

Projektbericht

Let's Talk About Stress!

Eine qualitative Studie zu informellen Gesprächen über Stress

Datum: 31. August 2016

Johanna Marie Claus
Veronika Gerzen
Wiebke Grün
Franziska Heiting

Inhaltsverzeichnis

Abstract	1
1 Einleitung	2
2 Theoretische Aspekte des Projektvorhabens	2
2.1 Theoretische Aspekte	3
2.1.1 Definitionen von Stress und verwandten Konzepten	3
2.1.2 Das transaktionale Stressmodell	4
2.1.3 Das Stress-Puffer-Modell	5
2.1.4 Vorläufige Definition von Stressgesprächen	6
2.1.5 Gesprächszentrierte Bewältigungsformate	6
2.2 Aktueller Forschungsstand.....	8
2.2.1 Stressempfinden	8
2.2.2 Stressbewältigung	9
2.2.3 Wirkung gesprächszentrierter Bewältigungsformate.....	10
2.3 Forschungsziel.....	10
3 Methodische Aspekte des Forschungsprojekts	11
3.1 Beschreibung der Stichprobe	12
3.2 Beschreibung der Erhebungsmethode	12
3.3 Beschreibung der Auswertungsmethode.....	14
3.4 Reflexion des methodischen Vorgehens	14
4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	16
4.1 Ergebnisse zu Rahmenbedingungen von Stressgesprächen	17
4.1.1 Klassische Rahmenbedingungen	17
4.1.2 Arten des Stressgesprächs	18
4.1.3 Situative Rahmenbedingungen	19
4.2 Ergebnisse zu Inhalten von Stressgesprächen	20
4.2.1 Stressoren.....	20
4.2.2 Outcomethemen.....	21
4.2.3 Prozessthemen	21
4.3 Ergebnisse zu Funktionen von Stressgesprächen.....	21
4.3.1 Positive Funktionen	22
4.3.2 Negative Funktionen	24
4.3.3 Neutrale Funktionen	25
4.4 Ergebnisse zu Auswirkungen von Stressgesprächen	25
4.4.1 Positive Auswirkungen	26
4.4.2 Negative Auswirkungen.....	26
4.4.3 Keine Effekte von Stressgesprächen.....	27
4.4 Weiterführende Diskussion der Ergebnisse.....	28
4.5 Beantwortung der Hauptforschungsfrage	29
5 Fazit	31
Literaturverzeichnis	33

Anhang	36
Anhang A: Vorläufige Definition von Stressgesprächen	36
Anhang B: Screening-Fragebogen.....	37
Anhang C: Leitfaden der Gruppendiskussion	38
Anhang D: Kurzfragebogen.....	41
Anhang E: Modifizierte Transkriptionsregeln	42
Anhang F: Beispielhafte Ausschnitte der Transkription	44
Anhang G: Ausschnitt Kategorienbildung.....	46
Anhang H: Kategorienbaum „Gesprächspartner“	47
Anhang I: Kategorienbaum „positive Funktionen“.....	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus & Folkman (1984), eigene Darstellung.....	4
Abbildung 2: Soziale Unterstützung im transaktionalen Stressmodell nach Cohen & Wills (1985), eigene Darstellung.	6
Abbildung 3: Übersicht des Kategoriensystems.....	16

Abstract

Werkstudentinnen sind einer Doppelbelastung ausgesetzt und daher besonders stark von Stress betroffen, da sie neben dem Studium in Teilzeit arbeiten. Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, zu untersuchen, inwiefern Werkstudentinnen informelle Gespräche über Stress zur Stressbewältigung nutzen. Hierzu wurden insbesondere die Rahmenbedingungen, Inhalte, Funktionen und Auswirkungen solcher Stressgespräche durch ein qualitatives Forschungsdesign ergründet. Die Erhebungsmethode wurde dabei eigens entwickelt, um dem explorativen Forschungsgegenstand gerecht zu werden, und verbindet Elemente des problemzentrierten Interviews und der Gruppendiskussion. So wurden zwei leitfadengestützte Gruppendiskussionen durchgeführt, in denen sich die Teilnehmerinnen gemeinsam über ihre Erfahrungen und ihr Verhalten in Bezug auf Stressgespräche austauschen konnten. Die Auswertung dieser problemzentrierten Gruppendiskussionen erfolgte durch eine induktive Kategorienbildung. Es stellte sich heraus, dass Stressgespräche komplex und vielseitig sind und über viele Formen und Funktionen verfügen. So wurde einerseits von monologartigen Erzählungen sowie von intensiven Dialogen berichtet, während Funktionen sowohl z. B. emotionaler Beistand als auch das Erhalten konkreter Hilfestellungen und Ratschläge darstellten. Des Weiteren traten jedoch auch negative Funktionen in Form von Nachteilen durch Stressgespräche auf: das Zugewinnen von Schwäche und der damit verbundene Gesichtverlust. Zentral für eine als erfolgreich empfundene soziale Unterstützung durch ein Stressgespräch schien die Passung zwischen erwünschter und tatsächlich erhaltener Unterstützungsleistung zu sein. Die Ergebnisse erlauben Schlussfolgerungen und Anwendungsmöglichkeiten im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Personalführung und weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahmen.

Keywords: Stress, Stressgespräch, Stressbewältigung, soziale Unterstützung

1 Einleitung

Das Thema *Stress* ist seit Jahren hoch aktuell und wird sowohl in den Medien als auch in der wissenschaftlichen Literatur viel diskutiert. Stress kann z. B. durch zu viel Arbeit oder hohen Termindruck entstehen und wirkt sich kurz- bzw. mittelfristig negativ auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden einer Person aus. Doch Stress ist weit mehr als nur eine vorübergehende Beeinträchtigung der Befindlichkeit, denn bei langfristig anhaltendem Stress können sich schwere psychische und physische Schäden einstellen. Aus diesem Grund sollte Stress als Risiko für die Gesundheit durchaus ernst genommen werden.

Entgegen der weit verbreiteten, allgemeinen Auffassung, ein Studium sei wenig anstrengend und ermögliche viel Freizeit, deuten wissenschaftliche Erkenntnisse darauf hin, dass gerade Studierende eine besonders stark unter Stress leidende gesellschaftliche Gruppe darstellen (Techniker Krankenkasse 2015: 9). Dabei sind nicht nur Prüfungen und die Angst vor schlechten Noten Stress auslösende Faktoren. Auch eine Doppelbelastung durch eine Werkstudententätigkeit neben dem Vollzeitstudium kann eine problematische Situation darstellen und Stress verursachen.

Durch persönliche Erfahrungen der Forschungsgruppe wurde deutlich, dass Stress alltäglich thematisiert wird. Vor allem in informellen Settings unter Gleichgesinnten kommt es zu Gesprächen über aktuelle Befindlichkeiten, die im Folgenden als *Stressgespräche* bezeichnet werden. Es scheint sich hierbei um ein unreflektiertes Alltagsphänomen zu handeln, bei dem der aktuelle Stresszustand kurz angesprochen oder sogar ausführlich thematisiert wird. Es wird vermutet, dass es sich bei dieser speziellen Form von Gesprächen über Stress um ein bisher unbekanntes und verborgenes Phänomen handelt, welches jedoch bei der Verarbeitung von Stress eine wichtige Rolle spielen könnte. Um dies zu ergründen, wurden Stressgespräche zum Gegenstand des Forschungsprojekts bestimmt.

In den folgenden Kapiteln wird der Forschungsprozess detailliert beschrieben. Zunächst werden zentrale, theoretische Aspekte vorgestellt, der aktuelle Forschungsstand dargelegt und das Ziel des Forschungsprojekts erläutert. Anschließend werden methodische Aspekte des Forschungsprozesses beschrieben, wobei u. a. die eigens entwickelte bzw. abgewandelte Methode näher beleuchtet und im Rahmen des gesamten methodischen Vorgehens reflektiert wird. Das Herzstück der Arbeit stellt die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse dar. Diese erfolgt zunächst einzeln für die untergeordneten Forschungsfragen, bevor diese, nach einer weitergehenden Diskussion, zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage zusammengefasst werden. In einem abschließenden Fazit werden die Ergebnisse kurz zusammengefasst, Limitationen der Forschungsarbeit herausgestellt und ein Ausblick für die weitere Forschung sowie Handlungsimplicationen für die Praxis gegeben.

2 Theoretische Aspekte des Projektvorhabens

Im folgenden Kapitel erfolgt die Beschreibung theoretischer Grundlagen der vorliegenden Forschungsarbeit. Dabei werden zunächst grundlegende Definitionen und Modelle zu Stress im Allgemeinen vorgestellt. Aufgrund des unbekanntes Phänomens des Stressgesprächs und mangelnder Forschung in diesem Bereich werden zudem Parallelen zu formellen gesprächs-

zentrierten Bewältigungsformaten gezogen. Diese Parallelen werden auch in der darauffolgenden Darlegung des aktuellen Forschungsstands aufgegriffen, nachdem auf aktuelle Forschungsergebnisse in den Bereichen Stressempfinden und -bewältigung eingegangen wurde. Zuletzt wird das Forschungsziel der vorliegenden Arbeit vorgestellt.

2.1 Theoretische Aspekte

In diesem Kapitel werden zentrale Konzepte definiert und die der Forschungsarbeit zu Grunde liegenden Stressmodelle sowie zugehörige Bewältigungsstrategien für erlebten Stress erläutert. Abschließend wird eine vorläufige Definition von Stressgesprächen aufgestellt und formelle gesprächszentrierte Bewältigungskonzepte beleuchtet, welche Parallelen zu den definierten Stressgesprächen aufweisen.

2.1.1 Definitionen von Stress und verwandten Konzepten

In der Forschungsliteratur zum Thema Stress finden sich zahlreiche Begriffe, die uneinheitlich definiert sind, oftmals synonym verwendet werden und zudem nur unscharf voneinander abgegrenzt sind (Richter & Hacker 1998: 4). Da im vorliegenden Forschungsbericht auf Stress als eine Auswirkung der Doppelbelastung durch Studium und Werkstudententätigkeit eingegangen wird, sollen zunächst die arbeitspsychologischen Begriffe der *Belastung* und der *Beanspruchung* definiert und vom Stressbegriff abgegrenzt werden.

Als Belastungen werden objektive Faktoren (z. B. Lärm) verstanden, welche auf Menschen von außen einwirken (Rohmert & Rutenfranz 1975: 8). Die Auswirkungen von Belastungen werden als Beanspruchungen bezeichnet. Diese können in verschiedenen Formen auftreten, z. B. in Form von Gereiztheit. In welchem Ausmaß eine Person Beanspruchung erlebt, hängt auch von den individuellen Dispositionen einer Person, z. B. dem Gesundheitszustand, ab (Schaper 2014: 519). Dies bedeutet, dass bei identischer Belastung die Beanspruchung von unterschiedlichen Personen als unterschiedlich stark erlebt werden kann.

Stress wird definiert als „ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und lang andauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“ (ebd.: 519). Im deutschsprachigen Raum wird Stress dem Konzept der Belastung und Beanspruchung untergeordnet (Greif 1991: 3). Stress kann durch sogenannte *Stressoren* entstehen. Diese „Stressoren werden als externe und interne psychische Stimuli aufgefasst, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stressreaktionen in Form von psychischen Zuständen und Verhaltensweisen führen“ (Schaper 2014: 519).

Anhand der aufgeführten Definitionen offenbart sich der zentrale Unterschied zwischen Belastung und Stressoren und zwischen Beanspruchungen und Stressreaktionen. Während Belastung und Beanspruchung neutrale Konzepte darstellen, welche sich sowohl auf positive als auch auf negative Auslöser und Zustände beziehen können, fokussieren sich die Konzepte Stressoren und Stress ausschließlich auf negativ erlebte Aspekte (ebd.: 519).

Das bloße Auftreten von Stressoren kann das Stresserleben eines Menschen jedoch nicht vollständig erklären. So kann das Erscheinen eines Stressors bei einigen Menschen Stress auslösen und bei anderen nicht (Schaper 2014: 519). Die personenabhängige Entstehung von

Stress kann durch diverse Stressmodelle erklärt werden, von denen in den folgenden Abschnitten zwei Modelle näher erläutert werden.

2.1.2 Das transaktionale Stressmodell

Um die Entstehung und Folgen von Stress zu erklären, existieren verschiedene Stressmodelle, die sich in die Kategorien der reiz- und reaktionsorientierten sowie kognitiven Modelle untergliedern lassen (Schaper 2014: 519-522). Dabei stellen kognitive Stressmodelle, im Gegensatz zu den reiz- und reaktionsorientierten Modellen, die Prozesse der kognitiven und emotionalen Bewertung einer Situation sowie die verfügbaren Bewältigungsstrategien einer Person in den Fokus. Sie gehen dabei nicht von einem einfachen Zusammenhang zwischen Reiz und Reaktion aus, sondern betrachten die spezifischen kognitiven Prozesse einzelner Personen (Richter & Hacker 1998: 20; Schaper 2014: 521). Zu dieser Kategorie der kognitiven Stressmodelle gehört auch das *transaktionale Stressmodell*, dargestellt in Abbildung 1.

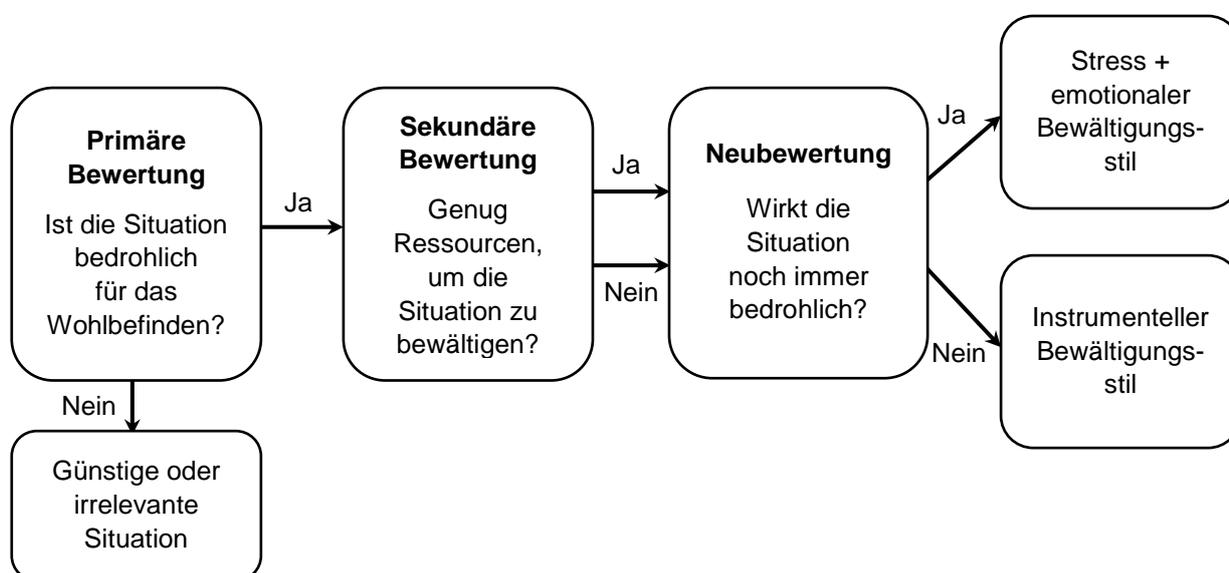


Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus & Folkman (1984), eigene Darstellung.

Lazarus und Folkman (1984) beschreiben in diesem Stressmodell Stresssituationen als komplexe Transaktionsprozesse zwischen Umwelt bzw. Anforderungen der Situation und der handelnden Person. Ob Stress bei einer Person entsteht, hängt von drei vorausgegangenen Bewertungsprozessen ab:

1. Primäre Bewertung:

Eine neue Situation wird hinsichtlich ihrer Auswirkung auf das Wohlbefinden der Person beurteilt. Dabei kann die Situation von der Person als günstig, irrelevant oder bedrohlich eingestuft werden.

2. Sekundäre Bewertung:

Hierbei werden die durch die Person als bedrohlich eingestuften Situationen im Hinblick auf die persönlichen Bewältigungsfähigkeiten eingeschätzt. Es wird geprüft, ob die Person ausreichende Ressourcen und Fähigkeiten besitzt, um die bedrohliche Situation bewältigen zu können. Die Ressourcen können dabei aus der persönlichen Umwelt oder aus der Person selbst stammen.

3. Neubewertung:

Nach der Bewertung der verfügbaren Ressourcen wird eine Neueinschätzung der Situation vorgenommen. Hierbei wird geprüft, ob die Situation weiterhin bedrohlich ist oder durch bewusst gewordene Ressourcen beherrschbar wirkt. Wird weiterhin von einer Bedrohung für das Wohlbefinden ausgegangen, so kommt es bei der Person zur Entstehung von Stress.

Diese Bewertungsprozesse können sich mehrmals wiederholen. In Abhängigkeit von der Neubewertung der Situation kommt es bei der Person zu unterschiedlichem Bewältigungsverhalten. Lazarus und Folkman (1984: 143) gehen von zwei verschiedenen Bewältigungsmustern aus – *instrumentellen* und *emotionsbezogenen Strategien*. Die instrumentelle Strategie wird im Zuge der Neubewertung angewandt, wenn die Situation beherrschbar erscheint, während die emotionsbezogene Bewältigungsform bei einer anhaltenden Bedrohung des Wohlbefindens zum Einsatz kommt.

Instrumentelle Bewältigungsformen sind problembezogen und durch konkrete Handlungen gekennzeichnet, die darauf ausgerichtet sind, die aktuelle Bedrohung abzuwenden. Dazu gehören z. B. Änderungen der eigenen Arbeitsweise. Bei den emotionsbezogenen Strategien stehen nicht Handlungen im Vordergrund, sondern vielmehr der Versuch, die emotionalen Reaktionen auf den Stress zu korrigieren. Emotionsregulierungen, wie z. B. Bagatellisierung des Problems, können zwar zu einer vorläufigen Entlastung führen, bekämpfen jedoch nicht die Stressoren, welche die Ursache des Stresses darstellen (ebd.: 145).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Stress gemäß diesem Modell entsteht, wenn eine ungünstige Diskrepanz zwischen den Kompetenzen einer Person und den Anforderungen einer von ihr als bedrohlich eingestuften Situation vorliegt.

2.1.3 Das Stress-Puffer-Modell

Das Stress-Puffer-Modell fokussiert sich auf den Aspekt der *sozialen Unterstützung* als Ressource und beschreibt, wie diese das Stressempfinden beeinflusst. Soziale Unterstützung wird definiert „as the resources provided by other persons“ (Cohen & Syme 1985: 4). Hiernach wird soziale Unterstützung als Hilfsquelle verstanden, die andere Personen aus dem sozialen Umfeld bereitstellen können. Dabei handelt es sich um private Hilfeleistungen, die sich von professionellen Hilfeleistungen, wie z. B. ärztlicher Hilfe, abgrenzen lassen. Cohen und Wills (1985: 313) unterscheiden vier soziale Unterstützungsressourcen: *emotionale*, *informationelle* und *instrumentelle Unterstützung* sowie *soziales Beisammensein*. Emotionale Unterstützung bietet einer Person Wertschätzung und Akzeptanz, während informationelle Unterstützung dabei hilft, eine problematische Situation einzuschätzen und zu verstehen. Instrumentelle Unterstützung bedeutet die Bereitstellung materieller oder finanzieller Ressourcen zur direkten Lösung instrumenteller Probleme. Soziales Beisammensein wird als das gemeinschaftliche Verbringen von Zeit verstanden, kann von Problemen ablenken und so für ein verbessertes Wohlbefinden sorgen.

Das Stress-Puffer-Modell basiert auf der Annahme, dass soziale Unterstützung das Empfinden von Stress abmildern oder gar vollständig abwehren kann (Cohen & Wills 1985: 310). In Abbildung 2 werden zwei Stellen innerhalb des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus und Folkman (1984) dargestellt, an denen die soziale Unterstützung stressmindernd wirken kann. Zum einen kann soziale Unterstützung in die Sekundärbewertung eingreifen, indem erwartete

soziale Unterstützungsressourcen dazu führen, dass die Situation anschließend als nicht bedrohlich bewertet wird und so bereits die Entstehung von Stress verhindert wird. Zum anderen kann soziale Unterstützung die Stressreaktion reduzieren oder eliminieren und so vor den schädlichen Auswirkungen von Stress schützen (Cohen & Wills 1985: 312-313).

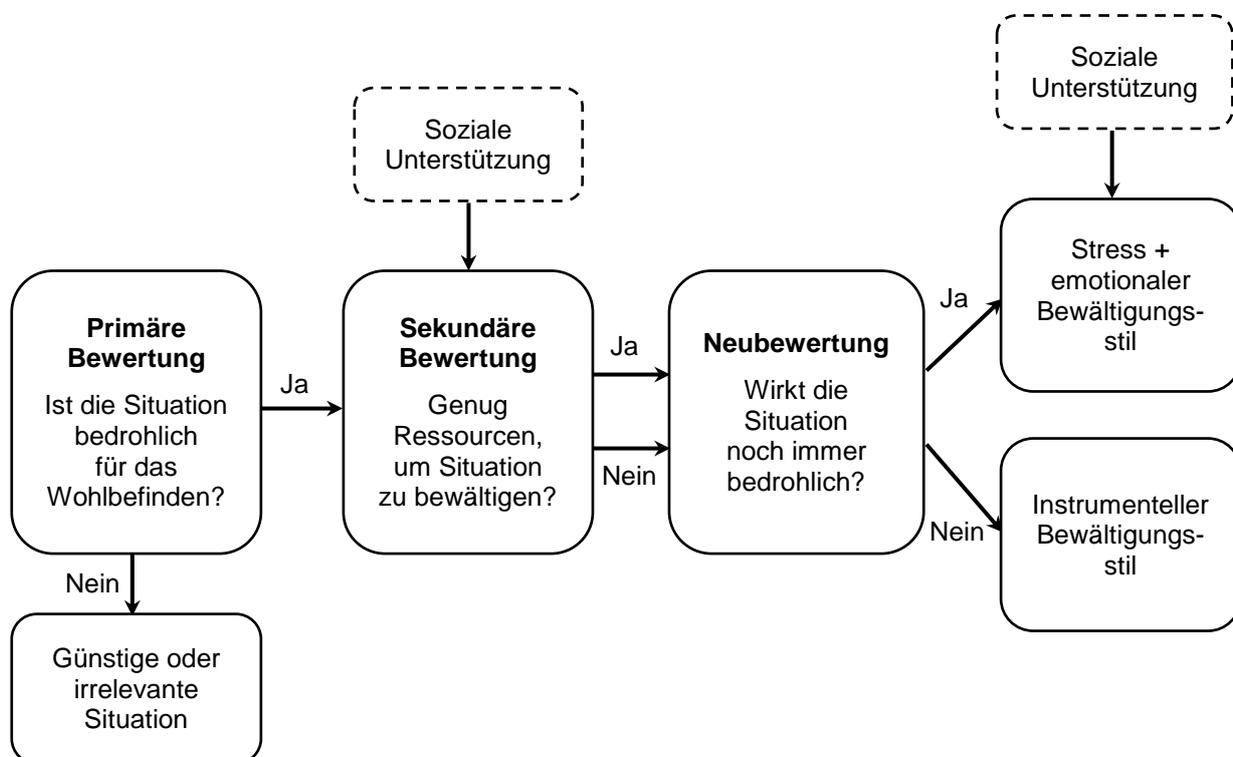


Abbildung 4: Soziale Unterstützung im transaktionalen Stressmodell nach Cohen & Wills (1985), eigene Darstellung.

2.1.4 Vorläufige Definition von Stressgesprächen

Zur Gestaltung des weiteren Forschungsprozesses wurde folgende vorläufige Definition von Stressgesprächen entwickelt (die vollständige Darstellung ist dem Anhang A zu entnehmen): Bei Stressgesprächen handelt es sich um einen eher spontanen, informellen Austausch über beanspruchende Situationen, der eher unreflektiert und beiläufig verläuft, wobei auch die bewusste Suche nach Gesprächen über Stress denkbar ist. Sowohl lange, intensive Gespräche als auch ein kurzer Austausch zur aktuellen Befindlichkeitslage können als Stressgespräch bezeichnet werden. Stressgespräche finden meist im privaten Kontext, bevorzugt mit Personen in ähnlicher Lebenslage, statt, wenngleich auch im beruflichen Kontext solche Gespräche denkbar wären. Es wird vermutet, dass Stressgespräche nur selten der konkreten Lösung eines Problems dienen, sondern vielmehr eine emotionale Entlastung durch die emotionale Unterstützung nach Cohen und Wills (1985) bewirken. Im Allgemeinen wird jedoch angenommen, dass Stressgespräche eine Vielzahl verschiedener Funktionen aufweisen.

2.1.5 Gesprächszentrierte Bewältigungsformate

Im Folgenden werden gesprächszentrierte Bewältigungsformate kurz beschrieben, die Parallelen zu dem soeben definierten Konzept des Stressgesprächs aufweisen. Zunächst ist zu erwähnen, dass Kaluza (2015: 65) für Gespräche über Stress vier Zielstellungen unterscheidet, die den sozialen Unterstützungsformen von Cohen und Wills (1985) ähneln: emotionale

Entlastung und Ablenkung (palliativ), Problemklärung (instrumentell) oder Perspektivwechsel (kognitiv). Damit spricht Kaluza (2015) insbesondere Gesprächen über Stress helfende Funktionen und eine große Bedeutung zu. Diese Grundannahme, dass das Sprechen über belastende Ereignisse zu einer Linderung der negativen Auswirkungen führt, erfährt sowohl gesellschaftlich als auch wissenschaftlich breite Zustimmung (Zech & Rimé 2005: 271; Kennedy-Moore & Watson 1999: 3-4).

So findet sich ebenso in vielen Formen der Psychotherapie das Sprechen über Emotionen als ein zentrales Werkzeug wieder, das beim Patienten eine positive Veränderung hervorrufen soll. Obwohl psychotherapeutische Methoden aus komplexeren Prozessen bestehen, als dem bloßen Sprechen über Emotionen, wird dennoch auch in diesem Kontext davon ausgegangen, dass bereits das Mitteilen von Emotionen zu einer Entlastung führt (Zech & Rimé 2005: 271). Diese Annahme liegt vielen therapeutischen Ansätzen und Methoden sowie verschiedenen Formaten von Hilfs- und Beratungsangeboten zugrunde. Im Folgenden wird eine exemplarische Auswahl dieser Ansätze und Methoden erläutert: *Psychological Debriefing*, *kollegiale Beratung* und *Coaching*.

Das Psychological Debriefing ist eine psychotherapeutische Frühintervention, welche die Entstehung einer Posttraumatischen Belastungsstörung verhindern soll, indem Betroffene bereits kurz nach dem traumatischen Ereignis die Möglichkeit erhalten, ausführlich über ihre emotionalen Erlebnisse zu berichten. Dabei beschreiben die Betroffenen umfassend aus ihrer eigenen Perspektive, was passiert ist und welche Gedanken und Emotionen bei ihnen auftreten. Die Intervention kann sowohl in Form eines Einzel- als auch eines Gruppensettings stattfinden (Mitchell & Everly 1995).

Bei der kollegialen Beratung handelt es sich um ein Format personenorientierter Beratung in Organisationen. Innerhalb einer festen Gruppe stellen die Mitglieder wechselseitig berufsbezogene Fälle vor, welche anschließend ergebnisorientiert und systematisch von der Gruppe reflektiert werden. Dabei steht jeweils eine einzelne Person im Fokus der Beratung und nicht z. B. ein Konflikt innerhalb eines gesamten Teams. Ziel der kollegialen Beratung ist, dass die beratene Person Informationen und Folgerungen für ihr künftiges Handeln oder zur Selbstreflexion aus der Beratung heraus ableiten kann. Durch das Gruppensetting besteht für die beratene Person die Möglichkeit, Einschätzungen aus verschiedenen Blickwinkeln auf den persönlichen Fall zu erhalten (Tietze 2010: 23-28).

Unter dem Begriff Coaching wird ein individueller, unterstützender und dyadischer Beratungsprozess verstanden, bei dem ein Berater, *Coach*, mit einer anderen Person, *Coachee*, eine Beratung durchführt. Ziel ist hierbei die Hilfe zur Selbsthilfe bei personenbezogenen Problemen, wobei die Kommunikation zwischen Coach und Coachee im Zentrum steht. Im Rahmen der Personalentwicklung erhalten insbesondere Führungskräfte Coachings, z. B. als Hilfestellung für Situationen, welche die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, oder zur Vorbereitung auf neue berufliche Aufgaben und Rollen (Rauen 2003: 2-5). Dabei wenden Coaches unterschiedliche Methoden an, darunter insbesondere auch Methoden, die aus der Gesprächspsychotherapie stammen, wie z. B. systematische Gesprächs- und Fragetechniken (Rauen 2003: 72-74; 77-81).

2.2 Aktueller Forschungsstand

In den folgenden drei Unterkapiteln wird der aktuelle Forschungsstand zum Stressempfinden, zur Stressbewältigung und zu gesprächszentrierten Bewältigungsformaten dargelegt.

2.2.1 Stressempfinden

Stress ist ein alltägliches Phänomen. So berichten mit 57% mehr als die Hälfte der Deutschen in einer repräsentativen Befragung der Techniker Krankenkasse (2013: 4), dass sie manchmal bis häufig Stress empfinden. Jedoch liegt hinsichtlich des Stressempfindens ein geschlechtsspezifischer Unterschied vor: 63% der Frauen fühlen sich manchmal bis häufig gestresst, wohingegen nur 52% der Männer von einem solchen Stresslevel berichten. Fast ein Viertel der Frauen leidet unter Dauerstress, während dies von nicht einmal einem Fünftel der Männer angegeben wird. Erwerbstätige Personen berichten zudem von größerem Stress als Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren (Techniker Krankenkasse 2013: 4,7). In beruflichen Kontexten existiert eine Vielzahl von Stressoren. Am häufigsten werden Belastungen in der Arbeitsaufgabe genannt. Zu viel Arbeit (65%), Termindruck (62%) und Störungen des Arbeitsablaufs (54%) stellen die häufigsten Stressoren dar (ebd.: 18). Störungen des Arbeitsablaufs führen vor allem zu Mehrbelastungen durch höheren Zeitdruck sowie höhere geistige Anforderungen und können so Stress und Frustration auslösen (Rigotti, Baethge & Freude 2012: 67).

Im Vergleich zwischen dem Stressempfinden der Gesamtbevölkerung und dem Stressempfinden von Studierenden wird deutlich, dass Studierende stärker von Stress betroffen sind. 78% der Studierenden fühlen sich manchmal bis häufig gestresst (Techniker Krankenkasse 2015: 9), während der Anteil in der Gesamtbevölkerung bei 57% liegt (Techniker Krankenkasse 2013: 4). Je älter die Studierenden sind, umso größer ist ihr Stressempfinden, was insbesondere daran liegt, dass mit dem Fortschreiten des Studiums der Druck und die Mehrfachbelastungen zunehmen (Techniker Krankenkasse 2015: 7). Dabei ist vor allem die Mehrfachbelastung durch einen Nebenjob ein wichtiger Faktor, von dem die Mehrzahl der Studierenden betroffen ist, da etwa 60% der Studierenden neben dem Studium arbeiten (ebd.: 4). Diese Mehrfachbelastung durch Studium und Nebenjob steht an dritter Stelle auf der Liste der häufigsten Stressoren im Studium – nach Prüfungsdruck und schwerem bzw. umfangreichem Lernstoff. Bei Studentinnen ist die Mehrfachbelastung sogar der zweitgrößte Stressor (ebd.: 10). Während schon in der Gesamtbevölkerung ein Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Stressempfindens festgestellt werden konnte, zeigt sich ein solcher Unterschied auch bei den Studierenden. Auch hier klagen deutlich mehr Studentinnen (54%) als Studenten (etwa 33%) über stressbedingte Erschöpfung (ebd.: 9).

Stress kann körperliche Beschwerden auslösen, vor allem dann, wenn Stress zu einem dauerhaften Zustand wird. Ist das Gleichgewicht zwischen Belastung und Erholung gestört, kann dies zu einem chronischen Stresszustand führen und emotionale und körperliche Erschöpfung verursachen (Rau 2012: 181). Wird eine Person über einen langfristigen Zeitraum erhöhter Beanspruchung in Form von Stress ausgesetzt, kann es zu ernsthaften Beeinträchtigungen und Schädigungen kommen (Faltermaier 2005: 98). Vor allem der Anteil psychischer Krankheiten als Ursache für Arbeitsunfähigkeit steigt stetig (Lademann, Mertesacker & Gebhardt

2006: 128). In einem systematischen Review zum Zusammenhang zwischen Stress im beruflichen Kontext und der Entwicklung psychischer Störungen konnten Rau und Henkel (2013: 794-796) einige Faktoren herausstellen, die das Risiko für psychische Störungen erhöhen. Je geringer die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ist, je höher die Arbeitsintensität ist und je größer das Ungleichgewicht zwischen hohen Anforderungen und der dafür erhaltenen Anerkennung und Belohnung ist, desto höher ist auch das Risiko für die Entstehung einer Angststörung oder Depression. Studien der Techniker Krankenkasse (2015: 4) zeigen, dass Studierende im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger Psychopharmaka verschrieben bekommen und häufiger in psychotherapeutischer Behandlung sind.

2.2.2 Stressbewältigung

Das Auftreten von Stress lässt sich zwar kaum vermeiden, doch damit das körperliche und seelische Wohlbefinden nicht langfristig beeinträchtigt wird, ist es von besonderer Bedeutung, effektiv mit Belastungen umzugehen und Stress wirksam zu bewältigen. Dieser Bewältigungsprozess spielt eine wesentliche Rolle zwischen Stressoren und ihren potenziellen Krankheitsfolgen (Faltermaier 2005: 95). Aus diesem Grund nehmen viele Unternehmen Stresspräventions- und Stressinterventionsprogramme in ihr *Betriebliches Gesundheitsmanagement* auf. Diese Maßnahmen lassen sich grob in *individuelle Maßnahmen* und *organisationale Maßnahmen* einteilen. Individuelle Maßnahmen sind zumeist verhaltensorientiert, beziehen sich auf die individuellen Angelegenheiten der Angestellten und zielen auf die Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten ab. Organisationale Maßnahmen betreffen Teams, Abteilungen oder die gesamte Unternehmensstruktur und sind verhältnisorientiert, d. h., sie haben das Ziel, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ein gesundes und produktives Arbeiten möglich ist. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme sind Gesundheitszirkel, bei denen die Beschäftigten selbst Gesundheitsrisiken identifizieren und Lösungswege entwickeln. Die Maßnahmen auf den zwei Ebenen können sich überschneiden oder ergänzen. Individuelle Stressinterventionen werden in der Praxis bisher häufiger durchgeführt und in wissenschaftlichen Evaluationen stärker berücksichtigt als Maßnahmen, die sich auf die organisatorische Ebene beziehen (Walter, Plaumann, Busse & Klippel 2006: 148). In der systematischen Literaturrecherche von Walter et al. (2006: 160) zur Effizienz von individuellen und organisatorischen Präventions- und Interventionsmaßnahmen konnte aufgrund weniger Studien mit zudem sehr unterschiedlich ausfallenden Ergebnissen kein eindeutig positives Fazit zur Effektivität von organisatorisch- und verhältnisorientierten Maßnahmen gezogen werden.

Dem beruflichen Stress kann zudem auch außerhalb des beruflichen Kontexts entgegengewirkt werden, z. B. in der Freizeit (Hoff 2005: 542). Um Stress abzubauen geben 70% der Befragten in Deutschland an, sich in der Natur zu erholen, 68% gehen einem Hobby nach und 62% treffen Freunde oder Familie (Techniker Krankenkasse 2013: 13). Während das Treffen mit Verwandten und Freunden hier an vierter Stelle steht, steht dies bei Studierenden mit 93% an erster Stelle (Techniker Krankenkasse 2015: 12). Somit scheint bei Studierenden soziale Unterstützung die wichtigste Freizeit-Maßnahme zum Stressabbau zu sein.

2.2.3 Wirkung gesprächszentrierter Bewältigungsformate

Unter 2.1.5 wurden bereits beispielhaft einige Konzepte vorgestellt, deren positive Wirkung insbesondere auf Gesprächen und dem Verbalisieren von Emotionen basiert. Die folgenden Studien bestätigen die positiven Auswirkungen dieser Konzepte.

In einer Meta-Analyse zu den Effekten der sozialen Unterstützungsformen auf die Gesundheit konnte eine negative Korrelation von sozialem Rückhalt mit physischen und psychischen Krankheiten festgestellt werden. Die höchsten korrelativen Zusammenhänge wurden zwischen Zufriedenheit mit der erfahrenen sozialen Unterstützung und Gesundheits- bzw. Krankheitsfaktoren aufgefunden. Dies bedeutet, dass kritische Lebensereignisse und alltägliche Beanspruchungen eher bewältigt werden, wenn Menschen die Qualität ihrer erlebten sozialen Unterstützung als zufriedenstellend beschreiben (Schwarzer & Leppin 1989).

Anhand einer randomisierten Stichprobe von 77 Zivilpersonen, welche Opfer von Raubüberfällen wurden, untersuchten Campfield & Hills (2001) die Auswirkung von Psychological Debriefing auf posttraumatische Stresssymptome. Sie konnten zeigen, dass die Symptome schwächer und seltener auftraten, wenn das Psychological Debriefing bereits innerhalb von 10 Stunden nach dem Raubüberfall stattfand. Boscarino, Adams und Figley (2005) untersuchten ebenfalls die Wirksamkeit des Psychological Debriefings. Hierfür befragten sie mehr als 1600 Erwachsene, wohnhaft in New York City, zu ihrem physischen und psychischen Gesundheitszustand jeweils ein und zwei Jahre nach den Terroranschlägen auf das World Trade Center im Jahr 2001. Es stellte sich heraus, dass diejenigen der Befragten, die eine Intervention in Form des Psychological Debriefing erhielten, zu beiden Untersuchungszeitpunkten signifikant niedrigere Werte hinsichtlich einer Posttraumatischen Belastungsstörung, Depression, Alkoholabhängigkeit sowie Angststörungen aufwiesen.

Im Rahmen einer Evaluationsstudie untersuchte Tietze (2010) die Wirkung kollegialer Beratung auf berufliche Handlungskompetenz und berufliche Beanspruchung. Dabei stellt die berufliche Handlungskompetenz die Fähigkeit dar, berufliche Herausforderungen selbstorganisiert zu bewältigen. Obwohl es sich bei der Studie um ein Quasi-Experiment handelte und der Einfluss von Störvariablen nicht auszuschließen war, wurden positive Wirkmechanismen bezüglich eines verbesserten Problemerkennens und reflektierten Handelns identifiziert. Auch kognitive Irritation und Erschöpfung konnten durch die kollegiale Beratung gemindert werden. Dies erläutert Tietze mit der Annahme, dass durch gezielte Reflexion innerhalb der kollegialen Beratung emotionale und instrumentelle Bewältigungsstrategien entwickelt werden können und die Zugehörigkeit zur kollegialen Beratungsgruppe als soziale Ressource erlebt wird.

Für die Auswirkungen von Coaching zeichnet sich ebenfalls ein positives Gesamtbild ab. Künzli (2005) untersuchte in einer vergleichenden Zusammenfassung von 22 Studien die Effekte von Führungskräfte-Coachings und stellte fest, dass die gecoachten Personen neue Sichtweisen entwickelten, ihre Kommunikations- und Reflexionsfähigkeiten verbesserten und sich durch das Coaching entlastet fühlten.

2.3 Forschungsziel

Verschiedene gesprächszentrierte Bewältigungsformate, welche hinsichtlich des vorläufig definierten Stressgesprächs Parallelen aufweisen, zeigen positive Wirkungen. Doch obwohl informeller sozialer Kontakt als ein grundlegender Faktor für Stressabbau gilt, ist bisher noch

nicht abschließend geklärt, wie dieser zur Entlastung oder Bewältigung beiträgt. Da das Thematisieren von Stress zu einem fast alltäglich beobachteten Phänomen der Forschungsgruppe gehört, entstand die Frage, inwiefern informelle Stressgespräche zur Stressbewältigung beitragen können. Zwar wurde das zentrale Forschungsthema intuitiv gewählt, doch die darauffolgende Literaturrecherche hat diesen blinden Fleck in der wissenschaftlichen Forschung zum Thema Stress, insbesondere in Bezug auf Werkstudentinnen, bestätigt.

Prinzipiell ist das Sprechen über Belastungen kein unentdecktes Phänomen, wie die bereits aufgeführten Beispiele der kollegialen Beratung oder des Coachings aufzeigen (Zech & Rimé 2005: 271). In früheren Auseinandersetzungen mit dem Konzept sozialer Unterstützung wird zwischen formellen und informellen Netzen unterschieden, um der Frage nachzugehen, welche Personengruppen als Quelle sozialer Unterstützung in Frage kommen (Udris 1982: 81-82). Jedoch muss betont werden, dass die Forschung nur wenig über die Wirkungsmechanismen von sozialer Unterstützung herausstellen konnte (Faltermaier 2005: 106). Es fehlen studienbasierte Ergebnisse zu dem beobachteten Alltagsphänomen des Stressgesprächs.

Um das Forschungsfeld einzuengen, wurde bewusst die Zielgruppe der Werkstudentinnen gewählt. Nach gründlicher Literaturrecherche fehlte es an einer genaueren Betrachtung dieser Zielgruppe. Zudem sollte ihnen eine höhere Aufmerksamkeit entgegengebracht werden, da diese weibliche Zielgruppe nach aktuellen Erkenntnissen (Techniker Krankenkasse: 2015) durch ihre Mehrfachbelastung durch Studium und Arbeit und ihrem erhöhten Stressempfinden im Vergleich zu (Werk-) Studenten eine besonders von Stress gefährdete gesellschaftliche Gruppe darstellt. Somit hat der Fokus auf Werkstudentinnen im Masterstudium für die Praxis eine hohe Relevanz, da diese kurz vor dem Übergang zum Arbeitsleben stehen und es unter dem Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements sinnvoll wäre, diese Zielgruppe durch gezielte Präventions- und Bewältigungsmaßnahmen zu schützen.

Diese Forschungslücke soll durch eine explorative Herangehensweise geschlossen werden, indem zunächst grundlegend betrachtet wurde, ob das Sprechen über Stress in einem informellen Rahmen, spontan und häufig erfolgt. Unter der Annahme, dass dieses Phänomen auch außerhalb der Beobachtungen der Forschungsgruppe existiert, wurden drei Themenblöcke untersucht. Es soll somit herausgestellt werden, welches die Rahmenbedingungen solcher Gespräche sind, welche Themen hinsichtlich des Stresses angesprochen werden und welche Funktionen – u. a. im Sinne einer Präventions- oder Bewältigungsstrategie – die Gespräche erfüllen und damit auch, welche Motive hinter solchen Gesprächen stecken.

Die Hauptforschungsfrage lautet: Inwiefern nutzen Werkstudentinnen informelle Gespräche zur Stressbewältigung? Zur Beantwortung dieser Frage werden folgende untergeordnete Forschungsfragen herangezogen:

1. Innerhalb welcher Rahmenbedingungen werden Stressgespräche geführt?
2. Was sind die Inhalte solcher Stressgespräche?
3. Welche Funktionen haben Stressgespräche?

3 Methodische Aspekte des Forschungsprojekts

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen des Forschungsprojekts beschrieben. Hierbei werden zunächst die Stichprobe und deren Auswahl sowie die Erhebungs- und Auswertungsmethode erläutert, bevor das gesamte methodische Vorgehen rückwirkend reflektiert wird.

3.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Zielgruppe dieses Forschungsprojekts stellen Studentinnen dar, wobei es sich bei deren Auswahl um ein *Theoretical Sampling* und bei deren späteren Zusammenstellung um homogene, künstliche ad hoc-Gruppen handelte (Lamnek 2010: 95, 396, 397-398). Die Kontaktaufnahme zu potentiellen Teilnehmerinnen erfolgte durch direkte Ansprache an der Universität, wobei u. a. ein monetärer Anreiz in Form von Amazon-Gutscheinen gesetzt wurde. Wie geplant wurde zunächst eine größere Anzahl geeigneter Teilnehmerinnen anhand eines *Screening-Fragebogens* (siehe Anhang B) erfasst, der, neben soziodemografischen Daten, strukturiert Informationen zu vorher definierten Auswahlkriterien festhielt. Die endgültige Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgte anhand eines im Nachhinein definierten Cut-off-Werts bezüglich des subjektiven Stressempfindens. Das Stresslevel wurde anhand der Frage *Wie viel Stress empfindest du bedingt durch dein Studium und deine Werkstudententätigkeit?* auf einer Skala von 1 bis 10 erfasst. Aus den 27 potentiellen Teilnehmerinnen wurden letztendlich 16 Teilnehmerinnen ausgewählt, die von einem hohen Stresslevel von mindestens 7 berichteten. Im Durchschnitt lag das subjektive Stresslevel der ausgewählten Teilnehmerinnen bei 8,2. Dieses verringerte sich durch Absagen dreier Teilnehmerinnen auf 8,1. An dieser Stelle wurde davon ausgegangen, dass diese Werte bezüglich des subjektiven Stressempfindens eine geeignete Stichprobe charakterisieren. Es wurde vermutet, dass sich Werkstudentinnen mit einem noch höheren Stresslevel aufgrund mangelnder Zeitressourcen auf eine Teilnahme an einer Gruppendiskussion nicht eingelassen und damit selbst ausgeschlossen haben.

Die Teilnehmerinnen zeichneten sich zudem durch weitere Merkmale aus, die eine Voraussetzung für die Teilnahme darstellten. So befanden sich alle Probandinnen zwischen dem zweiten und vierten Semester ihres Masterstudiums in Vollzeit und führten zusätzlich eine Werkstudententätigkeit mit Bezug zum jeweiligen Studienfach und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 20 Stunden aus. Zudem zeigten alle Teilnehmerinnen die Bereitschaft zur offenen Diskussion über ihre persönliche Doppelbelastung durch Studium und Werkstudententätigkeit und das damit verbundene, subjektive Stressempfinden.

3.2 Beschreibung der Erhebungsmethode

Zur Erschließung des explorativen Forschungsgegenstands wurde u. a. aufgrund der offenen Zugangsweise (Flick, von Kardorff & Steinke 2015: 23) ein qualitatives Forschungsvorgehen gewählt. Dabei fand eine Abwandlung der Methode der *Gruppendiskussion* durch Anlehnung an Aspekte des *problemzentrierten Interviews* statt, um das unbekannte Phänomen der Stressgespräche optimal und tiefgehend beleuchten zu können. Auch wenn dieses kombinierte und fortan als *problemzentrierte Gruppendiskussion* bezeichnete Verfahren nach Loos und Schäffer (2001: 12-13) methodisch zwischen einer Gruppenbefragung und einer Gruppendiskussion verortet werden kann, wurde der Fokus der Gruppendiskussion bewusst gewählt, da ein ausgesprochenes Interesse am Austausch der Gruppe bestand, der methodische Vorteile versprach. Es handelte sich hierbei um eine ermittelnde Form der Gruppendiskussion, mit dem Ziel, Einstellungen und Meinungen einzelner Diskussionsteilnehmerinnen zu erfassen, wobei „die Erlangung von Informationen über die inhaltlichen Ergebnisse“ (Lamnek 2010: 379) im Vordergrund stand (ebd.: 376, 379). Die Orientierung am problemzentrierten Interview erfolgte vor allem hinsichtlich der Leitfadengestaltung und der Ablaufplanung (Mayring 2002:

67-72; Lamnek 2010: 332-337). Das Sprechen über Stress stellte das *Problem* bzw. das zentrierte Thema der Erhebung dar, das durch die Forschungsgruppe im Sinne eines Vorverständnisses von Stressgesprächen, wie bereits in Kapitel 2.1.4 beschrieben, definiert wurde. Insgesamt verknüpft die entwickelte Vorgehensweise Elemente der beiden ihr zugrundeliegenden Methoden. Zum einen wurden gruppenspezifische Vorteile und Grundreize zur Diskussionsgenerierung genutzt. Zum anderen wurden auf Vorannahmen basierende, offene Fragen eingesetzt (Lamnek 2010: 333-336, 377-378; Mayring 2002: 67-69; Tausch & Menold 2015: 5). Dieses Vorgehen versprach eine Reihe, zum Forschungsgegenstand passende Vorteile, wie z. B. eine gesteigerte Bereitschaft zur offenen Aussprache unter Gleichgesinnten und authentische Äußerungen durch eine natürliche Interaktion (Tausch & Menold 2015: 5).

Für die Durchführung der problemzentrierten Gruppendiskussionen wurde angelehnt an Krueger (1998: 9-12) ein differenzierter Leitfaden entwickelt, um u. a. den Nachteil einer erschweren Vergleichbarkeit mehrerer Diskussionen zu umgehen. Die Vorgabe von Formulierungsvorschlägen und -alternativen sowie einer Reihenfolge der Themen sollte einer thematischen Lenkung dienen (Mayring 2002: 69). Der Leitfaden (vgl. Anhang C), wurde anhand der vier Schritte des *SPSS-Verfahrens* nach Helfferich (2009: 182-185) entwickelt. Zur Sicherstellung der Qualität und der Gegenstandsangemessenheit des Leitfadens wurde eine Gruppendiskussion als Pretest durchgeführt, die ferner dem Abschluss der intensiven Vorbereitung der Moderatorinnen und Assistentinnen sowie der Festigung der jeweiligen Rollenverständnisse diente. Anschließend wurde der Leitfaden an wenigen Stellen nachgeschärft.

Die zwei zur Auswertung herangezogenen Gruppendiskussionen wurden wie geplant von Ende April bis Anfang Mai 2016 mit jeweils sechs bzw. sieben Teilnehmerinnen in den Räumlichkeiten der Universität Hamburg durchgeführt und dauerten zwischen 90 und 120 Minuten. Die Größe und die Ausstattung des Raums sowie die geschaffene Atmosphäre stellten optimale Voraussetzungen dar und Ton- sowie Videoaufnahmen, denen die Teilnehmerinnen zustimmten, waren möglich. Die beiden Assistentinnen hielten sich unauffällig im Hintergrund und führten Gesprächsprotokolle, in denen die Verläufe und Auffälligkeiten festgehalten wurden, die durch Gedächtnisprotokolle aller Forscherinnen im Anschluss ergänzt wurden.

Zu Beginn der jeweiligen Gruppendiskussion erhielten die Teilnehmerinnen einen Kurzfragebogen (vgl. Anhang D), der den Gesprächseinstieg erleichtern sollte. Nach der Vorstellungsrunde, die Gemeinsamkeiten unter den Teilnehmerinnen herausstellte, und einer kurzen Einführung in das Thema, wurden durch die Einstiegsfrage *Inwiefern empfindet ihr Stress durch die Doppelbelastung von Studium und Werkstudententätigkeit?* Stressgespräche unter den Teilnehmerinnen angeregt, mit dem Ziel, Erinnerungen an ähnliche Situationen hervorzurufen. Impulsartige Nachfragen und eine anschließende Reflexion der Stressgespräche legten die Basis für die weiteren Diskussionen. Diese drehten sich zur Beantwortung der drei untergeordneten Forschungsfragen um die Themen der Rahmenbedingungen, der Inhalte und der Funktionen von Stressgesprächen. Dabei erfolgte jeweils, nach einer offenen Diskussion in Folge eines Grundreizes, eine *spezifische Sondierung* der Themenfelder aus verschiedenen Perspektiven, indem die Diskussion durch vorformulierte Fragen und inhaltliches Nachhaken aufrechterhalten wurde (Anlehnung des Vorgehens an Kühn & Koschel 2011: 102-121; Lamnek 2010: 333-334, 399-409).

Die Moderatorinnen stellten im Rahmen der problemzentrierten Gruppendiskussionen gezielt Fragen, die, durch die Möglichkeit des freien Antwortens, zu einer Annäherung an offene, aber auf die Problemstellung zentrierte Gespräche führten. Um eine beeinflussende Wirkung zu vermeiden, wurde das Vorverständnis der Forscherinnen den Teilnehmerinnen nicht mitgeteilt (angelehnt an Mayring 2002: 69, 67; Lamnek 2010: 333, 336). Eine Besonderheit stellte die Zugehörigkeit der Forscherinnen zur Zielgruppe dar – ebenfalls von Stress betroffene Werkstudentinnen. Im Laufe der Gruppendiskussionen konnte diese Zugehörigkeit hinsichtlich einer Begegnung auf Augenhöhe gewinnbringend eingesetzt werden.

3.3 Beschreibung der Auswertungsmethode

Im Anschluss an die Durchführung wurden, angelehnt an die Transkriptionsregeln nach Kallmeyer und Schütze (Kuckartz 2010: 45), Transkriptionen der beiden Gruppendiskussionen angefertigt. Die modifizierten Transkriptionsregeln und beispielhafte Ausschnitte der Transkription sind den Anhängen E und F zu entnehmen. Auf Basis der Transkriptionen erfolgte die qualitative Auswertung mithilfe der zusammenfassenden Inhaltsanalyse mit induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2015).

Eine erste Auseinandersetzung mit den Transkripten erfolgte durch eine an Jaeggi, Faas und Mruck (1998) angelehnte Vorgehensweise. Nach der Zusammentragung der Voranalyseergebnisse erfolgte der Prozess der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015: 69-89) in Form einer Interpretationsgruppe, um eine Einhaltung der Gütekriterien der qualitativen Forschung zu gewährleisten. Die Schritte der Inhaltsanalyse wurden jeweils einzeln für die drei untergeordneten Forschungsfragen über beide Gruppendiskussionen hinweg durchgeführt. Hinzu kam die im Rahmen des zirkulären Vorgehens hervortretende Frage nach den Auswirkungen von Stressgesprächen, die ebenfalls zunächst separat analysiert wurde. Die dadurch erzielten Analysen dienten im späteren Verlauf der zusammenfassenden Beantwortung der Hauptforschungsfrage. Durch den dabei erfolgten Schritt der Paraphrasierung konnte eine einheitliche Reduktion auf das angestrebte Abstraktionsniveau erreicht werden. Bei der anschließenden induktiven Kategorienbildung (Ausschnitt der Kategorienbildung in Anhang G) wurden maximal sechs Kategorienebenen definiert, wobei die letzte, detaillierteste Kategorienebene eher einer Sammlung an Beispielen aus den Transkripten entspricht. Zuletzt wurde im Bereich der Funktionen zum Teil deduktiv vorgegangen, da einige der induktiv entwickelten Kategorien der Funktionen von Stressgesprächen den Formen der sozialen Unterstützung nach Cohen und Wills (1985) glichen, weshalb diese Bezeichnungen zuletzt übertragen wurden. Der gesamte Prozess der Reduktion und der Kategorisierung gestaltete sich zirkulär, sodass immer wieder Rücküberprüfungen am Ausgangsmaterial und Revisionen der Kategorien erfolgten, wodurch u. a. neue Zwischenebenen durch Gliederung entstanden. Anhand des generierten Materials fand eine ausführliche Interpretation der Kategoriensysteme statt, wobei sowohl das Ausgangsmaterial als auch Gesprächsprotokolle bei Unklarheiten herangezogen wurden.

3.4 Reflexion des methodischen Vorgehens

Die Auswahl der Stichprobe kann anhand der gewählten Kriterien als gelungen betrachtet werden. So bestand z. B. die gewünschte Doppelbelastung und es kam zu regem Austausch der

Teilnehmerinnen untereinander, da nach kurzer Zeit Hemmungen verschwanden. Hierzu trugen maßgeblich die gemütliche und Vertrauen erweckende Atmosphäre der Gruppendiskussion sowie die Gruppengröße bei, die eine ausgeglichene, aktive Beteiligung ermöglichte.

Die entwickelte Methode der problemzentrierten Gruppendiskussion brachte viele Vorteile mit sich und erwies sich somit für die Erkundung des eher impliziten Phänomens der Stressgespräche als gut geeignet. Wie bereits durch Tausch und Menold (2015: 5) beschrieben, konnten in diesem Forschungsprozess die Vorteile einer solchen Methode bestätigt werden: authentische Äußerungen, offene Ansprache der Themen und intensives Nachdenken über eigene Motive wurden u. a. durch das Zusammentreffen von Gleichgesinnten und die Gruppeninteraktion hervorgerufen. Die explizite Anlehnung der Gruppendiskussion an die Methode des problemzentrierten Interviews brachte vor allem bezüglich der Leitfadennutzung Vorteile. So wurde ein roter Faden ersichtlich, der die relevanten inhaltlichen Aspekte abdeckte.

Allerdings zeigten sich im Laufe des Forschungsprozesses auch Nachteile der gewählten Methode, da sich z. B. in den Gruppendiskussionen jeweils Wortführerinnen herausbildeten, die zum Teil versuchten, moderierend in Diskussionen einzugreifen. Es stellte sich somit zeitweise die Frage, ob soziale Erwünschtheit eine Rolle spielte, da die Meinungen der Wortführerinnen sehr dominant erschienen. Zudem ist fraglich, ob das nicht erwähnte Vorverständnis von Stressgesprächen dennoch zu einer indirekten Beeinflussung der Teilnehmerinnen geführt haben könnte. Zuletzt wurden im Rahmen der Interpretation Grenzen der Methode deutlich. So zeigte sich, dass komplexe Zusammenhänge zwischen verschiedenen Komponenten und mit Persönlichkeitseigenschaften bestehen könnten. Auch wenn diese Aspekte nicht explizit für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant waren, erschien die Methode für eine solche Betrachtung ungeeignet und es bedürfe hierfür z. B. der Einzelinterviewmethode. Diese wäre in dem vorliegenden explorativen Rahmen dagegen ungeeignet gewesen. So konnten die Teilnehmerinnen zu Beginn nicht genau sagen, inwiefern sie über Stress sprechen, dies wurde ihnen jedoch im Laufe der Diskussion mit den anderen Teilnehmerinnen zunehmend bewusst. Insgesamt kann die entwickelte Methode für die beabsichtigten Erkenntnisinteressen als gelungen bezeichnet werden, da die Teilnehmerinnen den gewünschten roten Faden zum Teil selbstständig generierten und somit wichtige Inhalte abdeckten, wodurch eine thematische Erschöpfung der Themen gewährleistet wurde.

Auch die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) erwies sich als passendes Analyseverfahren. Das induktive Vorgehen schien aufgrund der Unbekanntheit des Phänomens sinnvoll und eine kurze Abkehr zur deduktiven Vorgehensweise geschah bewusst. Das in diesem Zusammenhang aufgetretene Wiederfinden von theoretischen Konzepten wurde als Bestätigung eines qualitativ hochwertigen Vorgehens angesehen.

Zuletzt sind allgemeine methodische Bedenken zu erwähnen. Beispielsweise stellte sich die Frage, ob der anfängliche Input zur Auslösung von Stressgesprächen zu einem künstlichen Ergebnis geführt haben könnte, da versucht wurde, den Teilnehmerinnen etwas Implizites bewusst zu machen. Auch eine angenommene egozentrierte Perspektive der Teilnehmerinnen, die im Rahmen der Interpretation unter 4.1.3 beschrieben wird, ist methodisch zu hinterfragen, da die Teilnehmerinnen explizit zu ihrem eigenen Verhalten befragt wurden und damit diese Perspektive ggf. explizit durch die Forscherinnen herbeigeführt wurde.

4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung und -diskussion der problemzentrierten Gruppendiskussionen gliedert sich in drei Teile. Zunächst werden die im Rahmen des Forschungsprojekts gebildeten Unterfragen nach den *Inhalten*, *Rahmenbedingungen*, *Funktionen* und *Auswirkungen* von Stressgesprächen zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage betrachtet. Zur Darstellung der jeweiligen Ergebnisse werden die entwickelten Kategoriensysteme erläutert, anhand ausgewählter Beispiele verdeutlicht und interpretiert.

Dabei sind aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie Verweise auf verwandte Theorien und andere Studienergebnisse nur begrenzt und eher hinsichtlich gezogener Parallelen möglich. Abbildung 3 zeigt eine vereinfachte Übersicht des gesamten Kategoriensystems. Zudem sind ausführlichere Unterkategoriensysteme zu den Kategorien *Gesprächspartner* und *positive Funktionen* beispielhaft im Anhang H und I abgebildet.

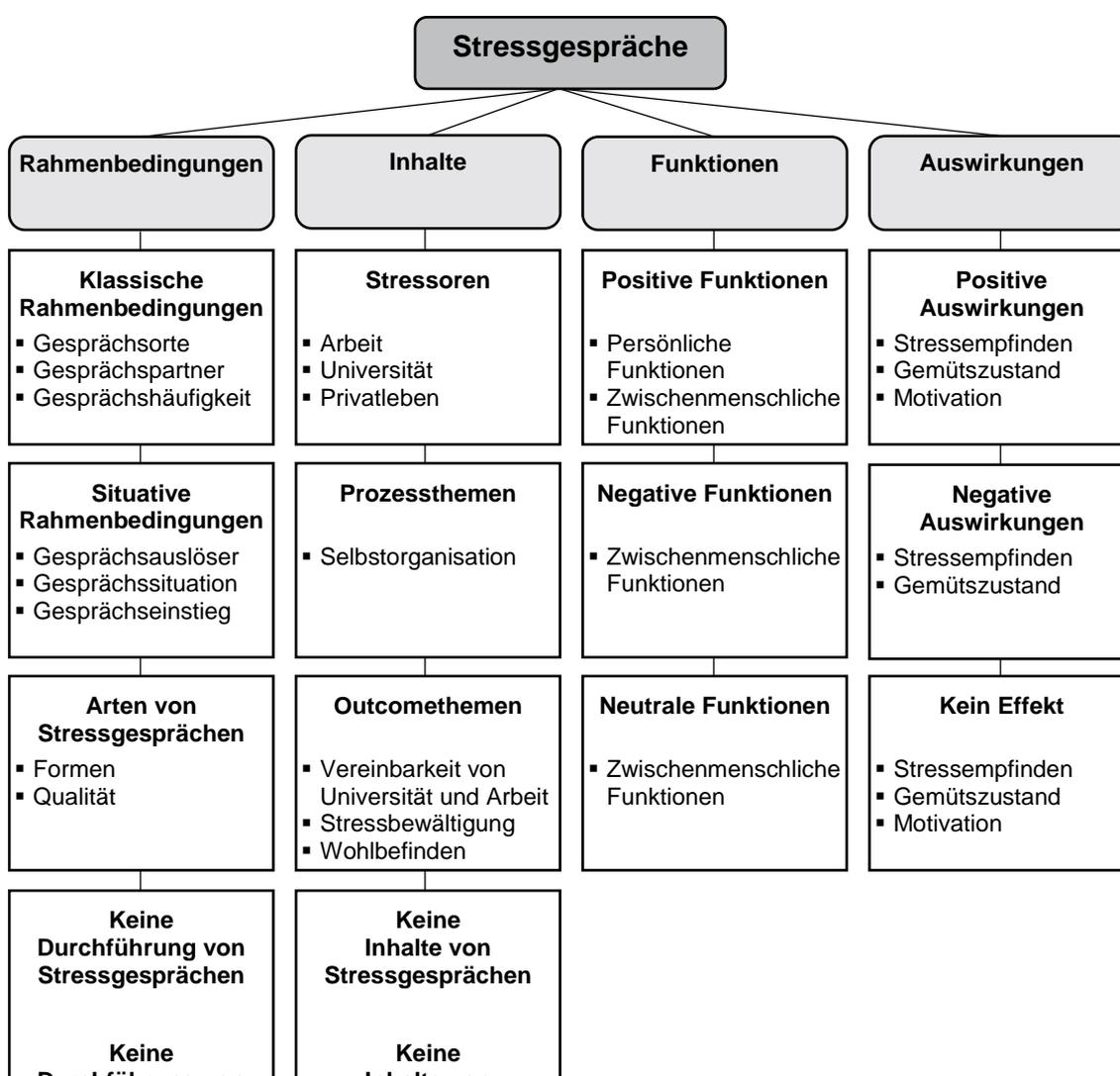


Abbildung 5: Übersicht des Kategoriensystems.

Nach einer ausführlichen Darstellung und Diskussion der Ergebnisse zu den Unterfragen und einer weiterführenden Diskussion erfolgt eine Zusammenführung der Ergebnisse zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage. In diesem Rahmen wird das Vorverständnis von Stressgesprächen i. S. der vorläufigen Definition mit den Ergebnissen der Analyse abgeglichen.

4.1 Ergebnisse zu Rahmenbedingungen von Stressgesprächen

Im Folgenden werden die Rahmendbedingungen von Stressgesprächen dargelegt, wodurch Stressgespräche erstmals näher beschrieben und eingegrenzt werden. Hierbei konnten aus der Analyse drei Oberkategorien herausgearbeitet werden: so genannte *klassische Rahmenbedingungen*, *Arten des Stressgesprächs* und *situative Rahmenbedingungen*.

4.1.1 Klassische Rahmenbedingungen

Unter klassische Rahmenbedingungen fallen *Gesprächsorte*, *Gesprächspartner* und die *Häufigkeit* von Stressgesprächen. Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass der Gesprächsort als konkreter Ort definiert werden kann, wie der Universität, der Arbeit oder dem Zuhause, oder abhängig vom Stress gewählt wird. In diesem Zusammenhang wird die Unterschiedlichkeit der Teilnehmerinnen deutlich, da einige von ihnen Stressgespräche an Orten führen, an denen sie Stress empfinden, und andere bewusst dort, wo sie keinen Stress empfinden.

TN7: „Also wenn ich so darüber nachdenke, würde ich das immer an den Orten führen, an denen ich Stress habe. Also wenn ich gerade in der Uni bin und mich jemand fragt, würde ich das da erzählen und wenn ich am Abend beim Sport bin und mich dann da jemand fragen würde, wie es mir geht, würde ich das da nicht so auspacken [...].“

Hervorzuheben ist, dass einige Teilnehmerinnen Stressgespräche bei der Arbeit führen, wenn sie mit Vorurteilen und Provokationen bezüglich ihres Studentenlebens konfrontiert werden.

TN2: „[...] auf der Arbeit, da wird es immer belächelt, weil wir Studenten sind, und da muss ich es erzählen, damit mal verstanden wird, dass wir auch 1000 andere Sachen machen.“

Als Gesprächspartner (Abbildung des Unterkategoriensystems siehe Anhang H) wird entweder eine bestimmte Person gewählt oder die Wahl einer Person erfolgt abhängig von der erwarteten Unterstützungsleistung. Hieran wird deutlich, dass für einige Teilnehmerinnen die Gesprächspartner eindeutig zu identifizieren sind, für andere die Gesprächspartner jedoch von den jeweiligen situativen Bedürfnissen und Erwartungen abhängig sind. Diese Erwartungen beziehen sich entweder auf Eigenschaften des Gesprächspartners oder auf erwünschte Reaktionen. Demnach scheint oftmals eine bewusste Auswahl der Gesprächspartner zu erfolgen.

TN13: „[...] , dann rede ich wirklich nur richtig offen und ehrlich über Stress [...] mit jemandem, wo ich weiß, da werde ich jetzt auch nicht verurteilt oder so. Also wo ich mich wirklich wohl und sicher fühle [...].“

Eindeutig identifizierte Gesprächspartner können sowohl Vertrauenspersonen, z. B. die Familie und der Partner, als auch Bekannte aus verschiedenen Lebensbereichen, z. B. aus der Universität, dem Privatleben oder dem Arbeitskontext, sein. Interessant ist, dass eine geschlechterbestimmte Gesprächspartnerwahl stattzufinden scheint. Die Teilnehmerinnen führen Stressgespräche hauptsächlich mit Frauen, z. B. mit der Mutter statt dem Vater.

TN6: „[...] wenn ich merke, es kocht richtig hoch und es muss eigentlich mal raus, dann rufe ich meine Mutter an [...] und danach lege ich auf und [...] dann geht's auch wieder weiter.“

Walen und Lachman (2000) stellten fest, dass Frauen deutlich häufiger als Männer Freunde und Familie als soziale Unterstützungsressourcen nutzen. Somit erscheint es plausibel, dass Stressgespräche eher unter Frauen geführt werden, da vermutlich das Verständnis für das Bedürfnis und den Nutzen solcher Gespräche beiderseits geteilt wird.

Es scheint, als ob eine Verbindung zwischen den gewählten Gesprächspartnern und der Qualität der Stressgespräche besteht. Beispielsweise fällt auf, dass mit Personen, die den Teilnehmerinnen näherstehen und als Vertrauenspersonen klassifiziert werden können, tiefergehende Stressgespräche zustande kommen als mit bloßen Bekannten.

Die wahrgenommene Häufigkeit von Stressgesprächen unterscheidet sich stark. Einige Teilnehmerinnen gaben an, dass sie tendenziell häufig Stressgespräche führen, während andere wiederum tendenziell wenig über ihren Stress sprechen. Zudem wird auch im Verlauf der Gruppendiskussionen deutlich, dass Stressgespräche zwar geführt werden, dies jedoch unbewusst geschieht. Dieser Aspekt wird u. a. daran deutlich, dass den Teilnehmerinnen erst im Verlauf der Gruppendiskussion bewusst wurde, wie häufig sie im Alltag über Stress sprechen.

4.1.2 Arten des Stressgesprächs

Bei Arten des Stressgesprächs kann zwischen der *Qualität* und der *Form* unterschieden werden. Bei der Qualität der Stressgespräche lassen sich zwei Kategorien identifizieren. Eher oberflächliche Stressgespräche werden mit Jammern, Aufregen und der reinen Auflistung von Tätigkeiten gleichgesetzt, die allerdings eher negativ konnotiert zu sein scheinen.

TN10: „[...] ich hab schnell das Gefühl [...], dass es wie Jammern klingt und ich denk mir dann immer so: 'Ja, jeder hat irgendwie sein Päckchen zu tragen [...].'“

Dementgegen werden tiefergehende Stressgespräche mit detaillierten, ehrlichen und intensiven Gesprächen gleichgesetzt und kommen verhältnismäßig selten vor. Insgesamt scheint eine Verbindung mit der Gesprächslänge zu existieren. So werden oberflächliche Gespräche als kurz beschrieben, wohingegen tiefergehende Gespräche als lang und intensiv gelten.

Hinsichtlich der Form kann zwischen Gesprächen innerhalb eines informellen und eines formellen Rahmens unterschieden werden. Letztere wurden von den Teilnehmerinnen in Bezug auf Stressgespräche auf Nachfrage der Moderatorinnen in erster Reaktion abgelehnt, jedoch beim Schärfen möglicher Rahmenbedingungen schließlich in Betracht gezogen. Besonders wichtig erschien dabei, dass ein solch formelles Format nicht in Form einer Selbsthilfegruppe konzipiert sein sollte. Das Hauptaugenmerk liegt jedoch auf informellen Gesprächen, die als Austausch, Dialog, Nebenbemerkung oder reine Auflistung von Tätigkeiten auftreten. Aber auch im Smalltalk kann Stress thematisiert werden. Insgesamt scheinen diese informellen Stressgespräche sowohl explizit, d. h. direkt und bewusst, als auch implizit auf einer unbewussten Ebene zu verlaufen. Zusätzlich können diese auch situativ oder indirekt geführt werden. Indirekte Stressgespräche werden zwar bewusst geführt, der eigene Stress wird jedoch nicht direkt thematisiert, sodass implizite Botschaften enthalten sind.

TN1: „Das wird dann so indirekt angesprochen, dass man implizit verstehen soll, dass man Stress hat.“

Es existieren verschiedene Interaktionsformen bei Stressgesprächen. So kann einerseits der Gesprächspartner mit einbezogen werden, andererseits nennen die Teilnehmerinnen Situationen, in denen aneinander vorbeigeredet und nicht aufeinander eingegangen wird.

TN1: „[...] , wenn man in so einer Gruppe zusammen steht, merkt man, dass jeder nur von sich erzählt, anstatt dass man den anderen wirklich zuhört und [...] intensiver nachfragt.“

4.1.3 Situative Rahmenbedingungen

Die situativen Rahmenbedingungen lassen sich in *Auslöser*, *Situation* und *Einstieg* eines Stressgesprächs gliedern. Auslöser für ein Stressgespräch können neben der persönlichen Gemütslage auch der Gesprächspartner oder die vorherrschende Situation sein. Dabei führen ungeplante oder überfordernde Situationen eher zu einem Stressgespräch als vorhersehbare Situationen, wie z. B. Klausurenphasen. Es wird deutlich, dass Stressgespräche häufig durch emotionale Zustände, wie schlechte Laune oder Überforderung, ausgelöst werden.

TN6: „Vielleicht könnte man es auch so formulieren, dass solche Gespräche zustande kommen, wenn das Fass gerade überläuft.“

Aufgrund des emotionalen Bezugs können Stressgespräche im Arbeitskontext negativ behaftet sein, weshalb sie in diesem Rahmen insgesamt seltener geführt werden.

Es lassen sich eine Vielzahl von Situationen identifizieren, in denen Stressgespräche geführt werden. Generell kommt es vermehrt in ruhigeren Situationen zu Stressgesprächen, z. B. in der Mittagspause oder abends, als zu stressigen Zeiten. Als Gesprächsrahmen nennen die Teilnehmerinnen dabei das Mittagessen, Gespräche mit Kommilitonen oder Situationen der Terminfindung. Dies kann persönlich oder über unterschiedliche Medien geschehen, z. B. per Telefon, Gruppenchat oder Kurznachricht.

Der Einstieg in ein Stressgespräch kann entweder fremd- oder selbstinitiiert erfolgen, wobei sich dies jeweils direkt oder indirekt ereignen kann. Der direkte, fremdinitiierte Einstieg kann über den Stressbericht des Gesprächspartners oder durch das Ansprechen des Stresses der Teilnehmerinnen durch den Gesprächspartner geschehen, z. B. wenn dieser sich nach der Vereinbarkeit von Universität und Arbeit erkundigt oder von einer erhaltenen Reaktion auf ein entsprechendes Stresslevel schließt. Ein indirekter, fremdinitiiertes Einstieg kann durch Nachfragen, u. a. zum Gemütszustand oder Tagesverlauf, erfolgen.

TN9: „[...] wenn ich über Stress spreche, dann meistens nur, weil mich andere [...] darauf ansprechen, ob ich gerade Stress habe, aber so selber gibt man das irgendwie ungern zu finde ich.“

Der selbstinitiierte Einstieg in ein Stressgespräch kann indirekt über die Auflistung eigener Tätigkeiten oder direkt über die Mitteilung des eigenen Stresses, beispielsweise bei Provokation oder Erhalt zusätzlicher Aufgaben, erfolgen. Insgesamt werden jedoch mehr Wege der Fremdinitiiierung durch die Teilnehmerinnen aufgeführt, die größtenteils über Nachfragen eingeleitet werden.

TN5: „[...] ein reines ‘Wie geht es dir?’ reicht ja schon und manchmal wartet man ja auch darauf, dass jemand mal fragt, wie es einem geht.“

Auffällig ist, dass die Situationen von den Teilnehmerinnen aus einer egozentrierten Perspektive heraus beschrieben werden, da sich die dargestellten Situationen hauptsächlich auf Gespräche über den eigenen Stress beziehen. Die Wahrnehmung des Bedürfnisses anderer nach einem Stressgespräch wird nur selten genannt.

4.2 Ergebnisse zu Inhalten von Stressgesprächen

Im Zuge der Ergebnisanalyse wurde deutlich, dass sich die Inhalte von Stressgesprächen in drei Oberkategorien einteilen lassen. Eine Kategorie bezieht sich auf stressauslösende Faktoren, die in unterschiedlichen Lebensbereichen zu verorten sind. Die dazugehörigen Inhalte werden im Rahmen dieser Arbeit als *Stressoren* bezeichnet. In einer zweiten Kategorie lassen sich die Inhalte zusammenfassen, bei denen die Teilnehmerinnen im Stressgespräch über persönliche Auswirkungen von Stress berichten. Die Inhalte dieser Kategorie werden als *Outcomethemen* betitelt. Zusätzlich existiert eine verbindende Kategorie zwischen den Stressoren und den Outcomethemen. In dieser Kategorie sind Inhalte von Stressgesprächen enthalten, bei denen die Teilnehmerinnen den Umgang mit Stress sowie wie die damit verbundenen Herausforderungen thematisieren. Diese werden im weiteren Verlauf *Prozessthemen* genannt.

Zusätzlich zu den drei Kategorien wurden Aspekte identifiziert, die als Inhalte von Stressgesprächen ausgeschlossen werden können. Beispielsweise können einige Teilnehmerinnen emotionale Themen als Inhalt eines Stressgesprächs vollständig ausschließen, welche von anderen Teilnehmerinnen allerdings als Inhalte genannt werden. Dies deutet darauf hin, dass sich die Teilnehmerinnen hinsichtlich ihrer persönlichen Offenheit bezüglich der Thematisierung eigener Gefühle unterscheiden.

Im Folgenden werden diese drei Oberkategorien der Inhalte zur Beantwortung der Forschungsfrage deskriptiv beschrieben. Dabei ist immer zu beachten, dass es sich bei diesen Inhalten um Themen handelt, die Gegenstand von Stressgesprächen sind.

4.2.1 Stressoren

Die Inhaltskategorie der Stressoren fungiert als Ausgangspunkt für weitere Inhalte, da dies Faktoren sind, die Stress zunächst auslösen. Sie umfasst die Themen *Arbeit*, *Universität* und *Privatleben*. Auffällig ist, dass Inhalte und damit Stressoren aus dem Privatleben zwar genannt werden, aber im Gegensatz zu den anderen Stressoren unterrepräsentiert sind. Dies deutet darauf hin, dass Stressoren aus der Freizeit zwar thematisiert werden, der inhaltliche Schwerpunkt von Stressgesprächen jedoch auf den Bereichen Arbeit und Universität liegt.

Die universitären Inhalte betreffen Prüfungen, Gruppenarbeiten und persönliche Einschränkungen, z. B. zeitliche Einschränkungen durch die Masterarbeit. Beispiele für Inhalte aus dem Bereich der Arbeit stellen der Berufseinstieg und vorherrschende Arbeitsbedingungen dar. Neben einer schlechten Arbeitsatmosphäre, schlechter Bezahlung und eingeschränkter Mitbestimmung nimmt auch mangelnde Führungskompetenz der Vorgesetzten oder ungerechtfertigte Kritik einen hohen Stellenwert in den Gesprächen ein. Auch die Arbeitszeitgestaltung ist ein inhaltlicher Aspekt von Stressgesprächen, wobei insbesondere über das Fehlen von Pausen oder lange Arbeitswege und -zeiten berichtet wird.

TN2: „*Ich verliere wöchentlich vier Stunden so, nur um zur Arbeit zu kommen [...].*“

Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass die thematisierten Stressoren von Stressgesprächen Ähnlichkeiten mit den bereits aufgezeigten Gesprächsorten aufweisen, da sich die Ergebnisse jeweils in die Unterkategorien Arbeit, Universität und Privatleben einteilen lassen. Da jeder Lebensbereich ein Inhalt von Stressgesprächen zu sein scheint und die Gespräche

anscheinend an jedem Lebensort stattfinden, kann von einer Omnipräsenz von Stressgesprächen ausgegangen werden.

4.2.2 Outcomethemen

Outcomethemen, die die persönlichen Auswirkungen von Stress umfassen, lassen sich in die *Vereinbarkeit von Universität und Arbeit*, das *persönliche Wohlbefinden* und die *Bewältigung von Stress* unterteilen. Hierbei scheint ein inhaltlicher Schwerpunkt von Stressgesprächen auf der Vereinbarkeit der Lebensbereiche Universität und Arbeit zu liegen. Es wird deutlich, dass die Doppelbelastung sowie die Terminkoordination für die Teilnehmerinnen am präsentesten sind und somit am häufigsten thematisiert werden.

Daneben nimmt das persönliche Wohlbefinden einen hohen Stellenwert ein. Die Teilnehmerinnen gehen dabei auf Inhalte ein, die ihren Gemütszustand, Gesundheitsauswirkungen durch Stress und zwischenmenschliche Spannungen einschließen. Zu betonen ist, dass ausschließlich negative Gemütszustände, u. a. Unwohlsein und Überforderung, thematisiert werden.

TN1: „[...] dass man ja überall gut sein möchte und das stresst mich auch enorm. Ich will in der Uni gut sein, ich will bei der Arbeit gut sein, ich möchte meinen Freund sehen, ich möchte meine Familie sehen, ich möchte meine Freunde sehen. Alles möchte man haben und da finde ich es so schwierig, das alles unter einen Hut zu bringen [...].“

Im Rahmen von Bewältigungsstrategien für Stress werden lösungsorientierte Inhalte von Stressgesprächen nur begrenzt genannt. Es wird vielmehr über persönliche Strategien gesprochen, wie Ablenkungs- und Belohnungsstrategien. Doch auch Unterstützung in Form von Ratschlägen ist Inhalt von Stressgesprächen.

TN6: „[...] da habe ich wirklich Stress empfunden [...] und da auch tatsächlich viel mit Leuten darüber gesprochen, aber eher so im Sinne von: ‚Ich brauche mal ein Ratschlag, [...] wie ich in diesem Team arbeiten kann, dass es mich persönlich nicht mehr so sehr angreift.‘“

4.2.3 Prozessthemen

Diese Kategorie umfasst Inhalte der Selbstorganisation der Teilnehmerinnen, die im Rahmen des Umgangs mit Stressoren entscheidend sind. Dabei sind die Ausprägungen sehr vielfältig und umfassen folgende Thematiken: die Organisation des Tagesablaufs und von Aufgaben, die Bewältigung von Parallelitäten, Abhängigkeiten von anderen, Zeitmanagement sowie zeitliche Eingeschränktheit. Grundsätzlich ist der zeitliche Aspekt ein stark dominierendes Thema und berührt viele Inhalte von Stressgesprächen.

TN10: „[...] ,dann arbeiten und sich immer organisieren und naja, alles ist exakt durchgetaktet, sozusagen. Man hat irgendwie nicht so wirklich Freiräume um vielleicht auch mal was für sich zu tun und das empfinde ich dann als stressig.“

4.3 Ergebnisse zu Funktionen von Stressgesprächen

Die Kategorie *Funktionen* erfasst, aus welchem Grund sich Werkstudentinnen über Stress unterhalten. In diesem Abschnitt wird somit auf den Nutzen und Zweck von Stressgesprächen eingegangen. Hierbei kann zunächst zwischen *positiven*, *negativen* und *neutralen Funktionen*

unterschieden werden. Des Weiteren kann innerhalb dieser Funktionsbereiche zwischen *persönlichen* und *zwischenmenschlichen Funktionen* differenziert werden. Die persönlichen Funktionen zielen auf Unterstützung und die eigene Entlastung durch die Gespräche ab, wohingegen sich die zwischenmenschlichen Funktionen auf die Beziehung zum Gesprächspartner auswirken. Dennoch sind die zwischenmenschlichen Funktionen in Verbindung mit persönlichen Funktionen zu verstehen, da selbst diese meist von persönlichen Nutzen begleitet werden.

Insgesamt sind die identifizierten Funktionen – und damit die Gründe für Stressgespräche – divers und weisen viele Facetten auf. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Funktionen nicht isoliert betrachtet werden können, da die Teilnehmerinnen Stressgespräche aus verschiedenen Gründen führen und die funktionalen Aspekte überlappend auftreten können (Semmer, Elfering, Jacobshagen, Perrot, Beehr & Boos 2008: 242). Dabei sind sich die Teilnehmerinnen nicht immer bewusst, aus welchen Gründen der eigene Stress angesprochen wird und was mit einem Gespräch bezweckt werden soll. Erst nach impulsgesteuerten Nachfragen der Moderatorinnen konnten in den Gruppendiskussionen erkenntnisreiche Aspekte zusammengetragen werden. Die Zuschreibung von konkreten Funktionen in bestimmten Situationen wird hierdurch erschwert, was jedoch nicht die Erkenntnis mindert, dass Stressgespräche eine breit gestreute Funktionalität für die Teilnehmerinnen besitzen.

4.3.1 Positive Funktionen

Insgesamt ordnen die Teilnehmerinnen Stressgesprächen überwiegend positive Funktionen zu (Abbildung des Unterkategoriensystems siehe Anhang I). Das bedeutet, dass durch diese Gespräche ein positiver Nutzen entsteht. Sowohl auf persönlicher als auch auf zwischenmenschlicher Ebene sind positive Funktionen zu finden. Auf persönlicher Ebene sind u. a. die Verarbeitung von Stress durch den Prozess der Verbalisierung, das Erhalten von Mitleid und die Neubewertung einer Situation zu nennen.

TN12: „Ich glaube, dieses ‘Aussprechen’ oder dieses ‘Drüber reden’ hilft eigentlich auch ganz doll beim Reflektieren, was mir [...] wirklich Stress macht.“

Somit wird deutlich, dass Stressgespräche innerhalb des transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman 1984) an die Sekundärbewertung anknüpfen und somit die Einschätzung der beanspruchenden Situation erleichtern können.

In Abgrenzung dazu lassen sich auch zwischenmenschliche Funktionen auffinden. Das Schaffen von Verständnis beim Gesprächspartner oder die Abwehr von zusätzlichen Aufgaben durch das Bekunden von Stress können maßgeblich zu einer Veränderung der zwischenmenschlichen Beziehung beitragen, indem sie den Umgang miteinander verändern.

Grundsätzlich kann eine Entlastung auch bereits durch das Verbalisieren von Stress erfolgen, doch solche persönlichen Funktionen werden eher selten als intendierte Nutzen von Stressgesprächen genannt. Daher kann tendenziell vermutet werden, dass persönliche Funktionen weniger bewusst sind, wohingegen bei zwischenmenschlichen Funktionen klare Intentionen verfolgt werden und diese somit bewusster sind. So ist die Bekundung von Stress eine gezielt eingesetzte Information für den Gesprächspartner, um zusätzliche Aufgaben abzuwehren.

TN10: „Bei mir ist es so, wenn ich mit meinem Freund z. B. über sowas spreche, [...] ich warne ihn quasi schon vor: ‘Ok der nächste Monat wird Horror für mich. Weißt du Bescheid, dass wenn ich auf dem Zahnfleisch laufe und wenn was im Haushalt halt liegen bleibt, dann brauchst du nicht schief gucken, sondern dann bist du mehr eingespannt.’ Dann ist das auch so, dass ich [...] die Unterstützung auch einfordere und Verständnis erwarte.“

Neben solchen expliziten Botschaften können Stressgespräche auch sogenannte *verdeckte Botschaften* enthalten. Dieser Begriff soll für Kommunikationsinhalte stehen, mit denen die Teilnehmerinnen zwar bewusst einen Zweck verfolgen, aber einen indirekten Weg der Kommunikation wählen.

TN11: „[...] ich sag: ‘[...] ich hab heute das und das gemacht’, und hoffe dann halt, dass dann das Thema irgendwie dahin kommt, von wegen: ‘Vielleicht hast du ein bisschen zu viel zu tun im Moment.’“

Schulz von Thun (2010: 23-30) beschreibt solche verdeckten Botschaften als Versuch, Einfluss auf den Gesprächspartner zu nehmen und bezeichnet dies als bewusste Manipulation. Über verdeckte Botschaften versuchen die Teilnehmerinnen somit Schlussfolgerungen und Reaktionen ihres Gegenübers zu lenken. Da dem Gesprächspartner jedoch nicht offen zu verstehen gegeben wird, welche Erwartungen an ihn gestellt werden, können Missverständnisse entstehen und der intendierte Zweck des Gesprächs wird ggf. verfehlt.

Im Gegensatz zu verdeckten Botschaften, die durch bewusste Einflussnahme und die dadurch entstehende Manipulation negativ wahrgenommen werden könnten, scheinen zudem *implizite Botschaften* bei Stressgesprächen der Teilnehmerinnen vorzukommen. Auch diese sind nicht offensichtlich, werden durch die Sprechenden jedoch auch nicht bewusst eingesetzt. Nach Schulz von Thun (2010: 33-34) sind implizite Botschaften im Gegensatz zu *expliziten Botschaften* nicht ausdrücklich formuliert, sondern implizit in Nachrichten enthalten oder können in diese hineingelegt werden.

Insgesamt konnten die persönlichen Funktionen im Rahmen des induktiven Vorgehens verschiedenen Kategorien zugeordnet werden. Hier finden sich neben der Kategorie *Selbsthilfe* die vier sozialen Unterstützungsformen von Cohen und Wills (1985) aus dem Stress-Puffer-Modell wieder. Zu der Kategorie der emotionalen Unterstützung zählen u. a. Erhalten von Rückhalt, Bestätigung und Zuneigung. Dies deckt sich mit den emotionalen Unterstützungsfunktionen von Semmer et al. (2008: 242) und Zech und Rimé (2005: 283). Informationelle Unterstützung entsteht beispielsweise durch die Erweiterung der eigenen Perspektive, der Entwicklung von Lösungsstrategien und der grundsätzlichen Neubewertung der stressauslösenden Situation. Konkrete Hilfestellung durch Ratschläge oder Tipps können der Kategorie der instrumentellen Unterstützung zugeordnet werden. Wenn im Zuge des Stressgesprächs konkrete Ratschläge erteilt werden, wird hierdurch die Parallele zur kollegialen Beratung deutlich. Denn sowohl bei der kollegialen Beratung als auch im Stressgespräch werden die Problemlösungsoptionen und Perspektiven des Hilfesuchenden durch die Ratschläge des Gegenübers erweitert (Tietze 2010: 23-28). Doch auch eine Relativierung des Stresszustands kann den instrumentellen Funktionen zugeordnet werden. Hierbei wird, entweder durch die Person selbst oder den Gesprächspartner, in Anlehnung an das transaktionale Stressmodell (Lazarus

& Folkman 1984), die primäre Bewertung nicht bestätigt, sondern in Frage gestellt, indem die aktuelle Lage mit einer anderen Situation verglichen oder gleichgesetzt wird, welche sich durch einen abweichenden Wert hinsichtlich des damit verbundenen Stresslevels auszeichnet.

TN6: „Und manchmal hilft es mir dann auch, dass Ganze dann realistischer zu sehen, also als das, was es ist. Es ist eine Klausur in der Uni und keiner wird sterben und ich kann sie theoretisch noch zwei Mal schreiben.“

TN1: „Es hilft, das Ganze so zu relativieren.“

Soziales Beisammensein zeigt sich bei den Teilnehmerinnen durch das Erhalten von Ablenkung. Bei den Teilnehmerinnen sind Formen der instrumentellen Unterstützung und des sozialen Beisammenseins weniger präsent, während Aspekte der emotionalen und informationellen Unterstützung häufiger genannt werden. Erhalten die Teilnehmerinnen jedoch Hilfe, z. B. in Form von konkreten Ratschlägen, wird das Gespräch als wertvoller empfunden.

TN9: „[...] wenn ich wirklich über Stress rede, dann möchte ich vom Gegenüber eher einen Tipp haben, wie ich das besser handhaben kann, und nicht diese Mitleidsschiene [...].“

Bei der zusätzlich zu den Formen der sozialen Unterstützung hervorgetretenen Kategorie der Selbsthilfe fungiert der Gesprächspartner als passiver Zuhörer und der Fokus des Sprechenden liegt bei sich selbst. Allein das Aussprechen entlastet, da gedanklich mit dem Thema abgeschlossen wird, ohne dass eine Reaktion von dem Gegenüber erwartet wird.

TN13: „[...] ich glaube, das hilft schon viel, sich das auch einfach mal so runterzureden und das loszuwerden.“

Diese monologartigen Gesprächssituationen lassen sich beispielsweise wiederfinden, wenn die Teilnehmerinnen Stress verbalisieren, um sich selber gedanklich zu sortieren, wodurch kein reziprokes Gespräch entsteht. Auch Gespräche, in denen die Gesprächspartner sich selber in den Fokus stellen und nicht aufeinander eingehen, sowie eine bloße Auflistung von Tätigkeiten können der Selbsthilfe dienen. Die Selbsthilfe scheint zu wirken, indem der Gesprächspartner zwar physisch benötigt wird, jedoch eine passive Rolle einnimmt, in welcher er ausschließlich als Zuhörer fungiert und neben seiner Präsenz keine weitere Unterstützung bietet. Somit steht lediglich die sprechende Person im Fokus des Gesprächs. Hier ist eine Parallele zum *aktiven Zuhören* in der klientenzentrierten Psychotherapie nach Rogers (1951) zu sehen, bei dem vom Therapeuten nur minimale Gesprächsimpulse ausgehen, die mit dem Ziel der Gesprächsaufrechterhaltung Aufmerksamkeit und Zustimmung signalisieren. Somit können die sozialen Unterstützungsformen von Cohen und Wills (1985) um den Aspekt der *passiven sozialen Unterstützung* erweitert werden.

4.3.2 Negative Funktionen

Unter negativen Funktionen ist zu verstehen, dass das Äußern von Stress Nachteile mit sich bringt, die zu negativen Auswirkungen auf der zwischenmenschlichen Ebene führen. Oftmals werden von den Teilnehmerinnen aus diesem Grund keine Gespräche über Stress geführt. Das Zugeben von Stress, Überforderung, Schwäche oder fehlender Leistungsfähigkeit sind Aspekte, die die Teilnehmerinnen nennen.

TN12: „Man will ja auch nicht überfordert wirken und das dem Chef auf die Nase binden.“

Hierbei kann vermutet werden, dass die Teilnehmerinnen einen Gesichtsverlust befürchten und aus diesem Grund das Sprechen über Stress negativ konnotiert ist. Bei einer ablehnenden

Haltung gegenüber dem Sprechen über Stress stehen Befürchtungen im Vordergrund, die zwischenmenschlich begründet werden. Vor allem im Arbeitskontext ist die Skepsis der Teilnehmerinnen gegenüber Stressgesprächen sehr groß. Koenig Kellas, Horstman, Willer und Carr (2015: 846) beschreiben ähnliche Nachteile von sozialer Unterstützung, wie z. B. die Angst vor Stigmatisierung, unsensible Reaktionen des Gesprächspartners und eine Abwertung des Selbstbilds.

Insgesamt fällt auf, dass die von den Teilnehmerinnen berichteten negativen Funktionen weniger vielfältig sind als die positiven Funktionen. Hieraus könnte geschlossen werden, dass Stressgespräche für die Teilnehmerinnen grundsätzlich eher positive Zwecke erfüllen. Dieser Schluss ist jedoch nicht allein aus der Diskrepanz der Vielfältigkeit möglich, da soziale Kosten, die mit den negativen Funktionen einhergehen, deutlich werden und nicht zu vernachlässigen sind.

4.3.3 Neutrale Funktionen

Die neutralen Funktionen umfassen weder positive noch negative Aspekte. Hierbei wird Stress z. B. als Einstiegsthema für ein belangloses Gespräch, wie beim Smalltalk, gewählt, ohne dass dabei echte inhaltliche oder kommunikative Absichten bestehen. Diese Form des oberflächlichen Gesprächs scheint gerade im Alltag sehr präsent zu sein.

TN5: „Wenn ich jemandem sage: ‚Wie geht’s dir?‘, und der dann: ‚Ja, geht so, ich bin im Moment hier und da und so viel‘ [...]. Das ist dann vielleicht nur ganz kurz.“

Des Weiteren sind in dieser Kategorie auch Gespräche zu verorten, die als Entschuldigung dienen, z. B. wenn aufgrund einer hohen Stressbelastung Termine abgesagt werden. Im Bereich der neutralen Funktionen nennen die Teilnehmerinnen ausschließlich zwischenmenschliche Funktionen. Diese scheinen für sie jedoch auf persönlicher Ebene von Nutzen zu sein. Somit senden sie beim Entschuldigen nicht nur ein deutliches Signal an die Zuhörenden, sondern können selber eine Entlastung darin finden, indem das eigene Fehlverhalten auf Stress zurückgeführt werden kann.

4.4 Ergebnisse zu Auswirkungen von Stressgesprächen

Im Verlauf der Analyse ist deutlich geworden, dass zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage die *Auswirkungen* von Stressgesprächen zusätzlich herangezogen werden müssen. Erst durch diese Kategorie können Veränderungen in Form von Folgen von Stressgesprächen auf den *Gemütszustand*, das *Stressempfinden* sowie die persönliche *Motivation* beschrieben und dadurch der Beitrag von Stressgesprächen zur Stressbewältigung herausgestellt werden.

Die Auswirkungen von Stressgesprächen auf die genannten Bereiche sind vielfältig. Innerhalb der Bereiche des Gemütszustands und des Stressempfindens zeigen sich jeweils sowohl *positive* und *negative Auswirkungen* als auch *keine Effekte*. Im Gegensatz dazu nennen die Teilnehmerinnen im Bereich der Motivation ausschließlich positive Auswirkungen oder keine Effekte auf die eigene Motivation. Auf die einzelnen positiven und negativen Auswirkungen sowie die fehlenden Effekte von Stressgesprächen wird im Folgenden detailliert eingegangen, indem zum einen die Auswirkungen jeweils spezifiziert werden und zum anderen teilweise Gründe dieser für diese Auswirkungen genannt werden.

4.4.1 Positive Auswirkungen

Stressgespräche erzeugen oftmals positive Auswirkungen auf das Stressempfinden der Teilnehmerinnen. Die Teilnehmerinnen nennen in diesem Zusammenhang emotionale Entlastungen oder Neubewertungen der beanspruchenden Situation. Neubewertungen scheinen sowohl durch die reine Verbalisierung oder Reflexion der jeweiligen Situation, als auch durch Relativierung durch die Gesprächspartner zu entstehen. So kann z. B. durch Verbalisierung die stressbehaftete Situation eingeordnet und greifbarer gemacht werden, wodurch das Gespräch zu einer Problemlösung führen kann. Auch durch eine Relativierung der Situation durch den Gesprächspartner kann die Situation folgend als weniger stressig eingeschätzt werden. Insgesamt können diese Prozesse, ganz im Sinne des transaktionalen Stressmodells (Cohen & Wills, 1985), zu einer Minderung des Stresslevels führen. Positive Auswirkungen auf das Stressempfinden können auch durch Selbstreflexion oder das Erhalten von Tipps eintreten.

TN1: *„Ich glaube, es geht nicht darum, dass man danach keinen Stress mehr hat, sondern dass du merkst, dass der Stress hausgemacht ist und du kannst es schaffen, wenn du es unterbrichst, weil der Stress oder die Aufgaben sind ja immer noch da. Aber der wahrgenommene Stress verschwindet dann vielleicht ein bisschen.“*

Bezüglich des Gemütszustands sprechen die Teilnehmerinnen von dem Gefühl der Erleichterung, das nach dem Sprechen über Stress eintritt, obwohl sich während des Gesprächs der Gemütszustand auch zunächst verschlechtern kann. Sie fühlen sich letztendlich aber verstanden, bestätigt oder haben schlicht und einfach ein gutes Gefühl nach dem Austausch.

TN13: *„Aber währenddessen ist es bei mir glaub ich häufig auch so, dass ich dann, ja, noch einmal leide. Indem man das nochmal alles so durchgeht, was da wirklich alles ansteht oder auf einen zu kommt oder war. [...] Danach ist [...] man erleichtert oder dann ist auch erstmal gut.“*

Auch auf die Motivation der Teilnehmerinnen, z. B. in Bezug auf das Lernen für eine Prüfung, können sich Stressgespräche durch eine Relativierung der Situation positiv auswirken. Insgesamt ist auffällig, dass Stressgespräche zwar positive Auswirkungen auf die Sprechenden selbst erzeugen können, jedoch keine Hinweise für positive Auswirkung auf zwischenmenschliche Beziehungen bestehen. Hierzu wurden von den Teilnehmerinnen eher negative Auswirkungen genannt.

4.4.2 Negative Auswirkungen

Da das Thematisieren von Stress auch Nachteile mit sich bringen kann, wie bereits im Kapitel 4.3.2 beschrieben, entstehen somit auch negative Auswirkungen. Der wahrgenommene Stress kann sich dadurch erhöhen, dass durch das Stressgespräch die eigenen, beanspruchenden Aufgaben noch bewusster werden oder eine gegenseitige Stressübertragung stattfindet.

TN6: *„[...] alle haben Stress, alle empfinden das Gleiche und es pusht sich unfassbar nach oben und dann [...] ist das schwer, das dann noch mal so durchzubrechen.“*

Ein Grund für diese negativen Auswirkungen auf das Stressempfinden kann darin bestehen, dass die eigene, vorerst bloß subjektive Stresswahrnehmung durch den Gesprächspartner von außen bestätigt wird, sodass sich diese manifestiert oder sogar verstärkt wird. Allerdings

kann eine verharmlosende Reaktion des Gegenübers ebenso negative Effekte nach sich ziehen, indem sich die gestresste Person durch eine Relativierung oder gar Negation ihres subjektiven Stressempfindens nicht ernst genommen fühlt. Wie bei einer *emotionalen Invalidierung* wird dabei die subjektiv empfundene Beanspruchung vom Gegenüber entwertet oder für ungültig erklärt, z. B. mit den Worten *Ist doch alles eigentlich nicht so schlimm!* (Sendera & Sendera 2011: 98-99). Ingram, Betz, Mindes, Schmitt und Smith (2001: 200) bezeichnen dieses Verhalten im Kontext sozialer Unterstützung auch als *minimizing*.

TN4: „Und dann habe ich mit ihm gesprochen: ‘Das ist gerade alles super viel [...]’ und er so: ‘Ja, das ist doch kein Stress.’ [...]“

TN2: „Wirst du dann wütend?“

TN4: „Ja, ein bisschen.“

TN2: „Steigert es das Stresslevel?“

TN4: „Genau, [...] wenn jemand in einer anderen Situation ist und das dann so vergleicht mit einem und sagt: ‘Hier, das ist doch kein Stress für dich.’“

Weitere Gründe für negative Auswirkungen liegen darin, dass sich die Teilnehmerinnen mit anderen vergleichen oder sich durch die Stressgespräche in ihren Stress hineinsteigern. Insbesondere wenn der Gesprächspartner die Aufmerksamkeit auf die beanspruchende Situation lenkt, scheint sich die subjektive Beanspruchung des Hilfesuchenden zu verschärfen (Beehr, Bowling & Bennett 2010: 55).

Weiterhin kann sich der Gemütszustand durch Stressgespräche verschlechtern, indem es zum Verlust von Stolz oder zum Eintreten eines Gefühls von Wut durch die Relativierung durch den Gesprächspartner kommt. Die Teilnehmerinnen berichten zudem davon, sich durch Stressgespräche genervt oder unverstanden zu fühlen. Ein erneutes Durchleben der beanspruchenden Situation kann zu negativen Auswirkungen auf den Gemütszustand führen.

4.4.3 Keine Effekte von Stressgesprächen

Zuletzt haben Stressgespräche bei einzelnen Teilnehmerinnen gar keinen Effekt auf das Stressempfinden, den Gemütszustand und die Motivation. Als wirkungslos beschreiben einige Teilnehmerinnen u. a. Reaktionen wie Aufmunterungsversuche und Mitleidsbekundungen sowie die Stressgesprächsform der bloßen Aufzählung eigener Tätigkeiten.

M1: „Wie sieht es denn in euch aus, wenn ihr den Stress thematisiert habt?“

TN1: „Nix passiert, der Stress bleibt der gleiche. [...] Wenn ich so aufliste: ‘Das und das und das muss ich auch noch machen’, dann geht es mir nicht besser, weil die Aufgaben sind dann ja auch noch da.“

Offen bleibt, z. B. bei Aufmunterungsversuchen, ob tatsächlich keine Wirkung eintritt oder ob diese bloß sehr kurzfristig besteht. Auch Relativierungen des Stressempfindens durch die Gesprächspartner beschreiben einige Teilnehmerinnen als wirkungslos. Insbesondere bei dem Aspekt der Relativierung fällt jedoch auf, dass dieser verschiedenste Auswirkungen haben kann. Bei einzelnen Teilnehmerinnen führt eine Relativierung der eigenen Stressbelastung zu einer positiven Auswirkung auf das Stressempfinden, da es zu einer Neubewertung der Situation oder Selbstreflexion kommt. Bei anderen Teilnehmerinnen scheint sich eine Relativie-

rung hingegen negativ auf das Stressempfinden auszuwirken, wobei u. a. das Gefühl entstehen kann, nicht verstanden zu werden. Auch auf die Motivation wirkt sich eine Relativierung bei einigen Teilnehmerinnen positiv aus, bei anderen wird hier hingegen kein Effekt erzeugt.

Die Feststellung, dass Stressgespräche zum Teil weder positive noch negative Auswirkungen aufweisen, ist allerdings kritisch zu hinterfragen. Zum einen könnte ein Effekt der sozialen Erwünschtheit dazu beigetragen haben, dass einige Teilnehmerinnen nicht offen über Auswirkungen von Stressgesprächen berichteten. Zum anderen ist als mögliche Ursache ein fehlendes Bewusstsein für das Führen von Stressgesprächen zu nennen. Dafür würde sprechen, dass zu Beginn der Gruppendiskussionen der Grundtenor vorherrschte, dass Stressgespräche nicht häufig geführt werden, und erst durch die von den Moderatorinnen gesetzten Impulse positive und negative Auswirkungen klarer wurden. Weil Stressgespräche zudem oftmals unbewusst geführt werden, ist eine fehlende Reflexion über deren Auswirkungen nur folgerichtig und könnte diese Behauptungen, dass Stressgespräche keine Effekte aufweisen, hervorrufen.

4.4 Weiterführende Diskussion der Ergebnisse

Aus der Vielfalt der gefundenen Aspekte kann geschlossen werden, dass das Phänomen des Stressgesprächs ein sehr komplexes Thema und damit ein weites Forschungsfeld darstellt. Viele Rahmenbedingungen und Funktionen scheinen abhängig vom jeweiligen Kontext zu sein und es sind diverse Querverbindungen auffindbar. Insbesondere auf den Aspekt der Komplexität soll in diesem Abschnitt erneut kurz eingegangen werden.

Somit zeigen die Ergebnisse eine hohe Bandbreite an verschiedenen Ausprägungen bezüglich Funktionalität und Auswirkung von Stressgesprächen. In diesem Zusammenhang wurde vermutet, dass verschiedene Personen bestimmte Arten von Stressgesprächen und somit deren Funktionen zugleich als positiv als auch negativ erleben können. Da die Teilnehmerinnen nicht nur an eigenen Stressgesprächen partizipieren – also an Gesprächen über den eigenen Stress –, sondern auch in Stressgesprächen anderer als Gesprächspartner fungieren, werden Stressgespräche vielleicht häufig als negativ erlebt. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Teilnehmerinnen in eigenen Gesprächen für sich selbst zwar bestimmte positive Funktionen sehen, die Stressgespräche anderer allerdings andere intendierte Funktionen haben, die in diesen Fällen für sie selbst keine oder negative Auswirkungen mit sich bringen.

Diese Komplexität wird auch dadurch deutlich, dass aufgrund variierender, positiver Funktionen von Stressgesprächen und verschiedener Erwartungen an diese von unterschiedlichen Personen, Reaktionen der Gesprächspartner in Stressgesprächen oftmals nicht den gewünschten Nutzen bringen, da die konkreten, persönlichen Bedürfnisse dem Gesprächspartner nicht bekannt sind. Diese fehlende Passung kann zu Missverständnissen und Unzufriedenheit führen. Wenn z. B. eine Person A durch das Bekunden von Stress von einer Person B Mitleid erhalten möchte, Person B aber nur mit sehr praktisch orientierten Ratschlägen reagiert, kann dies dazu führen, dass A sich nicht verstanden fühlt und dies somit zu einer negativen Auswirkung eines Stressgesprächs führen kann. Die Undurchsichtigkeit verschiedener Bedürfnisse und Erwartungshaltungen der Gesprächspartner an Stressgespräche gestaltet das Thema sehr komplex. Bei engen Vertrauenspersonen scheinen Sprechende ein geringeres Risiko einzugehen, weil aufgrund der Vertrautheit eine klare Erwartungshaltung bezüglich derer Reaktionen vorliegt.

Zudem erhöhen verdeckte und implizite Botschaften in Stressgesprächen die Komplexität, da die Stressbelastung nur indirekt zu verstehen gegeben wird. Fraglich ist, ob negative Auswirkungen von Stressgesprächen umgangen werden könnten, wenn ein bewusstes und direktes Thematisieren von Stress nahegelegt werden würde. Jedoch muss dabei bedacht werden, dass mit einer bewussten Gesprächsführung auch eine Form der Manipulation einhergehen kann. Im beruflichen Kontext wurde beispielsweise das bewusste Thematisieren von Stress in Verbindung mit dem Abwehren zusätzlicher Aufgaben genannt. Dies könnte zu massiven Schäden auf organisationaler Ebene führen, wenn sich eine große Anzahl von Mitarbeitern solcher Kommunikationsstrategien bedienen würde.

4.5 Beantwortung der Hauptforschungsfrage

Um die Hauptforschungsfrage, inwiefern Werkstudentinnen Stressgespräche zur Stressbewältigung nutzen, zu beantworten, wurde eine vorläufige Definition von Stressgesprächen entwickelt und ein qualitativer Forschungsprozess durchgeführt. Nach Abschluss dieses Prozesses konnte das Vorverständnis mit den Erhebungsergebnissen verglichen und dadurch angereichert und geschärft werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Analyse der Rahmenbedingungen von Stressgesprächen auf die Existenz unterschiedlicher Formen von Stressgesprächen hinweist und somit eine ausführlichere Beschreibung von Stressgesprächen erlaubt. Stressgespräche variieren in ihrer Reziprozität zwischen den Gesprächspartnern. Somit besteht neben der angenommenen dialogischen Gesprächsform die monologartige Erzählung. Dabei berichtet eine Person fortlaufend über ihre aktuelle Beanspruchung, während der Gesprächspartner lediglich als passiver Zuhörer fungiert.

Wie bereits im Vorfeld der Erhebung angenommen, verlaufen Stressgespräche zumeist unreflektiert und beiläufig, indem Stress unbewusst angesprochen wird. Darüber hinaus existieren auch bewusste Formen von Stressgesprächen. Als alltägliche Formen von Stressgesprächen konnten oberflächliche und kurze Bemerkungen, wie das Bekunden des eigenen Stresszustands, das Auflisten von beanspruchenden Tätigkeiten und das Erkunden des Gemütszustands durch den Gesprächspartner, identifiziert werden. Da diese Formen des Stressgesprächs durch die hohe Präsenz im Alltag verstärkt auftreten, werden Stressgespräche eher als oberflächliche, unreflektierte Gespräche wahrgenommen. Hierbei handelt es sich somit um eine emotionsbasierte Stressbewältigungsstrategie, da nicht die Stressoren als Ursache des Stresszustands bekämpft werden, sondern viel mehr eine kurzfristige emotionale Entlastung angezielt wird (Lazarus und Folkman 1984: 145).

Im Gegensatz dazu setzen sich die Teilnehmerinnen bei einem intensiven Stressgespräch bewusst mit ihrer Stressbelastung auseinander. Als Beispiel hierfür sind Situationen zu nennen, in denen spezifische Vertrauenspersonen aufgesucht werden.

Da bewusste und unbewusste Stressgespräche nur in gewissen Kontexten stattfinden, scheinen die Gesprächsform und der Grad des Bewusstseins von personenbezogenen und umweltbezogenen Aspekten abhängig zu sein. Dies weist Parallelen zum transaktionalen Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984) auf, da hier das Zusammenspiel von Personen- und Umweltvariablen das Stresserleben und die -reaktion bestimmt. Personenbezogene Faktoren

stellen im Kontext der Stressgespräche z. B. das Stressempfinden und emotionale Bedürfnisse dar. Umweltfaktoren können durch die aktuelle Belastung und die verfügbaren sozialen Unterstützungsressourcen beschrieben werden. Somit scheint in Abhängigkeit dieser Faktoren entweder ein bewusstes oder unbewusstes Stressgespräch stattzufinden. Obwohl ein Zusammenhang dieser Aspekte deutlich wurde, kann der exakte Wirkungszusammenhang der Variablen anhand der vorliegenden Forschungsergebnisse nicht rekonstruiert werden.

Die aufgetretenen Inhalte von Stressgesprächen sind komplexer als vorerst angenommen. Im Rahmen der vorläufigen Definition wurden inhaltliche Aspekte nicht weiter konkretisiert. Es wurde nur von einem Austausch über aktuelle Befindlichkeitslagen ausgegangen. Die Analyse zeigte, dass alle Lebensbereiche, in denen jeweils unterschiedliche Stressoren auftreten, Inhalt von Stressgesprächen sein können. Neben den jeweiligen Stressoren werden Aspekte der Selbstorganisation und Möglichkeiten der Stressbewältigung in Stressgesprächen thematisiert. Das Sprechen darüber scheint damit, wie zuvor angenommen, ein alltägliches Phänomen zu sein.

Im Rahmen des Vorverständnisses von Stressgesprächen wurde vermutet, dass Stressgespräche eine Vielzahl an Funktionen vorweisen, jedoch der Fokus auf der emotionalen Entlastung und weniger auf der instrumentellen Bewältigung liegt. Insgesamt konnten alle sozialen Unterstützungsfunktionen nach Cohen & Wills (1985) für Stressgespräche wiedergefunden werden, wobei die Nennungen durch die Teilnehmerinnen hinsichtlich der positiven emotionalen Unterstützungsformen sehr häufig und am ausdifferenziertesten waren. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der von Semmer et al. (2008: 245) getroffenen Annahme, dass die emotionale Unterstützung die wichtigste Facette der sozialen Unterstützung sei.

Des Weiteren nannten die Teilnehmerinnen Funktionen, die negative Auswirkungen nach sich ziehen können, wie z. B. das Zugeben von Schwäche oder Überforderung. Aus diesem Grund werden Stressgespräche im Arbeitskontext eher vermieden, es sei denn, das Ansprechen erwirkt eine positive Veränderung, wie die Reduktion von Arbeitszeiten. Neben den vielseitigen positiven und negativen Funktionen konnten neutrale Funktionen von Stressgesprächen ermittelt werden, z. B. Rechtfertigungen und Entschuldigungen des eigenen Verhaltens. Die Vermutung, dass durch Stressgespräche selten ein instrumenteller Lösungsansatz verfolgt wird, kann insgesamt bestätigt werden.

Die Auswirkungen von Stressgesprächen sind ebenfalls vielseitig, wurden im Rahmen des Vorverständnisses jedoch als einseitig positiv angenommen. Im Zuge der Analyse traten jedoch auch neutrale und negative Auswirkungen hervor. Eine universelle Aussage hinsichtlich der Wirkungsrichtung kann somit nicht getroffen werden. Vielmehr scheint für positive Auswirkungen von Stressgesprächen eine Passung zwischen benötigter und erhaltener sozialer Unterstützungsleistung erforderlich zu sein. Dieser Zusammenhang geht mit den Ergebnissen von Schwarzer & Leppin (1989) einher.

Somit lässt sich zusammenfassend schließen, dass Stressgespräche von Werkstudentinnen, wie eingangs vermutet, ein Phänomen zur Verarbeitung und Bewältigung von Stress darstellen. In der alltäglichen Auseinandersetzung mit Stressoren und Beanspruchungen werden hierdurch soziale Unterstützungsfunktionen aktiviert und somit im besten Fall positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden hervorgerufen.

TN11: „Also, wenn ich meiner Mutter erzähle, dass ich Stress habe, dann weiß ich, dass ich Verständnis bekomme und deshalb erzähle ich es ihr, weil ich das halt haben möchte. [...] Ich weiß halt, bei meiner Mutter [...] werde ich immer Verständnis bekommen. Und deshalb kann ich dann mit ihr über Stress reden und dann wird sie mir [...] irgendeinen Tipp geben [...]. Und allein das zu hören oder die, diese Idee in den Kopf zu bringen [...], das hilft teilweise auch schon [...].“

Dennoch können sich Stressgespräche auch negativ auswirken – insbesondere im beruflichen Kontext werden die Kosten der sozialen Unterstützung deutlich.

5 Fazit

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde untersucht, inwiefern Werkstudentinnen Stressgespräche zur Stressbewältigung nutzen und es kann abschließend festgehalten werden, dass Stressgespräche ein alltägliches Phänomen im Rahmen des Umgangs mit Stress darstellen. Stressgespräche werden von Stress Betroffenen als normal empfunden und zumeist gerne geführt – somit tut es einfach gut, über Stress zu sprechen. Bewusst sowie unbewusst geführte Stressgespräche sind somit eine gängige Form des Sprechens über Stress im Rahmen einer informellen, alltäglichen Stressbewältigung. Zu beachten ist, dass die Funktionen von Stressgesprächen individuell variieren und in unterschiedlichem Ausmaß bei der Stressbewältigung unterstützend wirken. Die Auswirkungen sind hierbei vielseitig. So scheinen Stressgespräche tatsächlich zur Stressbewältigung beitragen zu können, da diese z. B. beim Umgang mit der beanspruchenden Situation unterstützen, indem diese soziale Unterstützungsfunktionen aktivieren und somit bei der Verarbeitung und Bewältigung von Stress durchaus eine Rolle spielen können. Dabei werden jedoch die sozialen Kosten des Stressgesprächs, vor allem im beruflichen Kontext der Werkstudentinnen, genauestens abgewogen und können sich entscheidend darauf auswirken, ob Stressgespräche geführt werden.

Die gefundenen Ergebnisse beziehen sich hierbei jedoch ausschließlich auf die untersuchte Stichprobe der Werkstudentinnen, wodurch die Aussagen auf diese Gruppe limitiert sind. Da die Stichprobe zudem nicht repräsentativ gezogen wurde, besitzen die hier getroffenen Aussagen keine Gültigkeit für die Allgemeinheit der Werkstudentinnen, sondern lediglich für die anwesenden Gruppendiskussionsteilnehmerinnen. Trotz dieser Einschränkung konnten ein interessanter Einblick in das individuelle Stressbewältigungsverhalten der Teilnehmerinnen und damit spannende Erkenntnisse zum Nutzen von Stressgesprächen gewonnen werden.

Die gewählte Methode der problemzentrierten Gruppendiskussion brachte der Forschungsarbeit, wie bereits in Kapitel 3.4 reflektiert, viele Vorteile und konnte die von den Teilnehmerinnen erlebten Funktionen und Auswirkungen von Stressgesprächen ermitteln. Jedoch war es methodisch bedingt nicht möglich, die genauen, komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen Stressgesprächen als Form sozialer Unterstützung und deren Auswirkungen aufzuzeigen. Hierfür bieten sich andere Forschungsmethoden an, die nicht auf Rekonstruktion von Situationen und ihrem Erleben basieren, sondern reale Situationen untersuchen, wie z. B. die (teilnehmende) Beobachtung. Somit ließen sich die Kommunikationsstruktur unterschiedlicher Stressgesprächsformen analysieren und zusätzliche Erkenntnisse zu Stressgesprächen gewinnen.

Da die Erhebung in Form eines Gruppensettings stattfand, sind Einflüsse denkbar, die die Teilnehmerinnen hin zu sozial erwünschten Aussagen geführt haben könnten. Ehrliche Aussagen, die jedoch der allgemein vorherrschenden Meinung widersprochen hätten, wurden somit eventuell zurückgehalten. Durch zusätzliche Erhebungen in Form von Einzelinterviews könnten diese Einflüsse gemindert werden.

Der vermutete Zusammenhang zwischen personenbezogenen Variablen und dem Führen von Stressgesprächen bietet sich für weitere Forschungsarbeiten mit dem Ziel einer genaueren Untersuchung an. Insbesondere scheint ein Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsparametern, wie z. B. der Extraversion, und der Häufigkeit von Stressgesprächen vorzuliegen. Dies ließe sich vor allem durch repräsentative, quantitative Studien nachweisen.

Da Stressgespräche durchaus positive Funktionen und Auswirkungen vorweisen können, kann das Wissen um sie auch in organisationalen Kontexten, z. B. im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, genutzt werden. Stressgespräche werden informell geführt, daher scheint eine institutionelle Verankerung im Betrieb nicht sinnvoll. Jedoch ließen sich Räume schaffen, in denen Stressgespräche ermöglicht werden können. So könnten z. B. Mittagstammtische eigens für Zielgruppen wie Werkstudierende und Praktikanten veranstaltet werden, in denen Stressgespräche durch das Zusammentreffen von Gleichgesinnten entstehen könnten. Hierbei hätten diese dann die Möglichkeit, sich über ihre aktuellen Situationen informell auszutauschen und soziale Unterstützung zu erhalten.

Auch im Rahmen von *Buddy-Programmen* könnten sich Stressgespräche entwickeln. Erhalten Werkstudierende bei ihrem Eintritt in die Organisation einen Buddy, erleichtert dies nicht nur die innerbetriebliche Sozialisation der Werkstudierenden, sondern ermöglicht auch den Austausch über beanspruchende Situationen und Erlebnisse mit einer vertrauten Person.

Führungskräfte könnten ebenfalls für die besondere Doppelbelastung der Werkstudierenden sensibilisiert werden. Solange Stress nicht tabuisiert wird und Führungskräfte zu Werkstudierenden eine vertrauensvolle Beziehung unterhalten, könnten sie bewusst Reize zum Einstieg in Stressgespräche setzen. So könnten Stressgespräche beispielsweise durch Fragen nach dem aktuellen Befinden der Werkstudierenden eingeleitet werden. Führungskräfte könnten anhand der aus den Gesprächen gewonnenen Informationen Schlüsse auf die aktuelle Situation der Werkstudierenden ziehen und deren Arbeitsbelastung anpassen, sodass diese die Parallelität von Studium und Nebenjob besser bewerkstelligen können. Dies könnte sich nicht nur für die Betroffenen positiv auswirken. Auch könnten Organisationen hiervon profitieren, indem ein offener Umgang mit Stress und den dadurch entstehenden positiven Auswirkungen zu einer erhöhten Bindung von Werkstudierenden an eine Organisation führen könnte.

Literaturverzeichnis

- Beehr, T. A., Bowling, N.A. & Bennett, M.M. (2010) Occupational stress and failures of social support: when helping hurts. *Journal of occupational health psychology* **15** (1), 45-59.
- Boscarino, J., Adams, R. & Figley, C. (2005) A Prospective Cohort Study of the Effectiveness of Employer-Sponsored Crisis Interventions after a Major Disaster. *International Journal of Emergency Mental Health* **7** (1), 31-44.
- Campfield, K. & Hills, A. (2001) Effect of timing of critical Incident Stress Debriefing (CISD) on posttraumatic symptoms. *Journal of Traumatic Stress* **14**, 327-340.
- Cohen, S. & Syme, S.L. (1985) Issues in the Study and Application of Social Support. In: S. Cohen & S. L. Syme (ed.) *Social Support and Health*. Academic Press, New York, pp. 3-22.
- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985) Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin* **98** (2), 310-357.
- Faltermaier, T. (2005) *Gesundheitspsychologie*. Kohlhammer, Stuttgart.
- Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (2015) Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (ed.) *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 11th edn. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek, pp. 13-29.
- Greif, S. (1991) Stress in der Arbeit. Einführung und Grundbegriffe. In: Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (ed.) *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Hogrefe, Göttingen, pp. 1-28.
- Helfferich, C. (2009) *Die Qualität qualitativer Daten. Manual zur Durchführung qualitativer Interviews*, 3rd edn. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Hoff, E.H. (2005) Arbeit und berufliche Entwicklung. In: Filipp, S.H., & Staudinger, U.M. (ed.) *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters*. Hogrefe, Göttingen, pp. 525-557.
- Ingram, K.M., Betz, N.E., Mindes, E.J., Schmitt, M.M. & Smith, N.G. (2001) Unsupportive responses from others concerning a stressful life event: Development of the Unsupportive Social Interactions Inventory. *Journal of Social and Clinical Psychology* **20** (2), pp. 173-207.
- Jaeggi, E., Faas, A. & Mruck, K. (1998) *Denkverbote gibt es nicht! Vorschlag zur interpretativen Auswertung kommunikativ gewonnener Daten*. Institut für Psychologie, Technische Universität Berlin. Zugriff am 27.05.2016. Verfügbar unter: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/291/>
- Kaluza, G. (2015) *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. 3rd edn. Springer, Heidelberg.
- Kennedy-Moore, E. & Watson, J.C. (1999) *Expressing emotion: Myths, realities, and therapeutic strategies*. Guilford, New York.
- Koenig Kellas, J., Horstman, H.K., Willer, E.K., & Carr, K. (2015) The benefits and risks of telling and listening to stories of difficulty over time: Experimentally testing the expressive writing paradigm in the context of interpersonal Communication between friends. *Health communication* **30** (9), 843-858.
- Krueger, R.A. (1998) *Developing questions for focus groups*. SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Kuckartz, U. (2010) *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*, 3rd edn. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

- Kühn, T. & Koschel, K.-V. (2011) *Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch*. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Lademann, J., Mertesacker, H. & Gebhardt, B. (2006) Psychische Erkrankungen im Fokus der Gesundheitsreporte der Krankenkassen. *Psychotherapeutenjournal* **5** (2), 123-129.
- Lamnek, S. (2010) *Qualitative Sozialforschung*. 5th edn. Beltz Verlag, Weinheim.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. Springer, New York.
- Loos, P. & Schäffer, B. (2001) *Das Gruppendiskussionsverfahren*. Leske + Budrich, Opladen.
- Mayring, P. (2002) *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 5th edn. Beltz Verlag, Weinheim.
- Mayring, P. (2015) *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12th edn. Beltz Verlag, Weinheim.
- Mitchell, J.T. & Everly, G.S. (1995) Critical incident stress debriefing (CISD) and the prevention of work-related traumatic stress among high risk occupational groups. In: Everly, G.S. & Lating, J.M. (ed.) *Psychotraumatology. Key papers and core concepts in post-traumatic stress*. Plenum, New York, pp. 267-280.
- Rau, R. (2012) Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (ed.) *Fehlzeiten-Report 2012*. Springer, Berlin, pp. 181-189.
- Rau, R. & Henkel, D. (2013) Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen. Review der Datenlage. *Der Nervenarzt* **17** (7), 791-798.
- Rauen, C. (2003) *Coaching*. 3rd edn. Hogrefe, Göttingen.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998) *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burn-out im Arbeitsleben*. Asanger, Heidelberg.
- Rigotti, T., Baethge, A. & Freude, G. (2012) Arbeitsunterbrechungen als tägliche Belastungsquelle. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (ed.) *Fehlzeiten-Report 2012*. Springer, Berlin, pp. 61-68.
- Rogers, C.R. (1951) *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Houghton Mifflin, Boston.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975) *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Forschungsbericht*. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Schaper, N. (2014) Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (ed.) *Arbeits- und Organisationspsychologie*. 3rd edn. Springer, Berlin, pp. 517-538.
- Schulz von Thun, F. (2010) *Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. 48th edn. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek/Berlin.
- Schwarzer, R. & Leppin, A. (1989) *Sozialer Rückhalt und Gesundheit. Eine Meta-Analyse*. Hogrefe, Göttingen.
- Semmer, N.K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T.A. & Boos, N. (2008) The Emotional Meaning of Instrumental Social Support. *International Journal of Stress Management* **15** (3), 235-251.
- Sendera, A. & Sendera, M. (2011) *Kinder und Jugendliche im Gefühlschaos. Grundlagen und praktische Anleitungen für den Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen*. Springer-Verlag, Wien.

- Tausch, A. & Menold, N. (2015) *Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung*. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln.
- Techniker Krankenkasse (2013) *Bleib locker, Deutschland! TK-Studie zur Stresslage der Nation*.
- Techniker Krankenkasse (2015) *TK-CampusKompass. Umfrage zur Gesundheit von Studierenden*.
- Tietze, K.O. (2010) *Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung: Theoretische Entwürfe und empirische Forschung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Udris, I. (1982) Soziale Unterstützung: Hilfe gegen Stress? *Psychosozial* **13**, 78-91.
- Walen, H.R. & Lachman, M.E. (2000) Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships* **17** (1), 5-30.
- Walter, U., Plaumann, M., Busse, A. & Klippel, U. (2006) Prävention von Stress am Arbeitsplatz: Ergebnisse einer systematischen Literaturrecherche. In: KKH Kaufmännische Krankenkasse (ed). *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze*. Springer Medizin Verlag, Heidelberg, pp. 148-162.
- Zech, E. & Rimé, B. (2005) Is Talking about an Emotional Experience Helpful? Effects on Emotional Recovery and Perceived Benefits. *Clinical Psychology and Psychotherapy* **12**, 270-286.

Anhang

Anhang A: Vorläufige Definition von Stressgesprächen

Bei Stressgesprächen handelt es vermutlich um einen eher spontanen, informellen Austausch über belastende Situationen. Dieser verläuft eher unreflektiert und beiläufig, d. h. man redet über Stress ohne sich dessen bewusst zu sein. Es wäre jedoch auch denkbar, dass ein Gespräch über Stress auch bewusst gesucht wird. Die Länge des Gesprächs spielt hierbei keine Rolle. Als Stressgespräch kann auch ein kurzer Austausch zur aktuellen Befindlichkeitslage bezeichnet werden. Dabei ist Stress ein subjektiv empfundenes, unterschiedlich starkes Gefühl und wird von Betroffenen vermutlich unterschiedlich definiert. Grundsätzlich handelt es sich dabei aber um ein Überforderungsgefühl mit einer belastenden Situation, die auszuhalten ist.

Stressgespräche finden meist im privaten Kontext mit Freunden und Verwandten statt, bevorzugt mit Personen, die sich in ähnlichen Lebenslagen oder vergleichbaren Situationen befinden und zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht. Aber auch im beruflichen Kontext sind solche Gespräche denkbar, zumindest wenn ein entsprechender Rahmen dafür gegeben ist, wie zum Beispiel ein Treffpunkt unter Gleichgesinnten. In diesem Kontext werden Voraussetzungen wie z. B. die Vertraulichkeit eine größere Rolle spielen.

Es wird angenommen, dass durch Stressgespräche nur selten ein konkreter Lösungsansatz für den Umgang mit Stress entsteht. Stressgespräche tragen wahrscheinlich vielmehr zu einer emotionalen Entlastung bei – demnach tut es einfach gut, sich über den persönlich empfundenen Stress auszutauschen. Insbesondere gehen wir von folgenden Motiven und erhoffte Wirkungsweisen bzw. Funktionen von Stressgesprächen aus: Mitleid/Anteilnahme, Entlastung, Hilfe/Unterstützung, Zugehörigkeit/Suche nach Gleichgesinnten oder Werbung um Verständnis. Vermutlich unterscheiden sich Personen darin, wie gerne sie über Stress sprechen.

Anhang B: Screening-Fragebogen

Einsatz bei der Rekrutierung der Teilnehmerinnen

Persönliche Angaben	
Name	
Alter	
E-Mail-Adresse	
Handynummer	
Masterstudium	
Studiengang/-fach	
Fachsemester	
Vollzeitstudium	
Semesterwochenstunden	
Werkstudententätigkeit	
Bereich und Branche	
Wochenstundenzahl	
Bezug zwischen Werkstudententätigkeit und Studienfach	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Subjektives Stressempfinden	
Ich bin gestresst...	<input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Selten <input type="checkbox"/> Manchmal <input type="checkbox"/> Häufig
Wie viel Stress empfindest du bedingt durch dein Studium und deine Werkstudententätigkeit? Ich empfinde... 1 = keinen Stress 10 = sehr viel Stress	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10

Anhang C: Leitfaden der Gruppendiskussion

Dauer: ca. 60-80 Minuten

Einführung	
Begrüßung und Organisation	<p>Begrüßung</p> <p>Organisatorische Hinweise: Zeit, Ablauf, Verpflegung, Gutscheine</p> <p>Zusicherung von Datenschutz und Verschwiegenheit</p> <p>„Spielregeln“ der Diskussion (<i>Flipchart</i>)</p>
Kurzfragebogen	<p>Bitte kurz ausfüllen und gerne als Grundlage für die folgende Diskussion nutzen.</p> <p><u>Inhalte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wie viel Stress empfindest du aktuell bedingt durch dein Studium und deine Werkstudententätigkeit? (Skala: 1-10)</i> • <i>Welche fünf Begriffe fallen dir ein, wenn du an „Stress“ denkst?</i> • <i>In welcher Situation hast du zuletzt mit jemandem über Stress gesprochen?</i>
Warming-Up	
Vorstellungsrunde	<p>Bitte stellt euch anhand der folgenden Merkmale vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vorname</i> • <i>Studiengang und aktuelles Semester</i> • <i>Werkstudententätigkeit inkl. Branche</i> • <i>Seit wann in diesem Job</i> • <i>Wochenstundenzahl</i>
Einführung in das Thema	<p>Wir studieren an der Universität Hamburg „HRM/Personalpolitik“ und arbeiten zurzeit an einem Forschungsprojekt. Dazu haben wir uns die Frage gestellt, welches Thema wir bearbeiten möchten und haben über Alltagsprobleme und -phänomene nachgedacht. Dabei ist uns aufgefallen, wie oft wir über unseren Stress sprechen. Da dieses Thema aufgrund unserer eigenen Belastung durch Uni und Werkstudententätigkeit für uns eine hohe Relevanz hat, möchten wir dieses Phänomen beleuchten.</p>
Impuls für Stressgespräch	<p>Dann beginnen wir auch schon mit der Diskussion. Wie schon gesagt, wir freuen uns, wenn ihr untereinander ins Gespräch kommt, denn der Fokus liegt auf eurer Diskussion – wir sorgen für die Impulse und stellen nur Nachfragen.</p> <p><u>1. Frage:</u> Meine erste Frage an euch ist: Inwiefern empfindet ihr Stress durch die Doppelbelastung von Studium und Werkstudententätigkeit?</p> <p>Bitte tauscht euch dazu aus. (<i>ca. 10 Minuten diskutieren lassen</i>)</p> <p><u>Weitere Impulse (um Diskussion aufrecht zu erhalten):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Beispiel der Moderatorin: Ich als Werkstudentin... • Wie geht es euch mit dieser Doppelbelastung? • Wie stark ist diese Doppelbelastung für euch? • Wie äußert sich der Stress bei euch?

Reflexion	<p>Jetzt habt ihr euch also über euren Stress ausgetauscht.</p> <p><u>2. Frage:</u> Wie gerne redet ihr über Stress?</p> <p><u>Optionen zum Nachhaken:</u></p> <p><input type="checkbox"/> Wie hat sich die Situation gerade für euch angefühlt?</p> <p><input type="checkbox"/> Inwiefern thematisiert ihr euren Stress auch im Alltag?</p>
Hauptteil	
1. Themenblock: Rahmen- bedingungen	<p><u>3. Frage (Grundreiz):</u> Denkt an eine Situation, in der ihr das letzte Mal mit jemandem über euren Stress gesprochen habt. Beschreibt diese und tauscht euch darüber aus!</p> <p><u>Fragensammlung:</u> (erst frei erzählen lassen, bei Bedarf nachhaken)</p> <p><input type="checkbox"/> An welchen Orten sprecht ihr über Stress?</p> <p><input type="checkbox"/> In welchen Situationen kommt es dazu, dass ihr über Stress redet?</p> <p><input type="checkbox"/> Wie leitet ihr Gespräche ein, in denen ihr Stress thematisiert?</p> <p><input type="checkbox"/> Welche Medien nutzt ihr für den persönlichen Austausch über Stress?</p> <p><input type="checkbox"/> Mit wem redet ihr über Stress?</p> <p><input type="checkbox"/> Wie steht ihr dazu, mit eurer Führungskraft offen über euren Stress zu sprechen?</p> <p><u>Nachhaken:</u> Wann, wo, mit wem, wie</p>
2. Themenblock: Inhalte	<p><u>4. Frage (Grundreiz – Begriffssammlung am Flipchart):</u> Worüber unterhaltet ihr euch, wenn ihr über Stress redet?</p> <p><u>Fragensammlung:</u> (erst frei erzählen lassen, bei Bedarf nachhaken)</p> <p><input type="checkbox"/> Worüber habt ihr das letzte Mal gesprochen als ihr in einer belastenden Situation gewesen seid?</p> <p><input type="checkbox"/> Welche Themen vermeidet ihr, wenn ihr über Stress redet?</p> <p><input type="checkbox"/> Welche Themen vermeidet ihr speziell im Berufskontext?</p> <p><u>Nachhaken:</u> Themen, Konflikte, involvierte Personen</p>
3. Themenblock: Funktion	<p><u>5. Frage (Grundreiz):</u> Was bewirkt das Sprechen über Stress bei euch?</p> <p><u>Fragensammlung:</u> (erst frei erzählen lassen, bei Bedarf nachhaken)</p> <p><input type="checkbox"/> Wie fühlt ihr euch während/nachdem ihr euch über euren Stress unterhalten habt?</p> <p><input type="checkbox"/> Inwiefern hilft euch die Thematisierung von Stress bei eurer Stressbewältigung?</p> <p><input type="checkbox"/> Was ist üblicherweise das Ergebnis, wenn ihr Stress thematisiert?</p> <p><input type="checkbox"/> Warum reden wir im Alltag so häufig über Stress?</p> <p><u>Nachhaken:</u> Ziele, Hoffnungen, Motivation, Funktionen: Mitleid, Entlastung, Anteilnahme, Hilfe/Unterstützung, Zugehörigkeit/Gleichgesinnte finden, Klarstellung von Fakten/um Verständnis werben</p>

Abschluss	
Zusammenfassung	Da wir uns dem Ende nähern, versuche ich, einmal zusammenzufassen, was soeben in der Diskussion angesprochen wurde. ...
Letzte Frage	Bitte vervollständigt folgenden Satz: „Ich rede gerne oder ungerne über Stress, weil...“
Abschluss	Bei Teilnehmerinnen bedanken Offene Fragen der Teilnehmerinnen beantworten

Anhang D: Kurzfragebogen

Bitte kurz ausfüllen und gerne als Grundlage für die folgende Diskussion nutzen

Wie viel Stress empfindest du aktuell bedingt durch dein Studium und deine Werkstudententätigkeit?

Ich empfinde... 1 = keinen Stress, 10 = sehr viel Stress

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Welche fünf Begriffe fallen dir ein, wenn du an „Stress“ denkst?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

In welcher Situation hast du zuletzt mit jemandem über Stress gesprochen?

Anhang E: Modifizierte Transkriptionsregeln

In Anlehnung an Kallmeyer und Schütze (Kuckartz 2010: 45)

Zeichen	Definition	Beispiel	Weitere Erklärung
(,)	Ganz kurzes Absetzen einer Äußerung	(,) Das muss nochmal bedacht werden.	
..	Kurze Pause	Ich gehe von .. Problemen aus.	< 1 Sekunden
...	Mittlere Pause	Wir ... befinden uns in einer Diskussion.	2-3 Sekunden
(Pause)	Lange Pause	Sehen Sie (Pause), es ist ganz einfach.	> 4 Sekunden
(*)	Pausenfüller	Und (*), um das Problem zu lösen, (*) muss x geschehen.	z. B. ähm, hmm, mhm, mhh
(?)	Frageintonation	(?) Ich hoffe dir geht es gut.	Sätze mit Frageintonation enden mit einem Punkt und keinem Fragezeichen
(h)	Formulierungshemmung, Druckszen	Ja (h) ich meine (h) ich wollte sagen.	
<u>Sicher</u>	Auffällige Betonung	<u>Das</u> ist dein Argument?	
<u>Sicher</u>	Gedehnte Betonung	<u>Natürlich</u> kann man das auch ändern.	
(Lachen) (Fröhlich) (Aufgeregt) (Zaghaft) (Bestimmt)	Charakterisierung von nichtsprachlichen Vorgängen beim Einzelnen bzw. Sprechweise, Tonfall, etc. Die Charakterisierung steht vor den entsprechenden Stellen und gilt bis zum Äußerungsende, bis zu einer neuen Charakterisierung oder bis +	(Aufgeregt) Das ist eine schöne Geschichte: + Wir saßen am Teich (Fröhlich), als wir Entenküken sahen.	Nonverbale Äußerungen, z. B. auch Ironie, Sarkasmus, etc. Kennzeichnung erfolgt vor dem charakterisierten Satz
,....'	Sprechender spricht aus einer anderen Rolle; Rollenwechsel	Wenn meine Mutter dann sagt: ‚Ja, du solltest das nicht machen!‘.	
[Lachen der Gruppe] [Zustimmung der Gruppe] [Ablehnung der Gruppe] [Entzücken der Gruppe]	Gruppenreaktion (> 3 Personen) Die Charakterisierung steht vor den entsprechenden Stellen und gilt bis zum Äußerungsende, bis zu einer neuen Charakterisierung oder bis +	Das ist eine schöne Geschichte: Wir saßen am Teich, als die Entenküken sahen [Entzücken der Gruppe].	Gemeinschaftliche Reaktionen, z. B. Lachen, Ohhs vor Entzücken, Kopfschütteln, etc. Kennzeichnung erfolgt nach dem charakterisierten Satz

[TNx Lachen] [TNx Verärgert]	Reaktion aus der Gruppe, wenn es nur bestimmte/r TN ist (1-2 TN)	Ja, das kenne ich auch zu gut [TNx Lachen].	
&	Auffällig schneller Anschluss an eine Äußerung von sich selbst oder anderer	Das kann ja nichts werden. & Und sowas ist dann auch nicht wichtig.	
(???)	Unverständliche Äußerung der TN	Möglich wäre eine (???)	
(Seerosen?)	Unverständliche Äußerung der TN, aber vermuteter Wortlaut in Klammern	Möglich wäre eine (Depression aufgrund des Stressempfindens?).	
Fotoapp//Fotoapparat	Abgebrochenes Wort wird vervollständigt	Dies ist meine Argu//Argumentation.	
A: ... B: ...	Gleichzeitiges Sprechen bzw. Unterbrechen	A: aber da kam ich B: ich will sagen C: Ja.	Genauere Kennzeichnung des Einsetzens durch Einrücken

Anhang F: Beispielhafte Ausschnitte der Transkription

Beispiel 1:

- TN4:** Und dann schreibt er mir und dann schreibe ich nicht zurück. Und dann habe ich mit ihm gesprochen: „Das ist gerade alles super viel, ich bin in der Uni.“, und er so: „Ja, das ist doch kein Stress“. Und insofern ist das auch ähnlich, wie bei dir, TN2, nur halt anders herum. Jemand der es dann runter spielt und dann sagt „Kannst ja kurz schreiben“ und ich denk mir
- TN2:** | Wirst du dann wütend?
- TN4:** Joa, ein bisschen. [Lachen der Gruppe]
- TN2:** Steigert es das Stresslevel?
- TN4:** Genau, wenn man sich so denkt: „Eigentlich war es gar nicht schlimm, aber ich hatte einfach (*) gerade Zeit auf irgendwas zu gucken, oder ich habe mir Gedanken über das Abendessen oder was auch immer gemacht“ und, also ich koche jetzt auch nicht jeden Tag .. (*). [Lachen der Gruppe] Wir wechseln uns ab, aber wenn man dadurch noch mehr, wenn jemand in einer anderen Situation ist und das dann so vergleicht mit einem und sagt: „Hier, das ist doch kein Stress für dich“.
- M1:** Was sind das für Situationen in denen ihr dann über Stress sprecht?
- TN1:** Also so richtig Situationen? Meinst du jetzt so ein richtiges Gespräch über Stress oder dieses gegenseitige bejammern?
- TN2:** Das kommt ja alles eher immer so indirekt raus.
- TN6:** Man sagt ja nie so
- TN2:** | & Wir reden jetzt über Stress! [Lachen der Gruppe]
- TN6:** Also wo ich das tatsächlich (h) sagen würde, dass ich intensiv über Stress gesprochen habe ... Das war das letzte Mal im Bachelor, beziehungsweise im Praktikum danach. Da war das auch zum Beispiel so, da hatte ich so eine Horror-Chefin, so eine Verrückte mit einem ganz schweren Geltungsdrang. (*) Und das Praktikum war wirklich Stress, nicht wegen der vielen Arbeitszeit, das war einfach, ja psychologischer Stress würde ich schon sagen. Sie war eine Tyrannin und das Teamgefüge war angegriffen, ganz schlechtes Betriebsklima, (*) und das war wirklich für mich, also da habe ich Stress empfunden, aber auf einer psychologischen Ebene, (*) weil ich ungerne hingegangen bin, weil ich morgens schon dachte „Bitte nicht“. Und weil ich wusste, den ganzen Tag hier sitzen und das durchziehen und trotzdem versuchen gut zu sein. Also da habe ich wirklich Stress empfunden und es auch ausgesprochen, und da auch tatsächlich viel mit Leuten darüber gesprochen, aber eher so im Sinne von, ich brauche mal ein Rat-schlag, wie ich mit diesem Team umgehen kann, wie ich in diesem Team arbeiten kann, dass es mich persönlich nicht mehr so sehr angreift, also so psychologisch stresst. In dem Kontext eher.
- TN5:** Ich führe Stressgespräche gefühlt ständig, auch wenn sie nur kurz und am Rande sind. Aber wenn jemand sagt „Wie geht's dir?“, dann kommt auch ganz oft die erste Ladung irgendwie und für mich ist das dann auch schon ein Stressgespräch. Wenn ich jemandem sage „Wie geht's dir?“ und der dann „Ja, geht so, ich bin im Moment hier und da und so viel“, das ist für mich auch schon ein Stressgespräch.

Beispiel 2:

TN12: Das find ich krass. Also dass du da so, so einen Cut setzt, &weil, also das wirkt so als ob das für dich so ein ziemlich (*) ja belastendes Thema oder zumindest ein Thema, wo du (*) .. nur mit sehr engen Vertrauten drüber sprechen kannst und .. Also (h) das klingt dann für mich so, als wär´s (*) sehr schlimm für dich das so einzugestehen oder darüber zu sprechen und das, also berichtige [TN13 Kenntnisnahme] mich ruhig, wenn ich da falsch liege, (*) .. also schlimm finde ich es nun gar nicht zu sagen „Ich bin gestresst“ [TN9 Zustimmung]. &Man macht es vielleicht nicht so häufig oder halt im gewissen Situationen oder im bestimmten Rahmen wie bei der Arbeit nicht unbedingt ... Aber auf der anderen Seite muss meine Vorgesetzte auch nicht wissen (*) mit wem ich gerade zusammen bin, [TN11 Zustimmung] oder irgendwie sowas. Manche Sachen erzählt man einfach im bestimmten Rahmen nicht, aber schlimm finden darüber zu sprechen oder das zu sagen „Ich bin gestresst“ ... finde ich nicht. &Also da gibt´s wesentlich andere Sachen wie .. „Ich bin traurig“ das würde ich zum Beispiel nicht so [TN11 Zustimmung] offen erzählen, aber (*) Stress irgendwie nicht.

TN13: Ja kommt drauf an, was es für ein Stress ist, also

TN12: | Ja klar, wenn's emotionaler Stress ist, weil (*)
[TN13 Zustimmung] irgendwas

TN13: | Also das erzähl ich definitiv dann nicht. Ich sag dann: „Ich bin gestresst“.

TN12: | Ja klar.

TN13: Ja warum (*)

TN12: | Ja will ich nicht drüber reden [Lachen der Gruppe].

TN13: Ist das halt so, nimm das hin. .. Ja es kommt auch drauf an, was es für ein Stress ist.

TN12: Klar.

TN13: Und ... Also durch was er hervorgerufen ist.

TN9: Darf ich nochmal fragen, was ihr genau mit Situation meint. &Jetzt so Rahmenbedingungen oder sowas wie ich eben gesagt habe, so ein Beispiel genannt. Oder wie definiert ihr (???)

M2: | Gerne auch wirklich eine Situation in der ihr zuletzt gesprochen habt ... über Stress.

(Pause)

TN10: Zuhause.

[Schmunzeln der Gruppe]

TN12: Zuhause in deiner Wohnung oder Zuhause bei deinen Eltern?

TN10: Ne, Zuhause in meiner Wohnung [TN12 Zustimmung]. Also dann ... (???)

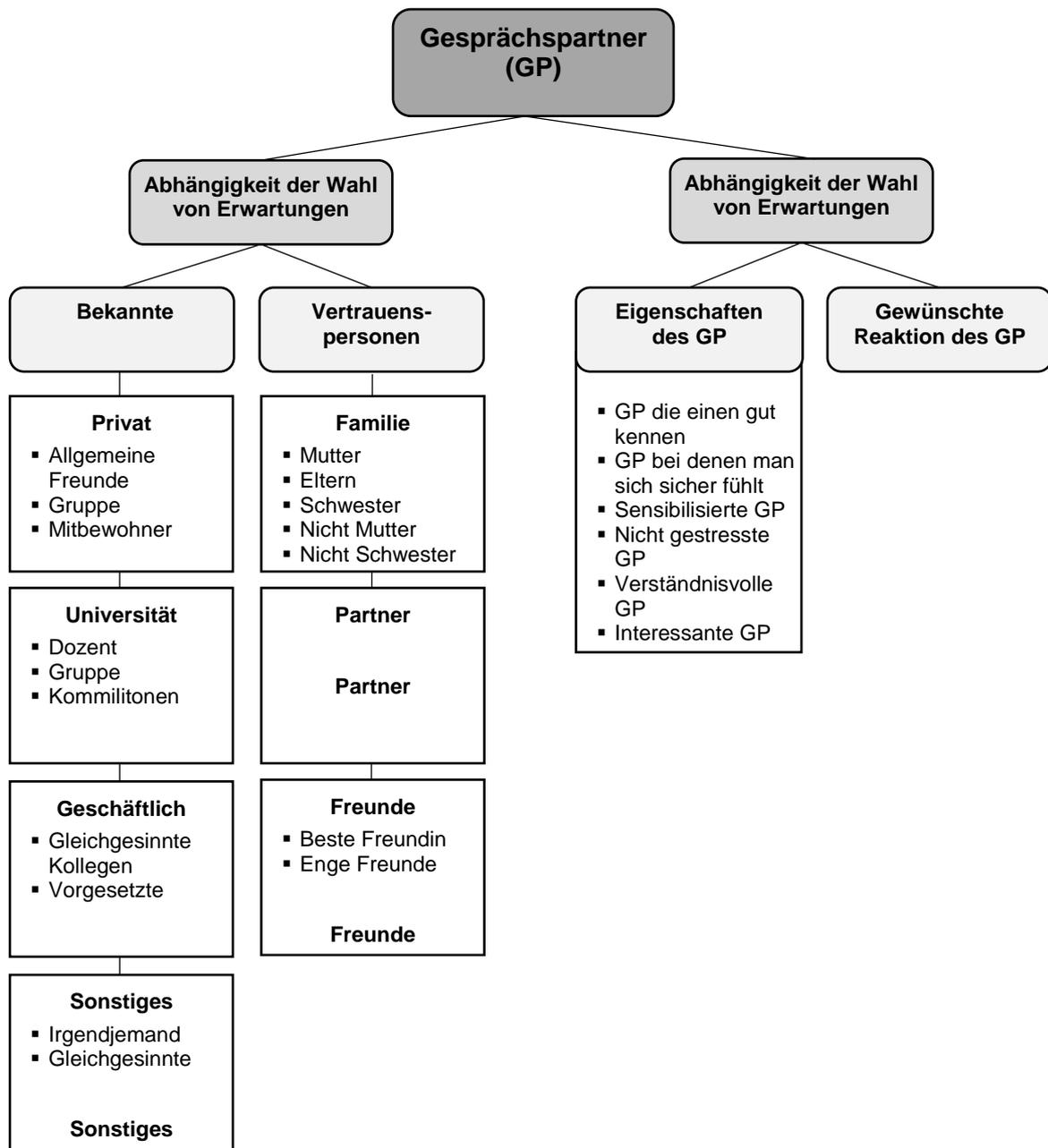
M1: Was sind andere Orte, an denen ihr so über Stress redet?

TN12: In der Uni (Pause). Also weil wir uns halt immer hier treffen, um diese Schreibgruppe da zu machen und (*) ja dann kommt das (Lachen) zwangsläufig [Lachen der Gruppe] irgendwie+ auf den Tisch.

Anhang G: Ausschnitt Kategorienbildung

GD	TN	Zeile(n)	Paraphrase	Kategorie 1. Ebene	Kategorie 2. Ebene	Kategorie 3. Ebene	Kategorie 4. Ebene	Kategorie 5. Ebene
GD2	12	1672-1673	Gerne über Stress reden, weil man Mitleid bzw. Unterstützung bekommt	Mitleid	Emotionale Unterstützung	Persönlich	Positiv	Funktion
GD1	5	1030-1037	Erwartet Zuspruch beim SG, hören wollen, dass sie das schafft	Motivation	Emotionale Unterstützung	Persönlich	Positiv	Funktion
GD1	6	356-359	Mutter setzt Anreize für das Überstehen einer stressigen Phase (Klausurphase)	Motivation	Emotionale Unterstützung	Persönlich	Positiv	Funktion
GD1	12	1250-1252	Gesagt bekommen, dass alles wieder gut wird und Rückhalt bekommen	Rückhalt erhalten	Emotionale Unterstützung	Persönlich	Positiv	Funktion
GD2	12	1614	Beim Chef will man nicht überfordert wirken (-)		Zugeben von Überforderung	Zwischenmenschlich	Negativ	Funktion
GD2	13	855	Befürchtung, dass Chefin denkt, dass man überfordert und unfähig ist (-)		Zugeben von Überforderung	Zwischenmenschlich	Negativ	Funktion
GD2	10	1237-1240	Den Freund vorwarnen, dass die nächste Zeit stressig wird und er mehr gefordert ist (z. B. mehr Einspannung im Haushalt)		Ankündigung von Stress und Auswirkungen	Zwischenmenschlich	Neutral	Funktion
GD2	8	689-690	Aussage keine Zeit zu haben		Bekanntgabe von Stress	Zwischenmenschlich	Neutral	Funktion
GD2	8	1352-1353	Kleine Randbemerkungen helfen mir nicht, aber den anderen signalisieren, was gerade los ist		Bekanntgabe von Stress	Zwischenmenschlich	Neutral	Funktion
GD2	12	986-987	Stress als Einstiegsthema		Einstiegsthema	Zwischenmenschlich	Neutral	Funktion
GD1	1	804-805	Rechtfertigung/Entschuldigung		Entschuldigung	Zwischenmenschlich	Neutral	Funktion

Anhang H: Kategorienbaum „Gesprächspartner“



Anhang I: Kategorienbaum „positive Funktionen“

