

**STRESSMANAGEMENT –
EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR
INTERKULTURELLE MITARBEITER**

**Eine qualitative Studie zur Stressbewältigung von deutschen
christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Übersee**

**STRESS MANAGEMENT –
A SPECIAL CHALLENGE FOR CROSS-CULTURAL
WORKERS**

**A qualitative study about stress management of German Christian
workers overseas**

ANETTE SCHUBERT

**STRESSMANAGEMENT –
EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR
INTERKULTURELLE MITARBEITER**

**Eine qualitative Studie zur Stressbewältigung von deutschen christlichen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Übersee**

**STRESS MANAGEMENT –
A SPECIAL CHALLENGE FOR CROSS-CULTURAL WORKERS
A qualitative study about stress management of German Christian
workers overseas**

by

ANETTE SCHUBERT

submitted in accordance with the requirements for the degree of

MASTER OF THEOLOGY

in the subject

PRACTICAL THEOLOGY

with specialization in

PASTORAL THERAPY

at the

UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA

SUPERVISOR: DR ANDRE DE LA PORTE

CO-SUPERVISOR: DR ROBERT BADENBERG

November 2014

DANKSAGUNG

Zu Beginn dieser Arbeit möchte ich einen Blick auf all die wertvollen Menschen werfen, die ihren Teil dazu beigetragen haben, dass dieses Studium möglich wurde.

Zunächst bin ich der Leitung von Wycliff in Deutschland dankbar, dass sie mich von Beginn meines Studiums ermutigt hat, diese Schritte der Ausbildung in Richtung Pastoraltherapie zu gehen.

Dieses Studium wäre nicht möglich gewesen, ohne die Interviewpartner, die mir bereitwillig über ihr Wissen, persönliche Situationen und ihr Verhalten in stressigen Situationen Auskunft gegeben haben. Für dieses Vertrauen kann ich mich gar nicht genug bedanken.

Die wertvollen Kommentare und hilfreichen Vorschläge meiner Supervisoren Dr. Andre de la Porte und Dr. Robert Badenberg waren stets willkommen und haben die Qualität dieser Arbeit substantiell verbessert. Herzlichen Dank dafür!

Auch für die Unterstützung der GBFE, besonders Prof. Dr. Dr. Volker Kessler und Arthur Rempel möchte ich mich bedanken. Sie gaben mir immer Hilfestellung, Rat und Unterstützung, wo es nötig war.

Besonders möchte ich die moralische und praktische Unterstützung meines Ehemannes Ralph Schubert betonen, der mich immer wieder ermutigt hat. Auch unser Sohn Samuel Schubert durfte mit auf Fehlersuche gehen. Danke!

Viele unserer Freunde und Unterstützer sind im Gebet für dieses Studium eingetreten und haben so einen unersetzlichen Beitrag geleistet, dass ich diese Forschungsarbeit schreiben konnte.

Danken möchte ich Wycliff in Deutschland und USA, aber auch der evangelischen Petrusgemeinde im Schwarzwald und einem Teilstipendium der UNISA, die finanziell diese Ausbildung möglich gemacht haben.

Besonders dankbar bin ich auch Gott, der meine Stärke und Hilfe war und ist. Es ist mein Gebet, dass diese Arbeit das authentische geistliche Leben von vielen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im interkulturellen Dienst stärkt und fördert.

Zusammenfassung

- Titel:** Stressmanagement – eine besondere Herausforderung für interkulturelle Mitarbeiter
- Untertitel:** Eine qualitative Studie zur Stressbewältigung von deutschen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Übersee
- Autor:** Anette Schubert
- Abschluss:** Master in Theologie
- Fachbereich:** Praktische Theologie mit Spezialisierung in Pastoraltherapie
- Supervisor:** Dr. Andre de la Porte
- Co-Supervisor:** Dr. Robert Badenberg
- Zusammenfassung:** Viel Stress und mangelnde Stressbewältigung beeinflussen das gesamte Leben von interkulturellen Mitarbeitern, wie Gesundheit, geistliches Leben, Arbeitsleistung und Beziehungen. Langjährige und umfangreiche Information über Stress und Stressbewältigung zeigte nur wenig positive Veränderung. Diese Untersuchung beschreibt und reflektiert das Erleben und den Umgang mit Stress interkultureller Mitarbeiter, um eine Grundlage für bessere Möglichkeiten zum Stressmanagement im interkulturellen Kontext zu schaffen und damit authentisches geistliches Leben zu fördern. Ziel dieser Studie ist es, aufzuzeigen, wie die Pastoraltherapie interkulturelle Mitarbeiter in ihrem Stressmanagement unterstützen kann. Die Untersuchung über Stress und Stressmanagement von christlichen Mitarbeitern im interkulturellen Kontext soll interkulturelle Mitarbeiter, ihre sendenden Organisationen und Seelsorger informieren und eine Grundlage für Workshops und pastoral-therapeutische Gespräche über Stressmanagement werden. Diese Arbeit zeigt auf, dass Pastoraltherapie einen wichtigen Beitrag in der Verbesserung der Stressbewältigung von christlichen interkulturellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten kann.
- Key Terms:** Stress, Stressoren, Stressbewältigung, Kulturstress, interkulturelle Mitarbeiter, Seelsorge, Pastoraltherapie, Praktische Theologie.

SUMMARY

- Title:** Stress management - a special challenge for cross-cultural workers
- Subtitle:** A qualitative study about stress management of German Christian workers overseas
- By:** Anette Schubert
- Degree:** Master of Theology
- Subject:** Practical Theology with specialization in Pastoral Therapy
- Supervisor:** Dr Andre de la Porte
- Joint Supervisor:** Dr Robert Badenberg
- Summary:** Cross-cultural workers often experience very stressful conditions yet often lack appropriate coping mechanisms. Too much stress over a long period of time influences every aspect of life, like health, spiritual life, work performance and relationships. Continuous and extensive information about stress and stress management have not brought the desired changes. This research analyses stressful conditions and stress management strategies of intercultural workers in order to show the reasons for this lack of stress management. The outcome of this research will be used as a foundation to help intercultural workers to find ways how to manage their stress more effectively and to foster authentic spiritual life. The goal of this study is to highlight how pastoral therapy can support intercultural workers in their stress management. This research will show that pastoral therapy can make a significant contribution to improve stress management for Christian cross-cultural workers.
- Key Terms:** Stress, strain, distress, stress management, stress factors, stressors, culture stress, counselling, pastoral therapy, practical theology.

Declaration

I declare that “Stressmanagement – eine besondere Herausforderung für interkulturelle Mitarbeiter” („Stress management – a special challenge for cross-cultural workers”) is my own work and that all sources that I have used or quoted have been indicated and acknowledged by means of complete references.

Burbach, November 2014

Anette Schubert

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|------------------|--|----|
| KAPITEL 1 | EINLEITUNG | 1 |
| 1.1 | Problematik | 1 |
| 1.2 | Zielsetzung | 2 |
| 1.3 | Motivation | 2 |
| 1.3.1 | Persönliche Motivation | 2 |
| 1.3.2 | Ausgangspunkt der Untersuchung | 2 |
| 1.3.3 | Praktisch Theologische Begründung | 4 |
| 1.3.4 | Authentisches geistliches Leben | 5 |
| 1.4 | Begriffklärungen | 6 |
| 1.4.1 | Stress | 6 |
| 1.4.2 | Stressoren | 6 |
| 1.4.3 | Persönliche Stressverstärker | 6 |
| 1.4.4 | Stressmanagement | 6 |
| 1.5 | Abgrenzung des Themas | 6 |
| 1.6 | Verortung der vorliegenden Arbeit | 7 |
| 1.7 | Struktur der vorliegenden Arbeit | 8 |
| KAPITEL 2 | PASTORALTHERAPIE UND STRESSFORSCHUNG | 9 |
| 2.1 | Praktische Theologie | 9 |
| 2.1.1 | Definition Praktische Theologie | 9 |
| 2.1.2 | Praktische Theologie als Handlungswissenschaft | 10 |
| 2.1.3 | Poimenik als Bereich der Praktischen Theologie | 11 |
| 2.1.4 | Psychologisches Wissen als Teil der Poimenik | 12 |
| 2.1.5 | Stressmanagement in der Pastoraltherapie | 14 |
| 2.2 | Stressforschung | 18 |
| 2.2.1 | Entwicklung der Stressforschung | 18 |
| 2.2.1.1 | Medizinisch-psychologische Stressforschung | 18 |
| 2.2.1.2 | Soziologische Stressforschung | 20 |
| 2.2.1.3 | Work-Life-Balance | 21 |
| 2.2.2 | Stress und Stressreaktion | 22 |
| 2.2.2.1 | Stress | 22 |

| | | |
|------------------|---|-----------|
| 2.2.2.2 | Stressoren | 23 |
| 2.2.2.3 | Persönliche Stressverstärker | 24 |
| 2.2.2.4 | Stressreaktion | 25 |
| 2.2.3 | Individuelle Stressbewältigung | 27 |
| 2.2.3.1 | Instrumentelle Stressbewältigung | 28 |
| 2.2.3.2 | Mentale Stressbewältigung | 29 |
| 2.2.3.3 | Regenerative Stressbewältigung | 30 |
| 2.2.4 | Gemeinsame Stressbewältigung | 31 |
| 2.2.5 | Faktoren, die Stressbewältigung beeinflussen | 33 |
| 2.3 | Stress im interkulturellen Kontext | 34 |
| 2.3.1 | Stressoren im interkulturellen Kontext | 34 |
| 2.3.2 | Stressbewältigung im interkulturellen Kontext | 42 |
| 2.3.3 | Stressbewältigung in Gruppen | 47 |
| 2.3.4 | Zusammenfassung der interkulturellen Situation | 49 |
| 2.4 | Pastoraltherapie und Stressmanagement | 50 |
| 2.4.1 | Anthropologischer Rahmen | 50 |
| 2.4.2 | Psychologischer Ansatz | 52 |
| 2.4.2.1 | Gesprächspsychotherapie | 52 |
| 2.4.2.2 | Individualpsychologie | 54 |
| 2.4.2.3 | Verhaltenstherapie | 57 |
| 2.4.3 | Gott als Bezugspunkt | 59 |
| 2.5 | Spiritualität und Stressmanagement | 59 |
| 2.5.1 | Einfluss der Spiritualität auf Stressmanagement | 59 |
| 2.5.1.1 | Positiver Einfluss | 60 |
| 2.5.1.2 | Negativer Einfluss | 62 |
| 2.5.1.3 | Einfluss auf die Gesundheit | 63 |
| 2.5.2 | Gottesbilder | 64 |
| 2.5.3 | Berufungsverständnis und Motivation | 68 |
| 2.5.4 | Einfluss der Glaubensgemeinschaft | 70 |
| 2.5.5 | Zusammenfassende Betrachtung | 72 |
| KAPITEL 3 | METHODOLOGIE | 73 |
| 3.1 | Empirische Sozialforschung in der Praktischen Theologie | 73 |
| 3.2 | Forschungsansatz und Forschungsdesign | 75 |
| 3.2.1 | Qualitativer Forschungsansatz | 75 |

| | | |
|------------------|--|-----------|
| 3.2.2 | Prozessuale Entscheidungen | 75 |
| 3.2.3 | Vorgehensweise | 76 |
| 3.2.4 | Kategoriebildung..... | 79 |
| 3.3 | Datenerhebung | 80 |
| 3.3.1 | Erhebungsverfahren | 80 |
| 3.3.2 | Test des Erhebungsverfahren..... | 80 |
| 3.3.3 | Erhebungsinstrument | 81 |
| 3.3.4 | Auswahl der Befragungspersonen | 81 |
| 3.3.5 | Durchführung des Interviews..... | 84 |
| 3.3.6 | Transkription..... | 84 |
| 3.4 | Datenanalyse und Dateninterpretation | 85 |
| 3.4.1 | Qualitative Inhaltsanalyse | 85 |
| 3.4.2 | Auswahl von Analyseeinheiten..... | 85 |
| 3.4.3 | Festlegung der Abstraktionsebene | 85 |
| 3.4.4 | Konkretes Vorgehen der Datenanalyse..... | 86 |
| 3.4.4.1 | Paraphrasierung | 86 |
| 3.4.4.2 | Generalisierung..... | 86 |
| 3.4.4.3 | Reduktion und Kategoriebildung..... | 87 |
| 3.4.5 | Dateninterpretation..... | 88 |
| 3.5 | Gütekriterien, Limitationen und ethische Überlegungen..... | 91 |
| 3.5.1 | Anwendung von Gütekriterien..... | 91 |
| 3.5.2 | Grenzen der Studie..... | 92 |
| 3.5.3 | Forschungsethik | 93 |
| KAPITEL 4 | STRESSMANAGEMENT IM INTERKULTURELLEN KONTEXT | 95 |
| 4.1 | Wissen über Stress | 95 |
| 4.1.1 | Stress im Ausland..... | 95 |
| 4.1.2 | Definition von Stress..... | 96 |
| 4.1.3 | Stressdauer, Intensität und Häufigkeit | 96 |
| 4.2 | Wahrnehmung von Stress | 99 |
| 4.2.1 | Warnsignale im Verhalten | 100 |
| 4.2.2 | Psychische Veränderungen | 100 |
| 4.2.3 | Körperliche Probleme | 101 |
| 4.2.4 | Geistliche Auswirkungen..... | 101 |
| 4.2.5 | Soziale Veränderungen und anti-soziales Verhalten | 102 |

| | | |
|----------|--|-----|
| 4.2.6 | Wahrnehmung von Stressverstärkern..... | 102 |
| 4.3 | Ursachen von Stress..... | 103 |
| 4.3.1 | Äußere Faktoren | 103 |
| 4.3.2 | Innere Faktoren..... | 104 |
| 4.3.3 | Antizipation von Stress..... | 105 |
| 4.4 | Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern..... | 106 |
| 4.4.1 | Dauerstressoren | 106 |
| 4.4.1.1 | Kulturelle Unterschiede | 106 |
| 4.4.1.2 | Auffallen als Ausländer | 106 |
| 4.4.1.3 | Sprache..... | 107 |
| 4.4.1.4 | Arbeit | 107 |
| 4.4.1.5 | Wohnung..... | 107 |
| 4.4.1.6 | Einschränkende Regeln..... | 108 |
| 4.4.1.7 | Bedrohliche Sicherheitslage..... | 108 |
| 4.4.1.8 | Allgemeine äußere Umstände | 108 |
| 4.4.1.9 | Interkulturelle Kommunikation..... | 109 |
| 4.4.1.10 | Einheimische Mitarbeiter | 109 |
| 4.4.1.11 | Vermehrter Familienstress durch andere Belastungen..... | 109 |
| 4.4.1.12 | Unterschiedlichkeiten in Ehe und Familie | 110 |
| 4.4.1.13 | Auto fahren | 110 |
| 4.4.1.14 | Schwierige politische Situation..... | 110 |
| 4.4.1.15 | Persönliche Faktoren..... | 111 |
| 4.4.1.16 | Organisationsstress..... | 111 |
| 4.4.1.17 | geistliche Stressoren..... | 111 |
| 4.4.1.18 | Erwartungsdruck | 111 |
| 4.4.1.19 | Zusammenfassung der wichtigen Dauerstressoren..... | 111 |
| 4.4.2 | Situationsbedingte Stressoren..... | 112 |
| 4.4.2.1 | Veränderungen | 112 |
| 4.4.2.2 | Fortbildung..... | 113 |
| 4.4.2.3 | Kollegen | 113 |
| 4.4.2.4 | Workshops halten..... | 113 |
| 4.4.2.5 | Schwierigkeiten mit der Polizei | 113 |
| 4.4.2.6 | Reisen..... | 113 |
| 4.4.2.7 | Gesundheitliche Probleme | 114 |
| 4.4.2.8 | Zusammenfassung der situationsbedingten Stressoren | 114 |

| | |
|--|-----|
| 4.4.3 Unvorhersehbare Dinge und Situationen | 114 |
| 4.5 Genutze Ressourcen und Stressbewältigungsmethoden | 115 |
| 4.5.1 Individuelle Stressbewältigung | 115 |
| 4.5.2 Aktives Angehen von Stress | 116 |
| 4.5.3 Sofortmaßnahmen | 116 |
| 4.5.4 Instrumentelle Stressbewältigung | 117 |
| 4.5.5 Soziale Ressourcen | 119 |
| 4.5.6 Kommunikation | 119 |
| 4.5.7 Regenerative Stressbewältigung | 120 |
| 4.5.8 Mentale Stressbewältigung | 121 |
| 4.5.9 Geistliche Stressbewältigung | 122 |
| 4.5.10 Professionelle Hilfe | 124 |
| 4.6 Gründe für mangelnde Stressbewältigung | 124 |
| 4.6.1 Fehlender Ausgleich | 124 |
| 4.6.2 Fehlende Zeit | 125 |
| 4.6.3 Fehlende soziale Kontakte | 125 |
| 4.6.4 Fehlende Hilfe der Glaubensgemeinschaft | 126 |
| 4.6.5 Glaubensfragen | 126 |
| 4.6.6 Weitere Gründe einzelner Mitarbeiter | 127 |
| 4.7 Zusammenfassung der besonderen Herausforderungen | 127 |
| 4.7.1 Wissenslücken über Stress | 128 |
| 4.7.2 Mangelnde Wahrnehmung von Stress | 128 |
| 4.7.3 Unerkannte Ursachen von Stress | 130 |
| 4.7.4 Besondere Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern | 130 |
| 4.7.5 Lückenhafte Nutzung von Stressbewältigungsmethoden | 132 |

| | |
|---|------------|
| KAPITEL 5 PASTORALTHERAPIE ADRESSIERT STRESSMANAGEMENT IM INTERKULTURELLEN KONTEXT | 135 |
| 5.1 Grundsätzliche Überlegungen | 135 |
| 5.1.1 Ganzheitliche Stressbewältigung | 135 |
| 5.1.2 Eigenverantwortliche Stressbewältigung | 136 |
| 5.1.3 Beziehungsgestützte Stressbewältigung | 137 |
| 5.1.4 Individuell abgestimmte Stressbewältigung | 139 |
| 5.2 Gute Voraussetzungen für umfassende Stressbewältigung | 140 |
| 5.2.1 Schließen von Wissenslücken über Stress | 140 |

| | |
|--|-----|
| 5.2.2 Besseres Erkennen von Stress | 141 |
| 5.2.3 Ablegen der Opfermentalität | 143 |
| 5.2.4 Annehmen der Realität | 145 |
| 5.2.5 Erhöhung der Stresskompetenz | 146 |
| 5.3 Konkrete Stressbewältigung | 146 |
| 5.3.1 Stärkung des sozialen Netzes | 146 |
| 5.3.2 Reduktion von unnötigen Stressoren | 149 |
| 5.3.2.1 Besseres Selbstmanagement | 149 |
| 5.3.2.2 Kompetenzerweiterung durch Training | 150 |
| 5.3.2.3 Problembezogene Stressbewältigung reicht nicht aus | 151 |
| 5.3.3 Förderung der mentalen Stressbewältigung | 151 |
| 5.3.3.1 Veränderung der eigenen Wahrnehmung | 152 |
| 5.3.3.2 Realistischere Erwartungen | 153 |
| 5.3.3.3 Veränderte Einstellungen | 154 |
| 5.3.3.4 Heilung von emotionalen Wunden | 156 |
| 5.3.3.5 Veränderung der Bewertung | 157 |
| 5.3.3.6 Selbstwirksamkeit entwickeln | 158 |
| 5.3.4 Verstärkte Nutzung der regenerativen Methoden | 159 |
| 5.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerung | 162 |
| 5.5 Empfehlungen für weitere Forschungsarbeiten | 165 |
| | |
| Anhang A: Leitfaden der Testphase | 167 |
| Anhang B: Leitfaden der Interviews | 168 |
| Anhang C: Informierte Einwilligung | 170 |
| | |
| Bibliographie | 173 |

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|-------|--|
| Abb. | Abbildung |
| Aufl. | Auflage |
| bzw. | beziehungsweise |
| ed | editor (Englisch) |
| e.V. | eingetragener Verein |
| evtl. | eventuell |
| Dr. | Doktor |
| GBFE | Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa |
| Hg. | Herausgeber |
| Prof. | Professor |
| PT | Praktische Theologie |
| PTSD | Post Traumatic Stress Disorder, posttraumatische Belastungsstörung |
| ReMAP | Reducing Missionary Attrition Project |
| RET | Rational-Emotive Therapie |
| S. | Seite |
| SBT | Stressbewältigungstraining |
| u.a. | und andere |
| UNISA | University of South Africa |
| USA | United States of America |
| usw. | und so weiter |
| vgl. | vergleiche |
| z.B. | zum Beispiel |

Alle Bibelzitate und Stellenangaben sind der *Guten Nachricht Bibel* 1997 entnommen.

Beim Nachweis von Zitaten und Literatur wende ich die von Unisa vorgeschriebene Harvard-Methode an und folge dabei den Regeln in: Christop Sauer (Hg.) 2004. *Form bewahren: Handbuch zur Harvard-Methode*. (GBFE-Studienbrief 5) Lage: Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa e.V. 1. Auflage.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | | |
|-------|--|-------|
| Abb.1 | Ablaufmodell de problemzentrierten Interviews | S.77 |
| Abb.2 | Adaptiertes Ablaufmodell induktiver Kategoriebildung | S.78 |
| Abb.3 | Stresskurve Informant E | S.98 |
| Abb.4 | Wahrnehmung von Stress | S.141 |

KAPITEL 1

EINLEITUNG

1.1 Problematik

Stress ist ein unvermeidlicher Teil unseres Alltags. Wenn Stress gut bewältigt wird, kann er uns positiv beeinflussen und anspornen bessere Leistung zu bringen. Doch wenn die Stressbelastung eines Menschen seine Möglichkeiten und Anpassungsfähigkeiten übersteigt, leiden Lebensqualität, Arbeitsleistung und auch die Gesundheit auf dem Spiel. In dieser Lage befinden sich viele interkulturelle Mitarbeiter¹, die zum Heimataufenthalt nach Deutschland kommen. Personalleiter und Seelsorger berichten, dass diese Mitarbeiter immer wieder über Schwierigkeiten mit ihrer Stressbewältigung klagen. Die meisten von ihnen kämpfen regelrecht mit ihrer persönlichen Stresssituation im Ausland und suchen händeringend nach Auswegen. Trotz umfangreichem Material und vielen wissenschaftlichen Untersuchungen über Stress und Stressmanagement über viele Jahrzehnte und trotz vieler Schulungen und Wissensvermittlung über Strategien zur Stressbewältigung, scheint die Situation sich nicht bedeutend zu verändern. Welche Gründe gibt es dafür? Wissen interkulturelle Mitarbeiter nicht genügend über Stress und Stressbewältigung? Sind ihre Möglichkeiten der Freizeitgestaltung zu eingeschränkt, um einen gesunden Ausgleich zu finden? Verlassen sich christliche interkulturelle Mitarbeiter hauptsächlich auf Gebet und warten, bis Gott äußere Stressfaktoren aus dem Weg räumt? Um die besonderen Herausforderungen der Stressbewältigung für interkulturelle Mitarbeiter zu verstehen, muss die Komplexität der Faktoren, die zu mangelnder Stressbewältigung führen zunächst einmal verstanden werden. Hier setzt diese empirische Studie an, um eine Grundlage zu schaffen, passende Wege und Möglichkeiten zur besseren Stressbewältigung zu finden. Die Forschungsfrage, die sich daraus ergibt lautet, welchen Beitrag kann die Pastoraltherapie leisten, um interkulturelle Mitarbeiter in ihrem Stressmanagement zu fördern? Um diese Forschungsfrage zu beantworten sind andere grundlegende Fragen wichtig: (1) Welche Gründe gibt es für die Schwierigkeiten interkultureller Mitarbeiter beim Stressmanagement? (2) Wie gehen sie im Moment mit ihrem Stress um? (3) Und was kann die Pastoraltherapie tun, um die Stressbewältigung interkultureller Mitarbeiter effektiver zu machen?

¹ Um bessere Lesbarkeit zu gewährleisten wird die männliche Form von Personenbezeichnungen, wie Mitarbeiter, Seelsorger oder Therapeut verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich immer männliche und weibliche Personen gemeint.

1.2 Zielsetzung

Ziel dieser Studie ist aufzuzeigen, wie die Pastoraltherapie interkulturelle Mitarbeiter in ihrem Stressmanagement unterstützen kann. Aus diesem Grund wird die Studie mehr über die subjektive Stresserfahrung und genutzten Strategien zur Stressbewältigung dieser Personengruppe herausfinden. Um die unterschiedlichen Herausforderung dieser interkulturellen Mitarbeiter besser zu verstehen, muss die Komplexität aller beitragenden Faktoren beleuchtet werden. Damit legt diese Studie eine Grundlage, um bessere Wege zu finden, wie interkulturelle Mitarbeiter mit dem Stress in ihrem Leben umgehen können. Auf dieser Grundlage wird es möglich sein, dafür passendere Strategien auf dem Gebiet von Pastoraltherapie und Seelsorge zu finden. Das Ergebnis von besserer Stressbewältigung, sind authentischeres geistliches Leben, weniger Gesundheitsprobleme, bessere Arbeitsleistung, verbesserte Beziehungen und damit auch eine längere Einsatzfähigkeit dieser interkulturellen Mitarbeiter.

1.3 Motivation

1.3.1 Persönliche Motivation

Da die Verfasserin selbst von 1994-2006 in Tansania gelebt und gearbeitet hat, hat sie an sich selbst und Kollegen erkennen können, wie belastend und stressig Bedingungen in einem interkulturellen Einsatzort sein können. Nun liegt der Schwerpunkt ihrer Arbeit in der seelsorgerlichen Betreuung von Mitarbeitern im interkulturellen Kontext. Dabei begegnen ihr immer wieder gestresste und erschöpfte Mitarbeiter die Lösungen für ihre Situationen vor Ort suchen. Mit dem Thema dieser Forschungsarbeit verbindet sich daher auch ein persönliches Interesse. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden als Grundlage für die Beratungstätigkeit der Personal- und Seelsorgeabteilung von Wycliff in Deutschland zum Thema „Stressmanagement“ genutzt und auch Anwendung in den regelmäßigen Workshops für interkulturelle Mitarbeiter finden.

1.3.2 Ausgangspunkt der Untersuchung

Stress ist ein Thema, das in den letzten Jahren und Jahrzehnten in allen Bereichen unserer Gesellschaft immer wichtiger geworden ist. Stress war ursprünglich ein Begriff, mit dem Materialwissenschaftler einen Zustand beschrieben, wenn „Kräfte bzw. Belastungen, die auf feste Körper einwirken und diese unter Umständen verformen“ (Kaluza 2012:4). Später führte Hans Selye (1907-1982) den Stressbegriff in den medizinischen Bereich ein und beschrieb, wie Belastungen sich auch auf lebendige Wesen auswirken. Seitdem wurden die

Auswirkungen von Stress in den unterschiedlichsten Bereichen der Handlungswissenschaften² erforscht. „Heute besteht kein Zweifel mehr daran, dass Stress zu den wichtigsten gesundheitlichen Risikofaktoren zählt, mit denen Menschen in den modernen westlichen Gesellschaften konfrontiert sind“ (:4). Doch was prägt diese westlichen Gesellschaften? „Globalisierung, Flexibilisierung, Digitalisierung, Virtualisierung und Privatisierung sind Schlagworte für diese tiefgreifenden Veränderungen“ in den letzten zwei Jahrzehnten (:50). Arbeitsverdichtung, Beschleunigung und verstärkter Wettbewerb auf globalisierten Märkten prägen den Alltag in vielen Unternehmen und fordern Mobilität und Flexibilität. Verlust von Stabilität und Kontinuität in sozialen Bindungen, besonders in den Familien. Wahlfreiheit in allen Dingen des täglichen Lebens verunsichert (:52- 55). Kaluza (:47) beschreibt auch viele moderne Stressoren, wie Zeitstress in Arbeit und Privatleben, Verkehrsstress, Informationsstress, Online-Stress, Dichte-Stress, Stress durch Unsicherheit und Zukunftssorgen. Viele Anforderungen haben ihren Ursprung in den gesellschaftlichen Verhältnissen, die auch unsere persönlichen Motive, Einstellungen und Verhaltensweisen prägen (:51). All diese Faktoren tragen mit dazu bei, dass Stress auf den einzelnen Menschen wächst und verstärkt wird. Inzwischen ist Stress zum Alltagsbegriff geworden. „Stress ist gewissermaßen alles, was aufregt“ (Hoffmann & Hochapfel 1999:210). Es wird von Leistungs-, Beziehungs- und Freizeitstress in allen Bereichen des täglichen Lebens geredet. Dabei dient Stress als Grund für körperliche und seelische Krankheiten oder als Entschuldigung für Fehlverhalten und inzwischen sogar als Statussymbol, das die eigene Wichtigkeit unterstreicht und vor anderen Menschen Anerkennung verspricht (Kaluza 2012:4).

Stress macht auch vor Theologen und christlichen Werken nicht halt. Geprägt und beeinflusst von einer Kultur in der Leistung, Wettbewerb, Individualismus, Perfektion, Zeitdruck, Erfolg und Anerkennung eine wichtige Rolle einnehmen, kommt es unweigerlich zu Situationen, die Bewältigungsmöglichkeiten des Einzelnen übersteigen. Hohe Ziele und Erwartungen werden geweckt und gefordert in Ehe, Familie, Freundeskreis, Arbeitswelt und Gemeinde. Das gilt auch für die verschiedenen Betätigungsfelder der praktischen Theologie. Besonders dort, wo persönliche oder auch geistliche Ziele eine hohe Motivation generieren, neigt der Mensch dazu sich selbst zu überschätzen und zu überfordern. „Stress entsteht wenn wir wichtige Ziele und Motive bedroht sehen“ (:9). Bei einem Arbeitsumfeld im Ausland kann sich dies zuspitzen, wenn unterschiedliche kulturelle Werte und Weltanschauungen aufeinander prallen, schwierige und unvorhersehbare Lebensumstände den Alltag bestimmen oder ungewohnte Krankheiten, Unfälle und Überfälle das Leben bedrohen. Da werden eigene

² Biologie, Medizin, Psychologie, Soziologie, Arbeitswissenschaft.

Ziele und Motive behindert oder auch in Frage gestellt. Die Aufgabe eines interkulturellen Mitarbeiters bringt ein hohes Maß an Stress mit sich, der sich zum Identitätskonflikt ausweiten kann (Foyle 1995:217; Dodds & Dodds 1997:1; Gröschke 2013:476). Lingenfelter und Mayers (2003:20) drücken dies so aus: „Die besondere Art der Missionsarbeit bringt es mit sich, dass Missionare eng mit Menschen zusammen leben, die oft ganz anders sind als sie selbst.“ Unterschiedliches Zeitempfinden, Denkweisen, Strategien der Krisenbewältigung, Zielvorstellungen, Herkunft des Selbstwerts und Schuld- oder Schamorientierung prägen das Denken und Handeln unterschiedlicher Menschen (:33-94). „Anyone who has worked overseas knows, that a different culture and workplace brings many challenges and can be extremely stressfull... Many missionaries are severely affected by stress on the mission field“ (Hay 2007c:72-73). Obwohl die unterschiedlichen Stressoren und die Stressmechanismen inzwischen hinreichend erforscht sind und auch die unterschiedlichsten Stressmanagementstrategien über Jahrzehnte proklamiert wurden, scheint dies wenig Auswirkungen auf eine bessere Stressbewältigung bei interkulturellen Mitarbeitern zu haben.

1.3.3 Praktisch Theologische Begründung

Praktische Theologen verstehen die Praktische Theologie (PT) heute überwiegend als *Theorie der Praxis* (Grethlein 2001:240). Die Praxis muss beschrieben und reflektiert werden, um die Ergebnisse wiederum an Praxis und Wissenschaft weiterzuleiten (Lehmann 1974:102). Wichtig für diese theoretische Reflexion ist, dass auch der Zuspruch und Anspruch der biblischen Botschaft und ihr Glauben an den Gott Jesu Christi mit einbezogen werden, um dem Ziel gerecht zu werden, eine neue Praxis konzeptionell zu fördern, die ein individuelles und soziales Leben vor Gott ermöglicht (Haslinger u.a. 1999b:386). Dabei ist zunächst die Definition dieser *Praxis* wichtig. Swinton und Mowat (2006:4) beschreiben dies so: „PT takes seriously the idea of performing the faith and seeks to explore the nature and in particular the faithfulness of that performance.“ Bei der Praxis geht es also darum, wie der persönliche Glaube gelebt wird. Die PT will ein Gott treues und ergebenes Leben fördern, authentische christliche Praktiken ermöglichen (:9) und damit Verwandlung im persönlichen Umfeld bewirken (:25). Denn christliche Praktiken sind eine Reflektion vom Versuch der Kirche treu am Erlösungsauftrag des dreieinigen Gottes für die Welt teilzunehmen (:24).³ Dieser Erlösungsauftrag ist, andere Menschen mit Jesus Christus in Kontakt zu bringen, damit sie gerettet werden können (vgl. Matthäus 28,19-20, 2. Korinther 5,20). Christen mit einem lebendigen Glauben haben eine Verantwortung andere Menschen „auf den Weg Jesu, den Weg des Friedens und der Gerechtigkeit“ hinzuweisen (Ziemer 2004:245). Dies sollte auch

³ “Christian practices are a reflection of the Church’s attempt to participate faithfully in the continuing practices of the triune God’s redemptive mission to the world” (Swinton & Mowat 2006:24).

Auftrag und Ziel der christlichen Mitarbeiter sein, die im Ausland leben und arbeiten. Die Frage ist, wie weit das für Christen möglich ist, die durch die eigenen Stresssituation mehr mit sich selbst, ihrem eigenen Überleben und ihrer Arbeit beschäftigt sind, als mit den Menschen ihrer Umgebung. Sind diese Christen noch ein lebendiger ansprechender Brief für andere Menschen (vgl. 2. Korinther 3,2)? Mangelnde Stressbewältigung in Situationen, in denen sehr viele verschiedene Stressfaktoren zusammentreffen, hat immer auch Auswirkungen auf das gesamte Leben und damit auch auf einen authentischen und ansprechenden Glauben. Darum soll in dieser Forschungsarbeit die Praxis von interkulturellen Mitarbeitern im Umgang mit Stress beschrieben und reflektiert werden, um ihnen bei ihrer Stressbewältigung zu helfen, damit sie ein authentisches geistliches Leben führen können. Genau das ist die Aufgabe einer ganzheitlichen Seelsorge, die mit der Pastoralpsychologie verknüpft ist. Sie „tut nichts anderes als – ausgehend vom Indikativ des Evangeliums, von der in Christus aufgerichteten Wirklichkeit – neues Sein auch tatsächlich in den gesamten Menschen hineinzutragen“ (Rebell 2008:211). Dieses *neue Sein*, das auch *lebendiger Glaube* oder *authentisches geistliches Leben* genannt wird, soll im folgenden Abschnitt näher beschrieben werden.

1.3.4 Authentisches geistliches Leben

Authentisch ist jemand der echt, zuverlässig und glaubwürdig ist (Müller 1982:96). Bei diesem Menschen stimmt das Denken und Reden mit dem Handeln überein. Werte und Überzeugungen werden geglaubt und gelebt. Darum ist es verständlich, wenn Rebell (2008:180) die *Entfaltung der Persönlichkeit* und *harmonische Beziehungen* als maßgebliche Kriterien einer reifen Religiösität bezeichnet. „Richtig gelebter Glaube verläuft parallel mit einer Reifung und Entfaltung der Gesamtpersönlichkeit“ (:180). Eine positive Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit aber hat immer auch positive Auswirkungen auf die gelebten Beziehungen (:181). Das ist auch die Feststellung, die Jesus macht (vgl. Matthäus 22,37-39), wenn er als Wichtigstes betont, Gott, sich selbst und den Nächsten zu lieben. Diese drei Dinge gehören zusammen. Das ist es, was echtes geistliches Leben ausmacht. Dazu gehören nach Ziemer (2004:244-245) echte Autonomie, echte Hingabe, echte Freiheit und echter Gehorsam. Damit meint er freie Entscheidungswahl zu dem Geschenk des Glaubens, von sich selbst absehen können hin zu Gott und den nächsten Menschen (vgl. Matthäus 10,36f), frei sein von Normierung und Regulierung und die Verantwortung wahrnehmen auf den Weg Jesu hinzuweisen. Bei Menschen, die Gott aufrichtig lieben und einen Glauben haben, der ihr Denken, Verhalten und ihre Beziehungen prägt, hat dies auch positive Auswirkungen auf ihre Gesundheit (Bunn & Randall 2011:3).

1.4 Begriffsklärungen

1.4.1 Stress

Der Begriff ‚Stress‘ kann als Reiz, Reaktion oder als Anpassungsprozess zwischen Person und Umwelt verstanden werden (Lazarus & Launier 1981:220). In dieser Studie wird Stress als eine negativ empfundene Störung des Gleichgewichts zwischen subjektiv erlebten Belastungen und vorhandenen Ressourcen beschrieben (Bernhard & Wehrmuth 2011:22), bei der die subjektive Bewertung und Deutung einer Situation eine wichtige Rolle spielt (Kaluza 2012:68).

1.4.2 Stressoren

Stressoren sind äußere Anforderungsbedingungen, deren erfolgreiche Bewältigung subjektiv als wichtig angesehen wird, aber als unsicher eingeschätzt wird (Kaluza 2012:10). Die subjektive Einschätzung der Bewältigungsmöglichkeiten bestimmt, ob eine Stressreaktion eingeleitet wird und wie stark diese ausfällt.

1.4.3 Persönliche Stressverstärker

Als Stressverstärker beeinflussen innere Faktoren, wie persönliche Erfahrungen, Einstellungen, Veranlagung, Verfassung und auch Fähigkeiten die subjektive Bewertung von Situationen und Stressoren (Litzcke & Schuh 2007:9) und damit das Stressempfinden.

1.4.4 Stressmanagement

Stressbewältigung ist der Umgang des einzelnen Menschen mit den Einflüssen und Anforderungen seines Alltags. Verfügbare Kompetenzen, Einstellungen, Kräfte und soziale Ressourcen können einen Ausgleich zur subjektiv erlebten Belastung im Alltag schaffen (Bernhard & Wehrmuth 2011:13).

1.5 Abgrenzung des Themas

Die Autorin dieser Arbeit ist bekennende Christin, die in ihrem Beruf als Seelsorgerin und Heilpraktikerin für Psychotherapie ihren Glauben bewusst mit einfließen lässt. Auch die in dieser Forschungsarbeit befragten Menschen leben und arbeiten ganz bewusst als Christen in ihrem interkulturellen Kontext. Damit wird das Thema auf christliche Spiritualität eingegrenzt und andere Religionen spielen in dieser Forschungsarbeit keine Rolle.

In dieser Forschungsarbeit soll es speziell um Langzeit-Mitarbeiter gehen. Im Gegensatz zu Kurzzeit-Mitarbeitern haben Langzeit-Mitarbeiter die ersten zwei bis drei Jahre der Enkulturation in einem fremden Land hinter sich und können mit begrenzten Sprachkenntnissen und Kulturverständnis als Teil der Gesellschaft im Ausland fungieren. Spezielle Stressfaktoren des Eingliederungsprozesses der ersten Jahre spielen nur so weit eine

Rolle, wie sie von den Befragten im Interview erwähnt werden und damit weiterhin relevant erscheinen.

Die befragten interkulturellen Mitarbeiter kommen alle aus Deutschland, einem westlichen⁴ Land, leben und arbeiten aber in einer nicht-westlichen Kultur. Mitarbeiter, die in einem anderen westlichen Land arbeiten oder nur kurzzeitig für Arbeitsbesuche in ein nicht-westliches Land reisen, werden damit ausgeschlossen. Auch Mitarbeitern, die aus einem nicht-westlichen Land kommen und in Deutschland leben und arbeiten können nicht berücksichtigt werden.

In der Stressforschung, besonders im Bereich der Biologie und Medizin, wurde sehr intensiv auf die hormonellen und körperlichen Vorgänge und Reaktionen im menschlichen Körper eingegangen. Dieser Teilbereich der Stressforschung wird in der vorliegenden Arbeit weitgehend ausgeklammert und nur dort erwähnt, wo er für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant erscheint.

In den Arbeitswissenschaften wurde in speziellen Berufsgruppen zum Thema Stressbelastung geforscht. Da bei dieser Forschungsarbeit mehr das interkulturelle Umfeld als der spezielle Bereich der Arbeit oder Beruf eine Rolle spielt, sollen nur wichtige, allgemein gültige Erkenntnisse aus diesem Bereich Beachtung finden.

1.6 Verortung der vorliegenden Arbeit

Diese Arbeit ist im Bereich der Poimenik⁵ der PT verortet und bedingt schon vom Thema her einen inter- oder sogar intradisziplinären Ansatz. Der interdisziplinäre Dialog zwischen PT und den Sozialwissenschaften findet entweder durch eine in beiden Bereichen geschulte Person oder zwischen zwei Personen unterschiedlicher Disziplinen statt (Van der Ven 1999:272). Mit intradisziplinär bezeichnet Van der Ven (:273) „die Übernahme von Konzepten, Methoden und Techniken der einen Wissenschaft durch eine andere und die integrierende Aufnahme dieser Elemente in diese andere Wissenschaft“. Die Aufnahme und Verwendung der empirischen Methodologie in der PT wie in dieser Arbeit, ist ein typisches Beispiel dafür. Konzepte und Wissen der Psychologie werden meist interdisziplinär von vielen Theologen - speziell in der Poimenik - genutzt (Ziemer 2004:99). Dies gilt auch für die Grundlagen der Stressforschung in dieser Arbeit. In der Psychologie wurde jedoch durch jahrzehntelange Dominanz der quantitativen Methodik die Subjektivität des Menschen weitgehend übergangen und daher gab es nur minimale Hinweise auf eine spirituelle Dimension (Utsch 1998:23). Diesen Aspekten kann in einer praktisch-theologischen

⁴ In westliche Länder sind Australien Neuseeland, nordamerikanische und westeuropäische Länder eingeschlossen.

⁵ Poimenik ist die *Lehre von der Seelsorge*.

Untersuchung zum Thema mehr Bedeutung beigemessen werden. Dazu kommt noch das Wissen aus anderen theologischen Fachbereichen wie der Missiologie, die im Bereich *member care* sich mit ähnlichen Themen auseinandersetzt. Generell hat die PT Bezüge „zu allen anderen theologischen Disziplinen, zu den empirischen Wissenschaften und zur Praxis der Kirche wie zur Gesellschaft“ (Meyer-Blanck & Weyel 2009:47). Dies kommt auch in der vorliegenden Arbeit zum tragen. Dabei wird die Situation der Praxis durch empirisches Vorgehen erforscht und danach durch das Wissen aus Psychologie und Theologie auf die Forschungsfrage geantwortet.

1.7 Struktur der vorliegenden Arbeit

Um das Ziel zu erreichen, passende Wege und Möglichkeiten zu einer besseren Stressbewältigung für interkulturelle Mitarbeiter zu finden, werden zunächst vorhandene Erkenntnisse über Stress und Stressbewältigung aus PT und Stressforschung zusammengetragen (Kapitel zwei). Dabei wird immer wieder besonderes auf die Stressforschung im interkulturellen Kontext eingegangen. Um herauszufinden, was die Stressbewältigung für interkulturelle Mitarbeiter so schwierig macht wird eine empirische Untersuchung von interkulturellen Mitarbeitern vorgenommen. Mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring werden in offenen, halbstrukturierten Interviews repräsentativ fünf Langzeit-Mitarbeiter, die im interkulturellen Kontext arbeiten, zum Thema Stress und Stressbewältigung befragt. Die gesamte Vorgehensweise der empirischen Methodik wird im Kapitel drei beschrieben. In Kapitel vier werden die Ergebnisse der Untersuchung erläutert, mit Beispielen belegt und dabei theologisch und psychologisch interpretiert. Hierbei geht es um die speziellen Faktoren, die im interkulturellen Kontext die Stressbewältigung besonders herausfordernd machen. Kapitel fünf widmet sich schließlich der eigentlichen Forschungsfrage, wie Pastoraltherapie diese speziellen herausfordernden Faktoren im interkulturellen Kontext adressieren und damit interkulturelle Mitarbeiter in ihrer Stressbewältigung unterstützen kann. In Kapitel sechs wird die gesamte Arbeit noch einmal kurz zusammengefasst und eine Schlussfolgerung gezogen.

KAPITEL 2

PASTORALTHERAPIE UND STRESSFORSCHUNG

2.1 Praktische Theologie

2.1.1 Definition Praktische Theologie

Die PT ist im Laufe der Geschichte unterschiedlich definiert und mit unterschiedlichen Themen gefüllt worden. Je nach vorherrschender Theologie, aktueller Praxis und gesellschaftlichem Kontext veränderte sich auch der Inhalt der PT. Schleyermacher entwickelte die PT zu einer wissenschaftlichen Disziplin innerhalb der Theologie (Meyer-Blanck & Weyel 2009:9). Er betonte, dass die PT nicht die Praxis selbst, sondern die *Theorie der Praxis* ist (Lehmann 1974:83). Damit wandte er sich gegen die damalige Ansicht, die PT nur als Anwendung der anderen theologischen Disziplinen zu sehen (Meyer-Blanck & Weyel 2009:15). Die PT als *Theorie der Praxis* zu verstehen wird im Allgemeinen auch heute noch von den praktischen Theologen so gesehen (Grethlein 2001:240). Allerdings gibt es verschiedene Auffassungen, welche Praxis dies betrifft. Sauter (1974:121) ist der Meinung, dass die praktischen Erhebungen der PT auch über das kirchliche Praxisfeld hinaus gehen sollten, um die Kommunikation mit Menschen, die außerhalb des kirchlichen Umfeldes leben, zu erleichtern und so dem missionarischen Anspruch des Evangeliums gerecht zu werden. Schröer dagegen (1974:213) definiert die PT als „theologisch verantwortete Theorie der auf Kirche und Kirchenreform bezogenen Praxis“. Dabei legt er Wert auf den Bezug der PT zur Handlungsgemeinschaft im Glauben, um den Wirklichkeitsverlust durch den Mangel an sozialer Konsequenz, die sich aus dem Evangelium ergibt, zu vermeiden (:114). Tatsache ist, dass die religiöse Praxis in Kirche und Gesellschaft sich ständig verändert und sich damit auch die PT verändern muss, wenn sie als *Theorie der Praxis* für die Praxis relevant bleiben will. Damit hat die PT die Aufgabe, Theorie mit der Praxis und die Praxis mit der Theorie zu verknüpfen. „Theorie bedarf dauernd der Verifizierung, bzw. Falsifizierung durch die Praxis. Diese muss von der Theorie immer wieder transzendiert werden“ (Greinacher 1974:110). Dabei muss die PT passende Methoden und Konzepte für die gegenwärtige Gesellschaft und ihre religiöse Praxis entwickeln. Die Praxis muss beschrieben und reflektiert werden, um die Ergebnisse wiederum an Praxis und Wissenschaft weiterzuleiten (Lehmann 1974:102).

Haslinger und andere (1999b:386) haben die Aufgaben der PT folgendermaßen zusammengefasst: Die PT ist eine Disziplin der Theologie, die kritisch und wissenschaftlich die Praxis der Menschen reflektiert, sie fördert und Kompetenzen für eine eigenständige Reflexion vermittelt. Dies tut sie kontextuell durch realitätsgerechte Wahrnehmung, fundiert und mit induktiven und kontinuierlich adaptierten Methoden. Dabei muss auch der Zuspruch

und Anspruch der biblischen Botschaft und ihr Glauben an den Gott Jesu Christi mit einbezogen werden, um dem Ziel gerecht zu werden, eine neue Praxis konzeptionell zu fördern, die ein individuelles und soziales Leben vor Gott ermöglicht. Ein Leben vor Gott soll authentische christliche Praktiken fördern (Swinton & Mowat 2006:4) und damit auch das persönliche Umfeld verwandeln (:25). Diese Arbeit will dazu beitragen, die Praxis von christlichen interkulturellen Mitarbeitern, ihr Erleben und ihren Umgang mit Stress zu beschreiben und zu reflektieren, um authentisches geistliches Leben zu fördern.

2.1.2 Praktische Theologie als Handlungswissenschaft

Praktische Theologie versteht sich nicht mehr als bloße Anwendung der Theologie, sondern ist während der letzten Jahrzehnte mehr und mehr zur Handlungswissenschaft geworden (Schröder 1974:207; Winkler 2000:11). Als Handlungswissenschaft thematisiert die PT das menschliche Handeln, realisiert dabei die engstmögliche Beziehung zur Praxis und bleibt doch *Theorie der Praxis* (Schröder 1974:208). Doch um aktuelle *Theorie der Praxis* zu bleiben, muss sie immer wieder neu die gegenwärtige Praxis erforschen und sie mit der geltenden Überlieferung abgleichen (Zerfaß 1974:167). Nur so kann die PT relevanten Einfluss auf die Praxis und auf die geltenden Überlieferungen bewirken. Die Konsequenz aus dieser Praxisrelevanz in der Theoriebildung der PT ist, dass nun theologische und handlungswissenschaftliche Theorien aufgenommen werden müssen (:172). Doch die psychologische Wirklichkeit umfasst mehr als den naturwissenschaftlich messbaren Bereich. „Nicht alle seelischen Aspekte des Menschen sind quantifizierbar, rational begründbar und beeinfluss- und vorhersagbar“ (Utsch 1998:117). Um das empirische Erscheinungsbild des Glaubens zu finden, müssen die Lebensbezüge des Lebens mit Gott in der Praxis entdeckt werden.

Der Praxisbezug der Theologie bringt also das Wagnis mit sich, die menschliche Wirklichkeit, wie sie in Gottes Handeln begründet ist, als Gotteserfahrung in einer je bestimmten geschichtlichen Situation und an einem bestimmten Ort in der Welt zu beschreiben (Sauter 1974:128).

Denn erst durch das sichtbare Handeln Gottes kann auch Gottes Sein erkannt werden (Spiegel 1974:178). Empirische Methoden ermöglichen den Zugang zur sozialen Wirklichkeit, die in der PT eine wesentliche Rolle spielt (Klein 1999:251). Denn gelebter Glaube ist eine Quelle theologischer Erkenntnis und Relevanz. Durch die Theoriebildung werden Erfahrungen, Deutungen und Glaubensweisen von Menschen widergespiegelt, was zu Erklärungen führt und Orientierung schenkt. Rekonstruktion und Reflektion können erprobte Lösungsansätze sichtbar machen und systematisieren, um sie dann anderen Menschen in der Praxis zur Verfügung zu stellen (:258).

Dieser Ansatz wird genutzt, um das praktische Umfeld von interkulturellen Mitarbeitern, ihr Erleben und ihre Erfahrungen mit sich selbst, mit anderen Menschen, der Umwelt und mit Gott, zu erforschen. So kann mehr über den Umgang mit ihrer Stressbelastung erfahren werden. Durch das Thema bedingt, nimmt der handlungswissenschaftliche Teilbereich der Stressforschung einen wichtigen Raum in dieser Arbeit ein.

2.1.3 Poimenik als Bereich der Praktische Theologie

Die vorliegende Arbeit wird in dem praktisch theologischen Bereich der Poimenik geschrieben. Theologisch gesehen, gehört die *Lehre von der Seelsorge* als fester Bestandteil der kirchlichen Praxis in den Bereich der PT (Thurneysen 1980:9).

Die Poimenik lässt sich in die Bereiche *allgemeine Seelsorge* und *spezielle Seelsorge* einteilen (Nicol 2000:100). Mit der *allgemeinen Seelsorge* sind alle Bereiche gemeint, in denen Seelsorge durch Aktivitäten der Gemeindegemeinschaft geschieht wie Predigt, Gottesdienst, Unterricht, Gemeindeaufbau und Akademiearbeit. *Spezielle Seelsorge* bezeichnet dagegen einzelne Bereiche wie Krankenhausseelsorge, Telefonseelsorge oder Gefängnisseelsorge (:101). In diese spezielle Seelsorge fällt nach Ansicht der Autorin auch die Seelsorge an interkulturellen Mitarbeitern, obwohl dies nur ein kleiner Bereich ist, der in keinem der praktisch-theologischen Bücher speziell erwähnt wird. Außer dieser Einteilung gibt es auch noch eine konzeptionelle Einteilung. Je nach Ansatz wird die Poimenik allgemein in *kerygmatische* und *pastoralpsychologische* Seelsorge eingeteilt (Möller 2004:159-162). Für die *kerygmatische Seelsorge* ist sie die „Verkündigung des Wortes Gottes an den einzelnen“ (:159). Stollberg (1969:15) als Vertreter der *pastoralpsychologischen Poimenik* definiert Seelsorge als die „partnerschaftliche Kommunikation zum Zwecke brüderlicher Lebenshilfe im gemeinsamen Bekenntnis zu dem einen Hirten und Herrn der Kirche, Jesus Christus“. Winkler (2000:271) dagegen spricht von einem strukturierten, glaubensbezogenen Geschehen mit einer bestimmten Absicht, das durch ein Gespräch lebensverändernde und zukunfts offene Möglichkeiten freisetzt. Diese Definition ähnelt dem *Pastoral Counseling*⁶, das Stollberg (1969:66) als ein methodisch geführtes Seelsorgegespräch bezeichnet, bei dem mit psychotherapeutischen Methoden Lebensprobleme und Entscheidungssituationen durch ein besseres Selbstverständnis des Klienten gelöst werden sollen. Dabei spielt die partnerschaftliche Beziehung des Seelsorgers zum Ratsuchenden eine große Rolle, die eine positive Entwicklung und Eigeninitiative des Klienten fördert.

Seelsorgeberatung sollte den Menschen in seinen verschiedenen Lebensphasen möglichst im Kontext seiner jeweiligen Alltagswelt sehen und verstehen, um ihm oder ihr auch unter

⁶ Kirchliche Lebensberatung (Stollberg 1969:69).

ungewohnten gesellschaftlichen Bedingungen lebensnah begegnen zu können (Winkler 2000:369-370). Dies gilt gerade auch für interkulturelle Mitarbeiter, die in ganz unterschiedlichen und oft ungewohnten Situationen leben und arbeiten. Ziemer (2004:97) beschreibt die *Pastoralpsychologie*⁷ folgendermaßen: „Das theologische Konzept einer pastoralpsychologisch orientierten Seelsorgelehre möchte erfahrungsbezogen, hermeneutisch, interdisziplinär und integrativ sein.“ Pastoralpsychologische Erfahrungen gehören damit genauso zur Pastoralpsychologie, wie theologische Erfahrungen, die hermeneutisch erschlossen werden. In der Poimenik werden interdisziplinäre Herangehensweisen aus Soziologie, Psychologie und Theologie genutzt, um in ganzheitlicher Weise integrativ Zusammenhänge zu sehen und anzusprechen (:101). Beim Ansatz dieser Arbeit gehört psychologisches Wissen ganz klar zur Seelsorge, wie im nächsten Abschnitt näher erläutert wird.

2.1.4 Psychologisches Wissen als Teil der Poimenik

Das Verhältnis von Psychologie und Seelsorge war lange Zeit schwierig und kompliziert (Plewa 1992:14). Geschichtlich kam es zunächst in den USA zu Revisionen der Seelsorge durch die Pastoralpsychologie. Dies geschah 1925-1966. Dort waren es hauptsächlich Protestanten, wie Methodisten, Baptisten und Presbyterianer, die sich der Notwendigkeit der Psychologie in der Seelsorge bewusst wurden (Stollberg 1969:28). Den größten Einfluss hatten dabei die Gesprächspsychotherapie Rogers (:37) und die Tiefenpsychologie Freuds (:60). In Europa dagegen war die römisch-katholische Kirche bei der Förderung der Psychologie in der Seelsorge zunächst federführend (:28). Doch in den vergangenen Jahrzehnten entwickelte sich die europäische Poimenik von einer erfahrungsbezogenen Pastoraltheologie zu einer wissenschaftlichen Theologie, die immer mehr den Humanwissenschaften zugeordnet wurde (Winkler 2000:133). Inzwischen hat sich die Pastoralpsychologie weitgehend durchgesetzt und es wurden psychotherapeutische Konzepte und Methoden in das seelsorgerliche Handeln integriert (Morgenthaler 2009:29; Winkler 2000:174; Ziemer 2004:17).

Für die Autorin ist Seelsorge mehr als das Geben von geistlichen Ratschlägen oder vermitteln theologischer Einsichten, durch die Lebensprobleme schnell zu Glaubensproblemen erhoben werden. Sie ist mehr als „Heilsvermittlung in der Kirche und durch sie“, wie die katholische Kirche sie proklamierte (Stollberg 1969:13). Sie ist mehr als „Verkündigung des Wortes Gottes an den Einzelnen“ (Möller 2004:159), wie sie von vielen

⁷ Pastoralpsychologie ist Psychologie im Dienste theologischer, anthropologisch-kommunikativer und selbstkritischer Arbeit hauptamtlicher kirchlicher Mitarbeiter (Stollberg 1969:65). Sie ist reflektierte Anwendung der Psychologie auf die pastorale Aufgabe (:61).

kerygmatischen Seelsorgern vertreten wurde. Einer ihrer Vertreter, Turneyen (1980:176), betrachtete dabei die Psychologie als Hilfswissenschaft der Seelsorge, die mit ihrer Menschenkenntnis einen wichtigen Beitrag leisten kann. Die Psychologie sollte aber nicht zu einer Hilfswissenschaft der Theologie degradiert werden. Erst die gleichwertige gegenseitige Anerkennung ergibt einen produktiven Dialog und gegenseitigen Nutzen (Ladenhauf 1999:290). Um dem ganzheitlichen Charakter der Seelsorge gerecht zu werden, muss die Poimenik auch „psychotherapeutisch orientierte Lebensberatung im Aktionsraum der Kirche“ sein (Stollberg 1969:71). Dabei sollte der Seelsorger die Ratsuchenden selbst erkennen lassen, was ihnen fehlt oder auch nützt. Unter Anleitung kann er so eigene Lösungen und Antworten für seine Probleme und Fragen finden (Rössler 1977:392).

Pastoralpsychologisch orientierte Seelsorge ist immer *ganzheitliche Seelsorge*, die sich neben der Reifung des Glaubenslebens auch mit der Entfaltung der Persönlichkeit beschäftigt und harmonische Beziehungen fördern will (Rebell 2008:209). Doch sollte dies nach Stollberg (1969:140) auf der Grundlage einer theologischen Poimenik geschehen. Die Seelsorge hat damit ganz klar ein theologisches bestimmbares Motiv und eine theologische Intention (:149), was sie entscheidend von der säkularen Psychotherapie unterscheidet. Die theologische Motivation sollte von Gewissheit und Wirklichkeit Gottes, dem Glauben an Christi Kreuz, Auferstehung, Gegenwart und Wiederkunft und Hoffnung auf Überwindung von Lebens- und Glaubensproblemen geprägt sein. Als theologische Intention hat die Seelsorge vermittelnden Charakter. Gott bedient sich der Seelsorge durch Kommunikation aller Art, um am Menschen zu handeln und Heil zu schaffen (:156). Denn in der Seelsorge trifft der „eschatologisch bestimmte Glaube“ mit der „empirisch-natürlichen Vorfindlichkeit des Menschen“ zusammen (:158). Darum sollte in der Seelsorge nicht nur die Verkündigung sondern auch die Lebensberatung eine Rolle spielen. Die Theologie ist dabei auf Wissen aus nicht-theologischen Wissenschaften angewiesen, das allerdings theologisch interpretiert werden muss (Gremmels 1974:245). Bei einer ganzheitlichen Sichtweise des Menschen, die ja auch in der Bibel vertreten wird, kann die Theologie sich nicht mehr nur auf die Innerlichkeit oder Geistliches beschränken. Die soziologischen, psychologischen und pädagogischen Humanwissenschaften mit ihren Erkenntnissen müssen in der PT genutzt werden, um eine ganzheitliche Seelsorge zu gewährleisten. „Die Pastoralpsychologie tut nichts anderes, als - ausgehend vom Indikativ des Evangeliums, von der in Christus aufgerichteten Wirklichkeit - neues Sein auch tatsächlich in den gesamten Menschen hineinzutragen“ (Rebell 2008:211). Thurneyen (1950:139) stellt fest, dass überall hinter psychologischen Tatbeständen Glaubensfragen auftauchen. Dies mag für bekennende Christen zutreffen, aber andere Menschen messen religiösem Glauben keine nennenswerte

Bedeutung bei (Weiß 1999:155). Daecke (1974:320) behauptet gar, dass humanwissenschaftliches Wissen nicht nur integriert werden solle, sondern es sei theologisches Wissen, weil Gott sich in der Wirklichkeit der Welt und des Menschen selbst offenbart hat. Humanwissenschaften sind damit selbst *Rede von Gott*. Baumgartner (2007a:21) stellt fest, dass in der klinischen Psychologie bereits starke Elemente der christlichen Praxis enthalten sind. Und genauso wie die Psychologie sich nicht dem religiösen Denken des Menschen entziehen konnte, kann die Theologie auch der Psychologie nicht aus dem Wege gehen, wie es Jahrzehntlang versucht wurde (Scharfenberg 1974:340). Darum stimmt die Autorin mit Nicol (2000:116) überein, „Wer angemessen Seelsorge üben und über sie nachdenken will, muss Kenntnisse aus Psychologie und Psychotherapie erwerben“. Doch die Herausforderung, die daraus entsteht, ist, dass trotz humanwissenschaftlicher Einsichten und Fertigkeiten die christliche Seelsorge als solche erkenntlich bleiben muss (:122). Jesus hat dabei Seelsorgern ein Beispiel gegeben, indem er bei Heilungen immer auf Glauben und Gottesnähe hingewiesen hat (Baumgartner 2007a:17). Rebell (2008:192) unterscheidet die Seelsorge von der Psychotherapie nur, weil sie „im Geist und aus dem Geist des Evangeliums heraus geschieht, weil Schriftworte in heilender und korrigierender Weise maßgeblich in das Geschehen eingreifen, weil dieses auch gebetsmäßig begleitet wird“. In der Seelsorge ist wichtig, dass neben einem fachlich höchstmöglichen Standard, der psychologische Erkenntnisse mit einbezieht, immer wieder der Bezug zu Gott und dem Glauben des Ratsuchenden hergestellt wird. Denn „Ziel biblisch begründeter Seelsorge und Beratung ist es, Wachstum im Glauben und christliche Reife zu fördern“ (Crabb 1988:23).

2.1.5 Stressmanagement in der Pastoraltherapie

Stressmanagement wird in allgemeinen praktisch-theologischen Büchern gar nicht oder nur flüchtig erwähnt. Sieland (1993 :132-133) schreibt einen kurzen Abschnitt und sehr allgemein über das Thema Stress. Es geht bei ihm mehr um Ratschläge und Maßnahmen in bestimmten Stresssituationen. Inzwischen gibt es einige wenige deutsche empirische Untersuchungen über Stress und Burnout in pastoralen Berufen (Heyl 2003; Schmidt 2012). Ergiebiger ist die englischsprachige Literatur. In den USA wird schon länger religionspsychologische Integrationsforschung betrieben und es wurden an theologischen Fakultäten psychologische Lehrstühle eingerichtet (Utsch 1998:220). So kommt es, dass eine Reihe der dortigen Psychologen und Theologen Forschungen zum Thema Stress auch unter interkulturellen Mitarbeitern durchgeführt haben. Missiologen brachten ihre Forschungsergebnisse meist im

Bereich *member care*⁸ heraus. In den 80er Jahren wurden zum Thema *Stress unter Missionaren* verschiedene breit angelegte quantitative Studien von amerikanischen Psychologen durchgeführt (O'Donnell 1992:112). Dabei wurden besonders die verschiedensten Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern erforscht, und daraus Stressbewältigungsstrategien abgeleitet, was im Kapitel 2.4 ausführlich erläutert wird. Inzwischen hat sich der Fokus in der Forschung mehr auf die Themen Burnout und traumatische Erfahrungen verschoben. Deutsche Autoren von Seelsorgebüchern beschreiben eher allgemein die Seelsorge in Lebenskrisen (Belok & Kropac 2007; Morgenthaler 2009; Utsch 1998). Daher muss die Pastoraltherapie für Stressmanagement hauptsächlich auf die Erkenntnisse der Stressforschung der anderen Wissenschaften zurückgreifen. Allerdings gibt es gute Ausführungen zum allgemeinen Krisenmanagement in der Seelsorge.

Für Ziemer (2004:21) hat der *Kontext*, in dem der Ratsuchende lebt, einen großen Einfluss auf die Seelsorgetätigkeit. Der Einzelne muss immer auch mit seinem sozialen Umfeld wahrgenommen werden, um ihn mit seinen aktuellen Problemen wirklich zu verstehen. Gesellschaftliche Verhältnisse prägen außer externen Anforderungen auch unsere persönlichen Motive, Einstellungen und Verhaltensweisen mit denen wir Herausforderungen angehen (Kaluza 2012:51). Für interkulturelle Mitarbeiter ist ihr spezieller Kontext noch einmal anders, da sie in einer bestimmten Kultur aufgewachsen sind, aber in einem völlig anderen kulturellen Umfeld leben und arbeiten. Ihr kultureller Hintergrund kollidiert in verschiedener Hinsicht mit der aktuellen Lebenssituation im Ausland. Als zeitorientierter Mensch müssen sie nun unter Umständen in einer erlebnisorientierten Gesellschaft zurecht kommen. Statt einer Zielorientierung kann plötzlich mehr Beziehungsorientierung gefragt sein. Analytisches Denken kollidiert oft mit ganzheitlichem Denken und statt einer Schuldorientierung müssen sie sich in einer schamorientierten Umgebung zurechtfinden (Lingenfelter & Mayers 2003:37+49+72; Käser 1997:140). Dies sind große Herausforderungen, die Stress verursachen. Jedoch birgt Integration die Chance die eigene Kultur zu hinterfragen, eigene Werte und Vorstellungen zu verändern und damit einer biblischen Perspektive näher zu kommen. „Der Schlüssel zu Wachstum und Reife im kulturübergreifenden Dienst ist Integration in dem Bewusstsein völliger Abhängigkeit von Gott“ (Lingenfelter & Mayers 2003:108). Es wird dem Menschen nie gelingen die Kultur ganz zu wechseln, sich sozusagen eine neue kulturelle Identität zuzulegen, denn seine als Kind erlernten Strategien werden immer weiter vorhanden sein und sein Handeln bestimmen (Käser 1997:119). Lingenfelter und Mayers (2003:20-22) sprechen in diesem Zusammenhang

⁸ Member care is the „ongoing investment of resources by mission agencies, churches and mission service organizations for the nurture and development of missionary personnel“ (O'Donnell 1997:287).

von einem *hundertfünfzigprozentigem Menschen*, der 75% beider Kulturen beherrscht. Dieser Prozess der Integration ist sehr anstrengend und bedeutet eine hohe Stressbelastung. Der Psychiater und Psychotherapeut Pfeifer (1991:169) erlebt, dass ca. 95% der seelsorgerlichen Gespräche sich mit Eheproblemen, Beziehungsschwierigkeiten, Identifikationsproblemen und Erziehungsfragen beschäftigen. Nach der Erfahrung der Autorin gehören bei interkulturellen Mitarbeitern auch Stress und Stressbewältigung zu diesen Lebensproblemen, mit denen Christen in die Seelsorge kommen.

Doch bis eine Bereitschaft zur Veränderung da ist muss sich ein gewisser Leidensdruck aufgebaut haben (Rössler 1973:396).

Veränderung ist nur möglich, wenn jemand unter seiner Problematik leidet und die Ursachen wirklich angehen möchte. Oft braucht es eine innere Erschütterung, ein Zerbrechen an den überhöhten und verzerrten Idealen, bevor man sich eingesteht, dass man so nicht weiterleben kann und will (Pfeifer 2009:144).

Zu einer solchen Veränderung gehören Kraft und Mut. Es gilt sich angstausslösenden Situationen zu stellen, eventuell Verletzungen hinter sich zu lassen, falsche Gottesbilder zu erkennen, klischeeförmige Erwartungen an Mitchristen, falsche Forderungen und Einstellungen an sich selbst zu hinterfragen und zu verändern. Doch wenn die Veränderung einer schwierigen Situation gelingt, hat dies positive Auswirkungen. Besonders in Krisensituationen kommt es bei Christen oft zu einer religiösen Weiterentwicklung und Reifung (Rebell 2008:66). Denn: "Spirituelle Erfahrung wird besonders dann benötigt und entdeckt, wenn in einer Krisen-, Verlust- oder Veränderungssituation die Frage nach einem Sinn besonders groß wird" (Utsch 1998:97). Dann greifen Menschen auf religiöse Ressourcen wie Gebet, Bibellektüre, Gottesdienstbesuch oder geistliche Gemeinschaft zurück. Morgenthaler (2009:177) nennt dies auch *religiöses Coping*.

Menschen in Krisensituationen zu begleiten gehört zu den Grundaufgaben der Seelsorge (:172), denn gerade in Krisen-, Verlust- oder Veränderungssituationen, wird die spirituelle Dimension Menschen besonders wichtig (Utsch 1998:97). Wo die Forschung sich früher eher auf die Suche und Einschätzung von Auslösern und Stressoren konzentriert hat, wird heute mehr nach adaptiven Stärken gesucht (Morgenthaler 2009:174). Mit *Coping* wird die spezifische Reaktion eines Menschen auf eine besonders starke Stresssituation bezeichnet, die eine Bewältigung der Situation ermöglicht, was mit normalem Verhalten nicht möglich gewesen wäre (Monat & Lazarus 1977:8). Umwelt, Persönlichkeit, Art, Dauer und Intensität von Stress beeinflussen das Erleben. Besonders wichtig ist jedoch die persönliche Einschätzung einer Situation und der eigenen Möglichkeiten sie zu bewältigen (Morgenthaler 2009:175). Hilfreich sind auch emotionale und instrumentelle Hilfen eines sozialen Netzwerkes (Winter 2007:84). Damit gehören die soziale Unterstützung durch die eigene

Familie, Glaubensgemeinschaften und auch durch die Seelsorge, zu den Ressourcen. „Seelsorgende können die bejahende Gnade und Gegenwart Gottes gegenüber Familien in schweren Krisen verkörpern“ (Morgenthaler 2009:176). Sie können gestresste Menschen anregen, ihre eigenen persönlichen und religiösen Ressourcen zu gebrauchen, die eigene Selbstachtung zu stärken, indem sie sich nicht zu sehr von äußeren Faktoren abhängig machen oder die Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien stärken (:176-177). Die eigene Familie oder der Ehepartner kann allerdings auch zum Problem gehören und Stress verursachen. Beloc (2007:115) beschreibt wie subjektiv erlebter Stress eine Ehe besonders belastet, die gemeinsame verbrachte Zeit sich verringert und es vermehrt zu Kommunikationsschwierigkeiten kommt. Rückzug, stressbedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen und problematische Persönlichkeitseigenschaften können dann besonders zum Vorschein kommen (:116).

Zu den *religiösen Ressourcen* gehören besonders das Gebet in seinen verschiedenen Formen, biblische oder religiöse Texte und verschiedene religiöse Rituale (Winter 2007:85). Durch religiöses Verhalten können Naturgewalten und schicksalhafte Ereignisse verarbeitet und das damit zusammenhängende bedrohliche Ohnmachtsgefühl vermindert werden (Utsch 1998:146). Besonders wenn Betroffene es schaffen einer Krisensituation Sinn zu geben, können sie die Situation besser annehmen (Morgenthaler 2009:177). Durch eine herausfordernde Stresssituation können Christen in eine Sinn- und Glaubenskrise kommen. Da hat der Seelsorger besonders die Aufgabe der Situation eine theologische Perspektive zu geben, die Ratsuchenden in auf ihrer Suche nach erneuertem Sinn und Glauben zu begleiten und ihnen Hoffnung zu vermitteln. Morgenthaler (:200-202) beschreibt diese Hoffnung als Glaube an eine Vorsehung, die dem Menschen in einer Krise vermittelt werden kann. So kann die Gottesbeziehung zu einer religiösen Ressource werden. „Die Krise ist Auslöser einer Veränderung, in der ganz neue Wege begangen werden können, einschließlich des Weges zum Glauben“ (Ziegler 2007:65).

Religiöse Entwicklung und Reifung sollte in der Seelsorge immer auch therapeutisches Ziel sein. *Geistliche Reife* bedeutet Gott immer ähnlicher zu werden (Crabb 1988:16). Dazu gehören innere Erneuerung, erneuertes Denken, neue Ziele, Gehorsam Gott gegenüber und eine umgewandelte Persönlichkeit (:21). Geistliche Reife schließt eine Entfaltung der Persönlichkeit und harmonische Beziehungen mit anderen Menschen ein (Rebell 2008:180). „Reife ist nicht Selbstverwirklichung, sondern Leben in der Realität dieser Welt im Wissen um Gottes Durchtragen und Begleiten“ (Pfeifer 2009:153). Reife bedeutet mit einem Maß von Ungewissheit zu leben, das Risiko missverstanden zu werden einzugehen und sich im Zusammenleben anpassen zu können. Eine reife belastbare Persönlichkeit zeichnet sich durch

eine hohe Frustrationstoleranz aus (Rebell 2008:48). Diese reifen Eigenschaften sind besonders im interkulturellen Kontext gefragt.

Zusammenfassend gilt für die Stressbewältigung in der Pastoraltherapie, psychologische und theologische Erkenntnisse gleichermaßen einzusetzen, um eine ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit zu fördern, die eine Reifung der geistlichen Persönlichkeit mit einschließt. Im folgenden Abschnitt wird zunächst der Fokus auf die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Stressforschung gelegt.

2.2 Stressforschung

2.2.1 Entwicklung der Stressforschung

Walter B. Cannon begann Stressforschung schon Anfang des 19. Jahrhunderts. Er fand heraus, dass ein Körper auf eine ganz bestimmte Weise auf innere oder äußere Stimuli reagiert (in Nitsch 1981c:53; Linneweh, Heufelder & Flasnöcker 2010:9). Der Biologe und Mediziner Selye, setzte sich besonders mit den physiologischen Stressmechanismen in verschiedenen Organismen auseinander. Er wird auch als *Vater der Stressforschung* im medizinischen Bereich bezeichnet (Kaluza 1996:18). Die Stressforschung wurde so Teil der medizinischen Psychologie oder Gesundheitspsychologie. Die psychologische Stressforschung beschäftigt sich hauptsächlich mit der Stressgenese. „Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Beeinflussung kognitiver und/oder motivationaler Strukturen auf der Grundlage von Lernvorgängen“ (Nitsch 1981c:84). Die sozialpsychologisch-soziologische Richtung der Stressforschung forscht nach der soziokulturellen Stressentstehung, den sozialen Bedingungen und Möglichkeiten und der sozialen Stressbewältigung (:121). Später weitete sich die Stressforschung auf alle anderen Handlungswissenschaften aus und nahm ungeahnte Ausmaße an.

Eine Verortung der Stressforschung kann nicht eindeutig vorgenommen werden, weil sie zu vielschichtig ist. „Die Vielfalt der Standpunkte erlaubt weder eine streng systematische Darstellung der Stressforschung und ihrer Ergebnisse noch eine scharfe Abgrenzung gegenüber anderen Forschungsrichtungen“ (Nitsch 1981b:29). Daher hat die Stressforschung weder einheitliche Grundbegriffe noch festgelegte, anerkannte Methoden zur Erforschung von Stress.

2.2.1.1 Medizinisch-psychologische Forschung

Die medizinisch-psychologische Forschung beschäftigt sich hauptsächlich mit der Funktion von Stress im Menschen und seinen Auswirkungen (Weiß 1999:9). Dazu gehören Stressoren, Stressreaktionen und mögliche Krankheiten als Resultat des Stress, aus denen die verschiedensten Vorschläge zur Stressbewältigung folgten.

Selye (1957:83; 1981:167) erforschte und beschrieb als erster das allgemeine Anpassungs-Syndrom⁹ mit seinen körperlichen Auswirkungen als Reaktion auf unterschiedliche Stressoren. Er prägte auch die Begriffe *Eustress* und *Distress* als positiven, motivierenden bzw. negativen und krankmachenden Stress (:171). Die Wissenschaft beschäftigt sich hauptsächlich mit den negativen Aspekten und Folgen von Stress.

Bei Selye (:164) standen die *äußeren Stressoren* und die darauf folgende körperliche Reaktion im Vordergrund. Doch da Menschen unterschiedlich auf die gleichen Stressoren reagieren, müssen auch noch andere Faktoren eine Rolle spielen. Lazarus (1977:145) stellte fest, dass kognitive Prozesse die Qualität und Intensität der emotionalen Reaktionen bestimmen. „Jeder Mensch bewertet die Belastung und damit die Bedrohlichkeit von Situationen unterschiedlich“ (Bernhard & Wermuth 2011:35). Im *transaktionalen Modell*¹⁰ von Lazarus entsteht Stress nur dort, wo äußere oder innere Anforderungen die adaptiven Möglichkeiten eines Menschen beanspruchen oder sogar übersteigen (Lazarus & Launier 1981:228+256). Zu den *inneren Anforderungen* zählen „erwünschte Ziele, Werte, Verpflichtungen und Aufgaben der Person, deren Aufschiebung negative Konsequenzen hervorruft“ (Kaluza 1996:27). So spielen bei diesem ganzen Prozess nicht nur äußere Stressfaktoren und innere Belastungen eine Rolle, sondern auch die *subjektive Bewertung* dieser Faktoren ist von großer Bedeutung (Bernhard & Wermuth 2011:35; Hoffmann & Hochapfel 1999:210).

Die psychologische Stressforschung versuchte auch Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren, die den Menschen anfällig für Stress machen und damit ein Gesundheitsrisiko darstellen. Es sollte also ein *Stresstyp* gefunden werden. Friedman und Rosenman (1977:203-212) entdeckten in den 60er Jahren das *Typ-A-Verhaltensmuster* bei Herzpatienten. Es kennzeichnet ein bestimmtes Verhalten, wie Streben nach Anerkennung verbunden mit Angst und Kritik, Wettbewerbshaltung und Unabhängigkeitsstreben in Leistungssituationen. Feindseligkeit, Genauigkeit, Perfektionsstreben und hohes Planungsbedürfnis. Dazu kommen Hetze, Zeitdruck, Ungeduld, Verausgabungsbereitschaft und Verdrängung von Entspannungsbedürfnissen. Die Hälfte der späteren Forschungen jedoch widerlegten diese Erkenntnisse worauf neuere Studien sich auf die Risikofaktoren *Feindseligkeit* und *Verärgerung* beschränken (Kaluza 1996:37; Wagner-Link 2010:63). Das *Typ-A-Konzept* bleibt zwar umstritten, wird aber in der Literatur immer wieder verwendet (Litzcke & Schuh 2007:47). Auch Extravertiertheit und Introvertiertheit wurde im Zusammenhang mit

⁹ Das allgemeine Anpassungssyndrom umfasst drei Phasen: Alarmreaktion, Widerstand und Erschöpfung des Körpers (Hoffmann & Hochapfel 1999:209-210).

¹⁰ Beim transaktionalen Stressmodell ist zwischen Stressor und Stressreaktion ein Bewertungsprozess zwischengeschaltet.

Stressbewältigung immer wieder untersucht. Für Extravertierte Personen hat eine Gruppensituation bei Stress stabilisierende, für Introvertierte aber zum Teil auch destabilisierende Auswirkungen (Tschakert 1981:561). Psychologisch orientierte Verfahren der Stresskontrolle sind nicht die Beseitigung von Stressoren, sondern eine Änderung von Risikoverhaltensweisen, kognitiver Bewertungsmuster und Einübung von Entspannungstechniken (Nitsch 1981d:569).

Die Psychologie benutzte in ihrer Forschung vorwiegend quantitative Untersuchungsmethoden. In den 50er Jahren kam es in der Psychologie zu einem Methodenstreit zwischen quantitativer und qualitativer Orientierung, wobei sich die quantitative Methode wieder durchsetzte. Erst in den letzten Jahren kam es in der Psychologie wieder mehr zu Methodendebatten und integrativen Ansätzen (Mayring 2002:16-17).

2.2.1.2 Soziologische Stressforschung

In der soziologischen Forschung werden die Stresssituationen im zwischenmenschlichen Bereich ins Auge gefasst. Es geht um Beziehungen in der Familie, zu Kollegen und Vorgesetzten. Stresssituationen in den verschiedensten Betätigungsfeldern, wie Schule, Studium, verschiedene Sportarten oder unterschiedliche Arbeitsbereiche werden untersucht. Da auch interkulturelle Mitarbeiter unterschiedliche Tätigkeiten ausführen, könnte hier eine Fülle von Material gefunden werden: Lehrer, Manager, Sprachforscher, Ethnologen, Theologen, Gemeindegründer, Mediziner usw. Besonders sind die generellen Beobachtungen von Arbeitswissenschaftlern zu erwähnen. In der Arbeits- und Organisationspsychologie wurde lange Zeit hauptsächlich externe Stressoren untersucht und bewertet, bis der transaktionale Gedanke der Bewertung von Lazarus und anderen sich mehr durchsetzte (Heck 2009:1). Nun wird angenommen, dass der Umgang mit belastenden Umwelтанforderungen vor allem von den wahrgenommenen *Kontroll- und Handlungsmöglichkeiten* abhängt (:2). Als stressrelevante Situationskriterien werden Bekanntheitsgrad, Vorhersehbarkeit und Eindeutigkeit gesehen (:9). Berufliches Engagement, das durch subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit charakterisiert wird, wird als günstige Bedingung für erfolgreiche und gesundheitsfördernde Bewältigung von Arbeit gesehen, weil es mit Erfolgserleben und Sinnerfüllung verbunden ist (:44). Arbeitswissenschaftler haben Kennzeichen für besonders stressgefährdete Arbeitsplätze herausgefunden (Kaluza 2012:55-57): Hohe Anforderungen bei geringen Entscheidungsspielraum und fehlender sozialer Unterstützung. Mangelnde Belohnung, Anerkennung und Wertschätzung bei hohem Einsatz, hoher Verausgabung und mangelnden Handlungsspielräumen (Udris 1981:438; Heck 2009:6). Als Strategien zur Stressbewältigung werden Trainingsmöglichkeiten vorgeschlagen, um die Stressresistenz zu

erhöhen (Udris 1981:438). Außerdem sollten arbeitsgestaltende und organisatorische Maßnahmen die Arbeitsbedingungen verbessern (:439) und mehr Partizipation und Kontrolle der Arbeitssituation fördern (:440). Zusammengefasst sind *Handlungsspielraum, Sinngebung* und *soziale Unterstützung* besonders hilfreiche Faktoren (Litzcke & Schuh 2007:40).

2.2.1.3 *Work-Life Balance*

Bei vielen Menschen in unserer Gesellschaft ist die *Work-Life-Balance* gestört. Arbeit ist nie zu Ende, weil durch Mobiltelefon und Internet-Medien ständige Erreichbarkeit vom Arbeitgeber oder Kunden vorausgesetzt wird. Arbeiten ist durch Laptops und Tablets überall möglich. Durch flexible Arbeitszeiten werden hohe Selbstmanagement-Kompetenzen erwartet, die viele Menschen überfordern (Kaluza 2012:60). Besonders bei intrinsisch motivierten Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie freiwillig länger oder fast nur noch arbeiten (Dilger 2010:59). Dadurch wird die freie Zeit für Regeneration beschnitten. Wenn die physiologische Stressreaktion des Körpers nicht vollständig ablaufen kann oder die Erholungsphase nach einer Stressphase zur Regeneration nicht ausreicht, kommt der menschliche Körper aus dem Gleichgewicht (Linneweh u.a. 2010:231). Passiert dies über einen längeren Zeitraum hat das negative Auswirkungen auf die Gesundheit. „Wer sich über längere Zeit hinweg körperlich, geistig oder emotional verausgabt, bei dem finden Stressoren aller Art einen guten Nährboden“ (:233). Die ersten Stufen der Burn-out-Spirale (:213), nämlich großes Engagement und idealistische Begeisterung (1), Vernachlässigung der eigenen Bedürfnissen (2) und Enttäuschungen mit aggressiven oder depressiven emotionalen Reaktionen (3) sind bei vielen interkulturellen Mitarbeitern zu beobachten (Koteskey 2013a:114). Damit sind die ersten Voraussetzungen um aus dem Gleichgewicht zu kommen schon einmal gegeben. Doch nicht jeder rutscht damit automatisch in einen Burnout. Es müssen noch bestimmte persönliche Ansprüche, Sozialisation, Einstellungen, Wertvorstellungen und Gewohnheiten dazu kommen, die es nicht zulassen, dass dieser Mensch sich von den Ansprüchen distanziert (Linneweh u.a 2010:17). Dabei spielt die Persönlichkeit eine wichtige Rolle: Wo wenig Selbstvertrauen und Selbstwert, Passivität, Leistungsorientierung, Perfektionismus, Kontrollbedürfnis und Anerkennung durch Andere eine große Rolle spielen, ist das Risiko höher (Koteskey 2013a:113). Arbeitstechnisch tragen hohe Arbeitsbelastung, Mangel an Kontrolle, unzureichende Belohnung, Zusammenbruch der Gemeinschaft, Fehlen von Fairness und widersprüchliche Werte zu einem Burnout bei (Esslinger & Kellner 2010:107). Dagegen kann ein freiwillig intrinsisch motivierter, lustvoller *Extremjobber*, der gemäß seinen Werten lebt, sozial eingebettet ist, selbstbestimmt agiert und Kontrolle über sein Leben hat, extreme Leistungen bringen und glücklich damit sein (Kastner 2010: 19).

Re-Balancing bedeutet, „zurückfinden zu der gesunden Leichtigkeit des Seins, zu Optimismus und Lebensfreude“ (Linneweh u.a. 2010:54). Dazu gehören eine positive Grundeinstellung, weg von der Fremdbestimmung hin zu einem selbstbestimmten und verantwortungsbewussten Lebens- und Arbeitsstil (:57). Regeneration ist wichtig für das Gleichgewicht von Anspannung und Entspannung. Dazu gehören Auszeiten, Arbeitspausen, stressfreie Freizeitbeschäftigungen und Urlaub (:233). Eine ganzheitliche Balance beinhaltet körperliche Fitness und Gesundheit, psychische Einstellungsveränderungen und geistige Kompetenzen. Es geht um eine quantitative und qualitative Ausgewogenheit der einzelnen Lebensbereiche (Bernhard & Wermuth 2011:128). Durch körperliche, psychische, geistige und soziale Ressourcen kann ein Mensch den gestellten Anforderungen begegnen und so die notwendige Balance wieder herstellen (:13). Für Lebenszufriedenheit, emotionales Wohlbefinden und körperliche Gesundheit spielen die persönlichen Ressourcen, wie Selbstwertgefühl, personale Kontrolle, Weltanschauung und Freizeiterholung eine große Rolle (Weiß 1999:180). Aber auch harmonisches Familienleben, gute soziale Kontakte, erholsamer Schlaf, herausfordernde Aufgaben und Ziele fördern das Wohlbefinden (Litzcke & Schuh 2007:178).

2.2.2 Stress und Stressreaktion

2.2.2.1 *Stress*

Stress kann als Reiz, als Reaktion oder als Anpassungsprozess zwischen einer Person und der Umwelt verstanden werden (Lazarus & Launier 1981:220; Kasl & Cooper 1987:6). Stress wird auch als „Antwort der ganzen Person auf eine Forderung“¹¹ beschrieben (Williams & Williams 2010:8). In der psychosomatischen Medizin wird Stress als „Missverhältnis eines äußeren oder inneren Reizes zur „normalen“ Verarbeitungsmöglichkeit“ definiert, die eine verstärkte Bewältigungsreaktion zur Folge hat (Hoffmann & Hochapfel 1999:209). Diese Bewältigungsreaktion kann positive oder auch negative Folgen haben. Obwohl die positiven Folgen, wie gesteigerte Stimulation, Motivation und Entwicklungsförderung bis zu einem gewissen Grad hilfreich und gesund sind, machen uns die negativen Folgen von Stress Probleme (Kaluza 2012:46; Bernhard & Wermuth 2011:14; Williams & Williams 2010:9). Länger andauernder Zeitdruck und Überforderung haben negative Auswirkungen auf Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Gesundheit (Vorherr 2007:40). Um die Bewältigung der negativ verstärkten Stressreaktion soll es in dieser Studie hauptsächlich gehen. Der wesentliche Unterschied zwischen stimulierenden und krankmachenden Reaktionen liegt dabei in der Häufigkeit, Dauer und Intensität der Stressoren (Kaluza 2012:47). Jedoch entsteht

¹¹ Originaltext: „Our response as a whole person to any demand.“

Stress nicht nur durch Außeneinflüsse, sondern durch ein Zusammenspiel von äußeren Stressoren mit inneren Faktoren, wie der eigenen Einstellung, der individuellen Beurteilung der eigenen Ressourcen und Fähigkeiten, der eigenen Bewertung und individuellen Motiven (Kaluza 2012:14; Bernhard & Wermuth 2011:29; Williams & Williams 2010:18; Litzcke & Schuh 2007:6). Diese Faktoren kreieren gemeinsam die subjektive Empfindung der Stressbelastung eines jeden Menschen. Nur wenn ein Ereignis als bedrohlich empfunden wird, entsteht eine Stressreaktion (Litzcke & Schuh 2007:7). Die ausgelöste Stressreaktion umfasst dabei den ganzen Menschen, Körper, Gedanken, Gefühle und Verhalten (Kaluza 2012:10). Dazu gehört auch die geistliche Dimension (Williams & Williams 2010:8), die allerdings nur von christlichen Autoren erwähnt wird. In dieser Arbeit wird der Begriff Stress folgendermaßen verstanden: Stress ist „eine vom Individuum negativ erfahrene Störung des Gleichgewichts zwischen subjektiv erlebten Belastungen und den zum Ausgleich verfügbaren inneren und äußeren Ressourcen, die verbunden ist mit einem Gefühl der Ohnmacht“ (Bernhard & Wermuth 2011:22). Stressbetroffene fühlen sich bedroht und überfordert, weil sie keine Kontrolle mehr über die persönlich bedeutsamen Ziele und Motive haben und damit keine adäquate Problemlösungsmöglichkeit mehr sehen (Heck 2009:10).

2.2.2.2 Stressoren

Für Selye (1981:169) waren Stressoren endogene oder exogene Reize, die eine Stressreaktion auslösen. Kaluza (2012:8) sieht die Stressoren als äußere Anforderungsbedingungen. Dabei gibt es physikalische Stressoren, wie Lärm oder Hitze, körperliche Stressoren, wie Verletzungen, Schmerz oder Hunger, Leistungsstressoren (psychische Stressoren), wie Überforderung oder Prüfungen und soziale Stressoren, wie Konkurrenz, Isolation oder Konflikte (Vorherr 2007:41; Litzcke & Schuh 2007:6). Doch nicht jede Anforderung von außen ist auch ein Stressauslöser. Solange Anforderungen ohne Probleme bewältigt werden können, tritt kein Stress auf. Je unsicherer jedoch dem Menschen die Erfüllung der Anforderung erscheint und je wichtiger und bedeutungsvoller sie ihm ist, desto höher ist der Stress (Kaluza 2012:9). Dabei ist die subjektive Einschätzung sehr wichtig (Bernhard & Wermuth 2011:13). Daher definiert Kaluza (2012:10) Stressoren als „Anforderungen, deren erfolgreiche Bewältigung wir als subjektiv bedeutsam, aber unsicher einschätzen“. Dieser Definition schließt sich die Autorin an. Doch es kommt auch auf die Häufigkeit, Dauer und Intensität der Stressoren an (:47; Wagner-Link 2010:55). Ist die Dosis zu hoch, kann die positive Wirkung in eine Belastung umschlagen. Stressreaktionen werden jedoch nicht allein durch die Stressoren ausgelöst, sondern auch schon durch die gedankliche Beschäftigung (Antizipation) mit schwierigen Situationen (Kaluza 2012:49). Für Kaluza (:47) sind in unserer heutigen Gesellschaft die Bedrohungen unseres seelischen Gleichgewichtes, wie Leistungs-

und Beziehungsstressoren, die wichtigsten Stressoren. Sie bedrohen wichtige psychologische Bedürfnisse, wie Liebe, Anerkennung, Sicherheit, Zugehörigkeit, Selbstverwirklichung und Selbstwertstärkung (:50). Weiß (1999:9), der eine Studie mit 618 Deutschen durchgeführt hat, behauptet, dass die größten Belastungen in Partnerschaft und Familie entstehen oder auch durch Einsamkeit bei Menschen ohne Familie. Niedriger persönlicher Stress sei dagegen der wichtigste Prädiktor für körperliche Gesundheit (:180). Dies wird von anderen Stressforschern widerlegt, die auch bei Unterforderung, belastenden Stress bis hin zum Boreout¹² feststellen konnten (Linnweh, Heufelder & Flasnoecker 2010:17; Bernhard & Wermuth 2011:54; Kaluza 2012:64).

Neben den chronischen Belastungen in Beruf und Alltag gibt es auch einschneidende Lebensereignisse. Holmes und Rahe (1967:216) entwickelten in diesem Zusammenhang eine Skala mit 43 lebensverändernden Ereignissen und versahen sie mit Stresspunkten von 1-100. So konnten kumulative Stresssituationen untersucht und bewertet werden. Neuere Untersuchungen von Pines und anderen (Vorherr 2007:44; Yeaman 2002:108) stellten fest, dass negative Situationen stressiger sind als positive, wie eine Heirat. Es kommt auch bei einschneidenden Lebensereignissen auf die Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung des betroffenen Menschen an (Kaluza 2012:66). So können zum Beispiel ein Schulwechsel, Umzug oder auch Tod eines Angehörigen als Bedrohung, Verlust, Herausforderung oder sogar Erlösung erlebt werden. Wenn die Abwehr der realen Stressoren oder antizipierten Bedrohung nicht gelingt, bleibt der Mensch in einem Zustand des Dauerstress, der das Immunsystem schwächen und verschiedenste gesundheitsschädliche Auswirkungen haben kann (:36-37). Neben den Stressoren hängt das Stressempfinden auch von den persönlichen Stressverstärkern ab, wie im nächsten Abschnitt erläutert wird.

2.2.2.3 Persönliche Stressverstärker

Menschen reagieren unterschiedlich auf die gleichen Stressoren. Daher kommt die Schlussfolgerung, „Stress ist das Resultat von persönlichen Bewertungen“ (Kaluza 2012:68). Dazu gehören die subjektive Wahrnehmung der Situation und die Einschätzung der eigenen Bewältigungsfähigkeiten- und Möglichkeiten, die wichtiger sind als objektive Merkmale der Anforderungen und Ressourcen (Heck 2009:6). Dabei spielen Erfahrungen, Einstellungen, Veranlagung, persönliche Verfassung und auch Fähigkeiten eine Rolle (Litzcke & Schuh 2007:9). Besonders frühkindliche Erfahrungen, wie ausreichend Zuwendung oder Trennungsängste beeinflussen die Bewertung einer Situation und prägen auch die Stressintensität (Kaluza 2012:32). Erfahrungen bilden eine Messlatte im Gehirn an der neue

¹² Boreout sind Symptome eines Burnout durch Unterforderung (von Englisch: bored-gelangweilt).

Situationen gemessen werden. Außerdem prägen frühe Erfahrungen von Vertrauen, Kontrollierbarkeit und Verlässlichkeit die Intensität des Stresserlebens (Heck 2009:30).

Daneben gibt es *stressverschärfende Denkmuster*, wie mit der Realität zu hadern, die Realität nicht wahrhaben zu wollen und zu verleugnen, sich negative Konsequenzen auszumalen, das Verstärken und Verallgemeinern von negativen Ereignissen oder Erfahrungen und Verhaltensweisen anderer Menschen persönlich zu nehmen. Beim stressverstärkenden Denken werden Bedürfnisse, Wünsche oder verinnerlichte Normen zu absoluten Forderungen erhoben werden, deren Erfüllung als absolut notwendig für das eigene Wohlempfinden und Selbstwertgefühl angesehen wird (:72-74). Bernhard und Wermuth (2011:37) beschreiben fünf Kategorien von inneren Antreibern: „Sei Perfekt! Mach schnell! Streng dich an! Mach es allen recht! Sei stark!“ Kaluza nennt zusätzlich noch: „Sei beliebt! Sei vorsichtig! Ich kann es nicht!“ (Kaluza 2012:75-76). Perfektionistisches Leistungsstreben, bewirkt Druck und Überforderung. Der Wunsch bei allen beliebt zu sein, führt zu hohem Stress besonders in Konfliktsituationen oder zu extremer Hilfsbereitschaft und damit zur Selbstüberforderung. Wer stark sein will, praktiziert Unabhängigkeit und Selbstbestimmung und darf keine Schwächen zeigen. Außerdem kann Streben nach Sicherheit und Kontrolle über das eigene Leben, zu ständigem Sorgen und Angst führen. Auch erlernte Hilflosigkeit aus dem Wunsch nach Wohlbefinden und einem bequemen Leben ist ein Stressverstärker, der schließlich das alltägliche Leben zur Überforderung werden lässt. Diese Stressverstärker können zu einem perfektionistischen Kontrollbedürfnis, zur Arbeitssucht oder zu enttäuschem Idealismus führen und letztlich zur Erschöpfung und zum Burnout (:76-79). Letztlich ist das Stresserleben ein Prozess, bei dem Motivation, Ziele, Bedeutsamkeit des Ereignisses und persönliche Überzeugungen eine große Rolle spielen (Heck 2009:9).

2.2.2.4 Stressreaktion

Das von Selye (1981:167; 1977:32) erforschte *Allgemeines Anpassungs-Syndrom* beschreibt wie es im Körper zunächst zu einer Alarmreaktion kommt, bei der die Leistung abfällt. Danach baut der Mensch einen Widerstand auf und erhöht durch Anpassungen die Leistungsfähigkeit. Doch eine auf Dauer anhaltende hohe Stressbelastung führt unweigerlich zur Erschöpfung (Hoffmann & Hochapfel 1999:210). Schon Selye fand heraus, dass Verteidigungsmaßnahmen des menschlichen Körpers hormonell gesteuert werden und sich auf verschiedene innere Organe und Körperfunktionen auswirken (Selye 1981:174-175; 1957:61; 1977:22-25). Dass Selye ausschließlich die körperliche Reaktion beschrieb und betonte, wird heute von vielen Forschern und Autoren als zu einseitig gesehen (Williams & Williams 2010:8). Auch das Denken, Fühlen und Handeln eines Menschen verändert sich bei Stress. Der Mensch reagiert als ganzer Mensch auf die Konfrontation mit einem Stressor.

Heute steht fest, dass Stress im Gehirn ausgelöst und von dort durch Hormone gesteuert wird (Kaluza 2012:22). Die ausgelöste Stressreaktion umfasst den ganzen Menschen, seinen Körper, seine Gedanken und Gefühle und sein Verhalten. Motive, Einstellungen und Bewertungen fungieren dabei als *persönliche Stressverstärker*. Stressoren und persönliche Stressverstärker beeinflussen sich gegenseitig und zusammen bestimmen sie das Ausmaß der Stressreaktion (:7-12). Die gegenwärtige Stressforschung geht von einer *umfassenden psychischen und körperlichen Reaktion* aus, die alle wichtigen Organfunktionen betrifft (:19): Tieferes Einatmen, gesteigerte Herz-Kreislauf Funktion, kurzfristig erhöhte Schmerztoleranz und Immunkompetenz, bessere Durchblutung der Muskulatur und verbesserte Reflexe gehören dazu. Zuckerreserven werden im Blut bereitgestellt, die Verdauungs- und Sexualfunktionen gehemmt. Außerdem erhöht sich die Gerinnungsfähigkeit des Blutes. Alle diese Reaktionen ermöglichen eine Kampf- oder Fluchtreaktion. Nach dieser ersten Alarmreaktion, die in der Regel einen Leistungsabfall in den anderen Bereichen zur Folge hat, baut der Mensch einen Widerstand auf und erhöht durch Anpassungen die Leistungsfähigkeit. Der Mensch wird motiviert und steigert seine Leistung. Diese positive stimulierende Wirkung ist eine Aufforderung zum Lernen und ermöglicht Entwicklung (:46). Der Mensch fühlt sich lebendig und nützlich. Doch eine auf Dauer anhaltende hohe Stressbelastung führt zu Verhaltensproblemen (Bernhard & Wermuth 2011:20), wie Spannungen, Kommunikationsstörungen, Misstrauen und letztendlich zur Erschöpfung (Hoffmann & Hochapfel 1999:210). „Die Steuerungszentrale für die Stressreaktion ist das Gehirn“ (Kaluza 2012:22). Die genaue Gehirn- und Hormonfunktionen können hier wegen der Limitation dieser Arbeit nicht ausführlich beschrieben werden.

Neben der allgemeinen Stressreaktion gibt es für den einzelnen Menschen auch *Reaktionsschwerpunkte*. Er entwickelt individuelle körperliche Signale, wie Bauchschmerzen, Zähneknirschen oder Kopfschmerzen, die als Frühwarnsystem vor Überlastung schützen können (:30-31).

Die Stressreaktion beeinflusst auch die *Emotionen*, die dabei oft schneller sind als die Gedanken. Ein Mensch spürt Angst oder Wut bevor er überhaupt über eine Situation nachgedacht hat. Dabei spielt im Gehirn gespeicherte Erfahrung eine wesentliche Rolle (:23). Ausreichend Liebe und Zuwendung sind dabei ein Schutzfaktor, frühe Trennung von der Mutter dagegen ein Risiko, das Stress hervorruft. Wird früh Stress empfunden, wie zum Beispiel Trennungsangst, so beeinflusst das die Bewertung einer schwierigen Situation und prägt die Stressintensität. Neben den Erfahrungen spielt auch die Persönlichkeit eines Menschen eine Rolle. So kommt es, dass jeder Mensch unterschiedlich auf Stress reagiert (Bernhard & Wermuth 2011:22).

Kommt es zu Dauerstress, treten oft auch Gedächtnisstörungen auf (Kaluza 2012:30). Psychisch-emotionale Erschöpfung kann sich in Anspannung, Nervosität, Unausgeglichenheit, Aggressivität, gereizte Stimmungsschwankungen, Niedergeschlagenheit, Überempfindlichkeit, wenig Begeisterungsfähigkeit, Lustlosigkeit, Selbstzweifel, Pessimismus, Probleme mit dem Abschalten, mangelndes Engagement und Hilflosigkeit bis hin zu manifesten Depressionssymptomen ausdrücken (Bernhard & Wermuth 2011:20; Linneweh u.a. 2010:24-25). Es kommt auch zu *geistlichen Auswirkungen*, die oft nicht als stressbezogen erkannt werden. Dazu gehören innere Leere, Sinnlosigkeit, Glaubenszweifel, nicht vergeben können, Märtyrergedanken, nach magischen Zeichen Ausschau halten, Ziellosigkeit, Zynismus, Apathie und sich selbst beweisen zu müssen (Yeaman 2002:111). Chronischer Stress, kumulativer Stress oder Dauerstress in extremer Form, ähnelt der posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) und erhöht die Wahrscheinlichkeit einer solchen Erkrankung (Fawcett 2003:18). In chronischen Stresssituationen können weitere Krisen und Traumata auch schlechter verarbeitet und bewältigt werden. Leider kann hier wegen Limitationen dieser Arbeit nicht weiter auf traumatischen Stress eingegangen werden.¹³

2.2.3 Individuelle Stressbewältigung

Stressbewältigung ist der Umgang des einzelnen Menschen mit den Einflüssen und Anforderungen seines Alltags. Es geht nicht darum, ein möglichst anforderungsarmes Leben zu führen, sondern vielmehr um ein Gleichgewicht zwischen Anforderung und Distanzierung, zwischen Aktivität und Entspannung. Kaluza (2007:78) formuliert sehr treffend, „Erfolgreiches Stressmanagement strebt vielmehr einen gesunden Umgang mit von außen gesetzten und mit selbst gestellten Anforderungen an“. Der Stresssituation soll aktiv begegnet werden, um krankmachende Stressreaktionen in den Griff zu bekommen (Linneweh u.a. 2010:55). Dazu gehört es, belastende Anforderungen zu verringern, Ausgleich zu schaffen, die eigenen Einstellungen und Bewertungen zu überprüfen und neue förderliche Gedanken und Einstellungen zu entwickeln (Kaluza 2012:87). Dabei wird der emotional-kognitiven Einschätzung der Stressrelevanz und der eigenen Handlungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle zugewiesen (Heck 2009:11). Eine nachhaltige *Stresskompetenz* beinhaltet adäquaten Stressabbau, körperliche Fitness, angepasste Ernährung, ein starkes Immunsystem und einen ausgeglichenen Gehirnstoffwechsel (Linneweh u.a. 2010:226). Verfügbare Kompetenzen, Einstellungen, Kräfte und soziale Ressourcen können einen Ausgleich zur subjektiv erlebten Belastung im Alltag schaffen (Bernhard & Wermuth 2011:13). Bernhard & Wermuth (2011:68) sehen grundsätzlich vier verschiedene Ansätze zum Stressabbau: (1) objektive

¹³ Weiterführende Literatur zum Thema: „Stress and Trauma Handbook“ von John Fawcett (2003). „Trauma. Folgen erkennen, überwinden und an ihnen wachsen“ von Luise Reddemann und Cornelia Dehner-Rau (2008).

Veränderung der Belastung, (2) Veränderung der subjektiven Wahrnehmung (z.B. Reframing), (3) Ausbau der verfügbaren persönlichen Ressourcen und (4) Fähigkeiten und alternativer Einsatz dieser Ressourcen (z.B. Zeitmanagement). Verschiedene Autoren (Litzcke & Schuh 2007:52; Wagner-Link 2010:90-97) unterscheiden zwischen kurzfristigen und langfristigen Stressbewältigungstechniken. Kurzfristige Methoden setzen an der Stressreaktion an, ohne die Ursachen zu beheben. Dazu gehört es sich durch angenehme Tätigkeiten abzulenken, spontane Entspannung, Wahrnehmungslenkung, positive Gedanken und Selbstgespräche und kontrollierte Abreaktion. Um langfristige Erleichterung zu erreichen müssen jedoch systematische Entspannungsmethoden, Belastungsausgleich, sozialer Rückhalt, Problemlösungsmethoden und Einstellungsänderungen eingesetzt werden. Da sowohl Stresssituationen wie auch Persönlichkeit unterschiedlich sind, fällt auch die Stressbewältigung eines jeden Menschen unterschiedlich aus (Linneweh u.a. 2010:232).

Zur Stresskompetenz gehört auch das Verständnis, dass nicht nur Stressoren sondern auch persönliche Stressverstärker gemeinsam das Stressempfinden bestimmen. Sobald der Mensch bereit ist dadurch aus seiner Opferrolle herauszukommen, kann er agieren statt auf Stress nur zu reagieren. „Die Auseinandersetzung mit persönlichen stressverschärfenden Einstellungen und Verhaltensweisen öffnet uns den Blick auf die Freiräume, auf Entscheidungsmöglichkeiten und auf Handlungsspielräume, die wir haben“ (Kaluza 2012:15). Dabei sind positive Überzeugungen zur eigenen Problemlösungsfähigkeit, Umweltkontrolle und zwischenmenschliches Vertrauen besonders wichtig, die aus einem Problem eine Herausforderung machen können (Heck 2009:26).

2.2.3.1 Instrumentelle Stressbewältigung

Die meisten Stressbewältigungsstrategien versuchen den gestressten Menschen auszurüsten und zu trainieren, mit dem vorhandenen Stress besser zurecht zu kommen (Kasl & Cooper 1987:81-82). Dabei werden oft die stressigen Ursachen ignoriert, die eigentlich reduziert oder beseitigt werden könnten. Hale (1995:301) behauptet mit Reduktion der Stressoren und Überprüfung der eigenen Wahrnehmung von Stress zwei Drittel des Stresses auszuschalten. Bei der instrumentellen Stresskompetenz geht es darum, eigene Kompetenzen zur besseren Bewältigung der Stressoren zu entwickeln, aber auch zu verhindern, dass zu viel Stress entsteht (Kaluza 2012:96). Dazu können Stressoren aktiv verändert, verringert oder abgebaut werden. Um besser mit den Anforderungen umzugehen, können die Erweiterung von fachlichen Kompetenzen, Selbstmanagement, sozial-kommunikative Kompetenzen, Problemlösekompetenzen, organisatorische Verbesserungen, und die Suche nach sozialer Hilfe und Unterstützung helfen (Udris 1981:438-439). Mit erweiterter sozialer Kompetenzen kann ein unterstützendes soziales Netz aufgebaut werden, das auch als Stresspuffer dient

(Kaluza 2012:99; Bernhard & Wermuth 2011:161). Durch Selbstbehauptung können eigene Interessen angemessen vertreten und Grenzen gesetzt werden, wogegen Selbstmanagement eher zu eigengesteuertem, zielgerichtetem Handeln befähigt (Kaluza 2012:105). Nitsch (1981d:574) hält es für unrealistisch alle Stressoren zu beseitigen. Er sieht verschiedene Ansätze zur Stressbewältigung: Unnötige Stressoren beseitigen, mögliche *Antistressoren*¹⁴ einbauen, Stressanfälligkeit vermindern und Stressfolgen behandeln. Neben dem erfolgreichen Umgang mit Stressoren gilt es daher auch die mentale Stresskompetenz zu erweitern.

2.2.3.2 Mentale Stressbewältigung

Ziel der mentalen Stressbewältigung ist ein kompetenter Umgang mit Belastungen durch das Annehmen der Realität, subjektive Veränderung der Wahrnehmung, indem Anforderungen konstruktiv bewertet werden, persönliche Stressverstärker entschärft werden und die Überzeugung in die eigene Kompetenz gestärkt wird (Kaluza 2012:123).

Die Veränderung der Wahrnehmung von Stress kann z.B. durch Reframing geschehen (Bernhard & Wermuth 2011:81). Dabei werden Anforderungen in einen neuen Rahmen gesetzt und damit neu formuliert und interpretiert. Aus einem anderen Blickwinkel eröffnen sich so optimistischere Sichtweisen und neue Handlungsmöglichkeiten. Neue Sichtweisen können sich auch durch den Wechsel von Standpunkten durch Imagination ergeben (:91). Handlungsalternativen erscheinen, wenn Schwarz-Weiß-Denken oder Entweder-Oder-Denken aufgegeben wird (:95). Stress wird auch weniger, wenn unerwartete negative Lebensereignisse in ein sinnvolles Lebenskonzept integriert werden können oder erkannt wird, dass die wahren Ursachen für Stress oft in Erfahrungen der Vergangenheit liegt (:105). Dies eröffnet meist alternative Möglichkeiten zur Stressbewältigung.

Sobald der Mensch bereit ist sich einzugestehen, dass seine eigene Bewertung keine absolute Wahrheit ist, kann er die eigenen Einstellungen hinterfragen. Dazu gehören Lebenseinstellungen, Schuldzuweisungen oder gewohnheitsmäßige Denkmuster. Nur so können stressverschärfende persönliche Motive, Einstellungen und Bewertungen erkannt und verändert werden (Kaluza 2012:89). Stressverstärker können auch innere Antreiber sein, die identifiziert, kontrolliert und wenn nötig korrigiert werden sollten (Bernhard & Wermuth 2011:114). Andere schädliche Einstellungen und Bewertungen sind perfektionistische Lebensansprüche, die eigenen Leistungsgrenzen nicht zu akzeptieren, mangelnde innerliche Distanz zu den Aufgaben, sich im alltäglichen Kleinkrieg zu verlieren, sich selbst zu wichtig

¹⁴ Antistressoren sind alle Einflüsse, die zu positiven Erfahrungen und Erwartungen führen und somit ein positives Bild von sich selbst und der Umwelt aufbauen (Nitsch 1981d:566). Dies können z.B. Freundschaften oder soziale Anerkennung sein.

zu nehmen und an Verletzungen, Ärger und an festen Erwartungen an andere Menschen festhalten (Kaluza 2012:90). Konkret können Chancen wahrgenommen werden, statt in selektiver Wahrnehmung und Verallgemeinerungen von negativen und bedrohlichen Aspekten zu verharren. Statt Gefühlen von Machtlosigkeit und Ausgeliefertsein besteht die Möglichkeit, Einfluss auszuüben und Dinge zu verändern. Indem Anforderungen nicht mehr als Bedrohung angesehen werden sondern als Herausforderung, bekommt eine Situation eine neue Perspektive (:89). Persönliche Stressverstärker können entschärft werden, indem der Absolutheitsanspruch („ich muss“) relativiert und eine neue positive Entwicklungsrichtung festgelegt und angestrebt wird (:142). Doch auch das Arbeiten an den inneren Faktoren alleine ermöglicht noch keine Erholung, wenn man von Stress müde und erschöpft ist. Dazu wird die regenerative Stressbewältigung benötigt.

2.2.3.3 Regenerative Stressbewältigung

Da manche Stressreaktionen unvermeidlich sind, ist der Ausgleich überaus wichtig. Eine gelungene Balance von Berufs- und Privatleben, Arbeit und Freizeit, Anspannung und Entspannung trägt zur Förderung von Lebensqualität bei, indem sie das subjektive Wohlbefinden eines Menschen fördert (Maul 2013:6). Um negativen Stressfolgen entgegen zu wirken, die eigene Widerstandskraft zu erhalten und neue Energien aufzubauen zu können, müssen Anspannungen gelöst, innere Unruhe und Nervosität gedämpft werden (Kaluza 2012:144). Dafür sollte Erholung aktiv gestaltet, Genießen in den Alltag integriert, Entspannen und gedankliches Abschalten praktiziert und mehr Bewegung eingeübt werden. Dazu helfen das Einüben von Entspannungstechniken, regelmäßiger Sport, gesunde abwechslungsreiche Ernährung, die Pflege außerberuflicher sozialer Kontakte, Ausgleich durch Hobbys und Freizeitaktivitäten, ausreichend Schlaf und genießen der kleinen Dinge des Alltags. Regelmäßige Pausen sind wichtig für einen gesunden Rhythmus von Anspannung und Entspannung. Sie geschehen durch einhalten von Feierabend, Wochenenden und Jahresurlaub, sollten aber auch im normalen Tagesrhythmus eingebaut werden (:147). Kurze Dehn- und Entspannungsübungen, wie auch frische Luft oder ein Getränk fördern und erhalten die Leistungsfähigkeit (:148). Sport und mehr Bewegung im Alltag helfen die Stresssymptome zu mindern und abzubauen: Blutdruck, Blutfett und Blutzuckerspiel werden gesenkt, der Herzmuskel gekräftigt, Widerstandskraft erhöht, Schlafiefe und -qualität verbessert (:177). Außerdem werden Selbstwertgefühl, Lebensfreude und Wohlbefinden gesteigert. Bewegung wirkt auch Ängsten und Depressionen entgegen. Der Psychologe Biegl (in Stangl 2011) stellte fest, dass ruhige, entspannende Musik zur Stressreduktion hilft. Selbst zu singen dagegen hat sogar eine aufhellende Wirkung, weil durch das Singen Serotonin, Noradrenalin, Adrenalin und Beta-Endorphine ausgeschüttet werden. Auch dem Humor und

Lachen wird eine ähnliche Wirkung beigemessen. Es „baut z.B. Stress ab, stärkt das Immunsystem, stabilisiert den Kreislauf und vertieft die Atmung“ (Wagner-Link 2010:217). Humor kann außerdem Angst oder Spannungen abbauen und einen Perspektivwechsel erleichtern.

Nachdem die individuelle Stressbewältigung ausführlich beschrieben wurde, wird im folgenden Abschnitt auch auf die kollektive Stressbewältigung eingegangen, die in der neueren Stressforschung mehr und mehr entdeckt wird.

2.2.4 Gemeinsame Stressbewältigung

Stress und Stressbewältigung sollte nicht losgelöst vom sozialen Kontext betrachtet werden. Viele Stressexperten sehen soziale Beziehungen als Stresspuffer der individuellen Stressbewältigung (Kaluza 2012:99; Bernhard & Wermuth 2011:161; Wagner-Link 2010:204). Sie schützen vor schädlichen Auswirkungen von Stress und verringern Gefühle von Einsamkeit und Überforderung. Litzcke und Schuh (2007:80-81) zählen dabei vier Ebenen von sozialer Unterstützung auf: instrumentell, emotional, evaluativ und informationell. Hobfoll und Buchwald (2004:11-12) sehen den sozialen Kontext sogar als wichtige Ressource beim *Coping* indem Stress gemeinsam mit anderen bewältigt werden kann. Wenn soziale Ressourcen als Schlüsselfaktor für die Wahrnehmung und Bewertung gesehen werden, schützen und unterstützen Menschen gegenseitig ihr Umfeld und sozialen Bindungen. Viele Belastungen sind ein gemeinsames Problem der Gruppe und diese Sichtweise ermöglicht neue Möglichkeiten des kollektiven Stressmanagements (:16). Dazu gehören nicht nur Naturkatastrophen und Kriege, sondern auch individuelle Ereignisse, wie Krankheiten oder Arbeitslosigkeit (Lyons 2004:191). Auch finden ständig Stressübertragungen von Individuen auf Familie oder Gruppen statt (Buchwald 2004:34). Gemeinsame Stressbewältigung wird besonders in Gruppen, die von einem gemeinsamen Problem betroffenen sind, in kollektiven Kulturen, in partnerschaftlichen Beziehungen und von Frauen genutzt, da für sie das soziale Umfeld wichtiger ist und sie teamorientierter arbeiten (:34-35; Wagner-Link 2010:201). Männer bevorzugen eher eine vermeidende, aggressiv-antisoziale, reflexiv-planvolle und instrumentelle Stressbewältigung, während Frauen eher aktiv, rücksichtsvoll-sozial und instinktiv handeln (Schwarzer, Starke & Buchwald 2004:68; Fawcett 2003a:52). Im Gegensatz zu Frauen verlassen sich Männer hauptsächlich auf ihre Ehepartner als soziale Unterstützung (Schulz & Schwarzer 2004:122; Wagner-Link 2010:201). „Eine positive Beziehungsqualität zeichnete sich durch die Fähigkeit aus, im Team Stress zu begegnen, indem Probleme offengelegt wurden und nach Strategien gesucht wurde, mit denen man den Stress gemeinsam bewältigen konnte“ (Lyons 2004:194).

Kollektive Stressbewältigung betont, dass Personen eingebettet in ihre Familie, Gruppe, Volk und Kultur und nach deren Normen, Werten, Regeln und Richtlinien agieren (Hobfoll & Buchwald 2004:17). Im interkulturellen Kontext fällt diese kollektive Stressbewältigungsmöglichkeit zunächst weg, da die weitere Familie, Freunde und Kultur durch andere Menschen und Kulturen ersetzt wurden. Gemeinsame Stressbewältigung als Ressource muss in solchen Situationen erst ganz neu aktiv aufgebaut werden.

Zur Stressbewältigung können auch verschiedene Gruppentherapien dienen. In der Verhaltenstherapie werden oft *Psychoedukation*¹⁵ über Stress, Entspannungstraining und Stressbewältigungstraining in Gruppen praktiziert (Kaluza 2011:458; Wagner-Link 2010:24). Sogar eine Stressanalyse kann gemeinsam vorgenommen werden. Dabei werden folgende Ziele genannt: Sensibilisierung für Stress im Alltag, Verbesserung des aktiven Umgangs mit Belastungen, Förderung des körperlichen und subjektiven Wohlbefindens, der Leistungsfähigkeit, Prävention und Erlernen verschiedener Stressbewältigungsmethoden (:9-10). Vorteile gibt es viele: Das Erlernen von Entspannungsmethoden macht mehr Spaß, motiviert, eigene Probleme relativieren sich, Teilnehmer sind offener eigenen Bewertungen zu hinterfragen, Bewältigungsmethoden ausgetauscht und kreative Ansätze entwickelt werden und es zeigt sich eine höhere Motivation und Verstärkung bei der Anwendung von Stressbewältigungsmethoden (:11-12; Busch u.a. 2009:5). Das Bewältigungs- und Bedrohungspotential kann in einer Gruppe positiv beeinflusst werden und durch die hohe Identifikation mit der Gruppe oder Organisation wird die soziale Unterstützung stärker wahrgenommen, was wiederum das Stresserleben reduziert (Schuh u.a. 2013:117-119). Auch tiefenpsychologische Stresstherapie kann in Gruppen praktiziert werden. Dabei werden Schwerpunkte auf Annahme trotz Ehrlichkeit, Einsichten über den Zusammenhang von Stress und Lebensstil, Ich-Stärkung, Angstverminderung, Menschenkenntnis, Selbsterkenntnis, Klärung eigener ideologischer Auffassungen, schöpferisches Denken und Fühlen, Reife und Verantwortung für sich und die Gemeinschaft, gelegt. Gruppentherapie ermöglicht dabei ein *Wir-Erlebnis*, das starre Gefühlshaltungen und individuelle Wahrnehmung korrigieren kann (Troch 1979:107-112).

Zusammenfassend wird Stress nicht nur individuell, sondern auch in Gruppen gelöst. Dies kann der Ehepartner, die Familie, ein Arbeitsteam oder eine therapeutische Gruppe sein. Wichtig ist, dass ein Mensch erkennt, dass er Stresssituationen nicht alleine bewältigen muss, sondern sich durch das soziale Netz neue Bewältigungsmöglichkeiten erschließt.

¹⁵ Erklären und Lehren von psychischen Zusammenhängen.

2.2.5 Faktoren, die Stressbewältigung beeinflussen

Zusammenfassend sind die Faktoren, die Stressbewältigung beeinflussen können, kurz aufgelistet. Diese Faktoren haben Auswirkungen auf das Design des Fragebogens und helfen bei der Auswertung der Daten.

- Es ist wichtig, Stresssituationen aktiv zu begegnen: Stressoren können verändert und verringert werden. Passende Bewältigungsstrategien können gefunden werden.
- Das Wissen über Stressmechanismen und Stressreaktionen im Körper wie auch das Wissen über Stresssymptome und mögliche Folgeerkrankungen ist wichtig, um besser mit der Stressbelastung umgehen zu können.
- Rechtzeitige Wahrnehmung des eigenen Frühwarnsystems hilft Stress einzuschätzen und schnell zu reagieren.
- Das Verständnis, dass nicht nur äußere Stressoren sondern auch persönliche Stressverstärker das Stressempfinden bestimmen, erschließt ganz neue Handlungsmöglichkeiten, indem Denken und Motive hinterfragt und verändert werden können.
- Wenn Anforderungen als Herausforderung und nicht als Bedrohung angesehen werden, vermindert dies Stress. Die Person sieht sich nicht mehr als Opfer äußerer Umstände sondern Herausforderungen können aktiv angegangen werden.
- Der Glaube, dass eigene Bewertung keine absolute Wahrheit ist, relativiert die Stresssituation und verringert die Stressbelastung.
- Häufigkeit, Dauer und Intensität der Stressoren bestimmen die Art der Stressbelastung und ob sie positiv oder negative Auswirkungen hat.
- Eigene Stressverstärker kennen hilft bei der realistischen Einschätzung der Situation und ist die Voraussetzung zur Veränderung der eigenen Einstellung und Bewertung.
- Die Bereitschaft zur Arbeit an persönlichen Stressverstärkern, wie Denkmustern und Einstellungen, Annahme der Realität, Akzeptieren von Leistungsgrenzen, Erwartungen usw. eröffnet neue Stressbewältigungsmöglichkeiten.
- Ein Gleichgewicht zwischen Aktivität und Entspannung ist auf die Dauer für den Umgang mit Stress wichtig, um schwerwiegende Folgen zu verhindern.
- Kennen und Nutzen von regenerativen Stressbewältigungsmethoden, wie Entspannungsmöglichkeiten, Bewegung oder Ausgleich durch Hobbys sind wichtig für die Regeneration des Körpers.
- Soziale Kompetenz kann helfen ein soziales Netz aufzubauen, was als Stresspuffer fungieren und bei der Stressbewältigung helfen kann.

2.3 Stress im interkulturellen Kontext

Als Hochbelastungssituation wird ein Arbeitseinsatz im Ausland eingeschätzt (Litzcke & Schuh 2007:116). Rühl (2010:215) beschreibt *Extremjobber*, als Menschen mit einer hohen Arbeitsbelastung bei hoher Leistungserwartung, komplexen Aufgaben, altersgemischten und virtuellen¹⁶ Teams, fehlenden Erholungsphasen, Sprachbarrieren, kulturellen Missverständnisse, hohe Mobilität, vielen Veränderungen, häufige Wechsel von Team, Aufgaben und Führung. Hier treffen viele der Faktoren auf interkulturelle Arbeitssituationen zu. *Extremjobber* haben in der Regel eine starke Selbststeuerung, hohe Verpflichtung, Einsatzbereitschaft und wollen ihre Ziele mit aller Kraft erreichen (Kastner 2010:7).

Leben und Arbeiten in einem fremdkulturellen Handlungsfeld bedeutet demnach handeln in einem Setting mit einem großen Belastungs- und Beanspruchungspotential, in dem es oft zu konflikthafte und belastend erlebten Interaktionen, Fehlreaktionen, Verunsicherungen, Bedrohungswahrnehmungen und Kontrollverlust kommen kann (Heck 2009:38).

Jeder Mensch hat Stressoren, die sich aus den Erfahrungen der Vergangenheit, den unterschiedlichen Lebensphasen und bei interkulturellen Mitarbeitern auch aus den verschiedenen Phasen der Eingliederung ergeben (Swanson 2002:65). Für interkulturelle Mitarbeiter, die in anderen Kulturen und Breitengraden leben, können neben den normalen Leistungs- und Beziehungsstressoren auch körperliche Faktoren wie Krankheiten oder Bewegungseinschränkung und physikalische Stressoren, wie Hitze, Kälte, Nässe oder Lärm eine ganz wichtige Rolle spielen (Finkenbeiner 2002:35). Dazu das Gefühl im „Glashaus“ zu sitzen und ständig beobachtet zu werden (:28) und einer Vielzahl von Alltagswidrigkeiten die zusammen genommen eine sehr hohe Belastung darstellen können (Heck 2009:34). Kritische Erlebnisse in interkulturellen Situationen sind meist von Mehrdeutigkeit, Unvorhersehbarkeit, Kontrollverlust und Reizüberflutung geprägt (:35). Dazu gehören Unvollständigkeit und Mehrdeutigkeit von Information, fehlen von Handlungsroutinen, Kooperationsregeln und gemeinsamen Normen bei großer Diversität (Gröschke 2013:474). Bei Christen, die im Ausland leben und Arbeiten wird in der Literatur auch immer wieder geistlicher Stress genannt, der in der säkularen psychologischen Literatur nicht zu finden ist. Die Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern wurden schon in verschiedenen quantitativen Forschungsprojekten untersucht, die im folgenden Abschnitt erläutert werden sollen.

2.3.1 Stressoren im interkulturellen Kontext

Menschen im geistlichen Dienst haben besonders mit *hohem Erwartungsdruck der Umgebung, Abgrenzung, mangelhafter Privatsphäre und Isolation* zu kämpfen (Vorherr

¹⁶ Virtuelle Teams sind Menschen, die als Team zusammenarbeiten, jedoch physisch nicht an einem Platz zusammen sind, sondern nur über moderne Medien miteinander in Verbindung stehen.

2007:122; Brouwer 2011:28). Obwohl Vorherr (2007), Brouwer (2011) und Heyl (2003) diese Problematik hauptsächlich auf Priester, Pfarrer und freikirchlichen Pastoren beziehen, hat die Autorin genau diese Faktoren auch bei Mitarbeitern im interkulturellen geistlichen Dienst erkennen können. Neben *hohen eigenen Erwartungen* wird *Erwartungsdruck* auch durch Heimatgemeinden, Organisation und die Empfänger im Ausland aufgebaut (Loss 1983:38; Foyle 1995:162; Koteskey 2013a:34; Finkenbeiner 2007:29). *Abgrenzung* von Arbeit zum Privatleben verwischt oftmals und Grenzen werden angesichts der unübersichtlichen Menge an Arbeit, fehlender Rückzugsmöglichkeiten und mangelnder Abgrenzung des Berufsbildes übergangen. Privatsphäre wird in einer anderen Kultur anders definiert, anders gelebt und ist oft weniger wichtig (:27; Carter 2002:103). Aber auch im Heimataufenthalt ist der interkulturelle Mitarbeiter eine öffentliche Person, die als Gast, Redner und Besucher kaum Rückzugsmöglichkeiten hat und der nur relativ wenig Privatsphäre zugestanden wird. *Isolation* ist vielschichtig und nicht nur auf die berufliche Stellung bezogen. Isolation von Familie, Freunden, Gemeinde, Heimat- und Zielkultur ist vorhanden durch örtliche Distanz, kulturelle oder intellektuelle Hürden. Auch die Stellung einer unverheirateten Frau in einer kollektiven Gesellschaft wirkt isolierend (Foyle 1995:39). Das *Alleinsein* wird von vielen interkulturellen Mitarbeitern, die ledig sind, als größtes Problem gesehen (:36).

Dye (1988:336) betont, dass interkulturelle Mitarbeiter auch nach vielen Jahren im Ausland immer noch *Kulturstress* erleben. Für ihn setzt sich Kulturstress aus dem Einlassen auf die Gastkultur, unterschiedliche Wertmaßstäbe, Frustrationen über nicht erreichte Ziele, Temperamentunterschiede zwischen Person und Gastkultur und anderen unbekanntem Faktoren zusammen. Johnson und Penner untersuchten 1981 55 christliche Organisationen, die über 100 Mitarbeiter im Einsatz hatten (in O'Donnell 1992:112). Sie fanden heraus, dass interkulturelle Mitarbeiter die meisten Probleme in Beziehungen zu anderen Kollegen, bei der kulturellen Anpassung, im Stressmanagement und der Erziehung ihrer Kinder haben. Weitere Schwierigkeiten waren *Eheprobleme*, *finanzieller Druck* und *Einsamkeit*. Auch Dodds und Dodds (1997:1) beschreiben, dass bei den Umstellungen eines Kulturwechsels alle Bereiche des Lebens in Frage gestellt werden. Sprache, Werte, Klima, Geographie, soziale Systeme, Rollendefinitionen, dazu Identität (:2), Selbstwert (:3) und Sicherheit (:4). Dies gilt auch für den geistlichen Bereich. „Both one's identity and self-esteem and one's understanding of the nature of God and the universe are affected“ (:1). Glaube und Vertrauen, die Rolle als Gotteskind und Beauftragter, eigene Konzepte von Gott und vom Leiden und hohe geistliche Erwartungen an sich selbst werden in Frage gestellt (:9-11).

Gish versuchte 1983 herauszufinden, welche *universellen Stressoren* auf alle interkulturellen Mitarbeiter zutreffen, egal welches Alter, Geschlecht oder Familienstand die Person hat (:112). Sie befragte 549 Personen von unterschiedlichen christlichen Organisationen, die in verschiedenen Ländern arbeiteten. Die größten Stressfaktoren, die sie identifizierte, waren ‚jemanden zu konfrontieren‘, ‚über sprachliche und kulturelle Barrieren hinweg zu kommunizieren‘, die ‚Beziehungen zu den Spendern zu pflegen‘, ‚die Arbeitslast zu bewältigen‘ und ‚Prioritäten für die Arbeit zu setzen‘. Carter (2002:101-105) hat das Forschungsprojekt von Gish 1999 erneuert und erweitert. Sie unternahm eine qualitative Studie der Christian and Missionary Alliance in Asien. Dafür wurden 306 Langzeitmitarbeiter in 13 Ländern über acht Jahre zu den gleichen Themen befragt: Stressmanagement, Selbstwahrnehmung, Persönlichkeitstypen und Teamaufbau (:102). Bezogen auf Stress wurden Ursachen, Hauptstressoren, kulturspezifische Stressoren und Erwartungen befragt. Die acht höchsten Stressoren waren, ‚genügend Zeit für Bibelstudium und Gebet‘, Klima, ‚Beziehung mit Einheimischen‘, ‚Freiheit persönliche Zeit zu nehmen‘, ‚Bedürfnisse der erweiterten Familie‘, Freizeitbeschäftigung und Bewegung, Stadtverkehr, ‚Aufgabenorientierung im Gegensatz zu einer dienenden Haltung‘ (:102-103). Dabei wurden Beziehungsstressoren in Ehe und erweiterter Familie von Frauen generell höher bewertet. Familien bewerteten Schulangelegenheiten, ‚Prioritäten zwischen Familie und Dienst‘ und ‚kulturelle Kommunikation‘ höher. Ledige dagegen ‚Trauer aus Verlust von Kollegen‘ und ‚Beziehung zum Partner‘. Zusammenfassend gab es zwei Schwerpunktthemen, *zwischenmenschliche Beziehungen* und *Managementprobleme*. Laut Carter (:105) wiegen diese Themen schwerer in einer interkulturellen Situation mit weniger unterstützenden Umgebung als in der Heimatkultur.

Loss (1983:22) hat auf der Basis der Liste von Holmes und Rahe (1967:216) *lebensverändernden Ereignissen* die Stresspunkte zusammengezählt. Er fand heraus, dass bei einem normalen interkulturellen Mitarbeiter, der neu im Ausland ist über 400 Stresspunkte zusammen kommen (Loss 1983:77). Laut Holmes besteht ab 300 Stresspunkten für über 80% der gestressten Personen eine ernsthafte Gefahr für die Gesundheit. Als besonders stressintensiv sieht Loss (:49-55) die Veränderungen der soziale Rolle, Sprache und interkultureller Beziehungsbildung. Diese kulturellen Veränderungen wirken sich besonders negativ auf Selbstachtung und Selbstwertgefühl aus (:117). Auch Mitarbeiter im Heimataufenthalt haben viele Veränderungen und kommen auf ähnliche Werte (:78). Das Ehepaar Dodds (1997:8) machte 15 Jahre später eine ähnliche Untersuchungen mit einer adaptierten Stresspunktliste und kam sogar auf 600-900 Stresspunkte pro Jahr, besonders in den ersten drei Jahren. Auch Gardner (2002b:91-98) beschreibt, dass viel Stress im

interkulturellen Kontext von *ständigen extremen Veränderungen* her kommt, die geplant oder unerwartet sein können. Dazu gehören Ortswechsel, Sprache, Sicherheit, Gesundheit, Berufs- und Aufgabenwechsel aber auch Traumata, persönliches Unglück, Enttäuschungen und Trauer. Betroffene zeigen dann oft nicht mehr die positiven Merkmale eines authentischen christlichen Lebens, sondern Anspannung, Ängste, Kritik, Lethargie, Rückzug oder Ärger (:94). Deshalb sollten Veränderungen bewusst wahrgenommen werden, auch von Vorgesetzten und Organisation besondere Beachtung bekommen und bewusst verarbeitet werden (:97).

Parshall (1987:112) beschäftigte sich mehr mit den geistlichen Herausforderungen. Er befragte 390 Mitarbeiter aus 37 christlichen Organisationen, die in 32 Ländern arbeiteten. Die meisten erlebten Entmutigung und Frustration, wobei 20% sogar zu Beruhigungsmitteln griffen. Die größten geistlichen Probleme waren *regelmäßige Stille Zeit, geistliche Siege zu erleben* und *mit sexuellen Gefühlen* umzugehen. Gardner (1987: 436) stellte bei ihrer Untersuchung von 16 frühzeitig zurückgekehrten interkulturellen Mitarbeitern fest, dass es vielen an Bibelverständnis mangelte. Sie konnten spirituelle Ressourcen nicht nutzen, kannten verschiedene geistliche Prinzipien nicht wie Entscheidungen zu fällen, Konflikte zu lösen oder wie mit Korrektur von Vorgesetzten umzugehen ist. Ihnen fiel es auch schwer, die eigenen emotionalen und geistlichen Bedürfnisse zu stillen.

Foyle, eine erfahrene Psychiaterin (1995:159-177) sammelte ihre Information über Stress während langjähriger Erfahrung im Ausland. Sie nennt *psychische, gesundheitliche, berufliche, administrative* und *kulturelle Probleme, Beziehungs- und Persönlichkeitsprobleme*, die Stress verursachen. Dazu kommen noch spezielle Stressfaktoren für Ehepaare, Familien und Singles. O'Donnell (1995:202-203) führte eine quantitative Studie unter 96 Mitarbeitern von Frontier Missions durch. Dabei erfragte er nicht nur Stressoren, sondern auch Stressbewältigungsmethoden und Qualität des Teamlebens. Als größter Stressor wurde *Arbeitsstress* genannt, gefolgt von *zwischenmenschlichem Stress mit Kollegen* und *persönlichen Problemen*, wie Einsamkeit, Depression, Ängste oder Schuld. Am wenigsten Stress machten Beziehungen zu Einheimischen und die Familie. Männer stresst mehr die Arbeit, während Frauen Eheprobleme betonen. Bei Singles wurden persönliche und zwischenmenschliche Probleme mit Kollegen am höchsten eingestuft. Die *Qualität des Teams* wurde durchschnittlich als nicht ausreichend (2,75 von 5 Punkten) bewertet.

Hale (1995:300) betont als Stressursachen neben *Beziehungskonflikten* und *Kulturstress* auch *geistliche Angriffe Satans*. Er beschreibt Stress als *intrapersonal conflict*, dessen Intensität und Dauer viele Missionare behindert. Generell, meint er, haben interkulturelle Mitarbeiter mehr Stressoren, als Leute in ihrem Heimatland. Als besondere Stressoren nennt

er Einsamkeit, wenig Privatsphäre, hohe Arbeitslast, Finanzen, unerfüllte Erwartungen, gesundheitliche Probleme und Sorgen über die Kinder (:301). Jeder Mensch reagiert unterschiedlich auf unterschiedliche Stressoren, was von den eigenen Erfahrungen, Persönlichkeit und Wahrnehmung abhängt. Hauptursache von Stress sei, dass Selbstbild, Selbstwert und eigener Wille herausgefordert oder sogar bedroht werden (:302).

Donovan und Myors (1997:63) erwähnen in einem Artikel Resultate ihrer unveröffentlichten Forschung von 1984 über „the concept of stress and its effects on the quality of missionary life“. Viele Stressoren sind verbunden mit dem *Verlust des Dazugehörigkeitsgefühls, der Rolle oder der mangelnden Vorhersehbarkeit und Kontrolle der Umgebung*.

Aus den verschiedenen Untersuchungen zum Thema Stress identifizierte Kelly O'Donnell 1997 (:291-292) sieben Gebiete, in denen interkulturelle Mitarbeiter Stress erleben: *kultureller Stress, Beziehungsstress, Organisationsstress, physischer Stress, psychologischer Stress, Unterstützungsstress* und *geistlichen Stress*. Da ist zunächst kultureller Stress, der durch die neue Kultur und das Spracherlernen geprägt ist. Beziehungsstress sind Teamkonflikte, Opposition aus der Gastkultur, lange Trennung von Familie oder Spannungen gegenüber Kollegen. Dann gibt es den Stress, der durch die Organisation aufgebaut wird. Zufriedenheit mit der Aufgabe, Vorschriften der Organisation, Leiterschaftsstile und Druck bei der Arbeit sind einige der Bereiche, die dazu gehören. Physischer Stress meint Krankheiten, älter werden, Klimaanpassung, Anpassung an Umgebung und Müdigkeit. Psychologischer Stress sind eher unverarbeitete Verletzungen der Vergangenheit, Depressionen, Versagensängste oder Langeweile. Unterstützungsstress benennt alles, was mit der materiellen Versorgung zu tun hat, wie das Aufbringen von Spenden, Unterkunft, Rentenabsicherung und Mangel an Arbeitsunterstützung im Büro. Dazu kommt noch der geistliche Stress, das geistliche Leben lebendig zu halten, geistliche Kampfführung und den richtigen Umgang mit Versuchungen.

Lalk (1996:44) sammelte in einer quantitativen Studie über einen Zeitraum von 10 Jahren Stressfaktoren von Missionaren in Thailand. Folgende Stressoren wurden genannt: *Zu enges Zusammenleben, gefährliche Verkehrssituation, Klima, Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen, mangelnder Kontakt nach Deutschland, Sprachschwierigkeiten, Arbeitsüberlastung, Koordination von Familie und Arbeit, Bedrohung durch AIDS* und *unterschiedliche Erziehungsstile*.

1995 wurde eine weltweit angelegte quantitative Studie ReMAP I über die vorzeitige Rückkehr von Missionaren von der World Evangelical Fellowship Missions Commission unternommen. 551 Fragebögen wurden dazu von christlichen Organisationen aus 14

verschiedenen Ländern ausgefüllt (Brierley 1997:89). Es wurde festgestellt, dass 71% der aus dem Ausland zurückkehrenden Mitarbeiter aus vermeidbaren Gründen zurückkehren (Taylor 1997b:13). *Persönliche, familiäre Gründe* und die *Organisation* werden als die drei wichtigsten vermeidbaren Gründe genannt, die die Hälfte der Rückkehrer ausmachen (Brierley 1997:91). Zu den persönlichen Problemen der traditionellen Sendungsländer gehören Gesundheitsprobleme, niedriges Selbstbewusstsein, Konflikte mit Kollegen und Eheprobleme (Blöcher 2007:13). Verschiedene dieser vermeidbaren Gründe können mit Stress in Verbindung gebracht werden oder sie werden durch den Stress eines interkulturellen Mitarbeiters hervorgehoben (O'Donnell 1997:294). Leider lässt sich bei einer quantitativen Studie wie dieser nicht genau nachfragen, was hinter diesen Schlagwörtern steckt und was genau die wirklichen Gründe sind. Außerdem wurden die Antworten von Administratoren gegeben und basieren teilweise auf ihrer Einschätzung und nur teilweise auf schriftlich festgehaltenen Gründen (Brierley 1997:89). Zu weiterführenden qualitativen Forschungsprojekten wurde ausdrücklich ermutigt (:98; Williams & Williams 1997:357).

Swanson (2002:71) beschreibt, wie interkulturelle Langzeit-Mitarbeiter in der Mitte ihrer Laufbahn in der Regel mehr Verantwortung und Aufgaben übernehmen und dann sehr beschäftigt sind: „As missionaries take on more responsibilities, it is easy for their devotional and prayer life to get crowded out.“

Eriksson, Bjorck und Abernethy (2003:69) beschreiben einen Stress und Trauma Survey von World Vision International und Headington Program des Fuller Theological Seminary. 101 Personen im mittleren Management antworteten auf einen quantitativen Email-Survey über chronische und traumatische Stressoren. Außerdem wurde ein weiterer ausführlicherer Survey telefonisch durchgeführt. Insgesamt kamen die Antworten aus 35 unterschiedlichen Ländern. Nach dieser Untersuchung waren folgende Stressoren am schwierigsten: *Abwesenheit von der Familie aus Arbeitsgründen, Erfahrungen von Leid, Gewalt und persönlicher Bedrohung*. Die Arbeitsumgebung zeigte *Teamkonflikte, fehlende Leitung, fehlende Anerkennung, mangelndes Training für die Aufgaben* und *Kritik von Autoritätspersonen* (:71). Außerdem *Hilflosigkeit* die äußere Situation zu verändern, *Reiseschwierigkeiten, schwierige klimatische Bedingungen, wenig Ressourcen, Wohnungs- oder Autoprobleme, ständige Beobachtung, unterdrückende politische Situation* (:77).

Taylor (2004:228) fand besondere Stressoren für Familien heraus. Von den 20 größten Stressoren drehten sich jeweils sechs um *Finanzen und Arbeit*, jeweils drei um die *Kinder* und *kulturelle Faktoren*, zwei um *Zeitdruck* und einer um verstärkte *Einsamkeit und Isolation*.

Dodd (2004:265) vergleicht vier verschiedene Untersuchungen¹⁷ und beschreibt daraus Stressoren, die einzigartig für das Ausland sind, wie *interkulturelles Leben, kommunizieren in einer Zweitsprache, soziale und geographische Isolation, politische Unruhen, Kommunikation und Konflikte mit Mitarbeitern, Freunden und Familie, Klima, Unsicherheit der Zukunft, viele Umzüge, Goldfischdasein, Arbeitsbedingungen und Rollen, begrenzte Zeit und Ressourcen*. Die stressigsten Situationen sind *Veränderungen*¹⁸ wie insbesondere der Heimatdienst.

Finkenbeiner (2007:62-69) wertete Feedbackbögen von 58 Kurzzeitmitarbeitern vom Deutschen Missions Ärzte Team aus. *Grenzerfahrungen in der medizinischen Arbeit* rangierte als Stressor eindeutig vor *Schwierigkeiten bei der Synthese zwischen Arbeit und Mission*. Darauf folgten *Teamprobleme, kein lebendiges Gemeindeleben, Sprachbarrieren, mangelnde Motivation einheimischer Mitarbeiter* und weitere speziell auf die medizinische Arbeit bezogene Faktoren. Während *Sprachbarrieren* hauptsächlich ein Problem für Kurzzeitmitarbeiter ist, kann dies doch auch ein Stressor für Langzeitmitarbeiter werden, wenn die Sprache nicht beherrscht wird. Sprachbarrieren hindern an der Effektivität des Einsatzes, bei der Teilnahme am Gemeindeleben und erlebte Gemeinschaft.

Brown (2007:315) beschreibt den veränderten globalen Kontext in dem interkulturelle Mitarbeiter leben und arbeiten. Viele Länder werden inzwischen *Länder mit hohem Sicherheitsrisiko*¹⁹ genannt. Viele interkulturelle Mitarbeiter erleben Bedrohungen (violence), Bürgerkriege, Evakuierungen und persönliche Traumata. Brown identifizierte in seiner Studie von 2005 über Resilienz bei traumatisierten interkulturellen Mitarbeitern verschiedene Faktoren, die Resilienz fördern: Persönliche Berufung, Vorbereitung von Geburt an, Worte von Gott und starke Beziehungen.

Eine weitere Studie ReMAP II begann im Jahr 2003 gleichzeitig in 22 verschiedenen Ländern unter verschiedenen christliche Organisationen von Langzeitmitarbeitern (Lim 2007:29). Ihr Focus war Missionarserhalt.²⁰ Besonders interessant für diese Studie ist Kapitel 18 *Organisational Values, Work-Life Balance*. „Work-life overload affects people through physical exhaustion, and long term, leads to stress, depression and lack of spiritual vitality“ (Hay u. a. 2007:213). Die *Arbeitslast* wurde extrem hoch bewertet. Jedoch auch *Erfüllung im Dienst* ist sehr hoch, was ein Problem aufwirft, dass viele interkulturelle Mitarbeiter ihren Selbstwert durch das, was sie tun, bekommen und nicht durch das, was sie sind. Außerdem bekommen interkulturelle Mitarbeiter Gelegenheit ihren Dienst zu beeinflussen, zu entwickeln und sind damit ihrem Dienst sehr verpflichtet (Hay 2007b:215). Diese Faktoren

¹⁷ Carter (1995), Dodd (1997), Gish (1983) und Sailors (1987)

¹⁸ life transitions

¹⁹ high security alert nations

²⁰ missionary retention

zusammen können zu Problemen mit Gesundheit und Familie führen. *Ein Mangel an gegenseitiger Unterstützung im Team, mangelnde pastorale Betreuung und zu wenige Konfliktlösungsstrategien* sind nach ReMAP II weitere Probleme für interkulturelle Mitarbeiter (Hay u.a. 2007:149). Vergleicht man die untersuchten Daten mit den bekannten Bedingungen für Burnout (Kaluza 2012:55-56), wie Arbeitsüberlastung, Mangel an Kontrolle, unzureichende Belohnung, Zusammenbruch der Gemeinschaft, Fehlen von Fairness und widersprüchliche Werte, so wird verständlich, warum viele interkulturelle Mitarbeiter trotz starker Arbeitsüberlastung noch funktionieren können. Auf der einen Seite sind da Arbeitsüberlastung, mangelnde Teamunterstützung und schlechte Konfliktlösungsstrategien (Hay u.a. 2007:149). Auf der andere Seite können Mitarbeiter im Ausland in der Regel ihren Dienst selbst formen und entwickeln, werden in große Entscheidungen in ihrem Gebiet mit einbezogen (:201-202). Sie sind damit sehr verpflichtet und erleben Erfüllung in ihrem Dienst (:214). Belohnung funktioniert bei interkulturellen Mitarbeitern in christlichen Organisationen nicht mit Geld, sondern durch Einsatzmöglichkeiten nach ihren Gaben und Fähigkeiten, auch für den Ehepartner und die Sorge für ihre Gesundheit und Sicherheit. Außerdem sind weitere wichtige Faktoren, dass ihr finanzieller Bedarf gedeckt ist, Berücksichtigung ihrer Meinung zur Richtung ihres Dienstes, Erfolge ihres Dienstes und dadurch, dass die Kirchen vor Ort ihren Dienst schätzen (Hay 2007a:206). Widersprüchliche Werte werden weitgehend vermieden durch klare Kommunikation von Vision und Zielen und gutes Vorbild der Leiter, die in der Regel Werte und Glauben der Organisation widerspiegeln (Hay u.a. 2007:201-202). All diese Faktoren helfen, unter starker Stressbelastung relativ lange produktiv zu bleiben.

Carr und Schaefer (2010:279) berichten über eine Studie im Jahr 2005, die in Kooperation von Greater Europe Mission und Duke University durchgeführt wurde. Dabei wurden Missionare zu ihren traumatischen Erfahrungen befragt. Es wurde festgestellt, dass Missionare in West Afrika wesentlich mehr *Traumata* erlebten, als Missionare in Europa. Deren Anzahl der Traumata war aber immer noch mehr, als der Durchschnitt der amerikanischen Bevölkerung.

Joswig (2014:28) forschte im Bereich Arbeitsstress unter den Mitarbeitern von SIL Äthiopien. Mit Hilfe eines qualitativen Interviews befragte sie 15 Mitarbeiter. Bei nur einem Drittel der Befragten ist die Arbeit quantitativ oder qualitativ zu viel (:44). Für die meisten Mitarbeiter gibt es *Unklarheiten von Zielen, Position und Verantwortlichkeit der Arbeit*. Beziehungen zu Kollegen werden eher als Unterstützung als Stress gesehen. Bei Beziehungen zu Vorgesetzten und Supervisees ist das teilweise anders (:45-46). *Kulturstress* ist für alle Thema, aber für Mitarbeiter, die auf dem Land leben wesentlich mehr.

Auffällig ist, dass bei den quantitativen Studien der Schwerpunkt ursächlich auf die Stressoren gelegt wurde. Die inneren Faktoren und Bewertung der Stressoren wurde nicht viel beachtet. Diese einseitige kausale Sichtweise der Stresssituation wirkt sich auch auf die vorgeschlagenen Stressbewältigungsstrategien aus.

2.3.2 Stressbewältigung im interkulturellen Kontext

Wird Stress erkannt, können aktiv Stressbewältigungsstrategien eingeleitet werden. Jedoch scheint genau dies ein Problem zu sein. Chester (1983:171-174) fand heraus, dass interkulturelle Mitarbeiter ihren Stress oft unterschätzen und daher zu wenig unternehmen. Fast 70% unternehmen gar nichts gegen ihren Stress. Auch Gardner (1987:436) stellte fest, dass Stress nicht ausdrücklich als Grund genannt wurde, als sie frühzeitig zurückgekehrte interkulturelle Mitarbeiter nach den Gründen ihrer Rückkehr befragte. Carter (2002:103) schrieb, dass trotz gestresstem Eindruck im Interview die Bewertung der einzelnen Stressfaktoren relativ niedrig ausfiel. Dodds and Dodds (1997:8) staunten, dass interkulturelle Mitarbeiter trotz extremen Stress noch effektiv arbeiten und funktionieren können.

Wie Probleme gesehen werden beeinflusst auch die genutzten Stressbewältigungsmethoden (O'Donnell 1992:128). Wenn Probleme vergeistlicht werden, dann gebraucht der Mensch geistliche Methoden der Stressbewältigung für alle möglichen Probleme. Das gleiche kann auch mit psychologischen oder emotionalen Faktoren passieren. Wie schon erwähnt, beschäftigte sich die Stressbewältigung der 80er Jahre hauptsächlich mit den äußeren Stressoren. Deshalb liegt dort auch der Fokus der Stressbewältigung. Dye (1988:340-343) beschreibt wie Annahme der Gastkultur, gute Kommunikation mit Einheimischen und anderen Ausländern, emotionale Sicherheit (gesundes Selbstvertrauen) und innere spirituelle Ressourcen bei der Bewältigung von Stress helfen können. Gish (1983:387) schlägt vor, den äußeren Stressfaktoren mit besserem Training in Konfliktbewältigung und Techniken aus dem Management zu begegnen. O'Donnell (1992:128) ist der Meinung, die Bereiche der Stressoren mit den Missionaren regelmäßig zur Sprache zu bringen, um ihnen beim Stressmanagement besser zu helfen und größere Schwierigkeiten zu vermeiden. Foyle (1995:31-33) schlägt vor Angstreaktionen zu erkennen und zu begrüßen, alte seelische Probleme aufzuarbeiten, öfter Pausen einzulegen, mentale Fluchtwege zu suchen, guter Umgang mit Zorn einzuüben, Hobbies, in den Ferien das Arbeitsgebiet zu verlassen und mit Gott ganz offen über Probleme zu reden. Bei anhaltendem Stress sollte Abstand gesucht werden, um über die Situation nachzudenken und eventuell eine Veränderung einzuleiten.

O'Donnell (1995:205-206) fand in seiner Frontier-Mission-Studie heraus, dass *Ermütigung durch Freunde* am meisten bei der Stressbewältigung half. Danach folgten ‚persönliche Andachten mit Gebet und Bibellesen‘. Für Ehefrauen, die die Reihenfolge der ersten beiden Ressourcen vertauschten, folgte danach ‚gemeinsame Anbetungszeiten‘. Ehemänner dagegen nannten zusätzlich lesen, persönliche Entwicklung und Familienzeiten. Teams brauchen unbedingt Unterstützung um gesünder zu werden, wie einen Teambuildingprozess. O'Donnell schlug sieben Member Care Ressourcen vor: Spirituelles Wachstum fördern, Hilfe für Männer ihre Arbeitslast besser zu bewältigen, Ehen stärken, Training in Konfliktmanagement, Training der Leiter in Gruppendynamik und Teambuilding, Seelsorgeangebote und regelmäßige Befragung über Herausforderungen.

Um den Stress zu reduzieren, schlagen die O'Donnells (1997:291) vier Strategien vor: 1. Als *Vorbeugung* sollten absehbare Stressoren reduziert, bessere Auswahlverfahren eingeführt und passende Aufgaben für Mitarbeiter ausgewählt werden. 2. *Förderung* der persönlichen Entwicklung durch bessere Bewältigungsstrategien, Konfliktmanagement und Sprachlernmethoden. 3. *Unterstützung* durch Gebetstreffen, Seelsorge und Berater 4. *Wiederherstellung* durch flexibel einsetzbare Krisenmanagementteams. Wichtig ist den O'Donnells (1992:128), dass bei der Stressbewältigung alle sieben Bereiche der Stressoren adressiert werden sollten.

Lalk (1996:76-96) betont *vorbeugende Maßnahmen* schon vor der Ausreise, wie Informationen über Stress und Stressbewältigung, Erkenntnis eigener Ängste, und Studium der Kultur. Während des Einsatzes können der Aufbau von *vertrauensvollen Beziehungen* und *geistliche Hilfsquellen*, wie regelmäßigem Gebet und Bibelstudium zur Stressprävention beitragen. Stress sollte erwartet und bewusst wahrgenommen werden. Durch *Veränderung der Einstellung* zu sich selbst, der Umwelt und dem Stressor kann Stress vermieden, reduziert oder angenommen werden. Wichtig ist außerdem das *Erkennen und Abschwächen der Stressoren*, *Rückzug* aus und *Entlastung* in der Stresssituation und *realistische Ziele zu setzen*. Als seelsorgerliche Hilfe werden die Entwicklung eines gesunden Selbstwertgefühl, Umgang mit negativen Gefühlen und Hilfe bei Problemlösungen genannt.

Yeaman (2002:117) findet, dass *soziale Unterstützung*, *Glaube* und *gesundes Verhalten* weniger Stress entstehen lässt. Um besser mit Stress umzugehen braucht man Coping-Strategien, die Situation und deren Bedeutung verändern und auch ausgleichende Techniken. Dazu schlägt er die seiner Meinung nach sechs besten Strategien vor: Schlaf, heißes Bad, Humor, Essen, Bewegung und Gebet.

Carter (2002:105) stellte fest, dass fast alle seiner festgestellten Stressoren durch *geeignetes Training* verbessert werden könnten. Er betont speziell zwischenmenschliche

Fähigkeiten, Konfliktmanagement und grundlegendes Management. Daher sollten außer den Schulungen vor der Ausreise auch spezielles und umfassendes Training während des Einsatzes angeboten werden.

Bei lebensverändernden Ereignissen hilft es sich generell auf viele Veränderungen einzustellen und sie als Teil des interkulturellen Lebens zu akzeptieren (Gardner 2002b:91). Doch Wechsel und Veränderungen, egal ob geplant oder unerwartet, kosten immer wieder Kraft und Energie. Es hilft, wenn Mitarbeiter *möglichst viel Kontrolle und Einfluss bei berufsbedingten Veränderungen* bekommen, die ganze Familie bei dem Wechsel berücksichtigt wird und auch passende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden (:98). Zur Verarbeitung, und besonders bei Krisen, kann therapeutische und seelsorgerliche Hilfe notwendig werden (:97).

Fawcett (2003:125-129) ist der Ansicht, dass persönliche Stressbewältigung und Resilienz nur 20-30% der Faktoren ausmacht, um negativem Stress vorzubeugen. Dagegen sollte besonderer Fokus auf *soziale Beziehungen und organisatorische Strukturen* gerichtet werden. Familienbeziehungen und aktive soziale Netzwerke innerhalb des Teams und der Organisation wie auch außerhalb der Arbeit sollten aufgebaut und gepflegt werden, da sie vorbeugende Wirkung haben. Außerdem sollte durch aktives Teambuilding die Teamzusammengehörigkeit gestärkt werden (:138). Um negative Folgen von chronischem und traumatischem Stress zu vermeiden, sollte unbedingt organisatorischer Stress, wie Entscheidungen, Strukturen, Managementkapazitäten und Teamdynamik adressiert werden (:2). Dazu gehören auch Sicherheitstraining, Information über mögliche Dienstleistungen, Gesundheitsrichtlinien, Seelsorge- oder Therapiemöglichkeiten (:193). *Spiritualität und Glaube*, im Gegensatz zu religiösem Verhalten sind eine wichtige Grundlage zur Stärkung der Resilienz (:151). Jeder Mitarbeiter sollte seine Persönlichkeitsstruktur, mentale Gesundheit und genetische Schwächen, also bestimmte *Stresssymptome kennen*. Um sich der Stressbelastung mehr bewusst zu sein, sollten Mitarbeiter eine persönliche Liste von Stressoren führen und regelmäßig vervollständigen (:159-162). Zu einem *gesunden Lebensstil* gehören regelmäßige Auszeiten, Bewegung, gesunde Ernährung, mindestens acht Stunden Schlaf und passende Entspannungsmethoden (:163-182). Dies alles sind Voraussetzungen, um durch Stress zu wachsen und sich weiter zu entwickeln. Fawcett (2003b:102-119) untersuchte bei mehr als 1000 World Vision Mitarbeitern den Zusammenhang zwischen Stress oder Trauma und hilfreichen Folgen von sozialer Unterstützung, speziell Teamzusammenhalt und Leiterschaftsstil. Er fand heraus, dass Teambuilding und ‚Aufbau eines sozialen Netzes‘ produktiver ist als anderes Stressmanagementtraining. Schlechte soziale Unterstützung, fehlender konsultativer Leiterschaftsstil und wenig Teamzusammenhalt sind toxisch für

psychische Gesundheit bei Stress und Trauma. Deshalb sind *gute Stressmanagement-Vorbereitung, gute Teameinheit und Teamzusammenarbeit, positive Einstellung* und *konsultative Leiterschaft* in stressigen Situationen am wichtigsten.

Dodd (2004:267) schlägt vor, neben der *Reduktion von Verpflichtungen und Verantwortung*, eine Haushilfe einzustellen oder andere Hilfe von Familie, Freunden und anderen Menschen zu suchen. Für innere Stressoren ist das schwieriger, denn es geht um *Selbstmanagement, Veränderung der Wahrnehmung, Gefühlen, Interpretationen und Verhalten*. Kommunikationsfähigkeiten und Selbstkontrolle sollten verbessert werden, um mit Stress besser zurecht zu kommen. Außerdem erwähnt Dodd *passive appraisal*²¹ und *reframing*²². Um die Familie zu stärken, schlägt Dodd (:270-271) vor, einen *Family Building Plan* zu machen, der grundlegende Prinzipien, Glaubensaspekte, Prioritäten und Grenzen festlegt und plant wie Kommunikation, persönliche, geistliche und emotionale Entwicklung und Stressmanagement verbessert werden kann. In akuten Stresssituationen und Krisen sollte ein *Critical Incident Stress Debriefing* stattfinden (:273).

In ReMAP II wird vorgeschlagen, *Teambildung* (Hay u.a. 2007:163), *Konfliktmanagement* (:175) und *Member Care* (:181) zu fördern, um interkulturelle Mitarbeiter in Krisensituationen und auch im täglichen Leben zu unterstützen. Diese Maßnahme zielt besonders auf die zwischenmenschlichen Beziehungskrisen ab, die gerade im interkulturellen Kontext immer wieder auftauchen.

Heck (2009:58) untersuchte in einer Studie die Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen von 13 deutschen *Expatriaten*²³ in Thailand. Mitarbeiter in Leitungsverantwortung und einem Alter zwischen 46 und 55 Jahren zeigten die höchsten *Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen* und damit auch Stressbewältigungsfähigkeiten (:84). Ihre Verhaltensmuster waren Selbstbestimmung, hohe Eigenverantwortung, hohe Kontrollmöglichkeiten, viel Ehrgeiz und offensive Problembewältigung, die sie in ihrer Arbeit praktizieren konnten. Der größte Unterschied zum Risikotyp-A Verhalten ist, dass sie die eigene Leistung nicht ständig unter Beweis stellen müssen (:99). Dieses Typ A Verhalten wurde eher von Angestellten der Altersgruppe zwischen 25-35 Jahren praktiziert (:103).

Für Gröschke (2013:484-485) ist die *Selbstwirksamkeitserwartung* sehr wichtig, um interkulturelle Stresssituationen besser zu bewältigen. Je mehr der Mensch daran glaubt, eine Situation durch seine Leistung und Expertise verändern zu können, desto weniger Stress wird

²¹ Passive appraisal ist, wenn schwierige Situationen ohne eine starke Reaktion akzeptiert werden. Kann aber auch fragwürdige Reaktionen beinhalten, wie „ignorieren des Problems“ und „vermeiden von Personen oder Situationen“ (Taylor 2004:267).

²² Reframing ist ein neu-definieren oder neu-interpretieren einer Situation auf eine unterschiedliche Art und Weise (Taylor 2004:267).

²³ Expatriaten (engl: Expats) sind interkulturelle Mitarbeiter, die im Ausland leben und arbeiten.

er erleben. Bei der Verbesserung der Selbstwirksamkeit spielen Lernen aus eigener positiver Erfahrung oder Erfahrung anderer, die eigene Selbstregulation und motivationale kulturelle Intelligenz eine große Rolle.

Carr und Schaefer (2010:280-285) stellten fest, dass *Resilienz*, eine *positive Ehebeziehung*, eine *gesunde Theologie des Leidens* und eine *gute Unterstützung der Organisation* in traumatischen Situationen post-traumatischen Stress reduzieren. Sie können sogar dazu beitragen, dass durch diese extreme Stresssituation emotionales und geistliches Wachstum geschieht und damit auch die persönliche Resilienz erhöht wird. Carr und Schaefer schlagen vor, dass in einem *strategischen Member-Care-Plan* folgende Komponenten vorkommen sollten: Sicherheitstraining, spirituelle, organisatorische²⁴, professionelle Unterstützung und Unterstützung durch Menschen, die die gleiche Situation erlebt haben²⁵. Dabei betonen sie besonders wie wichtig es ist, dass der Leiter mit den traumatisierten Personen Kontakt aufnehmen, oder sie sogar besuchen. Zur Vorbereitung sollten Menschen, die in Risikoländern gehen, auf mögliche Folgen von Traumata, wie post-traumatische Stressreaktionen oder Depression, vorbereitet werden. Außerdem ist es wichtig schon vor traumatischen Situationen aktives Stressmanagement zu verstärken und die Qualität von Beziehungen und Ehen zu verbessern.

Joswig (2014:50-57) schlägt vor mehr Wert auf *gute aktuelle Arbeitsbeschreibungen* zu legen. Vorgesetzte sollten Arbeitsbelastung, Stressbelastung und Urlaubszeiten beobachten, wenn nötig Veränderungen einleiten und selbst Vorbilder sein. *Kollegialen Beziehungen* sollten aktiv durch verschiedene regelmäßige Veranstaltungen und kleine Fellowship-Gruppen gestärkt werden und Stress ein regelmäßiges Thema sein. Gegen kulturellen Stress sollte es *gute Einführungen*, *Vorträge* und *Diskussionen* geben.

Geistliche Stressbewältigung ist manchmal schwierig, da Gebet und Bibellesen gerade in stressigen Zeiten schwer fallen wegen Angst und Müdigkeit, die vorherrschen können (Foyle 1995:33). Gott wird manchmal in Stresszeiten als unwirklich und als weit weg empfunden. Doch es gibt noch andere Meinungen dazu. Chester (1983:167) erfragte die genutzten Methoden, um in der Familie mit Stress umzugehen und fand heraus, dass ca. 30% Gebet oder Andachten (devotions) nutzten. 20 % Familiengespräche und 15% Spiele oder Bewegung. Andere Methoden wurden dagegen weniger genutzt. Auch Finkenbeiner (2007:107) erwähnt in ihrer Studie, dass *Gebet* als meistgenutzte Lösung für Teamprobleme und schlechte fachliche Erfahrungen genutzt wird. Allerdings stellt sie fest, dass diese Ressource aus Zeitmangel nicht immer ausgeschöpft wird. Lalk (1996:92) schlägt vor, zusätzlich zu den

²⁴ Unterstützung der Organisation durch gute Supervision und Betreuung durch Vorgesetzte und Kollegen, gute Strukturen und Arbeitsabläufe.

²⁵ Peer support.

säkularen Problemlösungsmethoden das Gebet um Weisheit zur Problemlösung einzusetzen, in der Bibel Antworten auf das Problem zu suchen und sich mit kompetenten Christen zu beraten. Hale (1995:304-307) nennt nach der Identifikation (einschließlich Überprüfung der Wahrnehmung) und Reduktion von Stressoren hauptsächlich geistliche Stressbewältigungsmethoden: *Alles Gott bringen. Ziele, Prioritäten, Emotionen und Einstellungen mit Hilfe der Bibel und dem Heiligen Geist hinterfragen. Sündiges Verhalten Gott bekennen* und eventuell mit jemandem besprechen. Und schlussendlich *Gott loben und preisen*, da er am besten weiß, was gut für uns ist. Williams und Williams (2010:8) sind sogar der Meinung, dass die Bibel die beste Hilfe für Stressmanagement ist: „The word of God is our best manual on managing stress.“ Sie beschreiben einige geistliche Methoden zur Stressbewältigung (:82): Dazu gehören neben Bibellesen und Gebet, *bewusst das Vertrauen auf Gott setzen, Sünde zu bekennen, Gott für Befähigung für die Stresssituation bitten, Gott sein Herz ausschütten, bewusst Gott danken und ihn anbeten*. Weitere sind, Gottes Verheißungen in Anspruch zu nehmen, Singen oder geistliche Musik hören und dem Heiligen Geist trauen, dass er führt, Kraft und Weisheit schenkt. „The cumulative effects of heavy stress are much less when the stress is resolved by applying God’s resources“ (:11). Swanson (2002:65) betont *die eigene Identität in Jesus Christus gegründet zu haben* als das wichtigste Merkmal für das Überleben von Veränderungen und stressigen Zeiten. „The foundational theme is our identity and our grounding in Christ. Owning and reaffirming that gives the strength, humility and flexibility to absorb most of the hits that come along and to tackle the challenges“ (:74). Dabei sollte der eigene Wert aus Christus bezogen werden und nicht über die eigene Leistung oder die Anerkennung anderer Menschen (Finkenbeiner 2007:56).

2.3.3 Stressbewältigung in Gruppen

Die Zeit der einsamen Pioniere im Ausland ist weitgehend vorbei. Immer mehr interkulturelle Mitarbeiter arbeiten in Teams und diese Teams werden kulturell immer vielfältiger, denn sie kommen von allen Kontinenten in einer globalen Welt (Donovan & Myers 1997:42-45). Unterschiedliche Kulturen und unterschiedliche Generationen von interkulturellen Mitarbeitern treffen in Teams aufeinander und sollen miteinander arbeiten (Koteskey 2013a:266-267), was besondere Herausforderungen mit sich bringt. Stress, der innerhalb von Gruppen entsteht, kann auch am besten in der Gruppe gelöst werden. Eine Möglichkeit ist die Optimierung von Teamentwicklungen (Bernhard & Wermuth 2011:133). Während der Teambildungsprozess eines neuen Teams von einem geschulten Leiter moderiert werden kann, sollten bestehende Teams mit Problemen in der Vorgeschichte besser von außenstehenden Personen geleitet werden (:135). Die Kunst dabei ist es ein Team der

Kennenlernphase möglichst schnell durch die Konfliktphase hindurch zum produktiven Funktionieren zu bringen (:139). Im Teamprozess kann es wegen unterschiedlicher Persönlichkeitstypen, engem Zusammenleben, unterschiedlichen Erwartungen, Rollenproblemen oder Kommunikationskonflikten, Probleme geben. Je mehr Kulturen in einem Team aufeinandertreffen, um so komplexer wird die Teamdynamik (Roembke 1998:93). Auf jeden Fall sollte ein Teambildungsprozess für ein multikulturelles Team auch in einem multikulturellen Umfeld stattfinden und einheimische Kollegen mit einschließen (:171). Ein solches Team muss eine gemeinsame Identifikation entwickeln. Und zwar mit Handlungs-routinen, gemeinsamen Zukunftsvisionen und gemeinsamen Normen und Werten im Umgang miteinander (Gröschke 2013:474). Nach Roembke (2002:255-257) sollte die Zielkultur des Einsatzlandes in einem multikulturellen Team immer als Norm anerkannt werden, um kulturelle Barrieren zur glaubwürdigen Kommunikation der geistlichen Botschaft möglichst aus dem Weg zu räumen. Dabei sollten auch persönliche Werte und Gewohnheiten hinterfragt werden. Die Autorin findet auch, dass die Zielkultur eine wichtige Rolle bei der gemeinsamen Identifikation spielen sollte, jedoch stellt sie in Frage, diese als generelle Norm anzuerkennen. Schließlich kann auch die Zielkultur Faktoren haben, die mit biblischen Maßstäben nicht zu vereinbaren sind.

Unterschiedliche Persönlichkeitstypen können im Teambildungsprozess ausgetauscht und dann im Team wertschätzend an der richtigen Stelle eingesetzt werden (:175). Das Kennenlernen der unterschiedlichen Kulturen sollte auch mit zum Inhalt der Teamentwicklungsprozesses gehören (:173). Da enges Zusammenleben die Privatsphäre einschränkt, sollten Menschen, die zusammen arbeiten, möglichst nicht auch noch gemeinsam wohnen (Finkenbeiner 2007:95). Unterschiedliche Erwartungen an das Team sollten offen in der Gruppe angesprochen werden. Bei Rollenproblemen ist es wichtig, die verschiedenen Erwartungen und individuelle Rolleninterpretationen zu klären. Erst dann können Aufgaben geplant und realisiert werden (Bernhard & Wermuth 2011:144). Interkulturelle Kommunikation löst Unsicherheit und Ambiguität aus und birgt damit viel Konfliktpotential, besonders wenn nicht in der Muttersprache kommuniziert werden kann (Gröschke 2013:479). In Kommunikationskonflikten ist es wichtig gute Kommunikation einzuüben, in der z.B. Ich-Botschaften und aktives Zuhören eine wichtige Rolle spielen (Bernhard & Wermuth 2011:146). Bei größeren Konflikten²⁶ ist es sinnvoll eine außenstehende Person als Mediator einzuschalten. Dies ist in verschiedenen Kulturen, wie auch in Ostafrika immer kulturell angebrachter, als einen Konflikt zwischen zwei Konfliktparteien direkt zu lösen. Auf jeden

²⁶ Glasl (2011:96-99) beschreibt neun Eskalationsstufen bei Konflikten. Ab Stufe fünf sollte professionelle Hilfe gesucht werden (:176-190).

Fall ist es immer besser Konflikte offen anzusprechen, als Konfliktvermeidung zu praktizieren (Finkenbeiner 2007:100). Wachstum im Glauben und persönliche Reife der Teammitglieder tragen auf jeden Fall zu leichterem Konfliktbewältigung bei, da dann auch die Vergebungsbereitschaft höher ist (Roembke 1998:176).

2.3.4 Zusammenfassung der interkulturellen Situation

Die interkulturelle Situation ist von Neuheit, Komplexität, Ambiguität, Unvorhersehbarkeit und geringer Strukturierbarkeit geprägt (Heck 2009:35). Während noch vor 30 Jahren mehr von kulturellen, sprachlichen, gesundheitlichen und beruflichen Stressoren die Sprache war, sind es in den letzten 10 Jahren zusätzlich Teamkonflikte, mangelnde Motivation der Einheimischen, Identitätsprobleme, mangelnde Sicherheit durch Bedrohungen und vermehrte Traumata (Unfälle, Überfälle, politische Unsicherheiten) im Umfeld aber auch persönlich. Dies zeugt von einer veränderten Arbeitsweise in Teams und gemeinsam mit Einheimischen, aber auch von einem anderen Arbeitsumfeld. Die Arbeitsbelastung wurde schon immer als sehr hoch eingestuft. Jedoch bringt das heutige Bedürfnis nach persönlicher Zeit und höhere Ansprüche an das Familienleben (Koteskey 2013a:267) vermehrt Abgrenzungsprobleme mit sich. Wie im säkularen Bereich stellen auch im interkulturellen Kontext hauptsächlich die Leistungs- und Beziehungstressoren die größten Herausforderungen, die sich allerdings durch interkulturelle Faktoren, ständige Veränderungen, hohen Erwartungsdruck, Isolation und Schwierigkeiten bei der Abgrenzung noch komplizierter darstellen und verschärfen. Authentisches lebendiges geistliches Leben wird bei anhaltend hoher Stressbelastung mühsam oder bleibt ganz auf der Strecke. Wenn viele dieser Faktoren gemeinsam auftreten und über längere Zeit andauern, können sie das Selbstwertgefühl schwächen und Identitätsprobleme auslösen.

Um Stressbewältigung früher in Angriff zu nehmen, werden regelmäßige Einschätzungen der Stresssituation vorgeschlagen. In der Literatur wird immer wieder spezielles Training für zwischenmenschliche Fähigkeiten, wie Kommunikation und Konfliktmanagement betont. Durch vermehrte Teamarbeit ist aktive Teambildung auch ein wichtiges Thema geworden. Auch verstärkte Mitarbeiterbegleitung²⁷ der Organisationen für die interkulturellen Mitarbeiter wird vorgeschlagen, besonders in Krisensituationen und in täglichen Lebensherausforderungen. Dies kann durch regionale Retreat- und Seelsorgezentren oder flexible Krisenmanagementteams geschehen. Regenerative Methoden werden erstaunlich wenig genannt. Obwohl die Stressbewältigung der äußeren Stressoren überwiegt, werden in den letzten Jahren auch emotionale Sicherheit und andere innere Faktoren mehr beachtet.

²⁷ member care.

Aufbau und Pflege von sozialen Beziehungen und Abbau von Organisationsproblemen werden vermehrt betont, um die Widerstandsfähigkeit bei chronischen Stressoren und Traumata zu stärken. Geistliche Stressbewältigung wird von interkulturellen Mitarbeitern relativ viel genutzt. Insgesamt wird allerdings eher versucht auf die äußeren Faktoren einzuwirken, als Einstellung, Wahrnehmung und Bewertung zu verändern.

2.4. Pastoraltherapie und Stressmanagement

2.4.1 Anthropologischer Rahmen

Seelsorge ist nach Winkler (2000:3) als „Freisetzung eines christlichen Verhaltens zur Lebensbewältigung“ zu verstehen. „Alles seelsorgerliche Handeln geschieht damit grundsätzlich im Rahmen einer biblisch begründeten und theologisch reflektierten Anthropologie (:13). Für die Seelsorge und Pastoraltherapie ist es wichtig, anthropologische Vorentscheidungen und damit einen Rahmen festzulegen, denn dies hat wesentliche Auswirkungen auf Praxis und Lehre. Schon Thurneysen (1980:59) lehrte, „Am Verständnis des Menschen fällt darum die Entscheidung über das Wesen der Seelsorge“. Wie ein Seelsorger über den Ratsuchenden denkt, prägt seinen Seelsorgestil. Auch Seelsorgeziele und Methoden werden vom Menschenbild bestimmt (Ziemer 2004:135). Dies gilt auch für wissenschaftliche Arbeiten: „Das Welt- und Menschenbild des Wissenschaftlers, seine persönliche Weltanschauung, nimmt - vielleicht ungewollt oder unreflektiert - Einfluss auf seine Arbeit“ (Utsch 1998:57). In einem christlichen Leitbild ist der Mensch wertvoll, ist liebesfähig, hoffnungsvoll und hat eine Sehnsucht nach einem Sinn, ja nach Gott (Baumgartner 2007a:18-20). Die Bibel beschreibt den Menschen „in seinem Verhältnis zu Gott, in seiner Gottesebenbildlichkeit, seiner Verlorenheit, seiner Erlösungsbedürftigkeit, seiner Verantwortung dem Schöpfer gegenüber“ (Rebell 1988:957). Als drei wichtige Bereiche zu diesem Thema gibt Fahrenberg (2007:395) den Gottesglauben, Gehirnbewusstsein (Leib-Seele-Problem) und Willensfreiheit an. In der Arbeit als Seelsorgerin, wie auch in dieser wissenschaftlichen Arbeit, geht die Autorin von der Ebenbildlichkeit, Beziehungsfähigkeit, Ganzheitlichkeit und der Verantwortlichkeit des Menschen aus.

Der Mensch, als *Ebenbild Gottes* geschaffen (vgl. Genesis 1,26a), wurde von Gott als „sehr gut“ bezeichnet (vgl. Genesis 1,31). Diese Tatsache verleiht Menschen Würde und Wert und damit ein uneingeschränkt positives Menschenbild. Durch den Sündenfall in Genesis 3 ist eine Veränderung eingetreten. Manche Theologen, besonders die Reformatoren, deuteten dieses Geschehen als ein Verlust der Ebenbildlichkeit (Calvin I-15.3). Der einzige Trost war die Erlösungstat Christi, auf die sich die Seelsorge Luthers besonders berief (Ziemer 2004:58). Doch auch in späteren Büchern im Alten Testament wird der Mensch positiv

gesehen (vgl. Psalm 8). Der glaubende Mensch im Neuen Testament wird mit einer auf Christus hin werdenden Ebenbildlichkeit dargestellt (vgl. 2. Korinther 3,18). Der gerecht gesprochene Mensch entwickelt sich immer mehr zum Ebenbild Gottes nach dem Vorbild Christi. Damit ist der Mensch als Ebenbild Gottes gleichzeitig Tatsache und ein werdender Prozess (Schubert 2009:9). Sieht der Seelsorger die Ratsuchenden als gleichwertiges, geschaffenes Ebenbild Gottes an, kann er nicht anders, als ihnen mit Wertschätzung, grundsätzlicher Annahme und einfühlendem Verständnis zu begegnen. Die Sichtweise der Ebenbildlichkeit beeinflusst auch die Sichtweise von Beziehungsfähigkeit, Verantwortlichkeit und Ganzheitlichkeit.

Der Mensch ist ein *Beziehungswesen* (Winkler 2000:15-16; Wolff 1984:237), das zur Gemeinschaft geschaffen wurde (vgl. Genesis 2,18). Damit sind Beziehungen zu anderen Menschen, wie auch die Beziehung zu Gott gemeint. Der Mensch ist nur wirklich Mensch, indem er in Beziehung zu seinen Mitmenschen lebt (Barth KD III/2:391). Erst in der Gemeinschaft mit anderen Menschen, besonders in der Zuwendung und Ergänzung zwischen Mann und Frau, kann die Ebenbildlichkeit Gottes sich zeigen (Wolff 1984:145).

Nach biblischem Menschenbild ist der Einzelne/die Einzelne nicht nur ein von Gott als beziehungsfähig erschaffenes und auf bleibende Beziehung hin erlöstes, sondern auch in jeder Beziehung von Gott begleitetes Lebewesen (Winkler 2000:21).

Denn der an den Gott der Bibel glaubende Mensch hat den Heiligen Geist empfangen (vgl. Apostelgeschichte 1,8), der ihn zu Konfliktlösungen im zwischenmenschlichen Bereich befähigt.

Der Mensch hat einen *bedingt freien Willen* und damit auch Entscheidungsfreiheit. Aber als geschaffenes Wesen ist der Mensch dem Willen Gottes verpflichtet (Schnelle 1991:22). „Die Freiheit aus der, in der und zu der der Mensch geschaffen ist, ist die Freiheit-in-Verantwortung, die Freiheit-in-und-zur-Liebe“ (Brunner 1965:259). Ein Seelsorger, der vom freien Willen einer Person ausgeht, appelliert immer an die eigene Verantwortung der Ratsuchenden. Diese haben Verantwortung für ihr eigenes Denken und Handeln. Eine Verantwortung gegenüber Gott zu haben bedeutet, nach dem Willen Gottes zu fragen und damit Gott zu erlauben das eigene Denken und Handeln zu hinterfragen. Trotz der menschlichen Verantwortung ist es Gott, der aus Gnade den Menschen befreit und verändert, wie die Reformatoren betont haben (Thurneysen 1980:64). Darum gehören in der Seelsorge der Appell an die eigenen Verantwortung und das vertrauensvolle Gebet um Vergebung und Veränderung zueinander.

Der Mensch wird in der Bibel als *Einheit* dargestellt (Brunner 1965:216; Barth KD III 2:455; Westermann 2000:35). Jedoch ist die griechische Trennung von Leib und Seele in der

europäisch-nordamerikanischen Moderne sehr verbreitet (Jaeggi 1997:49). Damit würde auch die Einheit von Wille, Gedanken und Gefühlen auseinanderbrechen (Brunner 1965:229). Die Ganzheitlichkeit ist aber wichtig, da Glaubenseinstellungen, Denken, Gefühle, körperliche und psychische Verfassung sich gegenseitig beeinflussen. Damit stehen auch körperliche und psychische Probleme, Glaubens- und Beziehungsprobleme in einem ständigen Wechselspiel. Ein Problem des Ratsuchenden wird sich in allen Lebensbereichen widerspiegeln. Daher wird eine oberflächliche Symptombehandlung in einem Teilbereich keine dauerhafte Besserung der Situation bewirken. Schwierige Verhaltensmuster, Motive und Ziele müssen aufgedeckt werden. Dabei müssen körperliche, soziale, seelische und religiöse Seiten ganzheitlich wahrgenommen werden (Ziemer 2004:89).

Das Menschenbild eines Seelsorgers prägt die Beziehung zum Ratsuchenden, deshalb ist es wichtig, sich besonders über die Menschenbilder der unterschiedlichen psychologischen Richtungen im Klaren zu sein. „Theologie stellt die Menschenbilder von Beratungskonzepten auf den Prüfstand und fragt, wie sich christliches Lebenswissen mit den praktizierten Methoden verträgt“ (Baumgartner 2007a:13). Dabei sollten wesentliche Züge des christlichen Menschenbildes eines Seelsorgers mit dem Menschenbild des angewendeten psychologischen Ansatzes weitgehend übereinstimmen.

2.4.2 Psychologischer Ansatz

In der Therapieforschung gibt es drei grundlegende Hauptrichtungen: humanistische, tiefenpsychologische und verhaltenstherapeutische Ansätze (Brunner 1990:64). In der heutigen psychotherapeutischen Praxis werden oft integrative Ansätze verfolgt (Hewitt 1994), bei denen verschiedene Ansätze ergänzend miteinander verknüpft werden. Diese Arbeit greift aus jeder Hauptrichtung einen Ansatz heraus, der mit dem obigen Menschenbild weitgehend zu vereinbaren ist. Zuerst die Gesprächspsychotherapie von Carl Rogers, danach die Individualpsychologie von Alfred Adler und zum Schluss die Verhaltenstherapie mit Schwerpunkt auf der kognitiven Verhaltenstherapie nach Albert Ellis.

2.4.2.1 Gesprächspsychotherapie

Das aus den USA kommende „Pastoral Counseling ist psychotherapeutische Lebensberatung im Dienste der Kirche“ (Stollberg 1969:73) und folgt methodisch hauptsächlich Carl Rogers und seiner klientenzentrierten Methode. Dabei bestimmt der Ratsuchende das Thema und den Gesprächsverlauf. Der Ratsuchende trägt die Verantwortung für seine Veränderungen in einer geschützten positiven Gesprächsatmosphäre (Kriz 2001:172). Dabei geht der humanistische Ansatz von Rogers von einem positiven Menschenbild aus (Rogers 2006:100), wobei der Mensch sich allerdings durch Selbstheilungs- und Selbstaktualisierungskräfte selbst erlösen

kann (Kriz 2001:181). Rogers geht davon aus, dass in der Beratung durch Selbstexploration jedes Leid zu beseitigen ist (Baumgartner 2007a:15). Dieses Menschenbild ist im Gegensatz zum biblischen Menschenbild zu optimistisch. Es ist ein Menschenbild in dem der Mensch sich selbst Sinn und Ziel ist (Strebel 2009:25). Beziehungsfähigkeit und Verantwortlichkeit des Klienten werden vorausgesetzt, die unter bestimmten Bedingungen bestimmte Persönlichkeits- und Verhaltensveränderungen ermöglichen (Rogers 1991:40). Durch eine Grundhaltung des Therapeuten, die von Kongruenz²⁸, bedingungsloser Akzeptanz²⁹ und Empathie³⁰ geprägt ist, wird diese Aktualisierungstendenz³¹ des Menschen gefördert (Rogers 2006:42). Mit paraphrasierenden Aussagen prüft der Therapeut als aufmerksamer Zuhörer, ob er die Aussagen richtig verstanden hat und fördert damit gleichzeitig das Selbstverständnis des Klienten. Der oder die Ratsuchende kann so seine eigene Situation, Gefühle und Wünsche besser verstehen und Zusammenhänge leichter erkennen. Ein positiver Prozess konstruktiver Persönlichkeitsveränderung kommt somit in Gang. Rogers hat diese Grundeinstellung der Gesprächspsychotherapie mit der *Agape* des Neuen Testaments verglichen (bei Schmid 2007:45). Jesus war das beste Beispiel dafür in seinem Verhalten Menschen gegenüber, das von bedingungsloser Akzeptanz, beeindruckender Empathie und vollkommener Kongruenz, also Übereinstimmung von Wort und Tat geprägt war (Lemke 1990:495; Baumgartner 2007b:32+42). Die therapeutische Liebe dagegen kann nach Rogers Meinung nur begrenzt im Hier und Jetzt stattfinden, ohne Hoffnung auf endgültige Erfüllung (Heinerth 2007:281; Lemke 1990:497), denn der Grad der eigenen Persönlichkeitsentwicklung des Therapeuten begrenzt die Förderung der Entfaltung anderer Menschen (Rogers 2006:70). Auch Seelsorger können nur ein Stück dieser Agape-Liebe in der Beziehung zum Klienten für kurze Zeit erfahrbar machen (Baumgartner 2007b:42). Jedoch können sie auf die vollkommene Agape-Liebe Gottes hinweisen, die bedingungslose Wertschätzung und Akzeptanz einschließt, aber nicht von anderen fordert (Coenen, Beyreuther & Bietenhard 1986:896). Durch das Wissen und Erleben dieser gleichbleibenden, vergebenden Liebe Gottes wird wirkliche Verhaltensänderung auf Dauer möglich.

Die Grundhaltung der Gesprächspsychotherapie ist inzwischen sehr verbreitet und wird mit nahezu allen gängigen Therapieformen kombiniert (Kriz 2001:174). Sie ermöglicht eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, bei der die Hauptverantwortung beim Ratsuchenden

²⁸ Authentizität des Therapeuten in der Beziehung, d.h. Übereinstimmung von innerem Erleben, Bewusstsein und Kommunikation.

²⁹ Bedingungslose positive Beachtung oder Wertschätzung. Alles was der Klient sagt und erlebt wird vorbehaltlos akzeptiert und nicht an Bedingungen geknüpft, symbolisiert oder gedeutet.

³⁰ Akkurates, verstehendes Einfühlen in den inneren Bezugsrahmen des Klienten.

³¹ Entwicklung des „Selbst“.

bleibt. Ziemer (2004:156) bezeichnet diese modifizierten seelsorgerlichen Verhaltensweisen als „verstehendes, annehmendes, ermutigendes und authentisches Verhalten“.

Im Stressmanagement kann ein personenzentrierter Therapeut es dem gestressten Menschen ermöglichen, sich in der Sicherheit der therapeutischen Beziehung mit eigenen teilweise verdrängten oder verleugneten Erfahrungen zu beschäftigen (Hewitt 1994). So können auch bedrohliche oder angstausslösende Ereignisse integriert werden (Rogers 1991:33). Durch die so ermöglichte Persönlichkeitsentwicklung und gesteigerter Kongruenz können auch Beziehungs- oder Gruppenkonflikte vermindert werden und Beziehungen sich verbessern (:67). Außerdem können Ressourcen aktiviert, Probleme aktualisiert, Einstellungen bearbeitet und konkrete Handlungsschritte entwickelt werden (Baumgartner 2007b:38). Eine Stressinkongruenz wird erlebt, wenn Erlebnisse das eigene Selbst als Ganzes infrage stellen oder es in seiner Existenz bedrohen (Speierer 2013:83). Das können belastende Lebensereignisse, Selbstvorwürfe, sozialkommunikative Erfahrungen der Gegenwart oder auch negative Zukunftserwartungen sein (:89). Kongruenz kann durch bewusst machen und Integration innerer Gefühle geschehen. Außerdem ermöglicht die positive Grundhaltung das Finden von selbstverträglichen Lösungen (:91). Kottler und Chen (2011:88-89) fassen die Stressmanagementmöglichkeiten durch die Gesprächspsychotherapie folgendermaßen zusammen: Lernen in der Gegenwart zu leben, Angst als ein Teil des Lebens zu akzeptieren, Verantwortung anzunehmen, soziale Kontakte zu fördern statt sich zu isolieren, Sinn und Zweck (purpose and meaning) eigener Erfahrungen zu erkennen.

Defizite der Gesprächspsychotherapie zeigen sich für Pastoraltheologen besonders im Mangel an Verkündigung (Lemke 1990:493). Genauso wenig, wie Lösungen durch konkrete Bewältigungsschritte eingeleitet werden (Baumgartner 2007b:41), dürfen auch keine geistliche Impulse von außen an den Klienten herangetragen werden. In der Seelsorge sollte die positive Veränderung nicht nur von den Selbstheilungskräften des Klienten abhängen, sondern auch von Gott erwartet werden und von ihm ausgehen (Lemke 1990:497).

2.4.2.2 Individualpsychologie

Tiefenpsychologische Konzeptionen zeigen generell eine große Nähe zu religiösem Erleben (Utsch 1998:187), allerdings klammern sie Gott meist aus. Für Adler ist Gott eine Idee, eine Fiktion des Menschen (Ansbacher & Ansbacher 1995:368), die er mit dem Begriff *Kosmos* (Adler 1977:162) oder der ‚*idealen letzten Gemeinschaft*‘ beschreibt (Adler & Jahn 1975:77). Die Gottesidee ist für ihn eine Konkretisierung seiner Vorstellung (:69). Zentrale Bausteine von Adlers Persönlichkeitstheorie entsprechen der christlichen Anthropologie und Seelsorge (Utsch 1998:146). Da dieser tiefenpsychologische Ansatz die größte Übereinstimmung mit dem Menschenbild der Autorin hat und einen Schwerpunkt ihrer Ausbildung und Arbeit

bildet, wird die Individualpsychologie von Adler hier näher erläutert. Adler (1977:42) sieht den Menschen grundsätzlich positiv (Albrecht 2011:149). Er betont die Ganzheitlichkeit (Adler 1979:30) und auch die Gemeinschaftsfähigkeit des Menschen besonders (1977:39; Kriz 2001:45; Dreikurs 2000:79). Für die Individualpsychologie ist auch die Freiheit des menschlichen Willens wichtig und damit die Entscheidungsfähigkeit und Verantwortlichkeit des Einzelnen (:45). Wo Freud mit seiner Tiefenpsychologie den Grund für Probleme in der Umwelt suchte und damit die Opfermentalität in unserer Gesellschaft nachhaltig prägte (:10), betont Adler die eigene Beurteilung der Situation und die sich daraus ergebende Zielsetzung (Ansbacher & Ansbacher 1995:164). Ein Kind ist der Umwelt ausgesetzt, „es ist aber nicht Opfer dieser Kräfte- es reagiert nicht nur, es nimmt aktiven Anteil an der Gestaltung seiner Umgebung“ (Dreikurs 2000:59). Hübner (2008:101) fasst das Menschenbild Adlers als holistisch, motivational und beziehungsorientiert zusammen. „Die wichtigsten Grundmotivationen sind nach Adler in dem Streben nach Sicherheit, Überlegenheit, Zugehörigkeit und nach Vervollkommnung zu sehen“ (Utsch 1998:146). Menschsein heißt für Adler (1977:35) „ein Minderwertigkeitsgefühl zu besitzen, das ständig nach seiner Überwindung strebt“. Er spricht in diesem Zusammenhang auch von Gottähnlichkeitsgedanken oder Gottähnlichkeitsstreben (Utsch 1998:146; Adler 2006:25). „Ein Ziel zu haben bedeutet letzten Endes, daß man danach trachtet, wie Gott zu sein“ (2005:15).

Adler entwickelte ein Apperzeptionsschema³² und geht davon aus, dass jeder Mensch Dinge ganz subjektiv wahrnimmt und in seiner subjektiven Welt lebt (Ansbacher & Ansbacher 1995:151). Er behauptet, dass nicht die Umstände und Erlebnisse unser Leben bestimmen, sondern unsere eigene Bewertung dieser Umstände (:164): „Dass wir nicht von ‚Tatsachen‘, sondern von unserer Meinung über Tatsachen beeinflusst sind, liegt klar auf der Hand“ (Adler 1977:32). Damit eröffnet Adler dem Menschen die Möglichkeit, seine eigene Bewertung in Frage zu stellen und zu verändern. Diese Bewertung einer Situation ist auch in der Stressbewältigung wichtig. „Und auf dieses Wahrnehmungsschema muss eingewirkt werden, wenn irgendwelche Ergebnisse erzielt werden sollen“ (2005:18). Eigene Fiktionen und subjektive Ansichten bestimmen unsere Gefühle und Verhalten (Ansbacher & Ansbacher 1995:82). Diese persönlichen subjektive Ansichten und Weltvorstellungen geben Sicherheit. Sie bilden eine private Logik, einer Wirklichkeit, die es gar nicht gibt, und derer man sich normalerweise nicht bewusst ist. Der Mensch nimmt an, dass er sich nur unter diesen bestimmten Voraussetzungen sicher und wertvoll fühlen kann (Dreikurs 2000:57+61). Es muss also darum gehen, seine eigene Wahrnehmung, falsche Lebensziele und Strategien

³² Inneres subjektives Wahrnehmungsschema (Titze 1995:35; Ansbacher & Ansbacher 1995:151).

aufzudecken und zu erkennen, denn nur dann können sie auch verändert werden. Gemeinsam mit dem Therapeuten kann eine Alternativsicht und damit auch eine neue Handlungschance erarbeitet werden. Eine wirkliche andauernde Änderung im Wesen des Menschen kann jedoch nur durch Selbsterkenntnis geschehen (Ansbacher & Ansbacher 1995: 271). Dabei ist die Analyse von frühkindlichen Erinnerungen die beste Methode, um den Lebensstil eines Menschen deutlich zu erkennen (Andriessens & Tymister 1995:258; Adler 1977:38). Ziel einer Lebensstilanalyse ist es, an den Punkten des Lebensstils, die dem Menschen Mühe machen, eine Lebensstilveränderung herbeizuführen, denn: „Nur Menschen, die mutig, selbstsicher und in der Welt daheim sind, können gleichermaßen aus den Schwierigkeiten wie aus den Vorzügen des Lebens ihren Nutzen ziehen“ (2005:19).

Für Adler muss der Mensch drei Lebensbereiche meistern: Gemeinschaft, Arbeit und Liebe (1979:14-15; Ansbacher & Ansbacher 1995:344), die alle auf sozialem Interesse basieren (Adler 1977:39). Adlers Schüler Dreikurs (2000:154) fügte später noch die Beziehung zu sich selbst und Spiritualität hinzu. Um Minderwertigkeiten in diesen verschiedenen Bereichen zu begegnen, steckt sich der Mensch bestimmte Lebensziele und benutzt bestimmte Strategien (Ansbacher & Ansbacher 1995:85). Das Streben, besser zu sein als andere Menschen, oftmals auch nach Vollkommenheit, ist die Folge (:90).

Schwierige und neuartige Situationen sind ein ständiger Begleiter in einer Lebens- und Arbeitssituation im Ausland. „Das Leitbild macht sich in einer Situation, die schwierig oder neuartig ist, erst richtig bemerkbar“ (Adler 2005:39). In solch bedrohlichen Situationen wendet der Mensch genau dieselben Ziele und Strategien an, die er sich in seiner Kindheit schon angeeignet hat. Doch die erwähnten Lebensbereiche können nur mit ausreichendem Gemeinschaftsgefühl gemeistert werden (1979:12+18; 2006:32).

Einer, der sich zu Hause fühlt auf dieser armen Erdkruste, davon durchdrungen ist, dass nicht nur die Annehmlichkeiten des Lebens zu ihm gehören, sondern auch die Unannehmlichkeiten, der darauf gefasst ist etwas beizutragen, der wird keine Überempfindlichkeiten an den Tag legen (Adler 1977:101).

Positive Persönlichkeitsveränderungen geschehen durch die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und damit dem sozialen Interesse (Ansbacher & Ansbacher 1995: 263-264). Ein gemeinschaftsbezogener Charakter kann seine wesentlichen Ziele des Lebens nach Sicherheit und Anerkennung durch seine Sozialverbundenheit ohne übermäßige Bedrängnis oder Stress erreichen (Troch 1979:87).

Adler hat durch zentrale Begriffe wie *Ganzheit*, *Lebensstil*, *Minderwertigkeitsgefühl*, *Fiktion* und *Finalität* Kategorien geschaffen, womit viele Stresserlebnisse beschrieben und damit auch behandelt werden können (Troch 1979:70). Da die subjektive Wahrnehmung eine Fiktion ist, kann Stress, der unangemessene Ausmaße angenommen hat, in Frage gestellt

werden (:83). Mit dieser Sichtweise ist Stress Ausdruck der Persönlichkeit und nicht nur eine direkte Auswirkung objektiver Anforderungen (:101). Ausreichendes Gemeinschaftsgefühl dagegen ist eine gute Stressprophylaxe (:86). Der Mensch wird durch Gemeinschaftsgefühl ermutigt seine eigenen Lebensprobleme anzupacken und zu bewältigen (Adler 2005:40). Minderwertigkeitsgefühle verringern sich und die Persönlichkeit wird gestärkt, was positive Auswirkungen auf die Stressbewältigung hat, da der Mensch aktiv und mutig die Herausforderungen seines Lebens angehen kann. Soziale Gemeinschaftsförderung und auch die Akzeptanz der eigenen Fehlbarkeit kann durch die Individualpsychologie gefördert werden, was beides Stress entgegen wirkt (Bouwer 2011:63).

2.4.2.3 Verhaltenstherapie

Die Verhaltenstherapie ist auf verschiedene lerntheoretische Konzepte gegründet, in die unterschiedliche Ansätze und erlernbare Methoden integriert wurden. Später kamen auch kognitive Aspekte dazu (Kriz 2001:107). Daher hat die Verhaltenstherapie kein einheitliches Menschenbild (Brunner 1990:70). Die Vorstellungen gehen vom Menschen als „Maschine, die geformt werden kann“ (:67) bis dahin, dass die Wissenschaft über dem Menschen steht. Die Vernunft des Menschen wird sehr hoch bewertet, durch die der Mensch selbst bestimmen kann, was er lernen und verlernen will (:65-70). Es ist ein ganzheitliches Personenmodell, das reflektieren kann und durch Selbstregulationsprozessen die Fähigkeit zur Selbststeuerung hat (Wassmann & Batra 2013:30). Ellis (1982:12) geht davon aus, dass „Menschen weitgehend - wenn auch nicht vollständig - die Macht haben, ihre Reaktionen selber zu wählen und den Erfolg in ihrem beruflichen und privaten Leben weitgehend selbst in der Hand haben“. Menschen können Einstellungen und Verhalten erlernen und verlernen. Dabei werden Themen wie Sinn des Lebens, Verantwortung, Schuld oder die Biographie eines Menschen weitgehend außer Acht gelassen (Baumgartner 2007a:15).

Die Verhaltenstherapie geht immer von der Analyse der aktuellen Problemlage aus, um dann geeignete Therapiepläne und Verfahren zu suchen (Hoffmann 2011:4; Wassmann & Batra 2013:30). Die therapeutische Beziehung, die Motivation des Patienten und die Hoffnung auf Besserung durch den Placebo-Charakter der erklärten Techniken, werden als Hilfen gesehen, nicht aber als Interventionstechniken (Hoffmann 2011:5). Zielorientierung und die aktive Mitarbeit des Klienten bei der Zielsetzung, Reflektion und Lösungssuche sind wesentliche Merkmale der Verhaltenstherapie (Wassmann & Batra 2013:30).

Die Verhaltenstherapie hat verschiedene Methoden um die individuelle Stressbewältigung zu verbessern (Kaluza 2011:457). Durch *Psychoedukation* werden wichtige Informationen über das Thema Stress vermittelt (Bernhard & Wermuth 2011:72). *Stressanalyse* versucht die individuelle Stresssituation zu verstehen, Stresssignale zu erfassen und Stressursachen zu

suchen (Bernhard & Wermuth 2011:73-75). Erst danach werden Veränderungsziele definiert und geeignete Strategien und Maßnahmen zum Stressabbau gewählt. Die neuen, im geschützten Rahmen der Therapie erlernten Erkenntnisse und Verhaltensweisen werden dann immer wieder im Alltag eingeübt (Wassmann & Batra 2013:30). Es sollen so die eigenen Ressourcen der Teilnehmer gestärkt und erweitert werden (Linden & Hautzinger 2011:459). Verhaltenstherapie möchte dabei immer *Hilfe zur Selbsthilfe* leisten und nur minimal notwendige Intervention vornehmen (Wassmann & Batra 2013:31). Die Verhaltenstherapie spricht von *Stressbewältigungstraining* (SBT), Stressimpfung und achtsamkeitsbasierte Stressreduktion (Linden & Hautzinger 2011). Die drei Hauptwege des SBT instrumentelles, mentales und regeneratives Stressmanagement wurden in Kapitel 2.2.3 ausführlich beschrieben. Ziele sind eine Sensibilisierung für die Wahrnehmung von Stress, Verbesserung des aktiven Umgangs mit Belastungen, Förderung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit und Prävention von Stressfolgeschäden (Wagner-Link 2010:9-10). Die häufigsten Interventionsmethoden sind physiologische Entspannungsverfahren, Vermittlung von Selbstmanagement-Kompetenzen, wie Problemlösungstraining, Selbstbehauptung, sozial-kommunikativer Kompetenzen, Aufbau eines sozialen Netzes, körperliche Aktivitätsprogramme, erholsame Freizeitgestaltung und Methoden der kognitiven Umstrukturierung zur Einstellungsänderung und positiver Selbstinstruktion (Linden & Hautzinger 2011:475-476). Das Trainingsprogramm wird meist in Gruppen unterrichtet und kann je nach Zielgruppe flexibel zusammengestellt werden (:458). Auf die Stressimpfung und achtsamkeitsbasierte Stressreduktion kann hier wegen der Limitation dieser Arbeit nicht weiter eingegangen werden.³³

Die *kognitive Verhaltenstherapie* geht nicht davon aus, dass Menschen oder Ereignisse Ursache für unsere Gefühle sind, sondern unsere Art zu denken (Walen, Guisepppe & Wessler 1982:17). Zunächst wird durch Psychoedukation und praktische Übungen die Wirkung von persönlichen Bewertungen und Einstellungen bewusst gemacht (Kaluza 2011:459). Erst dann wird eine kognitive Umstrukturierung mit unterschiedlichen Methoden vorgenommen. Zum Schluss helfen Gruppengespräche und praktische Übungen die gewonnenen Einsichten mit den oft noch widersprüchlichen Gefühlen zu integrieren und zu verankern. Ein bekanntes kognitives Trainingsinstrument ist die *Rational-Emotive Therapie* (RET) von Ellis. In der RET ist der Schlüssel, dass der Ratsuchende nicht mehr die Umwelt für seine Gefühle und sein Verhalten verantwortlich macht, sondern seine eigene Bewertung. Mit dieser Methode können falsche Lebenseinstellungen, überhöhte Erwartungen und schwierige Glaubenssätze

³³ Für weitere Information zum Thema ‚Stressimpfung‘ siehe Novaco 2011, zum Thema ‚Achtsamkeit und Akzeptanz‘ siehe Heidenreich & Michalak 2011.

in Frage gestellt werden. Die RET ist gedanklich eng mit den Grundgedanken Adlers verbunden (Ellis 1978:187; Redecker 2011:262; Walen u.a. 1982:21). In der Stressbewältigung kann so der Anteil eigener Bewertung an der Stressreaktion erforscht und überprüft werden. Außerdem können stressverschärfende ungünstige Einstellungen und Denkmuster überprüft und geändert werden.

2.4.3 Gott als Bezugspunkt

Alle drei therapeutischen Richtungen gehen davon aus, dass es keinen Gott gibt. Damit fehlt ihnen ein wichtiger Aspekt, der das christliche Menschenbild auszeichnet und Seelsorge oder Pastoraltherapie für Christen so notwendig macht. Manche psychologischen Konzepte der Anthropologie basieren auf Prinzipien, von denen auch die Bibel spricht oder widersprechen ihnen zumindest nicht, aber sie gehen oft von anderen Grundannahmen aus bzw. wählen falsche Ausgangspunkte (Crabb 1988:46). Der Ausgangspunkt sollte Gott sein und das Ziel nicht Selbstentfaltung sondern Christusähnlichkeit (Strebel 2009:26). Von diesem Bezugspunkt her sollten die psychologischen Ansätze betrachtet und in der Seelsorge eingesetzt werden. „Weil der Mensch Gottes Geschöpf ist, müssen wir ihn von Gott aus denken“ (:7). Rogers wie auch Adler waren in ihrer Biographie vom christlichen bzw. jüdischen Hintergrund und Menschenbild geprägt und beeinflusst. Daher sind viele Parallelen zum biblischen Menschenbild klar erkennbar. In der Verhaltenstherapie fehlt das Konzept eines Menschenbildes und wird von einer Wissenschaftsgläubigkeit überschattet. Da alle erwähnten Ansätze Gott und damit christliche Themen ausklammern, wird im folgenden Abschnitt auf einige wichtige geistliche Aspekte bei der Stressbewältigung eingegangen.

2.5 Spiritualität und Stressmanagement

2.5.1 Einfluss der Spiritualität auf Stressmanagement

Persönliche Spiritualität kann positive oder auch negative Auswirkungen auf die Stressbewältigung haben. Zum geistlichen Leben gehören die eigene Glaubensprägung, der gemeindliche Hintergrund, bestimmte theologische Schwerpunkte und das praktische Ausleben des Glaubens (Vorherr 2007:120). Geistliche Überzeugungen beeinflussen den Menschen. „Sie führen nicht nur zu subjektiven Erlebnissen, sondern begründen Einstellungen und Erwartungen eines Menschen dem Leben gegenüber“ (Bunn & Randall 2011:4). Eigene Erfahrungen, Einstellungen und Erwartungen wiederum tragen wesentlich zur Bewertung einer Situation oder Herausforderung bei, die dann eine entsprechend starke Stressreaktion auslöst.

2.5.1.1 Positiver Einfluss

Der Glaube kann in stressigen und überfordernden Situationen einen starken Halt geben. Da ist ein allmächtiger Gott, der persönliche Gebete hört und der Probleme zur ‚Chefsache‘ erklärt (Vorherr 2007:131). Anbetung Gottes lenkt den Blick von Stress und eigenen Problemen auf Gottes Herrlichkeit und Größe, was tröstet und die eigene Sichtweise relativiert. Finkenbeiner (2007:45) meint sogar „Erst in der Beziehung zu Gott kann der Mensch stressfrei leben“. Die Frage ist nur ob das wirklich wünschenswert und möglich ist, ganz ohne Stress zu leben. Bei der Gottesbeziehung spielt natürlich auch die Klärung des eigenen Gottesbildes eine entscheidende Rolle (siehe 2.5.2). Auch Berufungsverständnis und Motivation beeinflussen den Menschen in seinem Stresserleben (siehe 2.5.3). Die Glaubensgemeinschaft mit anderen Christen bietet Hilfe und Unterstützung (siehe 2.5.4). Ein Leben aus der Kraft Gottes zu leben (vgl. Römer 8,13) bedeutet nicht nur Gottes Auftrag zu tun, sondern auch bei der Umsetzung auf Gottes Kraft und Weisheit zu bauen (Vorherr 2007:168). Dazu gehört mit Gottes Gegenwart, Führung, Hilfe und seinem Eingreifen zu rechnen und nicht in erster Linie auf die eigene Kraft und Fähigkeiten. Der Glaube an Gott gibt wahren Sinn und Erfüllung für Leben und Arbeit. (:163). Dies hat positive Auswirkungen auf die eigenen Leistung. Williams und Williams (2010:11) meinen, dass Menschen mit einer persönlichen Beziehung zu Gott bessere Aussichten haben mit Dauerstressoren fertig zu werden.

In einer Glaubensbeziehung zu Gott können auch Frusterlebnisse, Sorgen und Ängste abgeladen und so Erleichterung erlebt werden (Vorherr 2007:126). Sorge ist eine „zermürbende heimlich im Innern nagende Anspannung und Ängstlichkeit“ (Heyl 2003:300). Übermäßige Sorge macht blind für die Realität, die oft gar nicht so schrecklich ist. Da Stress nicht nur durch reale Situationen, sondern auch schon durch Sorgen, Befürchtungen und Ängste ausgelöst wird (Kaluza 2012:49), hat das Abladen von Sorgen und Ängsten eine große Bedeutung. Gott sorgt für den Menschen. Darum wird er aufgefordert sich nicht selbst zu sorgen (vgl. 1.Petrus 5,7; Matthäus 6, 25-27 + 34). Ängste sind ein Teil unseres Lebens und bestimmen in gewisser Weise unser Leben (Riemann 1995:7). Das immer wiederkehrende „Fürchte dich nicht“ der Bibel zeugt davon, dass Angst zum Leben gehört. Aber mit der Hilfe Jesu Christi, der die Angst und die Welt besiegt hat, gibt es Beistand und Hoffnung (vgl. Matthäus10,26 + 28; Johannes 16,33). Der Psychologe Riemann (1995:7) ermuntert Gegenkräfte zu entwickeln, wie Mut, Vertrauen, Erkenntnis, Macht, Hoffnung, Demut, Glaube und Liebe. Diese Gegenkräfte sind durch Jesus Christus Eigenschaften einer lebendigen Spiritualität, denn er hat die Ängste dieser Welt besiegt (vgl. Johannes 16,33). Eigene Bewertungen bestimmen die Ängste unseres Lebens. „Das Erkennen und die

Verinnerlichung der Bewertungsmuster aus Gottes Sicht sind Teil der Kompetenz eines Christen, die er im Reifeprozess erwirbt“ (Finkenbeiner 2007:46). Ein Christ, der Gottes Bewertung, die er in der Bibel erkennen kann über seine eigenen stellt, wird besser mit seinen Ängsten umgehen können.

Die Einhaltung eines Ruhetages pro Woche zur Regeneration wird in der Bibel immer wieder betont (vgl. Exodus 20,8-11). Sie soll dem Wohle des Menschen dienen (vgl. Markus 2,27). Eine dauernde Vernachlässigung der Ruhephasen hat negative gesundheitliche Folgen (Heyl 2003:319). Verschiedene Gebetsformen, Kontemplation und Meditation mit der Bibel können ausgleichenden und regenerativen Charakter haben (Vorherr 2007:133). Neue Kraft und neue Perspektiven können daraus erwachsen. So dienen in der Bibel empfohlene Verhaltensweisen der Stressbewältigung und Regeneration.

Christen können ihre Identität entwickeln und befreiende Veränderung durch Persönlichkeitsentfaltung erleben (Stübner 2007:103). Durch Gottes Heilsangebot, Versöhnung, Nachreifung, Beziehung, Gottesbegegnung, Humor und Heilung kann der Mensch sich entfalten. So kann er Gott mit der ganzen Persönlichkeit verherrlichen und damit ganzheitlich und versöhnt leben (:165). Eine gesunde Selbstliebe kann von dem praktiziert werden, der von Gott vollkommen angenommen und akzeptiert ist (Heyl 2003:323). Christen werden aufgefordert, immer wieder ihr eigenes Denken zu erneuern (vgl. Römer 12,1-2). Dadurch werden auch eigene Erwartungen realistischer, eigene Einstellungen werden denen von Christus ähnlicher (vgl. Philipper 2,8) und die Vergebungsbereitschaft erhöht sich (Williams & Williams 2010:27).

Wer über lange Zeit einer anderen Person Dinge nachträgt und nicht verzeihen kann, kennt Gefühle von Groll und Bitterkeit. Dagegen lebt ein Mensch, der eine hohe Vergebungsbereitschaft hat gesünder (Rebell 2008:182). Letztendlich schadet eine Person, die dem Anderen nicht vergeben möchte, eher sich selbst und bleibt mit seinem Groll in Bitterkeit isoliert zurück (Williams & Williams 2010:27). Vergebungsbereitschaft kann helfen, Stressoren im sozialen Umgang und damit auch Konflikte zu reduzieren (Schowalter & Murken 2003:149). Die Option zu vergeben können wir bewusst wählen und bekommen damit wieder Kontrolle und Frieden in unser inneres Leben zurück (Schumm 2002:126). Versöhnt zu leben ist ein Kennzeichen einer entfalteten Persönlichkeit (Stübner 2007:168). Dabei geht es nicht nur um Versöhnung mit anderen Menschen, sondern auch um Versöhnung mit der Vergangenheit, der eigenen Biografie, Leid und Not und letztendlich mit Gott.

Durch Vergebung kann eine Schuld, sei es eine Ungerechtigkeit, Vertrauensbruch oder Normverletzung wieder in Ordnung gebracht und damit eine Beziehung gefördert werden (Winkler 2000:359-360). Vergebung hat eine ausgleichende Wirkung im Beziehungsbereich

und stellt die verloren gegangene Harmonie wieder her. Dies gilt auch für die Beziehung zu Gott (Ziemer 2004:234). Vergebung ist ein Prozess der Schuldverarbeitung, aber auch ein Zuspruch nach 1. Johannes 3,20, der besonders dann nötig ist, wenn ein Mensch sich selbst nicht vergeben kann (Ziemer 2004:237). Mit der Beichte und Zuspruch der Sündenvergebung in der Seelsorge haben Christen eine großartige Möglichkeit Erleichterung zu erfahren.

Gerade in Konflikten und Krisensituationen tauchen Fragen nach dem Sinn des Lebens, Überwindung von Angst, Bewältigung von Schuld und Leid und eine Sehnsucht nach Erfüllung auf (Baumgartner 2007a:22; Lemke 1990:494). In solch schwierigen Umständen kann Glaube Hoffnung und Trost geben (Bunn & Randall 2011:4). Nach Heyl (2003:15) sind lebendiger Glaube und geistliche Erneuerung der beste Schutz gegen Überlastung. Doch der Glaube kann auch negative Auswirkungen haben, wie im nächsten Abschnitt erläutert wird.

2.5.1.2 Negativer Einfluss

Ein falsches Verständnis von Dienst und Gott kann zu der Einstellung führen, dass Gott es nicht zulassen würde, jemanden im Dienst ausbrennen zu lassen (Koteskey 2013a:136). Daher wird ein solcher Mitarbeiter nicht die notwendigen Schritte der Stressbewältigung einleiten. Ein falsches Verständnis von Nächstenliebe führt unter Umständen zu bedingungslosem Aufopfern oder unterwürfigem Dienen (Vorherr 2007:120-121). Mangelnde Anerkennung und Belohnung kann als besonderes Merkmal von selbstloser christlicher Nächstenliebe verstanden werden, was bei längerer Dauer zu Frustrationen führt. Dabei spricht selbst Gott dem Menschen Wertschätzung und Anerkennung zu (vgl. Matthäus 25,21). Die eigene Einstellung zur Arbeit kann zur Belastung führen, wenn sie als Strafe und nicht als Aufgabe Gottes gesehen wird (Vorherr 2007:121).

Falsche oder einseitige Gottesbilder können Angst machen und unter Druck setzen (siehe 2.5.2). Angst vor Zielverfehlung, Kontroll- oder Autonomieverlust kann bei bestimmten angstmachenden Gottesvorstellungen enormen Stress auslösen (Finkenbeiner 2007:44). Durch eine falsch gelehrte oder verstandene Werkgerechtigkeit versuchen Menschen immer wieder sich die Gnade Gottes selbst zu verdienen (Heyl 2003:311; vgl. Römer 3,28). Falls das nicht funktioniert kommen Schuldgefühle auf. Die Vermittlung eines negativen Menschenbildes oder der Trennung von Leib, Seele und Geist können übermenschliche Anstrengungen fordern und eine Leibfeindlichkeit fördern, die eigene Kräfte ausbeutet und nicht auf die Bedürfnisse des eigenen Körpers eingeht (Schubert 2011:5-6). Eine Überbetonung der Verantwortlichkeit des Menschen fördert Gesetzlichkeit, Aktionismus, Perfektionismus, Überforderung, Glaubenszweifel und die Suche nach der eigenen Ehre (Schubert 2009:5). Werden Gesetzlichkeit, Heiligungs-Perfektionismus oder überschwängliche Gefühle als wichtige Grundlage für eine Beziehung zu Gott vermittelt, kann dies in Schwierigkeiten

Ängste, Entmutigung, Zweifel und Gottesferne vermitteln (Pfeifer 2009:42). Auch ein Verbot von negativen Gefühlen oder Eigeninitiative als mangelndes Gottvertrauen zu sehen sind Sichtweisen bestimmter christlichen Prägungen (Gieseke 2010:50-62). Gieseke (:19) fasst eindrücklich zusammen, „Die Störungen, unter denen Christen oft leiden, liegen nicht am Glauben, sondern an menschlichen Normen in der christlichen Gemeinschaft“.

Eine spirituelle Dürre oder eine Glaubenskrise kann für Mitarbeiter in einem geistlichen Dienst eine besondere Belastung werden, weil sie letztlich die berufliche Aufgabe und Existenz in Frage stellt (Vorherr 2007:124; Heyl 2003:207; Brouwer 2011:44). Wird die Aufgabe daraufhin nur noch aus eigener Kraft als Routine bewältigt, fehlt die spirituelle Dimension und der Mensch kann letztendlich nichts ausrichten (Johannes 15,5). Deshalb sind eine lebendige Beziehung zu Gott, spirituelle Vitalität und geistliches Auftanken, wie Gebet, Kontemplation, Bibelstudium und Anbetung sehr wichtig (Vorherr 2007:125).

2.5.1.3 Einfluss auf die Gesundheit

Die Frage ob geistliche Reife und damit auch ein authentisches geistliches Leben neben Auswirkungen auf die unmittelbare Umgebung auch Auswirkungen auf die eigene Gesundheit hat wurde immer wieder kontrovers diskutiert. Bei vielen empirischen Untersuchungen, hauptsächlich in den USA, wurde ein positiver Effekt von Religiosität und Glauben festgestellt (Schonwaller & Murken 2003:148; Bunn & Randall 2011:1). Laut dieser Untersuchungen sind religiöse Menschen gesünder, angstfreier, zuversichtlicher, leben länger und sind weniger depressiv (Lämmermann 2006:252). Folgenden Faktoren wurde dabei unterstützende Wirkung zugeschrieben: Soziale Unterstützung durch andere Glaubende, Sinn im Leben, gesünderes Verhalten im Bezug auf Speise-, Reinigungs- und Sexualvorschriften, besserer sozialer Umgang in Beziehungen und mit Konflikten, ein positives Selbstkonzept und die Bewältigung von schwierigen Situationen durch Gebet und im Vertrauen auf Gott (Schonwaller & Murken 2003:148-149; Bunn & Randall 2011:4). Dies sind großartige Ressourcen, die bei besonderen Herausforderungen und in stressigen Situationen hilfreich sein können. Lämmermann (2006:257-258) dagegen zeigt auf, dass es keine unmittelbare Direktwirkung von Religiosität auf die Gesundheit gibt. Nur ein Glaube, der ein positives Selbstwertgefühl und gesundes Selbstkonzept fördert, wirkt sich auch indirekt positiv auf die Gesundheit aus. Allerdings können Religiosität und Glaube auch das Gegenteil bewirken, wenn sie Selbstwertgefühl und Selbstkonzept negativ beeinflussen. Besonders eine negative Gottesbeziehung hat direkte negative Auswirkungen auf die Gesundheit.

Weil geistliche Überzeugungen, aber auch insgesamt die Lebensüberzeugungen auf der eigenen Vorstellung von Gott aufbauen, ist es wichtig sich der Auswirkungen der

verschiedenen oft *unbewussten Gottesbilder* bewusst zu werden. Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Gottesbilder beschrieben.

2.5.2 Gottesbilder

Ein sehr wichtiger Aspekt, der das ganze Leben eines Christen beeinflussen kann ist die Vorstellung, die ein Mensch sich von Gott macht. „Wir legen Gott auf unsere Erfahrungen hin fest, manchmal sogar auf unsere Interpretation von Erfahrung“ (Stübner 2007:148). Häufig steht ein ganz bestimmtes aber meist unbewusstes Gottesbild hinter den Einstellungen, Meinungen und Verhalten von Ratsuchenden (Stollberg 1990:60). Stollberg (:60) meint, dass ein Gottesbild, das nach außen hin vertreten wird, dagegen ganz anders aussehen kann und sogar oft das Gegenteil darstellt. Ein Gottesbild hat Einfluss auf das psychische Empfinden eines Menschen. Ein negatives Gottesbild bewirkt eher ungünstige, ein positives Gottesbild eher günstige Gefühle und Gedanken (Henning, Murken & Nestler 2003:156). Rebell (2008:175ff) stellt fest, dass das Gottesbild ein integraler Bestandteil der gesamten psychischen Struktur und damit der Gesamtpersönlichkeit eines Menschen ist. Gottesbilder und Menschenbilder sind eng miteinander verknüpft und entsprechen einander (Morgenthaler 2009:214; Brunner 1990:64). Wenn ein Mensch eine negative Gotteseinstellung hat, dann wird wahrscheinlich auch das Bild von sich selber und anderen Menschen negativ sein. Wird Gott übermäßig groß, allmächtig und souverän gesehen, kommt der Mensch sich um so kleiner und minderwertig vor. Der Glaube an Gott kann zu psychischer Entwicklung und Gesundheit beitragen, oder aber sie auch beeinträchtigen und behindern (Morgenthaler 2009:210). Dies hängt vom jeweiligen Gottesbild ab. „Nur wenn ein Christ sich so sieht, wie Gott ihn sieht, kann er eine zuverlässige Grundlage für seine Eigenliebe, Selbstannahme und sein Selbst haben“ (Finkenbeiner 2010:54)

Gottesbilder werden besonders durch frühkindliche Erfahrungen mit den ersten Bezugspersonen beeinflusst (Morgenthaler 2009:211; Raab 1990:12). Negative Gottesbilder entstehen meist durch ein negatives Vaterbild, negative Lebenserfahrungen oder enttäuschte Erwartungen an Gott (Pfeifer 2009:133-134). „Wie Gott ist erfährt das Kind daran, wie Vater und Mutter sind. Liebe und Geborgenheit im sozialen Feld ermöglichen es an einen Seinsgrund zu glauben, der trägt“ (Rebell 2008:177). Gottesbilder entstehen durch Erziehung und das soziale und christliche Umfeld, die die eigenen Ideale und Werthaltungen prägen (Pfeifer 2009:135). Reale Erfahrungen in Krisen und unter Belastung stellen die eigenen Ideale und Werte in Frage und prägen weiterhin das eigenen Denken und Fühlen und damit auch das Gottesbild. Enttäuschungen und Verletzungen können dann auf Gott projiziert werden (:138). Oft wird die Schlussfolgerung gezogen, dass Gott böse ist, wenn einem

Menschen Böses geschehen ist (:139). So entstehen Gottesvorstellungen, die einschränken und Angst machen. Besonders wenn *Gott als Rächer*, als *willkürlicher Allherrscher*, *Jäger* oder *Aufpasser* gesehen wird (Ziemer 2004:116; Raab 1990:9-10). Auch Bilder eines *unbarmherzigen strafenden Richtergottes* eines *überfordernden Leistungsgottes* oder eines *Buchhalter- und Gesetzesgottes* sind verbreitet (Morgenthaler 2009:2011). Ein *strafender Rachegott* weckt religiöse Ängste vor Schuld und Sünde (Lämmermann 2006:262). Menschen, die alles bewerten und beurteilen müssen, haben oftmals diese Gottesvorstellung (Stollberg 1990:65). Dazu können strenge moralische Richtlinien vermitteln, dass das Ausleben von positiven als auch negativen Gefühlen verboten ist und damit eine Depressionen fördern (Schowalter & Murken 2003:154). Solche Menschen sind fremdbestimmt und seelisch verkrüppelt, wenn sie sich nicht von diesen Bildern lösen können (Raab 1990:10). Sie nutzen ihre positiven Ressourcen nicht und dürfen auch keine interpersonalen Konflikte austragen. Diese Faktoren und auch die hohen moralischen Ansprüche können zu einem ständigen Gefühl des Versagens und der Überforderung führen (Schowalter & Murken 2003:154). Solche negativen Gottesvorstellungen bewirken, dass der Mensch Gott auf Abstand hält und auf Dauer nichts mit ihm zu tun haben möchte (Stübner 2007:150).

Gott als Spielverderber bedeutet, dass Gott es offensichtlich gar nicht will, dass es mir gut geht (:151). Das Leben darf keinen Spaß machen, es muss mühsam sein. Alle schwierigen Wege und negativen Erfahrungen werden dem Spielverderber-Gott zugeschrieben.

Ein *souveräner machtvoller Gott*, der die Geschichte lenkt und auf der Seite der Menschen steht, kann einem gläubigen Menschen Sicherheit und Geborgenheit in Krisen vermitteln (Schowalter und Murken 2003:150). Dazu kommt, dass der Mensch sich durch das Gebet fähig fühlt, auf sein Leben und das Weltgeschehen Einfluss zu nehmen, was bei der Bewältigung von aktuellen Problemen und Krankheiten helfen kann (:150). Eine Überbetonung der Souveränität Gottes dagegen vermittelt, dass Gott alles geplant hat und zulässt. Gott rettet wen er will und trägt die gesamte Verantwortung. Er ist gewissermaßen unberechenbar, wie ein autoritärer Befehlshaber (Stübner 2007:150). Diese Sicht bewirkt eine Trägheit und Schicksalsgläubigkeit, die dem Menschen jede Verantwortung für das eigene Handeln entzieht. Der Mensch fühlt sich als ohnmächtiges Opfer, nimmt sich als fremdbestimmt wahr und bleibt in seiner Passivität stecken (:154). „Oft ist es für den Menschen leichter Gott oder den Eltern die Schuld zuzuschreiben, als sich selbst als diejenige Person zu sehen, die ihr Leben mitgestaltet und erleidet“ (Pfeifer 2009:138). Dies gilt besonders, wenn die Souveränität Gottes überbetont wird. Im Pietismus dagegen wurde eher die *Heiligung* betont (Thurneysen 1980:60-63). Der Mensch darf und soll gute Werke tun, um

den Kampf zwischen Macht der Vergebung und Macht der Sünde aufzunehmen. Der Mensch muss die Gnade Gottes annehmen und den Kampf gegen seine eigene schlechte Natur führen. Damit wird die Verantwortung des Menschen überbetont und es kommt ganz leicht zu Gesetzlichkeit, Überforderung, Perfektionismus und einer Suche nach der eigenen Ehre. Gott hat zwar einmal das Erlösungswerk durch Christus begonnen, aber der Mensch wird von Gott gewissermaßen mit seinem Kampf und seiner Verantwortung allein gelassen (:67). Doch Gottes souveränes Handeln und die menschliche Verantwortung sind in der Bibel beide vorhanden. Somit behält jeder Mensch seine Verantwortung vor Gott und trotzdem ist es Gott, der aus Gnade den Menschen befreit und verändert.

Da ist auch noch der *desinteressierte Vater*, der sich nicht um mich und meine Alltagsdinge kümmert (Stübner 2007:154-155). Gott hat wichtiger Dinge zu und ich brauche gar nicht zu versuchen ihn mit meinen Bedürfnissen zu behelligen. Der Mensch versucht Gott mit guter Leistung zu beeindrucken und verausgabt sich dabei.

In den letzten Jahrzehnten hat sich bei vielen Menschen ein ganz anderes Gottesbild in den Vordergrund geschoben. Es ist der *liebe Gott*, der Gott der Kinder, der liebe Onkel oder Opa, der will, dass wir alle nett zu einander sind (Stollberg 1990:61). Er ist nett und harmlos (:63). Er korrigiert mich nicht und steht immer auf meiner Seite ohne Erziehung oder Herausforderung (Stübner 2007:153). Es werden Eigenschaften betont, wie gütig, barmherzig, liebend, geduldig, großzügig, hört zu, nimmt uns ernst, ist für uns da, nimmt uns bedingungslos an (Hammers 1990:157). Der Glaube an einen liebenden und planvoll handelnden Gott kann das Gefühl des Ausgeliefertseins reduzieren und die bedingungslose Annahme bewirkt, dass ein Mensch sich wertvoll und geliebt fühlt (Schowalter & Murken 2003:150). Das verbreitete Gottesbild, das den *lieben Gott* einseitig betont, den Freund, den lieben Vater, der bewahrt, versorgt und hilft, birgt andere Herausforderungen. In schwierigen Situationen kommen Fragen auf: Wie kann ein liebender Gott das zulassen? Warum hilft Gott mir nicht in meiner schwierigen Situation? Menschen mit einem ausschließlich positiven Gottesbild können durch Stresssituationen in heftige Glaubenskrisen kommen. Sie sind enttäuscht und wenden unter Umständen Gott den Rücken zu (Stübner 2007:154).

Auch der *helfende Gott* ist sehr verbreitet.

Er hilft aus aller Not, rettet aus aller Gefahr, springt ein, wo Menschen versagen, verzeiht alles, versteht alles, lässt einen nie allein, gibt alles was man braucht, vertreibt, ja vernichtet die Feinde und ist selbstverständlich auf der Seite des Beters (Stollberg 1990:62-63).

Wenn dieses Gottesbild sich nicht bewahrheitet, also Gebete nicht erhört werden, dann kündigen Menschen ihm die Freundschaft oder sie klagen sich selbst oder die Kirche an (:63).

Seelsorge hat die Möglichkeit im Gespräch eine Aktualisierung des biblischen Gottesbildes vorzunehmen (Ziemer 2004:110). Menschen können in der Seelsorge ihre eigenen Gottesbilder erkennen, in Frage stellen und einen neuen gnädigeren Gott erkennen (Morgenthaler 2009, 212). Dafür muss der Mensch lernen „zwischen der eigenen Reaktion auf verletzende Erfahrungen und der Beziehung zu Gott zu unterscheiden“ (Stübner 2007:149). „Gott möchte durch Jesus Christus mit uns in einer liebevollen und vertrauensvollen Beziehung leben“ (:155). Den religiösen Ängsten kann das therapeutische Prinzip der Liebe gegenübergestellt werden. Denn wenn das Vertrauen auf Gott überwiegt, nimmt die Angst ab (Lämmermann 2006:262). Der Gott der Bibel ist kein einseitig bedrohlicher oder einschüchternder Gott. Er kann erfahrbar werden, „als der, der mitgeht und mitleidet, der liebt und lebendig macht“ (Ziemer 2004:111). Er ist ein Gott der Menschen liebt und Vertrauen wecken will (:116). Die Bibel zeichnet ein spannungsreiches Bild von Gott: allmächtig, Schöpfer des Universums, heilig, unnahbar, zornig, eifersüchtig, und doch beschützend, liebend und tröstend ist (Pfeifer 2009:130). Gott ist damit eine *Einheit von Gegensätzen* (Morgenthaler 2009:214). Der Mensch sollte ein ausgewogenes biblisches Bild von Gott entwickeln, was letztendlich nur durch eine neue Gottesbegegnung geschehen kann (Pfeifer 2009:149). „Zugänglich ist Gott uns immer nur in Bildern, die sich aber gegenseitig relativieren, wandeln und situationsbezogen sind, weil sie nicht Gott selbst darstellen“ (Stollberg 1990:70). Denn Gott ist größer als jede unserer Vorstellungen von ihm, er ist größer als seine Bilder und seine Offenbarung (:72-73). Deshalb müssen die eigenen Gottesvorstellungen immer wieder relativiert und überholt werden, um größeren, umfassenderen und befreienden Vorstellungen zu bekommen. Um Menschen zum Umdenken zu bewegen, müssen negativ verarbeitete Lebenserfahrungen neu unter dem Blickwinkel des Wortes Gottes gesehen werden (Pfeifer 2009:139). Für Morgenthaler (2009:212) steht fest, dass negative Gottesbilder einer neurotischen Persönlichkeit nur mit therapeutischer Kompetenz aus unbewussten Tiefenschichten der Persönlichkeit gelöst werden können. Wichtig ist, dass der Mensch den Glauben an den lebendigen Gott findet, „der alle Begriffe, Bilder und Symbole übersteigt“ (Raab 1990:12). Stübner (2007:146) ist der Meinung, dass Christen, die ein richtiges Gottesbild haben, sich in Wirklichkeit gar kein bestimmtes Gottesbild machen, sondern in einer vertrauensvollen Beziehung zu Gott leben.

Gottesbilder sind immer zugleich auch Menschenbilder, die uns im Umgang mit Menschen deutlich werden können (Stollberg 1990:72). Sie prägen das Selbstverständnis eines Menschen (:69). Immer da, wo Menschen mit großem Engagement ihr Herz an etwas hängen, verbergen sich Gottesbilder (:70). Daher hat das eigene Gottesbild auch Auswirkungen auf das Berufsverständnis und die Motivation. Es macht einen Unterschied, ob ein Mensch

aus Pflichtgefühl und Angst vor einem strengen Gott seinen Aufgaben nachgeht, oder aus Liebe zu einem gnädigen und liebevollen Gott handelt. Diese Zusammenhänge sollen im nächsten Abschnitt erläutert werden.

2.5.3 Berufungsverständnis und Motivation

Gott erwählt Menschen um Frucht zu bringen (vgl. 1. Johannes 15,16). Je mehr ein Mensch in Gott verwurzelt ist, um so mehr kann er seiner Berufung gemäß leben (Schaupp 1990:217). Eine Berufung von Gott wird, mit Hilfe von verschiedenen Charismen, in einem bestimmten Auftrag konkret (vgl. 1. Korinther 14). Die Motivation eines Menschen für seine Aufgaben und sein Verhalten ist sein Lebensinhalt (Rebell 2008:49) und hängt von seinen Werten, Bedürfnissen und Einstellungen ab (Schaupp 1990:218). Eine stimmige Motivation kann jedoch gestört werden, wenn unbewusste Bedürfnisse den eigenen bedeutsamen Idealen widersprechen (:224). Dies können z.B. Bedürfnisse nach Freiheit, Harmonie oder Sicherheit sein. Auch falsche Ideale, wie immer stark sein zu müssen, immer Vorbild sein zu wollen und keine Schwäche, Zorn oder Trauer zeigen zu dürfen, behindern das eigene Leben (Ziemer 2004:116). Unstimmigkeiten in der Motivation können an stereotypen Verhaltensweisen, emotionalen Überreaktionen, unkontrollierten Übertragungen, unerwartetem Abbrechen einer Arbeit oder einer verminderten Fähigkeit sich zu ändern, erkannt werden (Schaupp 1990:225).

Jeder Mensch entwickelt im Laufe seines Lebens Ansprüche und Erwartungen an seine Umwelt und erlebt Ansprüche anderer, die an ihn gerichtet sind. „Besonders in unklaren, mehrdeutigen Situationen greifen Personen verstärkt auf generalisierte Erwartungen zurück, um fehlende Handlungspläne zu kompensieren“ (Heck 2009:29). Wenn der Mensch in Johannes 16,33 aufgefordert wird die angstmachende Welt im Glauben zu überwinden, kann das auch auf seine Anspruchshaltung bezogen werden. Eine persönliche Anspruchslosigkeit wirkt dem eigenen Egoismus und damit dieser Sünde entgegen (Winkler 2000:338). Dabei werden menschliche Bedürfnisse oft gehemmt oder verdrängt, was krank machen kann. Aus Angst vor einem Verlust der Gottesbeziehung werden eigene Bedürfnisse verleugnet (:344). Diese Einstellung wird in bestimmten christlichen Kreisen als besonders geistlich angesehen, insbesondere, wenn sie dann noch mit aufopferndem Helfen anderer gekoppelt ist. In dem Satz der Bibel „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ wird dabei nur der erste Teil des Satzes betont oder sogar mit „Liebe deinen Nächsten anstatt dich selbst“ ersetzt und somit die Ansprüche anderer über die eigenen gestellt (Hark 1990:486). Dies kann zu einer Werkgerechtigkeit führen, die Schuldgefühle durch übertriebene Aufopferung für andere zu kompensieren versucht. Dabei werden oft eigene Bedürfnisse und Grenzen ganz aufgegeben

wobei es zu einer geistigen und seelischen Auszehrung kommen kann. Die dadurch erscheinende Demuts- oder Bescheidenheitshaltung kann aber in Wirklichkeit ein Gefühl *innerer Überlegenheit* zeigen. Sie kann sich sogar manchmal wie ein Götze im Leben festsetzen: „Damit einhergehen können innere Schwüre, Festlegungen und andere Lügen, die an die Stelle Gottes gesetzt werden“ (Finkenbeiner 2007:43). In der Folge steht der Mensch nicht zu seinen Grenzen oder verbietet sich unter Umständen um Hilfe zu bitten. Ein solches Anspruchsverhalten muss dagegen mit dem Anspruch des christlichen Glaubens konfrontiert und in eine Balance gebracht werden (Winkler 2000:339). Der Umgang mit Bedürfnissen und Ansprüchen sollte nicht von Angst bestimmt werden, sondern von einer bewussten Wahlfreiheit (:344). Erst die Verarbeitung und Überwindung von unterschwelligem Motiven, wie Angst, ermöglicht einen bewussten Verzicht auf eigene Ansprüche (:346). Dabei sollte Gottesliebe, Nächstenliebe und Selbstliebe nicht aus der Balance gebracht werden (Hark 1990:486). „In dem biblischen Gebot steckt also auch die Aufforderung, sich selbst, seine Grenzen und Begrenzungen zu kennen und zu wahren“ (Vorherr 2007:120). Eine gesunde Eigenliebe, die in dem biblischen Gebot (vgl. Markus 12,31) mit enthalten ist, hätte damit sogar eine vorbeugende Wirkung.

Mitarbeiter in einem vollzeitlichen Dienst werden oft als Superheilige dargestellt, die keine Probleme und keinen Schmerz haben und dies auch nicht zeigen dürfen (Chester 1988:164). Sie geben Stress nicht zu, sondern versuchen nach außen hin starke Mitarbeiter zu sein, denen Schmerz und Probleme nichts ausmachen. Dagegen haben interkulturelle Mitarbeiter oft mehr Stress als in anderen Berufen, nehmen dies jedoch bei sich selbst nicht wahr und nehmen sich daher die Option frühzeitig Ausgleichsmöglichkeiten und Stressbewältigungsmethoden anzuwenden (:164+171). Viele interkulturelle Mitarbeiter haben zudem überhöhte und unrealistische Erwartungen an sich selbst, an andere Menschen, an Ziele und Möglichkeiten, die sie erreichen können (Dodds & Dodds 1997:12). Dazu gehören kulturelle Anpassung, hohe Arbeitsziele, geistliche Reife und Perfektion, was in Stresssituationen besonders schwer wird (:12). Bibelstellen, wie „Allem bin ich gewachsen durch den, der mich stark macht“ (Philipp 4,13) werden falsch verstanden, der Mensch setzt sich unter Druck und überschreitet auf Dauer seine normalen menschlichen Möglichkeiten und Kräfte. Auch geistliche Antreiber, wie „vollkommene Heiligung“, das „brennen im Geist“ und „werden wie Jesus“ können überfordern (Schmidt 2012:71-75). Dabei werden Schwäche, Verletzlichkeit, Misserfolge, Fehler und eigenen Grenzen entweder nicht akzeptiert oder es ist schwierig damit umzugehen (Dodds & Dodds 1997:13). Ein Grund ist, dass der Mensch den eigenen Wert oft durch die eigene Leistung bestimmt. Nur ein Mitarbeiter, der ein ‚Ja‘ zu seinen eigenen Grenzen findet, kann dadurch spürbare Erleichterung erleben (Pfeifer 2009:154).

Dafür muss der Mensch jedoch seinen Wert in der Beziehung zu Gott verstehen und seine Identität in Christus haben und nicht in seiner eigenen Leistung (Chester 2002:70).

Christliche Mitarbeiter gehen mit einer hohen Motivation ins Ausland, um dort einer bestimmten Aufgabe nachzugehen und damit ihre Umwelt positiv zu verändern. Dazu gehören Werte, wie Selbstlosigkeit, Opferbereitschaft mit dem Ziel der Veränderung von sich selbst, anderen und dem sozialen Kontext (Dodds & Dodds 1997:1). Hohe Anforderungen, lange Vorbereitungszeiten und der Aufbau eines Trägerkreises³⁴ zeugen davon. Oft müssen sie eigenverantwortlich Ziele stecken und ihre Arbeitszeiten einteilen. Durch unbegrenzte Möglichkeiten an Aufgaben, große Bedürfnisse der Umgebung, bei geringer Mitarbeiteranzahl, mangelnden Freizeitangeboten und fehlendem sozialen Umfeld nimmt die Arbeit einen hohen Stellenwert ein und wird ganz schnell alleiniger Lebensinhalt. Für christliche Mitarbeiter ist sie eine Möglichkeit sich zu verwirklichen, eine Rolle in der neuen Gesellschaft zu finden, Sinn und Ziel für ihr Leben zu bekommen. Jedoch behindern oft mangelndes Sprach- und Kulturverständnis, unvorhergesehene Schwierigkeiten, ungeplante Veränderungen und eigene unbewusste Bedürfnisse die idealen Wert- und Zielvorstellungen. Eigene und institutionelle Erwartungen können nicht erfüllt werden, was inneren Stress verursacht. Die Bibel dagegen ruft zu einem *maßvollen Leben* auf. Dazu gehören neben dem Essen und Trinken, auch das Arbeiten und Gewinn erzielen (Maul 2013:14). Arbeiten und Ausruhen gehören beide zusammen, bedingen sich gegenseitig und haben in der Bibel eine gleichwertig Bedeutung (:14). Wo dieses Gleichgewicht aus den Fugen gerät, sollten eigene Motivation, Bedürfnisse und Ideale hinterfragt werden.

2.5.4 Einfluss der Glaubensgemeinschaft

Echte Glaubensgemeinschaft hat Heilungspotential. Bedingungslose Akzeptanz, jemand, der das Gute in uns sieht und auch Schlechtes bei uns aufdecken darf, das ist echte Beziehung (Crabb 2007:36). „Das tiefe Sehnen jedes Menschen geht dahin, jemanden zu haben, der sich vorbehaltlos an uns freut, der die Ressourcen hat, die uns fehlen und für den es keine größere Freude gibt, als uns daran teilhaben zu lassen“ (:77). Das ist *Connecting*, wenn Menschen einander an ihrem Leben teilhaben lassen. Crabb (:59) hält dies sogar wichtiger als Ratschläge, Beratung oder Selbsterkenntnis, weil der Mensch zur Gemeinschaft erschaffen wurde. Durch tiefe Beziehung geschieht echte Veränderung. „Gemeinschaft kann heilen, wenn sie das Gute freisetzt“ (:68).

Die Glaubensgemeinschaft im Ausland sind zunächst Familie (Ehepartner und Kinder), Freunde und Kollegen. Vorherr (2007:138) meint, dass hier Verheiratete und Eltern mit

³⁴ Trägerkreis ist eine Gruppe von Menschen oder Gemeinden, die für die Arbeit dieser Mitarbeiter beten und sie finanziell unterstützen.

Kindern günstigere Bewältigungsmöglichkeiten haben als Ledige. „Menschen in einer starken Ehebeziehung fühlen sich rückhaltlos angenommen und wertgeschätzt und die Ehe gibt ihnen Sicherheit, Geborgenheit, Rückhalt, Kraft und Unterstützung“ (:139). Andererseits sind familiäre Probleme auch besonders belastend, wobei es auf die Qualität der Beziehung ankommt (Kaluza 2012:58; Heyl 2003:80). Deshalb ist es wichtig Eheprobleme vor dem interkulturellen Dienst anzusprechen und auszuräumen, denn unbewältigte, unterschwellige Probleme kommen in stressigen Situationen unweigerlich zum Vorschein und belasten dann zusätzlich (Schumm 2002:122).

Kollegen oder andere interkulturelle Arbeiter werden im Ausland oft als *Ersatzfamilie* gesehen und wertvolle Freundschaften entstehen, was für Singles besonders wichtig ist. Ähnliche Erfahrungen mit Kulturstress, vielen Veränderungen, Unsicherheiten, Lebensbedingungen, fremd sein in einem anderen Land, ähnliche Ziele, all das verbindet und schweißt zusammen. So können auch im geistlichen Bereich aus Gesprächspartnern Gebetspartner werden. Zweierschaften, Bibelgruppen, gemeinsame Andachten und gemeinsame Anbetungszeiten geben geistliche Nahrung, auch wenn die Gemeindefamilie eventuell nicht so ansprechend ist. „Das Zusammensein mit anderen Christen kann aufbauen, ihre Berichte (Zeugnisse) über das, was sie mit Gott erlebt haben, können ermutigen“ (Vorherr 2007:131). Christen werden in der Bibel dazu aufgefordert sich gegenseitig zu helfen und Lasten anderer mitzutragen (vgl. Galater 6,2). Darum eröffnet dies die Möglichkeit um Hilfe zu bitten. „We handle stress better in supportive relationships“ (Williams & Williams 2010:11). Verlässliche Präsenz und tägliche Unterstützung durch andere Menschen kann vor den gesundheitlichen Folgen von Stress schützen (Vorherr 2007:138-139). Eigene Gefühle können ohne Angst mitgeteilt werden. Das gibt Rückhalt, aktiviert psychische Reserven und hilft so bei der Bewältigung von Anforderungen. „Der Beistand anderer Menschen verringert wesentlich die Ausprägung von Stress und Angst“.

In interkulturellen Situationen fällt es jedoch oft schwer Christen oder Pastoren in örtlichen Gemeinden zu finden, die komplexe Stresssituationen von Ausländern verstehen können. Kulturelle Unterschiede und Erfahrungswerte sind sehr unterschiedlich. Daher kann es schwierig sein, dort gute Gesprächspartner zu finden und echte tiefe Freundschaften sind selten. Besonders schwierig sind Situationen, in denen es kaum christliche Gemeinden gibt oder Ausländer sich von einheimischen Christen aus Sicherheitsgründen fern halten müssen. Aus diesen Gründen werden immer mehr geistliche Rüstzeiten, Konferenzen, Retreat-Zentren, Member-Care-Tage und auch Seelsorgeangebote gerade für christliche Mitarbeiter im Ausland angeboten und auch genutzt (Gardner 2002a:43).

2.5.6 Zusammenfassende Betrachtung

Spiritualität kann positive und auch negative Auswirkungen auf die Stressbewältigung haben. Geistliche Überzeugungen beeinflussen die eigenen Einstellungen und Erwartungen, die bei der Bewertung einer stressigen Situation eine große Rolle spielen. Grundlage dafür sind unterschwellige Gottes- und Menschenbilder, die sich der Mensch durch Erfahrungen gemacht hat und die seine Beziehungen zu Gott und Mitmenschen beeinflussen. Die Gottesvorstellung und die Qualität der Gottesbeziehung haben Auswirkungen auf Selbstwertgefühl, eigene Identität, Berufungsverständnis, Motivation, den eigenen Sinn im Leben, Umgang mit Angst, Vergebungsbereitschaft und das Verhältnis zur Gemeinschaft. Im Grunde wird die ganze Lebenseinstellung davon beeinflusst einschließlich der Stressreaktion, die ja zum großen Teil von der eigenen Bewertung der Situation abhängt. Wer eine positive persönliche Beziehung zu dem lebendigen Gott der Bibel hat, sich selbst und seine Mitmenschen als wertvolles Ebenbild Gottes sieht, kann mutig seine Herausforderungen des Lebens angehen und wird sich selbst und andere dabei nicht ständig überfordern, sondern echte Gemeinschaft fördern.

KAPITEL 3

METHODOLOGIE

3.1 Empirische Sozialforschung in der Praktischen Theologie

Neben einer ausführlichen Literaturrecherche zum Thema (Kapitel 2), soll in dieser Arbeit empirische Sozialforschung zum Einsatz kommen. Denn einem Mangel an Einfluss der traditionellen Theologie auf die theologische Praxis durch steigenden Realitätsverlust begegnete die PT durch die „empirische Wende“ in den 70er Jahren (Möller 2004:14; Meyer-Blanck & Weyel 2009:46). Da die PT sich als *Theorie der Praxis* versteht (Lehmann 1974:83), die für die Praxis auch relevant bleiben will, muss sie immer wieder die theologische Wirklichkeit der gesellschaftlichen Praxis untersuchen, um so die PT wiederum zu verändern (Greinacher 1974:110). Um dies zu erreichen, setzt die PT die empirische Sozialforschung ein, die inzwischen eine Grundlage zu verantwortungsvollem theologischem Handeln bildet (Meyer-Blanck & Weyel 2009:54; Spiegel 1974a:178). Empirie meint also die aus Erfahrung abgeleiteten Erkenntnisse (Dinter, Heimbrock & Sölderblom 2007:24-25). Nur eine erhobene Situation der theologischen Praxis kann Einfluss auf die praktisch-theologische Theorie haben, die wiederum die neue Praxis beeinflussen und auch gegebenenfalls die geltenden Überlieferungen korrigieren kann (Zerfaß 1974:165-177). Im Laufe der Zeit entwickelten sich unterschiedliche empirische Ansätze mit unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten. Die theologische Applikation empirischer Wissenschaft von Hollweg und Gruehn, wendet gesicherte Forschungsergebnisse von anderen Handlungswissenschaften auf Lehraussagen der Theologie an (Dinter u.a. 2007:28). In der Chicago School aus den USA steht bei der empirischen Theologie die lebendige religiöse Erfahrung im Mittelpunkt, die philosophisch-systematisch als Handeln Gottes verstanden wird (:33). Van der Ven dagegen vertritt das intradisziplinäre Modell, bei dem Theologen selbst empirisch arbeiten sollen (:37). Der praktisch-phänomenologische Ansatz von Dinter, Heimbrock und Sölderblom (:98) beschreibt den Sinn einer Erfahrung und stellt damit die Wahrnehmung und Interpretation des Forschers in den Vordergrund. Alle Ansätze haben die empirische Theologie auf ihre Art und Weise beeinflusst und doch das Verhältnis von Theologie zur Empirie nicht wirklich geklärt. Die Frage, wann und wie die Theologie ins Spiel kommt, ist weitgehend offen (:43). Zur theologischen Empirie gehören jedoch auf jeden Fall die Konzipierung einer passenden Methodenwahl und die theologische Interpretation der empirischen Forschung (:51). Dabei fungiert die empirische Forschung wie eine *Diagnosestellung* (Wegenast in Möller 2004:14), der eine Anwendung folgen muss. Die Anwendung und damit auch die theologische Interpretation dieser Arbeit kommt aus der

Pastoraltherapie, die große Teile ihres Wissens aus der Psychologie und Psychotherapie bezieht (Morgenthaler 2009:29).

Empirische Forschung will durch die systematische Auswertung von Erfahrungen zu ihren Erkenntnissen kommen (Bortz & Döring 2002:5). Dabei benutzt sie unterschiedliche Methoden. Grundsätzlich unterscheidet man zwischen quantitativen und qualitativen empirischen Methoden. Quantitative Forschung, wie sie in der Soziologie um die Jahrhundertwende (1890-1920) begonnen wurde, bestehen in der Regel aus großen Umfragen. Sie haben standardisierte Interviews mit geschlossenem Fragebogen, Zufallsstichprobenverfahren und statistischer Auswertung (Mayring 2002:15). Dieser deduktive Ansatz leitet aus der Literatur Hypothesen ab, die er durch seine empirische quantitative Forschung bestätigt oder widerlegt. Rein quantitative Methoden wurden im letzten Jahrhundert wegen geringem Verständnis von Gegenstand und Qualität zunehmend in Frage gestellt (:9). So kam es zu einer *qualitativen Wende* bei der sich qualitatives Denken immer mehr durchsetzte. Qualitative Methoden versuchen den Sinn des sozialen Handelns der Menschen möglichst in ihrem alltäglichen Umfeld zu entdecken. Dabei ist die Subjektbezogenheit sehr wichtig, die sich durch Beschreibung und Interpretation der Forschungssubjekte zeigt (Mayring 2002:19). Am Schluss können die Ergebnisse nur dann einem Verallgemeinerungsprozess unterzogen werden, wenn begründet wird, warum und in welchen Situationen und Zeiten sie gelten (:24). Die qualitative Forschung bedient sich dabei überwiegend eines induktiven Ansatzes. Hier werden aus der Erfahrung unter Berücksichtigung der Häufigkeit Schlüsse gezogen und so Regeln oder Hypothesen abgeleitet. Die qualitativen Forschungsmethoden haben sich mittlerweile etabliert und werden in den unterschiedlichsten Disziplinen angewandt. Darunter zählen Psychologie, Kultur-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften, aber auch alle anderen Sozialwissenschaften (Flick, von Kardorff & Steinke 2009:13). Dazu gehört auch die PT (Meyer-Blanck & Weyel 2009:54).

Mayring (2002:9) sieht es als Aufgabe und Herausforderung an, qualitatives Denken und Forschen mit sinnvollen Quantifizierungen zu verknüpfen. In jeden quantitativen Forschungsprozess sollten Einzelfallanalysen mit eingebaut werden, um Verfahrensweisen und Ergebnisinterpretation zu überprüfen (:27). Da in der Stressforschung der Psychologie in der Vergangenheit besonders mit quantitativen Methoden geforscht wurde, soll der Schwerpunkt dieser Arbeit auf der qualitativen Seite liegen. In dieser qualitativen Forschungsarbeit wird der induktive Ansatz von Mayring angewandt. Da Mayring keine spezielle Philosophie für seine Methode voraussetzt, können seine Ausführungen ohne weitere Erklärungen in die PT übernommen werden. Die in dieser Arbeit relevante empirische Methodologie wird im folgenden Abschnitt ausführlich erörtert.

3.2 Forschungsansatz und Forschungsdesign

Diese Arbeit nutzt den linearen und damit prozesshaften Ansatz der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring, der induktiv ist. Bei diesem linearen Ansatz geht der Forscher nach vorher formulierten Ablaufmodellen vor und benutzt theoretisch abgesicherte Fragestellungen und Kodierregeln (Mayring 2009:471). Dabei wird zunächst das Verfahren ausgewählt, dann die teilnehmenden Personen. Nach der folgenden Datenerhebung mit Hilfe des problemzentrierten Interviews, werden die generierten Daten ausgewertet und induktiv Kategorien abgeleitet. Absicherung der Methode geschieht durch eingebaute Testphasen.

„Der Untersuchungsplan umfasst auf formaler Ebene Untersuchungsziel und -ablauf“ (Mayring 2003:40). Komponenten, die beim Forschungsdesign einer qualitativen Studie eine Rolle spielen sind Zielsetzung, theoretischer Rahmen der Arbeit, konkreten Fragestellung, Auswahl des empirischen Materials, methodische Herangehensweise, Grad an Standardisierung und Kontrolle, Generalisierungszielen und die verfügbaren zeitlichen, personellen und materiellen Ressourcen (Flick 2009:253). Um zum richtigen Forschungsdesign zu kommen, müssen verschiedene prozessuale Entscheidungen getroffen werden (:257), die in den folgenden Abschnitten geklärt werden.

3.2.1 Qualitativer Forschungsansatz

Die getroffene Entscheidung mit einem qualitativen Forschungsansatz zu arbeiten, wird im Folgenden begründet. Da in dieser Forschungsarbeit menschliches Verhalten in Alltagssituationen untersucht werden soll, ist die subjektive Sichtweise der betroffenen Personen gefragt. Es geht um die persönlichen Schwierigkeiten der interkulturellen Mitarbeiter bei der Stressbewältigung in ihrem speziellen sozialen Umfeld. Das subjektive Erleben zu erforschen, ist auch Anliegen der qualitativen Forschung. Sie hat den Anspruch „Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht des handelnden Menschen zu beschreiben“, um damit seine soziale Wirklichkeit besser zu verstehen (Flick u.a. 2009:14). Die qualitative Forschung ist dabei „häufig offener und dadurch ‚näher dran‘ als andere Forschungsstrategien“ (:17). Ihr Ziel ist unter anderem, komplexe Zusammenhänge zu verstehen (:23), was auf das Thema dieser Arbeit durchaus zutrifft.

3.2.2 Prozessuale Entscheidungen

Zielsetzung dieser qualitativen Studie ist die Hypothesenfindung zur Theoriebildung über das Problem der Stressbewältigung von interkulturellen Mitarbeitern (Mayring 2003:20). Die Formulierung der Fragestellung sollte klar und eindeutig sein. Generative Fragen geben beim induktiven Ansatz dieser Arbeit die Möglichkeit Neues zu entdecken im Gegensatz zu Fragen, die Annahmen bestätigen sollen (Flick 2009:259). Beim Generalisierungsziel geht es

in dieser Arbeit darum, die Komplexität der Schwierigkeiten bei der Stressbewältigung von interkulturellen Mitarbeitern zu beschreiben. Die theoretische Generalisierung kann dabei statt Zahlen eher eine möglichst maximale Variation der einbezogenen Fälle repräsentieren. Zur Darstellung sollte eine möglichst systematische Aufbereitung der unterschiedlichen untersuchten Fälle genutzt werden (:260).

Bei dem Grad von Standardisierung und Kontrolle geht es um straffes oder lockeres Forschungsdesign. Das straffere Design zeichnet sich durch eng begrenzte Fragen und festgelegte Auswahlverfahren aus. Dabei geht einiges der gewünschten Offenheit verloren. Das lockere Forschungsdesign zeigt eine große Offenheit und Flexibilität bei den Fragestellungen wie auch den Auswahlkriterien der betroffenen Personen (:261). In dieser Studie ist weder das eine noch das andere Extrem erwünscht. Zuviel Offenheit macht die Vergleichbarkeit und damit die Analyse schwierig. Zu wenig Offenheit und Flexibilität dagegen begrenzt den Befragten in seinen Aussagen über das Thema. Deshalb wird in dieser Arbeit eine offene halbstrukturierte Interviewmethode angewandt. Bei der Auswahl von Personen, an denen Daten erhoben werden, wird das *Theoretische Sampling* als Königsweg für qualitative Studien angesehen (:262). Jedoch sind oft andere Auswahlstrategien wichtiger. In dieser Studie sind Dauer des Auslandsaufenthalts und das Umfeld wichtiger als Alter und Geschlecht. Außerdem sind die Möglichkeiten interkulturelle Mitarbeiter zu befragen, die nur für kurze Zeit in Deutschland sind, begrenzt. Die Auswahlkriterien müssen daher minimiert werden. Die Ressourcen für diese Forschung sind begrenzt, besonders an Erfahrung, Zeit und Umfang der Arbeit. Daher sollen in dieser empirischen Studie nur fünf Personen befragt werden.

3.2.3 Vorgehensweise

Das qualitative Design, das passend zur Zielsetzung dieser Arbeit ausgewählt wurde, ist das Interview, mit dessen Hilfe das subjektive Erleben durch Befragung der betroffenen Personen direkt erforscht werden kann (Mayring 2002:66). Da es sich im Bereich Stressforschung um ein Gebiet handelt, in dem schon viel geforscht wurde, umfassendes theoretisches Wissen vorliegt und es sich in dieser Arbeit um eine ganz spezifische Fragestellung dreht, begründet dies ein problemzentriertes Interview (:71). Nach einer ausführlichen Problemanalyse, die sich aus dem gegenwärtigen Forschungsstand ergibt, können daraus zentrale Aspekte für den Interviewleitfaden erschlossen werden (:69). Danach wird in einer Pilotphase, der Leitfaden getestet und wenn nötig verändert. Außerdem dient dieses Testinterview als erste Schulung für den Interviewer. Der Leitfaden enthält Sondierungsfragen und Leitfadenfragen. Sondierungsfragen dienen dabei als Einstieg in das Thema und testen seine Relevanz für den Befragten. Die darauf folgenden Leitfadenfragen drehen sich um das eigentliche Thema und

beinhalten die wesentlichen Fragestellungen. Am Schluss werden noch verschiedene Angaben zur Person und Tätigkeit erfragt. Spontan eingeflochtene Fragen, wie Ad-hoc-Fragen oder Rückfragen können zwischendurch eingeflochten werden, auch wenn sie nicht im Leitfaden erwähnt sind. Die Teil-Standardisierung mit Hilfe des Leitfadens erleichtert die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews und damit die Auswertung (:70). Alle Gespräche werden, nach Einverständnis, mit einem Aufnahmegerät aufgenommen.

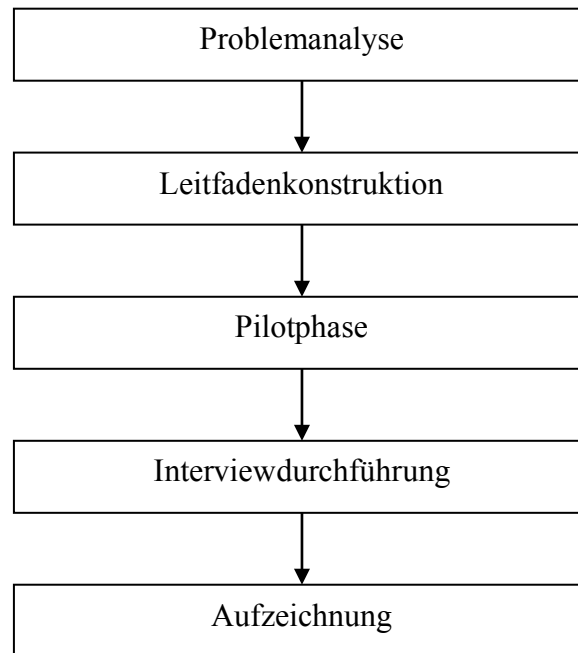


Abb.1: Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews nach Mayring (2002:71)

Zur Aufbereitung wird die Aufzeichnung wörtlich transkribiert (Mayring 2002:89). „Die Qualitative Inhaltsanalyse will Texte systematisch analysieren, indem sie das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystem bearbeitet“ (:114). Die Auswertung geschieht durch Zusammenfassung, Explikation mit zusätzlichem Material und Strukturierung. Dabei werden auf Grundlage von Gegenstand der Analyse, Fragestellung und Theorie die Kategorisierungsdimension, das Abstraktionsniveau und die Selektionskriterien vorher definiert und festgelegt (:115). Daraufhin wird der Text Satz für Satz zusammengefasst und reduziert. Dabei werden Verfahren der zusammenfassenden Inhaltsanalyse genutzt, so dass ein Kurztext entsteht, bei dem die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben (Mayring 2007:472). Danach schließen sich der Paraphrasierung die Generalisierung und dann die Reduktion von Interview A an. Dies geschieht durch Selektion, Streichen, Bündelung, Konstruktion und Integration (2003:74). Schließlich wird ein kurzer Satz oder Begriff, der möglichst nahe am Material ist, als Kategorie gewählt. Weitere Aussagen werden dieser Kategorie zugeordnet, oder neue Kategorien gebildet (2002:115-116). Nach einem kompletten ersten Durchgang des Interview A (20 % des Textmaterials)

wird das Categoriesystem überarbeitet und bei Veränderungen noch einmal vom Anfang her korrigiert. Das entstandene Categoriesystems wird daraufhin für die restlichen Texte übernommen. Sollten dort neue Kategorien hinzu kommen, werden im Anschluss alle Texte noch einmal von Anfang an mit dem vollständigen Categoriesystem korrigiert. Anschließend wird eine separate Analyse der einzelnen Interviews durchgeführt, mit dem Ergebnis einer Gegenüberstellung der Inhalte der verschiedenen Kategorien. Erst danach kommt es zu einer Bündelung der Inhalte auf niedrigstem Abstraktionsniveau. Schlussendlich kommt es zur Interpretation des Kategoriensystems mit Hilfe der dahinter liegenden Theorie und der ursprünglichen Fragestellung der Forschungsarbeit. Ganz zum Schluss kann es sinnvoll sein auf eine Quantifizierung der Kategorien einzugehen, um zu verallgemeinernden Aussagen zu kommen (2003:45).



Abb. 2: Adaptiertes Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2002:116)

3.2.4 Kategoriebildung

Für Mayring (2003:43) sind beim Categoriesystem besonders die Kategorienkonstruktion und -begründung wichtig. Trotz umfangreichem Vorwissen über Stress, Stressoren und

Stressbewältigung und auch persönlicher Erfahrung und Grundannahmen, wird ganz offen an die spezielle Forschungsfrage herangegangen und daher bewusst der induktiven Ansatz gewählt. Eine der Forschung vorangehende Kategoriebildung (deduktiv) könnte dabei die Offenheit gefährden (Meinefeld 2009:266). Es geht darum, die subjektive Sichtweise der Befragten herauszufinden und zu verstehen, möglichst ohne Verzerrungen durch eigene Vorannahmen. Bei der induktiven Methode werden die Kategorien direkt aus den gesammelten Daten generiert (Mayring 2003:75-76). Dabei wird nur Information zu Stress und Stressbewältigung zur Kategoriebildung herangezogen. Unwesentliches, ausschmückendes und vom Thema abweichendes Material bleibt unberücksichtigt. Die gebildeten Kategorien sollen dabei möglichst konkret sein.

Bei der Vorgehensweise wird der Text Satz für Satz durchgearbeitet und zusammengefasst. Dabei werden die inhaltstragenden Textstellen paraphrasiert, wobei wesentliche Inhalte erhalten bleiben. Alle ausschmückenden, wiederholenden oder verdeutlichenden Wendungen werden gestrichen. Auch praktische Beispiele, die eine Sachlage erläutern, werden nicht zusätzlich speziell zusammengefasst. In diesem Fall beschränkt sich die Paraphrasierung auf den Kerngedanken. Die betreffenden Textstellen werden auf eine einheitliche Sprachebene und auf eine grammatikalische Kurzform gebracht. Die darauf folgende Generalisierung soll die Paraphrasen auf ein einheitliches Abstraktionsniveau bringen. Paraphrasen, die über dem definierten Abstraktionsniveau liegen, werden belassen. In Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen. In der Reduktion werden bedeutungsgleiche Generalisierungen gestrichen und unwichtige weggelassen. Selektiv werden Paraphrasen mit zentralen Inhalten ausgewählt und auch hier in Zweifelsfällen theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen. Übergeordnete Themen werden durch Selektion als Kategorien genommen, während die anderen Phrasen diesen Kategorien untergeordnet werden, um ihren Inhalt für die Analyse zur Verfügung zu haben. Im nächsten Schritt werden ähnliche Paraphrasen gebündelt, integriert und in eine neue Form gebracht (Konstruktion). Die neuen Aussagen bilden ein Categoriesystem, das schließlich überprüft werden muss (:61-62). Um eine einheitliche Vorgehensweise zu gewährleisten, werden die Interpretationsregeln von Mayring (:62) übernommen.

3.3 Datenerhebung

3.3.1 Erhebungsverfahren

Durch den Fokus auf *Herausforderungen bei der Stressbewältigung von interkulturellen Mitarbeitern* ist ein problemzentriertes Interview, also eine offene halbstrukturierte Befragung sinnvoll. „Subjektive Bedeutungen lassen sich nur schwer aus Beobachtungen ableiten. Man

muss hier die Subjekte selbst zur Sprache kommen lassen“ (Mayring 2002:66). Ein offenes Interview bleibt an der Problemstellung und lässt doch die Befragten möglichst frei zu Wort kommen, ohne ihnen Antworten vorzugeben und sie damit einzuschränken. Dadurch wird eine Vertrauensbeziehung gefördert, die es sogar ermöglichen kann, dass der Interviewte durch den Prozess des Interviews persönlich profitiert. Halbstrukturiert ist die Befragung, weil die Interviewerin sich vorwiegend an einen vorbereiteten Leitfaden hält, jedoch frei ist, auch Rückfragen oder spontane Ad-hoc-Fragen zu stellen und sich so der Interviewsituation anzupassen. So bleiben Gegenstandsorientierung und flexible Prozessorientierung während der Befragung gewährleistet (:68-70).

3.3.2 Test des Erhebungsverfahrens

Die quantitativen Verfahren müssen laut Mayring (2003:44) in einer Pilotstudie getestet werden, um eine Vergleichbarkeit des Verfahrens zu gewährleisten. Diese Testphase dient der Leitfadenerprobung und der Interviewerschulung (:71). Für die Erprobung des Interviews wurde schon 2011 ein Erstentwurf des Leitfadens erarbeitet und mit zwei Personen getestet (Anhang A). Daraufhin wurden die zweite und dritte Frage vertauscht, da sie so inhaltlich besser zusammen passen. Das Wort *Schwierigkeiten* wurde mit *Herausforderungen* ersetzt, da ein Teilnehmer an diesem Wort hängengeblieben ist. Frage 9 und 10 wurden auf drei Fragen erweitert und umformuliert, um die Abfolge logischer und klarer zu gestalten. Es wurde außerdem eine Frage zum Einfluss des geistlichen Lebens auf das Stressmanagement eingeflochten. Zum Schluss wurde noch eine allgemeine Frage angehängt, bei der Befragte Dinge nennen können, die ihnen zum Thema Stress noch wichtig sind. Der erste Leitfaden wurde modifiziert und dient nun für die Befragung (Anhang B). Da bis auf die Fragen zum geistlichen Leben alle anderen Fragen gleich geblieben sind, können passende Kategorien aus der Testphase übernommen werden. Besonders die Kategorien *Dauerstressoren* und *situationsbedingte Stressoren* helfen die einzelnen Stressoren besser zu unterteilen und werden nach der zweiten Reduktionsphase als übergeordnete Themen eingesetzt. Die Ergebnisse der Testphase stimmen weitgehend mit denen der Hauptphase überein.³⁵

3.3.3 Erhebungsinstrument

Das offene halbstrukturierte Interview bedient sich eines Interviewleitfadens, der auf Grund der Problemanalyse und des Forschungsstandes der Stressforschung entwickelt wurde. Da die Befragung ausschließlich unter Wycliff-Mitarbeitern stattfindet, wird in den Fragen das

³⁵ Ergebnisse der Testphase: Hauptsächlich werden äußere Faktoren als Ursache für Stress gesehen. Die Wahrnehmung von Stress und persönlichen Stressverstärkern ist eingeschränkt. Die Dosis der Stressbelastung wird zu selten und zu niedrig eingeschätzt. Stressbewältigungsmöglichkeiten werden je nach Neigung einseitig praktiziert.

übliche familiäre ‚du‘ als Anrede verwendet. Die ersten drei Fragen sind Sondierungsfragen, die feststellen, ob die Befragung für die Person relevant ist und dienen als Einstieg in das Thema. Dabei zielen erste Frage „Welche Bedeutung hat Stress für dich im Ausland?“ und zweite Frage „Welche Herausforderungen mit Stress hast du in deiner Situation im Ausland?“ eher auf die Relevanz des Themas hin. Die dritte Frage „Wie würdest du Stress für dich definieren?“ dient mehr dem Einstieg und hat auch die Funktion, den Wissensstand über das Thema Stress auszuloten. Die folgenden Leitfragen drehen sich um das eigentliche Thema. Mit den Fragen „Welche Dinge machen dir Stress?“, „Wie lange dauern stressige Phasen in deinem Leben?“ und der Aufzeichnung einer Stresskurve für die Auslandszeit, wird versucht, die Stressoren näher zu bestimmen. Es geht dabei um die Art, Dauer und Intensität der Stressoren und Stresszeiten. „Wie wirkt sich Stress auf dein Leben aus?“ und „Welche Ursachen vermutest du?“ zielen auf die Stressreaktion ab. Die darauf folgenden Fragen drehen sich um die eigentliche Stressbewältigung: „Was hilft dir deinen Stress zu bewältigen?“, „Wie funktionieren diese Methoden bei dir?“, „Gibt es Stressbewältigungsstrategien, die du schon ausprobiert hast, die aber nicht funktioniert haben?“, „Wie beeinflusst dein geistliches Leben deine Stressbewältigung?“, „Welchen Einfluss hat dabei die Glaubensgemeinschaft?“ und „Was würdest du heute anderen interkulturellen Mitarbeitern mit hoher Stressbelastung empfehlen?“. Zum Schluss wird noch eine allgemeine Frage gestellt, bei der die Befragten Dinge nennen können, die ihnen zum Thema Stress noch wichtig sind. Zu allen Interviewfragen werden Alternativfragen entwickelt, falls es Verständnisschwierigkeiten gibt. Abschließend werden sozialstatistische Daten, wie Alter, Geschlecht, Familienstand und Anzahl der Kinder erhoben. Außerdem wird danach gefragt, ob die Gefragten sich als introvertiert und perfektionistisch einordnen, um festzustellen, wie gut sie ihre eigene Persönlichkeit kennen.

3.3.4 Auswahl der Befragungspersonen

Die angewandte Strategie zur Auswahl von Interviewpartnern ist die strategische Auswahl, auch theoretische (purposive) Auswahl genannt.

In its more general form theoretical sampling means selecting groups or categories to study on the basis of their relevance to your research questions, your theoretical position and analytical framework, your analytical practice and most importantly the argument of explanation that you are developing (Mason 2002:124).

Die Forschungsfrage begrenzt die Teilnehmer dieser Studie auf christliche Langzeit-Mitarbeiter, die in einem interkulturellen Kontext leben und arbeiten.

Interkulturelle Mitarbeiter dieser Forschungsarbeit sind *Christen*, die im interkulturellen Kontext leben und arbeiten. Für sie ist der Auftrag Jesu aus Matthäus 28,19-20 von zentraler

Bedeutung ist: „Darum geht nun zu allen Völkern der Welt und macht die Menschen zu meinen Jüngern und Jüngerinnen! Tauft sie im Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes, und lehrt sie alles zu befolgen, was ich euch aufgetragen habe.“ Der Fokus auf *Langzeit-Mitarbeiter* ist wichtig, da die subjektive Sichtweise der fremden Kultur und die damit zusammenhängende Stressbelastung unterschiedlich ausfällt, je nach Adaptionphase, in der sich die Person befindet. In der Regel hat sich nach der anfänglichen Euphorie der darauf folgende Kulturstress oder –schock erst nach einem etwa zweijährigen Einsatz auf ein relativ konstantes Niveau zurückgebildet. Die unterschiedliche Kultur, idealistische Vorstellungen und die vielen anderen Lebensveränderungen bringen in dieser Zeit beträchtlichen Stress mit sich (Loss 1983:73; Dodds & Dodds 1993:14). Um diese erste unetliche und schwierige Phase, die jeder interkulturelle Mitarbeiter durchläuft, der sich an eine fremde Kultur anpassen muss, auszuschließen, beschränkt sich diese Studie auf Langzeit-Mitarbeiter, die länger als drei Jahre im Einsatzland gewesen sind. Damit die Teilnehmer noch ein relativ klares Bild von den Umständen im Einsatzland vor Augen zu haben, sollten sie zum Zeitpunkt der Befragung nicht länger als 12 Monate vom Einsatzland entfernt gewesen sein.

Das Einsatzland sollte dabei ein *nicht-westliches Ausland* sein, da der Kulturunterschied zum Heimatland größer und die Stressbelastung vermutlich auch höher ist. Es gibt Mitarbeiter, die arbeiten in ihrem Heimatland unter fremden Volksgruppen, die dort als Gastarbeiter oder Asylanten leben. Immer mehr Mitarbeiter arbeiten auch in sogenannten *displaced projects*. Sie leben und arbeiten in ihrem Heimatland und reisen nur für kurze Zeiten ins Ausland, zu der Volksgruppe, mit der sie arbeiten. In dieser Studie soll es allerdings um solche Mitarbeiter gehen, die den Auftrag Jesu nicht in ihrem direkten Umfeld oder Heimatland nachgehen, sondern in einer für sie zunächst fremden Kultur leben und arbeiten. Um eine möglichst einheitliche Stresssituation zu erforschen, wurden die Länder in westliche und nicht-westliche Kulturen eingeteilt. Unter *westliche Kulturen* oder auch *old sending countries* (Hay, u.a. 2007:6) zählen die Länder Nord-Amerikas, Europas, Australien³⁶ und Neuseeland. Obwohl es auch in diesen Ländern unterschiedliche Kulturen gibt, haben die meisten ein ähnliches Weltbild, erlebten über längere Zeit christlichen Einfluss mit überwiegender Schuldorientierung (Käser 1997:140), sprechen indo-europäische Sprachen und haben damit untereinander im Verhältnis nur geringe kulturelle Unterschiede aufzuweisen. Denn Sprache und Religion sind die zwei wichtigsten Faktoren, mit denen sich Menschen als zusammengehörig definieren (:179). Alle anderen Kulturen und ethnischen

³⁶ Hierbei sind die australischen Ureinwohner (Aborigines) ausgeschlossen, die eher zu den nicht-westlichen Gesellschaften gehören.

Gruppen³⁷ sprechen in der Regel Sprachen einer anderen Sprachfamilie und oft bestimmt auch die Dominanz einer nicht-christlichen Religion das Leben in ihrem Umfeld. Neben diesen zwei Faktoren prägen unterschiedliche Weltbilder, Wertesysteme (:39), Denkformen (:169), Menschenbilder (:203) und oft auch überwiegende Scham- (:140) und Gruppenorientierung (:150) diese Gesellschaften. Darum werden die letzteren Kulturen mit dem Begriff *nicht-westliche Kulturen* zusammengefasst. Um für die Befragung ähnliche Voraussetzungen und Erfahrungen zu haben ist das *nicht-westliche Ausland* daher ein Kriterium für die Auswahl.

Da Fragestellung und Auftrag für diese Forschungsarbeit von Mitarbeitern der Organisation Wycliff gestellt wurden und auch der Zugang zu deren Mitarbeitern für die Forscherin am einfachsten möglich ist, beschränkt sich die Arbeit auf deutsche interkulturelle Mitarbeiter dieser Organisation. Wycliff ist eine christliche Organisation, wodurch davon ausgegangen wird, dass alle befragten Mitarbeiter Christen sind.

Die befragten Mitarbeiter sollten noch vor dem Rentenalter von 65 Jahren sein, um altersbedingte Stressfaktoren wie bestimmte Alterskrankheiten zu minimieren. Da das Arbeiten im interkulturellen Kontext eine relativ lange Vorbereitungszeit benötigt, wird davon ausgegangen, dass es relativ wenige Mitarbeiter gibt, die unter 30 Jahren alt sind und schon drei Jahre im Ausland verbracht haben. Um ein möglichst breites Spektrum an Mitarbeitern zu befragen, das heißt eine „möglichst maximale Variation“ (Flick 2009:260) zu bekommen, werden Mitarbeiter *unterschiedlichen Geschlechts, Alters, Familienstands* und aus *unterschiedlichen Einsatzländern* für die Befragung ausgewählt. Bildungsstand und berufliche Tätigkeit dagegen werden als Kriterien vernachlässigt, da alle Wycliff Mitarbeiter mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben. Für diese Studie werden nur fünf interkulturelle Mitarbeiter ausgewählt, da Seitenzahl und Zeit für eine Masterarbeit begrenzt sind. Für die *möglichst maximale Variation* sollten davon mindesten zwei Männer und zwei Frauen sein, mindesten zwei verheiratete und zwei unverheiratete Personen und nicht mehr als zwei Leute, die im gleichen Land arbeiten. Die meisten Befragten sollten zwischen 30 und 60 Jahren alt sein, da die viele Mitarbeiter diese Altersstruktur haben. Falls Personen unter 30 Jahren oder über 60 Jahren befragt werden, sollten nicht mehr als jeweils eine Person aus diesen Alterskategorien dabei sein. Eine Tabelle über diese Informationen der befragten Informanten befindet sich im Anhang D.

³⁷ Kleine Gruppierungen mit eigenen Kulturen (Käser 1997:10), die meist durch das Fehlen einer Schrift und geringen Beherrschung der Natur gekennzeichnet sind (:9).

3.3.5 Durchführung des Interviews

Vor der Durchführung des Interviews wird durch die Personalabteilung von Wycliff oder direktes Erfragen das Einsatzland und die Dauer des Auslandsaufenthaltes ermittelt. Die durch diese zwei Kriterien identifizierte Befragungspersonen werden zu Beginn des Interviews über die Zielsetzung des Interviews als empirisches Forschungsprojekt mit Hilfe eines Informationsblattes und Gespräch informiert (Anhang C). Außerdem wird die Erlaubnis zur digitalen Aufnahme und Verwendung des Gespräches schriftlich eingeholt. Um alle oben genannten Kriterien zu erfüllen, müssen manche Gespräche via Skype mit Mitarbeitern im Einsatzland geführt werden. Mit Hilfe des Interviewleitfadens wird das Interview begonnen. Den Sondierungsfragen folgen die Leitfadenfragen. Falls eine Frage nicht verstanden wird, kann die Ersatzfrage gestellt werden. Spontane Fragen oder Rückfragen können bei Bedarf in den Ablauf des offenen halbstrukturierten Interviews eingeflochten werden. Zum Abschluss werden biographische Angaben erfragt, die leicht beantwortet werden können.

3.3.6 Transkription

Die aufgenommenen Interviews werden wörtlich transkribiert (Mayring 2002:89) und dabei in normales Schriftdeutsch übertragen. Dialektfärbungen werden dabei umformuliert, um damit eine höhere Lesbarkeit zu erreichen (:91). Auffälligkeiten der Sprache werden weitgehend vernachlässigt, da es hauptsächlich auf den Inhalt ankommt. Auch alle „ähm“ und Rezeptionssignale wie „hm“, „ah“ oder „ja“ werden weggelassen, um die Lesbarkeit zu verbessern. Zur Unterscheidung werden die Personen mit den Großbuchstaben A bis E gekennzeichnet. Die Zeilen werden fortlaufend nummeriert. Wechselt der Sprecher, so wird in einer neuen Zeile begonnen. Angewandten Transkriptionsregeln sind folgende:

- I bezeichnet die Person, die das Interview führt
- Mit XY werden Namen von Personen, Organisationen, Länder oder Städte ersetzt, um die Anonymität zu wahren
- abgebrochene Worte werden durch einen Bindestrich – wiedergegeben
- unterbrochene Sätze oder Pausen werden durch drei Punkte ... wiedergegeben
- Frageintonation bekommt ein Fragezeichen ?
- Gefühlsregungen wie lachen oder weinen wird in Klammern bemerkt (lachen)
- Eine Wortdehnung wird mit mehreren Vokalen notiert: laaange

Das niedergeschriebene Interview wird den Befragten zur Kontrolle ihrer Aussagen noch einmal vorgelegt.

3.4 Datenanalyse und Dateninterpretation

3.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse geht streng methodisch vor und zerlegt das Material in kleinere Einheiten, die nacheinander bearbeitet werden. Dabei wird versucht eine systematische Technik zu nutzen, ohne zu schnell Quantifizierungen vorzunehmen (Mayring 2002:114). Es werden besonders auch der Kontext, latente Sinnstrukturen, markante Einzelfälle und Auslassungen berücksichtigt, die bei einer quantitativen Inhaltsanalyse nicht gesehen werden. Durch Zusammenfassung und Strukturierung wird induktiv ein Kategoriensystem entwickelt (:115). Dies kann nur geschehen, wenn vorher die Analyseeinheiten und das Abstraktionsniveau festgelegt werden, was in den nun folgenden Abschnitten geschieht.

3.4.2 Auswahl von Analyseeinheiten

Die Analyseeinheiten werden dort abgegrenzt, wo der Sprecher einen neuen Aspekt zum Thema erwähnt. Auch wenn dieser neue Aspekt eventuell später bei der Reduktion mit einem anderen Aspekt zusammengefasst werden sollte. Dieser Aspekt kann auch einfach nur ein Wort sein. Sätze oder Phrasen, die vom Thema abweichen, Unwesentliches und Ausschmückendes werden vom Material ausgeschlossen (Mayring 2003:76). Die Kontexteinheit sollte nicht größer als zwischen jeweils zwei Leitfragen sein. Allerdings können Zwischenfragen zum gleichen Thema den Text des Befragten unterbrechen. Die Auswertungseinheit zur Kategoriefindung beginnt mit der zweiten Frage, wenn sie noch keine mögliche Kategorie enthält, da die erste Frage eine spezielle Sondierungsfrage ist. Die Biographiefragen am Ende des Interviews können ebenfalls für die Kategoriefindung ignoriert werden. Zusätzlich können noch Daten herangezogen werden, die direkt nach dem Interview schriftlich festgehalten, aber nicht wortwörtlich aufgenommen wurden.

3.4.3 Festlegen der Abstraktionsebene

Das Abstraktionsniveau dieser Arbeit soll möglichst gering gehalten werden, da die subjektiven Aussagen einen erheblichen Beitrag zum Verständnis der Komplexität der Situation bringen. Die Aussagen sollen möglichst allgemein sein, aber immer noch so konkret wie möglich. Aussagen oder Begriffe, die von Anfang an auf einer höheren Abstraktionsebene sind, werden zu Kategorien erhoben und ihnen werden die übrigen Daten so weit möglich untergeordnet. Weitere Kategorien ergeben sich theoriegeleitet im Zusammenhang mit dem Material (Mayring 2002:114). Aussagen, die nicht untergeordnet werden können, bilden entweder eine eigene Kategorie oder sie werden ausgelassen, weil sie irrelevant für das Thema sind (:39).

3.4.4 Konkretes Vorgehen der Datenanalyse

Zunächst wird die Kategoriebildung von Interview A, wie oben beschrieben, vorgenommen. Dann werden für die Interviews B-E die induktiv entwickelten Kategorien von A übernommen, soweit diese genannt wurden. Zusätzliche Kategorien müssen für neue Bereiche hinzugefügt werden. Im Folgenden wird die Vorgehensweise schrittweise erklärt und Beispiele angeführt, um die Kategoriebildung exemplarisch zu belegen.

3.4.4.1 Paraphrasierung

In der folgenden Tabelle werden als Beispiel einige Zitate aus dem Interview B paraphrasiert. Dazu wird der Text in einem Kurztext zusammengefasst, bei dem die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben (Mayring 2009:472). Alle wenig inhaltstragenden Textbestandteile (Ausschmückungen, Wiederholungen, verdeutlichenden Wendungen und praktische Beispiele) werden gestrichen. Der Text wird auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt und in eine grammatikalische Kurzform gebracht (2003:62).

| Zeile | Text | Paraphrasierung |
|--------------|--|---|
| B222 - 223 | Dann versuche ich auch darauf zu achten, dass ich genügend Schlaf bekomme. | Ich achte darauf genügend Schlaf zu bekommen |
| B243-248 | Das kann ich eigentlich nicht sagen. Das andere was ich noch mache wenn ich gestresst bin, ich Sorge dafür, das ich genügend Schlaf krieg. Ich brauche meistens acht Stunden, ich kann auch mal mit weniger leben, aber so in Zeiten, wo ich merke, dass ich gestresst bin, ist mir das dann schon wichtig, dass ich darauf achten, genügend zu schlafen. Aber dass ich andere Strategien benutzt habe, die nicht funktioniert haben, könnte ich jetzt nicht so sagen. | Wenn ich gestresst bin, achte ich auf genügend Schlaf, was meist acht Stunden bedeutet. |

3.4.4.2 Generalisierung

Bei der Generalisierung wird aus der oft persönlichen Paraphrasierung eine generelle, begrifflich übergeordnete abstrakte Aussage umgeschrieben (Mayring 2002:95). Dabei werden die Paraphrasen immer auf die gleiche Weise auf die definiert Abstraktionsebene gebracht. Paraphrasen, die über dem angestrebten Abstraktionsniveau liegen, werden belassen. Theoretische Vorannahmen können im Zweifelsfall zu Hilfe genommen werden (Mayring 2003:62). Die folgende Tabelle zeigt die Generalisierung der Paraphrasen:

| Zeile | Paraphrasierung | Generalisierung |
|--------------|--|------------------------|
| B222-223 | Ich achte darauf genügend Schlaf zu bekommen | Genügend Schlaf |
| B243-248 | Wenn ich gestresst bin, achte ich auf genügend | Genügend Schlaf |

| | | |
|--|--|--|
| | Schlaf, was meist acht Stunden bedeutet. | |
|--|--|--|

3.4.4.3 Reduktion und Kategoriebildung

Nun wird die Generalisierung in der ersten Stufe durch Streichung und Selektion reduziert. Es werden bedeutungsgleiche Stellen gestrichen (Mayring 2002:95). Auch für die Abstraktionsebene bedeutungslose Stellen werden gestrichen (2003:62). Andere zentrale Aussagen, die bereits generell formuliert sind, werden unverändert beibehalten (2002:95). Das Material wird nun in ein Categoriesystem eingeteilt. Übergeordnete Generalisierungen auf höherem Abstraktionsniveau, denen andere generalisierte Aussagen untergeordnet werden können, werden beibehalten und zur Kategorie erhoben. Weitere Kategorien werden theoriegeleitet in Verbindung mit den Daten entwickelt (:100). Die anderen Begriffe auf niedrigerem Abstraktionsniveau werden diesen Kategorien untergeordnet. Die vom Interview A entwickelten Kategorien werden, soweit möglich, für die anderen Interviews übernommen. Da beim Durcharbeiten des Materials von Interview B-E noch weitere Kategorien entstanden, musste das gesamte Material noch einmal durchgearbeitet werden.

| Zeile | Generalisierung | Erste Reduktion | Kategorie (2. Reduktion) |
|----------|-------------------|-------------------|--|
| A203-206 | Kurze Schlafpause | Kurze Schlafpause | Kategorie 35: Schlaf: - Kurze Schlafpause (A203-206) - Genügend Schlaf (B228-229) |
| B222-223 | Genügend Schlaf | Genügend Schlaf | |
| B243-248 | Genügend Schlaf | Genügend Schlaf | |

Dann kommt die zweite Reduktion, bei der die Begriffe, die auf dem untersten Abstraktionsniveau sind, gebündelt werden, selbst wenn sie weit verstreut im Text vorkommen (2003:40). Verschiedene Paraphrasen mit ähnlicher Aussage zu einem Thema werden dabei in gebündelter Form wiedergegeben, indem eine globale Proposition konstruiert wird oder eine Aussage in einer anderen integriert wird (2002:95). Diese Bündelung geschieht für die Aussagen von A-E gemeinsam. Damit ist eine Beschreibung der jeweiligen Sachlage möglich. Entweder werden dabei Dinge in einen bestehenden Begriff, der sich schon auf höherer Abstraktionsebene befindet, integriert oder ein neuer Begriff für die Bündelung konstruiert. Die in einem vorhandenen oder neuen Begriff integrierten Propositionen entfallen somit.

| Zeile | Erste Reduktion durch Selektion und Streichen. | Zweite Reduktion durch Bündelung, Konstruktion und Integration |
|----------|--|--|
| A203-206 | Kurze Schlafpause | Die ersten 5 Aussagen werden in einem |

| | | |
|----------|---|--|
| | | Begriff, der von D verwendet wurde gebündelt: Gesunder Lebensstil |
| B222-223 | Genügend Schlaf | |
| B243-248 | Genügend Schlaf | |
| D249-252 | Zweimaliger Mittagsschlaf | |
| D292-293 | Gesunder Lebensstil mit regelmäßigem Schlaf und Essen | |
| A 54-55 | Negativer Stress | Die Integration von der letzten zwei Aussagen unter dem Begriff Negativer Stress |
| A51-52 | Stress wirkt aus der Bahn | |
| A189-190 | Überfordernde Anforderungen | |
| B225-226 | Abwechslung wie Lesen | Die letzten vier Aussagen werden gebündelt und eine neue Konstruktion gefunden: Hobby |
| B316-318 | Film anschauen | |
| C980-981 | Muschelsammlung | |
| C987-988 | Gartenarbeit | |

Auf diese Weise wurde das gesamte Material durchgearbeitet. In einer Tabelle wurde die Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion des gesamten Datenmaterials erst getrennt aufgelistet, um deren Wissenstand vergleichen zu können. Dabei findet die erste Reduktion in der Spalte der Generalisierung statt. Dort werden bedeutungsgleiche oder überflüssige Generalisierungen gestrichen. Die zweite Reduktion durch Bündelung, Konstruktion und Integration wird in der Spalte mit der Überschrift *Reduktion* dargestellt. Die gebündelten Kategorien der einzelnen Interviews werden in einer Tabelle gegenübergestellt. Danach erst werden die Kategorien der verschiedenen Interviews in einer weiteren Tabelle zusammengefasst und strukturiert.

3.4.5 Dateninterpretation

Für die Zusammenfassung und Strukturierung der Daten werden bestimmte Aspekte des Materials herausgefiltert, um sie auf Grund bestimmter Kriterien und Themen einzuschätzen (Mayring 2002:115). Dieser Teil der Datenanalyse wird auch thematische Analyse genannt (Braun & Clarke 2006:77). Nachdem das Material wortwörtlich transkribiert und mehrmals durchgearbeitet wurde, ist es sehr vertraut (:16-18; Phase 1). Nach der Kodierung, bei der Kategorien festgelegt wurden (:18-19; Phase 2), soll in Phase 3 (:19-20) nach Themen und Subthemen gesucht werden. Begonnen wird damit im Datenmaterial: Durch Zusammenfassen in größere Gruppen kristallisieren sich einige Themen heraus. So können die Begriffe *Stress*, *Stressdauer*, *kumulativer Stress*, *negativer Stress* und *positiver Stress* in dem Thema *Wissen über Stress* zusammengefasst werden. Die genannten Stressoren werden z.B. in Begriffen aus der Testphase *Dauerstressoren*, *situationsbedingte Stressoren* und *unerwartete Dinge* eingeordnet, die so zu Subthemen des Hauptthemas *Stressoren* werden. Alle möglichen Themen sollten zunächst in Betracht gezogen werden. Danach werden sie überarbeitet (:20-

21; Phase 4). Dabei kann sich zeigen, dass einige Hauptthemen nicht wirklich mit Daten gut belegt werden können und andere zusammengefasst oder geteilt werden müssen. Bei nochmaligem Lesen des gesamten Datensets werden die Themen noch einmal überprüft und wichtige zusätzliche Themen, die bisher übersehen wurden, können entdeckt werden. Danach sollten in Phase 5 die Themen noch einmal überprüft und wenn möglich der Inhalt besser definiert werden: „define and refine“ (:22).

In der folgenden Tabelle werden alle Themen, Subthemen und Kategorien in einer Übersicht aufgelistet und eine Definition dafür formuliert:

| Themen und Subthemen | Kategorien | Definition |
|-----------------------------------|--|--|
| 1. Wissen über Stress | <ul style="list-style-type: none"> - Stress im Ausland - Negativer Stress - Positiver Stress - Stressdauer - Kumulativer Stress | Aussagen, die allgemein über Stress gemacht werden, werden in dieser Kategorie zusammengefasst. |
| 2. Wahrnehmung von Stress | <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Aussagen (Subjektivität, gestresst sein, ohne sich dessen bewusst zu sein etc.) - Auswirkungen von Stress | Aussagen, wie Stress wahrgenommen und erlebt wird und auch die wahrgenommenen Auswirkungen werden beschrieben. |
| 3. Ursachen von Stress | <ul style="list-style-type: none"> - äußere Faktoren - innere Faktoren (Persönlichkeit, eigene Geschichte, Erwartungen) - Antizipation von Stress | Angenommene Ursachen werden beleuchtet. |
| 4. Dauerstressoren | <ul style="list-style-type: none"> - kulturelle Unterschiede - Auffallen als Ausländer - Sprache - Arbeit - Wohnverhältnisse - Einschränkende Regeln - Bedrohliche Sicherheitslage - Allgemeine äußere Umstände - Interkulturelle Kommunikation - Einheimische Mitarbeiter - Vermehrter Familienstress durch andere Stressbelastungen - Unterschiedlichkeiten in Ehe und Familie - Autofahren im Ausland - Schwierige politische Situation - Persönliche Faktoren | Verschieden Stressoren, die als Dauerstressoren empfunden werden kommen zur Sprache. |
| 5. Situationsbedingte Stressoren: | <ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen (Umzüge, stressige Heimataufenthalte, Eingewöhnungsfaktoren) - Fortbildung - Kollegen - Workshops halten | Bestimmte einzelne Situationen, die einmalige oder unregelmäßige und kurze Stressperioden verursachen, werden beschrieben. |

| | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Schwierigkeiten mit Polizei - Reisen - Gesundheitliche Probleme | |
| 6. Unvorhersehbare Dinge und Situationen | <ul style="list-style-type: none"> - unvorhersehbare und unerwartete Dinge - Unsichere Zukunft | Unvorhersehbare, unerwartete Dinge und Unsicherheiten werden erläutert. |
| 7. Genutzte Ressourcen und Stressbewältigungsmethoden: | <ul style="list-style-type: none"> - Sofortmaßnahmen - Instrumentelle Methoden (Selbststrukturierung, Gute Sprach- und Kulturkenntnisse) - Mentale Methoden (Abstand und Perspektivwechsel) - Regenerative Methoden (Gesunder Lebensstil, Hobby, körperliche Betätigung, Auszeiten) - Geistliche Ressourcen - Soziales Umfeld - Kommunikation - Professionelle Hilfe | Alle erwähnten und genutzten Ressourcen und Stressbewältigungsmethoden werden beschrieben. |
| 8. Gründe für mangelnde Stressbewältigung: | <ul style="list-style-type: none"> - fehlenden Ausgleich - fehlende Zeit - fehlende soziale Kontakte - fehlende Hilfe der Glaubensgemeinschaft - Glaubensfragen - Gründe Einzelner (mangelnde Selbststrukturierung, mangelnde Übung, mangelnde Finanzen) | Angenommene Gründe für mangelnde Stressbewältigung. |

Bei der nun folgenden Dateninterpretation, wird die logische Geschichte der Daten erzählt, mit Belegen aus den Daten der theoretischen Analyse (Kapitel 2) und dem Bezug zu der übergeordneten Forschungsfrage (:23). So werden die Forschungsergebnisse der Analyse mit Hilfe des Forschungsstandes zum Thema Stress überprüft und bewertet. Dabei wird zusätzliches Material aus der Literatur herangetragen, das die Textstelle erläutert, erklärt oder deutet und das Verständnis erweitert (Mayring 2002:115). Wichtig ist dabei, dass nicht nur was gesagt wurde analysiert wird, sondern auch was fehlt, um herauszufinden welche Faktoren dazu beitragen, dass die Stressbewältigung nicht gelingt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf mehr oder weniger gut funktionierende Stressbewältigungsmethoden und neue Erkenntnisse gelegt. Die herausgearbeiteten Faktoren, die interkulturellen Mitarbeitern besondere Probleme bei der Stressbewältigung bereiten, werden daraufhin mit sinnvollen Methoden aus der Pastoraltherapie für diese speziellen Herausforderungen abgeglichen. Die Pastoraltherapie dieser Arbeit verwendet dabei unterschiedliche Ansätze und Methoden aus Seelsorge und Psychotherapie, wie auch aus der Stressforschung.

3.5 Gütekriterien, Limitationen und ethische Überlegungen

3.5.1 Anwendung von Gütekriterien

Um den Status einer sozialwissenschaftlichen Forschungsmethode zu rechtfertigen, muss auch eine qualitative Inhaltsanalyse sich Gütekriterien stellen (Mayring 2003:109). Bewertungskriterien dienen der Anerkennung qualitativer Forschung und sie wirken der Beliebigkeit und der Willkürlichkeit entgegen. Allerdings wird die bloße Übernahme der Gütekriterien quantitativer Forschung in Frage gestellt (Steinke 2009:322). Grundannahmen und Methodologien beider Ansätze sind zu verschieden, um die gleichen Kriterien anwenden zu können. Vorgeschlagen werden für die quantitative Forschung die ‚Kommunikative Validierung‘, ‚Triangulation‘, ‚Validierung der Interviewsituation‘ und ‚Authentizität‘ (:320-321).

Kommunikative Validierung geschieht durch das Vorlegen der Daten oder Ergebnisse beim Befragten, um die Gültigkeit seiner Daten zu bewerten (:320). Dem Befragten wird der transkribierte Text des Interviews vorgelegt. Der Einsatz von verschiedenen komplementären Methoden, auch *Triangulation* genannt, hat das Ziel, zu einer breiteren und tieferen Erfassung des Untersuchungsgegenstandes zu kommen. Triangulation ist leider im Rahmen dieser begrenzten Studie nicht möglich. Allerdings können die Ergebnisse zumindest der Stressoren mit den vorangegangenen quantitativen Studien anderer Forscher verglichen werden und so in die Interpretation einfließen. Bei der *Validierung* der Interviewsituation wird geprüft, ob es Anzeichen dafür gibt, dass ein partnerschaftliches Arbeitsbündnis, das Offenheit, Vertrauen und Arbeitsbereitschaft mit einschließt, nicht zustande gekommen ist. Die *Authentizität* beinhaltet den sorgfältigen Umgang mit Daten, angemessenem Forschungsprozess, Initiierung von neuen Orientierungen während des Forschungsprozesses und Relevanz für eine Entscheidungsfindung oder als Anregung für Handlungen (:321).

Steinke (:323-331) entwickelte weitere Kernkriterien für die qualitative Forschung. Dazu gehören ‚Intersubjektive Nachvollziehbarkeit‘, ‚Indikation des Forschungsprozesses‘, ‚Empirische Verankerung‘, ‚Limitationen‘, ‚Kohärenz‘, ‚Relevanz‘ und ‚Reflektierte Subjektivität‘.

Intersubjektive Nachvollziehbarkeit kann die genaue Dokumentation des Forschungsprozesses, Interpretationen in Gruppen und die Anwendung kodifizierter Verfahren umfassen (:324-326). Außer der Interpretation in Gruppen werden die beiden anderen Verfahren angewandt. Die Indikation des Forschungsprozesses, beinhaltet die Angemessenheit von qualitativer Vorgehensweise zur Fragestellung, von Methodenwahl zum Untersuchungsgegenstand, die Indikation der Transkriptionsregeln, Samplingstrategie methodischer Einzelentscheidungen und Bewertungskriterien (:327-328). Meines Erachtens

kann nur durch ein qualitatives Vorgehen die Forschungsfrage wirklich beantwortet werden, da nur so die Komplexität des Themas erfasst werden kann. Empirische Verankerung schaut auf die Verwendung kodifizierter Methoden, analytischer Induktion, hinreichende Textbelege, abgeleiteten Prognosen und kommunikativer Validierung (:328-329). Die *Limitationen* liegen meist in der Verallgemeinbarkeit der im Forschungsprozess entwickelten Theorie (:329) und werden in 3.5.2 beschrieben. Zur Überprüfung der *Kohärenz* sollte die generierte Theorie in sich konsistent sein, Widersprüche und offene Fragen werden bearbeitet oder wenn sie ungelöst sind, offen dargelegt (:330). Die Relevanz der Fragestellung und der entwickelten Theorie muss festgestellt werden. Die *reflektierte Subjektivität* wird über Selbstbeobachtung, persönliche Voraussetzungen für die Vorgehensweise und Methode und durch die Vertrauensbeziehung zwischen Forscherin und Informant bestimmt.

3.5.2 Grenzen der Studie

Eine qualitative Methode hat auch Grenzen. Da qualitative Forschung die subjektive Wahrnehmung als Bestandteil der Erkenntnis mit einbezieht, fehlt die Unabhängigkeit des Beobachters vom Forschungsgegenstand (Flick u.a. 2009:24). Die gesammelten Daten sind alle Selbstbeobachtungsdaten und daher subjektiv und eingeschränkt. Es wäre sinnvoll, eine solche Studie mit Fremdbeobachtungsdaten zu ergänzen und damit zu überprüfen. Die begrenzte Anzahl der Interviews, die in einer qualitativen Befragung möglich ist, kann die Verlässlichkeit der Daten schmälern. Die Tatsache, dass nur deutsche Langzeit-Mitarbeiter befragt werden, die in einem interkulturellen Kontext arbeiten und nur aus einer Organisation kommen, grenzt die Studie ein. Die deutsche Kultur und Gesellschaft bringt eine bestimmte Weltansicht, Prägung und Faktoren mit sich, die zwar in manchen anderen westlichen Kulturen auch vorhanden ist, jedoch in unterschiedlichem Maße. Der Schwerpunkt der Arbeit von Wycliff auf Linguistik und Bibelübersetzung bringt relativ viele introvertierte, analytische, arbeitsbezogene und oft perfektionistische Menschen zusammen. Diese Veranlagungen können die Stressbelastung in einer oralen und beziehungsorientierten Gesellschaft im nicht-westlichen Ausland merklich erhöhen. Für Kurzzeit-Mitarbeiter im interkulturellen Kontext sind in der Regel die Kulturunterschiede und die Sprachbarrieren die größten Stressfaktoren. Aus diesem Grund wurden Kurzzeit-Mitarbeiter in dieser Studie nicht berücksichtigt. In einer globalen Welt ist interkulturelle Arbeit nicht mehr darauf beschränkt, dass westliche Mitarbeiter in nicht-westlichen Ländern arbeiten. Allerdings werden die Herausforderungen und Stressfaktoren für Mitarbeiter, die aus nicht-westlichen Ländern kommen und in westlichen Ländern, wie Deutschland arbeiten wahrscheinlich sehr unterschiedlich sein zu den Mitarbeitern, die in dieser Arbeit befragt werden.

Ein eng verwandtes Thema zu Stress ist der Erschöpfungszustand *Burnout*. Viele Forscher, wie Cherniss (in Linneweh u.a. 2010:11) sehen Burnout als eine Folge von lang andauerndem Stress besonders engagierter Menschen mit extrem hohen Anforderungen. Jedoch steigern sich in diesem Zustand Angst, Spannung und Erschöpfung, bis es schließlich zu emotionaler Abkoppelung, Rückzug und Zynismus führt (:12). Doch landen nur die Personen im Burnout, die sich bei Frustrationen und Misserfolgen von ihren beruflichen Tätigkeiten oder Ansprüchen nicht distanzieren können (:17). Eine Therapie von Menschen im Burnout ist vielschichtig und muss sich zunächst mit den körperlichen Symptomen und dem Erschöpfungszustand beschäftigen (:214). Durch den begrenzten Umfang dieser Arbeit kann darauf nicht weiter eingegangen werden.³⁸

Eine besondere Form von Stress sind Traumata, die in einer immer gefährlicher werdenden Umwelt immer häufiger auftreten (Fawcett 2003:1). Eine Folgeerkrankung ist die posttraumatische Belastungsstörung (PTSD), die nach neueren Untersuchungen auch durch hohe chronische Stresslevel verursacht werden kann (:18). Um PTSD zu vermeiden wird häufig Critical Incident Stress Debriefing eingesetzt (:21). Sollte es zu einem PTSD kommen, wird eine Traumatherapie³⁹ notwendig. Leider kann auch auf diese Thema, wegen der Limitationen dieser Arbeit, nicht weiter eingegangen werden.

Resilienz ist ein weiteres Thema, das in dieser Arbeit nur angerissen werden konnte. Dieses Thema ist jedoch wichtig um die Widerstandskraft für Stresssituationen zu stärken und hat damit eine Präventive funktion. Auch dieses Thema kann wegen der Limitationen dieser Arbeit nicht weiter ausgeführt werden.⁴⁰

3.5.3 Forschungsethik

Für diese Forschungsarbeit gelten die ethischen Richtlinien von UNISA (2007:9-17), speziell für Forschungen mit Menschen. Darunter fallen moralische und allgemeine ethische Prinzipien. Das Forschungsprojekt sollte relevant sein und zum Wohl der Gesellschaft dienen mit der Verpflichtung, seine Kompetenz und Fähigkeiten für das Forschungsprojekt einzusetzen. Die Arbeitsweise sollte verantwortlich, voller Integrität und Transparenz ausgeführt werden. Besonders wichtig ist dabei, dass die Rechte der Teilnehmer gewahrt werden, das heißt, dass Privatsphäre, Anonymität und Schweigepflicht eingehalten werden. Die Teilnahme an dem Forschungsprojekt soll freiwillig geschehen. Dabei wird auf Risikominimierung für Teilnehmer und Gesellschaft geachtet und es darf keine Ausbeutung in irgendeiner Weise stattfinden. Andersartige Kulturen werden grundsätzlich geachtet und

³⁸ Weitere Literatur zum Thema Burnout: Burisch 2014, Grabe 2006, Völkel 2006.

³⁹ Weitere Literatur zum Thema Trauma: Reddemann & Dehner-Rau 2008, Herman 2006, Fischer 2008, Ulsamer 2006.

⁴⁰ Weitere Literatur zum Thema Resilienz: Wellensiek 2011, Gruhl 2009.

die teilnehmende Person erhält Rückmeldung. Dafür bekommen die Teilnehmer die jeweiligen transkribierten Manuskripte zur Durchsicht bevor sie verarbeitet werden. Außerdem werden sie über die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit unterrichtet. Nach UNISA Richtlinien ist es wichtig, dass zwischen Forscherin und Teilnehmer eine partnerschaftliche Beziehung besteht (:11). Diese Auffassung vertritt auch die Autorin. Um eine informierte schriftliche Einwilligung zu ermöglichen (:12) wird an jeden Teilnehmer ein Informationsblatt über die Arbeit ausgehändigt (Anhang C). Sie können die Information lesen, gegebenenfalls Fragen stellen und danach die Einverständniserklärung unterschreiben, bevor das Interview durchgeführt wird.

KAPITEL 4

STRESSMANAGEMENT IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

4.1 Wissen über Stress

Die eigene Definition und Sichtweise von Stress bedingt auch, wie der Mensch damit umgeht. Daher ist es wichtig die Meinung der Informanten zu Stress im Ausland, der eigenen Definition von Stress, der Sichtweise von positivem und negativem Stress und der Beurteilung von Dauer, Intensität und Häufigkeit von Stress herauszustellen.

4.1.1 Stress im Ausland

Stress ist auf jeden Fall ein Faktor im Ausland, dies bescheinigen die Aussagen von allen Befragten. Jedoch gibt es im Gegensatz zu Deutschland im Ausland andere Stressfaktoren stellt Informantin B (weiblich, 59 Jahre) fest. Diese Aussage wird von Dodd (2004:264) bestätigt, der auch behauptet, dass interkulturelle Mitarbeiter nicht unbedingt mehr Stress erleben als andere Leute, sondern eher besondere Stressoren. Doch die meisten anderen Autoren sehen die Stressbelastung im Ausland als außergewöhnlich hoch an (Foyle 1997:217; Dodds & Dodds 1997:1; Hay 2007c:72) oder sogar höher als im Heimatland (Hale 1995:301).

Bei Informant E (männlich, 45 Jahre) kommt die Spannung im Ausland hauptsächlich durch den kulturellen Unterschied. Er beschreibt dies auch als den „zugrunde liegenden Stress“ bei dem man sich immer wieder fragt, ob man Sachen richtig macht. Dieser kulturelle Faktor wird auch von vier der fünf Befragten gleich am Anfang genannt und ist in der Literatur bei den meisten Untersuchungen mit aufgelistet.

Informant D (männlich, 46 Jahre) beschreibt das Leben im Ausland als einen ständigen Ausnahmezustand in dem man „mehr mit Begrenzungen umgehen muss, als das zu Hause der Fall wäre“. Das könnten eigene Begrenzungen sein, die man schneller spürt, weil man an seine Grenzen der Belastbarkeit geführt wird, oder es sind Begrenzungen, die einem von außen auferlegt werden. Die letzteren würden mit der Subkategorie *Einschränkende Regeln* übereinstimmen, wo von Einschränkungen der Bewegungsfreiheit gegenüber Deutschland die Rede ist.

Zusammenfassend ist bei den allgemeinen Aussagen und auch der Literatur nicht eindeutig, ob Stressfaktoren im Ausland unbedingt höher sind oder es sich eher um andere Stressfaktoren handelt, wie kulturelle Unterschiede oder einschränkende Begrenzungen. Der Gesamteindruck der Interviews einschließlich Dauer, Häufigkeit, Intensität und kumulativem Stress lässt jedoch darauf schließen, dass die Stressbelastung im Ausland oft über längere Zeit außergewöhnlich hoch ist.

4.1.2 Definition von Stress

Obwohl Stress auch positive Auswirkungen hat, wird er meist negativ definiert. Nur für Informantin A (weiblich, 42 Jahre) ist Stress grundsätzlich negativ belegt. Für Informant E kann Stress akut oder chronisch sein. Kulturstress wäre dabei chronisch und Kulturschock akut. Die Befragten beschreiben Stress als Spannung, Druck, Kontrollverlust oder Überforderung, was einen inneren Zustand darstellt, der ein „Missverhältnis eines äußeren oder inneren Reizes zur „normalen“ Verarbeitungsmöglichkeit“ ausdrückt (Hoffman & Hochapfel 1999:209). Damit wird Stress eher als Zustand gesehen und nicht so sehr als Reiz (Stressor), Reaktion oder Anpassungsprozess (Lazarus & Launier 1981:220). Dieser Beschreibung fehlt damit ein wichtiger Aspekt der Definition dieser Arbeit. Dort wird die subjektive Bewertung der erlebten Belastungen im Verhältnis zu den Möglichkeiten herausgestellt. Die Befragten beschreiben zwar den Zustand, aber erkennen nicht diesen Zusammenhang, der den Eigenanteil am Stress mit einschließt.

Bei positivem Stress fühlt man sich wohl und hat auch Erfolg bei dem was man tut. Informantin C (weiblich, 55 Jahre) definiert positiven Stress folgendermaßen: „Positiver Stress ist, wenn ich viel zu tun habe, aber es macht mir Spaß und ich gehe so richtig darin auf. Aber man weiß wofür und es liegt einem auch und man kann etwas bewegen.“ Das bedeutet, dass man „Stress haben kann, ohne gestresst zu sein“, wie Informantin B es schön formuliert. Auch in der Literatur werden positive Aspekte gesehen: Stress kann beflügeln, gibt Energie und motiviert (Litzcke & Schuh 2007:3; Kaluza 2012:33). Selye (1981:171) prägte dafür den Begriff *Eustress*.

Zusammengefasst wissen die meisten Informanten um die positiven Effekte von Stress. Hauptsächlich wird jedoch Stress eher als Zustand gesehen, der ein Missverhältnis ausdrückt, dem allerdings das Verständnis über die Wichtigkeit der eigenen subjektiven Bewertung oft fehlt. Damit wird die eigene subjektive Bewertung bei der Sichtweise von Stress weitgehend vernachlässigt.

4.1.3 Stressdauer, Intensität und Häufigkeit

Da Häufigkeit, Dauer und Intensität der Stressbelastung entscheidend mitbestimmen, ob eine Reaktion positive oder negative Auswirkungen hat (Kaluza 2012:47), ist es wichtig einen Eindruck von diesen Faktoren zu bekommen. Informantin B behauptet bei der Skalierung, dass es ein Leben ohne Stress nicht gibt und dass „jedes Leben einen gewissen Stresslevel hat“. Sie sieht dabei nicht, dass es auch Zeiten mit sehr viel Stress, sehr wenig Stress oder sogar Zeiten der Unterforderung geben kann (Linnweh, Heufelder & Flasnoecker 2010:17; Bernhard & Wermuth 2011:54; Kaluza 2012:64). Wie Informantin A richtig beobachtet hat,

verändert die *Intensität* des Stresses die Auswirkungen. Obwohl dies die einzige Aussage über die Intensität von Stress ist, kann man an Auswirkungen von Informanten C und E, wie Migräne, Hörsturz oder Schlafstörungen schon auf eine intensive Stressbelastung schließen. Außerdem zeigen Ausdrücke wie ‚extrem stressig‘, ‚harte Phase‘ oder ‚hoher Stresslevel‘ etwas von der Intensität. Informant E nennt Situationen mit einzelnen Krankheiten oder einer Totgeburt, die ein rapides Ansteigen des Stresslevels ausgelöst haben. Daher kann es nur an der Intensität des einzelnen Vorfalls gelegen haben. Neben der Intensität spielen jedoch auch Dauer und Häufigkeit eine Rolle. Diese beiden anderen Faktoren werden auch nur durch Nachfragen oder indirekt erwähnt. Dabei sind es zusätzlich zur Intensität auch Dauer und Häufigkeit, die aus einer positiven Wirkung eine Belastung machen können (Kaluza 2012:47; Wagner-Link 2010:55).

Die *Dauer* von Stress in den Interviews bewegt sich von Tagen bis Jahren. Für Informantin A ist die Stressdauer im Ausland länger, was auch durch die vielen unterschiedlichen Dauerstressoren, die insgesamt erwähnt wurden, bestätigt wird. Für Informantin B ist eine kurze Stressphase einen Tag bis eine Woche lang. Informantin B bezeichnet einen Monat vor dem Heimataufenthalt und die ersten drei Wochen während des Heimataufenthaltes als stressig. Dies war für sie die längste Phase, die sie beschreiben konnte. Dagegen werden jahrelange stressige Phasen von den Informanten C, D und E beschrieben. Entweder war ein ganzer *term*⁴¹ stressig (Informantin C), es gab *jahrelange* stressige Zeiten, wie für Informant D oder es wurden konkrete Jahresangaben gemacht, wie „dieser Stressfaktor dauert jetzt schon sieben Jahren“ (Informant E). Dazwischen liegt die Angabe *wochenlang*, wie „dass du wochenlang dich nicht wohl fühlst in der Stadt“ (Informantin C), „dann ist das für Wochen die aktuelle Fragestellung, die einem nachgeht“ (Informant D), „dreiwöchige Workshops“ (Informant E). Insgesamt ist es erstaunlich, wie viele Dauerstressoren von den interkulturellen Mitarbeitern in den Interviews zusammen getragen wurden (siehe 4.4.1). „Chronifizierte Stressreaktionen aufgrund von lang anhaltenden oder immer wiederkehrenden Belastungen, also der Dauerstress, stellen ein enormes gesundheitliches Risiko dar“ (Kaluza 2012:35). Damit sind also Dauer und Häufigkeit gemeint. Die *Häufigkeit* der Stressoren wird durch Quantifizierungen wie *viele*, *häufig* oder *oft* ausgedrückt. Doch noch häufiger kommt kumulativer Stress vor.

Addieren sich unterschiedliche Anforderungen oder einschneidende Lebensereignisse, nennt man dies auch *kumulativen Stress* (Holmes & Rahe 1967:216; Kaluza 2012:66). Die Befragten beschreiben besonders viele Stressfaktoren bei Veränderung, wie kurz vor einem Heimataufenthalt (Informantinnen A & B), bei vielen Anforderungen (Informantin B) oder

⁴¹ Einsatzzeitraum im Ausland am Stück zwischen zwei Heimataufenthalten, meist 2-4 Jahre.

wenn trotz Spracherlernen noch andere Aufgaben gemeinsam bewältigt werden müssen (Informant D). Am Besten beschreibt Informantin C dies, wie nach den ersten zwei Jahren mit extrem viel Arbeit und Dauerstress wegen Kinderlosigkeit eine schlechte Bewertung des Vorgesetzten dazu kam und sie auch noch ausziehen mussten. Daraus resultierte eine einwöchige „ganz harte Phase“ mit Migräne. In einem anderen *term* (3 Jahre) kamen unter anderem ein bewaffneter Überfall, Schwierigkeiten mit der Polizei wegen zu schnellen Fahrens, ausgefallener Urlaub, Enttäuschungen mit einem einheimischen Pastor und eine Morddrohung zusammen. Aber auch ein Heimataufenthalt mit Wohnen bei den Eltern, Behördengängen, Auto und schwieriger Eingewöhnungsphase in der Schule kann schwierig sein. Informant E beschreibt wie eine stressige Arbeitssituation, Missverständnisse mit Kollegen und Schulprobleme Herzrasen bewirkten. Bei all diesen Situationen wurde von extremen Stressreaktionen gesprochen. Das wird auch in der Literatur bestätigt. „Besonders gravierend ist es, wenn mehrere einschneidende Lebensereignisse gleichzeitig oder in kurzer Folge verkraftet werden müssen“ (Kaluza 2012:66). Doch auch beim kumulativen Stress kommt es zusätzlich auf die Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung eines individuellen Menschen an.

Am besten lässt sich Dauer, Intensität, Häufigkeit und kumulativer Stress an der skalierenden Einschätzung der Befragten ablesen. Hier die Kurve von Informant E als Beispiel:

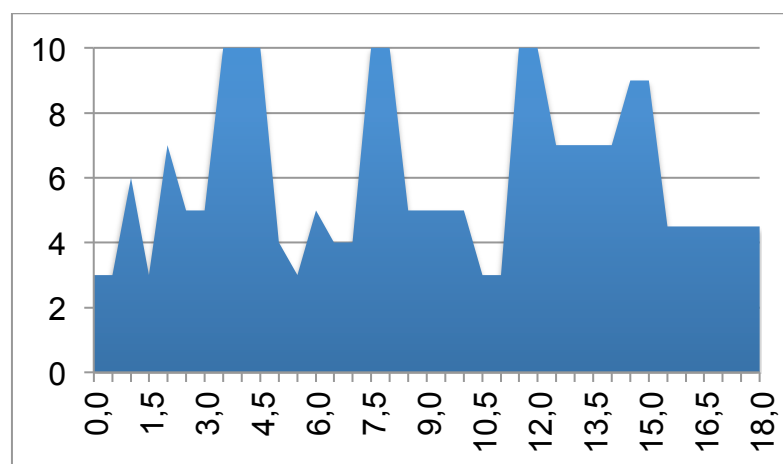


Abb.3: Stresskurve Informant E. Skalierende Einschätzung 1-10 über 18 Jahre.

Informant E beschreibt drei Phasen, bei denen der Stress zu viel wurde: Einmal am Ende des ersten *terms* bis in die erste Hälfte des Heimataufenthaltes, die zweite Phase war die Totgeburt eines Kindes und die dritte Phase bei einem Umzug. Auch vor der Abgabe seiner Doktorarbeit war der Stresslevel sehr hoch (Stufe 9). Die anderen kurzen Höhepunkte waren Krankheiten von Familienangehörigen oder eine Evakuierung wegen Krankheit.

Zusammenfassend wird die Intensität, Dauer und Häufigkeit von Stress erlebt und meist nur indirekt durch verschiedene Aussagen beschrieben. Daher stellt sich die Frage, ob den Befragten die Wichtigkeit der Stressentstehung bewusst ist, nämlich dass Intensität, Dauer und Häufigkeit mit darüber bestimmen, ob die persönliche Reaktion positive oder negative Auswirkungen hat. Wenn die Dosis von Stress nicht bewusst wahrgenommen wird, kommt es dazu, dass Stress häufig zu selten und auch zu niedrig eingeschätzt wird. Da die Menge der genannten Dauerstressoren (siehe 4.4.1) schon sehr hoch ist und oft zusätzlich mit situationsbedingten Stressoren und unerwarteten Stressoren zusammentrifft, kann dies bei vielen interkulturellen Mitarbeitern zu kumulativem Stress führen. Situationen, bei denen verschiedene Stressoren zusammenkommen, werden häufig beschrieben und lösen dann besonders hohen Stress aus. Jedoch auch bei kumulativem Stress liegt die Reaktion nicht allein bei den Stressoren, sondern auch an der Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung wird von den Befragten nicht erwähnt und daher wahrscheinlich auch nicht gesehen.

Wissen über Stress hilft, um mit der Stressbelastung besser umzugehen. Doch Wissen allein hilft noch nicht, die eigene Stressbelastung richtig einzuschätzen. Deshalb ist als weiterer Faktor die eigene Wahrnehmung wichtig.

4.2 Wahrnehmung von Stress

Wird Stress nicht wahrgenommen oder verdrängt, kann er auch nicht bewältigt werden. Informant D erklärt diese Situation als ‚gestresst sein, ohne sich dessen bewusst zu sein‘. Besonders um einen Burnout zu vermeiden, sind frühzeitige Wahrnehmung von Erschöpfungsanzeichen wichtig (Kaluza 2012:41).

„Stress hat immer eine subjektive Ebene“ wie Informantin B richtig bemerkt und daher werden Stressoren unterschiedlich wahrgenommen. Dinge, die uns nicht wichtig sind, können vollkommen ignoriert werden, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. „Wahrnehmung verengt sich auf diejenigen Reize, die in der Stresssituation wichtig erscheinen“ (Litzcke & Schuh 2007:23). Andere Dinge nehmen dafür einen hohen Stellenwert ein und werden bewusst wahrgenommen. So kann es zu einseitiger Wahrnehmung und Verallgemeinerungen kommen (Kaluza 2012:126) und es werden Wahrnehmungsmuster entwickelt (:128).

Die Wahrnehmung wird von unserer Veranlagung, Erfahrung, Einstellung, Persönlichkeit und unseren Bewältigungsstrategien beeinflusst (Litzcke & Schuh 2007:14). Bei der Wahrnehmung gibt es immer unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten (Kaluza 2012:128) und Bewertungen (:68). Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung durch den betroffenen Menschen sind dabei wichtiger als das Auftreten eines Ereignisses oder alltägliche Belastungen, beschreibt Kaluza (:144). Auch Adler (1977:32) behauptet, dass wir

nicht von Tatsachen, sondern von unserer Meinung über Tatsachen beeinflusst sind. Damit bestimmt unsere Bewertung der Umstände unser Leben und nicht die Umstände selbst (Ansbacher & Ansbacher 1995:164). Es ist daher wichtig, die eigene Situationswahrnehmung zu überprüfen, um näher an die Realität heranzukommen. Oft wird die Situation dann gar nicht mehr so bedrohlich wahrgenommen (Kaluza 2012:129).

Erste Reaktionen bei Stress werden von den Informanten als Gefühle, wie Panik, Nervosität, Unruhe, „hibbelig“ sein, Angst und Wut, Kontrollverlust, Spannung, Druck und Überforderung wahrgenommen. In der Literatur werden zusätzlich noch weitere Gefühle genannt, wie Ärger, Gereiztheit, Verunsicherung, Versagensgefühle, Unzufriedenheit, Lustlosigkeit, Hilflosigkeit und Schuldgefühle (Heck 2009:6; Litzcke & Schuh 2007:25; Kaluza 2012:11+42). Kann Stress unmittelbar durch eine Reaktion bewältigt werden, treten keine weiteren Symptome auf. Nehmen jedoch Dauer, Intensität und Häufigkeit zu, entwickeln Menschen unterschiedliche Symptome, die zunächst als Warnsignale fungieren (Kaluza 2012:30), aber auch zu einer ernststen Bedrohung für die Gesundheit werden können (:3).

Zusammenfassend sollte Stress möglichst frühzeitig wahrgenommen werden, um ihn erfolgreich zu bewältigen. Da die eigene Wahrnehmung jedoch immer subjektiv ist und von der eigenen Interpretation und Bewertung abhängt, sollte sie immer überprüft und wenn nötig korrigiert werden.

4.2.1 Warnsignale im Verhalten

Es sollten auch *Warnsignale im Verhalten* wahrgenommen werden (Kaluza 2012:43), die von den Befragten, außer im sozialen Verhalten, nicht genannt wurden. Dazu gehören Zittern, Füße scharren, Finger trommeln, schnelles Sprechen oder Stottern, andere unterbrechen, unregelmäßig essen, weniger Sport und Bewegung und Konsum von mehr Alkohol, Medikamenten und Nikotin. Nur Informant D erwähnt, dass er bei Stress mehr Schmerzmedikamente, mehr Schokolade und mehr Kaffee zu sich nimmt.

4.2.2 Psychische Veränderungen

Zu den psychische Symptomen zählt bei Informantin A, weniger ruhig und gelassen zu sein. Informantin B berichtet von mangelnder Konzentration, sprunghafter und wenig effektiver Arbeitsweise. Informantin C spricht von wochenlangem Unwohlsein und Unsicherheit in der Stadt, vielen Gedanken und Selbstgesprächen. Auch Informant D erzählte von Unsicherheit, aber auch von depressiven Symptomen. Außerdem macht ihm bei Stress allgemeine Müdigkeit, Unruhe und eine Tendenz zum Grübeln zu schaffen. Informant E ist wesentlich geräuschempfindlicher, aber nennt sonst keine psychischen Symptome. In der Literatur

werden auch Abbau von kognitiver Leistungsfähigkeit, Konzentrationsmangel, Vergesslichkeit, Verlust an Kreativität und negative Einstellungen genannt (Kaluza 2012:41). Diese Symptome können in Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Ausweglosigkeit, innere Leere, Überdross und Schuldzuweisungen münden, die ja Anzeichen von Depressivität sind (:41).

4.2.3 Körperliche Probleme

Informant D berichtet von körperlicher Müdigkeit und weniger Spannkraft für Schwierigkeiten. Weitere genannte körperliche Symptomen sind Schlafstörungen, Migräne, häufige Nacken und Kopfschmerzen, Magenprobleme, Herzrasen und den eigenen Blutdruck im Ohr zu hören. Informantin B, die auch von relativ wenig chronischem oder kumulativem Stress berichtet, nimmt kaum körperliche Symptome wahr. In der Literatur werden zusätzlich noch Atembeschwerden, Engegefühl in der Brust, Appetitlosigkeit, Rückenschmerzen und starkes Schwitzen als leichtere Warnsignale genannt (Kaluza 2012:42). Frühe Warnsignale sind auch Verspannungen, flaes Gefühl im Magen, Herzklopfen, Erröten, Zähneknirschen, Druck in Augen oder Kopf, leichte Durchfälle oder Harndrang (:30-31). Länger andauernder Stress kann in geschwächte Abwehrkräfte, psychosomatische Beschwerden und sexuelle Störungen münden (:40).

4.2.4 Geistliche Auswirkungen

Geistlich gesehen verringert Stress für Informantin B die Zeit für Beten und Stille und die fehlende Zeit für geistliches Leben wiederum erhöht den Stress. Bei Informantin C verhindert Stress Gebet, weil sie Gott Vorwürfe macht. Stress bewirkt auch, dass Informant E bei der Stillen Zeit nicht ganz bei der Sache ist. Parshall (1987:112) ergänzt dazu noch ‚keine geistliche Siege zu erleben‘ und ‚Schwierigkeiten mit sexuellen Gefühlen umzugehen‘. O’Donnell (1997:291-292) nennt ‚das geistliche Leben lebendig zu halten‘, ‚geistliche Kampfführung‘ und ‚den richtigen Umgang mit Versuchungen‘. Andere geistliche Auswirkungen werden oft nicht als stressbezogen erkannt (Yeaman 2002:111) und eventuell auch nicht unbedingt als geistliche Auswirkungen gesehen: Da wäre innere Leere, Sinnlosigkeit, Glaubenszweifel, nicht vergeben können, Märtyrergedanken, nach magischen Zeichen Ausschau halten, Ziellosigkeit, Zynismus, Apathie oder etwas beweisen zu müssen. Insgesamt wurden von den Befragten also nur wenige der Auswirkungen im geistlichen Bereich genannt.

4.2.5 Soziale Veränderungen und anti-soziales Verhalten

Auch soziale Veränderungen treten auf: Verheiratete berichten über *vermehrten Ehe- und Familienstress durch andere Stressbelastungen*. Stress wirkt sich auf die Beziehungen in der Familie aus, die sich gegenseitig beeinflussen. Informant D, der ohne Familie ist, berichtet, dass er sich vor Störungen abschottet und dass Stress bei ihm *weniger Geselligkeit* und *mehr Rückzug* bewirkt. Dieser Wunsch allein zu sein hat für ihn zur Folge, dass er in solchen Situationen weniger Gesprächspartner hat. Ohne Gesprächspartner jedoch kann sich Stress akkumulieren. In der Literatur wird bestätigt, dass Rückzug Stressgefühle verstärkt, weil auch andere Interessen, wie Hobbys oder Sport aufgegeben werden (Kaluza 2012:144). Auf Dauer führen Selbsteinschränkungen zu einem verstärkten subjektiven Belastungsgefühl, positive Erlebnisse werden weniger, Depressivität und Angstgefühle nehmen zu. Es kommt auch zu *anti-sozialem Verhalten*, wie Aggressivität bei weiteren Anfragen, wie bei Informantin A und anklagendes Verhalten gegenüber Leuten und Situationen, mehr Gereiztheit und wütend werden, unüberlegte Worte sowie weniger Selbstkontrolle bei Informant D.

In der Literatur wird beschrieben, dass es zu sozialer Erschöpfung kommen kann, die durch ein verlorenes Interesse an anderen, Verlust der Empathie und sozialem Rückzug zu erkennen ist. Auch das Empfinden, dass andere Menschen nerven und als Belastung erlebt werden und Depersonalisierung⁴² sind Anzeichen davon (:41). Es kommt auch zu Anspannung, Ängsten, Kritik, Lethargie oder Ärger (Gardner 2002b:94).

4.2.6 Wahrnehmung von Stressverstärkern

Stressverstärker kommen bei fast allen Interviewpartnern in der Definition von Stress nicht vor. Nur Informant E beschreibt das Gefühl, dass er sich der Situation nicht gewachsen fühlt und nennt verschiedene Gründe. Andere Stressverstärker, wie hohe Erwartungen oder andere feste Einstellungen, werden erst später von Informant D genannt. Auch auf die Frage nach den Ursachen, werden von den anderen Befragten keine inneren Stressverstärker genannt.

Zusammenfassend werden frühe Symptome, Warnsignale im Verhalten, geistliche Veränderungen und eigene Stressverstärker nur sehr eingeschränkt wahrgenommen. Auswirkungen von Stress, wie körperliche Probleme, psychische und soziale Veränderungen, beeinträchtigen Beziehungen zu anderen Menschen. Gänzlich unbeachtet bleibt, dass die Wahrnehmung von Stress auch die Bewertung beeinflusst.

Die Wahrnehmung von Stress hat immer auch mit den vermuteten Ursachen zu tun, denn sie bestimmt, ob ein gestresster Mensch sich als Opfer äußerer Umstände sieht oder meint,

⁴² Depersonalisierung ist, wenn Menschen mit Nummern, als Fälle oder Krankheiten bezeichnet werden.

aktiv etwas an den äußeren Umständen und inneren Einstellungen ändern zu können. Um die vermuteten Ursachen soll es im nächsten Abschnitt gehen.

4.3 Ursachen von Stress

Bei den Ursachen von Stress gibt es verschiedene Theorien, die von unterschiedlichen Richtungen in der Stressforschung vertreten wurden. Auch die Informanten sehen unterschiedliche Ursachen bei der Entstehung von Stress, die in diesem Kapitel dargestellt werden sollen.

4.3.1 Äußere Faktoren

Äußere Faktoren werden von Informanten A, B und C als Hauptgrund für Stress gesehen. Die Informantinnen A und C sehen ausschließlich äußere Faktoren als Ursachen für Stress. Sie nennen auch im weiteren Verlauf des Gesprächs gar keine inneren Faktoren. Obwohl laut Informantin B äußere und innere Situationen innere Reaktionen hervorrufen, stellt sie bei der direkten Frage nach Ursachen eindeutig die äußeren Ursachen als Hauptgrund fest. Auch die Fülle von genannten äußeren Stressoren (siehe 4.4) zeugt von dieser Einstellung. Die Gefahr dabei besteht, dass man sich durch diese Sichtweise als Opfer der Stresssituation empfindet, was die Handlungsmöglichkeiten einschränkt und passiv macht (Kaluza 2012:15). Äußere Stressoren wurden in der Literatur lange als wichtigste Faktoren für Stressentstehung gesehen (Selye 1981:164). Auch in den interkulturellen Forschungsarbeiten wurden hauptsächlich äußere Faktoren und Stresspunkte gesammelt (Loss 1983:22; Dodds 1997:8; O'Donnell 1997:291-292; Dodd 2004:265).

In der neueren Stressforschung gehören zu den äußeren Faktoren auch innere Faktoren die subjektive Einschätzung der unsicheren Bewältigung dieser Anforderungen (Kaluza 2012:10). Dabei müssen innere oder äußere Anforderungen die adaptiven Möglichkeiten beanspruchen oder sogar übersteigen (Lazarus & Launier 1981:228). Außerdem spielen individuelle Motive, Einstellungen und Bewertungen eine wesentliche Rolle, dass Stressreaktionen ausgelöst oder verstärkt werden (Kaluza 2012:14). Werden neben äußeren Faktoren auch persönliche Stressverstärker und die eigene subjektive Bewertung als Ursachen für eine hohe Stressbelastung erkannt, erweitern sich die Bewältigungsmöglichkeiten um ein Vielfaches. Leider sehen nur zwei der fünf Befragten auch die inneren Faktoren als Ursache und die eigene Bewertung wird gar nicht genannt. Daher liegt hier ein großes Defizit. Der Einfluss der eigenen Persönlichkeit wird von einigen benannt, der jedoch nicht unbedingt eine Hilfe zur Stressbewältigung darstellt, je nachdem ob der Einzelne seine Persönlichkeit als veränderbar ansieht oder nicht.

Zusammenfassend muss gesagt werden, dass eine Sichtweise, die ursächlich die äußeren Faktoren betont, eine Opferhaltung fördert und Handlungsmöglichkeiten einschränkt. Besonders wenn der eigene Anteil an Wahrnehmung, inneren Stressverstärkern und Bewertung erkannt wird, kann der Mensch aktiv seine Situation verändern und es erschließen sich ihm wesentlich mehr Handlungsmöglichkeiten.

4.3.2 Innere Faktoren

Als innere Faktoren wird von den Informanten B, D und E die *eigene Persönlichkeit* genannt. Informant E erwähnt allgemein, dass er als introvertierter Mensch von Menschenmassen gestresst wird, während es extravertierte Menschen stresst, allein ohne Aktivität zu Hause zu sitzen. Auf Nachfrage schätzen alle Befragten sich als introvertiert ein. Informantin B macht es zu schaffen, wenn viele Dinge parallel laufen, weil sie die Kontrolle behalten will. Informant D erwähnt außerdem, dass je nach Veranlagung individuelle „Tendenzen, wie man normalerweise versucht, mit so etwas fertig zu werden“ genutzt werden. Auch in der Literatur wird die eigene Veranlagung als stressverstärkend erwähnt (Litzcke & Schuh 2007:9).

Außerdem beschreibt Informantin B, wie man wegen *ungenügenden emotionalen Reserven* nicht auf Anforderungen reagieren kann. Auch Kaluza (2012:41) beschreibt eine emotionale Erschöpfung, die bei langer Stressbelastung und Burnout vorkommen kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind *eigene Erwartungen*. Zu hohe Selbsterwartungen und Vorstellungen von Erwartungen anderer, wie Vorgesetzte oder Gott werden von Informanten B und D genannt und verursachen Stress. Beim stressverstärkenden Denken können Bedürfnisse, Wünsche oder Normen zu absoluten Forderungen erhoben werden (Litzcke & Schuh 2007:66-68; Kaluza 2012:74). So entstehen Erwartungen.

Informant D stellt fest, dass verschiedene *Einstellungen* Stress bereiten. Dazu gehört „ich möchte gern mehr tun, als ich kann“. Er möchte außerdem „immer alles richtig machen“, Situationen kontrollieren und sich nicht lächerlich machen. Viele *Unsicherheiten* beschreibt er auch, die bei ihm Stress auslösen, besonders vor der Zukunft. Informant E findet, dass *Druck* nicht nur von außen, sondern auch aus sich selber heraus kommen kann. Dabei geht es um Zeitdruck, Unwissenheitsdruck, das Gefühl mangelnder Kompetenz, mangelnder Vertrautheit oder auch, dass kulturell etwas nicht stimmt. Aber auch die *eigene Geschichte* und die *Beziehungen zur Ursprungsfamilie* spielen für ihn eine Rolle. So erinnerte ihn eine Kollegin, die ihn stresste an seine Mutter. Auch die Literatur bestätigt, dass Einstellungen (Litzcke & Schuh 2007:9), frühkindliche Erfahrungen (Kaluza 2012:32), Zeitdruck (:48) und stressverschärfende Denkmuster (:64) die Bewertung von Stress beeinflussen.

In der Literatur werden innere Faktoren auch persönliche Stressverstärker genannt (:7). Darunter versteht Kaluza (:7-8) persönliche Motive, Einstellungen und Haltungen, wobei er besonders das ‚Bedürfnis nach Anerkennung‘, ‚perfektionistische Leistungsansprüche‘ und dem ‚Wunsch es allen recht machen zu wollen‘ betont. Informant D beschreibt, wie ihm Anerkennung bei der Stressbewältigung hilft. Alle Befragten sehen sich als perfektionistisch an oder haben eine Tendenz dazu. Informantin B möchte dazu andere nicht enttäuschen. So werden diese Stressverstärker zwar auf Nachfrage erwähnt, aber nicht unbedingt ihre stressverstärkende Wirkung gesehen.

Es ist gut, dass zumindest drei der Befragten auch innere Faktoren erwähnen. Als Ursache sehen dies allerdings nur zwei. Informant D berichtet sogar von ‚viel selbstgemachten Stress‘. Die eigene Bewertung, die außerordentlich wichtig ist (Kaluza 2012:68), wird jedoch dabei gar nicht erwähnt. Außerdem fehlen eigene Fähigkeiten, persönliche Verfassung (Litzcke & Schuh 2009:6), stressverschärfende Denkmuster (Kaluza 2012:72-73) und innere Antreiber (Bernhard & Wermuth 2011:37), die zusätzlich zu den genannten inneren Faktoren eine große Rolle für die Bewertung spielen. Das weitgehende Fehlen der mentalen Stressbewältigung, die sich ja hauptsächlich mit den inneren Faktoren befasst zeigt auch, dass innere Faktoren nicht so wichtig genommen werden.

Zusammengefasst werden neben den genannten Faktoren, wie eigene Persönlichkeit nur von Einzelnen bestimmte Erwartungen, Einstellungen, die persönliche Geschichte und mangelndes Wissen, Kompetenz oder Vertrautheit genannt. Dabei können frühkindliche Erfahrungen, stressverschärfende Denkmuster, persönliche Motive, hohe Erwartungen, bestimmte Lebenseinstellungen oder Schuldzuweisungen zu inneren Stressoren oder inneren Antreibern werden. Zu all diesen Faktoren kommt noch die eigene Bewertung dazu, die ja von der subjektiven Einschätzung der Situation und Möglichkeiten abhängt.

4.3.3 Antizipation von Stress

Nur Informantin C erwähnt, dass auch schon allein die Angst vor unvorhergesehenen Sachen Stress auslöst. Alle anderen Befragten erwähnten Dinge oder Situationen, die eine Antizipation von Stress vermuten lassen. Aber sie sind sich dessen nicht unbedingt bewusst, dass Antizipation auch eine Stressreaktion auslösen kann. So wird von Informantin A ‚Aufregung durch Neues und Unbekanntes‘ bei Veränderung beschrieben. Von ‚Angst vor unvorhersehbaren Sachen‘, wie z.B. einem Flugzeugabsturz oder ‚Risiken für die Organisation‘, die eingegangen werden, um einem oppositionellen Mitarbeiter Asyl zu gewähren, von der Notwendigkeit neuer Hausangestellten, schwieriger Wohn- und Einkaufssituation bei potentiell Umzug aufs Land und der ‚Angst vor

Sicherheitsproblemen' bei einem Umzug in ein isoliertes Haus in der Stadt, berichtet Informantin C. Außerdem beschreibt Informant D verschiedene *Unsicherheiten*, die auch den Stress erhöhen können. Dazu gehören unsichere Zukunft, Unsicherheit bei schwieriger Entscheidungsfindung, wegen längerfristigem Auslandsaufenthalt oder im Team akzeptiert zu werden. Auch die Literatur zeigt auf, dass auch schon die gedankliche Beschäftigung mit schwierigen Situationen Stressreaktionen auslösen kann (Kaluza 2012:49-50). In Deutschland werden heute weniger vitale Bedürfnisse bedroht, sondern eher psychologische wie Liebe, Anerkennung, Zugehörigkeit oder Selbstwert. Die schwierige Sicherheitslage oder politische Unsicherheiten im Ausland bedrohen allerdings auch vitale Bedürfnisse.

Zusammengefasst kann auch die gedankliche Beschäftigung mit schwierigen Situationen Sorge und Ängste auslösen, die eine Stressreaktion zur Folge haben. Im Ausland werden neben psychologischen Bedürfnissen, auch ganz existentielle Bedürfnisse (z.B. die eigenen Sicherheit) bedroht.

4.4 Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern

Stressoren werden in Dauerstressoren, situationsbedingte Stressoren und unerwartete Stressoren eingeteilt. Einzelne Stressoren könnten manchmal als Dauerstressor oder situationsbedingter Stressor eingeordnet werden. Daher wird im Zweifelsfall immer die Einteilung übernommen, die vom Befragten angedeutet wurde.

4.4.1 Dauerstressoren

4.4.1.1 Kulturelle Unterschiede

Kulturelle Unterschiede, die ein Leben in einer anderen Kultur mit sich bringt, werden von Informant E auch als „chronischer Kulturstress oder Fremdheitsstress“ bezeichnet. Besonders der Umgang mit Menschen, die ganz anders sind, stresst ihn. Dabei geht es unter anderem darum, immer wieder Situation und Emotionen einzuschätzen, Unpünktlichkeit der Leute zu akzeptieren, unverständliche Situationen stehen zu lassen und Ungewissheit zu ertragen, findet Informantin B. Sie stellt auch fest, dass eine lange Auslandszeit ihr einen gelasseneren Umgang mit solchen stressigen Situationen ermöglicht. Doch andere Mitarbeiter, wie Informanten C und E, erleben auch nach 18 bzw. 20 Jahren noch kulturellen Stress. Dies wird auch in der Literatur bestätigt (Dye 1988:339).

4.4.1.2 Auffallen als Ausländer

Leben in einer anderen Kultur bringt mit sich, dass man als Ausländer auffällt und ständig beobachtet wird. Informantin A fühlt sich unwohl, wenn sie in der Stadt sofort im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit von Einheimischen steht. „Ich kann nicht in der Masse verschwinden“,

sagt Informantin B. In der Literatur wird dieses Phänomen auch als ein ‚Gefühl im Glashaus zu sitzen‘ (Finkenbeiner 2002:28) oder als ‚Goldfischdasein‘ beschrieben (Dodd 2004:265).

4.4.1.3 Sprache

Sprache lernen bezeichnet Informant D als eine schwierige Aufgabe. Aber auch danach ist Arbeiten und Denken in einer anderen Sprache sehr herausfordernd, wie Informantin B feststellt. Informantin C muss sogar in mehreren Sprachen funktionieren. Dies ist bei vielen Wycliff-Mitarbeitern der Fall. Oft gibt es die eigene Muttersprache (Deutsch), die Sprache der Organisation (Englisch), die Landessprache und dann auch noch die Minderheitensprache, mit der die Mitarbeiter arbeiten. Wenn dann auch noch Besuch kommt, der eine weitere Sprache spricht und über längere Zeit im Haus mit wohnt, wie bei Informantin C, kann dies eine zusätzliche Belastung sein.

4.4.1.4 Arbeit

Alle Befragten und auch die Literatur berichten von viel Arbeit als Stressbelastung (Hay u.a. 2007:213). Für Informantin A ist Arbeit sogar Hauptursache, die sie als überfordernde Anforderungen bezeichnet. Zu hoher Arbeitsbelastung kam es bei ihr durch den ersten Jahresabschluss, Ausfall von Kollegen und zusätzlicher Arbeit von einer anderen Kollegin. Bei Informantin C war es extrem viel Arbeit im ersten *term* und Informant E berichtet auch von zu viel Arbeit. Bei Informant D kommt der Stress von Arbeit, Aufgabe und Dienst. Bei Informantin B waren es viele, komplizierte und komplexe Anforderungen oder dringende und wichtige Anforderungen.

Schwierigkeiten bei der Arbeit und damit Stress kommen auch durch mangelnde Entscheidungsbefugnis, Schwierigkeiten bei der Bezahlung von einheimischen Mitarbeitern (Informantin C) oder ein *Remote Assignment*⁴³ (Informant D). Zusätzliche Aufgaben, wie Netzwerker mit vielen Organisationen sein oder ehrenamtliche Aufgaben, die eine Trennung von Arbeit und Ehrenamt schwierig machen, bringen für Informant E zusätzlichen Stress.

4.4.1.5 Wohnung

Wohnungssuche ohne vorbereitete Möglichkeiten war für Informant D ein großer und wochenlanger Stressfaktor. Aber auch alleine leben und Einsamkeit beim Wohnen macht ihm zu schaffen. Informantin C berichtet über beengte Wohnverhältnisse, die keine Rückzugspunkte zulassen und zusätzlich mangelnde Privatsphäre durch Hausangestellte. Informant E war gestresst durch gemeinsamen Wohnraum bei einer Kollegin für sechs Monate und durch Leben und Verkehr in der Großstadt. Informantin B macht das Doppelleben durch eine Stadt- und eine Landwohnung zu schaffen.

⁴³ Eine Arbeitsstelle außerhalb des Einsatzlandes mit regelmäßigen Reisen ins Einsatzgebiet.

4.4.1.6 Einschränkende Regeln

Informantin A empfindet bestimmte Regeln als einschränkend, die den Lebensrhythmus ändern. Sie darf bei Dunkelheit nicht alleine nach Draußen gehen, hat beschränkte Ladenöffnungszeiten nur während der Arbeitszeit und darf sich nur mit *Bodyguards* außerhalb des Zentrums bewegen. Dies schränkt sie als Alleinstehende besonders ein, da keine spontanen Autofahrten möglich sind und auch die Urlaubsplanung dadurch schwierig wird. Auch Informantin C berichtet von einer Einschränkung der Bewegungsfreiheit gegenüber Deutschland wegen Sicherheitsvorkehrungen. Sie öffnet aus Vorsicht bei Dunkelheit die Wohnungstür nicht mehr. Außerdem fährt sie Nachts nicht mit dem Auto, weil es gefährlich ist.

4.4.1.7 Bedrohliche Sicherheitslage

Die Informanten A und C fühlen sich beide durch eine bedrohliche Sicherheitslage gestresst. Jedoch während Informantin A nur über potentielle Gefahren durch Einbrüche berichtet, erlebte Informantin C mehrere Vorfälle persönlich oder wurde Zeuge davon. Sie berichtete über einen bewaffneten Überfall in ihrer Wohnung, Bedrohung durch Straßensjungs und einem aufgebrochenen Auto. Sie wurde zwei Mal von einem Mann zwangsweise auf den Mund geküsst, erlebte eine Diebstahlsituation einer Freundin auf dem Markt mit, und eine reale Morddrohung von Guerilla Kämpfern gegenüber dem Ehemann. Folgen sind, dass sie bei Dunkelheit die Wohnungstür nicht öffnen und Sicherheitssysteme fürs Haus notwendig werden. Die Straßensituation macht Parkjungs⁴⁴ notwendig, wochenlange Unsicherheit beim Parken, Verstecken von Handtasche und Geld, und Marktbesuche nur mit sprachgewandten Hausangestellten. Deshalb sind unsichere Parkplätze beim Einkaufen oder ein einzelnes isoliertes Haus Risikofaktoren, die Stress verursachen.

4.4.1.8 Allgemeine äußere Umstände

Praktische Fragen des Lebens können Stressfaktoren sein. Genannt wurden Stromausfälle, Straßensperrungen, Telefoneinschränkungen und mangelnde Einkaufsmöglichkeiten. In anderen Situationen ist die medizinische Versorgung schlechter.

In vielen Gesellschaften im Ausland, wie bei Informantin C, herrscht ein extremer arm-reich Kontrast und Korruption. Auch große Armut bei Mitarbeitern und der niedrige Bildungsstand sind reale Probleme.

Nur Informant D berichtet von belastender umweltbedingter Luftverschmutzung. Dagegen werden Lärm, hohe Luftfeuchtigkeit und besondere Kälte oder Hitze gar nicht genannt.

⁴⁴ Kinder oder Jugendliche, die gegen einen kleinen Geldbetrag auf das Auto aufpassen.

4.4.1.9 Interkulturelle Kommunikation

Interkulturelle Missverständnisse in der Kommunikation können stressen. Missverständnisse können selbst durch gute Aussprache beim Englisch entstehen, da Untertöne nicht unbedingt verstanden werden und nicht die gesamte Bandbreite der Ausdrucksmöglichkeiten da ist, wie Informantin C festgestellt hat. Die Folge von solchen Missverständnissen war eine schlechte Bewertung. Nachfragen wurden als Kritik interpretiert. Dies wird als Problem gesehen, speziell mit amerikanischen Kollegen. Dagegen herrschen gleiche sprachliche Voraussetzungen bei unterschiedlichen Europäern. Bei Einheimischen wird Kritik, wenn überhaupt, nur durch die Blume gesagt und selbst Schweigen hat Bedeutung.

4.4.1.10 Einheimische Mitarbeiter

Der Umgang mit Übersetzern kann stressig sein, wie Informantin B berichtet. Auch die Unzuverlässigkeit einheimischer Mitarbeiter stresst laut Informantin C und manchmal helfen Einheimische in bestimmten Situationen nicht wie bei dem „*kissing bandit*“. Mangelnde Motivation der Mitarbeiter kann auch stressen. Bei der Entlassung eines Mitarbeiters bekam der Direktor der Organisation arbeitsrechtliche Schwierigkeiten. Die Familie eines einheimischen Mitarbeiters auf dem Zentrum zu beherbergen kann anstrengend sein. Enttäuschungen stressen, wenn man merkt, dass Mitarbeiter nur finanzielle Vorteile wollen oder wenn ein einheimischer Pastor Geld veruntreut hat und weiterhin jeden nach Geld fragt. Informantin C hat festgestellt, dass Abhängigkeit ohne Verantwortung zu übernehmen ein Wert in der Gesellschaft ist. Sogar einzelne Handgriffe müssen extra angewiesen werden. Das wurde als sehr anstrengend empfunden.

4.4.1.11 Vermehrter Familienstress durch andere Belastungen

Befragte Familien sind sich einig, dass eine Familiensituation im Ausland stressiger ist als im Heimatland. Laut Informant E wirkt Stress auf die Beziehungen in der Familie, die sich gegenseitig beeinflussen. „Durch den anderen Stress wird dann auch der Stress innerhalb der Familie dann zum Teil größer als in Deutschland“, stellt auch Informantin C fest. Zu den Faktoren gehören viele Umzüge, neu sortieren und einrichten, enges Zusammenarbeiten in gleichem Arbeitsfeld, wechselnde Situationen, frühe Trennung vom Kind durch Internat und dessen gefährliche Reisen. Informant E berichtet von einer stressigeren Familiensituation im Ausland, weil es wenig Auswahlmöglichkeiten für Schulen gibt, was einengt. Außerdem bietet Deutschland andere Möglichkeiten und ein größeres Umfeld für die Bedürfnisse der Familie.

4.4.1.12 Unterschiedlichkeiten in Ehe und Familie

Unterschiedliche Persönlichkeiten in der Ehe haben viel Potential zur Ergänzung, aber sie bergen laut Informantin C auch viel Konfliktpotential. Dabei geht es unter anderem um unterschiedliche Fahrstile mit dem Auto, unterschiedliche Schlafgewohnheiten oder dass Situationen von einem Ehepartner positiver dargestellt oder verharmlost werden. Durch Verharmlosung fühlt der Ehepartner sich nicht ernst genommen und nicht verstanden, was wiederum den Stress erhöht.

4.4.1.13 Auto fahren

Leute im Ausland fahren anders Auto als in Deutschland. Zum Beispiel gibt es sehr langsame Autofahrer, weil sie entweder den Führerschein gekauft haben oder am Steuer telefonieren. Dann gibt es laut Informantin C schlechte Fahrer, die mit extremer Geschwindigkeit fahren. Die Situation auf den Straßen ist anders. Es gibt überall Leute auf der Straße und Autofahren ist gefährlich durch die Schlaglöcher. Nachts Auto zu fahren ist besonders gefährlich und die Mitarbeiter vermeiden es. Dann blenden schlecht eingestellte Lichter und es gibt unbeleuchtete Fahrzeuge auf der Straße. Außerdem befinden sich Leute auf der Fahrbahn, die besonders schlecht sichtbar sind, weil sie dunkelhäutig sind. Informant E erwähnt, dass der Verkehr in der Großstadt ihn besonders stresst.

4.4.1.14 Schwierige politische Situation

Schwierige politische Situationen können wie bei Informantin C, Unruhen im Einsatzland sein, wie bewaffnete Kämpfe in einem Teil des Landes. Schießereien bei Kommunalwahlen oder Wahlunruhen, wie bei Informant E, können verunsichern. Wenn man erfährt, dass die Polizei Foltermethoden benutzt, um an Informationen zu kommen, beunruhigt das, berichtet Informantin C. Da hilft die Präsenz von internationalen Beobachtern und teilweise freie Presse in der Stadt nur wenig. Eine schwierige politische Situation schränkt einheimische Mitarbeiter ein. Sie können teilweise nicht in ihr Heimatgebiet zurück. So gab es im Dorf eines einheimischen Mitarbeiters ein Massaker und ein Oppositioneller hat seitdem Angst nach Hause zu gehen.

Unmittelbar betroffen sind Mitarbeiter, wenn sich plötzlich bewaffnete Männer und Sicherheitspolizei ständig in der Nachbarschaft befinden, wie bei Informantin C. Der Ehemann bekam eine Morddrohung von Guerilla Kämpfern. Eine Mitarbeiterin musste eine Rettungsaktion für die Kinder eines einheimischen Mitarbeiters starten, da dieser sich nicht mehr nach Hause traute. Da kann es schon mal zu einer persönlichen Krise, wegen der Situation innerhalb des Landes kommen, wie bei Informant D, der seine damalige Situation nicht genauer beschreibt.

4.4.1.15 Persönliche Faktoren

Als persönliche Dauerstressoren, wurden außerdem Kinderlosigkeit (Informantin C), Unsicherheit im Team akzeptiert zu werden (Informant D) und ehrenamtliche Aufgaben, wie Arbeit im Schulvorstand (Informant E) erwähnt.

4.4.1.16 Organisationsstress

Organisationsstress kann durch Vorgesetzte ausgelöst werden. Das kann eine schlechte Bewertung des Vorgesetzten sein, wie bei Informantin C. Mangelnde Koordination der Arbeit durch Vorgesetzte bewirkt eine Überforderung berichtet Informant E. Es kann auch Arbeitsdruck sein, der durch Erwartungen von Vorgesetzten entweder durch Zeitvorgaben oder durch Quantität oder Qualität entsteht (Informant D). Auch Vorschriften wie ‚bei Dunkelheit nicht alleine rausgehen dürfen‘ oder ‚sich nur mit Bodyguards außerhalb des Zentrums bewegen dürfen‘ können Stress auslösen, wie bei Informantin A. Andere Faktoren, die in der Literatur beschrieben werden, wie Leiterschaftsstile, unklare Strukturen oder unklare Zieleetzungen und schwierige Arbeitsabläufe, (O’Donnell 1997: 291-292, Joswig 2014:44-46) wurden nicht genannt.

4.4.1.17 Geistliche Stressoren

Geistliche Stressoren werden von den Informanten nur wenig erwähnt. Ein Stresspunkt ist das geistliche Leben lebendig zu halten. Wenn geistliches Leben oder die Gottesbeziehung fehlt, dann erhöht das den Stress (Informanten B und D). Auch geistliche Probleme, wie die eigene Gottesvorstellung, dass Gott ein Opfer verlangt oder fehlende Heilsgewissheit wurden von Informant D genannt. Dieses Thema wird nur von zwei Informanten überhaupt angeschnitten. Daher scheint der Glaube kaum zu stressen. Es fehlen allerdings andere geistliche Stressoren, wie geistliche Kampfführung, oder Versuchungen, die in der Literatur erwähnt werden (Parshall 1987:112; O’Donnell 1997:291-292).

4.4.1.18 Erwartungsdruck

„Erwartungsdruck ist eine große Sache“, stellt Informant D für sich fest. Dabei beschreibt er neben Selbsterwartungsdruck auch Erwartungen von Unterstützern oder Vorgesetzten, die durch Zeitvorgaben, Quantität oder Qualität vorgegeben werden. Auch Informant E fühlt den Erwartungsdruck von außen durch bestimmte Zeitvorgaben. Ihn stressen außerdem Leben und Verkehr in einer Großstadt unheimlich.

4.4.1.19 Zusammenfassung der wichtigen Dauerstressoren

Am häufigsten und meist an erster Stelle werden *kulturelle Stressoren* genannt. Für alle ist auch die *hohe Arbeitsbelastung* ein großer Faktor. Weitere Faktoren sind Wohnsituation, Auto fahren, Stress mit Familie und Einheimischen, Erwartungsdruck, politische Situation

und Sicherheit. In der Literatur werden Leistungs- und Beziehungsfaktoren als die wichtigsten Stressoren erkannt (Kaluza 2012:47). Im Ausland kommen neben Arbeit und Beziehungstressoren als Hauptfaktoren noch verschiedene kulturelle Stressoren, praktische Aspekte und Sicherheitsfaktoren dazu.

4.4.2 Situationsbedingte Stressoren

4.4.2.1 Veränderungen

Zu Veränderungen gehören Umzüge, Heimataufenthalte und auch Eingewöhnungsfaktoren. Laut den Befragten gehören Umzüge und häufiger Wohnortwechsel zum Leben eines Mitarbeiters im Ausland, genau wie Ausziehen vor einem Heimataufenthalt oder eine Neuausreise. Besonders schwierig ist laut Informant D ein Umzug in ein Land ohne richtige Vorbereitung.

Ein *Heimatdienst* kann stressig sein, weil innerhalb weniger Monate viel zu tun ist (Informant D). Es kann aber auch stressig sein, weil einfach viele Umstellungen auf die Mitarbeiter zukommen, wie Informantin C berichtet: Die Umstellung auf deutschen Autobahnen zu fahren, auf der anderen Seite zu fahren, mit Kreisverkehren oder auch Eingewöhnungsschwierigkeiten eines Kindes in der Schule.

Eingewöhnungsfaktoren sind ganz vielschichtig. Dazu gehört der Kulturwechsel von Umfeld und Sprache, manchmal sogar zwei parallele Kulturen lernen müssen, wie Informant D berichtet. Dabei sind auch die Lebensumstände wie Klima, Essen oder Müllverbrennung anders (Informantin A). Sie können den gewohnten Lebensrhythmus ändern und manchmal werden Ratgeber in solchen Situationen vermisst. Es gibt veränderte Berufsanforderungen und all das kann in einem hohen Anfangsstress münden. Nur Informantin B hatte wenig Stress durch die Umstellung auf ein neues afrikanisches Land, da sie schon Aufenthalte in zwei anderen afrikanischen Ländern hinter sich hatte. Für manche ist jedoch auch ein Einführungskurs Stress. Andere finden, dass ohne Orientierungsprogramm der Einstieg noch stressiger ist, wie Informant D feststellt, denn da fehlt dann die Sprache und eine allgemeine Kultureinführung. Außerdem gab es bei Informantin C Veränderungen, wie eine stressige Eingewöhnungszeit mit einem Pflegekind und Wohnungssuche. Für Informant D war es besonders stressig, als er selbst herausfinden musste, wie man in einem Land ein Visum beantragen oder eine Wohnung suchen kann.

Auch in der Literatur werden Veränderungen als große Stressfaktoren beschrieben (Dodd 2004:265; Rühl 2010:215; Gardner 2002b:91; Dodds & Dodds 2004:228). Viele Veränderungen treten häufiger als einmal auf, wie Umzüge oder Heimataufenthalte. Auch die Dauer von Veränderungen kann variieren. Besonders Eingewöhnungszeiten können Wochen

oder Monate dauern. Interessanterweise werden verschiedene Veränderungen, die in der Liste der bedeutenden Lebensereignisse von Holmes und Rahe (1967:216) vorkommen gar nicht erwähnt. Gemeint sind Schwangerschaften, Geburten, Trauerfälle oder Auszug von Kindern. Auch der Verlust von guten Freunden durch Wegzug, der im Ausland häufig passiert, wird nicht erwähnt.

4.4.2.2 Fortbildung

Für Informant E waren der Anfang eines Doktorstudiums im Heimataufenthalt und die Beendigung der Doktorarbeit besonders stressig.

4.4.2.3 Kollegen

Die Kommunikation mit Vorgesetzten kann stressig sein, berichtet Informantin B, wobei sie besonders die interkulturelle Zusammenarbeit mit Kollegen betont, die aber auch bereichernd ist. Am meisten Stress beklagt Informantin C die Zusammenarbeit mit Amerikanern. Es geht dabei um mangelnde Anerkennung der europäischen Ausbildung. Auch Informant E hat mehr Stress mit Amerikanern als mit Einheimischen. Informant D berichtet über eine intensive Zeit bei Teamtreffen, wobei es auch immer wieder Spannungen im Team gibt. Es ist interessant, dass Teamdynamiken nur von einer Person erwähnt wurden, da insgesamt doch mehr in Teams gearbeitet wird als früher.

4.4.2.4 Workshops halten

Für Informant E sind besonders stressige Zeiten vor und während eines Workshops. Dabei ist die Vorbereitungsphase noch stressiger, weil er dann zusätzlich noch die Familienverpflichtungen hat, während im Workshop die Logistik von anderen organisiert wird (Informant E).

4.4.2.5 Schwierigkeiten mit der Polizei

Zu Polizisten hat Informantin C ein ambivalentes Verhältnis, da sie Probleme machen, wenn man als europäische Frau auf dem Markt keine Papiere mitführt. Sie wollen sich dann bestechen lassen um Geld herauszuschlagen. Doch die Papiere mit auf den Markt zu nehmen ist zu gefährlich, da sie ganz leicht gestohlen werden könnten. Zweimal hatte Informantin C Schwierigkeiten mit der Polizei wegen zu schnellen Fahrens. Bei einer Diebstahlsituation auf dem Markt waren Polizisten allerdings hilfsbereit.

4.4.2.6 Reisen

Reisen im Ausland ist stressig. Dabei finden relativ viele Reisen statt: Reisen für Arbeitstreffen, Erkundungsreisen oder für den Urlaub, also beruflich und privat. Dabei geht es laut Informant D um „dieses unterwegs sein und sich immer neu zurecht zu finden, durchfragen müssen und natürlich auch exponiert sein“.

4.4.2.7 Gesundheitliche Probleme

Gesundheitliche Probleme beeinträchtigen und stressen, egal ob es die persönliche Gesundheit betrifft oder die von Angehörigen und einheimischen Mitarbeitern. Bei Informant E beeinträchtigen diese Krankheiten zwei bis drei mal jährlich nicht nur den Betroffenen, sondern er beschreibt es auch als stressige Zeit für die Familie. Erlebte und beschriebene Krankheiten waren Malaria mit Hörsturz, Amöbenruhr, ein Blinddarmdurchbruch mit Evakuierung, Bandscheibenvorfall, Nacken- und Schulterprobleme und Kreuzbandriss. Stressig sind auch Krankheiten von Familienmitgliedern. Erwähnt wurden eine Evakuierung wegen Nierensteinen, eine Fehlgeburt und eine bedrohliche Malariaerkrankung. Auch eine Cholera Erkrankungen von einheimischen Mitarbeitern war anstrengend, wie wie Informantin C berichtete. Gesundheitliche Probleme sind bedrohliche, teilweise sogar lebensbedrohliche Situationen, die stressen, den Organismus schwächen und auch Beziehungen beeinträchtigen können. Gesundheitliche Probleme sind oft sehr intensive Stresssituationen.

4.4.2.8 Zusammenfassung der situationsbedingten Stressoren

Situationsbedingte Stressoren sind Ereignisse, die einmalig, nur von kurzer Dauer und unter bestimmten Voraussetzungen vorkommen. Dazu gehören besonders *verschiedene Veränderungen*, wie Umzüge, Heimataufenthalte oder Eingewöhnungsfaktoren. Aber auch Fortbildungen, Reisen, Workshops durchführen, vereinzelt Schwierigkeiten mit der Polizei oder mit Kollegen und gesundheitliche Probleme wurden genannt. Situationsbedingte Stressoren können schnell zu Dauerstressoren werden, wenn sie häufiger auftreten oder länger andauern.

4.4.3 Unvorhersehbare Dinge und Situationen

Manche Dinge und Situationen, die Stress bereiten, sind unvorhersehbar und unerwartet. Informantin C beschreibt die „Angst davor, dass unvorhergesehene Sachen kommen, Sachen, denen ich eben ausgeliefert bin“. Auch in ihrer Definition von negativem Stress befindet sich der Begriff *unvorhersehbare Sachen*. Informant D beschreibt seine eigene Unsicherheit bei vielen Dingen, besonders aber vor der Zukunft. Auch dies deutet unvorhersehbare Entwicklungen an. Informant E bereiten *häufige unerwartete Situationen* im Ausland Stress, besonders wenn man gerne vorbereitet ist. Da die Kultur anders ist, Menschen sich anders verhalten und auch Dinge anders gehandhabt werden, leuchtet es ein, dass interkulturelle Mitarbeiter mehr unerwartete Situationen und Dinge erleben als in ihrer Heimatkultur. Alle genannten Stressoren bergen ein Risiko, dass unerwartete Situationen bei der Arbeit, äußeren Umständen oder im zwischenmenschlichen Bereich entstehen. Besonders viele Veränderungen und die Sicherheitslage tragen mit dazu bei. Außerdem kann die

interkulturelle Kommunikation unerwartete Konflikte auslösen. Auch traumatische Situationen fallen in diese Kategorie.

Zusammengefasst kommen unvorhersehbare oder unerwartete Dinge und Situationen im Ausland häufiger vor als im Heimatland, da mehr unbekannte Faktoren da sind und die Kultur, Umstände und Infrastruktur anders sind.

4.5 Genutzte Ressourcen und Stressbewältigungsmethoden

Unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden und Ressourcen werden genutzt, um mit einer Stresssituation im Ausland zurecht zu kommen. Um herauszufinden wo es bei der Stressbewältigung Schwierigkeiten gibt, sind Schwerpunkte und Lücken in der Beschreibung von besonderer Bedeutung.

4.5.1 Individuelle Stressbewältigung

Stressbewältigung ist *nicht universell*, wie auch Informant E zu verstehen gibt, sondern *individuell verschieden*, was von Informant B betont wird. Diese Aussage wird auch in der Literatur bestätigt (Kaluza 2012:15+90-91; Litzcke & Schuh 2007:52) und von der Autorin grundsätzlich geteilt. Es ist richtig, weil Stress unterschiedlich definiert, wahrgenommen und bewertet wird, müssen individuelle Ursachen erkannt und individuelle Wege zur Stressbewältigung gefunden werden (Informantin B). Jedoch gelten bestimmte generelle Prinzipien für alle, wie *gute Kommunikation*, was auch von Informant E so ausgedrückt wurde. Dies gilt aber auch für instrumentelle, mentale, regenerative, soziale und geistliche Praktiken, die möglichst umfassend angewendet werden sollten. Oft geschieht Stressbewältigung nur einseitig nach bestimmten Neigungen. Dies kann regenerativ sein z.B. durch Bewegung (wie bei Informantin B) oder hauptsächlich durch instrumentelle (wie bei Informant D) oder durch geistliche Methoden (wie bei Informant E). Dazu formuliert Informant D zum Schluss des Interviews: „Es ist wahrscheinlich auch illusorisch zu glauben, ich könnte, indem ich Sachen klug angehe, jeden Stress vermeiden.“ Nicht jede Situation muss mit instrumentellen Methoden verändert werden. Man kann sich auch entscheiden, die Situation anzunehmen und die eigene Haltung zu verändern oder durch Regeneration einen Ausgleich zu schaffen (Kaluza 2012:91). Wird die Stressbelastung jedoch höher, reichen einseitige Bewältigungsmethoden oft nicht mehr aus, deshalb sollten frühzeitig und zur Prävention auch andere Praktiken eingeübt und praktiziert werden. „Optimale Stressbewältigung setzt ein breites Repertoire an Methoden voraus“ (Litzcke & Schuh 2007:52).

Zusammenfassend ist Stressbewältigung individuell verschieden und wird oft nach bestimmten Neigungen praktiziert, die unter Umständen bei höherer Stressbelastung nicht

mehr ausreichen können. Daher sollten unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden eingeübt und praktiziert werden, auch wenn sie ungewohnt sind. In den nun folgenden Abschnitten wird erläutert, welche Methoden zur Stressbewältigung im Ausland von den Befragten genutzt werden.

4.5.2 Aktives Angehen von Stress

Informantin C hilft es, wenn sie selbst aktiv wird, denn dann kann sie mit Stress besser umgehen. So hat sie in einer Situation, als der einheimische Mitarbeiter mit seiner Familie auf das Zentrum zog, alles organisiert, dass für alle gekocht wurde. Dagegen ist es für sie schwierig, wenn sie passiv bleiben muss, weil ein anderer die Probleme regelt. Aktivität ist die normale Reaktion auf Stress, die eine Stressreaktion abbaut (Kaluza 2012:21). Auf jeden Fall sollten stressige Situationen verändert werden, um einen Burnout zu verhindern, erwähnt Informantin B. Es ist wichtig zu erkennen, dass wir unserem Alltag nicht völlig hilflos ausgeliefert sind, sondern verschiedene Handlungsmöglichkeiten haben (:95). Nur wenn Stress aktiv begegnet wird, können krankmachende Stressreaktionen vermieden werden (Linneweh u.a. 2010:55). Stress aktiv anzupacken heißt jedoch, bereit zu sein die eigenen Einstellungen und sein Verhalten zu ändern (Litzcke & Schuh 2007:3).

Zusammenfassend sollte Stress unbedingt bewusst aktiv angegangen werden, um verschiedene Handlungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Dabei sollten nicht nur Stressoren reduziert und regenerative Maßnahmen verstärkt werden, sondern auch mental die eigenen Einstellung verändert werden.

4.5.3 Sofortmaßnahmen

Als praktizierte Sofortmaßnahmen werden tief durchatmen (Informantin A) oder sich ablenken, indem man etwas anderes redet oder tut (Informantin B), genannt. Ablenkung, also die innere Wahrnehmung auf einen anderen Reiz als den Stressor zu lenken, ist eine legitime Methode, die allerdings nur kurzfristig Erleichterung verschafft (Wagner-Link 2010:92-97). Informantin C versuchte sich ganz praktisch mit Stein und Pfefferspray von einem weiteren unfreiwilligen Kuss zu schützen.

Andere, wie Informant D, nutzen Medikamente oder mehr Kaffee, um besser mit Stress zurecht zu kommen. Damit versucht er sich selbst wieder zu mobilisieren und übergeht dabei die vorhandenen Stresssymptome wie Kopfschmerzen oder Müdigkeit. Diese Verhaltensweisen gehören zum Betäubungsverhalten (Kaluza 2012:11) und können zu gesundheitlichem Risikoverhalten werden, wie auch übermäßiges Essen, Alkohol trinken oder verstärktes Rauchen (:36). Mit gutem Essen und mehr Schokolade verschafft Informant D

sich dagegen Zufriedenheitserlebnisse und tut sich damit selbst etwas Gutes (Litzcke & Schuh 2007:58).

Informant D schlägt auch vor, sich nicht verrückt zu machen und in Hektik zu verfallen, sondern Ruhe und Umsicht zu bewahren. Das ist ein guter Tipp, denn Entschleunigung wirkt Stress entgegen. Verfällt man dagegen in hektische Aktivität, wird Denkzeit eingespart und die Geschwindigkeit der Bewegung erhöht. Damit erhöht sich auch das Risiko Fehler zu machen und der Mensch wird immer nervöser (Litzcke & Schuh 2007:62).

Informant D hilft etwas Gymnastik am Tisch und Lockerungsübungen um der Anspannung entgegenzuwirken: „Das hilft zwar nicht, dass es mir besser geht, aber davor dass es schlechter wird.“ Auch andere Befragte praktizieren Sport um sich abzureagieren (siehe 4.5.5). Sich abreagieren kann man außer mit diesem positiven Weg des Sportes auch mit Wutausbrüchen, was allerdings negative Auswirkungen auf Beziehungen haben kann, die dann wiederum Stress auslösen (:55).

In der Literatur werden auch noch weitere Sofortmaßnahmen genannt, wie Gedankenstopp positive Selbstinstruktion und spontane Entspannung die alle speziell eingeübt werden müssen (:56-61).

Zusammengefasst können Sofortmaßnahmen eine Hilfe bei kurzen Stressperioden sein, da sie nur kurzfristige Entlastung bringen. Da Sofortmaßnahmen sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben können, sollten sie überprüft und die Aktionen mit negativen Auswirkungen abgelegt werden. Unterschiedliche Menschen praktizieren unterschiedliche Sofortmaßnahmen, wie tief durchatmen, Ablenkung, praktische Aktionen, Betäubungsverhalten, verschaffen sich Zufriedenheitserlebnisse, reagieren sich ab durch Sport oder Wutausbrüche. Auch Gedankenstopp, positive Selbstinstruktion und spontane Entspannungsübungen gehören dazu. Die letzteren Verhaltensweisen müssen meist extra eingeübt werden, können aber einer verlängerten Stressreaktion effektiv vorbeugen.

4.5.4 Instrumentelle Stressbewältigung

Selbststrukturierung, um die stressige Situation in den Griff zu bekommen, wie bei Informantin A, ist eine Art der instrumentellen Stressbewältigung. Dazu gehört laut Informantin B zu reflektieren und analysieren, um mögliche Dinge zu ändern. Informantin A stellt fest, dass es wichtig ist, sich einen Überblick zu verschaffen, sich gut zu überlegen, wie Zeit freigemacht und Freiräume geschaffen werden können, um die vielen Dinge abzuarbeiten und einzelne Schritte ganz konkret zu planen und anzugehen. Ein Weg ist bei Zeitmangel Prioritäten zu setzen. Informant D versucht Sachen frühzeitig abzubauen, zu verschieben und Aufgaben zu reduzieren, zu annullieren oder abzugeben. Sein Motto ist: „Wenn ich etwas

mache, dann mache ich das richtig. Also, ich lehne lieber etwas ab und mache das andere ordentlich.“ Er versucht außerdem sich keine zu hohen Ziele zu setzen, um Enttäuschungen vorzubeugen und einen regulären Zeitplan einzuhalten, was bedeutet, ein ausgewogenes Leben mit einem strikten Rhythmus zu führen. Manchmal ist auch ein Rückzug aus der Situation angesagt, wie bei Informantin C. Sie hat festgestellt, dass es sie erleichtert, nach langen Überlegungen endlich eine *Entscheidung zu treffen* (z.B. in der Stadt zu bleiben). Schwierige Entscheidungsfindung stresst auch Informant D. Selbststrukturierung wird auch in der Literatur genannt (Kaluza 2012:88). Leider fehlen in der Aufzählung der Ausbau von fachlichen Kompetenzen, organisatorische Verbesserungen und entwickeln von Problemlösungskompetenzen.

Was Stress auch reduzieren kann, sind für Informantin C *gute Sprach- und Kulturkenntnisse*, denn sie schaffen Vertrauen und offenere Kommunikation. Eine lange Auslandszeit ermöglicht laut Informantin B einen gelasseneren Umgang mit stressigen Situationen. Sie kann so die Unpünktlichkeit der Leute akzeptieren, unverständliche Situationen stehen lassen und Ungewissheit besser ertragen. Zu den Kulturkenntnissen gehört es auch landesübliche gesetzliche Bestimmungen, wie entlassenen Angestellten Abfindungen zahlen, zu kennen und anzuwenden, stellte Informantin C fest. Eine Einhaltung der vielen Regeln bei der Anstellung von Mitarbeitern, kann Stress verhindern. Ein weiteres kulturelles Thema ist wie man Geld verleiht: Geld leihen baut Beziehungen, aber das Rückfordern von Geld bewirkt das Verschwinden des Schuldners. Dagegen hält indirektes Nein-Sagen die Beziehung aufrecht und um Rat und Hilfe fragen baut Beziehung. Solches Wissen über die örtliche Kultur kann Stress vermindern.

Damit erwähnen alle Befragten bis auf Informant E instrumentelle Stressbewältigung in Form von Selbststrukturierung. Es fehlen fachliche Qualifizierung und organisatorisches Stressmanagement durch Umorganisation des Arbeitsplatzes oder Veränderung von Arbeitsabläufen, Delegation oder bessere Planung (Udris 1981:438-439; Kaluza 2012:89).

Zusammenfassend kann instrumentelle Stressbewältigung präventiv, wie durch Sprach- und Kulturkenntnisse oder auch aktiv durch Selbststrukturierung eingesetzt werden. Bei den Antworten in dieser Untersuchung fehlen wichtige Bereiche, wie der Ausbau von fachlichen Kompetenzen, organisatorische Verbesserungen oder das Entwickeln von Problemlösungskompetenzen. Soziale Ressourcen und Kommunikation, die man auch zur instrumentellen Stressbewältigung rechnet (:88), werden in den folgenden zwei Abschnitten beschrieben.

4.5.5 Soziale Ressourcen

Das soziale Umfeld ist wichtig für die Stressbewältigung. Besonders Freunde werden als Stütze gesehen, denn sie beten, denken mit und helfen in stressigen und akuten Situationen. Damit sind Austausch, Gebet, persönliche Gespräche und Kontakte wichtige Ressourcen. Auch der Ehepartner kann ein guter Gesprächspartner sein, erwähnt Informantin C. Gespräche mit vertrauten Leuten sollte man laut Informant D aktiv suchen. Dabei helfen ihm Treffen mit anderen Ausländern eher bei Stress als eine einheimische Gemeinde. Auch Zweierschaften und Hauskreise ermöglichen persönlichen Austausch.

Einheimische sind für Informantin C auch eine Hilfe. Sie setzten sich für einen bedrohten Mitarbeiter aus Deutschland ein. Gute Beziehungen zu einheimischen Nachbarn ermöglichte Hilfe in Stresssituationen. Hausangestellte können eine Hilfe sein, wenn sie in stressigen Situationen als Wächter oder Bodyguard eingesetzt werden. Ein Pflegekind verbesserte Urlaubsmöglichkeiten. Einheimische konnten mit Kinderlosigkeit offener umgehen als Deutsche. Die Polizei half bei einem Diebstahl auf dem Markt.

Soziale Beziehungen werden auch in der Literatur häufig als Stresspuffer gesehen (Kaluza 2012:99; Bernhard & Wermuth 2011:161; Wagner-Link 2010:204). Da geht es um emotionale Unterstützung, relevante Informationen oder praktische Hilfe, die es ermöglichen den Stress besser zu bewältigen. Menschen können mehr als nur Gesprächspartner sein, da sie auch Hilfe oder Lösung in konkreten stressigen Situationen bringen können (Hobfoll & Buchwald 2004:11; Lyons 2004:194).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass soziale Ressourcen neben einem sozialen Puffer auch Hilfe und Lösungsmöglichkeiten bieten. Dabei kommt soziale Hilfe eher von anderen ausländischen Kollegen und Freunden als von Einheimischen. Nur Informantin C spricht von einer einheimischen Freundin und auch wie Einheimische ihr ganz konkret in stressigen Situationen beistehen und eine Hilfe sind.

4.5.6 Kommunikation

Die Informanten sind sich einig: Es ist wichtig Gespräche mit Personen des Vertrauens zu suchen. Bei einem Freund kann man sich aussprechen. Gesprächspartner sind besonders gut für akute Situationen und täglichen kurzen Austausch. Kommunikation kann auch als Ablenkung genutzt werden oder Trost und Zuspruch spenden. Doch Kommunikation kann für Informant E sogar mehr als Austausch und Ablenkung sein. Durch Kommunikation mit Familie, Kollegen oder in der Schule können Konflikte gelöst werden. Verletzungen, Überforderungen und Stress können benannt und geklärt werden. Dabei ist Kommunikation etwas Generelles, das je nach Person und Kultur unterschiedlich angewendet werden muss.

Zusammengefasst kann Kommunikation nicht nur durch Austausch oder Ablenkung eine Hilfe sein, sondern es kann auch bewusst zur Stressbewältigung eingesetzt werden. Durch Kommunikation können Konflikte angesprochen und gelöst werden.

4.5.7 Regenerative Stressbewältigung

Eine gute Voraussetzung zur Stressbewältigung ist es, den eigenen *Persönlichkeitstyp* zu kennen. Alle Befragten konnten zumindest einschätzen, dass sie alle introvertiert und auch zu einem gewissen Grad perfektionistisch sind oder es waren. Zum Beispiel ermöglicht das Wissen um die eigene Introvertiertheit es, für mehr regenerative Auszeiten und Rückzugsmöglichkeiten zu sorgen.

Ein guter Tipp von Informantin B ist es *Oasen der Entspannung* zu schaffen. Was das genau ist, kann beim einzelnen Menschen unterschiedlich sein. Geplante *regelmäßige Auszeiten* aus der Situation schaffen kann sehr wirksam sein. Kurzurlaube, wie verlängerte Wochenenden an der Küste und regelmäßige Auszeiten am Strand, werden interessanterweise nur von Informantin C genannt. Informant D erwähnt, dass als Gewohnheit eine Auszeit nehmen mittelfristig hilft, allerdings nur wenn man nicht im akuten Stress ist. Informantin B nimmt bei Stress einfach als Ablenkung einen Ortswechsel vom Land in die Stadt vor. Auszeiten können sogar berufsbezogen sein, wie eine linguistische Konferenz bei Informantin C. Andere, wie Informantin A, sehen den Deutschlandaufenthalt als Erholungsphase. Auch im Alltag sollten regelmäßige Auszeiten stattfinden. Diese helfen laut Informant E gegen chronischen Stress. So praktiziert er vormittags regelmäßig eine gemeinsame Kaffeepause mit seiner Frau.

Sich selbst zurückziehen ist für Informantin C sehr wichtig: „Also heute würde ich mich da einfach und wenn es unhöflich wäre, mehr zurückziehen. Weil...weil ich weiß, dass ich das brauche.“ Dafür haben sie sich als Ehepaar auch vorübergehend separate Schlaf- und Arbeitszimmer eingerichtet und für mehr Rückzugsmöglichkeiten wollen sie jetzt speziell umziehen. Auch Informant D möchte sich bei Stress vor Störungen abschotten.

Ein *gesunder Lebensstil* mit regelmäßigem Schlaf und Essen ist Informant D wichtig. Weitere wichtige Aspekte werden von unterschiedlichen Befragten genannt, wie genügend Schlaf, eine kurze Schlafpause oder zweimaliger Mittagsschlaf bei Stress. Dies sind gute Möglichkeiten sich zu regenerieren.

Auch *körperliche Betätigung* ist vielen Informanten wichtig. Informantin B stellt fest, dass es ihr neue Energie gibt, wenn sie sich körperlich verausgabt. Sie schlägt vor in ein Fitness-Center zu gehen, einen Spaziergang oder eine Wanderung zu machen. Dabei kann sie auch gut reflektieren. Laufen als sportliche Betätigung oder auch einfach Spazieren gehen hilft

schon Stress abzubauen. Informant D versucht bewusst Bewegung in den Alltag einzuplanen, wie Laufen statt Busfahren. Informant E geht drei Mal wöchentlich zum Sport im Fitness-Studio.

Als weiteres *Hobby* wurde besonders Lesen zur Entspannung und als Abwechslung genannt. Informant D liest am liebsten spezielle Witzbücher. Humor soll ja besonders gut bei der Stressbewältigung helfen (Wagner-Link 2010:216). Andere schauen zur Entspannung gern mal einen Film an. Informantin C geht gern auf Märkte, um sich Kleider entwerfen oder nähen zu lassen. Außerdem hat sie eine Muschelsammlung und liebt Gartenarbeit. Außer Lesen scheint die Nutzung von Hobbies recht eingeschränkt genutzt zu werden. Freizeitbeschäftigung zur Erholung und zum Genießen ist jedoch wichtig für die Regeneration (Litzcke & Schuh 2007:58).

Regenerative Methoden werden relativ oft genannt, besonders körperliche Betätigung, regelmäßiger Schlaf und Lesen. Wie viel sie allerdings praktiziert werden ist damit aber nicht unbedingt gesagt außer bei der einen Aussage, dass Informant E dreimal wöchentlich ins Fitness-Studio geht. Auch Auszeiten werden von allen Befragten genannt, jedoch Urlaub nur von zwei Informanten. Kaluza (2012:145+161) stellt fest, dass Erholen und Genießen wieder gelernt werden kann und daher die Freizeit aktiv gestaltet werden sollte.

Zusammenfassend kann gesagt werden dass regenerative Stressbewältigung oft genannt wurde, besonders regelmäßige Auszeiten, Rückzug, körperliche Betätigung, Schlaf und Lesen. Weitere Hobbies wurden nur spärlich genannt. Es ist fragwürdig, ob regenerative Stressbewältigung ausreichend praktiziert wird, da fehlender Ausgleich, fehlender Austausch und Zeitmangel als Gründe für mangelnde Stressbewältigung genannt wurden (siehe 4.6.1-4.6.3).

4.5.8 Mentale Stressbewältigung

Mentale Stressbewältigung meint aktiv förderliche Einstellungen und Bewertungen zu entwickeln (Kaluza 2012:89; Litzcke & Schuh 2007:7-8). *Abstand und Perspektivwechsel* zu bekommen ist eine wichtige Methode, die von den Informanten genannt wurde. Neben geistlichen Methoden zum Perspektivwechsel kann auch das Ausmalen vom schlimmsten Szenario helfen, damit die Wichtigkeit relativiert werden kann. Manchmal hilft auch ein Ortswechsel von zu Hause weg oder ein Spaziergang. Zur Reflektion schreibt Informantin C Tagebuch oder geht auf ein Debriefingseminar. Perspektivwechsel hilft, dass Anforderungen nicht mehr als Bedrohung sondern als Herausforderung angesehen werden können.

In der Literatur werden zur mentalen Stressbewältigung jedoch ganz andere Faktoren betont. Da ist die Annahme der Realität (:124), Veränderung der Wahrnehmung und der

eigenen Bewertung von Stress (Bernhard & Wermuth 2011:81), das Entschärfen von persönlichen Stressverstärkern (:114) und die Erhöhung der Selbstwirksamkeit (Litzcke und Schuh 2007:7). Damit besteht in dieser Untersuchung bei der mentalen Stressbewältigung das größte Defizit. Denn besonders durch die Veränderung von Wahrnehmung und Bewertung kann viel Stress reduziert werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass außer dem Perspektivwechsel keine typischen mentalen Stressbewältigungsmethoden verwendet werden. Damit besteht in der mentalen Stressbewältigung ein großes Defizit. Wie im folgenden Abschnitt beschrieben wird, werden allerdings mentale Methoden im geistlichen Bereich von einigen Befragten in geringem Umfang praktiziert.

4.5.9 Geistliche Stressbewältigung

Am wichtigsten scheint den Befragten das *Gebet* zu sein, denn es wird von allen mehrmals genannt. Persönliches Gebet kann nach dieser Umfrage Abstand und Perspektivwechsel, Gelassenheit und geistliches Gleichgewicht bewirken. Außerdem kann Angst im Gebet abgegeben werden. Gott kann laut Informantin A Gesprächspartner und Hilfe sein. Gebet zusammen mit anderen kann besonders ermutigen. Dies geschieht in Zweierschaften und Gebetstreffen der Organisation (Informantin B). Eine andere Möglichkeit ist die Fürbitte, wenn andere Menschen für die Mitarbeiter beten. Informantin C beschreibt, wie sie bestimmten Leuten einer Gruppe von Betern, Dinge mitteilen können, die sie dann auch begleiten, so dass sie sich verstanden fühlt. Sie beobachtete auch, dass Einheimische eine ganz besondere Art des Gebets haben, außerdem besuchen Einheimische westliche Mitarbeiter und beten für sie bei Krankheit. Das Gebet wird auch in vielen Untersuchungen christlicher interkultureller Mitarbeiter genannt (Chester 1983:167; Finkenbeiner 2007:107; Lalk 1996:92; Hale 1995:305; Williams & Williams 2010:82)

Eine *gute Gottesbeziehung* ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der allerdings nur von den Informanten D und E erwähnt wird. Das Gefühl Frieden mit Gott zu haben und zu wissen, was seine Aufgabe ist, macht im Alltag ruhiger. Eine gute Gottesbeziehung kann vom eigenen Erwartungsdruck oder dem Erwartungsdruck anderer befreien. Bei Schwierigkeiten kann Gott stärken, wenn der Mensch auf ihn ausgerichtet und am richtigen Platz ist, meint Informant D. Schwierigen Situationen außerhalb der Komfort-Zone kann man sich mit Gottes Hilfe und in seinem Auftrag stellen. Wenn eine gute Gottesbeziehung da ist, kann man wie Informant E auf die leise sanfte Stimme Gottes hören, um Stresssituationen besser zu begegnen. In einer Glaubensbeziehung können auch Ängste abgeladen werden (Vorherr 2007:126).

Eine gute Gottesbeziehung hängt auch immer von *geistlichen Einstellungen* ab. Als Fremder muss man sich seiner geistlichen Überzeugungen um so sicherer sein, stellt D fest. Das eigene *Gottesbild* hat Auswirkungen, dies zeigt auch die Frage von Informant D: „Hat Gottes Sohn Mitleid oder beschuldigt er?“ Er meint auch, dass stressige Situationen zur Berufung Gottes gehören und Gott dadurch etwas lehrt oder dabei hilft. Geistliche Überzeugungen und Gottesbilder haben auch immer etwas mit der eigenen Identität zu tun, die in Jesus Christus gegründet sein sollte (Swanson 2002:65).

Das *eigene Denken* kann sich verändern durch Bibelverse auswendig lernen, was bei Informantin B wirkte oder bewusste Meditation in der Stillen Zeit wie Informant E es praktiziert. Durch Meditation über Ursache der Reaktion auf Situationen oder Leute lässt er sich vom Heiligen Geist die Ursache des Stresses zeigen. Es ist auch wichtig Gottes Sicht über sich selbst durch den Heiligen Geist kennen zu lernen, um möglicherweise sein Selbstbild zu verändern. Dabei schlägt Informant E vor, sich zur Bestätigung des Redens Gottes auf jeden Fall in eine Glaubensgemeinschaft einzubinden. Allerdings werden die Glaubensgemeinschaften von Einheimischen vor Ort von keinem der Befragten als hilfreich bei der Stressbewältigung angesehen (siehe 4.6.4).

Regelmäßige *ignatianische Exerzitien*⁴⁵, die in den Alltag integriert werden können, helfen Informant E mit Stress im Alltag besser umzugehen. Auch eine *Heilung* berichtet er, die in einem Gottesdienst geschehen ist, als er von Migräne geheilt wurde.

Geistliche Methoden werden von manchen Autoren hauptsächlich als geistliche Hilfsquellen zur Stressprävention gesehen (Lalk 1996:80; Heyl 2003:15). Doch wie von den Befragten erwähnt, kann geistliches Leben auch zur direkten Stressbewältigung beitragen, besonders wenn die eigene Identität in Jesus erkannt und eigenes Denken erneuert wird (Stübner 2007:103). Damit gehört die geistliche Stressbewältigung eindeutig zur mentalen Stressbewältigung.

Obwohl geistliche Stressbewältigung stark praktiziert wird, fehlen doch einige Aspekte, wie Vergebungsbereitschaft (Rebell 2008:182; Schowalter & Murken 2003:149), in der Bibel Antworten auf das Problem suchen (Lalk 1996:92; Williams & Williams 2010:8), Ziele, Prioritäten, Emotionen und Einstellungen mit Hilfe der Bibel und dem Heiligen Geist hinterfragen (Hale 1995:306), das Vertrauen auf Gott setzen (Williams & Williams 2010:82), bewusst danken und anbeten (Hale 1995:307). Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, die eigene Identität in Jesus Christus gegründet zu haben (Swanson 2002:65).

⁴⁵ Ignatianische Exerzitien sind geistliche Übungen, die Ignatius von Loyola auf dem Hintergrund seiner Lebenserfahrung entwickelt hat (Von Loyola 1922:3).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass geistliche Stressbewältigung nicht nur zur Prävention, sondern auch zur Bewältigung von Stress eingesetzt wird. Dabei ist Gebet die wichtigste Methode. Erwähnt wurden auch eine positive Gottesbeziehung, Gottesbilder und das Ändern von Einstellungen und Denken mit Gottes Hilfe. Bemerkenswert ist, dass von keinem Befragten die Glaubensgemeinschaft vor Ort als hilfreich für die Stressbewältigung angesehen wird.

4.5.10 Professionelle Hilfe

Professionelle Hilfe soll besonders bei großer Stressbelastung genutzt werden, schlägt Informantin B vor. Als hilfreich empfunden wurden eine Debriefing-Woche, Ehecourse, Gespräche in einem Seelsorge-Zentrum oder geistliche Gespräche im Jesuiten-Zentrum.

4.6 Gründe für mangelnde Stressbewältigung

Weitere Indikatoren für den Einsatz von Stressbewältigungsmethoden sind die Hindernissen und Schwierigkeiten, die Informanten bei ihrer Stressbewältigung haben. Die Befragten vermuten unterschiedliche Gründe dafür, dass sie mit ihrer Stressbewältigung nicht so zurecht kommen wie gewünscht. Dabei gibt es auch Stressbewältigungsmethoden, die im Ausland oder für sie persönlich nicht funktioniert haben. Die Gründe für mangelnde Stressbewältigung werden nun in diesem Abschnitt erläutert.

4.6.1 Fehlender Ausgleich

Mangelnde Stressbewältigung kann laut Informantin A durch fehlenden Ausgleich begünstigt werden. Gründe dafür können sein, dass durch *schwierige Urlaubsplanung* weniger Urlaub als nötig genommen wird oder ein Urlaub ausfällt. Bei Informantin C war Urlaub mit nur einem Kind stressig und mit anderen Familien wegen unterschiedlicher Schulsituationen nicht möglich.

Auch *Freizeitgestaltung* kann schwierig sein. Allein spazieren gehen und in der Natur sein funktioniert weder für Informantin A noch für Informantin C. Für Informant D ist Fahrradfahren im Ausland nicht möglich. Informant E dagegen ersetzte dies durch einen Hometrainer. Lesen hat für ihn zur akuten Stressbewältigung nur niedrigen Effekt und trägt nicht zur Problemlösung bei. Für lustige Bücher oder Filme fehlt Informant D das Material. Auch Sonntagsruhe ohne Arbeit hilft ihm nicht konkreten Stress zu bekämpfen. Damit sind Hobbies und Freizeitmöglichkeiten im Ausland nur begrenzt vorhanden und es müssen durch kreative Ideen Lösungen geschaffen werden, was mehr Aufwand bedeutet.

Ausgleich muss nicht immer nichts tun bedeuten, sondern es sollte möglichst das sein, was man im Alltag nicht tut (Kaluza 2012:147). Ein Problem ist, dass viele Menschen selbst gar

nicht mehr wissen, was ihnen Spaß und Freude bereiten könnte, was sie als angenehm, entspannend und erholsam erleben. Sie befinden sich oftmals in einer Dauerstress-Depressions-Spirale (:156). Besonders wenn die Arbeit einen großen Raum einnimmt und die Zeit zum Ausgleich fehlt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass fehlender Ausgleich durch fehlenden erholsamen Urlaub, mangelnde Freizeitmöglichkeiten oder Hobbies ein Ausdruck dafür sind, dass die Abgrenzung von der Arbeit schwierig ist.

4.6.2 Fehlende Zeit

Stressbewältigung braucht Zeit, wie Informantin C richtig feststellt. Informantin A beschreibt einen Zeitmangel für Stressbewältigung gerade in besonders stressigen Zeiten. Für Informantin B ist es ein Kreislauf: Stress verringert Zeit für Beten und Stille und fehlende Zeit für geistliches Leben erhöht Stress, aber auch das geistliche Leben selbst fehlt. Dem Informanten D fehlt Zeit zur Stressbewältigung, wie Musik hören und auch Laufen im Park kostet Zeit. Auch Informant E empfindet Sport als Ausgleich zur Arbeit, aber erlebt es als schwierig, dies zeitlich im Tag unterzubringen. Die Jakobsen-Entspannung hilft Informant D nicht, weil man sich zur Ruhe zwingen muss. Und wenn Aufgaben schnell erledigt werden, um Stress abzubauen, kann das zu Hektik führen. Informant E nennt unter anderem Zeitdruck als Ursache für Stress.

Alle Befragten empfinden einen Zeitmangel, um überhaupt Stressbewältigung in Angriff zu nehmen. Auch Kaluza (2012:34) sieht besonders bei chronischem Stress ein Fehlen der nötigen Zeit für Erholung und Entspannung als Problem. Zeitdruck sieht er als ständig gegenwärtiger Hintergrundstressor, der den beruflichen und privaten Alltag bestimmt. Doch zeigt er auf, dass Zeitdruck nicht ausschließlich an den äußeren Anforderungen liegt, sondern oft auch an persönliche Einstellungen, Verhaltensweisen und ungünstiger Zeitplanung (:48). Hier spielen mangelnde Prioritäten setzen (Informantin B), Dinge zu perfekt machen wollen, Entscheidungen vor sich her schieben, alles gleichzeitig erledigen wollen (Informant D) und nicht ‚Nein‘ sagen können (Informantin A) unter anderem eine Rolle (siehe auch Kaluza 2012:48-49).

Zusammengefasst verhindert Zeitmangel besonders die regenerative Stressbewältigung. Jedoch auch bei Zeitmangel liegen die Ursachen nicht nur an den äußeren Bedingungen und Stressoren sondern auch persönlichen Einstellungen und Verhaltensweisen.

4.6.3 Fehlende soziale Kontakte

Für verschiedene Informanten fehlte immer mal wieder der Austausch. Bei Informantin A war es der Austausch mit Familie und Freunden und dass sie vor Ort nur wenige unbeteiligte

Gesprächspartner hatte. Einer ihrer Tipps war eine Freundin zum Reden und Beten zu haben. Niemanden aus der eigenen Kultur zum Reden und keine Gruppe in der Organisation als fixer Anlaufpunkt zu haben, bemängelte Informantin B. Informant D dagegen fehlten die Gesprächspartner für glaubensbezogene Fragen. Er stellt auch fest, dass Alleinsein im Ausland nicht ideal ist, jedoch hat man als Alleinstehender weniger Verantwortlichkeiten. Ohne Gesprächspartner kann sich laut Informant D Stress eher akkumulieren. Aber auch wenn viele Leute da sind, man jedoch keine persönliche Beziehung zu jemanden hat, verstärkt sich die Einsamkeit für ihn noch. Informant E erwähnt soziale Kontakte zur Stressbewältigung gar nicht sondern eher, dass Menschen ihn stressen.

Zusammengefasst fehlt bei mangelnden sozialen Kontakten besonders der Austausch.

4.6.4 Fehlende Hilfe der Glaubensgemeinschaft

Wenig Hilfe von der Glaubensgemeinschaft⁴⁶ vor Ort bemängelt Informantin A. Bei Informantin B hilft die Glaubensgemeinschaft nicht, weil Glaube ganz anders gelebt wird. Auf dem Land, wo sie lebt, gibt es keine Hauskreise und in den christlichen Hausgruppen in der Stadt ist die Teilnahme wegen dem Arbeitsort nicht möglich. Früher gab es auch dort keine Bibelstudiengruppen. Für Informantin C ist das Gebet der Mitarbeiter auf dem Zentrum innerhalb der Organisation trocken und eher Austausch. Einheimische helfen Informant D nicht bei der Stressbewältigung im Gegenteil, die einheimischen Gemeinden sind hauptsächlich Aufgabe, also weniger Erholungsort. Beziehungen in einheimischen Gemeinden aufbauen ist für ihn ziemlich anstrengend. Auch die Informanten C und E beschreiben, dass sie in den Kirchen vor Ort mehr die Gebenden sind. Einseitige Einstellungen und Predigten in Gemeinden bewirken für Informant E eine persönliche Spannung zwischen unterschiedlichen geistlichen Richtungen und der Gottesdienst hilft selten bei Stressbewältigung. Er empfindet keine gute Integration im Hauskreis der internationalen Gemeinde, obwohl er Hauskreisleiter ist.

Zusammenfassend ist die Glaubensgemeinschaft teilweise nicht vorhanden oder sie ermöglicht wenig Hilfe bei der Stressbewältigung, weil sie eher eine Aufgabe darstellt.

4.6.5 Glaubensfragen

Glaubensfragen können Stressbewältigung schwer machen. Dies stellt besonders Informant D fest: Wenn die Gottesvorstellung ist, dass Gott ein Opfer von ihm erwartet, müssen stressige Situationen ertragen werden ohne etwas daran zu ändern. Auch eine mangelnde Gottesbeziehung stresst ihn. Probleme lösen ist für ihn besonders schwierig, wenn er mit Gott ein Problem hat. Dann kommen durch Gebet in stressigen Situationen noch mehr Fragen auf:

⁴⁶ Mit Glaubensgemeinschaft ist eine christliche Gemeinschaft im Umfeld der Mitarbeiter in Übersee gemeint.

„Wie steht Gott jetzt mit mir? Er ist der Sohn Gottes und hat Mitleid mit mir oder sagt er mir in Wirklichkeit doch du bist selbst schuld und ich wollte dich darauf aufmerksam machen?“ Das heißt geistliche Probleme stellen in Frage, ob Gott auf der Seite des gestressten Menschen ist. Bei Informantin C verhindert Stress das Gebet wegen Vorwürfen, die sie Gott macht. Auch in der Literatur wird bestätigt, dass durch einen Kulturwechsel Glaube und Vertrauen, die Rolle als Gotteskind und Beauftragter und auch Konzepte von Gott in Frage gestellt werden können (Dodds & Dodds 1997:9-11).

Zusammenfassend werden Glaubensfragen, Vorwürfe und Zweifel durch die eigene Gottesvorstellung und gelebte Gottesbeziehung genährt.

4.6.6 Weitere Gründe einzelner Mitarbeiter

Stress hat manchmal auch damit zu tun, dass *keine Prioritäten* gesetzt werden, wie Informantin B erwähnt.

Informantin A schlägt vor, man solle sich *Bewältigungsmethoden* für hohe Stressbelastungen vorher überlegen und durchspielen. Außerdem solle man klare Grenzen setzen und ‚Nein‘ sagen lernen. In all diesen Dingen sieht Informantin A ein Defizit bei sich selbst.

Flüge, Lebenshaltungskosten und Mieten sind in manchen Ländern sehr teuer berichtet Informantin C. Wenn zu *wenig Finanzen* da sind, beeinflusst dies die Wohnmöglichkeiten, Auszeiten und Urlaube.

Zusammenfassend haben unterschiedliche Mitarbeiter auch unterschiedliche Herausforderungen bei ihrer Stressbewältigung. Mangelnde Selbststrukturierung, mangelnde Übung und fehlende Finanzen werden von Einzelnen genannt. Dies zeigt, dass einzelne Mitarbeiter je nach Erfahrungen der Vergangenheit, Situation, Umfeld und Persönlichkeit, unterschiedliche Faktoren von effektiver Stressbewältigung abhalten.

4.7 Zusammenfassung der besonderen Herausforderungen

Neben wenigen, jedoch wichtigen Wissenslücken über Stress, ist die mangelnde oder zu späte Wahrnehmung von Stress bedeutsam, besonders für die eigene subjektive Bewertung. Als Ursachen sollten neben äußeren Stressoren, auch innere Faktoren und die Antizipation von Stress mit berücksichtigt werden. Interkulturelle Mitarbeiter haben mit besonders vielen Dauerstressoren, unvorhersehbaren Dingen und kumulativem Stress zu kämpfen. Außerdem werden Stressbewältigungsmethoden von ihnen oft nur einseitig praktiziert und die mentale Stressbewältigung weitgehend vernachlässigt. Im folgenden Abschnitt werden einzelne wichtigen Schlussfolgerungen noch einmal aufgeführt.

4.7.1 Wissenslücken über Stress

- **Die Stressbelastung wird zu selten und zu niedrig eingeschätzt.**

Intensität, Dauer und Häufigkeit der Stressbelastung werden fast nur durch Nachfragen oder indirekt erwähnt. Das ist ein Zeichen, dass diese Faktoren nicht bewusst wahrgenommen werden. Als Folge wird Stress oft zu selten und zu niedrig eingeschätzt. Wenn man bedenkt, wie viele Dauerstressoren aufgelistet wurden, kommt die Frage auf, ob die gezeichneten Kurven realistische Darstellungen sind, oder ob sie nicht insgesamt auf einem höheren Niveau sein müssten. Je höher jedoch die Dosis ist, desto mehr sollten aktiv unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden vermehrt eingesetzt werden, um eine Erschöpfung zu vermeiden.

- **Die Dosis bestimmt mit, ob Stress positive oder negative Auswirkungen hat.**

Wie oben erwähnt, werden Intensität, Dauer und Häufigkeit von Stress erlebt und meist nur indirekt durch verschiedene Aussagen beschrieben. Daher stellt sich eine weitere Frage, ob den Befragten die Wichtigkeit der Dosis bei der Stressentstehung bewusst ist, nämlich dass Intensität, Dauer und Häufigkeit mit darüber bestimmen, ob die persönliche Reaktion positive oder negative Auswirkungen hat.

- **Die eigene subjektive Bewertung wird bei der Sichtweise von Stress weitgehend vernachlässigt.**

Die besondere Stresssituation im Ausland scheint allen Befragten bewusst zu sein. Die meisten wissen auch um die positiven Effekte von Stress. Hauptsächlich wird Stress aber eher als Zustand gesehen, der ein Missverhältnis ausdrückt. Dabei fehlt allerdings weitgehend das Verständnis über die Wichtigkeit der eigenen subjektiven Bewertung.

- **Auch bei kumulativem Stress spielt die Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung eine Rolle.**

Situationen, bei denen verschiedene Stressoren zusammen kommen, werden häufig beschrieben und lösen dann besonders hohen Stress aus. Jedoch auch bei kumulativem Stress liegt der Grund der Reaktion nicht allein bei den Stressoren, sondern auch an der subjektiven Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung. Dies wird von den Befragten nicht erwähnt und daher wahrscheinlich auch nicht so gesehen.

4.7.2 Mangelnde Wahrnehmung von Stress

- **Frühe Symptome, Warnsignale im Verhalten und geistliche Veränderungen werden nur sehr eingeschränkt wahrgenommen.**

Stress sollte frühzeitig wahrgenommen werden, um bedrohliche Langzeitfolgen zu verhindern. Da nur wenige der frühen Warnsignale genannt wurden, wäre es wichtig dort die

Wahrnehmung zu stärken. Es fällt auch auf, dass die genannten *frühen Symptome* fast alle psychisch und damit nicht immer greifbar sind oder schlechter wahrgenommen werden. Die allgemeine Anpassungsreaktion⁴⁷, die in allen Stresssituationen vorkommt und den ganzen Organismus betrifft, wird von keinem erwähnt. Auch geistliche und soziale Folgen können schnell übersehen werden und fallen oft erst nach längerer Zeit auf. Bei den geistlichen Auswirkungen werden von den Befragten nur ‚weniger Gebet und Stille‘ genannt. Dies ist eine sehr eingeschränkte Wahrnehmung der geistlichen Seite, die noch ausgebaut werden könnte. Die berichteten körperlichen Symptome, außer den Nacken- und Kopfschmerzen, sind schon recht extreme Spätfolgen, bei denen schnell die Notbremse gezogen werden sollte, wie Informant E es bei seinen Schlafstörungen tut. Besser wäre, wenn schon leichtere Symptome wahrgenommen würden und so früher eine aktive Stressbewältigung eingeleitet werden könnte.

- **Wahrnehmung wird eingeschätzt und je nach Stellenwert ignoriert oder verarbeitet.**

Schon die Wahrnehmung wird gedanklich bewertet. Dieser Aspekt wird gar nicht gesehen. So können Dinge, die uns nicht wichtig sind, vollkommen ignoriert werden. Andere Dinge nehmen dafür einen hohen Stellenwert ein und werden bewusst wahrgenommen. Durch solche einseitige Wahrnehmung und Verallgemeinerungen werden Wahrnehmungsmuster entwickelt, die nicht immer der Realität entsprechen.

- **Die eigene Wahrnehmung ist immer subjektiv und sollte daher überprüft und wenn nötig revidiert werden.**

Die *Subjektivität der Wahrnehmung* ist ein wichtiger Faktor, denn Wahrnehmung ist nichts Absolutes und wird von unserer Veranlagung, Erfahrung, Einstellung, Persönlichkeit und unseren Bewältigungsstrategien beeinflusst. Da es bei der Wahrnehmung immer auch unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten gibt, ist es wichtig, die eigene Situationswahrnehmung zu überprüfen, um die Situation realistischer und eventuell gar nicht mehr so bedrohlich wahrzunehmen.

- **Eigene Stressverstärker werden nicht oder nur wenig wahrgenommen.**

Eigene Stressverstärker kommen bei fast allen Interviewpartnern in der Definition von Stress nicht vor. Nur Informant E nennt verschieden Stressverstärker als Grund, warum er sich der Situation bei Stress nicht gewachsen fühlt.

⁴⁷ Auch ‚allgemeines Anpassungssyndrom‘ genannt (Kaluza 2012:19).

- **Subjektive Wahrnehmung beeinflusst auch die Bewertung einer Situation.**

Die gedankliche Bewertung der Wahrnehmung wurde von den Befragten gar nicht erwähnt. Dabei sind Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung durch den betroffenen Menschen wichtiger als das Auftreten eines Ereignisses oder alltägliche Belastungen.

- **Auswirkungen von Stress beeinträchtigen das Leben in Gemeinschaft.**

Auswirkungen von Stress beeinträchtigen nicht nur das persönliche und geistliche Leben des Einzelnen, sondern durch psychische Veränderungen, körperliche Probleme, soziale Veränderungen und anti-soziales Verhalten auch die Beziehungen und damit das authentische geistliche Leben wie es von außen wahrgenommen und erlebt wird.

4.7.3 Unerkannte Ursachen von Stress

- **Äußere Faktoren werden als Hauptgrund für Stress gesehen.**

Wenn ausschließlich äußere Stressoren als Ursache von Stress gesehen werden, ist die Gefahr groß sich als Opfer von Umständen oder Personen zu sehen. Eine solche Opferhaltung macht passiv und schränkt die eigenen Handlungsmöglichkeiten ein.

- **Viele der inneren Faktoren sind nicht bekannt oder bewusst.**

Bestimmte und hohe Erwartungen, persönliche Motive, Lebenseinstellungen, die persönliche Geschichte, frühkindliche Erfahrungen, stressverschärfende Denkmuster, mangelndes Wissen, mangelnde Kompetenz oder Vertrautheit können zu inneren Faktoren zusätzlich kommt noch die eigene Bewertung dazu, die von der subjektiven Einschätzung der Situation und Möglichkeiten abhängt.

- **Auch Antizipation von Stressoren kann Stress auslösen.**

Die gedankliche Beschäftigung mit schwierigen Situationen kann schon Stress auslösen. Je nach Persönlichkeit können Ängste und Sorgen zu einem wichtigen Faktor werden. Im Gegensatz zu Deutschland sind dabei im Ausland vitale Bedürfnisse, wie persönliche Sicherheit, eher bedroht.

4.7.4 Besondere Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern

- **Viele Dauerstressoren, situationsbedingte und unvorhergesehene Stressoren addieren sich und bewirken eine chronische Stressreaktion.**

Anders als in vorangegangenen Untersuchungen wurde in dieser Forschungsarbeit eine thematische Unterscheidung zwischen Dauerstressoren, situationsbedingten und unvorhersehbaren Stressoren gemacht. Diese Unterscheidung zeigt, dass die Menge der genannten Dauerstressoren größer ist als die der situationsbedingten Stressoren und unerwarteten Stressoren zusammen. Selbst die situationsbedingten Stressoren wie

Veränderungen, Workshops, Reisen oder gesundheitliche Probleme sind oft keine einmaligen Ereignisse, sondern treten immer wieder auf. Je nach Häufigkeit können auch sie zu Dauerstressoren werden. Viele Dauerstressoren bewirken eine chronische Stressreaktion und gefährden so die Gesundheit.

- **Besondere Stressoren im interkulturellen Kontext**

Wie in der Literatur wurde kein Stressor als *der* Stressigste identifiziert, da Stressoren je nach Arbeitsauftrag, Wissen und Erfahrung variieren (Dodd 2004:164). Die Autorin würde dazu noch unterschiedliches Umfeld, Lebenssituation, Persönlichkeit, individuelle Bewertung und Dosis hinzufügen. Jedoch haben die Befragten individuell gezeigt, welche Stressoren für sie am stressigsten waren, indem sie bestimmte Dinge zuerst oder besonders häufig nannten. *Arbeit, kulturelle Faktoren, Beziehungstressoren, Wohnsituation und viele Veränderungen* wurden von fast allen Befragten und auch jeweils mehrmals genannt.

Damit stimmen die wichtigsten Stressoren weitgehend mit denen aus vorangegangenen quantitativen Untersuchungen überein. Neben den Leistungs- und Beziehungsfaktoren, den kulturellen Stressoren und ständigen Veränderungen wurden dort noch politische Instabilität und soziale oder geographische Isolation (Dodd 2004:265; Kaluza 2012:43; O'Donnell 1995:202; Gardner 2002b:91). Zusätzliche genannte wichtige Faktoren der Interviews dieser Arbeit zählen noch die *bedrohliche Sicherheitslage, Autofahren, viele Veränderungen, gesundheitliche Probleme und unvorhersehbare Dinge und Situationen*.

- **Unvorhersehbare Dinge und Situationen sind häufiger**

Unvorhersehbare und unerwartete Dinge und Situationen begegnen Mitarbeiter im Ausland häufiger als in ihrer Heimatkultur. Dazu gehören zwischenmenschliche Konflikte, ungewohnte Arbeitssituationen, Sicherheitsprobleme und traumatische Situationen, die Unsicherheiten und Ängste auslösen können.

- **Nur wenig genannte oder ungenannte Stressoren**

Organisationsstress, finanzieller Stress oder Unterstützerstress und geistliche Stressoren spielen im Gegensatz zur Literatur (O'Donnell 1997:291-292; Brierly 1997:91; Taylor 2004:228; Carter 2002:101) eine untergeordnete Rolle und wurden nur wenig genannt. Es fehlten außerdem Dauerfaktoren, wie physikalische Stressoren (Klima, Hitze, Lärm) und psychologischer Stress (unverarbeitete Verletzungen, Depressionen, Versagensängste, Langeweile).

4.7.5 Lückenhafte Nutzung von Stressbewältigungsmethoden

- **Stressbewältigung wird häufig einseitig nach bestimmten Neigungen praktiziert.**

Stressbewältigung ist individuell verschieden, jedoch wird Stressbewältigung oft hauptsächlich nach bestimmten Neigungen praktiziert, die unter Umständen bei höherer Stressbelastung nicht mehr ausreichen können. Daher sollten unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden eingeübt und praktiziert werden. Wichtig ist es einseitige Stressbewältigung zu vermeiden, da zu viel von einer Stressbewältigungsmethode auch negative Auswirkungen haben kann (Kaluza 2012:91-92).

- **Stress sollte aktiv angegangen werden.**

Die Voraussetzung für gelingendes Stressmanagement ist Stress bewusst aktiv anzugehen und Handlungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Dies sollte auch immer eine Bereitschaft zur Veränderung von Einstellung und Verhalten einschließen. Besonders die Sichtweise selbst Opfer von Umständen und äußeren Stressoren zu sein ist hier kontraproduktiv. Aktives Handeln wurde allerdings nur von einer der Befragten erwähnt.

- **Sofortmaßnahmen bringen nur kurzfristige Entlastung.**

Sofortmaßnahmen sind sinnvoll, solange es sich nur um einmalige und kurze Stressperioden handelt. Dazu gehören ‚tief durchatmen‘, Ablenkung, praktische Aktionen, Betäubungsverhalten, Zufriedenheitserlebnisse schaffen oder sich abreagieren. Die eigenen Sofortmaßnahmen sollten überprüft werden, ob sie positive oder negative Auswirkungen haben und die Aktionen mit negativen Auswirkungen abgelegt werden. Zusätzlich können Gedankenstopp, positive Selbstinstruktion und Entspannungsübungen eingeübt werden.

- **Mentale Stressbewältigung wird nur wenig und wenn dann im geistlichen Bereich praktiziert.**

Die mentale Stressbewältigung wird nur sehr eingeschränkt praktiziert. Genannt wurde nur ‚Abstand durch Perspektivwechsel zu bekommen‘. Andere mentale Stressbewältigungsmethoden werden allerdings von allen Befragten im geistlichen Bereich praktiziert. Sie dient dabei nicht nur zur Prävention, sondern auch wirklich zur Bewältigung von Stress. Dabei ist das Gebet die wichtigste Methode. Aber auch die Gottesbeziehung, Gottesbilder und das eigene Denken und Einstellungen werden erwähnt und können mit Gottes Hilfe überprüft und verändert werden. Einige Aspekte der geistlichen Stressbewältigung fehlen jedoch, wie z.B. Vergebung oder Lobpreis.

- **Regenerative Stressbewältigung wird oft genannt aber zu wenig praktiziert**

Regenerative Stressbewältigung wurde oft genannt. Besonders Bewegung, Auszeiten und Schlaf scheinen eine wichtige Rolle zu spielen. Obwohl regenerative Faktoren häufig erwähnt

wurden, wird über fehlenden Ausgleich, fehlenden Austausch, Zeitdruck und Zeitmangel bei den Gründen für mangelnde Stressbewältigung berichtet. Daher kommt die Schlussfolgerung, dass das Wissen um regenerative Stressbewältigung zwar da ist, sie aber meist zu wenig praktiziert wird.

- **Hobbies werden nur wenige genannt.**

Außer Bewegung und Lesen wurde von den meisten Befragten kein weiteres Hobby genannt. Nur Informantin C konnte weitere kreative Hobbies aufzählen.

- **Abgrenzung von der Arbeit ist schwierig.**

Fehlender Ausgleich durch fehlenden erholsamen Urlaub, mangelnde Freizeitmöglichkeiten oder Hobbies ein Ausdruck davon, dass die Abgrenzung von Arbeit zur Freizeit schwierig ist.

- **Instrumentelle Stressbewältigung zeigt einige Defizite.**

Mit instrumenteller Stressbewältigung kann man auf bestehende Stresssituationen reagieren, wie durch Selbststrukturierung oder aber auch präventiv zukünftige Belastungen verringern, wie durch gute Sprach- und Kulturkenntnisse. Wichtige Aspekte wie Ausbau von fachlichen Kompetenzen, organisatorische Verbesserungen oder das Entwickeln von Problemlösungskompetenzen fehlen allerdings. Das heißt auch das instrumentelle Stressmanagement ist noch ausbaufähig.

- **Das soziale Netz ist nicht ausreichend.**

Die von den Informanten genannten fehlenden sozialen Kontakte, fehlender Austausch und fehlende Hilfe der Glaubensgemeinschaft sind Indikatoren, dass das soziale Netz im Ausland nicht ausreichend vorhanden ist.

- **Soziale Hilfe von Einheimischen wird selten gesehen und genutzt.**

Ein soziales Netzwerk kann mehr sein, als der so oft in der Literatur dargestellte soziale Puffer. Hilfe und Lösungsmöglichkeiten können sich durch das soziale Umfeld ergeben. Soziale Hilfe kommt ganz klar von Freunden und Kollegen, meist anderen interkulturellen in, weniger von Einheimischen. Hier besteht bei den meisten interkulturellen Mitarbeitern ein Defizit.

- **Gesprächspartner und Hilfe der Glaubensgemeinschaft fehlen**

Fehlende soziale Kontakte bewirken einen fehlenden Austausch. Damit fehlt auch Hilfe bei der Stressbewältigung, was jedoch übersehen wird. Dabei ist die Glaubensgemeinschaft vor Ort weder Austausch noch Hilfe sondern eher Aufgabe.

- **Kommunikation als Stressbewältigungsmethode**

Kommunikation sollte nicht nur Austausch zur Entlastung sondern auch Stressbewältigungsmethode sein, indem Konflikte angesprochen und gelöst werden.

- **Professionelle Hilfe bei großer Stressbelastung**

Einzelne Mitarbeiter haben mit unterschiedlichen Angeboten, wie Debriefing, Eheseminaren oder geistliche Exerzitien schon positive Erfahrungen gemacht. Andere sehen professionelle Hilfe nur für Menschen, die große Probleme haben.

- **Unterschiedliche Menschen haben unterschiedliche Herausforderungen.**

Glaubensfragen, mangelnde Selbststrukturierung, mangelnde Übung und fehlende Finanzen werden von Einzelnen als Grund für mangelnde Stressbewältigung genannt. Dies zeigt, dass einzelne Mitarbeiter je nach Erfahrungen der Vergangenheit, Situation, Umfeld und Persönlichkeit, unterschiedliche Faktoren von effektiver und ausreichender Stressbewältigung abhalten.

Zusammenfassend sollten unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden trainiert und praktiziert werden um die Stresskompetenzen zu erhöhen. Da die subjektive Wahrnehmung, innere Stressverstärker und Bewertungen nur wenig gesehen werden zeigt sich bei der mentalen Stressbewältigung das größte Defizit. Dort ist also auch die größte Chance, die allgemeine Stresskompetenz auszubauen. Wie das im Einzelnen aussehen kann wird im nächsten Kapitel ausführlich beschrieben.

KAPITEL 5

PASTORALTHERAPIE ADRESSIERT STRESSMANAGEMENT IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

Auswirkungen von Stress beeinträchtigen nicht nur die eigene Gesundheit und das persönliche geistliche Leben, sondern durch psychische Veränderungen, körperliche Probleme, soziale Veränderungen und anti-soziales Verhalten auch Beziehungen und das authentische geistliche Leben wie es von außen wahrgenommen wird. Das ist der Hauptgrund dieses Thema in der Pastoraltherapie zu adressieren. In diesem Kapitel wird aufgezeigt mit welchen Möglichkeiten, Mitteln und Wegen die Pastoraltherapie den Prozess der Stressbewältigung von interkulturellen Mitarbeitern unterstützen und fördern kann.

5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Neben speziellen Strategien zur Stressbewältigung sollen als Basis einige grundsätzliche Überlegungen an den Anfang dieses Kapitels gestellt werden, die das weitere Vorgehen beeinflussen. Dazu gehört, dass Stressbewältigung grundsätzlich ganzheitlich, eigenverantwortlich, beziehungsfördernd und individuell abgestimmt gefördert werden sollte. Dies wird in den folgenden Abschnitten näher erläutert.

5.1.1 Ganzheitliche Stressbewältigung

In der Bibel wird der Mensch als Einheit dargestellt (Westermann 2000:35) und daher ist auch eine ganzheitliche Sichtweise der Stressbewältigung in der Pastoraltherapie unbedingt notwendig. Nur so können Glaubenseinstellungen, Denken, Gefühle, körperliche und psychische Verfassung, die sich gegenseitig beeinflussen, auch wirksam beeinflusst und verändert werden. Da pastoraltherapeutische Seelsorge immer auch ganzheitliche Seelsorge ist, sollten psychologische, medizinische und theologische Erkenntnisse gemeinsam eingesetzt werden, um eine ganzheitliche Stressbewältigung und damit eine ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit zu fördern.

Diese Sichtweise wird unterstützt von der in der Studie genannten erstaunlich hohen Anzahl von genannten Dauerstressoren, kumulativem Stress und häufig auftretenden unvorhersehbaren Stressoren. Gesundheitliche Folgen einer hohen Dauerbelastung ohne Regenerationsphasen treffen immer die ganze Person, also körperlich, psychisch und auch das Leistungsvermögen (Linneweh u.a. 2010:231). Deshalb sollte genau wie beim Burn-out auch beim Stressmanagement ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden (:218; Vorherr 2007:205). Dazu gehören medizinische Untersuchungen, Ernährungsberatung, körperliche und geistige Fitness, Entspannungsübungen, Stressmanagement und Work-Life-Balance (:219). Um

langfristige Wirkungen und Veränderungen zu bewirken, gehören unbedingt Einstellungsänderungen, Ablegen der Opferrolle, Verhaltensänderung, soziale Unterstützung und Lebensstiländerung dazu (Litzcke & Schuh 2007:52). Besonders in der Individualpsychologie wird die Ganzheit des Menschen betont und Stress als Ausdruck der gesamten Persönlichkeit und nicht nur als direkte Auswirkung objektiver Anforderungen gesehen (Troch 1979:101).

Die untersuchten Daten lassen darauf schließen, dass Stressbewältigung häufig einseitig nach bestimmten Neigungen praktiziert wird. Dabei fällt auf, dass besonders die mentale Stressbewältigung oft vernachlässigt wird. Einseitige Stressbewältigung reicht bei höherer Stressbelastung jedoch oft nicht mehr aus, weshalb unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden eingeübt und praktiziert werden sollten.

Diese Studie zeigt auf, dass geistliche Stressbewältigung, die bei säkularem Stressmanagement meist ausgelassen wird unbedingt zur einer ganzheitlichen Therapie dazu gehört. Dazu nennen die Informanten dieser Arbeit unterschiedliche geistliche Stressbewältigungsmethoden. Geistliche Einstellungen, Werte und Normen haben großen Einfluss auf die eigene Bewertung von Situationen. Zur geistlichen Stressbewältigung gehören ein ausgeglichenes Gottesbild, ein wertschätzendes Menschenbild und damit eine gesunde Selbstliebe neben der Nächstenliebe. Denn das persönliche Gottesbild und das damit verknüpfte Menschenbild sind der Schlüssel für ein ausgeglichenes Leben. Die Sichtweise von sich selbst, dem anderen und Gott hat Auswirkung auf gelebte Beziehungen, die besonders wichtig für ein authentisches Auftreten sind. Um eine ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit zu fördern, die Wachstum im Glauben und christliche Reife mit einschließt, muss bei einer ganzheitlichen Stressbewältigung der Glaube eine wesentliche Rolle spielen und zum Gesprächsthema gemacht werden.

5.1.2 Eigenverantwortliche Stressbewältigung

Die Verantwortung des Menschen wird von Gott in der Bibel immer wieder gefordert. Der Mensch erhält Verantwortung für die Natur und sein Handeln (vgl. Genesis 2,15-17). Er soll über die Erde herrschen, sie bebauen und bewahren (Maul 2013:7). Menschen der Bibel und auch Gottes Volk werden von Gott für ihr Tun zur Verantwortung gezogen, so zum Beispiel Adam und Eva (vgl. Genesis 1,16-19), die Menschen zur Zeit Noahs (vgl. Genesis 6,13), das Volk Israel (vgl. Numeri 14,27-30) und sogar Vorbilder wie Mose (vgl. Numeri 20,12) oder David (vgl. 2. Samuel 7-12). Verantwortliches Handeln hat also Konsequenzen.

Für Gesundheitsförderung und Prävention ist Eigenverantwortung eine unerlässliche Grundbedingung (Linneweh u.a. 2010:232). Dazu gehört die Stressbewältigung aktiv anzugehen, Denken, Fühlen und Handeln zu reflektieren, wenn nötig zu korrigieren und das

Erkennen und Umsetzen von sinnvollen Maßnahmen. Mit aktivem Handeln und Aktivität kann eine Stressreaktion auch abgebaut werden (Informantin C; Kaluza 2012:95). Fitness, gesunde Ernährung und damit körperliche Gesundheit erhöhen dazu die Widerstandskraft und die individuelle Belastbarkeit eines Menschen (Linneweh u.a. 2010:235). Dies hat auch Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und bewirkt eine positivere Lebenseinstellung.

Allerdings begünstigt das einseitige Betonen von äußeren Stressoren als Ursache von Stressreaktionen eine Opferhaltung, die für eine aktive Stressbewältigung kontraproduktiv ist. Leider wurde diese einseitige Sichtweise lange Zeit durch viele quantitative Forschungsprojekte proklamiert und äußere Stressoren werden daher auch von einigen Informanten als Hauptursache gesehen.

In der Gesprächspsychotherapie wird eine aktive verantwortliche Haltung unterstützt, indem der Klient Verantwortung für Thema und Prozess übernimmt (Kriz 2001:172). Auch die Auftragsklärung, die in den meisten anderen Therapieformen praktiziert wird, nimmt den Ratsuchenden in die Verantwortung. Die Verhaltenstherapie will außerdem ganz bewusst ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ leisten, wenn sie Ratsuchende trainiert (Wassmann & Batra 2013:30).

Das vom Theologen Reinhold Niebuhr formulierte *Gelassenheitsgebot* wird von vielen Psychologen, die über Stressmanagement schreiben zitiert (Kaluza 2012:91; Litzcke & Schuh 2007:53-54): „Gott gebe mir Gelassenheit Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“ Der Mensch soll Verantwortung übernehmen, flexibel und situationsangepasst reagieren und wenn nötig aus seiner passiven Opferrolle herauskommen, um aktiv die Situation zu verändern (Kaluza 2012:91). Eigenverantwortliches Handeln und damit aktives Angehen von Stress ist also ein weiterer Schlüssel zur Stressbewältigung.

5.1.3 Beziehungsgestützte Stressbewältigung

Der Mensch als Beziehungswesen wurde zur Gemeinschaft mit Gott und Menschen geschaffen (Winkler 2000:15) und auch beauftragt sich gegenseitig zu lieben (Johannes 13,34), zu helfen und zu unterstützen (vgl. Galater 6,2,). Ein solches gemeinschaftliches Verhalten tut dem Menschen gut, besonders bei der Stressbewältigung. „Wer im täglichen Umgang mit anderen Menschen soziale Unterstützung annimmt und gibt, bleibt gegenüber den schädigenden Folgen von Stress weitgehend immun“ (Linneweh u.a. 2010:234-35). Auch Fawcett (2003b:102) stellte fest, dass soziale Unterstützung besonders vor Stress schützt, weshalb seiner Meinung nach Teambuilding und Aufbau eines sozialen Netzes produktiver als andere Stressmanagementstrategien sind. Bedürfnisse nach Nähe, Geborgenheit, praktischer Hilfe, Entspannung und Beruhigung werden durch soziale Unterstützung erfüllt

und dies wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus (Litzcke & Schuh 2007:97). Ein solches unterstützendes soziales Netz kann als Stresspuffer dienen (Bernhard & Wermuth 2011:161; Kaluza 2012:99) aber auch bei der Bewältigung helfen (Hobfoll & Buchwald 2004:11).

Diese Studie zeigte auf, dass um soziale Unterstützung im Ausland zu ermöglichen, Kontakte und Freundschaften in einem neuen Umfeld erst ganz neu aufgebaut werden müssen. Deshalb sollte von Anfang an bewusst genügend Zeit und Energie in Beziehungen investiert werden. Und damit sind nicht nur Beziehungen zu anderen Ausländern gemeint, sondern auch zur einheimischen Bevölkerung, was laut Informanten nur wenig genutzt wird. Diese Beziehungen bieten in stressigen Zeiten, ja sogar in traumatischen Situationen Gesprächspartner, Hilfe und Rückhalt, was durch nichts anderes zu ersetzen ist (Fawcett 2003b:119).

In der Gesprächspsychotherapie erlebt der Klient durch die therapeutische Grundhaltung eine Beziehung, in der er akzeptiert wird, und durch die ihm der Therapeut, Empathie und Kongruenz entgegen bringt. Diese außergewöhnliche Haltung ermöglicht eine positive Entwicklung (Rogers 2006:42). Durch Persönlichkeitsentwicklung und gesteigerter Kongruenz vermindern sich auch Beziehungs- und Gruppenkonflikte und Beziehungen verbessern sich (1991:67). Auch in der Individualpsychologie ist der soziale Aspekt, den Adler ‚Gemeinschaftsgefühl‘ nennt, der bedeutendste Faktor der Therapie (Ansbacher & Ansbacher 1995:105). Aufgabe des Therapeuten ist es, in der therapeutischen Beziehung den Ratsuchenden das Gemeinschaftsgefühl erleben zu lassen und ihm zu helfen, es dann auch auf andere zu übertragen (:275). Das „Gemeinschaftsgefühl bietet Sicherheit durch soziale Verbundenheit“ (Troch 1979:76). In der Verhaltenstherapie wird die therapeutische Beziehung als Hilfe gesehen, jedoch nicht als Interventionstechnik (Hoffmann 2011:5).

Christen haben als eine weitere Möglichkeit zur Hilfe in stressigen Situationen die Beziehung zu Gott. Für Christen bedeutet dies, Hilfe und Unterstützung nicht nur von Menschen, sondern auch von Gott zu erwarten und anzunehmen. In der Beziehung zu Gott geht es um Abladen von Sorgen und Ängsten, Perspektivwechsel, Stärkung, Vergebung und konkretes Eingreifen Gottes. Er gibt außerdem dem Menschen Sinn und Identität. Durch eine gestärkte persönliche Beziehung zu Gott und das Erleben der gleichbleibenden bedingungslosen Liebe Gottes wird eine langfristige Verhaltensänderung auf Dauer möglich. Dies wiederum fördert die Beziehungen zu anderen Menschen und ermöglicht authentisches geistliches Leben.

5.1.4 Individuell abgestimmte Stressbewältigung

Stressbewältigung ist nicht universell sondern individuell verschieden, wurde von den Informanten festgestellt und auch durch die Literatur bestätigt (Nitsch 1981d:567; Litzcke & Schuh 2007:52; Kaluza 2012:90-91; Fawcett 2003:157). Stressbewältigung sollte immer auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt sein (Linneweh u.a. 2010:218), denn jede Person ist anders mit ihrer Veranlagung, Erfahrung, Einstellung und Persönlichkeit. Damit sind auch die subjektive Sichtweise, körperliche Widerstandskraft, eigene Ressourcen, Gewohnheiten und sozialen Bindungen anders. Auch die Lebens- und Arbeitssituationen sind unterschiedlich. Daher haben unterschiedliche Menschen in ihrer speziellen Situation unterschiedliche Herausforderungen mit ihrer Stressbewältigung. Sie halten auch je nach Erfahrungen der Vergangenheit, Situation, Umfeld und Persönlichkeit unterschiedliche Faktoren von effektiver Stressbewältigung ab. Dazu beruht die subjektive Sichtweise von Stress auf der individuellen Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung einer Situation und bedarf daher der Überprüfung. Aus all diesen Gründen sollte eine Strategie zur Stressbewältigung individuell angepasst werden.

Dazu ist eine ausführliche Stressdiagnostik unbedingt notwendig. Dabei sollten außer dem Verstehen der individuellen Stresssituation, auch Stresssignale erfasst und Stressursachen untersucht werden (Bernhard & Wermuth 2011:73-75). Es gilt herauszufinden, was den einzelnen Menschen stresst, was vom einzelnen gestressten Menschen schon unternommen wurde und welches seine typischen Verhaltensmuster bei Stress sind: „Denn nur wer seine persönliche Belastungssituation kennt, kann Stress auch gezielt bewältigen“ (Litzcke & Schuh 2007:10).

Die Stressdiagnostik wird besonders in der Verhaltenstherapie berücksichtigt, die nach ausführlicher Stressanalyse mit Fragebögen⁴⁸ individuelle Therapiepläne erarbeitet und nach passenden Interventionstechniken sucht (Hoffmann 2011:4; Wassmann & Batra 2013:30). In der Individualpsychologie wird eine individuelle Problemanalyse eher in Gesprächsform vorgenommen. Dadurch dass in der Gesprächspsychotherapie die Selbstheilungskräfte des Klienten aktiviert werden (Kriz 2001:181), ist der Prozess automatisch auf das Individuum und die individuelle Situation ausgerichtet. Vorteil der Pastoraltherapie ist, dass schon in der Diagnostik bestimmte geistliche Überzeugungen und Themen berücksichtigt und angesprochen werden können.

⁴⁸ Ausführliche Fragebögen und Listen zur Stressdiagnostik sind in verschiedenen verhaltenstherapeutischen Büchern zu finden (Kaluza 2012:24-25, 81-82, 183-184; Litzcke & Schuh 2007:36-44).

5.2 Gute Voraussetzungen für eine umfassende Stressbewältigung

Damit Stressbewältigung gelingt, kann die eigene Stresskompetenz erweitert und verbessert werden. Neben der oben beschriebenen ausführlichen Stressdiagnostik, sind das Schließen von Wissenslücken, eine Förderung der Wahrnehmung, Ablegen der Opfermentalität und Annehmen der Stresssituation wichtige Bausteine, die eine gute Grundlage für umfassende Stressbewältigung bilden.

5.2.1 Schließen von Wissenslücken über Stress

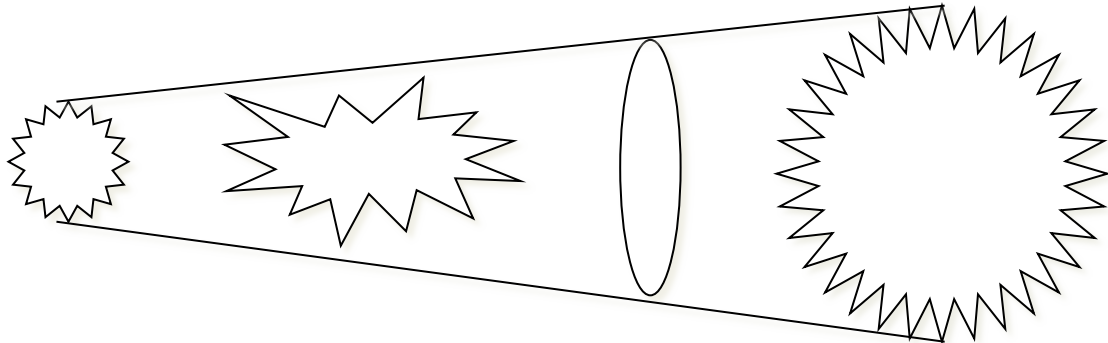
Wissenswertes über Stress gibt es Vieles, wie z.B. Hormonfunktionen oder Körperreaktionen bei Stress. Doch die größte und wichtigste Lücke, die in dieser Studie aufgefallen ist, ist das Wissen, dass außer den äußeren Stressoren auch innere Faktoren, besonders die persönliche Bewertung das Stresserleben beeinflussen. Eigene Bewertung und Stressverstärker wurden von den Informanten kaum oder gar nicht erwähnt. Außerdem spielt auch die Dosis von Stress eine wichtige Rolle.

Gestresste Menschen sollten nicht nur wissen, dass Stress positive und negative Effekte haben kann, sondern auch dass Intensität, Dauer und Häufigkeit von Stress mit darüber bestimmen, ob die persönliche Reaktion positive oder negative Auswirkungen hat. Weil der Dosis von Stress nur wenig Beachtung geschenkt wird, wie von den Informanten dieser Studie, wird die eigene Stressbelastung oft zu selten und auch zu niedrig eingeschätzt. Folglich werden Stressbewältigungsstrategien zu spät oder zu wenig eingesetzt.

Die persönliche Stressbelastung wird jedoch nicht nur von Intensität, Dauer und Häufigkeit von Stressoren bestimmt, sondern wesentlich auch von der subjektiven Bewertung. Diese Bewertung ergibt sich durch die Diskrepanz von subjektiver Einschätzung der Situation zu den eingeschätzten persönlichen Fähigkeiten. Selbst bei kumulativem Stress spielen Wahrnehmung und Bewertung neben der Verarbeitung eine wichtige Rolle. Durch diese Erkenntnis erschließen sich neue Handlungsmöglichkeiten der mentalen Stressbewältigung.

Auch andere innere Faktoren, spielen eine Rolle beim Stressempfinden, weil sie die eigene Bewertung beeinflussen. Da sind zunächst Persönlichkeit, Gesundheitszustand, emotionale Reserven, persönliche Erfahrungen mit Stress aus der Vergangenheit und mangelnde Kompetenz oder Vertrautheit mit der Situation. Dann gibt es Stressverstärker, wie persönliche Ansprüche, bestimmte Erwartungen, Lebenseinstellungen, persönliche Motive und stressverschärfende Denkmuster. Sogar die gedankliche Beschäftigung mit schwierigen Situationen, Ängsten und Sorgen können schon Stressreaktionen auslösen. Dabei können sogar heftigere Stressreaktionen ausgelöst werden als in der realen Situation (Stollreiter, Vögelfy & Jencius 2000:266). Wichtig ist, dass erkannt wird, dass es viele innere Faktoren

gibt, die das Stresserleben negativ verändern können, die aber auch gutes Potential zur Stressbewältigung bieten. Dieser Zusammenhang wird mit einem Schaubild gut veranschaulicht:



Äußerer Stressor + Innere Faktoren X Bewertung = Subjektives Stressempfinden

Abb. 4: Wahrnehmung von Stress (Williams & Williams 2010:24)

Damit kommt den inneren Faktoren eine größere Bedeutung zu, als den äußeren Stressoren. Innere Faktoren und die eigene Bewertung beeinflussen die Wahrnehmung der Wirklichkeit. Sie beeinflussen wie Menschen ihre Umwelt wahrnehmen und wie sie sich selbst darin sehen und erleben.

5.2.2 Besseres Erkennen von Stress

Werden Stressoren erkannt, können sie oftmals reduziert oder beseitigt werden, betonen besonders Autoren, die hauptsächlich äußere Faktoren als Ursache von Stress ansehen (Kasl & Cooper 1987:81; Hale 1995:301; Gish 1992:112; Carter 2002:105). Ein Hindernis dabei ist, den Stress überhaupt einmal zu bemerken und ihn nicht zu unterschätzen (Informant D; Chester 1983:171-174; Gardner 1987:436; Carter 2002:103). Um Stress besser einzuschätzen, sollten Stressoren regelmäßig zur Sprache gebracht (O'Donnell 1992:118) oder eine Stressorenliste geführt werden (Fawcett 2003:158). Erkannte Stressoren können dann aktiv verändert, verringert oder abgebaut werden (Kaluza 2012:96).

Die Informanten dieser Studie bestätigen, dass Wahrnehmen von Stressoren nicht selbstverständlich ist, indem sie kaum frühe Symptome oder Warnsignale im Verhalten nennen. Die Gefahr dabei ist wiederum, dass dadurch die Stressbewältigung zu wenig und zu spät eingeleitet wird. Um Stress wahrzunehmen muss der gestresste Mensch die Stressoren erkennen, Intensität, Dauer und Häufigkeit von Stress beachten und die Auswirkungen von Stress, also die allgemeinen und individuellen Stresssymptome wahrnehmen.

Situationen und Stressoren, die uns begegnen werden eingeschätzt und je nach Stellenwert ignoriert oder verarbeitet. Unwichtige oder gleichartige Dinge werden ignoriert, aber

Situationen mit hohem Stellenwert werden bewusst wahrgenommen und lösen dann auch Stress aus. Adler (1973:53) erklärt dies so: Jeder Mensch setzt sich Ziele und kreiert sich unterschiedliche Vorstellungen und Fiktionen. „Das erklärt die Tatsache, dass jeder nur einen bestimmten Teil des Lebens, der Umwelt, eines Ereignisses und dergleichen besonders wahrnimmt. Der Mensch verwertet nur, was und wie es von seinem Ziel verlangt wird“. Menschen behalten sich nur das, was in ihr Wahrnehmungsschema passt (Troch 1979:79). Oft werden noch nicht einmal die eigenen Auswirkungen und Verhaltensweisen aufgrund einer Stressreaktion wahrgenommen. Außerdem merkt und verstärkt die menschliche Wahrnehmung Unterschiede, aber Gleichartiges wird abgeschwächt. Da man sich an Umstände und Dinge gewöhnen kann, fallen viele Stressoren und Stresssymptome gar nicht mehr auf und der Mensch ist sich nicht bewusst, dass er eigentlich im Dauerstress ist, wie Informant D es erlebt hat (Stollreiter u.a. 2000:29). So kommt es, dass psychische Veränderungen, körperliche Probleme, soziale Veränderungen und anti-soziales Verhalten die verschiedenen Beziehungen und damit auch das authentische geistliche Leben beeinträchtigen können, ohne dass es dem Menschen selbst wirklich bewusst ist.

Für das rechtzeitige Erkennen von Stressoren und deren Dosis werden regelmäßige Befragungen empfohlen (O'Donnell 1992:118; 1995:206). In der Verhaltenstherapie wird dies durch Fragebögen⁴⁹ und skalierende Einschätzungen umgesetzt. Außerdem werden Teilnehmer zur systematischen Selbstbeobachtung ihrer Belastungssituationen angeleitet (Kaluza 2011:459; Stollreiter u.a. 2000:39). Aber auch gezielte Gesprächsführung kann die Wahrnehmung unterstützen. In der Individualpsychologie geschieht dies eher durch gezielte Fragestellungen, in der Gesprächspsychotherapie dagegen wird durch paraphrasieren oder spiegeln einzelner Aussagen die Wahrnehmung von Stress gestärkt.

Stressindikatoren und Stresssymptome sind Veränderungen im Bezug auf Gefühle, Gedanken und Handlungen. Auch für diese Warnsignale von Stress gibt es Checklisten⁵⁰ oder aber man kann sich auf eine ‚imaginäre Abenteuerreise‘ begeben und sich das Erleben bei einem erfreulichen Ereignis und danach einem besonders belastenden Ereignis vorstellen (Stollreiter u.a. 2000:34-35). Diese Übung hilft solche Veränderungen besser und deutlicher wahrzunehmen.

Insgesamt ist ein ‚achtsamer Umgang mit sich selbst‘ besonders wichtig, damit das persönliche Frühwarnsystem funktioniert und Warnsignale erkannt und ernstgenommen werden (Litzcke & Schuh 2007:175). In der Verhaltenstherapie gibt es dafür die

⁴⁹ Ausführliche Fragebögen zu Stressoren sind in folgenden Büchern zu finden: Kaluza 2012:64-65, Stollreiter u.a. 2000: 32-33, Litzcke & Schuh 2007:36-39.

⁵⁰ Ausführliche Listen von Warnsignalen sind in folgenden Büchern zu finden: Kaluza 2012:42-43; Stollreiter u.a. 2000:36-38, Litzcke & Schuh 2007:41-42+44.

„Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion“, bei der Achtsamkeit erlernt und in den Alltag integriert wird (Heidenreich & Michalak 2011:55). Durch die geförderte Sensibilisierung kann es dem Menschen zunächst vorkommen, als seien die Stresssymptome stärker geworden und dass die Situation sich scheinbar verschlechtert hat (Stollreiter u.a. 2000:8). Dieses Zwischentief sollte erwartet werden, da die hohe Belastung erst einmal richtig bewusst wird. Danach können Veränderungen eingeleitet werden und die Situation verbessert sich sichtlich, denn „Maßnahmen zum Stressabbau werden an Veränderungen ihrer Gefühle, Gedanken und Handlungen gekoppelt“ (:29).

5.2.3 Ablegen der Opfermentalität

Werden ausschließlich äußere Stressoren als Ursache für Stressreaktionen gesehen, sieht der Mensch sich selbst schnell als Opfer an und fühlt sich hilflos (Kaluza 2012:15; Litzcke & Schuh 2007:63). Indem die Verantwortung für schlechte Erfahrungen anderen Personen, Umständen oder Situationen zugeschoben wird, verbaut sich der Mensch mögliche Handlungsperspektiven und bleibt passiv (Schubert 2010:1). Dagegen sehen sich widerstandsfähige Menschen als Menschen, die an ihrer Situation etwas ändern können. Sie nehmen Probleme und Veränderungen als Herausforderungen wahr, haben das innere Gefühl die Kontrolle über ihr Tun zu haben und setzen sich aktiv für das Erreichen ihrer Ziele ein (Stollreiter u.a. 2000:194).

In der Verhaltenstherapie wird die Opferrolle abgelegt, indem der Mensch sich zunächst eingesteht, dass die Stressreaktion nicht nur von außen bestimmt, sondern dass er sich auch selbst unter Stress setzt (Kaluza 2012:14). Da der Mensch in der Verhaltenstherapie selbst bestimmen kann, was er lernen und verlernen will, kann er dies auch im Blick auf die Opferhaltung (Brunner 1990:65+70; Stollreiter u.a. 2000:196). Durch langes Einüben von positivem Denken kann dieser Prozess des Jammerns und der Verantwortungsscheu durchbrochen werden (Litzcke & Schuh 2007:64). Wenn Erfolge hauptsächlich inneren Faktoren zugeschrieben werden und Misserfolge den äußeren Umständen, stärkt dies Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl und vermindert die Hilflosigkeit (Stollreiter u.a. 2000:202-203). Deshalb ist es eine wichtige Übung, in dieser Hinsicht ausgewogenere Gedanken zu finden. So kann aus „ich bin ein Versager“ ein „dieses Mal hat es in dieser Sache nicht geklappt“ werden (:204-205). Aus der passiven Opferrolle herauszukommen eröffnet innere Freiräume zu entscheiden, ob man eine Situation beeinflussen will oder nicht. Auch bei unveränderbaren Stressoren kann der Mensch sich für oder gegen eine bestimmte Einstellung zu der jeweiligen Situation entscheiden und damit seine Stressreaktion beeinflussen (Kaluza 2012:91). In der kognitiven Verhaltenstherapie schlägt Thurmann

(1995:50) die ABC-Methode von Ellis vor. Dabei werden (A) die Opfergefühle wahrgenommen, das innere Selbstgespräch beobachtet (B) und die emotionale Reaktion (C) bewusst wahrgenommen aufgeschrieben und analysiert. Danach wird das Selbstgespräch durch ein wahrheitsgemäßes Selbstgespräch (D) ersetzt, was dann eine angemessenere emotionale Reaktion (E) auslöst.

In der Individualpsychologie wird bei einer Opferhaltung von einem starken Minderwertigkeitsgefühl ausgegangen, das bewirkt, dass der Eigenanteil an einer Situation nicht mehr gesehen wird ((Brunner & Titze 1995:326; Dreikurs 1990:125). Jedoch ist Adler der Ansicht, dass nicht die Umstände unser Leben bestimmen, sondern unsere eigene Beurteilung dieser Umstände (Ansbacher & Ansbacher 1995:164). Mit dieser Einstellung nimmt Adler dem Ratsuchenden seine Opferrolle (Hübner 2008:78). Jeder Mensch hat Ziele und Motive, die ihn dazu bringen, bestimmte Haltungen wie eine Opferhaltung einzunehmen. Damit kann der Mensch zum Beispiel Verantwortung entgehen, braucht sich nicht entscheiden (Dreikurs 2000:45) oder er appelliert damit an sein soziales Umfeld ihm zu helfen und kann selbst passiv bleiben (Herbst 2008:121-130). Der erste Schritt aus der Opferhaltung ist das Bewusstsein, dass der Mensch in einer Opferrolle steckt (Kast 2010:38). Dann sollten mit Hilfe des Therapeuten Situationen anders gedeutet und Schuld nicht mehr auf andere geschoben werden (Gray 1998:50). Falsche Ziele können umformuliert und damit entkräftet werden. Nach und nach ändert sich das Denken und auch die Gefühle (Ruthe 2004:140). Damit wird auch das Selbstwertgefühl gestärkt und stabilisiert und der Mensch schafft es mehr und mehr Verantwortung für sein Handeln und Erleben zu übernehmen (Gray 1998:50)

Christen können sich auch als Opfer von Gottes Handeln sehen und machen Gott Vorwürfe, wie die Informanten C und D. Manche Christen fühlen sich bestraft durch den Richtergott ihrer Vorstellungen, haben das Gefühl, Gott war wieder einmal Spielverderber oder Gott habe sie vergessen. Dabei wird dem souveränen oder autoritären Gott alle Verantwortung zugeschoben. Der Mensch kann nichts dagegen unternehmen. Ein Pastoraltherapeut hat hier die Möglichkeit, im Gespräch solche Gottesbilder in Frage zu stellen und zu verändern (Stollberg 1990:72; Ziemer 2004:110; Morgenthaler 2009:212).

Das Ablegen der Opferrolle ist eine ganz wichtige Voraussetzung für aktive Stressbewältigung, da ohne eigenverantwortliches Handeln und Wille zur Veränderungen Stressbewältigung nur Wunschdenken bleibt und es nicht zur Umsetzung kommt.

5.2.4 Annehmen der Realität

Werden Situationen, Gefühle und Stressreaktionen so akzeptiert wie sie sind und als Teil des eigenen Lebens gesehen, können sie als Realität angenommen werden (Kaluza 2012:124). Gelingt dies nicht, machen sich Ärger, Hadern mit der Realität, Vorwürfe und Schuldgefühle breit und es kommt zu Stressreaktionen. Es kann sogar zu einer Stressspirale kommen oder „Angst vor der Angst“, bei der Stress sich aufschaukelt (Stollreiter u.a. 2000:44). Der Mensch versucht dies oft durch Wegsehen und Nicht-wahr-haben-Wollen zu kompensieren. Eine solche Haltung aber verhindert jedoch das frühzeitige Wahrnehmen von Stresssignalen, was eine rechtzeitige Stressbewältigung unmöglich macht.

Akzeptieren des Stresses durch Annehmen der Realität von Stressoren und Stressreaktionen bedeutet, ihn unbewertet stehenzulassen und sich nicht dagegen zu wehren. Damit wird dem Stress die negative Macht genommen und er reduziert sich (:45-46). Es ist eine bewusste Entscheidung dagegen, sich von einer äußeren Situation ärgern, aufregen oder niederdrücken zu lassen (Kaluza 2012:124). Gedankliches Annehmen kann vertieft werden, indem der Mensch sich klar macht, bei welchen Gelegenheiten Stress schon einmal geholfen hat und warum Menschen froh sein sollten, dass es Stress gibt (Stollreiter u.a. 2000:53). Eine annehmende Haltung ermöglicht frühzeitig Stresssignale wahrzunehmen. Durch Annahme der Realität können auch eigene Erwartungen relativiert, neue Handlungsmöglichkeiten entdeckt, Lernprozesse eingeleitet und somit die Stresstoleranz erhöht werden (Kaluza 2012:124; Stollreiter u.a. 2000:45).

Eine gute Übung aus der Verhaltenstherapie ist, sich einen persönlichen Spruch zur Annahme zu überlegen: „Stress gehört zu mir“, „Ich stehe zu meinem Stress. Das ist ein Zeichen von Stärke“ oder „Durch Stress lerne ich mich besser kennen“ (:54). Dieser Satz sollte mindestens zwei Minuten lang mit Überzeugung laut oder in Gedanken vorgesagt werden. Dann kann das Vorsagen in eine Imaginationsübung an einer vorgestellten stressigen Situation ausprobiert werden. Dieser ‚Zauberspruch‘ soll vor einer Stressspirale schützen. Die positive Wirkung kann dann in einer künstlichen oder realen Situation ausprobiert werden (:55-56). Eine andere Übung ist, sich zum eigenen Stress vor anderen Menschen zu bekennen und sich als ‚kleiner Stressler‘ zu outen (:57). Mit diesem Bekenntnis geht der falsche Respekt vor Stress verloren.

Durch Übungen können stressige Situation auf Gedankenebene, Körperebene und Verhaltensebene angenommen werden. Wenn Veränderungen angenommen sind, indem sie als Möglichkeiten zum Wachstum gesehen werden, dann stellen sie keine Bedrohung der persönlichen Sicherheit mehr dar und es entsteht auch weniger Stress (Fawcett 2003:171). Veränderungen sollten deshalb als normal angesehen und erwartet werden. Annahme der

Realität verhindert auch, dass ein Mensch sich in die Erregung hineinsteigert und fördert somit die Stresstoleranz. Wenn wir die Realität akzeptieren können, können wir auch mit weniger festen Vorstellungen und Erwartungen an andere leben (Kaluza 2012:90).

5.2.5 Erhöhung der Stresskompetenz

„Der Stress, unter dem wir heute vor allem leiden, entsteht nicht in erster Linie durch objektive Gegebenheiten in einer bestimmten Situation, sondern in unserem Kopf“ (Linneweh u.a. 2010:233). Dabei sind Wahrnehmung und Bewertung einer Situation besonders wichtig. Auch eine Opfermentalität oder Ablehnen der Realität beeinträchtigen das Stressempfinden negativ. Dagegen erhöht und erweitert das Ablegen der Opferrolle, Annahme der Situation, verstärkte Wahrnehmung und Beachten der inneren Faktoren die eigene Stresskompetenz. Frühzeitiges Erkennen und Wahrnehmen von Stresssymptomen und das Beachten der Dosis von Stress ermöglichen eine frühe und umfassende Stressbewältigung. In der Folge können Kompetenzmängel, Schwächen und Defizite ausgeglichen und überhöhte eigene Ansprüche oder bestimmte Einstellungen korrigiert werden (Linneweh u.a. 2010:234). Dies geschieht durch konkrete Stressbewältigung, die im nächsten Abschnitt beschrieben wird.

5.3 Konkrete Stressbewältigung

Nach den grundsätzlichen Überlegungen und guten Voraussetzungen, soll es in diesem Abschnitt um konkrete Möglichkeiten zur Stressbewältigung gehen. „Sie können an unterschiedlichen Stellen ansetzen: Sie können die Situation selbst den Bewertungsprozess oder den Umgang mit den Stressfolgen beeinflussen“ (Busch 2009:21). Eine ausführliche Stressanalyse wird dabei als Voraussetzung angesehen, um individuell die richtigen Maßnahmen einzuleiten. Nach einer frühzeitigen Bilanz sollten möglichst umfassend alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die eigenen Kräfte zu erhalten, aufzubauen oder angemessen einzusetzen (Litzcke & Schuh 2007:174). Das soziale Netz kann gestärkt und Stressoren können reduziert oder beseitigt werden. Für Menschen, die innere Faktoren als Stressverstärker sehen können, bietet die mentale oder kognitive Stressbewältigung wohl die größte Möglichkeit auf das Stresserleben einzuwirken. Zur Regeneration und Vorbeugung vor weiteren Belastungssituationen sollten besonders bei hoher Stressbelastung die regenerativen Stressbewältigungsmaßnahmen verstärkt genutzt werden.

5.3.1 Stärkung des sozialen Netzes

Das soziale Netz im Ausland ist laut Informanten nicht ausreichend, da fehlende soziale Kontakte, fehlender Austausch und fehlende Hilfe der Glaubensgemeinschaft als Hinderungsgründe für ausreichende Stressbewältigung genannt werden. Daher ist eine

Stärkung des sozialen Netzes unbedingt notwendig. Eine therapeutische Grundhaltung oder die Förderung des Gemeinschaftsgefühls in der Individualpsychologie fördern die Fähigkeit soziale Beziehungen aufzubauen (siehe 5.1.3). Doch es können noch andere konkrete Maßnahmen unternommen werden.

Zunächst kann eine Bestandsaufnahme klären, was die Bedürfnisse des Einzelnen sind und wie das gegenwärtige soziale Netz aussieht. Dafür wird vorgeschlagen, eine Mindmap der Personen aus den unterschiedlichen sozialen Bereichen des Umfeldes anzulegen, mit dem interkulturellen Mitarbeiter in der Mitte (Kaluzka 2012:101-102; Wagner-Link 2010:207). Dann können die einzelnen Beziehungen mit Hilfe von Fragen näher betrachtet werden (Litzke & Schuh 2007:81-82).⁵¹ Ein solches Vorgehen kann sehr schnell aufzeigen, wo die Defizite liegen. Dabei sollte die Zufriedenheit mit der Intensität der Kontakte, Wünsche nach Intensivierung von Kontakten und Möglichkeiten für neue Kontakte bedacht werden (Wagner-Link 2010:206).

Die Funktion des sozialen Umfeldes zu begreifen ist notwendig, um Menschen zu motivieren, an ihrem sozialen Umfeld zu arbeiten. Ausreichend Zeit in gute Beziehungen zu investieren ist wichtig, um in Stresssituationen Unterstützung und Resistenz bei der Stressbewältigung zu haben (Bernhard & Wermuth 2011:161; Fawcett 2003:128). Dies schützt die Gesundheit vor schädlichen Auswirkungen von Stress und erleichtert die Bewältigung von Belastungen, da Gefühle von Einsamkeit, Überforderung, Schmerzen und Ärger sich verringern können (Kaluzka 2012:99). Durch Austausch können nicht nur schwierige Dinge ausgesprochen und damit abgeladen werden, es können auch neue Hinweise und Informationen aufkommen, die eine Lösung bringen oder der zuhörende Mensch kann auch praktische Unterstützung geben (:206; Kaluzka 2012:99). Bei Dauerstress sind Freunde oder Familienangehörige oft Trostspender und geben emotionalen Rückhalt und Geborgenheit (Wagner-Link 2010:205). Das soziale Netz kann auch geistliche Unterstützung zur Stressbewältigung leisten: Gemeinsames Gebet, Fürbitte, Zweischaften, Hauskreise oder Gemeindezugehörigkeit können Austausch, Informationen, Perspektivwechsel, Rückhalt und Hilfe bieten. Aufkommende Glaubensfragen, Sinn und Ziel von Situationen, Fragen zu Gottesbild, Gottesbeziehung und viele andere Themen können mit andere Christen besprochen und geklärt werden. Eine gute Gottesbeziehung wiederum stärkt Vertrauen und gibt Hoffnung.

In der Anfangszeit im Ausland fehlen diese guten Kontakte und Freundschaften, weshalb um so mehr Zeit und Energie in den Aufbau neuer Kontakte investiert werden sollte. Wenn vorhanden sollte auch gezielt nach einer passenden Glaubensgemeinschaft gesucht werden,

⁵¹ Eine Checkliste zur Beziehungsqualität befindet sich in Bernhard & Wermuth 2011:192.

der man sich anschließen kann. Besonders für introvertierte Menschen, wie die Informanten dieser Forschungsarbeit, kann der Aufbau eines sozialen Netzes eine große Herausforderung sein. Auch überhöhte Erwartungen an Beziehungen, Angst vor Ablehnung und Abhängigkeiten oder negative Bilder über andere Menschen können Hindernisse beim Aufbau sozialer Beziehungen darstellen (Kaluza 2012:104). Wichtig ist solche mentalen Vorbehalte und Gründe durch Gespräche aufzuspüren und das Denken zu verändern. Aktives prosoziales Coping bemüht sich aktiv um Hilfe anderer Menschen (Hobfoll & Buchwald 2004:19)

Da von den Informanten weniger von Einheimischen soziale Hilfe gesehen und genutzt wird, besteht hier eine gute Möglichkeit das soziale Netz auszubauen. Doch Beziehungsbildung über Kulturgrenzen hinweg bedeutet mehr Aufwand und Zeit (Informant D), weshalb die Gründe dafür auch klar sein und einleuchten müssen. Informationen, Kenntnisse und Einsichten von Einheimischen können wertvolle Wegweiser für sinnvolle Strategien sein und Erklärungen liefern, die vor unnötigen Stressreaktionen schützen. Gute Beziehungen zu den Nachbarn helfen, um bessere Sicherheit zu gewährleisten und in brenzligen Situationen Hilfe holen zu können. Einheimische Gemeindeglieder können zuverlässige Angestellte vermitteln oder selbst praktische Hilfe leisten, z.B. bei Umzügen. Einheimische Angestellte können als Haushaltshilfe, Bodyguard oder Wächter in stressigen Situationen wichtige Dienste tun und dadurch Stress reduzieren. Der Vorteil ist, dass einheimische Freunde, Nachbarn, Gemeindeglieder und Angestellte oft länger im Land bleiben als man selbst und nicht so schnell weiter ziehen, wie andere interkulturelle Mitarbeiter und Kollegen.

Um gute Beziehungen aufrecht zu erhalten, muss ein soziales Netz auch gepflegt werden. „Personen, die prosoziales Coping anwenden, müssen allerdings permanent an ihrem sozialen Netz und Rückhalt arbeiten, um in stressfreien Phasen präventiv ihre Ressourcen zu vermehren“ (Hobfoll & Buchwald 2004:23-24). Dies kostet normalerweise viel Mühe, Anstrengung, Zeit und Kraft. Menschen sollten unter anderem auf Kontaktangebote anderer reagieren, selbst Signale der Kontaktbereitschaft aussenden, Interesse an anderen Personen zeigen, um Hilfe bitten, Schwächen zeigen, Gespräche führen, zuhören, nachfragen und Empathie zeigen (Kaluza 2012:102-103; Wagner-Link 2010:206). „Um soziale Situationen zu meistern, ist oft indirektes Handeln von Nöten, also die Berücksichtigung der Bedürfnisse anderer vor den eigenen“ (Hobfoll & Buchwald 2004:24). Viele kleine Gesten, wie Grüße ausrichten, um Rat fragen oder an Geburtstage denken, können zur Pflege des sozialen Netzes

beitragen.⁵² Mit modernen Medien, wie Email, SMS, Skype, Telefon können mit minimalem finanziellen Aufwand auch Kontakte über Länder- und Kontinentgrenzen hinaus gehalten werden.

Ein tragfähiges soziales Netz ist durch nichts anderes zu ersetzen. Dabei ist die wahrgenommene Unterstützung, also die Verfügbarkeit, wichtiger als die tatsächlich in Anspruch genommene soziale Unterstützung (Wagner-Link 2010:206). „Von anderen wahrgenommen, anerkannt und wertgeschätzt zu werden, ist essenziell für das eigene Selbstwertgefühl“ (Kaluza 2012:100). Menschen mit gestärktem Selbstwertgefühl und ausreichend sozialer Unterstützung können Herausforderungen mutiger und gleichzeitig gelassener angehen.

5.3.2 Reduktion von unnötigen Stressoren

Stressoren können durch besseres Selbstmanagement und Kompetenzerweiterung durch Training in verschiedenen Bereichen reduziert oder sogar beseitigt werden. Auch Sofortmaßnahmen können helfen, sich nicht weiter in eine Stresssituation hineinzusteigern. Jedoch sollte Stress nicht unbedingt bedingungslos reduziert werden, denn dann würden auch positive Funktionen von Stress unterdrückt, die manchmal lebensnotwendig sein können (Nitsch 1981d:565). Eine Stressreaktion kann auch bewusst für bessere Leistungen genutzt werden. Nur wenn die Stressbelastung zu hoch ist und zu lange andauert, wie bei den meisten interkulturellen Mitarbeitern, sollte unbedingt etwas dagegen unternommen werden.

5.3.2.1 Besseres Selbstmanagement

Erkannte Stressoren können aktiv verändert, verringert oder abgebaut werden (Kaluza 2012:96). Besonders unnötiger Stress, der mehr Aufwand als Nutzen bringt, sollte ausgeschaltet werden. Dazu gehören Aktivitäten, Verpflichtungen oder Verantwortungen, die wir uns selbst auferlegt oder übernommen haben, die aber nicht lebensnotwendig sind für das eigentliche Ziel, das wir verfolgen oder die Prioritäten, die wir uns in unserem Leben gesetzt haben (Williams & Williams 2010:88). Durch Selbstmanagement und Selbststrukturierung dagegen kann der Mensch Stress erfolgreich verringern. Dazu gehört es sich selbst und anderen Grenzen zu setzen, wie durch Nein-sagen oder Delegation und seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse klar zu vermitteln (Kaluza 2012:105-108). Auch Prioritäten setzen, planen und Entscheidungen treffen gehören mit dazu, wofür allerdings Werte und Ziele klar sein müssen (:109; Stollreiter u.a. 2000:129-163). Die Individualpsychologie (Ansbacher & Ansbacher 1995:142-143) und auch die Verhaltenstherapie (Kaluza 2011:461) arbeiten mit

⁵² Für weitere Tipps siehe Kaluza 2012:103-104.

Ratsuchenden ihre Ziele und Motive heraus, damit sie besser Prioritäten setzen und Entscheidungen bezüglich der Stressoren und des Stressmanagements treffen können.

In der Bibel wird berichtet wie auch Jesus vermeidbare Stressoren ausschaltete. Er entfernte sich aus stressigen Situationen, wie zum Beispiel bei Trauer um Johannes den Täufer (vgl. Matthäus 14,13), in Konflikten (vgl. Matthäus 16,4; Lukas 4,28-30) oder wenn Menschen unrealistische Erwartungen an ihn hatten, ihn bedrängten (vgl. Matthäus 8,18) oder ihn zum König machen wollten (Johannes 6,15). Er setzte Prioritäten (vgl. Matthäus 10,5 + 15,24; Lukas 4,43), versuchte nicht die Erwartungen anderer Menschen z.B. nach Wundern zu erfüllen (vgl. Matthäus 12,39; Markus 8,11-13) und konnte an den richtigen Stellen „Nein“ sagen (vgl. Lukas 4,42-44). Er suchte und fragte nach sozialer Hilfe, als er die Jünger berief (vgl. Lukas 6,12-13) oder sie beauftragte, etwas Bestimmtes zu tun (vgl. Matthäus 26,36-46; Markus 6,6-13; Lukas 10,1-12), obwohl dies nicht immer erfolgreich war (vgl. Matthäus 17,14-17 + 26,36-46). Christen berichten auch von Heilungen von Krankheiten, die Stressfaktoren darstellten (Informant E).

5.3.2.2 Kompetenzerweiterung durch Training

Stress wird nur dann empfunden, wenn der Mensch das Gefühl hat, einer Situation nicht gewachsen zu sein (Hoffmann & Hochapfel 1999:209; Bernhard & Wermuth 2011:22; Litzcke & Schuh 2007:7). Daher versuchen die meisten Stressbewältigungsstrategien den Menschen besser auszurüsten, um mit dem vorhandenen Stress besser umzugehen (Kasl & Cooper 1987:81). Besonders in der Verhaltenstherapie wird empfohlen, durch Fortbildungen und gezieltes Training die eigenen Kompetenzen zu fördern und so Stressoren besser zu bewältigen (Baumgartner 2007a:15; Kaluza 2012:96). Das können fachliche Kompetenzen, Problemlösungskompetenzen, Managementmethoden, organisatorische Verbesserungen oder besseres Selbstmanagement für Leistungsstressoren sein (Udris 1981:438-439; Kaluza 2012:89; Fawcett 2003:2). Sozial-kommunikative Kompetenzen, Konfliktmanagement, Teambuilding und Kurse zur interkulturellen Kommunikation können bei Beziehungsstressoren trainiert werden (Udris 1981:438-439; Kaluza 2012:89; O'Donnell 1997:291; Fawcett 2003:193). Das Aneignen von anderen Sprachlernmethoden und kulturelles Wissen eignet sich für kulturelle Stressoren (O'Donnell 1997:291). Für bessere Reaktionen in bedrohlichen Situationen gibt es spezielles Sicherheits- und Krisenmanagementtraining (Carr & Schaefer 2010:285; Fawcett 2003:193) oder Gesundheitstraining für häufige gesundheitliche Gefahren im Einsatzland. So können ganz gezielt Kompetenzmängel, Schwächen und Defizite ausgeglichen werden, der Mensch ist für Anforderungen besser gewappnet und fühlt sich nicht so schnell überfordert (Linnweh, Heufelder & Flasnoecker 2010:234). Damit wird ermöglicht, dass weniger Stress entsteht

(Kaluza 2012:96). Auch Jesus unterrichtete und trainierte seine Jünger und Zuhörer während seiner gesamten Wirkungszeit durch Reden und auch durch sein Handeln als Vorbild (vgl. besonders in Matthäus 5-7 + 10,5-11,1 + 23,1-11; Johannes 13-17). Interessant ist, dass der Bereich der Kompetenzerweiterung als Methode zur Stressreduktion von den Informanten dieser Studie kaum genannt wurde. Hier können der genannte Zeitmangel oder auch fehlende Trainingsmöglichkeiten im Ausland eine Rolle spielen.

5.3.2.3 Problembezogene Stressbewältigung reicht nicht aus

„Aktives Problemlösen und damit Veränderung eines äußeren Stressors wird als problembezogenes Coping bezeichnet“ (Lazarus & Launier 1984). An diese Möglichkeiten wird in der Regel als erstes gedacht. Meist sind viele dieser Maßnahmen schon ausprobiert und teilweise ausgeschöpft, bevor Ratsuchende in die Beratung kommen. Auch können nicht alle Stressoren durch Reduktion, Training, Hilfe aus dem sozialen Netzes oder Selbstmanagement beseitigt werden (Informant D; Nitsch 1981d:574). Es bleiben Stressoren übrig, wie ständige extreme Veränderungen, anstrengendes Autofahren, viel Reisen, stressige Wohnsituationen, schwierige politische Situationen und viele unvorhersehbare Dinge und Situationen. Da die Stressreaktion außer von den äußeren Stressoren auch von inneren Faktoren abhängt, die weniger offensichtlich sind und deren kognitive Stressbewältigung weniger genutzt wird, liegt dort ein wesentlich höheres Potential zur effektiven Stressbewältigung.

5.3.3 Förderung der mentalen Stressbewältigung

Innere Faktoren werden oft weniger als Ursache gesehen und noch weniger in der Stressbewältigung genutzt, wie die vorliegende Studie belegt. Dabei kommt ein erheblicher Teil des Stresses aus unserem Inneren (Williams & Williams 2010:18; Kaluza 2012:122). Zu diesen inneren Faktoren gehören die subjektive Wahrnehmung, stressverschärfende Motive, eigene Einstellungen und besonders die individuelle Bewertung einer Situation (:89).

Die Auseinandersetzung mit unseren persönlichen stressverschärfenden Einstellungen und Verhaltensweisen öffnet uns den Blick auf die Freiräume, auf Entscheidungsmöglichkeiten und auf Handlungsspielräume, die wir haben, um trotz bestehender äußerer Belastungen für unser eigenes körperliches und seelisches Wohlbefinden zu sorgen (Kaluza 2012:15).

Auch in der Bibel wird der Mensch zur inneren Veränderung aufgerufen. Er soll durch Umkehr und Wiedergeburt seine Zielrichtung verändern, seine neue Identität auf Gott gründen und Persönlichkeitsentfaltung erleben (Stübner 2007:103; Rebell 2008:180). Dabei soll der Mensch seine Gedanken von innen heraus erneuern, um dann mit seinem Verhalten dies nach außen zu spiegeln (vgl. Römer 12,1-2). Ein solch kongruentes Verhalten, besonders in Beziehungen zu anderen Menschen, bewirkt und fördert authentisches geistliches Leben.

Im Folgeabschnitt soll es nun um diese wichtigen gedanklichen Einstellungen und Veränderungen gehen.

5.3.3.1 Veränderung der eigenen Wahrnehmung

Wahrnehmung ist immer subjektiv und von der eigenen Bewertung abhängig. Für die eigene Wahrnehmung einer Situation ist entscheidend, wie wir sie erleben und einschätzen (Kaluza 2012:9). Dabei ist Stresserleben um so intensiver, je wichtiger eine erfolgreiche Bewältigung für unsere Ziele und Motive ist. Besonders in stressigen Situationen sollte daher ein Realitätstest vorgenommen werden, um die eigene Situationswahrnehmung zu überprüfen (Kaluza 2012:129). Wird die eigene Bewertung herausgearbeitet, kann Wahrnehmung als absolute Wahrheit in Frage gestellt werden. Denn als Messlatte für die Bewertung dienen abgespeicherte Erinnerungen in ähnlichen Situationen (:23). Zu einem Realitätstest gehört auch die Frage, ob es andere Möglichkeiten gibt eine Situation zu erklären. Manche bedrohliche Stressfaktoren können so in Herausforderungen umgedeutet werden. Erkennen und akzeptieren von persönlichen Leistungsgrenzen kann im Gespräch erarbeitet werden. Glaubenssätze, die wie Wahrnehmungsfilter sind, können aufgelöst werden (Stollreiter u.a. 2000:239; siehe 5.3.3.3).

Die Verhaltenstherapie schlägt zur Veränderung der subjektiven Wahrnehmung Maßnahmen, wie Reframing (Bernhard & Wermuth 2011:68), Wahrnehmungslenkung (Wagner-Link 2010:92-97) oder eine Selbstinstruktionstherapie (Nitsch 1981d:571) vor.

Beim Reframing wird das Problem in einen neuen Rahmen gesetzt, wodurch sich die Perspektive verändert und sich positivere Gefühle einstellen (Stollreiter u.a. 2000:251). Der veränderte Rahmen kann eine andere Zeit oder ein anderer Blickwinkel sein. Probleme können neu formuliert und interpretiert werden und so ergeben sich optimistischere Sichtweisen und neue Möglichkeiten (Bernhard & Wermuth 2011:81). Fragen nach positiven Seiten von Problemen, wie einem Berg von Arbeit, können das Problem relativieren. Christen können sich vorstellen, die Herausforderung aus Gottes Perspektive zu sehen und sie dadurch verkleinern.

Bei der Wahrnehmungslenkung werden belastende Gedanken durch erregungsreduzierende, neutrale oder positive Gedanken ersetzt (:93). Äußere Wahrnehmungslenkung passiert, indem bewusst Aktivitäten getan werden, die Belastungen in den Hintergrund rücken lassen, wie Zeitung lesen oder telefonieren. Innere Wahrnehmungslenkung geschieht, indem die Aufmerksamkeit bewusst auf konkrete Reize (z.B. Bild, Blumen), auf nach innen geschaute Bilder (Imagination) oder neutrale und positive Gedanken gelenkt werden (:94). Dazu können Übungen helfen, wie Umwandeln von negativen in positive Selbstgespräche, Umstrukturierung von Aussagen, um sie aus anderen

Perspektiven zu sehen, Selbstaufforderungen zu Handlungen, die Stress bewältigen und Selbstermunterung (:95). Damit wird die Aufmerksamkeit bewusst auf positive Aspekte und Konsequenzen, Chancen oder Sinn gelenkt, den eine stressige Situation haben kann (Kaluza 2012:128).

In der Individualpsychologie wird von einem inneren subjektiven Wahrnehmungsschema ausgegangen, die eine private Logik ergeben (Titze 1995:35) und Gefühle und Verhalten bestimmen (Ansbacher & Ansbacher 1995:81). Im Gespräch wird auf dieses Wahrnehmungsschema eingewirkt, um Veränderungen zu erzielen (Adler 2005:18). Da diese subjektive Sichtweise immer auch Denkfehler enthält, können die eigene Wahrnehmung, falsche Ziele und Strategien aufgedeckt werden, um sie zu verändern.

Egal mit welcher Methode gearbeitet wird, eine veränderte Wahrnehmung kann wesentlich zur Stressbewältigung beitragen.

5.3.3.2 Realistischere Erwartungen

Unrealistische und unbedingte Erwartungen, Ansprüche und Vorstellungen verursachen viel überflüssigen Ärger und Stress (Informant D; Williams & Williams 2010:18-19; Litzcke & Schuh 2007:66). Bei Enttäuschungen haben die Menschen das Gefühl, dass ihnen etwas vorenthalten wird, da sie meinen ein Recht auf die Erfüllung ihrer Erwartungen und Ansprüche zu haben (Stollreiter u.a. 2000:213). Solche Vorstellungen können überhöhte Erwartung an sich selbst, an Gott, andere Menschen oder Situationen sein. Auch die Jünger von Jesus hatten unrealistische Vorstellungen an Jesus gehabt, als sie in Lukas 24,21 sagten: „Und wir hatten doch gehofft, er sei der erwartete Retter, der Israel befreien soll!“ Jesus erklärte ihnen die Gründe für seinen ungewöhnlichen Weg ans Kreuz, den er ja vorher angekündigt hatte. Was er tat, würden Psychologen heute als *Reframing* bezeichnen, denn er setzte sein Handeln in einen anderen Rahmen, den größeren Zusammenhang.

Unrealistische Erwartungen an Andere lassen sich leicht erkennen: „Wo immer Sie in zwischenmenschlichen Beziehungen regelmäßig enttäuscht werden (oder sich ärgern), haben Sie wahrscheinlich eine unrealistische Erwartung“ (Stollreiter u.a.2000:213).⁵³ Erwartungen an Andere machen selbst passiv. Daher ist es besser diese Erwartungen in Wünsche oder Ziele umzuformulieren. Wünsche beinhalten allerdings, dass sie nicht unbedingt erfüllt werden. Daher sollten nur solche Erwartungen in Wünsche umgewandelt werden, die weniger wichtig sind. Die anderen Erwartungen können in Ziele verwandelt werden. Ziele haben den Vorteil, dass die erwartende Person selbst etwas für dieses Ziel beitragen kann und die Erfüllung der Erwartung dadurch realistischer wird. Damit ergeben sich auch Handlungsalternativen (:214). Eine weitere Möglichkeit Enttäuschungen zu vermeiden, ist

⁵³ Einen Test zur Überprüfung der eigenen Erwartungen gibt es bei Stollreiter u.a. 2000:210.

eigene Erwartungen und Wünsche offen zu äußern. Damit wird die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie erfüllt werden. Denn Wünsche und Erwartungen zu erraten ist geling nur selten. Unrealistische Erwartungen, die jenseits des Machbaren liegen, sollten ersatzlos von der eigenen Liste gestrichen werden (:216). Wenn andere Personen beteiligt sind, können ihre Erwartungen erfragt und dann mit den eigenen Erwartungen abgeglichen werden. Ansonsten werden noch Vorschläge gemacht, wie „weniger feste Vorstellungen und Erwartungen an andere Menschen haben“ (Kaluza 2012:90) oder „sich von Erwartungen Dritter frei machen“ (:155).

Auch falsche oder unrealistische Erwartungen an Gott können enttäuschen. Informantin C beschreibt, wie sie nicht zu Gott beten kann, wenn sie Gott Vorwürfe macht. Informant D beschreibt, dass Probleme lösen schwierig wird, wenn er mit Gott ein Problem hat. Dahinter stehen enttäuschte Erwartungen an Gott. Meist hängen diese falschen Erwartungen am eigenen Gottesbild, das durch die Sozialisation in Familie und Gemeinde geprägt und durch subjektive Erfahrungen gefestigt wurde. Hier kann das eigene Gottesbild hinterfragt, verändert oder erweitert werden.

Besonders schwierig ist der Umgang mit Erwartungen, die wir an uns selbst haben. Sie werden durch persönliche Leitsätze, Antreiber, Motive und Ziele klar. Wie diese Einstellungen verändert werden können, wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

5.3.3.3 Veränderte Einstellungen

Persönliche Stressverstärker und Antreiber können verändert werden, wenn erkannt wird, dass sie zum eigenen Stresserleben negativ beitragen. Dafür müssen interkulturelle Mitarbeiter für ihre Antreiber sensibilisiert werden. Wenn sie ihre Antreiber identifizieren können, dann können sie sie auch beherrschen lernen, ohne ihnen ausgeliefert zu sein (Bernhard & Wermuth 2011:114). Wenn man sich nun die gute Seite dieser Einstellung ansieht, kann man in der Regel die entwertende Übertreibung erkennen und sich fragen, in welche Richtung man sich weiter entwickeln will. Perfektionismus ist ein Beispiel für einen solchen Stressverstärker, der auch bei interkulturellen Mitarbeitern weit verbreitet ist. Wird der ‚Sei perfekt-Verstärker‘ auf diesem Weg in eine ‚Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit mit Fehlertoleranz‘ umgewandelt, so können in kleinen Schritten Erfahrungen mit dieser neuen Einstellung ermöglicht werden (Kaluza 2012:137).

In der Verhaltenstherapie wird die kognitive Umstrukturierung hauptsächlich durch Einstellungsänderung und positive Selbstinstruktion vorgenommen (Kaluza 2011:457). Dieses Kognitionstraining beinhaltet unter anderem Realitätstestung, temporale Relativierung, Distanzierung durch Rollentausch und Entkatastrophisieren (:459). Unbedingte Erwartungen und Einstellungen können geändert werden, indem (1.) belastende Einstellung erkannt (2.) die

Realität überprüft und danach (3.) das Denken und (4.) das Verhalten verändert wird (Litzcke & Schuh 2007:69-70; Wagner-Link 2010:182-184). In der RET von Ellis wird davon ausgegangen, dass die Ansichten oder Bewertung einer Sache wichtiger sind, als die Dinge selbst (Walen u.a. 1982:21). Die ABC-Methode geht vom auslösenden Ereignis (A) aus, in dem der Ratsuchende ein Selbstgespräch führt, die sein Bewertungssystem (B) zeigen und emotionale oder verhaltensmäßige Konsequenzen haben (C) (:29). Der Schlüssel ist, dass der Ratsuchende nicht mehr die Umwelt (A) für seine Gefühle und sein Verhalten verantwortlich macht, sondern seine eigene Bewertung (B). Mit dieser Methode können falsche Lebenseinstellungen, überhöhte Erwartungen und schwierige Glaubenssätze in Frage gestellt werden. Solche Gegengedanken und neues Verhalten muss eingeübt und trainiert werden. Konkret kann das so aussehen, wenn statt festen Ansprüchen als Gegenmaßnahme ‚bedingte Erlauber‘ eingeführt werden, die der Realität näher sind (Litzcke & Schuh 2007:67). Statt „ich darf keine Fehler machen“ kann man sich selbst sagen: „Ein Mitarbeiter darf auch mal einen Fehler machen, wenn er sonst gute Arbeit leistet“ (:68). Das Schwierigste ist dann, das veränderte Verhalten auch einzuüben.

In der Selbstinstruktionstherapie werden mit Hilfe von Aufklärung und Entspannungstechniken negative Selbstfeststellungen durch positive ersetzt, was eine Verhaltensänderung und eine geringere Stressreaktion bewirkt (Nitsch 1981d:571). Zugrundeliegende Grundvorgänge sind Selbstüberredung über falschgesehene Zusammenhänge, Aufmerksamkeitsablenkung durch Reden mit sich selber und kognitive Verhaltenssteuerung durch Selbstanweisungen (:572). Informantin B praktiziert dies, indem sie Bibelverse zum Thema auswendig lernt und so ihr Denken verändert. Eine andere kognitive Möglichkeit ist die Veränderung der subjektiven Einschätzung der Eintretenswahrscheinlichkeit des Ereignisses. Dadurch kann die subjektive Wahrscheinlichkeit negativer Folgen durch erwünschte Folgen ersetzt werden. Hochbedeutsame Folgen können auch weniger bedeutsam werden, indem negative Folgen weniger negativ und erwünschte Folgen weniger wünschenswert dargestellt werden. Eine Erwartung der Unkontrollierbarkeit kann in Kontrollüberzeugung verwandelt werden.

In der Individualpsychologie werden persönliche Stressverstärker im Lebensstil als Ziele, Methoden und Sichtweisen von sich selbst, anderen Menschen, Gott und der Welt sichtbar und können daraufhin verändert werden. Besonders das Minderwertigkeitsgefühl und die darauf folgende Überkompensationen, die zum Geltungsstreben führt, verursacht großen Stress (Troch 1979:76). „Hinter jeder Aufgabe steht dann lauernd die Frage, ob sich nun die eigene Wertlosigkeit herausstellen werde“ (:91). Andere Stressverstärker, wie fragwürdige Denkmuster, feste Einstellungen, unrealistische Erwartungen und einengende Glaubenssätze

können in Frage gestellt und umgedeutet werden. So kann der Satz „ich muss immer alles richtig machen“ (Informant D) in „ich muss nicht immer alles richtig machen“ verwandelt und damit relativiert werden. Eine Korrektur solcher persönlichen Irrtümer ist notwendig (Troch 1979:106).

Auch geistliche Einstellungen und Überzeugungen beeinflussen den Menschen und führen zu subjektiven Erlebnissen und bestimmten Erwartungen (Bunn & Randall 2011:4). Überfordernde geistliche Anspornen wie „vollkommene Heiligung“ oder „werden wie Jesus“ (Schmidt 2012:71.75) können durch Gespräche über geistliche Zusammenhänge und Themen relativiert und entkräftet werden. Christen können Ziele, Prioritäten, Emotionen und Einstellungen mit Hilfe der Bibel und des Heiligen Geistes hinterfragen (Informant E; Hale 1995:306). Veränderte Einstellungen bewirken veränderte Bewertung von Situationen und können eine Stressreaktion vermindern.

5.3.3.4 Heilung von emotionalen Wunden

Emotionale Wunden, die nie geheilt sind, meist Erfahrungen der Vergangenheit aus alten Beziehungen, kommen in stressigen Situationen oftmals zum Vorschein und beeinflussen unser Denken und Handeln. Bestimmte Erziehungsmethoden und frühe Erfahrungen verstärken auch das spätere Stressempfinden. Dazu gehören Trennungs- und Verlusterfahrungen, und Erfahrungen mit Vertrauen, Kontrollierbarkeit und Verlässlichkeit aus der Kindheit, wie Zurückweisungen, Trauer, Beschämungen, Verletzungen, Schuldgefühle oder Bitterkeit (Williams & Williams 2010:19-20; Kaluza 2012:15+32; Heck 2009:30). Solche Erfahrungen vergrößern unsere reale Stresssituation durch die subjektive Brille der Vergangenheit in einem enormen Maß (Williams & Williams 2010:23). So entstehen unrealistische Erwartungen, Befürchtungen und negative Bilder. Ein verwöhntes Kind, empfindet Gefahr schon bei geringen Anforderungen und gerät dann in einen Alarmzustand, der auch Stress genannt werden kann (Troch 1979:97). Kinder, die eine harte lieblose Erziehung erlebt haben, fühlen sich ständig wie im Feindesland und haben Misstrauen und Angst vor einer Niederlage, was auch Stress verursacht (:98). Selbst Liebesangebote lösen bei ihnen Stress aus. Dem vernachlässigten Kind fehlt Selbstvertrauen, innere Sicherheit und Mut. Sein Stress kommt von mangelnder Orientierung, wodurch er Gefahren nicht realistisch einschätzen kann und sich ständig bereit halten muss (:99). Je weniger Mut ein Mensch hat, desto weniger Stress kann er ertragen. Gut ist, dass Irrtümer wie diese korrigiert werden können. Wird verstanden, dass auch hier die eigene Bewertung der Situation eine große Rolle gespielt hat und diese subjektive Wahrnehmung auch umgedeutet werden kann, können ähnliche neue Erfahrungen bald anders gedeutet und Stress damit reduziert werden. Weitere Ermutigung kann die Stresstoleranz erhöhen (:106).

In der Gesprächspsychotherapie kann der Klient sich in der Sicherheit der therapeutischen Beziehung mit teilweise verdrängten oder verleugneten Erfahrungen beschäftigen (Hewitt 1994). So können bedrohliche Ereignisse integriert werden und es kommt zur Persönlichkeitsveränderung (Rogers 1991:33-40).

Doch nicht alle Erfahrungen können so umgedeutet oder integriert werden. Wirkliche Heilung ist dabei nur durch Vergebung möglich (Williams & Williams 2010:27), das erkennen sogar Wissenschaftler, die keine Christen sind (Kaluza 2012:107-108). Statt sich weiter in Ärger, Groll und Bitterkeit hineinzusteigern kann man sich für bewusstes Loslassen und Vergeben entscheiden und sich dadurch selbst und zukünftige Stresssituationen entlasten.

5.3.3.5 Veränderung der Bewertung

Anforderungen als Herausforderungen statt als Bedrohung ansehen kann nur geschehen, wenn wir bereit sind, unsere eigene Bewertung zu hinterfragen (Kaluza 2012:126). Statt einseitiger Wahrnehmung und „Verallgemeinerung von negativem, bedrohlichem oder schädigenden Aspekten“ kann die Aufmerksamkeit gezielt auf Positives gelenkt werden (:127). Da Anforderungen immer auch eine Möglichkeit zum Lernen und zur Weiterentwicklung darstellen, beinhalten sie also immer etwas Positives. Werden dann Chancen und Aufgaben gleichermaßen gesehen, dann erscheinen Anforderungen nicht mehr als Bedrohung, sondern eher als Herausforderungen und mildern die Stressreaktion erheblich (:128-189). So können neue Perspektiven entwickelt werden.

Schnelle Verallgemeinerungen oder Überbewertung negativer Ereignisse sollten auch bewusst überprüft und wenn möglich relativiert werden (:129). Dies kann geschehen, indem man sie bewusst aus einer anderen Perspektive betrachtet: Aus Sicht eines anderen Monats oder Jahres, aus Sicht einer anderen Person, aus der Vogelperspektive (:130) oder auch aus Gottes Perspektive.

Wird die Aufmerksamkeit noch auf weitere positive Konsequenzen, positive Veränderungen, Gefühle und Reaktionen anderer bei positivem Ausgang gelenkt, gibt dies Kraft, Motivation und eventuell auch Freude für die Herausforderung. Hierbei hilft das Einüben von positiver Imagination (:130). Statt stressverschärfendem Denken sollte förderliches Denken eintrainiert werden (:131).

Positive Bewältigungserfahrungen und -strategien können in der Vorstellung oder im wirklichen Leben gemacht werden und dadurch eigene neue Erfahrungen entstehen. Dies ist auch möglich durch Beobachtung des Bewältigungsverhaltens anderer in Stresssituationen. Außerdem kann eine kognitive Umstrukturierung durch Informationen, Instruktionen oder Suggestionen anderer Personen stattfinden (Nitsch 1981d:573).

In der Individualpsychologie wird die Bewertung einer Situation als Kern des Stressproblems gesehen (Troch 1979:104). Denn nicht Umstände und Erlebnisse selbst bestimmen das Leben, sondern die eigene Bewertung dieser Umstände (Ansbacher 1995:164). Diese Bewertung hängt von der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur ab, die sich in bereits in der frühen Kindheit gebildet hat. Da die Bewertung von der persönlichen Sicht von Dingen abhängt, kann sie auch verändert werden, wenn die persönliche Sicht von Dingen verändert wird. So hat sich der Mensch z.B. ein Bild von sich selbst gemacht ‚Ich bin ein Versager‘, das er jedoch, wenn es ihm bewusst wird, revidieren kann. Damit verändert sich auch seine Bewertung der Umwelt. Genauso kann der Mensch auch seine Bewertung von anderen Erfahrungen oder Stresssituationen in Frage stellen und verändern.

5.3.3.6 Selbstwirksamkeit entwickeln

Nicht nur äußere Stressoren werden eingeschätzt, sondern auch die eigenen Kompetenzen. Nun fehlen entweder die benötigten Kompetenzen wirklich, dann ist Fortbildung angesagt. Aber es kann auch sein, dass nur die Überzeugung der eigenen Kompetenz fehlt und der Mensch sich eine Aufgabe nicht wirklich zutraut. Wird in einer solchen Situation die Aufmerksamkeit auf die eigenen Stärken für diese Aufgabe gelenkt, kann die Bewertung der Situation deutlich besser ausfallen. Denn, ist ein Mensch von der eigenen Kompetenz und den eigenen Fähigkeiten überzeugt, kann er Herausforderungen mutig angehen. Hohe Selbstwirksamkeit entsteht hauptsächlich durch positive Erfahrungen mit schwierigen Situationen (Kaluza 2012:132). Am effektivsten geschieht dies, wenn solche positiven Erfahrungen aktiv reflektiert und ausgewertet werden. Erfolge sollten auch möglichst internen Fähigkeiten und Misserfolge externen instabilen Umständen zugeschrieben werden, um die eigenen Selbstwirksamkeitsvorstellung zu stärken (Nitsch 1981d:570; Stollreiter u.a. 2000:201). Hohe Selbstwirksamkeit bewirkt mehr Anstrengung, höhere Beharrlichkeit bei Schwierigkeiten, erhöhte Zielbindung und diese Menschen erholen sich eher von Rückschlägen, ja sie können sogar durch Misserfolge noch etwas lernen (Kaluza 2012:132-133).

Die Verhaltenstherapie schaut bewusst auf Erfahrungen zurück, in denen der gestresste Mensch eine herausfordernde Stresssituation gut gemeistert hat. Solche Erfahrungen müssen durch Erinnerung wach gehalten werden (:132). Außerdem werden durch mentales Training Erfolgsgeschichten imaginär eingeübt (Stollreiter u.a. 2000:264). In der Individualpsychologie wird die Sichtweise der eigenen Person, also das eigene Selbstbild herausgestellt. Dort werden oft Minderwertigkeitsgefühle und negative Sichtweisen von sich selbst ausgedrückt. Das Gute ist, dass subjektive Sichtweisen, die in der Kindheit entstanden sind, verändert werden können und so ein realistischeres Selbstbild aufgebaut werden kann.

Christen haben den Vorteil, dass sie die wertschätzende Sichtweise Gottes vom ebenbildlich geschaffenen und geliebten Menschen (vgl. Genesis 1 & Psalm 8) über die eigene subjektive Sichtweise von sich selbst stellen können, wie Informant E es vorschlägt. In der Gesprächspsychotherapie wird das Selbstvertrauen durch Erfahrungen mit dem Therapeuten in einer empathischen, akzeptierenden und kongruenten Gesprächsatmosphäre und auch durch die Reflektion von neuen Erfahrungen gestärkt.

Selbstwirksamkeit hat auch immer mit dem Selbstwertgefühl und der eigenen Identität zu tun. Viele Menschen holen sich ihren Selbstwert durch Anerkennung von Dritten oder durch die eigene Leistung (Kaluza 2012:9). Stollreiter u.a. (2000:234) betonen die „stressimprägnierende Einstellung“, dass jeder Mensch eine Existenzberechtigung unabhängig von seinem Nutzen für die Gesellschaft hat. Allerdings können sie diese Einstellung nicht wirklich begründen. Christen dagegen können ihre Identität von Gott bekommen, der sie als wertvolle Menschen geschaffen hat und sie bedingungslos liebt (Swanson 2002:65; Stübner 2007:103; Chester 2002:70). Diese Perspektive bestimmt den Wert eines Menschen unabhängig von äußerer Beurteilung oder eigener Leistung. Auch hierbei ist Jesus ein Vorbild, der sich seiner Identität ganz sicher war (Benson 2006).

Gestärktes Selbstvertrauen, erhöhte Selbstwirksamkeit, eine Identität und einen Wert, der von Gott kommt, schützen vor Stress und sollte deshalb unbedingt durch pastoraltherapeutische Maßnahmen und Gespräche gefördert werden.

5.3.4 Verstärkte Nutzung der regenerativen Methoden

Regenerative Methoden wirken auf die Stressreaktion, um langfristige negative Folgen zu vermeiden. Dabei soll körperliche Anspannung sich lösen, innere Unruhe gedämpft und Ausgleich geschaffen werden (Kaluza 2012:144). Bei Stressbelastungen ist oft das Gegenteil der Fall: Hobbys und Sport werden vernachlässigt, Freizeitaktivitäten aufgegeben, Auszeiten gestrichen, Besuche auf unbestimmte Zeit verschoben und der Mensch zieht sich zurück. Dies kann nur für kurzfristige Stressphasen gut gehen. Auch die Informanten klagen über Zeitmangel für Stressbewältigung und fehlenden Ausgleich. Dazu kommt, dass kaum Hobbies oder Nutzung von Entspannungsmethoden genannt werden, Bewegungs- und Freizeitmöglichkeiten im Ausland eingeschränkt sind, Urlaube ihre Hindernisse haben und interkulturelle Mitarbeiter richtig kreativ werden müssen, um regenerative Methoden anzuwenden. Daraus ist zu schließen, dass die Abgrenzung von der Arbeit schwierig ist. Jedoch bei den vielen genannten Dauerstressoren und hohem kumulativem Stress ist Regeneration für Mitarbeiter im interkulturellen Kontext besonders wichtig, um Stress abzubauen und gesundheitlichen Schäden vorzubeugen. Da regenerative

Bewältigungsmethoden relativ häufig genannt wurden, kann angenommen werden, dass die Methoden überwiegend bekannt sind. Die Herausforderung ist nun, sie häufiger zu praktizieren.

Zunächst sollten Hinderungsgründe aus dem Weg geräumt werden. Auch hierbei ist es wichtig, zunächst mentale Hürden, die da sind zu überwinden. Aus welchen Motiven nimmt sich der Mensch nicht genügend Ausgleich und Regenerationsphasen? Auch hier spielen persönliche Einstellungen und Werte eine wichtige Rolle. Diese Zusammenhänge können im Gespräch thematisiert werden.

Genießen kann nicht jeder Mensch und so mancher hat es im Laufe der Jahre verlernt. Besonders Menschen, die in der Dauerstress-Depressionsspirale sind, wissen oft nicht mehr, was ihnen Spaß oder Freude bereitet (:156).⁵⁴ Aber Genießen kann man auch wieder einüben (Wagner-Link 2010:196;), wofür man genussfeindliche Haltungen aus dem familiären Hintergrund, Erziehungsstil oder der Sozialisation ablegen sollte (:197). Auch Hemmungen aus schlechtem Gewissen oder Scham sollten hinterfragt werden (Kaluza 2012:161). Durch Achtsamkeit und bewusstes Genießen können die Sinne wieder für Genuss geschärft werden, auch für die kleinen Dinge des Alltags (:162). Ein positiver Tagesrückblick auf erlebte genussvolle Eindrücke kann das Genießen verstärken (:163). Das kann auch mit einem Dankgebet verknüpft werden.

Zeitmangel kann durch ‚Zeitfresser‘, also äußere Faktoren, wie zu viele Aufgaben, ständige Unterbrechungen oder lange Fahrtzeiten hervorgerufen werden. Manche davon können eliminiert werden. Allerdings können auch eigene Einstellungen und Verhaltensweisen ein Grund für Zeitmangel sein. Dazu gehören Perfektionismus, Entscheidungsschwäche oder nicht Nein sagen können. Diese müssen hinterfragt und wenn nötig verändert werden. Aber auch Fehler bei der Zeitplanung sind oft ein Problem (Kaluza 2012:49). Zeitpuffer für Unvorhergesehenes, Schwierigkeiten, vergessene Arbeitsschritte, Pausen oder ein Tages-Check sollten unbedingt mit eingeplant werden (Stollreiter u.a. 2000:159-160).

Herausstellen der Stressreaktion und Folgeschäden der chronischen Stressreaktionen kann motivieren, regenerative Methoden in Zukunft häufiger zu praktizieren. Eine regelmäßige Einschätzung von Häufigkeit, Dauer und Intensität von Stress bewirkt, dass regenerative Bewältigungsmethoden bewusster und ausreichend eingesetzt werden können. Ziel sollte eine Balance zwischen Aktivität und Entspannung sein.

⁵⁴ Kaluza (2012:157-160) führt eine lange Liste an Dingen auf, die Menschen genießen können, um Anregungen zu geben.

Eine Einschätzung der Tages- und Wochenruhephasen, wie auch der Urlaubszeiten im Jahr kann Handlungsbedarf aufdecken. Geschärfte Wahrnehmung von Signalen der Erholungsbedürftigkeit hilft Leistungsabfällen und Konzentrationsmangel vorzubeugen (Kaluza 2012:147). Pausen sind bei Dauerstress überlebenswichtig und steigern die Effizienz und Produktivität (Kaluza 2012:147-148; Stollreiter u.a. 2000:177). Sie helfen Strukturen im Arbeitsalltag zurück zuerobern, sich in einem hektischen Umfeld zu stabilisieren und um Zeit zur Reflexion zu gewinnen (Litzcke & Schuh 2007:174). Eine Liste mit Urlaubsmöglichkeiten, ein Verbot den Urlaub ins nächste Jahr mitzunehmen, Planungssitzungen mit dem Supervisor, in denen darauf geachtet wird, dass Urlaub eingeplant wird und zusätzliche Ruhezeiten nach intensiven Workshops oder Einsätzen können nur Hilfestellungen vom Arbeitgeber sein und werden manchmal sogar als Einschränkung erlebt. Effektiver ist die eigene Entscheidung, Zeiten der Erholung in den Terminkalender einzutragen (Stollreiter u.a. 2000:177). In der Bibel wird der Sabbat als ‚Korrektiv zur Welt der Arbeit‘ eingerichtet (Maul 2013:12). Der Ruhetag ist zum Wohl des Menschen und Gottes Gemeinschaft gedacht. Durch das Sabbatgebot gab Gott dem Leben eine Struktur und begrenzte die Arbeit. Das ist zugleich Schutz für den Menschen, erinnert aber auch an den Sinn und Motivation für die Arbeit und dass Arbeit, Leistung und Gewinn im Leben nicht alles ist (:13-14; Kessler 2008:26-27). Auch Jesus hielt sich grundsätzlich an den Sabbat (vgl. Markus 1,21+6,2; Lukas 4,16+31; 6,6; 13,10), obwohl er ihm auch eine neue Bedeutung gab als er das Wohl des Menschen und das Liebesgebot über das Sabbatgebot stellte (vgl. Markus 2,27; Kessler 2008:39-44). Er befahl seinen Jüngern zu ruhen (vgl. Markus 6,31). Darüber hinaus machte Jesus selbst immer wieder Pausen, nahm sich Zeit zum Rückzug und zur Stille (vgl. Matthäus 14,23, Markus 1, 35; Lukas 5,16 + 6,12). „In Mk 1,35-39 nimmt sich Jesus bewusst die Zeit um in der Stille zu beten, obwohl ihn alle suchten“ (Maul 2013:13). Damit ist Jesus ein gutes Vorbild, wenn es um Pausen und Regeneration geht. Auch das kann motivieren eigene Erholungsphasen zu erlauben und sich nicht zu überfordern.

Für umfassende Stresskontrolle muss auch Freizeit aktiv gestaltet werden (Nitsch 1981d:574). Um kreativere Hobbies oder Freizeitmöglichkeiten im Ausland zu finden, sollte der Austausch zwischen interkulturellen Mitarbeitern über dieses Thema gefördert werden. Besonders da Lesen oft genannt wurde, was bei einem Beruf mit viel ‚Kopfarbeit‘ kein wirklicher Ausgleich ist (Kaluza 2012:146). Da wären auch Gespräche über das Thema hilfreich, was denn wirkliche ‚aktiv gestaltete Erholung‘ in unterschiedlichen Situationen bedeutet. Um einen Ausgleich zu schaffen sollte z.B. bei einer sitzenden Tätigkeit unbedingt auf Bewegung in der Freizeit geachtet werden (Litzcke & Schuh 2007:61). Durch herausfinden der Motive für die hohen Leistungen bei der Arbeit, können auch Schlüsse für

Motivationen zum Ausgleich gezogen und passende Entspannungsbereiche gefunden werden (Brand & Ion 2010:228). Eine weitere geistliche Freizeitbeschäftigung, die auch ein Hobby sein kann, ist Loben, Danken, Anbetung und Singen. Sie lenken den Blick auf Positives und auf Gott, was dem Menschen gut tut und auch regeneriert.

Mehr Bewegung im Alltag ist ein weiterer wichtiger Faktor. Meist ist das Problem nicht, dass es dafür keine Möglichkeiten im Ausland gibt, sondern dass die Optionen, die da sind nicht gesehen werden (Fawcett 2003:173). Statt Radfahren kann ein Hometrainer eingesetzt werden (Informant E), statt Jogging ein Trampolin. Statt mit dem überfüllten Bus zu fahren, kann die Strecke zum Büro zu Fuß zurückgelegt werden (Informant D), wenn Klima und Sicherheit es zulassen. In größeren Städten gibt es mittlerweile auch Fitness-Studios, Schwimmbäder oder Tennisplätze.

Entspannungsmethoden wurden nur von Informant D und dort in negativem Zusammenhang genannt. Meist werden Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training, Fantasiereisen, Atemübungen und meditative Verfahren vorgeschlagen (Wagner-Link 2010:112-114). Progressive Muskelentspannung ist sehr leicht zu lernen, zu praktizieren und führt sehr schnell zu ersten Erfolgen, was motiviert (Kaluza 2012:165). Meditation wird im christlichen Bereich häufig mit Bibeltexten praktiziert. Die Wirkung von Entspannungsmethoden ist eine Senkung des Erregungsniveaus, Erhöhung der Belastbarkeit und Abbau von psychosomatischen Beschwerden (Wagner-Link 2010:116). Da Entspannungsmethoden eingeübt werden müssen, um sie effektiv einsetzen zu können, wäre das ein Trainingsfeld (Litzcke & Schuh 2007:92-107; Wagner-Link 2010:123-151).

Nitsch (1981d:568) schlägt neben ausreichend Schlaf und gesunder Ernährung auch eine Rhythmisierung des Tagesablaufs vor und zwar nicht nach einer starren Schablone, sondern mit zeitlich-inhaltlichen Akzenten. Dies verringert die allgemeine Stressanfälligkeit, da der Rhythmus eine Struktur und Halt vermittelt und hilft gute Gewohnheiten zu praktizieren. Auch geistliche Rituale, wie Andachten oder Lesungen können hier einen guten Beitrag leisten und Hilfe sein.

Regeneration, Ausgleich und Erholung passiert nicht einfach ohne weiteres. Freiräume für Erholung müssen aktiv geschaffen und Erholung gesucht werden (Stollreiter u.a. 2000:177). Regenerative Stressbewältigungsmethoden können jedoch an die Person und Situation angepasst, eingeübt und so zu Gewohnheiten werden.

5.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Ziel dieser Studie ist es aufzuzeigen, wie die Pastoraltherapie christliche interkulturelle Mitarbeiter in ihrem Stressmanagement unterstützen kann, um authentisches geistliches

Leben zu fördern. Dafür wurde die Praxis von christlichen interkulturellen Mitarbeitern in ihrem Erleben und Umgang mit Stress beschrieben und reflektiert. Für die Stressbewältigung in der Pastoraltherapie gilt, psychologische und theologische Erkenntnisse gleichermaßen einzusetzen, um eine ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit zu fördern, die auch eine Reifung der geistlichen Persönlichkeit mit einschließt.

Psychologische Erkenntnisse kommen für diese Arbeit aus der Stressforschung und aus drei verschiedenen psychologischen Ansätzen: Gesprächspsychotherapie, Individualpsychologie und Verhaltenstherapie. Über lange Zeit wurden in der Stressforschung die Bedeutung der äußeren Stressoren betont. Inzwischen setzt sich das transaktionale Stressmodell (Lazarus & Launier 1981:214) mehr durch und daher wird auch die mentale Stressbewältigung häufiger betont. Außerdem bekommt das soziale Umfeld in der Stressbewältigung verstärkte Bedeutung.

Der Forschungsstand zu Stress im interkulturellen Kontext spiegelt dies auch wieder. In den meisten Untersuchungen wurden die äußeren Stressfaktoren untersucht. Während vor dreißig Jahren kulturelle, berufliche, sprachliche und gesundheitliche Stressoren betont wurden, spiegeln die Untersuchungen der letzten zehn Jahre eher Teamkonflikte, mangelnde Motivation der Einheimischen, Identitätsprobleme, mangelnde Sicherheit und vermehrte Traumata wieder. Wichtige Stressoren bleiben Leistungs- und Beziehungstressoren, interkulturelle Faktoren, ständige Veränderungen, hoher Erwartungsdruck, Isolation und Schwierigkeiten bei der Abgrenzung. Bei der Stressbewältigung stehen instrumentelle und geistliche Methoden im Vordergrund. Regenerative Methoden werden nur wenig genannt. Erst in den letzten 10 Jahren wurden auch soziale Beziehungen, Abbau von Organisationsproblemen und mentale Stressbewältigung vermehrt wahrgenommen.

Spiritualität, die bei der säkularen Stressforschung meist ausgeklammert wird, spielt in der pastoraltherapeutischen Therapie eine wichtige Rolle, denn geistliche Überzeugungen begründen Einstellungen und Erwartungen eines Menschen und führen damit zu subjektiven Erlebnissen. Dabei sind besonders das eigene Menschenbild, das eigene Gottesbild, die Gottesbeziehung, die eigenen Identität und Motivation von Bedeutung.

In der empirischen Untersuchung dieser Arbeit werden die Stressoren des Forschungsstandes weitgehend bestätigt. Es fallen besonders die vielen erwähnten Dauerfaktoren und häufiger kumulativer Stress auf, die eine chronische Stressreaktion bewirken können. Innere Faktoren werden von einigen Informanten überhaupt nicht gesehen und die eigene Bewertung gar nicht beachtet. Die Auswirkungen von zu viel oder chronischem Stress beeinträchtigen nicht nur die eigene Gesundheit und das persönliche geistliche Leben. Durch psychische Veränderungen, körperliche Probleme, soziale

Veränderungen und anti-soziales Verhalten werden auch die Beziehungen und das authentische geistliche Leben beeinträchtigt. Darum ist es wichtig Stressbewältigung in der Pastoraltherapie zu thematisieren. Nur so können auch geistliche Themen adressiert werden. Eine einseitige Betonung der äußeren Stressoren bewirkt eine Stressbewältigung, bei der mentale Methoden kaum praktiziert werden. Das soziale Umfeld und die regenerative Stressbewältigung werden auch zu wenig von interkulturellen Mitarbeitern genutzt, obwohl Funktion und Methoden gut bekannt sind.

All diese Faktoren führen zu dem Schluss, dass der Schwerpunkt in der Pastoraltherapie auf die *mentale Stressbewältigung* gelegt werden sollte. Hinsichtlich der mentalen Stressbewältigung wurde in dieser Forschungsarbeit das größte Defizit festgestellt. Daher bieten sich in diesem Bereich auch die größten Möglichkeiten, die eigene Stresskompetenz auszubauen und damit die Stressbelastung zu reduzieren. Außerdem ist für einen gestressten Menschen das Verändern der inneren Faktoren ohne professionelle Hilfe nur begrenzt möglich.

Zur mentalen Stressbewältigung gehören die Veränderung der Wahrnehmung, Erwartungen, Einstellungen und der eigenen Bewertung. Außerdem sind die Entwicklung von Selbstwirksamkeit und die Heilung emotionaler Wunden wichtig, die nur durch Vergebung wirklich geschehen kann. Eine ‚stressimprägnierende Wirkung‘ geht besonders von der Wertschätzung und Identität aus, die ein Mensch von Gott empfängt.

Um umfassende und wirkungsvolle Stressbewältigung zu gewährleisten, ist es jedoch wichtig, dass Stress ganzheitlich und auf die einzigartige Person und Situation individuell abgestimmt angegangen wird. Das heißt, dass neben der wichtigen mentalen Stressbewältigung auch die anderen Stressbewältigungsmethoden berücksichtigt werden sollten, um eine ausreichende Stressbewältigung zu ermöglichen. Dies ist besonders bei vielen Dauerstressoren und kumulativem Stress wichtig. Unterschiedliche psychotherapeutische Verfahren und die Berücksichtigung von geistlichen Einstellungen und Werten fördern den gesamten Prozess.

Da jeder Mensch Stressbewältigung mit unterschiedlichen Neigungen und Schwerpunkten praktiziert, ist zu Beginn von pastoraltherapeutischen Gesprächen zum Thema Stressbewältigung eine gründlichen Stressdiagnostik wichtig. Nur so kann individuellen Lücken in der Stressbewältigung begegnet werden.

Neben der mentalen Stressbewältigung sollten unbedingt der aktive Aufbau eines sozialen Netzes und die Reduktion von vermeidbaren Stressoren gefördert, aber auch regenerative Bewältigungsmethoden häufiger genutzt werden. Die verstärkte Nutzung aller Stressbewältigungsstrategien hängt jedoch von der eigenen Motivation und den persönlichen

Zielen ab. Daher sollte dieses Thema in der Pastoraltherapie besonders bedacht werden. Damit spielt die mentale Stressbewältigung auch für alle anderen Stressbewältigungsmethoden eine wichtige Rolle.

Die Stresskompetenz kann durch eine transaktionale Stressauffassung, frühzeitiges Erkennen und Wahrnehmen von Stress, aufgeben einer Opferhaltung und einer grundsätzlichen Akzeptanz von Stress gefördert werden. Eine transaktionale Stressauffassung zu vermitteln ist wichtig, da die inneren Faktoren und besonders die Bewertung eine wichtige Rolle bei der Entstehung und Bewältigung von Stress einnehmen und mentale Stressbewältigung dadurch ermöglicht wird.

Wirkungsvolle Stressbewältigung ist rechtzeitige, umfassende und ausgewogene Stressbewältigung. Grundsätzlich sollte Stress ganzheitlich, eigenverantwortlich, beziehungsgestützt und auf die einzigartige Person und Situation individuell abgestimmt angegangen werden. Der Einsatz von unterschiedlichen psychotherapeutischen Grundkonzepten und Interventionstechniken fördert diesen Prozess. Dabei sollten immer auch geistliche Einstellungen und Werte thematisiert werden.

Da die Pastoraltherapie neben den säkularen Stressbewältigungsmethoden auch die geistlichen Faktoren und Methoden mit einschließt, ist sie umfassender und kann ganzheitlich auf den gestressten Menschen Einfluss nehmen. Die Gottesvorstellung und Qualität der Gottesbeziehung haben großen Einfluss auf das eigene Menschenbild, die eigene Identität, das Selbstwertgefühl, Motivation und auch auf die Beziehungen zu anderen Menschen. Daher liegt hier ein ‚mentaler Schatz‘, der die Stressbewältigung wesentlich beeinflussen kann. Durch eine positive persönliche Beziehung zu dem lebendigen Gott der Bibel kann der Mensch sich selbst und seine Mitmenschen als wertvolles Ebenbild Gottes sehen und mutig seine Herausforderungen des Lebens angehen. Dabei wird er seinen eigenen Wert nicht an seiner Leistung messen und damit sich selbst und andere ständig überfordern, sondern echte Gemeinschaft fördern und so authentisches geistliches Leben praktizieren. Indem die Pastoraltherapie unterschiedliche Stressbewältigungsmethoden und christliche Themen mit einschließt, kann sie christliche interkulturelle Mitarbeiter ganz wesentlich in ihrem Stressmanagement unterstützen und fördern.

5.5 Empfehlung für weitere Forschungsarbeiten

Zu Stressoren von interkulturellen Mitarbeitern wurden schon relativ viele Forschungsprojekte durchgeführt und davon Stressbewältigungsmethoden abgeleitet. Nur wenig wurde darüber geforscht, welche Stressbewältigungsmethoden von Mitarbeitern in interkulturellen Situationen verwendet werden. Die vorliegende Forschungsarbeit hat einige

Fragen zu diesem Thema beantwortet. Da in dieser Arbeit jedoch aufgrund des qualitativen Charakters nur eine begrenzte Anzahl Informanten befragt werden konnte, schlägt die Autorin weitere umfangreichere Untersuchungen speziell zu diesem Thema vor, bei denen auch Mitarbeiter aus anderen Organisationen und anderen Ländern befragt werden.

Einige Themen sollten weiter vertieft werden: Welche geistlichen Themen lösen Stress aus? Woran liegt es, dass bei interkulturellen Mitarbeitern oft soziale Kontakte fehlen, besonders zu der einheimischen Bevölkerung vor Ort? Wie oft werden genannte regenerative Stressbewältigungsmethoden genutzt? Aus welchen Gründen werden regenerative Methoden zu wenig genutzt?

Ein wichtiges Thema, das in diesem Forschungsprojekt kaum zur Sprache kam, ist die Work-Life-Balance. Wie sehen reale Tages- und Wochenarbeitszeiten von interkulturellen Mitarbeitern aus? Wieviel Urlaub und freie Wochenenden werden zur Regeneration genutzt? Was bedeutet Feierabend oder Freizeit im Ausland? Wie sieht das konkret aus? Solche Fragen sind wichtig, um die Work-Life-Balance besser einzuschätzen. Zu diesem Thema sollte sowohl qualitativ, als auch quantitativ weiter geforscht werden.

ANHANG A

LEITFADEN DER TESTPHASE

| | |
|---|---|
| 1. Ist Stress im Ausland ein Thema für dich? | |
| | 1.1 Welche Bedeutung hat Stress für dich im Ausland? |
| 2. Wie würdest du Stress für dich definieren? | |
| | 2.1 Wie ist deine Definition von Stress? |
| 3. Inwiefern hast du Schwierigkeiten mit Stress in deiner Situation im Ausland? | |
| | 3.1 Inwiefern ist Stress eine Herausforderung für dich? |
| 4. Welche Dinge machen dir Stress? | |
| | 4.1 Was sind die fünf größten Stressfaktoren für dich? |
| 5. Wie lange dauern stressige Phasen in deinem Leben? | |
| | 5.1 Welche Dauer haben stressige Phasen in der Regel in deinem Leben? |
| 6. Zeichnen der Stresskurve für die Auslandszeit | |
| 7. Wie wirkt sich Stress auf dein Leben aus? | |
| | 7.1 Was sind deine Symptome bei hoher Stressbelastung? Was passiert mit dir, wenn du dich gestresst fühlst? |
| 8. Welche Ursachen vermutest du? | |
| | 8.1 Was könnte die Ursache des Stressses sein? |
| 9. Welche Strategien zur Stressbewältigung hast du schon ausprobiert? | |
| | 9.1 Wie hast du versucht den Stress zu reduzieren? |
| 10. Welche Stressbewältigungsstrategien haben bei dir funktioniert, welche nicht? | |
| | 10.1 Welche Methoden haben dir geholfen, welche nicht? |
| 11. Was würdest du heute anderen Interkulturellen Mitarbeitern mit hoher Stressbelastung empfehlen? | |
| | 11.1 Welche Tipps würdest du heute anderen Interkulturellen Mitarbeitern mit viel Stress geben? |

Falls nicht bekannt, werden folgende Daten der Person erfragt:

Jahre im Ausland:

Einsatzland:

Alter:

Männlich/Weiblich

Ledig/verheiratet:

Anzahl der Kinder:

ANHANG B

LEITFADEN FÜR INTERVIEWS

| | |
|---|---|
| 1. Welche Bedeutung hat Stress für dich im Ausland? | |
| | 1.1 Welche Rolle spielt Stress für dich im Ausland? |
| 2. Welche Herausforderungen mit Stress hast du in deiner Situation im Ausland? | |
| | 2.1 Inwiefern ist Stress eine Herausforderung für dich? |
| 3. Wie würdest du Stress für dich definieren? | |
| | 3.1 Wie ist deine Definition von Stress? |
| 4. Welche Dinge machen dir Stress? | |
| | 4.1 Was sind die fünf größten Stressfaktoren für dich? |
| 5. Wie lange dauern stressige Phasen in deinem Leben? | |
| | 5.1 Welche Dauer haben stressige Phasen in der Regel in deinem Leben? |
| 6. Zeichnen der Stresskurve für die Auslandszeit | |
| 7. Wie wirkt sich Stress auf dein Leben aus? | |
| | 7.1 Was sind deine Symptome bei hoher Stressbelastung? Was passiert mit dir, wenn du dich gestresst fühlst? |
| 8. Welche Ursachen vermutest du? | |
| | 8.1 Was könnte die Ursache des Stresses sein? |
| 9. Was hilft dir deinen Stress zu bewältigen? | |
| | 9.1 Welche Stressbewältigungsstrategien benutzt du? |
| 10. Wie funktionieren diese Methoden bei dir? | |
| | 10.1 Welche Methoden helfen besser, welche weniger? |
| 11. Gibt es Stressbewältigungsstrategien, die du schon ausprobiert hast, die aber nicht funktioniert haben? | |
| | 11.1 Gibt es Methoden, die im Ausland nicht funktionieren? |
| 12. Wie beeinflusst dein geistliches Leben deine Stressbewältigung? | |
| | 12.1 Welche positiven oder negativen Einflüsse hat dein geistliches Leben bei der Stressbewältigung? |
| | 12.2 Welchen Einfluss hat dabei die Glaubensgemeinschaft? |
| 13. Was würdest du heute anderen Interkulturellen Mitarbeitern mit hoher | |

| | |
|--|---|
| Stressbelastung empfehlen? | |
| | 13.1 Welche Tipps würdest du heute anderen Interkulturellen Mitarbeitern mit viel Stress geben? |
| 14. Welche Dinge sind dir beim Thema Stress außerdem noch wichtig? | |
| | 14.1 Welche anderen Dinge fallen dir zu dem Thema Stress noch ein, die berücksichtigt werden sollten? |

Falls nicht bekannt, werden folgende Daten der Person erfragt:

Jahre im Ausland:

Einsatzland:

Alter:

Männlich/Weiblich

Ledig/verheiratet:

Anzahl der Kinder:

Introvertiert?

Perfektionistisch?

ANHANG C

Information über die Forschungsarbeit für die Masterarbeit in Praktischer Theologie von Anette Schubert mit dem Titel:

„STRESSMANAGEMENT – EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR INTERKULTURELLE MITARBEITER“

Ziel: Das Ziel dieser Studie ist es, aufzuzeigen, wie Pastoraltherapie interkulturellen Mitarbeiter in ihrem Stressmanagement unterstützen kann. Diese Arbeit analysiert stressige Situationen und Stressmanagement-Strategien von interkulturellen Mitarbeitern, um eine Grundlage für bessere Möglichkeiten zum Stressmanagement im interkulturellen Kontext zu schaffen.

Methode: Eine qualitative Studie mit einer offenen, halb-strukturierten Interviewmethode.

Risiko und Nutzen: Diese Untersuchung über Stress und Stressmanagement von Mitarbeitern im interkulturellen Kontext soll Grundlage für Workshops und pastoraltherapeutische Gespräche über Stressmanagement sein. Auf diese Weise können viele interkulturelle Mitarbeiter von dieser Studie profitieren. Neue Erkenntnisse können in Zeitschriften oder im Internet publiziert werden. Während des Interviews über Stress könnte es passieren, dass die Teilnehmer sich an schwierige Situationen oder Traumata erinnern, die sie während ihres Einsatzes im Ausland erlebt haben. Dies könnte Stressreaktionen oder psychologische Reaktionen auslösen. Seelsorge oder Traumatherapie könnte notwendig werden, wofür auf Anfrage geeignete Seelsorger, Psychotherapeuten oder Traumatherapeuten empfohlen werden.

Interview: Das Interview dauert ungefähr 1,5-2h. Das Gespräch wird aufgenommen und wortwörtlich transkribiert. Die Abschrift des Gespräches wird zur Durchsicht an die Teilnehmer zurückgegeben.

Privatsphäre, Anonymität und Schweigepflicht: Der Teilnehmer kann während des Interviews entscheiden, welche Information er oder sie mitteilen möchte. Alle persönliche Information, wie Namen und Einsatzländer werden streng vertraulich behandelt und keinem Menschen mitgeteilt. Um dies zu gewährleisten werden in der Masterarbeit Kodierungen benutzt. Alle aufgenommenen und transkribierten Aufzeichnungen werden ein Jahr nachdem die Masterarbeit angenommen wurde, zerstört.

Anette Schubert
Dr.-Hermann-Fleck- Allee 1,
57299 Burbach
Tel: 02736/5094191
anette.schubert@wycliff.de

UNISA Co-Supervisor
Dr. Robert Badenber
Aubuck 13
D-91805 Polsingen/Germany
robert.badenberg@stiftung-ts.de

UNISA Supervisor
Dr. Andre de la Porte
Hospivision, Tshwane District Hospital,
Dr. Savage red, Gezina
andred@hospivision.org.za

UNISA Ethics Review Committee
Prof. Kzvinetsa Peter Dzvimbo
Exec Dean: College of Human Sciences
Tel: 012 429 4067
dzvimkp@unisa.ac.za

INFORMIERTE EINWILLIGUNG

Diese informierte Einwilligung ist für die Forschungsarbeit über Stress und Stressmanagement der Masterarbeit von Anette Schubert. Der Titel lautet:

„STRESSMANAGEMENT – EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR INTERKULTURELLE MITARBEITER“

Ich habe das einseitige Dokument mit der Information über die Forschungsarbeit gelesen und hatte die Möglichkeit Fragen dazu zu stellen. Ich bin bereit an dieser Untersuchung in Form eines Interviews teilzunehmen.

Ich kann meine Entscheidung teilzunehmen an jedem Punkt revidieren und es ist mir zu jeder Zeit möglich, meine Einwilligung ohne Angabe von Gründen, zurückzuziehen.

Diese informierte Einwilligung wurde freiwillig gegeben von:

Datum / Unterschrift

Bibliographie

- Adler, Alfred [1927] 1973. *Menschenkenntnis*. 10. Aufl. Frankfurt/Main: Fischer.
- Adler, Alfred [1933] 1977. *Der Sinn des Lebens*. 5. Aufl. Frankfurt/Main: Fischer.
- Adler, Alfred [1931] 1979. *Wozu leben wir?* Frankfurt/Main: Fischer.
- Adler, Alfred [1978] 2005. *Lebenskenntnis*. 8. Aufl. Frankfurt/Main: Fischer.
- Adler, Alfred [1930] 2006. *Praxis und Theorie der Individualpsychologie*. 12. Aufl. Frankfurt/Main: Fischer.
- Adler, Alfred & Jahn, Ernst [1933] 1975. *Religion und Individualpsychologie: Eine prinzipielle Auseinandersetzung über Menschenführung*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Albrecht, Helmut 2011. Burn-out – Ein klarer Fall für die Individualpsychologie? Alfred Adler als Patient und Pionier der Psychosomatik, in Rieken 2011, 137-157.
- Andrews, Leslie A (ed) 2004. *The family in mission: Understanding and caring for those who serve*. USA: Mission Training International.
- Ansbacher, Heinz L. & Ansbacher Rowena R. 1995. *Alfred Adlers Individualpsychologie: Eine systematische Darstellung seiner Lehre in Auszügen aus seinen Schriften*. 4. erg. Aufl. München: Ernst Reinhardt.
- Andriessens, Elsa & Tymister, Hans J. 1995. Kindheitserinnerungen, frühe, in Brunner & Titze 1995, 258-259.
- Barth, Paul [1948] 1963. Kirchliche Dogmatik III/I. *Die Lehre von der Schöpfung. Das Werk von der Schöpfung*. Studienausgabe Bd. 13. Zürich: Theologischer Verlag.
- Batra, A., Buchkremer, G. & Wassmann, R. 2013. *Verhaltensheapie: Grundlagen-Methoden-Anwendungsgebiete*. 4. vollst. überarb. Aufl. Stuttgart: Thieme.
- Baumgartner, Isidor (Hg.) 1990. *Handbuch der Pastoralpsychologie*. Regensburg: Pustet.
- Baumgartner, Isidor 2007a. Menschen in Lebenskrisen seelsorgerlich begleiten, in Beloc & Kropac 2007, 11-28.
- Baumgartner, Isidor 2007b. Menschen in Lebenskrisen personenzentriert begleiten, in Beloc & Kropac 2007, 29-43.
- Beloc, Manfred & Kropac, Ulrich (Hg.) 2007. *Seelsorge in Lebenskrisen: Pastoralpsychologische, humanwissenschaftliche und theologische Impulse*. Zürich: Theologischer Verlag.
- Beloc, Manfred 2007. Wenn Ehen zerbrechen..., in Beloc & Kropac 2007, 106-126.
- Benson, Rod 2006. Mit Stress umgehen. Online im Internet URL: http://www.glaube.de/artikel/thema///rod_benson_mit_stress_umgehen.html [Stand: 24.9.2013].
- Bernhard, Hans & Wermuth, Josef 2011. *Stressprävention und Stressabbau. Praxisbuch für Beratung, Coaching und Psychotherapie*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Blattner, J., Gareis, B. & Plewa, A. (Hg.) 1992. *Handbuch der Psychologie für die Seelsorge: Band 1*. Düsseldorf: Patmos.
- Blöcher, Detlef 2007. What ReMAP I said, did and achieved, in Hay u.a. 2007, 9-22.

- Bortz, Jürgen & Döring, Nicola 2006. *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler*. 3. überarb. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Bosch, Brenda 2014. Outcomes and Conclusions of the Survey for Missionaries, part of Thriving in Difficult Places: Member Care for Yourself and Others. Online im Internet, URL: http://www.thrivingmember.com/Survey_Outcomes_-_For_Website2.pdf [Stand: 18.7.2014].
- Brand, Markus & Ion, Frauke 2010. Entspannung verzweifelt gesucht, in Kaiser & Ringelstetter 2010, 227-242.
- Braun Virginia & Clarke, Victoria 2006. *Qualitative Research Psychology*. London: Sage.
- Braun, Virginia & Clarke, Victoria 2006a. Using the thematic analysis in psychology, in *qualitative research psychology 3 (2)*, 77-101. Online im Internet Seite 1- 42, URL: http://eprints.uwe.ac.uk/11735/2/thematic_analysis_revised_-_final.pdf [Stand: 28.5.2014].
- Brierly Peter W (ed) 1997. Missionary Attrition: The ReMAP research report, in Taylor 1997a, 85-103.
- Brown, Ron 2007. Resilience in ministry despite trauma, in Hay u.a. 2007, 315-319.
- Brouwer, Charlene C 2011. The experience of clergy stress: An Adlerian perspective. MA Thesis in Adlerian Counseling and Psychotherapy. Faculty of Adler Graduate School. Online im Internet URL: http://www.alfredadler.edu/sites/default/files/Brouwer_MP_2011.pdf [Stand: 13.11.13].
- Brunner, Emil [1937] 1965. *Der Mensch im Widerspruch*. 4. Aufl. Zürich: Zwingli.
- Brunner, Heinz 1990. Menschenbilder in Psychologie und Psychotherapie, in Baumgartner 1990, 63-85.
- Brunner, Reinhard & Titze, Michael (Hg.) 1995. *Wörterbuch der Individualpsychologie*. 2. überarb. Aufl. München: Ernst Reinhardt.
- Buchwald Petra 2004. Verschiedene theoretische Modelle gemeinsamer Stressbewältigung, in Buchwald, Schwarzer & Hobfoll 2004, 27-42.
- Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. (Hg.) 2004. *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multitaxiales Coping*. Göttingen: Hogrefe.
- Bunn, Alex & Randall, David 2011. Nutzen des christlichen Glaubens für die Gesundheit. Forum Ethik: Impulse zur Orientierung Text Nr. 15. Online im Internet URL: http://www.ethikinstitut.de/fileadmin/ethikinstitut/redaktionell/Texte_fuer_Forum_Ethik/15-Glaube_und_Gesundheit_Alex_Bunn__David_Randall.pdf [Stand: 3.12.2013].
- Burkhard, Helmut u.a. 1988. *Das große Bibellexikon*. Wuppertal: Brockhaus.
- Burisch, Matthias 2014. *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung*. 5. überarb. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Busch, Christine u.a. 2009. *Stressmanagement für Teams in Service, Gewerbe und Produktion - ein ressourcenorientiertes Trainingsmanual*. Heidelberg: Springer.
- Carr, Karen F & Schaefer, Frauke C 2010. Trauma and traumatic stress in cross-cultural missions: How to promote resilience. *Evangelical Missions Quarterly* July 2010, Vol 46 (3), 278-285.

- Calvin, Jean 1955. *Unterricht in der christlichen Religion. Institutio Christianae Religionis.* Deutsch übersetzt und bearbeitet von Otto Weber. Neukirchen: Buchhandlung des Erziehungsvereins.
- Carter, Joan 2002. 12 Missionary stressors and implications for care, in Powell & Bowers 2002, 101-106.
- Chester, Raymond M. 1983. Stress on missionary families living in „other culture“ situations, in O'Donnell & O'Donnell 1988, 164-175.
- Coenen, L. , Beyreuther, E. & Bietenhard, H. (Hg.) 1986. *Theologisches Begriffslexikon zum Neuen Testament.* 4. Aufl. Wuppertal: Brockhaus.
- Cope, Carolyn M. 2003. *Occupational stress, strain and coping in a professional accounting organisation.* MA in Industrial and Organisational Psychology UNISA.
- Crabb, Lawrance [1984] 1988. *Die Last des anderen. Biblische Seelsorge als Aufgabe der Gemeinde.* 2. Aufl. Basel/Gießen: Brunnen.
- Crabb, Lawrance 2007. *Connecting. Das Heilungspotential der Gemeinschaft. Ein radikal neuer Ansatz, die Kraftquellen Gottes zu entdecken.* Basel: Brunnen.
- Daecke, Sigurd Martin 1974. Praktische Theologie und Humanwissenschaften. Wissenschaftstheoretische Einführung, in Klostermann & Zerfaß 1974, 308-321.
- Dilger, Alexander 2010. Ökonomische Analyse von zeitintensiven Beschäftigungsverhältnissen aus Unternehmens- und Beschäftigtenperspektive, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 48-66.
- Dinter, A., Heimbrock, H.-G. & Söderblom K. (Hg.) 2007. *Einführung in die Empirische Theologie: Gelebte Religion erforschen.* UTB 2888. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Dodd, David S 2004. The missionary family in stress and conflict, in Andrews 2004, 263-274.
- Dodds, Lois & Dodds, Larry 1993. How people get sick and wounded: Levels of prevention and intervention. Online im Internet: URL: <http://www.heartstreamresources.org/index.php/professional-papers> [Stand: 22.9.2013].
- Dodds, Lois & Dodds, Larry 1997. Stressed from core to cosmos: Issues and needs arising from cross-cultural ministry. Online im Internet: URL: <http://www.heartstreamresources.org/index.php/professional-papers> [Stand: 22.9.2013].
- Dodds, Lois & Dodds, Larry 2000. Love and survival: Personaliy, stress symptoms & stressors in cross-cultural life. Online im Internet: URL: <http://www.heartstreamresources.org/index.php/professional-papers> [Stand: 22.9.2013].
- Donovan, Kath & Myors, Ruth 1997. Reflections on attrition in career missionaries: A generational perspective into the future, in Taylor 1997a, 41-73.
- Dreikurs, Rudolf [1969] 2000. *Grundbegriffe der Individualpsychologie.* 9. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dye, Wayne T 1988. Stress producing factors in cultural adjustment, in O'Donnell & O'Donnell, 1988, 335-352.
- Esser, Ulrich 1988. *Rogers und Adler: Überlegungen zur Abgrenzung und zur Integration.* Heidelberg: Roland Asanger.

- Ellis, Albert 1978. *Die rational-emotive Therapie: Das innere Selbstgespräch bei seelischen Problemen und seine Veränderung*. München: Pfeiffer.
- Eriksson, C. B., Bjorck, J. & Abernethy, A. 2003. Occupational stress, trauma and adjustment in expatriate humanitarian aid workers, in Fawcett 2003, 68-100.
- Esslinger, Adelheid S. & Kellner, Eveline 2010. Burnout bei Extremjobbern und Möglichkeiten der Prävention und Therapie im Rahmen der Work-Life Balance aus Sicht von Unternehmen, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 101-120.
- Fahrenberg, Jochen 2007. Menschenbilder. Psychologische, biologische, interkulturelle und religiöse Ansichten. Online im Internet: URL: http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2007/981/pdf/e_Buch_MENSCHENBILDER_J._Fahrenberg_2007_100807 [Stand: 19.10.2009].
- Fawcett, John (ed) 2003. *Stress and trauma handbook: Strategies for flourishing in demanding environments*. USA, California: World Vision.
- Fawcett, Graham 2003a. Preventing trauma in traumatic environments, in Fawcett (ed) 2003, 40-67.
- Fawcett, Graham 2003b. Assessing front-line staff for stress, trauma and social support: theory, practice and implications, in Fawcett (ed) 2003, 101-121.
- Finkenbeiner, Judith 2007. Explorative Studie zu Stressoren in medizinischen Kurzzeiteinsätzen. Diplomarbeit IGNIS Akademie für christliche Psychologie. Kitzingen.
- Fischer, Gottfried 2008. *Neue Wege aus dem Trauma: Erste Hilfe bei schweren seelischen Belastungen*. 6. Aufl. Düsseldorf: Patmos.
- Flick, Uwe 2009. Design und Prozess qualitativer Forschung, in Flick, Von Kardorff & Steinke 2009, 252-265.
- Flick, U., Von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hg.) 2009. *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. 7. Aufl. Hamburg: Rowohlt.
- Friedman, Meyer & Rosenman, Ray H. 1977. The Key Cause- Type A Behaviour Pattern, in Monat & Lazarus 1977, 203-216.
- Foyle, Majory F. 1995. *Gestreßt, verletzt und ausgebrannt: Risiken und Nebenwirkungen des vollzeitlichen Dienstes*. Basel: Brunnen.
- Gahleitner, Silke B. u.a. (Hg.) 2013. *Personzentriert beraten: alles Rogers? Theoretische und praktische Weiterentwicklungen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Gardner, Laura Mae 1987. Proactive care of missionary personnel, in O'Donnell & O'Donnell 1988, 432-443.
- Gardner, Laura Mae 2002a. Missionary care and counseling: A Brief History and Challenge, in Powell & Bowers 2002, 41-47.
- Gardner, Laura Mae 2002b. A practical approach to missionary transitions, in Powell & Bowers 2002, 91-99.
- Genkova, P., Ringeisen, T. & Leong, F. T. L. (Hg.) 2013. *Handbuch Stress und Kultur: Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven*. Wiesbaden: Springer.
- Giesekeus, Ulrich 2010. *Glaub' dich nicht krank: Befreites Christsein leben*. 7. Aufl. Witten: Brockhaus SCM.
- Gish, Dorothy 1983. Sources of missionary stress, in O'Donnell & O'Donnell, 1988, 379-389.

- Glasl, Friedrich 2011. *Selbsthilfe in Konflikten: Konzepte – Übungen – Praktische Methoden*. 6. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Freies Geistesleben.
- Grabe, Martin 2005. *Zeitkrankheit Burnout: Warum Menschen ausbrennen und was man dagegen tun kann*. 2. Aufl. Marburg: Francke.
- Gray, John 1998. *Auseinander geliebt: Wie Paare ihrer Beziehung neue Energie geben können*. München: Goldmann.
- Greinacher, Norbert 1974. Das Theorie-Praxis-Problem in der Praktischen Theologie, in Klostermann & Zerfaß 1974, 103-118.
- Gremmels, Christian 1974. Das Problem theologischer Gegenwartsanalyse, in Klostermann & Zerfaß 1974, 245-254.
- Grethlein, Christian 2001. Praktische Theologie als theologische Theorie kirchlicher Praxis, in, Georg & Scholpp, Stefan (Hg.) 2001. *Praktische Theologie der Gegenwart in Selbstdarstellungen*. Tübingen: Francke, 333-350.
- Gröschke, Daniela 2013. Kompetenzen im Umgang mit Stress in interkulturellen Settings, in Genkova, Ringeisen & Leong 2013, 473-488.
- Gruhl, Monika 2009. *Die Strategie der Stehauf-Menschen. Resilienz – so nutzen sie Ihre inneren Kräfte*. 2. Aufl. Freiburg: Herder.
- Hale, Thomas 1995. *On being a missionary*. Pasadena, California: William Carey Library.
- Hammers, Alwin J. 1990. Pastoralpsychologische Ausbildung für den Seelsorgedienst. Grundlagen Ziele Methoden, in Baumgartner 1990, 153-180.
- Hark, Helmut 1990. Religiöse Neurosen: Gottesbilder, die die Seele krank machen, in Baumgartner 1990, 482-492.
- Haslinger, Herbert (Hg.) 1999a. *Praktische Theologie I. Grundlegungen*. Mainz: Verlag Matthias Grünewald.
- Haslinger, Herbert u.a. 1999b. Praktische Theologie- eine Begriffsbestimmung in Thesen, in Haslinger 1999a, 386-397.
- Hay, Rob, u.a. 2007. *Worth keeping: Global perspectives on best practice in missionary retention*. USA: William Carey Library.
- Hay, Rob 2007a. Chapter 17: Organisational Values: What it means, in Hay u.a. 2007, 203-206.
- Hay, Rob 2007b. Chapter 18: Organisational Values: Work-Life Balance, in Hay u.a. 2001, 214-217.
- Hay, Sarah 2007c. Chapter 6 Selection: What it means, in Hay u.a. 2007, 71-74.
- Heck, Anja 2009. *Persönlichkeit, Kontrolle und Stressbewältigung bei beruflich bedingtem Auslandsaufenthalt: Eine Studie in Bangkok*. Hamburg: Diplomica.
- Heidenreich, T. & Michalak, J. 2011. Achtsamkeit und Akzeptanz, in Linden & Hautzinger 2011, 55-60.
- Heinerth, Klaus 2007. Differentielles Verstehen bei verzerrter und versperonter Symbolisierung, in Kriz & Slunecko 2007, 269-285.
- Henning, C., Murken, S. & Nestler, E. (Hg.) 2003. *Einführung in die Religionspsychologie*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Herbst, Jaya [2002] 2008. *Schon wieder ich!: Über die Opferrolle und wie wir uns davon befreien*. 4. Aufl. München: Kösel.

- Herman, Judith 2006. *Die Narben der Gewalt: Traumatische Erfahrungen verstehen und überwinden*. Paderborn: Junfermann.
- Hewitt, Joy 1994. What is integrated, person-centered stress management training. Stress management trainer's notes. Handout 3. National Extension College. Online im Internet: URL: <http://www.stressmanagementtrainingbiz.com/Art12.html> [Stand: 13.11.13].
- Heyl, Andreas V. 2003. *Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung: Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin*. (Habilitation Augustana Hochschule, Neuendettelsau) Frankfurt/Main: Europäischer Verlag.
- Hobfoll, Stevan E. & Buchwald, Petra 2004. Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell - eine innovative Stresstheorie, in Buchwald, Schwarzer & Hobfoll 2004, 11-26.
- Hoffmann, S.O. & Hochapfel, G. 1999. *Neurosenlehre, Psychotherapeutische und Psychosomatische Medizin*. 6. überarb. Aufl. Stuttgart: Schattauer.
- Hoffmann, N. 2011. Psychotherapie, Verhaltenstherapie und Therapietechniken, in Linden & Hautzinger 2011, 3-5.
- Hofstee, Eric 2006. *Constructing a good dissertation: A practical guide to finishing a master's, MBA or PhD on schedule*. South Africa, Sandton: EPE.
- Holmes, Thomas H & Rahe, Richard H 1967. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research* 11, 213-218. Northern Ireland: Pergamon.
- Hübner, Michael 2008. Die Eigenverantwortlichkeit in der Individualpsychologie Alfred Adlers, untersucht für die Verantwortungsseelsorge des TS-Institutes, Neuendettelsau in Deutschland. DTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.
- International Federation of the Red Cross and Red Crescent Societies [2001] 2009. Managing stress in the field. Fourth Edition. Geneva, Switzerland. Online im Internet: URL: <http://www.ifrc.org/Global/Publications/Health/managing-stress-en.pdf> [Stand: 24.9.2013].
- Jaeggi, Eva 1997. *Zu heilen die zerstörten Herzen: Die Hauptrichtungen der Psychotherapie und ihre Menschenbilder*. Hamburg: Rowohlt.
- Jones, Michael E & Gamble, Keneth 2002. Helping missionaries start healthy and stay healthy, in O'Donnell 2002, 349-364.
- Joswig, Corinna 2014. Entwicklung organisationaler Maßnahmen zur Prävention und Reduktion von Stress bei entsandten Mitarbeitern im Ausland - dargestellt anhand einer Befragung einiger Mitarbeiter von SIL Ethiopia. Unveröffentlichte anonym. Fassung der MA These in Personalentwicklung, Technische Universität Kaiserslautern.
- Käser, Lothar 1997. *Fremde Kulturen: Eine Einführung in die Ethnologie*. Bad Liebenzell: Liebenzeller Mission.
- Kaiser, Stephan & Ringlstetter, Max Josef (Hg.) 2010. *Work-Life Balance: Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber*. Heidelberg: Springer.
- Kaiser, S, Reindl, C & Stolz, M L 2010. Work-Life Balance in Professional Service Firms, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 67-81.

- Kaluza, Gert 1996. *Gelassen und sicher im Stress*. 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Heidelberg: Springer.
- Kaluza, Gert 2012. *Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch - Stress erkennen, verstehen, bewältigen*. 4., überarb. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Kaluza, Gert 2011. Stressbewältigungstraining, in Linden & Hautzinger 2011, 457-462.
- Kasl, Stan V & Cooper, Cary L (ed) 1987. *Stress and Health: Issues in Research Methodology*. UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Kast, Verena [1998] 2010. *Abschied von der Opferrolle: Das eigene Leben leben*. 11. Aufl. Freiburg: Herder.
- Kastner, Michael 2010. Work-Life Balance für Extremjobber, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 1-27.
- Kessler, Volker 2008. *Der Befehl zum Faulenzen: Den Sabbat wiederentdecken*. Marburg: Francke.
- Klein, Stephanie 1999. Methodische Zugänge zur sozialen Wirklichkeit, in Haslinger 1999a, 248-259.
- Klostermann, Ferdinand & Zerfaß, Rolf 1974. *Praktische Theologie heute*. München: Chr. Kaiser/Mathias-Grünewald.
- Koteskey, Ronald L 2013a. What missionaries ought to know... A handbook. Online im Internet: URL: http://www.missionarycare.com/ebooks/Ought_to_Know_ebook.pdf [Stand: 22.9.2013].
- Koteskey, Ronald L 2013b. Psychology for missionaries. Online im Internet: URL: http://www.missionarycare.com/ebooks/Psych_for_Missionaries.pdf [Stand: 22.9.2013].
- Koteskey, Ronald L 2013c. Missionary member care: An introduction. Online im Internet: URL: http://www.missionarycare.com/ebooks/Member_Care_Introduction_Book.pdf [Stand:22.9.2013].
- Kottler, Jeffrey A & Chen, David D 2011. *Stress management and prevention: Applications to daily life*. New York: Taylor & Francis.
- Kriz, Jürgen 2001. *Grundkonzepte der Psychotherapie*. 5. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Kriz, Jürgen 2007. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie, in Kriz & Slunecko 2007, 15-33.
- Kriz, Jürgen & Slunecko, Thomas (Hg.) 2007. *Gesprächspsychotherapie: Die therapeutische Vielfalt des personenzentrierten Ansatzes*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandel AG.
- Ladenhauf, Karl Heinz 1999. Psychotherapie, in Haslinger 1999:279-291.
- Lämmermann, Godwin 2006. *Einführung in die Religionspsychologie: Grundfragen, Theorien, Themen*. Neukirchen-Vlyn: Neukirchner.
- Läpple, Volker & Scharfenberg, Joachim (Hg.) 1977. *Psychotherapie und Seelsorge*: Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Lalk, Jürgen 1996. Stress auf dem Missionsfeld: Die wesentlichen Streßfaktoren der Missionare der Marburger Mission in Thailand innerhalb der letzten zehn Jahre.

- Lazarus, Richard S. 1977. Cognitive and coping processes in emotion, in Monat & Lazarus 1977, 145-173.
- Lazarus, Richard S. & Launier, Raymond 1981. Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt, in Nitsch 1981a, 213-358.
- Lehmann, Karl 1974. Das Theorie-Praxis-Problem und die Begründung der Praktischen Theologie, in Klostermann & Zerfaß 1974, 81-102.
- Lemke, Helga 1990. Verkündigung im seelsorgerlichen Gespräch, in Baumgartner 1990, 493-508.
- Lim, Valerie 2007. ReMAP II. Project methodology, in Hay u.a. 2007, 23-34.
- Linden, Michael & Hautzinger, Martin 2011. *Verhaltenstherapiemanual*. 7. überarb. und erw. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Lingenfelter, Sherwood G. & Mayers, Marvin K. [2001] 2004. *Kultur-übergreifender Dienst: Ein Modell zum besseren Verstehen zwischenmenschlicher Beziehungen*. 4. Aufl. Bad Liebenzell: Liebenzeller Mission.
- Linneweh, K., Heufelder, A. & Flasnoecker, M. 2010. *Balance statt Burn-out: Der erfolgreiche Umgang mit Stress und Belastungssituationen*. 2. überarb. Aufl. München: Zuckschwerdt.
- Litzcke, Sven Max & Schuh, Horst 2007. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. 4. vollst. überarb. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Loss, Myron 1983. *Culture shock. Dealing with stress in cross-cultural living*. Indiana, USA: Light and Life.
- Lyons, Renee F. 2004. Zukünftige Herausforderungen für Theorie und Praxis von gemeinsamer Stressbewältigung, in Buchwald, Schwarzer & Hobfoll 2004, 191-204.
- Mason, Jennifer 2004. *Qualitative Researching*. 2. Aufl. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.
- Maul, Sandra 2013. Leben in Balance: Das Verhältnis von Arbeit und Ruhe aus biblischer Sicht. Forum Ethik: Impulse zur Orientierung. Text Nr. 26. Online im Internet: URL: http://www.ethikinstitut.de/fileadmin/ethikinstitut/redaktionell/Texte_fuer_Forum_Ethik/26-Leben_in_Balance.pdf [Stand: 4.12.2013].
- Mayring, Philipp 2002. *Einführung in die Qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 5. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp 2003. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 8. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp 2009. Qualitative Inhaltsanalyse in Flick, von Kardorff & Steinke 2009, 468-475.
- Macnair, Rebecca 1995. Room for improvement: The management and support of relief and development workers. Relief and Rehabilitation Network. Network Paper 10. London: Overseas Development Institute.
- Meinefeld, Werner 2009. Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung, in Flick, von Kardorff & Steinke 2009, 265-275.
- Metzger, Wolfgang 1972. Einführung, in Adler 1977, 7-21.

- Meyer-Blanck, Michael & Weyel, Birgit 2009. *Studien- und Arbeitsbuch Praktische Theologie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Möller, Gerhard 2004. *Einführung in die Praktische Theologie*. Tübingen: Francke.
- Monat, Alan & Lazarus, Richard S (ed) 1977. *Stress and coping: An anthology*. New York: Columbia University.
- Morgenthaler, Christoph 2009. *Seelsorge*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Mouton, Johann [2001] 2004. *How to succeed in your masters & doctoral studies: A South African guide and resource book*. 6. Aufl. Pretoria: Van Schaik.
- Müller, Wolfgang (Hg.) 1982. *Duden „Fremdwörterbuch“*. Band 5. 4. neu bearb. u. erw. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut.
- Nicol, Martin 2000. *Grundwissen praktische Theologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Nitsch, Jürgen (Hg.) 1981a. *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Hans Huber.
- Nitsch, Jürgen 1981b. Zur Gegenstandsbestimmung der Stressforschung, in Nitsch 1981a, 29-51.
- Nitsch, Jürgen 1981c. Stresstheoretische Modellvorstellungen, in Nitsch 1981a, 52-141.
- Nitsch, Jürgen 1981d. Möglichkeiten und Probleme der Stresskontrolle, in Nitsch 1981a, 565-575.
- Ngobeni, H W 2006. The role of the head of department in alleviating work-related teacher stress in primary schools. MA in Education Management at UNISA.
- Novaco, R.W. 2011. Stressimpfung, in Linden & Hautzinger 2011, 463-465.
- O'Donnell, Kelly (ed) 1992. *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*. Pasadena, California: William Carey Library.
- O'Donnell, Kelly 1995. From rhetoric to reality: Assessing the needs and coping strategies of frontier mission personnel. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 201-208. Online im Internet: URL: http://www.ijfm.org/PDFs_IJFM/12_4_PDFs/09_O'Donnell.pdf [Stand: 24.9.2013].
- O'Donnell, Kelly 1997. Member care on the field: Taking the longer road, in Taylor 1997a, 287-302.
- O'Donnell, Kelly (ed) 2002. *Doing member care well: Perspectives and practices from around the world*. Pasenda, California: William Carey Library.
- O'Donnell, Kelly 2009. Staying healthy in difficult places: Member care for mission/aid workers. Online im Internet: URL: http://www.fuller.edu/uploadedFiles/Academics/School_of_Psychology/1._Stayin_g_Healthy.pdf [Stand: 24.9.2013].
- O'Donnell, Kelly S & O'Donnell, Michele L (ed) 1988. *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions*. Pasadena, California: William Carey Library.
- O'Donnell, Kelly S & O'Donnell, Michele L 1992. Understanding and Managing Stress, in O'Donnell 1992, 118-132 und Online im Internet: URL: https://www.barnabas.org/files/MC_book--ch_8_Understanding_and_Managing_Stress.pdf [Stand: 22.9.2013]
- Parshall, Phil 1987. How spiritual are missionaries?, in O'Donnell & O'Donnell, 1988, 75-82.

- Pfeifer, Samuel (Hg.) 1991. *Seelsorge und Psychotherapie - Chancen und Grenzen der Integration*. Moers: Brendow.
- Pfeifer, Samuel 2009. *Wenn Glaube zum Konflikt wird. Wege zur inneren Heilung*. Basel: Brunnen.
- Plewa, Alfred 1992. Psychologie als Wissenschaft: 1. Einführungsbeispiel, in Blattner, Gareis & Plewa, 13-15.
- Powell, John R & Bowers, Joyce M (ed) 2002. *Enhancing missionary vitality: Mental health professions serving global mission*. USA: Mission Training International.
- Raab, Peter (Hg.) 1990. *Psychologie hilft glauben: Durch seelisches Reifen zum spirituellen Erwachen. Berichte, Erfahrungen, Anregungen*. Freiburg: Herder.
- Rauchfleisch, Udo 1990. Pastoralpsychologische Überlegungen zur Bewältigung von Schuld, in Baumgartner 1990, 349-365.
- Rebell, Walter 1988. Mensch, in Burkhard u.a. 1988, 957.
- Rebell, Walter 2008. *Psychologisches Grundwissen: Ein Handbuch für Theologinnen und Theologen*. 3. überarb. Aufl. Neukirchen-Vluyn: Neukirchner.
- Reddemann, Luise & Dehner-Rau, Cornelia 2008. *Trauma: Folgen erkennen, überwinden und an ihnen wachsen: Ein Übungsbuch für Körper und Seele*. 3. vollständig überarb. Aufl. Stuttgart: TRIAS.
- Redecker, Gisbert 2011. Individualpsychologische und kognitiv-behaviorale Konzepte im Coaching, in Rieken 2011, 257-266.
- Rieken, Bernd (Hg.) 2011. *Alfred Adler heute: Zur Aktualität der Individualpsychologie*. Münster: Waxmann.
- Riemann, Fritz [1961] 1995. *Grundformen der Angst: Eine tiefenpsychologische Studie*. 2. Aufl. München, Basel: Ernst Reinhardt.
- Roembke, Lianne 1998. *Building credible multicultural teams*. Edition afem: academics Bd. 4 Bonn: Verlag für Kultur und Wissenschaft.
- Roembke, Lianne 2002. Team building, in Powell & Bowers 2002, 253-258.
- Rössler, Dietrich 1973. Rekonstruktion des Menschen: Ziele und Aufgaben der Seelsorge in der Gegenwart, in Läßle & Scharfenberg 1977, 389-411.
- Rogers, Carl R. [1987] 1991. *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der Zwischenmenschlichen Beziehungen*. 3. Aufl. Köln: Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie e. V.
- Rogers, Carl R. [1973] 2006. *Entwicklung der Persönlichkeit*. 16. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rogner, Josef & Titze, Michael 1995. Motivation, in Brunner & Titze 1995, 331-334.
- Rühl, Monika 2010. Demografiebewusstes Gesundheitsmanagement bei deutsche Lufthansa, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 2013-225.
- Rütli, Ludwig 1974. Mission - Gegenstand der Praktischen Theologie oder Frage an die Gesamttheologie?: Überlegungen zum Ende der kolonialen Mission, in Klostermann & Zerfaß 1974, 288-307.
- Rustenmeyer, Hans & Buchmann, Christoph 2010. Erfolgsfaktor Work-Life Balance bei der Unternehmensberatung A.T.Kearney, in Kaiser & Ringlstetter 2010, 165-179.
- Ruthe, Reinhold 2004. *Wenn Liebe zur Fessel wird: Freiheit und Abhängigkeit in der Partnerschaft*. Gießen: Brunnen.

- Sauer, Christof (Hg.) 2004a. *Form bewahren: Handbuch zur Harvard-Methode*. (GBFE-Studienbrief 5) Lage: Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa e.V.
- Sauer, Christof (Hg.) 2004b. *Wie schreiben? Anforderungen an akademische Arbeiten*. (GBFE-Studienbrief 4) Lage: Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa e.V.
- Sauter, Gerhard 1974. Der Praxisbezug aller theologischen Disziplinen, in Klostermann & Zerfaß 1974, 119-131.
- Scharfenberg, Joachim 1974. Psychologie und Psychotherapie, in Klostermann & Zerfaß 1974, 339-346.
- Schaupp, Klemens 1990. Persönlichkeit und Pastorale Berufsmotive, in Baumgartner 1990, 215-232.
- Schellenberger, Kyra 2012. A new model for assessing missionary needs in order to prevent burnout. Senior Honors Thesis, Liberty University o.O. Online im Internet: URL: <http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1284&context=honors> [Stand: 24.10.2013].
- Schmidt, Heiko 2012. Burnoutpräventive Mitarbeiterführung im Kontext des Rings Missionarischer Jugendbewegungen in Deutschland. MTh Dissertation. University of South Africa, Pretoria.
- Schnelle, Udo 1991. *Neutestamentliche Anthropologie: Jesus-Paulus-Johannes*. Neukirchen-Vluyn: Neukirchner Verlag.
- Schowalter, Marion & Murken, Sebastian 2003. Religion und psychische Gesundheit – empirische Zusammenhänge komplexer Konstrukte in Henning, Murken & Nestler 2003, 138-162.
- Schröer, Henning 1974. Forschungsmethoden in der Praktischen Theologie, in Klostermann & Zerfaß 1974, 206-224.
- Schubert, Anette 2009. Anthropologie und Seelsorge. Unveröffentlichte Kursarbeit. Neuendettelsau: Therapeutisches Seelsorge Institut.
- Schubert, Anette 2010. Die wenig hilfreiche Opferhaltung in Ehe und Partnerschaft und ihr Einfluss auf die gemeinsame Interaktion. Unveröffentlichte Kursarbeit. Neuendettelsau: Therapeutisches Seelsorge Institut.
- Schubert, Anette 2011. Wie kann eine Depression durch kranken Glauben gefördert werden? Unveröffentlichte Kursarbeit. Neuendettelsau: Therapeutisches Seelsorge Institut.
- Schuh, Sebastian C. u.a. 2013. Soziale Identität und Stresserleben, in Genkova, Ringeisen & Leong 2013, 113-125.
- Schumm, Dale H 2002. Forgiveness in healing wounded servants, in Powell & Bowers 2002, 119-126.
- Schulz, Ute & Schwarzer, Ralph 2004. Partnerschaftliche Bewältigung einer Krebserkrankung, in Buchwald, Schwarzer & Hobfoll 2004, 121-138.
- Schwarzer, C., Starke, D. & Buchwald, P. 2004. Die Diagnose multiaxialer Stressbewältigung mit dem Multiaxialen Stressbewältigungsinventar, in Buchwald, Schwarzer & Hobfoll 2004, 60-72.
- Selye, Hans 1957. *Stress beherrscht unser Leben*. Düsseldorf: Econ.
- Selye, Hans 1977. Selections from the Stress of life, in Monat & Lazarus 1977, 19-35.
- Selye, Hans 1981. Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts, in Nitsch 1981, 163-187.

- Sieland, Bernhard 1993. Emotion, in Blattner, Gareis & Plewa 1992, 110-139.
- Speierer, Gert-Walter 2013. Die Differenzierung der Inkongruenz als Ansatzpunkt von Beratung, in Gahleitner u.a. 2013, 81-98.
- Spiegel, Yorik 1974. Praktische Theologie als empirische Theologie, in Klostermann & Zerfaß 1974, 178-194.
- Stangl, Werner. Arbeitsblätter. Online im Internet: URL: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/STRESS/Stress1.shtml> [Stand: 14.02.2011].
- Steinke, Ines 2009. Gütekriterien qualitativer Forschung, in Flick, von Kardorff & Steinke 2009, 319-331.
- Stollberg, Dietrich 1969. *Therapeutische Seelsorge: Die Amerikanische Seelsorgebewegung, Darstellung und Kritik*. München: Chr. Kaiser.
- Stollberg, Dietrich 1990. Gottesbilder in der Seelsorge: Zur Wahrnehmung und Kritik theologische Inhalte der Seelsorge, in Raab 1990, 60-73.
- Stollreiter, M., Völgyfy, J. & Jencius, T 20.00. *Stress-Management: Das WAAGE-Programm: Mehr Erfolg mit weniger Stress*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Strebel, Hanniel 2009. *Das biblische Menschenbild und der anthropologische Entwurf von Carl Rogers - eine Gegenüberstellung*. Theologische Akzente. MBS Texte 119. 6. Jahrg. 2009. Zürich: Martin Bucer Seminar.
- Stübner, Gisela 2007. *Auf dem Weg zu mir: Identität: Wie ich mein Potenzial entfalte*. Gießen: Brunnen.
- Swanson, Bruce 2002. Whirling Teacups: A bi-cycle analysis of missionary growth, in Powell & Bowers 2002, 65-74.
- Swinton, John & Mowat, Harriet 2006. *Practical theology and qualitative research*. London: SCM Press.
- Taylor, Glenn C. 2004. The Family in Ministry, in Andrews (ed) 2004, 221-232.
- Taylor, William D (ed) 1997a. *Too valuable to loose: Exploring the causes and cures of missionary attrition*. Pasadena, California: William Carey Library.
- Taylor, William D 1997b. Introduction: Examining the iceberg called attrition, in Taylor 1997a, 3-14.
- Thurmann, Chris [1991] 1995. *Lügen, die wir glauben: Der Grund Nr. 1 für unser Unglücklichsein*. Holzgerlingen: Hänssler.
- Thurneysen, Eduard 1950. Seelsorge und Psychotherapie, in Läßle & Scharfenberg 1977, 137-158.
- Thurneysen, Eduard [1946] 1980. *Die Lehre von der Seelsorge*. 5. Aufl. Zürich: Theologischer Verlag.
- Titze, Michael 1995. Apperzeption, in Brunner & Titze 1995, 35-36.
- Tölle, Rainer & Windgassen, Klaus 2009. *Psychiatrie einschließlich Psychotherapie*. 15. Erw. und zum Teil neu verfasste Aufl. Heidelberg: Springer.
- Troch, Achim 1979. *Stress und Persönlichkeit: Eine problemorientierte Einführung in die Tiefenpsychologie von Sigmund Freud und Alfred Adler*. Psychologie und Person Band 24. München, Basel: Ernst Reinhardt.
- Tschakert, Rainer 1981. Zur Streßmodifizierenden Bedeutung der sozialen Situation, in Nitsch 1981, 546-561.

- Udris, Ivars 1981. Streß in arbeitspsychologischer Sicht, in Nitsch 1981, 391-440.
- Ulsamer, Bertold 2006. *Lebenswunden: Hilfe zur Traumabewältigung*. Münsterschwarzach: Vier-Türme.
- UNISA Forschungsethik 2007. Online im Internet: URL: www.unisa.ac.za/contents/research/docs/Ethics_Guidelines.pdf [Stand: 02.02.2011].
- Utsch, Michael 1998. *Religionspsychologie: Voraussetzungen, Grundlagen, Forschungsüberblick*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Van der Ven, Johannes 1999. Praktische Theologie und Humanwissenschaften: Der Modus der Kooperation, in Haslinger 1999a, 267-278.
- Völkel, Arne 2006. *Ausgebrannt für Jesus? Was Christen auslaugt- und was sie aufbaut*. Wuppertal: Brockhaus.
- Von Loyola, Ignatius [1522/23] 1922. *Geistliche Übungen*. Übertragen aus dem Spanischen von Alfred S. J. Feder. Regensburg: Manz. Online im Internet: URL: http://ia600300.us.archive.org/1/items/MN5044ucmf_5/MN5044ucmf_5.pdf [Stand 15.10.2014]
- Vorherr, Johannes 2007. *Das „Elia-Syndrom“ – Burnout und Psychohygiene: Wie Burnout entsteht, wie man es behandeln kann und wie man effektiv vorbeugt. Praktische Hilfen aus der Bibel und der Psychologie*. Hochschulschriftenreihe Band 16. Freudenstadt: Institut für Psychologie und Seelsorge und Institut für Praktische Psychologie.
- Wagner-Link, Angelika 2010. *Verhaltenstraining zur Stressbewältigung: Arbeitsbuch für Therapeuten und Trainer*. 6. vollst. überarb. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Walen, Susan R., Di Guiseppe, Raymond & Wessler, Richard L. 1982. *RET-Training: Einführung in die Praxis der rational-emotiven Therapie*. München: Pfeiffer.
- Walsh, Roma 2006. Ein Modell familialer Resilienz und seine klinische Bedeutung, in Welter-Enderlin & Hildenbrand 2006, 43-79.
- Wassmann, Reinhard & Batra, Anil 2013. 3. Merkmale der Verhaltenstherapie, in Batra, Buchremer & Wassmann 2013, 30-31.
- Weiß, Joachim 1999. *Streßbewältigung und Gesundheit: Die Persönlichkeit in Partnerschaft, Familie und Arbeitsleben*. Diss. Univ. München. Bern, Göttingen: Hans Huber.
- Wellensiek, Sylvia K. 2011. *Handbuch Resilienz-Training: Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Welter-Enderlin, Rosemarie & Hildenbrand, Bruno (Hg.) 2006. *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Welter-Enderlin, Rosemarie 2006. Einleitung: Resilienz aus der Sicht von Beratung und Therapie, in Welter-Enderlin & Hildenbrand 2006, 7- 19.
- Westermann, Claus 2000. *Der Mensch im Alten Testament*. Münster: LIT.
- Wiegand, Ronald 1995. Common sense, in Brunner & Titze 1995, 76-79.
- Winkler, Klaus 2000. *Seelsorge*. 2. erw. Aufl. Berlin: Walter de Gruyter.
- Winter, Urs Christian 2007. Ich gehe mit dir in deiner Not: Seelsorge mit Menschen in Krisen und Bedrängnis, in Beloc & Kropac 2007, 69-90.
- Williams, Gaylyn R & Williams, Ken 2010. *All stressed up and everywhere to go*. USA: Relationship Resources.

- Wolff, Hans Walter 1984. *Anthropologie des Alten Testaments*. 4. durchgesehene Aufl. München: Kaiser.
- Yeaman, Jan 2002. Stress and coping: Learning how to be resilient, in Powell & Bowers 2002, 107-118.
- Zerfaß, Rolf 1974. Praktische Theologie als Handlungswissenschaft, in Klostermann, Ferdinand & Zerfaß 1974, 165-177.
- Ziegler, Hans 2007. Der tiefenpsychologische Ansatz in der Krisenintervention, in Beloc & Kropac 2007, 58-68.
- Ziemer, Jürgen 2004. *Seelsorgelehre*. 2. aktualisierte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.