

Was Coaching bei Stress leisten kann

Aufgrund der Themenvielfalt und des stets individuellen Zugangs ist es schwer, allgemeine Aussagen über Coaching zu treffen. In diesem Artikel versuchen wir genau das trotzdem und klären zusätzlich, was Coaching und verschiedene Coaching-Techniken für den Stressabbau leisten können.

DAS PROBLEM DER DEFINITION von Coaching beginnt mit der begrifflichen Abgrenzung. Was genau wird damit beschrieben und was nicht; wer darf es anbieten und unter welchen Voraussetzungen? Und so weiter. Im Gastautoren-Artikel auf Seite 38 finden sie eine Beschreibung der gewerberechtlichen Situation in Österreich und deren Auswirkungen. Dieser Artikel hier konzentriert sich auf die nachgefragten Themen und auf die Struktur der Klienten («Coachees»).

Die am meisten nachgefragten Themen für Coaching sind laut den von uns befragten Experten folgende:

- Veränderungen bzw. der Wunsch danach
- Führung
- Entscheidungen und Entscheidungshilfen
- Karriere
- Konflikte
- Sinnkrise

Weitere bzw. spezifische Themen sind: Selbstmanagement, Delegieren, Akzeptanz, Konkurrenz, Krisen, Restrukturierung, Personalabbau, Partnerschaft, Burnout, Überlastung, Stress. Wobei die letzten beiden in den meisten Fällen nicht direkt als Thema angesprochen werden, sondern sich entweder aus anderen Themen ergeben oder erst im Verlaufe des Coachings zutage treten und »Burnout« als Hauptthema nicht

mehr so häufig angeführt wird wie noch vor ein paar Jahren.

Die Coachees sind überwiegend zwischen 30 und 55 Jahre alt. Das kann daran liegen, dass Unter-30-Jährige einfach noch nicht viel über Coaching wissen und es daher auch nicht nachfragen oder daran, dass sie in ihren Unternehmen noch nicht in den Positionen sind, für die Coachings angeboten werden. Vielleicht ist es auch so, dass sie noch nicht gelernt haben, sich Perspektiven von außen zu holen oder noch nicht in der Situation waren, zu erkennen, dass sie mit ihren eigenen Lösungsstrategien nicht weiterkommen. Jedenfalls sind Coachings für Personen der Altersgruppe unter 30 derzeit noch selten – allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass die High Potentials der neuen Generation (der viel zitierten Generation Y, also jene, die gerade jetzt nach absolviertem Studium in ihre Berufslaufbahn einsteigen oder dies vor Kurzem getan haben) viel über Coaching wissen, es gerne annehmen und zum Teil auch für sich einfordern.

Am anderen Ende des Altersspektrums flacht das Interesse am Coaching ab. Vielleicht, weil die Altersgruppe ab 55 »ohne Coaching groß geworden ist«; vielleicht weil es für diese Altersgruppe wichtig ist – gerade als Führungskraft –, Stärke zu zeigen und das In-Anspruch-Nehmen von Coaching als Zeichen von Schwäche gese-

hen werden könnte; vielleicht weil die meisten der Themen (z. B. Karriere, Sinnkrise, Veränderung) nicht mehr sonderlich relevant oder bereits gelöst sind; wohl auch, weil man sich im Laufe des Lebens andere Lösungsstrategien erarbeitet hat, die gut funktionieren.

Innerhalb des beschriebenen Spektrums 30 bis 55 konzentriert sich die Nachfrage rund um das 40. Lebensjahr – eine Tatsache, die zu den angeführten Themen passt.

Insgesamt nehmen in Österreich mehr Männer als Frauen Coaching in Anspruch. Das ist aber wahrscheinlich nur deswegen so, weil Männer (noch) mehrheitlich jene Positionen besetzen, in denen vom Arbeitgeber Coaching als unterstützende Maßnahme angeboten und auch finanziert wird. Beim privat finanzierten Coaching zeigen sich nämlich keine zahlenmäßigen Unterschiede bzw. wird dieses von Frauen sogar mehr nachgefragt als von Männern. (Dazu gibt es unterschiedliche Aussagen bzw. Zahlen.) Natürlich ergeben sich auch je nach dem, wer das Coaching bezahlt, unterschiedliche Themen. Wer nach Lösungen für seine Karriere sucht oder konkret Hilfe beim beruflichen Wechsel will, wird das wohl eher aus der eigenen Tasche zahlen; einerseits um die Vertraulichkeit zu wahren und andererseits aufgrund moralischer Ansprüche an sich selbst.

Auf der anderen Seite sind immer mehr Unternehmen bereit, ihren Mitarbeitern Coaching anzubieten und zu finanzieren, vor allem wenn es um Themen der Führung geht. Natürlich gilt dieses Angebot hauptsächlich für Führungskräfte – und zwar der 1. und 2. Führungsebene, bei großen Unternehmen vielleicht auch für Angehörige der 3. Ebene, also des mittleren Managements.

Dazu passend ist auch das Bildungsniveau der Coachees: Es sind hauptsächlich gut ausgebildete Personen, die Coaching in Anspruch nehmen, manche Coachs sagen, dass ihre Klienten zu über 60 % Akademiker seien. Coaching ist somit eine Leistung, die hauptsächlich einer privilegierten Minderheit offen steht. Nicht nur, aber eben hauptsächlich. Wer es vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommt, ist in den meisten Fällen in einer privilegierten Position; und wer es privat nutzt und bezahlt, muss sich das auch leisten können. Es verwundert daher nicht, dass sich Coaching in den letzten Jahren zu so etwas wie einem Statussymbol entwickelt hat: Der 40-jährige Manager kommt zum wöchentlichen Basketballspiel am Donnerstag Abend zu spät in die Garderobe, seine Mitspieler sind bereits umgezogen und warten auf ihn. Schnellen Schrittes wirft er seine Sporttasche auf die Holzbank und folgende Begrüßung in die Runde: »Ent-

schuldigt bitte, der Termin mit meinem Coach hat heute länger gedauert.« Das hat man so vor 10 Jahren nicht zu hören bekommen. Kein Wunder, dass auch die Nachwuchsführungskräfte beginnen, Coaching für sich einzufordern.

Coaching und Stress

Wir haben Coachs und Coaching-Experten befragt, ob und wie Coaching beim Stressabbau helfen kann und ob Stress überhaupt ein Grund ist, warum sich Menschen an einen Coach wenden. Unsere erste Frage zum Thema »Stress« lautet:

Inwieweit wird Coaching ausdrücklich für Stressabbau oder -vermeidung in Anspruch genommen?

Alfred Freudenthaler, MSc (Freudenthaler Training – Coaching – Mediation) sagt: »Bei meinen Coachings in den vergangenen eineinhalb Jahren war kein einziges dabei, wo es ausdrücklich um Stressabbau ging. Zum Beispiel fällt mir auch auf, dass das Thema Burnout bzw. Burnout-Prävention vor 2 oder 4 Jahren noch wesentlich öfter als Anliegen am Beginn des Coachings genannt wurde. Aber natürlich ist es oft ein Thema, das am Rande des ursprünglichen Anliegens eine Rolle spielt.«

Mag. Sabine Prohaska (seminar consult): »Das Thema Stress bzw. Burnout begegnet mir immer wieder im Beratungs- und Coachingkontext. Das häufigste Ziel von Coachees ist es, Stress besser abzubauen und die Beanspruchungen im Beruf (und/oder Freizeit) gelassener zu bewältigen. Es geht darum, das eigene Wohlbefinden wieder zu steigern. Stress wird individuell unterschiedlich erlebt. Wie wir Situationen einschätzen und unsere eigenen Kompetenzen bewerten, hat großen Einfluss darauf, ob und wie wir Stress empfinden.«

Corinna Ladinig (Geschäftsführerin ctc-Academy): »Stressabbau ist eher implizit als explizit Thema des Coachings – außer im Unternehmen werden gesundheitsgefährdende Stressreaktionen bemerkt, dann ist Stress sofort Thema.«

Ganz ähnlich beschreibt es Luzia Fuchs-Jorg (KICK OFF Management): »Das Thema Stress kommt meist als Sekundärthema ins Coaching. Oft stellt sich aber heraus, dass es ein Primärthema ist und dass sich das Thema oft erst aus dem dahinter liegenden Stressmustern entwickelt hat. In diesem Fall ist Coaching ein hervorragendes Mittel, um herauszuarbeiten, welche Stressmuster gezeigt werden, was zu Stress führt und wie damit umgegangen wird. Es gibt auch ein paar gute Testverfahren, die Stressverhalten messen und die destruktiven Muster aufdecken.«



Alfred Freudenthaler

»Coaching per se kann sicher nicht Stress reduzieren, doch es kann dabei helfen, die Ursachen zu analysieren.«



Sabine Prohaska

»Wie wir Situationen einschätzen und unsere eigenen Kompetenzen bewerten, hat großen Einfluss darauf, ob und wie wir Stress empfinden.«



Corinna Ladinig

»Stressabbau ist eher implizit als explizit Thema des Coachings.«



„ICF-Zertifizierung steht für Top-Qualität im Coaching.“

Paul Lürzer, President und **Helmut Gawlas**, Vice President ICF Austria ist Chapter der International Coach Federation, dem größten globalen Coach-Netzwerk. Wir bieten unseren Mitgliedern Veranstaltungen, Fortbildungen und Informationen.

Vorteile für Kunden

- hohe ethische Standards
- geprüfte Qualität
- TOP-Coaches

Neu bei ICF Austria: Zertifizierung zur/zum ICF-SupervisorIn Supervision ist eine Zusatzqualifikation für Coaches, vor allem bei Klienten mit großen beruflichen Herausforderungen.

Mehr dazu: www.coachfederation.at



Austria
Chapter

nahmen entwickeln helfen, die Umgang mit Stress erleichtern. Die Kunden erarbeiten sich Methoden, wie sie sich immer wieder aus der Hektik rausnehmen können, um so gelassener im turbulenten Arbeitsalltag zu bestehen.«

Hans-Georg Hauser: »Natürlich kann Coaching Stress reduzieren! Wenn der Coachee mit den anliegenden Aufgaben- bzw. Problemstellungen besser zurecht kommt, reduziert das Stress.«

Corinna Ladinig: »Ja – definitiv kann Coaching Stress reduzieren – vorausgesetzt der Coachee sieht die Notwendigkeit, etwas in seiner Arbeitsweise zu ändern und ist auch bereit dazu. Es funktioniert dort nicht, wo man Coaching als Wundermittel betrachtet und glaubt, dass ein paar Coachingstunden schon helfen – der Coachee muss natürlich die eigenen Denk- und Handlungsmuster überdenken und neu strukturieren, das ist mühsam und dauert.«

Roman Braun: »Coaching kann Stress reduzieren, wenn zwei Faktoren erfüllt werden: erstens Stress rausnehmen durch das Bereinigen von Konflikten (inter- und intrapersonell), und zweitens das Erlernen von Mediations- und Achtsamkeitsübungen.«

Ursula Autengruber beschreibt es aus der Sicht der Coachees: »Die Klienten kommen nicht zu mir, um Entspannung zu suchen, sondern um die Situation zu verändern. In vielen Fällen sinken damit auch Stress, Druck und Anspannung.«

Alfred Freudenthaler erklärt die indirekte Wirkung von Coaching auf Stress: »Coaching per se kann sicher nicht Stress reduzieren, doch es kann dabei helfen, die Ursachen zu analysieren und mit verschiedenen Modellen konkrete Maßnahmen heraus zu arbeiten, die bei eigenverantwortlicher Umsetzung Stress bzw. das subjektive Stressempfinden reduzieren. Dabei geht es nicht um die Symptombekämpfung (abgesehen von einer im Bedarfsfall notwendigen ›Ersten Hilfe‹), sondern z.B. um die Bewusstseinsbildung, welche Tätigkeiten meinen größten Output schaffen. Diese Klarheit geht vielen Führungskräften im Alltag oft verloren, da ihr Ablauf von Hektik und Fremdbestimmung dominiert ist. Im Coaching kann der Blick für das Wesentliche wieder geschärft werden.«

Ganz ähnlich beschreibt es Luzia Fuchs-Jorg: »Coaching kann nicht als direktes Instrument für Stressabbau gesehen werden, aber es kann helfen, die Stressoren herauszuarbeiten und es kann dafür sorgen, dass der Coachee lernt, seine belastenden ›Baustellen‹ zu bearbeiten – bzw.

Mag. Ursula Autengruber (Geschäftsführung Autengruber Consulting): »In meinen Coachings geht es vorwiegend um die Vorbereitung oder die Lösung für konkrete Situationen. Die Situationen selber lösen natürlich Stress aus, wenn die Coachees aber wissen, wie sie die Situationen lösen, nimmt auch ihr Druck ab.«

Hans-Georg Hauser (ProWeg): »Stress ist meist in der Fragestellung des Coachee verborgen, wird also nicht direkt angesprochen. Wichtig ist, dass man Stressfaktoren im Coaching entdeckt. Welche Faktoren findet man vor allem? Daraus kann man dann ein methodisches Herangehen entwickeln.«

Dass Stress umgekehrt sehr wohl auch direkt als Thema angesprochen werden kann und Ausdruck anderer Probleme ist, beschreibt Roman Braun (Präsident Trinergy International): »Stressabbau und -vermeidung ist oft das vordergründige Thema. Der exzellente Coach hat dabei stets beides im Blick: das, was Coaching im Kleinen verändert und im Großen. Coachees, die kurative Anlässe nennen, lernen am Ende auch, in welchen Bereichen des Lebens das Gelernte noch positiv wirkt.«

Kann Coaching Stress reduzieren? Unter welchen Voraussetzungen?

Mag. Elfriede Konas (Konas Consulting Unternehmensberatung): »Ja, Coaching kann Maß-



Luzia Fuchs-Jorg

»Im Coaching werden die Grundweichen für ein gesundes Selbstmanagement gelegt.«



Roman Braun

»Wenn Sie beginnen, sich gestresst zu fühlen, atmen Sie aus, bis zur Basis Ihrer Lungen und lassen Sie den Streß gehen.«

aufzuarbeiten – und durch den Aufbau von Ressourcen und von stabilen Zonen im Leben, die nötige Balance zu finden, die er braucht, um ein gesundes und erfülltes Leben zu führen.«

Sabine Prohaska sagt über die Voraussetzungen: »Generell braucht es beim Coachingthema ›Stressbewältigung‹ die Bereitschaft des Coachee zur Eigenreflexion. Individuelle stresserzeugende Muster sollen erkannt werden. Weiters müssen Stressoren im Alltag identifiziert und dann Strategien gefunden werden, die Entspannung bringen. Bereits vorhandene Bewältigungsstrategien und Ressourcen dazu sollen bewusst gemacht und verbessert bzw. ergänzt werden.«

Es gilt natürlich zunächst, den Begriff »Stress« eng einzugrenzen und beim Coachee die individuellen Stressfaktoren zu identifizieren. Hans-Georg Hauser erklärt: »Für mich beginnt Stress dort, wo der Coachee, die Lösung des Problems für (beinahe) unmöglich hält. Wir haben in der Transaktionsanalyse ein Konzept, das Discount/Abwertungsmodell, mit dem wir bei Problemen unterscheiden:

1. Sieht jemand überhaupt kein Problem (wo es aber eines gibt) – totale Abwertung/Verdrängung (welches Problem?)
2. Unterschätzt jemand das Problem (nimmt es also nicht wichtig) – Abwertung der Wichtigkeit (ist ja nicht so wichtig, eine Kleinigkeit!)
3. Hält jemand das Problem für generell unlösbar – Abwertung der Lösbarkeit (hat doch jeder, hat noch niemand gelöst!)
4. Sieht sich jemand lediglich nicht selbst in der Lage, das Problem zu lösen – Abwertung der eigenen Fähigkeiten (kann ich nicht!)

Ich denke, dass Stress in den ersten 3 Stufen entsteht, die 4. Stufe ist ja eher ein Trainingsproblem, da hier »nur« die Fähigkeiten zu entwickeln sind.«

Sabine Prohaska über die Ursachen von Stress: »Allen stressgeplagten bzw. burnout-gefährdeten und -erkrankten Personen gemeinsam ist ein hoher Perfektionsanspruch, mit ausgeprägtem Leistungsdenken und dem Wunsch, es jedem recht zu machen. Außerdem fällt es dieser Personengruppe schwer, die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen. Also ist ein wichtiger Ansatzpunkt in der gemeinsamen Arbeit, diese persönlichen Leitmotive zu identifizieren und Gegenstrategien zu entwickeln. Denn *Leitmotive* können auch leicht zu *Leidmotiven* werden.

Menschen mit diesen persönlichen Eigenschaften legen ihre Maßstäbe natürlich auch aufs Coaching um. Sie wollen meist rasch wieder voll leistungsfähig sein. Sie machen sich Gedanken über ihre Kollegen, die durch ihren Ausfall mehr

TOPAUSBILDUNG zum WIRTSCHAFTSCOACH

Coachingkompetenz für Führungskräfte und Berater im herausfordernden Umfeld

- Methodenvielfalt lernen
- Eigene Kompetenzen öffnen und einsetzen lernen
- Entscheidungsklarheit und Handlungsschnelligkeit erhöhen
- Hohe Praxisorientierung
- Management- und Führungsherausforderungen lösen
- Intensive Selbstreflexion

8 Module / 19 Tage / 1,5 Tage Gruppensupervision / 20 Stunden Supervision
3 Tage Praxisarbeit / 40 Stunden Coachingpraxis

KICK OFF ist ein nach CERT NÖ
anerkanntes Bildungsinstitut.

TERMIN /
STARTWORKSHOP:

17. Oktober 2013

Informationen: Eva Fuchs
Telefon: +43 1 7107854-14

KICK OFF ●●●●
SYSTEMATISCH ZIELE ERREICHEN

KICK OFF Management Consulting GmbH
Gaßmannstraße 25 | A-1120 Wien
Telefon: +43 1 710 78 54-0
Fax: +43 1 710 78 54-9
E-Mail: office@kick-off.at
www.kick-off.at



TRINERGY
INTERNATIONAL
EUROPAS No.1
FÜR COACHING & NLP

NLP

anerkannt von:
BM f. Justiz, WK. Österreich & Steiermark, ECNLP, ITA, ICF

NLP-Trainer und Trinergy®-Trainer/in

NLP-Coach und ICF-Coach

Supervisor/in

Mediator/in

Lehrcoach, inkl. Lebens- und Sozialberater/in

NEU: akad. Lehrgang zum MBA

www.trinergy.at ☎ (+43 1) 985 10 60

Arbeit haben. Manchmal spielen diese Menschen auch ihre Beschwerden herunter, denn Schwäche zugeben oder Hilfe annehmen, fällt ihnen schwer. Es gilt also im Coaching, den Coachee dazu zu bringen, ein paar Gänge zurückzu-

Unsere Besonderheit:
Diplomlehrgang zum Business-Coach – Start jederzeit
Coaching-Fernstudium mit Präsenzmodulen,
vom ACC anerkannt
Modulare Coaching-Diplom-Aufbaulehrgänge
Weiterbildung für Coaches

Konas Consulting Academy
Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH
fon +43 (0)1 812 35 00, e-mail office@konas-consulting.com
www.konas-consulting.com



Training based on Genetics die Basis für Ihren persönlichen Erfolg

- Nutzen Sie die Stärken Ihrer Persönlichkeit
- Verstehen Sie Ihr Gegenüber besser
- Kommen Sie mit weniger Aufwand leichter zu Ihrem Ziel



STRUCTOGRAM®

Mag. Ursula Autengruber
STRUCTOGRAM® Österreich
0699/1238 0238
www.structogram.at

Nützen auch Sie das
STRUCTOGRAM®-Trainings-System!



Hans-Georg Hauser

»Natürlich kann Coaching Stress reduzieren!
Wenn der Coachee mit den anliegenden Aufgaben- bzw. Problemstellungen besser zurecht kommt, reduziert das Stress.«

schalten und eine Selbstreflexion einzuleiten. Bei dieser Klientel ist Entschleunigung angesagt.«

Luzia Fuchs-Jorg streicht die Individualität von Stress hervor: »Es ist von großem Nutzen, mit dem Coachee herauszuarbeiten, was für einen Sinn es für ihn macht, sich derartig zu überfordern. Ist es ein zu kleines Selbstwertgefühl? Oder ist es in der heutigen Leistungsgesellschaft ein Ausschlusskriterium, wenn man keinen Stress hat? Oder ist es schlichtweg das Zuviel an Selbstforderung, oder an ungelösten Baustellen im Leben? Die Antwort ist immer individuell und hängt von der bisherigen Lebensgeschichte ebenso ab wie von der derzeitigen Situation oder der (über)fordernden Umwelt.«

Welche konkreten Methoden für Stressabbau oder -vermeidung gibt es innerhalb des Coachings? Können Sie uns dazu konkrete Tipps für unsere Leser geben?

Elfriede Konas zählt als Methoden auf: »Perspektivenwechsel, Entspannungsmethoden, Interventionen zur Stärkung der Achtsamkeit. Ich empfehle, Momente der Achtsamkeit in den Arbeitsalltag zu integrieren: Innehalten und die eigenen (Unruhe)Gefühle wahrnehmen, diese Gefühle annehmen und sich fragen, wodurch diese entstehen. Infolge dann die Auslöser (z. B. Termindruck, Perfektionismus, Missdeutung von Reaktionen der Führungskraft oder Kollegen) aus einer anderen Perspektive betrachten und gegebenenfalls Veränderungsstrategien entwickeln. Entspannung kann man auch über Ausatmen, Atemübungen oder Bewegung erreichen.«



Ursula Autengruber

»Wenn die Coachees wissen, wie sie die Situationen lösen, nimmt auch ihr Druck ab.«

Luzia Fuchs-Jorg: »Es gibt eine ganze Reihe von feinen Stressabbautechniken, die im Coaching angewendet werden können oder die als »Hausaufgabe« gegeben werden. Wichtig ist nur, dass diese auf die Person zugeschnitten sind und nicht allgemeingültig gelten. Zum Beispiel passt nicht für jeden Menschen Meditation, um zu Entspannung zu gelangen – und es passt auch nicht für jeden, Sport zu betreiben – obgleich beide Methoden Stress abbauen können. Wichtig ist, dass gestresste Menschen ihr eigenes Repertoire herausfinden und laufend anwenden – einerseits als regelmäßige Maßnahme, um Körper und Geist in Balance zu halten – andererseits, um ein paar »Notmaßnahmen« für akute Stresssituationen parat zu haben, um rasch wieder in einen ressourcenvollen Zustand zu gelangen. Für den Schnelleinsatz kann ich gerne ein paar Tipps geben: Bauch- oder Zwerchfellatmung, rhythmisches Atmen, Lachen und Scherzen – einen lustigen Filmclip ansehen oder einen lustigen Artikel lesen oder einfach Übungen aus dem Lachyoga anwenden, Singen oder Musizieren – da reicht es schon, eine Melodie zu summen oder zu pfeifen.

Im Coaching werden die Grundweichen für ein gesundes Selbstmanagement gelegt – und vor allem werden alte Scripts und Dispositionen, die zu starker Selbstüberforderung oder zu starker Selbstaufgabe führen, aufgearbeitet. Ohne diese grundlegenden Reflexionen und Aufarbeitungen, sind oft die besten Stresstechniken unwirksam – da es sich dann um reine Symptombehandlung handelt.«

Ursula Autengruber empfiehlt einen simplen Tipp, den jeder selbst ganz einfach umsetzen kann: »Entscheidung mittels Pro-/Contra-Listen – einfach aufschreiben, festhalten – damit geistern die Argumente nicht mehr im Kopf herum und werden klarer.« Und das hilft natürlich auch, Stress zu vermeiden – vor allem, wenn man es mit Stift und Papier und nicht etwa mit Word-Listen oder gar Excel-Tabellen am Computer macht.

Roman Braun beschreibt den 6-Stufen-Stress-Stop: »Die nachfolgenden Maßnahmen und haben sich in der Praxis bewährt:

1. *Atmen Sie dreimal tief aus.* Wenn Sie beginnen, sich gestresst zu fühlen, atmen Sie aus, bis zur Basis Ihrer Lungen und lassen Sie den Streß gehen.
2. *Seien Sie freundlich zu sich selbst.* Ein Hauptgrund für Streß ist der innere Dialog – die Art und Weise, wie wir mit uns sprechen, wenn wir über etwas nachdenken.
3. *Verändern Sie täglich etwas in Ihrem Umfeld auf positive Weise.* Untersuchungen haben ergeben,

daß je mehr sich Menschen in ihrer Umgebung ausdrücken, desto entspannter werden sie – also machen Sie täglich etwas, egal wie klein, um Ihre Umgebung netter zu machen.

4. *Machen Sie jeden Tag Körperübungen.* Stress hat eine große körperliche Komponente – und eine der besten Methoden zu entspannen, ist die körperliche Energie und Vorbereitung wirklich für Bewegung zu nützen.

5. *Geben Sie Ihrer Situation eine neue Bedeutung.* Unsere Reaktionen entstehen durch unsere Interpretationen der Welt – nichts an sich ist stressig, erst unsere Sicht der Dinge macht es dazu.

6. *Machen Sie zweimal am Tag ein Nickerchen.* Wenn Sie sich ein wenig schlapp fühlen, machen Sie ein Nickerchen für nur 5 Minuten und Sie werden sich gut fühlen und gesund bleiben. Kultivieren Sie diese Maßnahmen und steigern Sie damit nicht nur Ihre Gesundheit, sondern auch Wohlbefinden, Kreativität und Ihre persönliche Zufriedenheit.!

Corinna Ladinig zählt zusätzliche Techniken auf: »Wingwave, PEP (eine ganz spezielle Klopf-technik), Hypnose, Entspannungstechniken – sie dienen zur »Beruhigung« des limbischen Systems und helfen zu entspannen. Weiters braucht man sämtliche Techniken, die helfen, verhaltensorientiert und kognitiv sind, um die Umsetzung zu unterstützen. Es ist wichtig Messkriterien zu etablieren und die Veränderung so zu messen. Jeder sollte auf jeden Fall eine Entspannungstechnik können und täglich anwenden: Bewegung machen; abschalten – Gedankenstopps, Handy abdrehen usw. Es gibt im Internet einige Tests, die man machen kann, um die Stressbelastung festzustellen – je nach Stufe sollten dann Experten aufgesucht werden: Coach – Psychotherapeut – Arzt/Psychiater.«

Sabine Prohaska verweist ebenfalls auf Tests im Internet und gibt 2 Tipps aus ihrer Praxis: »Mit sich selbst in Klausur gehen – eigene Bedürfnisse wahrnehmen. – Manchmal helfen schon kleine Interventionen bzw. Verhaltensänderungen. Es ist immer wieder wichtig, sich selbst zu fragen: »Wie geht es dir eigentlich?« »Was genau erzeugt bei dir Stress?« »Was brauchst du für eine gute Entspannung?« Ohne das Erkennen der eigenen Bedürfnisse kann es keinen nachhaltigen Stressabbau geben!

Eigene Leit motive kennen, damit sie keine Leid motive werden. – Hier findet man im Internet Tests, um die eigenen Leit motive zu hinterfragen. Sollten die Ergebnisse zeigen, dass das eine oder andere Leit motiv der Grund für den eigenen Stress ist, hat man erste Anhaltspunkte worauf man in Zukunft achten kann.«

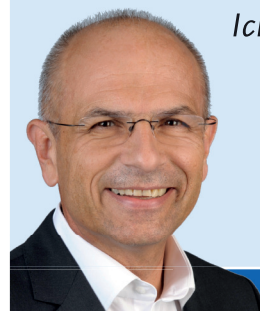
Alfred Freudenthaler: »Gerade bei stressproduzierenden Themen ist die Frage sinnvoll: Was kann ich ändern, was nicht bzw. was will ich ändern, was nicht? Eine englische Lebensweisheit sagt: »Love it – Change it – Leave it«. Das mag auf den ersten Blick vielleicht etwas trivial erscheinen, doch diese Weisheit ist im Coaching – oder auch im Selbstcoaching – oft hilfreich: *Love it* bedeutet, die Situation zu akzeptieren, OHNE ZU LEIDEN. Fragen Sie sich z. B.: Was ist »das Gute« am Schlechten? Wie kann ich leichter mit dieser Situation fertig werden? *Change it* heißt, die Situation AKTIV ZU VERÄNDERN. Fragen Sie sich z. B.: Was genau möchte ich ändern? Was will ich anstelle der Ist-Situation? *Leave it* bedeutet, die SITUATION ZU VERLASSEN. Fragen Sie sich z. B.: Was wäre der Preis dafür? Inwieweit bin ich bereit, diesen Preis zu zahlen? Das Durchgehen dieser Fragen ist ein sehr wirksames Tool im Coaching und Selbstcoaching!« **T**



Elfriede Konas

»Die Kunden erarbeiten sich Methoden, wie sie sich immer wieder aus der Hektik rausnehmen können, um so gelassener im turbulenten Arbeitsalltag zu bestehen.«

Training - Coaching - Mediation - Rhythmus-Seminare



*Ich unterstütze Sie dabei,
erfolgreich zu sein.*

**Freudenthaler
Training**

A-5020 Salzburg
Kleingmainer Gasse 23b

www.freudenthaler.com



**EIN UNTERNEHMEN MUSS AUCH
MANCHMAL AUF DIE COUCH.**



MD Consult ist seit Jahren in Coaching, Training und Outplacement in verschiedensten Levels der Berufswelt tätig. Mit Empathie und Kompetenz begleiten wir Sie bis zur Lösung Ihres Problems und fördern Motivation und Teamgeist. Authentizität stärken, ohne zu verbiegen: das ist der MD-Weg zu Ihrem Unternehmenserfolg.

MD CONSULT DERMOTA KG Hagenberggasse 36, 1130 Wien,
Mail: md.consult@utanet.at, www.mdconsult.at,
Mobil: +43 6641007103, Office: +43 1 877 1541 Fax: +43 1 877 1578

