damit einhergehenden neuen Einsichten begründet. Laura King (2001) ergänzte das expressive Schreiben durch Elemente der Positiven Psychologie und übertrug die Methode auf das Schreiben über positive Ereignisse. In ihrer Studie schrieben die Teilnehmenden über vier Tage hinweg für jeweils 20 Minuten über ihre persönliche positive Zukunftsvorstellung. Dabei sollten die Teilnehmenden davon ausgehen, dass sie bis zum gewählten Zeitpunkt in der Zukunft ihre eigenen Stärken bestmöglich eingesetzt hatten, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Dieses Schreiben über die eigene bestmögliche Zukunft (*best possible self*) steigerte nicht nur das subjektive Wohlbefinden der Teilnehmenden, sondern hatte positive Effekte auf die Gesundheit, die sogar langfristig signifikant blieben.

**Beispiel 2: Gedankenprüfen bei positiven Ereignissen.** Im kognitiven Stressmanagement wird häufig die ABC-Methode aus der rational-emotiven Therapie von Albert Ellis (1977) eingesetzt, um dysfunktionale Gedanken zu hinterfragen und an ihrer Stelle funktionale Bewertungsmuster aufzubauen. Diese Methode kann ebenfalls mit Ideen der Positiven Psychologie ergänzt und auf positive Ereignisse übertragen werden (John, Geißer, Scheder, 2016). Die Übung *Positiv-ABC* wird eingesetzt, um emotional positiv konnotierte Ereignisse bewusster wahrzunehmen: Die Teilnehmenden erinnern sich an ein freudiges Ereignis (Auslösendes Ereignis A: „Wann hatten Sie das letzte Mal ein tolles Erlebnis im Beruf?“) und machen sich im nächsten Schritt bewusst, welche positiven Effekte die Situation auf der Gefühls- und Verhaltensebene ausgelöst hat (Konsequenz C: „Luftsprung, inneres Strahlen“). Danach werden die eigenen Gedanken exploriert, die diese Situation begleitet haben (Bewertung B: „Das habe ich super gemacht“). Dieses Vorgehen führt einerseits dazu, das schöne Ereignis noch einmal in Gedanken zu erleben - was einen positiven Stimmungseffekt produzieren kann - es macht andererseits aber auch deutlich, wie wichtig Bewertungen und Kognitionen (B) in der Vermittlung von objektiven Ereignissen (A) und den positiven Emotionen als Konsequenzen (C) sind.

## 2.2. Positive Psychologie: Der Praxiskurs Gut mit sich umgehen

Der Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“ (Blickhan, 2014) verknüpft Konzepte und empirisch validierte Interventionsmethoden der Positiven Psychologie mit klassischen Themen und Übungen aus dem betrieblichen Stressmanagement. Die Kursleiter verfügen über eine Grundqualifikation gemäß dem Leitfadens Prävention im Bereich

Psychologie, (Sozial-)Pädagogik oder Medizin; der für diesen Beitrag evaluierte Kurs wurde von einer Diplom-Psychologin durchgeführt. Der Kurs richtet sich an gesunde Erwachsene mit dem Ziel, Wohlbefinden zu steigern und das Risiko für Depression und Burnout zu senken. Der Kurs wurde als Präsenztraining in fünf Einheiten zu je drei Stunden konzipiert. Die Einheiten liegen im Abstand von vier Wochen, um den Teilnehmenden ausreichend Gelegenheit zu geben, die vermittelten Übungen im Alltag anwenden zu können. Jede Einheit stellt ein spezifisches Thema der positiven Psychologie und entsprechende Interventionen in den Mittelpunkt. In der ersten Einheit wählen alle Teilnehmenden einen Lernpartner, mit dem sie sich zwischen den Kursterminen regelmäßig treffen oder austauschen. Soziale Unterstützung gilt als entscheidender Faktor für persönliche Entwicklung und Wohlbefinden (Sarason & Sarason, 2009) und wird so in den Kurs integriert.

### ***Einheit 1: Positive Emotionen***

Inhaltlicher Schwerpunkt der Einheit sind die Konzepte des hedonischen und eudaimonischen Glücks sowie der Nutzen positiver Emotionen (Diener & Biswas-Diener, 2011 sowie Fredrickson & Joiner, 2002). Als alltagstaugliche Übungen werden die drei klassischen Interventionen der positiven Psychologie vorgestellt: der positive Tagesrückblick, Dankbarkeit und Freundlichkeit (Lyubomirsky, 2008).

### ***Einheit 2: Stärken***

Als Vorbereitung auf die Einheit haben die Teilnehmer den auf Deutsch online verfügbaren VIA-Test gemacht (Ruch et al., 2010, [www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)). Die 24 Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004) werden vorgestellt und durch verschiedene Übungen erfahrbar gemacht. Eine davon ist die Intervention ***Eigene Signaturstärken neu einsetzen***, die als eine der am besten untersuchten positiv psychologischen Interventionen gilt. Die Übung ***Meine Stärken für ein Problem einsetzen*** wird in Form des expressiven Schreibens angeboten, um die Teilnehmenden mit dieser Selbstcoaching-Technik vertraut zu machen (Pennebaker, 2010).

### ***Einheit 3: Selbstwert, Selbstmitgefühl und psychische Grundbedürfnisse***

Zentral an dieser Einheit ist das Konzept des Selbstmitgefühls (Neff, 2011). Die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2000) mit den drei Grundbedürfnissen Autonomie, Kompetenz und Beziehung bildet den zweiten inhaltlichen Schwerpunkt der. Die Teilnehmenden reflektieren die Erfüllung ihrer psychischen Grundbedürfnisse im beruflichen oder privaten Leben und setzen sich persönliche Ziele.

### ***Einheit 4: Flow und Optimismus***

Inhaltlicher Schwerpunkt dieser Einheit bildet das Konzept von ***Flow*** (Csikszentmihalyi, 2002) und sein Zusammenhang mit persönlichen Stärken und Selbstwert. Die Teilnehmenden identifizieren Aktivitäten für Flow im Alltag (John & Lang, 2015) und formulieren Ziele für die nächsten Wochen. Optimismus im Sinne positiver Zukunftserwartungen ist das zweite Thema der Einheit. Die Teilnehmenden schreiben über ihr ***Best Possible Self*** (King, 2001)).

### ***Einheit 5: Bewusstes Genießen und Achtsamkeit***

In dieser Einheit geht es um Achtsamkeit und Bewusstes Genießen (Savouring, Bryant & Veroff, 2007). Beide Prozesse sind eng miteinander verwandt (Siegel, 2010). Verschiedene praktische Übungen schließen sich an: eine Achtsamkeitsmeditation, der Miniurlaub, das Genussstagebuch und der perfekte Tag (Bryant & Veroff, 2007)

Ziel des Kurses ist die Entwicklung eines persönlichen Programms positiv psychologischer Interventionen, die nach individuellen Vorlieben, Bedürfnissen und Gewohnheiten zusammengestellt werden können. Statt nur ein vorgefertigtes Set an Interventionen anzuwenden, lernen die Teilnehmenden ein breites Spektrum möglicher Aktivitäten kennen und sammeln mit den meisten bereits im Kurs praktische Erfahrungen. Die selbstgesteuerte Auswahl positiver Aktivitäten unterstützt die erfolgreiche Umsetzung ins tägliche Leben (Biswas-Diener, 2010). In Anlehnung an Barbara Fredricksons (2001) **broaden-and-build-theory** positiver Emotionen, trägt sie zu höherem Wohlbefinden und stärkerer Leistungsmotivation bei. Indem sie die Übungen im Alltag anwenden, lernen die Teilnehmenden, ihre persönlichen Ressourcen zu erweitern (Fredrickson, 2001). Die erlebte höhere Selbstwirksamkeit erhöht das Ausmaß an Flourishing (Diener & Biswas-Diener, 2011). Die Teilnehmenden lernen im Kurs neben individualzentrierten Übungen auch immer wieder solche für die Gestaltung positiver sozialer Beziehungen, beispielsweise durch die Übung „aktive und konstruktive Kommunikation“ (Gable, 2004) oder den Ausdruck von Dankbarkeit (Emmons & Shelton, 2002).

Die Positive Psychologie erforscht, was Menschen glücklich macht. Dafür ist es ebenso notwendig zu verstehen, wie es Menschen gelingen kann, auch unter widrigen Lebensumständen glücklich zu sein, welche Eigenschaften bei der Bewältigung von Rückschlägen, kritischen Lebensereignissen oder Traumata helfen können, und was persönliche Wachstumsprozesse nach leidvollen Erfahrungen unterstützen kann. Achtsamkeit ist dafür ein wesentlicher Baustein, um eine konstruktive innere Haltung zu entwickeln und Abstand zu Gefühlen und Bewertungen zu trainieren. Auch die Frage nach dem Sinn im eigenen Leben gehört dazu, deren Bedeutung für psychisches Wohlbefinden und Wachstum schon von Viktor Frankl klar formuliert wurde. Frankl forderte bereits in den 50er Jahren eine „Höhenpsychologie“ als notwendige Ergänzung der „Tiefenpsychologie“ und nahm damit inhaltlich die Positive Psychologie vorweg - ebenso wie Maslow, der den Ausdruck „Positive Psychologie“ prägte. Der bewusste Umgang mit den schönen Aspekten des alltäglichen Lebens ist ebenfalls eine zentrale Ressource bei der Bewältigung von Herausforderungen und Krisen. Die Teilnehmenden lernen deshalb im Kurs *Aufblühen statt Ausbrennen* auch wirksame Strategien des *Savouring* (Bryant & Veroff, 2007), d.h. dem bewussten Erleben, Wertschätzen und Genießen positiver Erfahrungen. Dazu gehören neben dem „Mini-Urlaub“ der „Genuss-Spaziergang“ oder der „Positive Tagesrückblick“.

### 3. Evaluation: Methode und Ergebnisse

Um die erwarteten Wirkungen des Kurses „Gut mit sich umgehen“ zu prüfen, wurde eine quantitative Evaluation durchgeführt. Untersucht wurden zwei Kurse mit insgesamt 33 berufstätigen Teilnehmenden im Vergleich mit einer Kontrollgruppe aus 44 Besuchern eines zweistündigen Impulsvortrags zur Positiven Psychologie. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die soziodemografischen Daten der untersuchten Personen. Bei der Prüfung auf Unterschiede zeigte sich nur im Geschlechterverhältnis ein statistisch bedeutsamer Effekt. In der Interventionsgruppe fanden sich signifikant mehr Frauen als in der Kontrollgruppe.

**Tabelle 1.** Ausgangswerte für soziodemografische Variablen in Interventions- und Kontrollgruppe

	Interventionsgruppe		Kontrollgruppe		Signifikanz
	N	%	N	%	
Geschlecht (weiblich %)	30	90,9	30	68,2	$\chi^2=5,660$ , <b>p= 0,017*</b>
Beziehung (verheiratet %)	24	72,0	34	77,3	$\chi^2=0,210$ , p= 0,647
Kinder (ja %)	19	57,6	28	63,6	$\chi^2=0,291$ , p= 0,589
Bildung (Universität %)	16	48,5	22	50,0	$\chi^2=5,248$ , p= 0,155
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Alter	43,73	8,68	46,86	10,52	

Anmerkung. IG: Interventionsgruppe, KG: Kontrollgruppe. *M*: Mittelwert, *SD*: Standardabweichung.  $N_{\text{gesamt}} = 77$ ;

Der berufliche Hintergrund der untersuchten Personen war unterschiedlich; neben dem sozialen Bereich (Erziehung, Pflege, Therapie) gab es Teilnehmende aus kaufmännischen und technischen Feldern. Erfasst wurde das Wohlbefinden und Flourishing der 77 Personen vor dem Kurs ( $t_1$ ), in der Mitte des Kurses ( $t_2$ ), unmittelbar nach Kursende ( $t_3$ ) sowie zwei Monate ( $t_4$ ) nach dem Kurs. Um die Kurs- und Vortragsteilnehmenden nicht zu stark durch lange Fragebögen zu belasten, wurden die Werte für Depression und Burnoutrisiko nur zu Kursbeginn und zum Follow-up zwei Monate nach Kurs- und Vortragsende erhoben. Es wurde erwartet, dass das Wohlbefinden und Flourishing der Kursteilnehmenden im Kursverlauf steigt und sich depressive Tendenzen sowie Burnoutrisiko verringern würden. Bei der Kontrollgruppe wurde keine Veränderung erwartet.

Flourishing als Maß für Wohlbefinden, sowie Depression und Burnoutrisiko als Maß für Belastung wurden deshalb über validierte Fragebögen erfasst: Flourishing Skala (Diener et al., 2010), die Burnout-Screening-Skalen BOSS (Hagemann & Geuenich, 2009) und das Beck Depressions-Inventar BDI (Beck, Steer & Garbin, 1988, dt: Hautzinger, Keller & Kühner, 2006). Es wurden multivariate Varianzanalysen mit Messwiederholung durchgeführt. In Untersuchungen muss immer ein gewisser Anteil an fehlenden Werten in Kauf genommen werden, speziell bei Feldstudien wie der vorliegenden. Fehlende Messwerte wurden hier zunächst mit fallweisem Ausschluss behandelt. Dabei werden alle Werte einer Versuchsperson mit einzelnen fehlenden Messwerten von der Analyse ausgeschlossen. Dies verringert allerdings die Teststärke und führt zu konservativeren Schätzungen; Effekte werden damit schwerer nachweisbar. Daher wurde in einem zweiten Schritt das Verfahren der Multiplen Imputation angewendet, eine moderne statistische Methode, die Verzerrungen ausgleicht, die durch fehlende Messwerte entstehen, ohne gleichzeitig die Teststärke zu reduzieren. Die Multiple Imputation ermöglicht tragfähige und verlässlichere Schätzungen der statistischen Effekte. Kurz gesagt werden dabei verschiedene Szenarien durchgespielt („Imputation“), in denen fehlende Werte durch Schätzungen ersetzt werden. Fehlt zum Beispiel der Wert einer Person zu  $t_3$ , kann er aus ihren Werten von  $t_2$  und  $t_4$  (oder aus anderen Kombinationen vorhandener Werte dieser Person) geschätzt werden. Die so gewonnenen Ergebnisse können vorhandene Effekte verlässlicher zeigen als es der Datensatz mit den fehlenden Werten ohne Imputation oder nach fallweisem Ausschluss könnte. In der vorliegenden Studie wurden jeweils fünf Imputationen durchgeführt.

Die Werte der Kurs- und Kontrollgruppen unterschieden sich zu Beginn der Messungen nicht, erlaubten also den Vergleich zu den folgenden Messzeitpunkten. Im Kursverlauf zeigten sich dagegen signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Diese Ergebnisse werden nun im Einzelnen für die verschiedenen Konstruktbereiche dargestellt. Tabelle 1 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen Flourishing, Depression und Burnout, vor und nach der Multiplen Imputation.

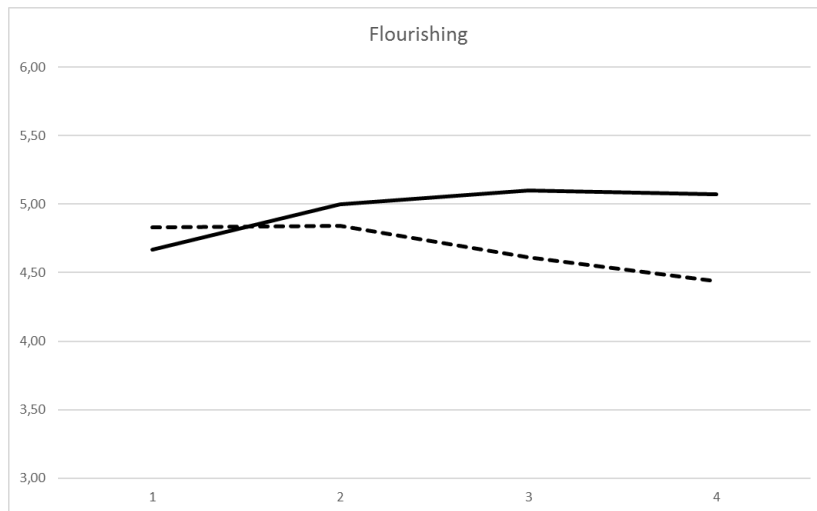
**Tabelle 2 Mittelwerte und Standardabweichungen für Flourishing, Depression und Burnout**

Konstruktbereich	Gruppe	$t_1$	$t_2$	$t_3$	$t_4$
		<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>
<b>Flourishing</b> (Skalenbereich 1-7)	TG	4,67 (0,60) 33	5,00 (0,44) 27	5,10 (0,57) 23	5,07 (0,66) 22
	TG_MI	4,68 (0,63) 33	5,00 (0,44) 33	5,10 (0,57) 33	5,07 (0,66) 33
	KG	4,83 (0,52) 44	4,84 (0,60) 25	4,61 (0,73) 24	4,44 (0,81) 22
	KG_MI	4,83 (0,51) 44	4,84 (0,60) 44	4,61 (0,73) 44	4,64 (0,81) 44
<b>Klinische Variablen</b>					
Depression (Skalenbereich 0-3)	TG	0,53 (0,37) 30	n.e.	n.e.	0,27 (0,31) 22
	TG_MI	0,59 (0,41) 33	n.e.	n.e.	0,30 (0,28) 33
	KG	0,57 (0,45) 44	n.e.	n.e.	0,61 (0,47) 21
	KG_MI	0,57 (0,45) 44	n.e.	n.e.	0,62 (0,37) 44
Burnout (Skalenbereich 0-5)	TG	1,45 (0,85) 33	n.e.	n.e.	0,94 (0,83) 22
	TG_MI	1,45 (0,85) 33	n.e.	n.e.	0,94 (0,72) 33
	KG	1,28 (0,69) 43	n.e.	n.e.	1,57 (1,05) 21
	KG_MI	1,33 (0,76) 44	n.e.	n.e.	1,37 (0,77) 44

*Anmerkung:* TG: Treatmentgruppe (Kurs), KG: Kontrollgruppe. *M*: Mittelwert, *SD*: Standardabweichung. Dargestellt sind die Werte des Originaldatensatzes nach *listwise deletion* fehlender Werte, sowie nach *Multipler Imputation MI* (5 Iterationen) der fehlenden Werte. Angegeben sind jeweils Mittelwert (*M*), Standardabweichung (*SD*) und Stichprobengröße (*N*). n.e. = nicht erfasst.

Abbildung 1 zeigt die Veränderungen im Flourishing. Bereits in der ersten Kurshälfte (im Vergleich von Einheit 1 und Einheit 3) steigen die Werte deutlich an. Sie bleiben bis zum Kursende und auch zwei Monate danach noch auf diesem hohen Niveau. In der Kontrollgruppe zeigte sich keine Verbesserung der Flourishing-Werte.

**Abbildung 1: Veränderungen im Flourishing**



*Anmerkung:* Veränderungen im Flourishing. Messzeitpunkte vor Kursbeginn ( $t_1$ ), in der Kursmitte ( $t_2$ ), zum Kursende ( $t_3$ ) sowie 2 Monate später ( $t_4$ ). Wertebereich der Flourishing-Skala: 1-7. Der Effekt Zeit\*Gruppe ist hoch signifikant ( $p = 0,006$ ). Dargestellt sind die Werte nach Multipler Imputation ( $p = 0,006$ ). Auch vor der Multiplen Imputation lag die Signifikanz bereits bei  $p = 0,006$ . Gestrichelte Linien: Kontrollgruppe. Durchgezogene Linien: Interventionsgruppe.

Eine Varianzanalyse bestätigte die hohe Signifikanz dieser Unterschiede zwischen den Gruppen sowohl vor der Multiplen Imputation ( $F_{6, 30} = 3,790$ ,  $p = 0,006$ ) als auch danach ( $F_{6, 70} = 3,378$ ,  $p = 0,006$ ). Auffallend ist neben der hohen Signifikanz auch die große Effektstärke. Der beobachtete Unterschied ist also zum einen nicht auf einen Zufall zurückzuführen (Signifikanz) und zum anderen sehr deutlich (Effektstärke). Einzelheiten zeigt Tabelle 3.

**Tabelle 3. Wirkungen des Kurses auf die abhängige Variable Flourishing**

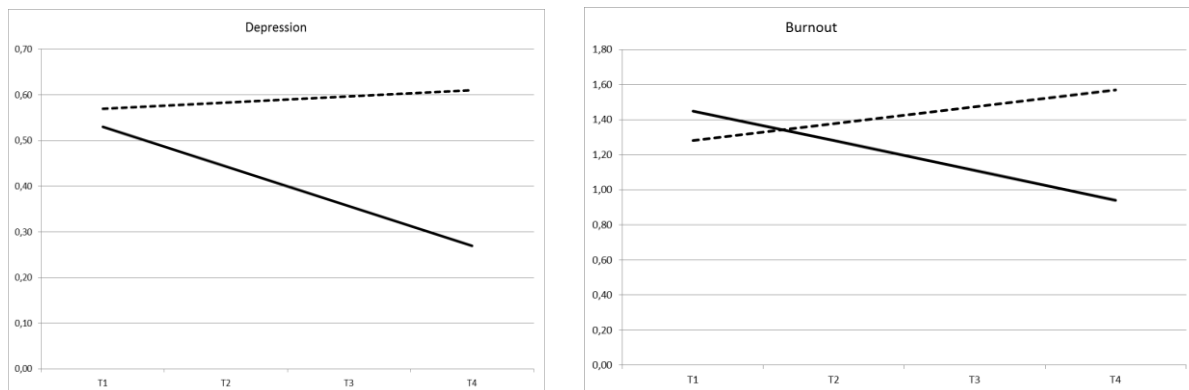
Multivariate Tests									
Haupteffekt	Studie		Pillai	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	p	$\eta^2_p$	Schärfe
Gruppe * Zeit	1	Original	0,431	3,790	6	30	<b>0,006</b>	0,431	0,919
		nach MI	0,225	3,378	6	70	<b>0,006</b>	0,228	0,920
Zeit	1	Original	0,441	3,951	6	30	<b>0,005</b>	0,441	0,931
		nach MI	0,308	5,181	6	70	<b>0,000</b>	0,308	0,991
Univariate Tests									
Haupteffekt	Studie		QS	F	df <sub>1</sub>	p	$\eta^2_p$		
Gruppe * Zeit	1	Original	2,401	4,638	2,481	<b>0,008</b>	0,117		
		nach MI	3,551	5,392	2,351	<b>0,003</b>	0,067		

*Anmerkung:* Prüfung der Effekte für die Variable Flourishing. MI: *multiple imputations*, jeweils fünf Werte pro fehlendem Messwert. Bei den univariaten Test wurden in Studie 2 wegen fehlender Sphärizität (*Mauchly-Test* signifikant) Greenhouse-Geisser-korrigierte Werte berichtet.

Für die klinischen Variablen Depression und Burnoutrisiko ergibt sich ein komplementäres Bild. Abbildung 2 zeigt diese Veränderung.



**Abbildung 2: Veränderungen für Depression und Burnout**



**Anmerkung.** Veränderungen für Depression und Burnout vor Kursbeginn ( $t_1$ ) und 2 Monate nach Kursende ( $t_4$ ). Werte zu den anderen Messzeitpunkten wurden nicht erfasst. Wertebereich der Skala für Depression 0-3, für Burnout 0-5. Der Effekt Zeit\*Gruppe ist für beide Variablen signifikant. Dargestellt sind die Werte nach Multipler Imputation ( $p = 0,005$ ). Auch vor der Multiplen Imputation lag die Signifikanz bereits bei  $p = 0,012$ . Gestrichelte Linien: Kontrollgruppe. Durchgezogene Linien: Interventionsgruppe.

Sowohl Depression als auch Burnoutrisiko sinken in der Kursgruppe signifikant. Eine Varianzanalyse bestätigte auch hier die hohe Signifikanz der Unterschiede zwischen den Gruppen sowohl vor der Multiplen Imputation ( $F_{2, 38} = 4,979$ ,  $p = 0,012$ ) als auch danach ( $F_{4, 72} = 4,100$ ,  $p = 0,005$ ). Auch hier zeigt sich eine hohe Effektstärke der Veränderung. Einzelheiten zeigt Tabelle 4.

**Tabelle 4.** Wirkungen des Kurses auf die abhängigen klinischen Variablen Depression und Burnout

Multivariate Tests									
Haupteffekt	Studie		Pillai	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	p	$\eta^2_p$	Schärfe
Gruppe * Zeit	1	Original	0,208	4,979	2	38	<b>0,012</b>	0,208	0,780
Zeit	1	Original	0,138	3,037	2	38	0,060	0,138	0,554
Univariate Tests									
Haupteffekt	Studie		QS	F	df <sub>1</sub>	p	$\eta^2_p$		
Depression	1	Original	0,227	5,740	1	<b>0,021</b>	0,128		
Gruppe * Zeit									
Burnout	1	Original	0,526	10,197	1	<b>0,003</b>	0,207		
Gruppe * Zeit									

**Anmerkung:** Prüfung der Effekte vor MI für die klinischen Variablen Depression und Burnout. Die Multivariaten Tests erreichten sowohl im Originaldatensatz als auch nach der MI statistische Signifikanz. Bei den univariaten Test wurden wegen fehlender Sphärizität Greenhouse-Geisser-korrigierte Werte berichtet.

Es lässt sich also festhalten, dass trotz vergleichbarem Ausgangsniveau ein signifikanter Unterschied zwischen Kursgruppe und Kontrollgruppe bezogen auf Depressivität und Burnout-Risiko zwei Monate nach Kursende besteht. Die Ergebnisse der Evaluation weisen also darauf hin, dass der Kursbesuch gesteigertes Wohlbefinden vermittelt und gleichzeitig depressiven Entwicklungen und

Burnout vorbeugen kann. Dies ist umso bedeutsamer im Hinblick auf den vertretbaren Zeitaufwand von 5x3 Stunden, der offensichtlich wirksame und nachhaltige Impulse für Wohlbefinden geben kann.

#### **4. Diskussion**

Ziel des Beitrags war es aufzuzeigen, wie Stressmanagementkurse durch Methoden der Positiven Psychologie angereichert werden können. Im empirischen Teil wurde ein Stressmanagement-Kurs mit Elementen der Positiven Psychologie evaluiert. Im Rahmen dieses Kurses lernten die Teilnehmer in fünf Sitzungen über einen Zeitraum von vier Monaten Konzepte und Übungen der angewandten positiven Psychologie kennen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kursteilnahme das Wohlbefinden signifikant erhöht. Verglichen mit einer Kontrollgruppe, stiegen sowohl kognitive als auch emotionale Aspekte des subjektiven Wohlbefindens in der Interventionsgruppe nachhaltig an. Konkret verbesserten sich signifikant folgende Indikatoren für Wohlbefinden durch die Teilnahme am Praxiskurs „Gut mit sich umgehen“: Flourishing (Aufblühen) steigt an, während das Risiko für Burnout als auch depressive Symptome signifikant absinkt.

Diese statistisch signifikanten positiven Wirkungen blieben auch zwei Monate nach dem Kursende bei der Follow-up Messung nachweisbar. Die Ergebnisse belegen die Wirksamkeit des Kursangebots „Gut mit sich umgehen“ und verdeutlichen, dass Positiv Psychologische Methoden Kursangebote zum Multimodalen Stressmanagement im Rahmen des § 20 SGB V sinnvoll ergänzen können. Die Ergebnisse dieser Studie sind besonders aussagekräftig, da sie unter realen Bedingungen im Feld stattfanden. Dies erhöht ihre externe Validität.

Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen wie positiv psychologische Interventionen eine nicht-klinische Stichprobe unterstützen können, ihre psychische Leistungsfähigkeit im Sinne von Flourishing zu erhöhen. Die Ausgangswerte zeigten allerdings, dass sowohl die Teilnehmenden der Interventions- als auch der Kontrollgruppe bereits im Durchschnitt Maße leichter Depression und ein mittleres Burnout-Risiko aufwiesen. Aus diesen Durchschnittswerten lässt sich auf höhere Symptombelastung bei einzelnen Personen schließen. Nach dem Kurs waren die Depressionswerte der Teilnehmenden im Schnitt auf den niedrigsten möglichen Wert gesunken und das Burnoutrisiko deutlich zurückgegangen. Da diese Veränderung auch zwei Monate nach Kursende noch nachweisbar war, liegt hier eine nachhaltige Wirkung vor, die im Sinne einer Zunahme der persönlichen Stressbewältigungskompetenz und Resilienz verstanden werden kann. Forschung im Feld der positiven Psychologie zielte schon immer darauf ab, sowohl für klinische als auch für nichtklinische Populationen hilfreiche Interventionen zu entwickeln (vgl. Seligman, Rashid, & Parks, 2006). Seligman (2005) betont, dass nicht-klinische Populationen direkten Nutzen aus den positiven Aktivitäten ziehen und so ihre Bewältigungsstrategien für künftige Stressbelastungen ausbauen können. Die vorliegende Studie stützt diese Aussage.

#### **5. Fazit und Ausblick**

Die Methoden der Positiven Psychologie können nachweislich Wohlbefinden und individuelle Stressresistenz erhöhen. Der in dieser Studie untersuchte Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“, bietet dafür einen praktikablen Weg. Für den Kurs liegt sowohl ein Trainerleitfaden als auch Trainingsmaterial vor; er kann daher leicht durch qualifizierte Kursleiter vermittelt werden.

Der vom Inntal Institut entwickelte Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“ wurde 2016 durch die Zentrale Prüfstelle Prävention (ZPP) als Stressbewältigungsmaßnahme zertifiziert. Um den erforderlichen Kriterien der ZPP Rechnung zu tragen, wurde die Organisationsform des Kurses leicht verändert: Er besteht nun aus acht Einheiten

von jeweils 90 Minuten, die im zweiwöchentlichen Abstand besucht werden. Für die Anwendung im betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen die Inhalte in Blockform zu je drei Stunden zur Verfügung. Der Kurs wird seit 2017 im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Individualprävention durch die AOK Bayern durchgeführt. Verbesserte psychische Leistungsfähigkeit trägt direkt dazu bei, persönliche und berufliche Krisen gut zu meistern. Ein bekanntes Konzept der Positiven Psychologie zum Verständnis von Wohlbefinden und Wachstum ist das PERMA-Konzept (Seligman, 2005). Die Abkürzung PERMA steht für fünf Faktoren, die das persönliche Wohlbefinden bzw. Flourishing fördern: Positive Emotionen (P), Engagement (E), Soziale Beziehungen (R = Relationship), Sinn (M = Meaning) und Gelingen (A = Accomplishment). Diese fünf Aspekte fördern Wohlbefinden und Flourishing. Positiv Psychologische Interventionen zahlen auf diese fünf Aspekte des Wohlbefindens ein. So können Menschen in relativ kurzer Zeit lernen, wie sie ihre Lösungskompetenzen erweitern, kreativer werden, motivierter Neues lernen und mit Stresssituationen gelassener umgehen können (Seligman, 2005). Menschen können mit Hilfe der Interventionen der Positiven Psychologie berufliche Herausforderungen, Rückschläge oder Krisen besser bewältigen, weil sie (PERMA-)Strategien entwickeln, wie sie in ihrem Beruf mehr positive Emotionen (P) erleben, sich stärker engagieren und ihre berufliche Tätigkeit als intrinsisch motivierend erleben (E), insgesamt positivere und wertschätzende soziale Beziehungen (R) pflegen, den Sinn in ihrer beruflichen Tätigkeit klarer erkennen (M) und berufliche Anforderungen besser meistern können (A). Die im Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“ vermittelten Strategien stärken die 5 PERMA-Faktoren. Insbesondere in der Auseinandersetzung mit persönlichen oder privaten Krisen können die 5 PERMA-Faktoren als Schutzfaktoren wirken, die dabei helfen Krisen zu meistern und persönlich zu wachsen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Kursangebote der Positiven Psychologie im Handlungsfeld Stressmanagement gemäß GKV-Leitfaden Prävention wirksam sind. Die Methoden der Positiven Psychologie eignen sich gut für den Einsatz in Stressmanagement-Kursen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Innovationspotenzial der Positiven Psychologie liegt in den verschiedenen Interventionsmethoden, deren Wirksamkeit empirisch untersucht wurde. Ein Beispiel hierfür ist die Anwendung der Methode des Expressiven Schreibens auf das Schreiben über positive Erfahrungen (King, 2001).

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist insbesondere dann langfristig wirksam, wenn ein umfassendes Gesundheitsmanagementsystem mit verhaltens- und verhältnispräventiven Komponenten implementiert wird (Gunkel et al., 2014). Die Positive Psychologie hat zwar wirksame Methoden zur Verhaltensprävention entwickelt, bislang fehlen aber verhältnisbasierte und integrative Ansätze. Eine interessante Frage für zukünftige Forschung ist beispielsweise, wie verhaltensbasierte Maßnahmen der Positiven Psychologie auch zu einer Veränderung der gesundheitsbezogenen Verhältnisse im Betrieb beitragen können. Wir gehen davon aus, dass Maßnahmen der Positiven Psychologie die gesundheitsbezogenen Verhältnisse in der Lebenswelt Betrieb verbessern können, wenn derartige Maßnahmen in möglichst vielen Abteilungen eines Betriebs durchgeführt werden. Wenn auch Führungskräfte mit der Positiven Psychologie in Berührung kommen (*Positive Leadership*, Cameron, 2012) und die Maßnahmen eingebettet sind in einen umfassenden Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (John, Böhm, Lehl & Scheder, 2015), kann *Flourishing* nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch in Teams, Abteilungen und Betrieben entstehen.

## Literatur

- Beck, A. T., Steer, R. A., & Garbin, M. G. (1988). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review, 8*(1), 77–100.
- Bengel J, Lyssenko L (2012) Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter – Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung
- Blickhan D (2015) Positive Psychologie – Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn: Junfermann
- Blickhan D (2014) A Course in Flourishing. Evaluation of a Training in Applied Positive Psychology, University of East London. London.
- Bryant F, Veroff J (2007) *Savoring. A new model of positive experience*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Carver C, Scheier M (2005) Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Hrsg.), *Handbook of positive psychology*. New York: New York; Oxford : Oxford University Press.
- Csikszentmihályi M (2002) *Flow. The classic work on how to achieve happiness* (Rev. ed). London: Rider.
- Deci E, Ryan R (2000) The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11* (4), 227-268.
- Diener E., Biswas-Diener R (2011) *Happiness. Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143–156
- Ellis A (1977) Die Rational-Emotive Therapie. München: Urban-Schwarzenberg
- Emmons R, Shelton C (2002): Gratitude and the science of positive psychology. *Handbook of positive psychology, 18*, 459-471
- Fredrickson B, Joiner T (2002) Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science, 13* (2), 172-175.
- Fredrickson B, (2001) The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56* (3), 218-226. Verfügbar unter 10.1037/0003-066X.56.3.218
- Gunkel L, Böhm S, Tannheimer N (2014) Resiliente Beschäftigte – eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte. In: Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (Hrsg) Fehlzeiten-Report 2014. Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg, S 257-268
- Hagemann, W. & G. K. (2009). *Burnout-Screening-Skalen (BOSS). Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Hautzinger, M., Keller, F., & Kühner, C. (2006). *BDI-II: Beck Depressions-Inventar. Revision*. Frankfurt/ Main. Germany: Pearson Assessment & Information GmbH.
- Hobfoll S (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524
- John D, Böhm S, Lehl S, Scheder A (2015) „Rundum fit – auch im Kopf: Evaluation eines kognitiven Trainings für ältere Beschäftigte in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“. In Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (Hrsg)

Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit - Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg, S 283-292

John D, Geißer N, Scheder A (2016) Denkmuster im Unternehmen reflektieren: Qualitative Evaluation des Stressmanagement-Seminars „Think Positive“. In Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (Hrsg) Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg, S 215-223

John D, Lang F (2015) Subjective acceleration of time experience in everyday life across adulthood. *Developmental Psychology*, 51 (12), 1824-1839.

Kaluza G (1997) Evaluation von Stressbewältigungstrainings in der primären Prävention – eine Meta-Analyse (quasi-)experimenteller Feldstudien. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 5, S 149-169

King L (2001) The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (7), 798-807.

Lazarus R, Folkman S (1984) *Stress, appraisal, and coping*. Springer-Verlag. New York

Lyubomirsky S (2008) *The how of happiness. A new approach to getting the life you want*. New York: Penguin Books.

Pennebaker J (2010) *Heilung durch Schreiben. Ein Arbeitsbuch zur Selbsthilfe* (1. Aufl.). Bern: Huber.

Peterson C, Seligman M (2004) *Character strengths and virtues. A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press. New York

Ruch W, Proyer R, Harzer C, Park N, Peterson C, Seligman M (2010) Values in action inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of Individual Differences*, 31 (3), 138.

Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (2009). Social support: Mapping the construct. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1), 113-120.

Seligman M (2011) *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being* (1. Aufl.). New York: Free Press.

Seligman M (2005) Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: New York; Oxford : Oxford University Press.

Seligman M, Csikszentmihályi M (2000) *Positive psychology: An introduction* (Bd. 55): American Psychological Association.

Van der Klink J, Blonk R, Schene A, & Van Dijk F (2001) The benefit of interventions for work related stress. *American Journal of Public Health*, 91, 270–276