

„Innere Stärke im Beruf“ – stressresistent und leistungsfähig durch biomentale Strategien

Kognitives und emotionales Empowerment für Beschäftigte

Kurskonzept

	Seite
1. Einleitung	2
2. Das Training im Überblick	2
2.1 Zielgruppe und Kontraindikationen	2
2.2 Ziele des Trainings „Innere Stärke im Beruf“	2
2.3 Trainingsstruktur	4
2.4 Trainingsinhalte	5
2.5 Trainingseffekte und Studienergebnisse	7
2.6 Nachhaltigkeit	8
2.7 Effekte für Unternehmen	8
2.8 Qualitätssicherung	9
3. Wissenschaftlicher Hintergrund	10
3.1 Emotionaler Stress: Ursachen und Risiken	10
3.2 Wege heraus aus dem Stress: Emotionales und kognitives Empowerment für herausfordernde Situationen	12
3.3 Grundannahmen zu „Innere Stärke im Beruf“	14
Kontaktdaten	15
Literaturhinweise	16

1. Einleitung

Risikoreiche emotionale Stressmuster und Burnout mindern zunehmend die Lebensqualität und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Das psychologische Trainingsprogramm „Innere Stärke im Beruf“ bietet Arbeitgebern ein verlässliches Instrument, um die Stressresistenz und die psychische Gesundheit engagierter und gleichzeitig immer stärker belasteter Mitarbeiter zu fördern. Mit dieser Maßnahme der sozialen Fürsorge kann stressbedingten Erkrankungen sowie einem Anstieg der Fehlzeiten wirkungsvoll begegnet werden.

Dieses ziel- und ressourcenorientierte Gruppentraining ermöglicht es den Teilnehmenden (TN), ihre Fähigkeiten auszubauen und insbesondere die individuellen Kompetenzen zur Stressbewältigung und ihre psychische Widerstandskraft nachhaltig zu erhöhen. Sie kommen zu einem tiefen Verständnis der sozialen, psychischen und physischen Zusammenhänge, die die Gesundheit begünstigen und erfahren Selbstwirksamkeit, da sie nun aus eigener Kraft Einfluss auf ihr inneres Befinden nehmen und einem Burnout wirksam vorbeugen können. Den TN wird es auch in anspruchsvollen Situationen wieder möglich, die gewohnte Leistung abzurufen und die individuelle Lebensqualität und Gesundheit aktiv zu stabilisieren und zu fördern.

Sollten chronische psychophysiologische Stressreaktionen die inneren Rhythmen von Aktivität und Regeneration, von Wachen und Schlafen, gestört haben, so können diese sowohl durch die Wirkung der kognitiven Arbeit in der Trainingsgruppe als auch durch die tief entspannenden Trancen (speziell entwickelte Fantasiereisen mit Musikbegleitung) wieder ins Gleichgewicht kommen. Die Trancen begleiten das Training über die gesamte Zeit und auch darüber hinaus; Erholung und Selbstregulation werden durch die tägliche tiefe Entspannung nachhaltig verbessert.

2. Das Training im Überblick

2.1 Zielgruppe und Kontraindikationen

Die Zielgruppe sind Erwachsene in Betrieben und Organisationen, die mit Anforderungen in ihrem beruflichen und privaten Leben auf eine konstruktive und gesundheitsorientierte Weise umgehen wollen, um ihre Lebensqualität und Leistungsfähigkeit auf Dauer zu sichern. Das mentale Training ist auch für Menschen geeignet, die bereits unter Stressreaktionen wie Verstimmungen oder körperlichen Symptomen leiden.

Für Menschen mit einer behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung ist das Training kontraindiziert.

2.2 Ziele des Trainings „Innere Stärke im Beruf“

Die Interventionen im Training ermöglichen den Teilnehmenden:

- eine effektivere Stressbewältigung und Vorbeugung von stressbedingten Erkrankungen
- eine erhöhte psychische Widerstandskraft in Belastungssituationen
- die Förderung einer gesundheitsorientierten Lebens- und Arbeitsweise
- eine bessere Regeneration durch Achtsamkeit und regelmäßige Entspannung
- die Steigerung der individuellen Lebensqualität

„Innere Stärke im Beruf“ ist gemäß dem Leitfaden Prävention dem Präventionsprinzip „Kognitives Stressmanagement“ zuzuordnen. In Abgrenzung zum Präventionsprinzip „Instrumentelles Stressmanagement“, das an äußeren Stressoren ansetzt, ist es ein zentrales Ziel dieses Trainings, den TN die inneren Co-Faktoren des emotionalen Stresses bewusst zu machen, diese kritisch zu reflektieren und zu transformieren, sodass sie in Zukunft angemessen und gesundheitsorientiert reagieren können.

Darüber hinaus hilft ihnen das Training zu klären, was ihnen im Arbeits- und Privatleben wirklich wichtig ist und wie sie dem gerecht werden können, während sie psychisch und körperlich gesund bleiben. Sollten die TN dazu noch weitere Ressourcen benötigen, so bieten sich ihnen viele Gelegenheiten ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Die enthaltenen Trancen zur Vertiefung der Trainingseffekte führen auch über das Training hinaus bei den Nutzern zu täglicher, vegetativ wirksamer Erholung und Regeneration, so dass dieses Training gleichzeitig im Sinne eines „Palliativ-regenerativen Stressmanagements“ eingesetzt werden kann.

Während des gesamten Trainings ermöglichen mentale Verfahren den TN direkte und tief greifende Veränderungen auf dem Weg zu ihren Zielen:

Basics, die Veränderung einfach machen

- **Achtsam** (sensibel) für die eigenen Gedanken, Gefühle und Körperreaktionen werden, insbesondere für jene, die bisher Teil einer Stressreaktion waren
- Die **Zielorientierung** fördern, damit die Ziele für das eigene Leben formuliert und im Vorfeld testweise erlebt werden können
- **Ressourcenorientierung** - eine Veränderung des Fokus der Aufmerksamkeit: Auf die eigenen Ressourcen statt auf Defizite achten und die eigenen Potentiale erkennen
- **Überzeugungen** entmachten, die konstruktive Veränderungen bisher blockiert haben (wie etwa „Das kann jemand nicht, der solche Erfahrungen wie ich gemacht hat!“)

Ressourcen um emotionalen Stress zu bewältigen und den eigenen Zielen näher zu kommen

- **Vorbereitung auf konkrete Belastungssituationen** mit mentalen Verfahren - um sich emotional zu entlasten und Aufgaben konstruktiv und lösungsorientiert anzugehen (z. B. gelassen auf Stressoren reagieren, die bisher etwa zu Stress, Ärger oder Kränkungen geführt haben)
- **Konflikte zwischen Anteilen der Persönlichkeit** bearbeiten, um Stress abzubauen und psychische und soziale Krankheitsgewinne überflüssig werden zu lassen
- **Wertekonflikte überwinden:** Die persönlichen Werte und deren Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit überprüfen und ggf. verändern; sich situationsübergreifende, einschränkende Bewertungsmuster bewusst machen sowie diese kritisch reflektieren und überwinden.
- **Äußeres Verhalten und inneres Befinden mental optimieren**
- **Soziale Kompetenzen** erweitern

Körper- und Immunfunktionen stärken

- Regelmäßig tiefe **Entspannungszustände** einleiten, um Erholungs- und Heilungsprozesse mental zu fördern und dann kraftvoll und gelassen mit den täglichen Herausforderungen umzugehen
- Ein Leben mit **Sport, Bewegung und gesunder Ernährung** attraktiv werden lassen

Zukunftsperspektiven entwickeln

- Mit Mut und Selbstvertrauen **den Weg** in eine berufliche und private Zukunft mit Lebensqualität, Leistungsfähigkeit und Gesundheit **bahnen**

2.3 Trainingsstruktur

- Dieses Programm für Gruppen zwischen 6 und 15 Personen wurde gezielt für Beschäftigte entwickelt, die unter Stress und starken Belastungen stehen und die ihre Fähigkeiten optimieren möchten mit diesen Herausforderungen konstruktiv umzugehen.
- Es umfasst 12 aufeinander aufbauende Termine á 90 Minuten (üblicherweise 1x pro Woche). Dieses zeitliche Raster sichert den engen Praxisbezug, ermöglicht eine kurzfristige Überprüfung der Trainingseffekte und eine nachhaltige Verankerung eines neuen Verhaltensrepertoires. Der Ablauf der Einheiten ist wie folgt strukturiert:

1. Einleitung: Übung zur Entspannung oder Achtsamkeit
2. Erfahrungsaustausch, Klärung von offenen Fragen
3. Metapher
4. Hauptteil: Informationen und Übungen zum Thema der Einheit
5. Schlussteil: Anregungen und Übungen für zu Hause
6. Feedbackrunde

- Unterstützt wird die Arbeit durch erprobte Konzepte und Materialien:

Ein Trainerhandbuch sichert den strategisch geplanten Ablauf.

Die Teilnehmermaterialien enthalten neben Unterlagen zu den Übungen auch Hintergrundinformationen (Exkurse), vertiefende Hausaufgaben und – als Besonderheit – auf die Trainingsinhalte abgestimmte Audio-Aufnahmen (Trancen) von jeweils rund 25 Minuten Dauer, die täglich für vegetativ wirksame Erholung und Regeneration eingesetzt werden können.

Diese Audio-Aufnahmen sind auf die Interventionen in den Trainingseinheiten abgestimmt und verstärken deren Wirkung. Sie ermöglichen es den TN, in tief entspanntem Zustand Kraft für den Alltag zu sammeln und sich neue Optionen für die Bewältigung von aktuellen Fragen zu erschließen. Die Trancen erhalten die TN auf Sticks; diese verbleiben in ihrem Besitz, so dass sie sie auch noch nach dem Ende des Trainings dazu benutzen können bestimmte Ziele zu erreichen oder bestimmte Themen intensiver anzugehen.

- Das Training ist ziel- und ressourcenorientiert und so ist auch die Atmosphäre in den Gruppen angenehm und lebendig. Die Teilnehmer befassen sich in weiten Bereichen nicht mit Problemen und Beschwerden sondern mit ihren Fähigkeiten, ihren Zielen und dem Sinn ihrer Arbeit und ihres Lebens. Anregende und anschauliche Methoden zu gesundheitsrelevantem Denken und Handeln lassen eine abwechslungsreiche und konstruktive Atmosphäre entstehen.
- Das Training basiert auf Erkenntnissen der Psychoneuroimmunologie und der Salutogenese. Kognitiv verhaltenstherapeutische und suggestive Verfahren wurden so weiterentwickelt, dass tief greifende Veränderungen leicht und nachhaltig eintreten.

- „Einzelarbeit in der Gruppe“ für optimalen Datenschutz:
Ein besonderer Vorteil dieses Trainings ist es, dass die verwendeten mentalen Techniken es auch in der Gruppensituation zulassen persönliche Fragestellungen vertraulich zu bearbeiten. Viele Verfahren übermitteln Strategien, die die Teilnehmer anwenden können ohne darüber sprechen zu müssen; wenn gewünscht, ist ein Austausch jedoch möglich. Deshalb ist dieses mentale Training für die Arbeit innerhalb eines Unternehmens besonders geeignet, denn dies gibt die Sicherheit, dass andere Personen nicht zwangsläufig erfahren, an welchen Fragen der Einzelne arbeitet.
- Die Gruppen werden von kompetenten Trainern geleitet. Ärzte, Psychologen, Sozialpädagogen oder Pädagogen wurden durch eine intensive, einjährige berufsbegleitende Fortbildung auf die Arbeit mit dem System vorbereitet. Zwischen den Einheiten stehen die Trainer ihren TN für Rückfragen zur Verfügung.

2.4 Trainingsinhalte

Zwölf Bausteine für ein attraktives Leben und Arbeiten

Jede Trainingseinheit von 90 Minuten enthält mentale Verfahren, die die TN ganz individuell nutzen können um ihren persönlichen Zielen näher zu kommen und ihr Reservoir an Ressourcen zu erweitern.

Die aufeinander aufbauenden Einheiten sind jeweils einem Schwerpunktthema gewidmet:

Einheit 1: Was erwartet Sie im Training?

- Auftragsklärung und Überblick über das Training
- Motivation zu mentalem Training
- erste Ideen zu persönlichen Zielen
- Auswirkungen von anhaltendem Stress und emotionalen Konflikten auf den Körper verstehen
- die eigene Situation reflektieren
- tiefe Entspannung erleben

Einheit 2: Ihr Stress, wie er bis heute war

- Auswirkungen ungünstiger Denkmuster
- den Einfluss mentalen Trainings auf Stress, Leistungsfähigkeit und den Körper erkennen
- Motivation zu Veränderungen
- Zielorientierung
- Anlegen eines Ressourcen-Reservoirs (wird während des Trainings laufend erweitert)

Einheit 3: Der Körper glaubt, was Sie ihm erzählen!

- Methoden zur schnellen Entspannung
- Ausbau von ziel- und ressourcenorientiertem Denken
- Organsprache
- emotionale Reaktionen in bisher belastenden Situationen optimieren
- eigene Ressourcen schaffen: Einen kraftspendenden Zustand abrufbar machen

Einheit 4: Stressoren entmachten

- Auswirkungen von individueller Wahrnehmung auf die Emotionen erleben
- Abstand gewinnen
- Veränderung von belastenden emotionalen Reaktionen
- belastende Gedanken ausblenden

Einheit 5: Gewinne und positive Absichten

- Motive und innere Konflikte kennenlernen
- die „positive Absicht“ hinter einem Verhalten erkennen
- Ressourcen für eine Veränderung krank machender Verhaltensmuster erschließen
- eigene Veränderungsideen entwickeln

Einheit 6: Ziele und Zielkonflikte

- Die persönliche Zielvision unter Berücksichtigung von Vor- und Nachteilen weiterentwickeln
- positive Absichten der eigenen Persönlichkeitsanteile erschließen
- Lösung eines inneren Konfliktes mit Bezug zu Stress und Beschwerden

Einheit 7: Hemmnisse überwinden

- Individuelle einschränkende Glaubenssätze erkennen und verändern
- Informationen zu Prägungen

Einheit 8: Innere Versöhnung

- Sich der eigenen Ressourcen bewusst werden
- Veränderung einer zentralen, einschränkenden Überzeugung

Einheit 9: Gut gerüstet und mit Selbstvertrauen

- Zusammenhang zwischen innerer Repräsentation und emotionaler Reaktion
- Methoden zur Entmachtung von Stressoren und zur Entspannung
- Schutzstrategien

Einheit 10: Ihre Werte und die der anderen: Was ist Ihnen wichtig - beruflich und privat?

- Eigene Werte deutlicher wahrnehmen
- sich der Bedeutung von Werten für die eigenen Ziele bewusst werden
- sich mit den Werten innerhalb des umgebenden Systems auseinandersetzen

Einheit 11: Ihre Ziele und Ihre Werte

- Das eigene Wertesystem überdenken
- systemische Wechselwirkungen erkennen
- Werte sozial kompetent leben
- persönliche Werte und das Ziel abgleichen

Einheit 12: Mit Zuversicht in die Zukunft!

- Zukunftsplanung: Handlungsschritte, die zum persönlichen Ziel führen, erkennen und anbahnen
- tiefe Verankerung des Zieles und des Weges dorthin

Die TN erhalten zu jeder Trainingseinheit umfangreiche Unterlagen. In Exkursen finden sie zusätzliche Infos zum theoretischen Hintergrund der nachhaltig wirksamen Verfahren, die sie im Training erlernen.

Sowohl die Infos und Übungen in dem Teilnehmermaterialien, wie auch die Trancen helfen in der Zeit zwischen den Treffen, die Wirkungen noch weiter zu vertiefen und auszubauen.

Die Themen der Audio-Aufnahmen:

Innere Landschaften	- Für tiefe Ruhe und Entspannung
Die Bergtour	- Die Dinge kraftvoll und gelassen angehen
Mit Abstand und Gelassenheit	- Zum Stressabbau, für mehr innere Kraft
Buch des Lebens	- Erfahrungen neu nutzen
Visionen	- Die Vision vom zukünftigen Leben entwickeln
Kinderschuhe	- Stärken und Fähigkeiten erweitern
Raum für Erholung	- Erholung / Heilung fördern
Bazar der Träume	- Werte und Verhalten neu gestalten
Helle Zukunft	- Mit allen Ressourcen in die Zukunft gehen

2.5 Trainingseffekte und Studienergebnisse

„Innere Stärke im Beruf“ ist ein neues Element einer Gruppe von vielfach evaluierten mentalen Trainings. Die Gruppe der „Hildesheimer Gesundheitstrainings“ (HGT) wurde an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen durch ein interdisziplinäres Team unter Leitung von Prof. Dr. Gerhart Unterberger entwickelt. Eine Reihe klinischer Studien an renommierten Kliniken, die überwiegend vom Land Niedersachsen finanziert wurden, belegen sowohl die nachhaltige Wirksamkeit wie auch eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmer.

In den Studien zur „HGT-Gesundheitssupervision bei Stress und starken Belastungen“, aus der das Training „Innere Stärke im Beruf“ entwickelt wurde, zeigen sich hoch signifikant die folgenden Veränderungen bei den Teilnehmenden (TN):

Weniger Stress:

Bei den TN nehmen Stresssymptome in relevantem Umfang ab.

Optimismus:

Darüber hinaus wird die Einstellung zur Zukunft und ihre Stimmung positiver, Hoffnung und Optimismus nehmen zu.

Mehr Ressourcen:

Die TN erkennen jetzt Stresssymptome und Bedürfnisse früher und verfügen über mehr Mittel um leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Mehr soziale Unterstützung:

Sie nehmen wahr, dass die gegenseitige soziale Unterstützung sich erhöht.

Höhere Lebensqualität:

Die TN bewerten ihre Lebensqualität nach dem Training deutlich höher.

Folglich bewerten sie auch das mentale Training sehr positiv:

In allen Studien haben die TN dem mentalen Training hervorragenden Bewertungen gegeben. So stimmen sie etwa zu, dass es ihnen persönlich genutzt hat, sie es anderen empfehlen würden und dass sie viele Infos und Anregungen bekommen haben. Sie lehnen die Aussagen ab, dass es mehr verspricht als es hält und sie persönlich nicht viel damit anfangen können.

2.6 Nachhaltigkeit

Die erlernten Verfahren werden sowohl zwischen den Terminen als auch später noch angewandt: Die TN verfügen mit den mentalen Strategien in den Übungen, den „Hausaufgaben“ und den Audio-Aufnahmen auf Dauer über kraftvolle Mittel, die sie einsetzen können um die positiven Effekte aufrecht zu erhalten und auszubauen, und mehr als drei Viertel der TN wendet diese Mittel auch nach dem Training regelmäßig an.

Diese Befunde liegen auf einer Linie mit den in Experimental- und Kontrollgruppendesign und mehreren hundert TN sehr gut abgesicherten Ergebnissen der klinischen Studien zu den krankheitsspezifischen Formen des Hildesheimer Gesundheitstrainings. Dort zeigt sich in Nachbefragungen nach 2 Jahren, dass die TN nach dem Training langfristig vom erlernten Wissen profitieren, von den trainierten mentalen Verfahren und den Medien, insbesondere von den Trancen.

2.7 Effekte für Unternehmen

Seit Jahrzehnten steigt der Anteil der psychisch bedingten Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Allein von 2000 bis 2011 haben sich die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Belastungen verdoppelt. Die Erkrankungsdauer lag mit durchschnittlich 40,5 Tagen deutlich über den übrigen Krankheitsgruppen. Mehr als ein Viertel aller vorzeitigen Vollberentungen wurde von psychischen Erkrankungen verursacht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013).

Wegen psychischer Erkrankungen sammelten Arbeitnehmer in 2017 rund 107 Millionen Fehltage an. Das führte zu Produktionsausfällen von rund 12,2 Milliarden Euro. Zehn Jahre früher lagen die Fehltage wegen psychischer Erkrankungen noch bei 48 Millionen. So steht es laut Karriere SPIEGEL vom 12. 12. 2018 im Bericht "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit", der im Dezember 2018 dem Kabinett vorgelegt wurde. Laut AOK hat sich in dieser Zeit die Zahl der Fehltage wegen psychischer Belastungen mit 117 Tagen je 1000 Versicherte sogar verdreifacht (Braun O. L. (2019)).

Arbeitsverdichtung, Multitasking und Flexibilität bedeuten zunehmend Stress und psychische Belastung für immer mehr Beschäftigte, so dass inzwischen von Burnout als einer neuen „Volkskrankheit“ gesprochen wird. Ist das Problem erkannt, mangelt es oft an wirksamen „Werkzeugen“, um die psychische Gesundheit und die Stressbewältigung der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. Hier greift das psychologische Training „Innere Stärke im Beruf“, das sich ideal als ein Baustein im Maßnahmenkatalog des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eignet. Ohne großen Verwaltungsaufwand können Unternehmen ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre Resilienz zu stärken und für ihre Gesundheit, ihre Arbeitsfähigkeit und ihre Lebensqualität aktiv zu werden.

Diese Maßnahme ist

- **nah** (im Betrieb),
- **kurz** (zeitlich begrenzt, 12 Einheiten über 90 min)
- **einfach durchzuführen** (zertifizierte Trainer übernehmen die komplette Durchführung einschließlich der Nachbefragungen)
- **qualitätsgesichert** (siehe 2.8)
- **nachhaltig** (In Studien werden über mehrere Jahre andauernde Effekte festgestellt)
- **ökonomisch** (günstiges Kosten-/Nutzenverhältnis durch Gruppentraining und einem „Return of Prevention“ von 2,2 gemäß Studienlage von 2012, DGUV)

- **bei Teilnehmern geschätzt** (Nachbefragungen zu den Varianten der mentalen Gesundheitstrainings belegen eine hohe Teilnehmerzufriedenheit)
- **steuerlich gefördert:** Leistungen des Arbeitgebers zur verhaltensbezogenen Prävention und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen und die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, sind bis zu 600 Euro p.a. pro Beschäftigtem steuerfrei.

Unternehmen profitieren in mehrfacher Hinsicht von Investitionen in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Das belegt etwa 2012 eine Studie der internationalen Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Berufsgenossenschaft ETEM.

Ausgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen Investitionen dar, die sich nach Auffassung der befragten Personen für die Unternehmen „rechnen“. Der Return on Prevention (ROP) beträgt danach 2,2, d.h. jeder Euro, den ein Unternehmen in betriebliche Präventionsarbeit investiert, zahlt sich in einem ökonomischen Erfolgspotential von 2,20 Euro aus. (Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2012)

Ohne Zweifel sind monetär messbare Orientierungspunkte wie Fehlzeiten, Kosten für Entgeltfortzahlungen, Produktivität und Fluktuation von großer Bedeutung.

Aber auch die nicht monetarisierbaren Vorteile der Beschäftigten (besseres Befinden und höhere Arbeitszufriedenheit, effektivere Stressbewältigung, gestiegene Motivation und bessere Zusammenarbeit) liefern einen wichtigen Beitrag zum Image, dem Erfolg und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Maßnahmen wie „Innere Stärke im Beruf“ tragen auch dazu bei, die Potentiale von Beschäftigten über das ganze Berufsleben zu erhalten und zu fördern und so zu erreichen, dass sie mit ihrem Wissen und Können den Betrieben möglichst lange zur Verfügung stehen. Mit dem demografischen Wandel wird dies immer wichtiger; dann kann sogar die Zukunftsfähigkeit von Betrieben davon abhängen, dass die Beschäftigten auch im fortgeschrittenen Alter ihre Arbeit bewältigen können. Zudem beeinflussen Angebote zur Gesundheitsförderung auch die Attraktivität eines Unternehmens positiv, sie sind ein nicht zu unterschätzendes Instrument im „war for talents“ - um Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden.

2.8 Qualitätssicherung

Hier noch einmal zusammengefasst die Merkmale, die zur Qualität des Trainings beitragen:

Strukturqualität: Mit Sicherheit gut betreut

Die Gruppen werden von zertifizierten Trainern geleitet, die in der Regel als Ärzte, Psychologen, Pädagogen oder Sozialpädagogen viel Erfahrung in der Arbeit mit Menschen einbringen. Eine intensive, einjährige berufsbegleitende Fortbildung hat sie darauf vorbereitet. Die TN können sich zwischen den Einheiten mit ihren Rückfragen an die Trainer wenden, dies ist kostenfrei.

Konzept- und Planungsqualität:

- Die Konzepte sind erprobt, verwandte Konzepte für andere Zielgruppen wurden umfangreich evaluiert. Mehrere Studien zeigen die Wirksamkeit der verwendeten Interventionen.
- Die Zielgruppe ist klar definiert.

- Es gibt ein umfangreiches Trainerhandbuch mit detailliertem Aufbau und
- umfangreiche Teilnehmerunterlagen mit zusätzlichen Hintergrundinformationen, Hausaufgaben, Anregungen für zu Hause und Audio-Aufnahmen.
- Qualitätssicherungsbögen: Die Effekte dieses standardisierten Trainings werden mittels Qualitätssicherungsbögen erhoben. Das anonyme Feedback geht sowohl an den Trainer als auch an das Institut für Therapie und Beratung und wird zur Fortentwicklung genutzt. Für die verwandten HGT-Varianten liegen langjährige, gut dokumentierte Daten vor.

Die Prozessqualität wird durch folgende Durchführungsbedingungen gesichert:

- Das Training wird grundsätzlich in Gruppen von 6 bis 15 Personen durchgeführt, dies erhöht die Wirtschaftlichkeit und die Motivation der TN untereinander.
- Die TN gehören der ausgewiesenen Zielgruppe an, Kontraindikationen werden ausgeschlossen.
- Das Training besteht aus 12 thematisch aufeinander aufbauenden Einheiten á 90 Min.
- Die Trainer bieten der Trainingsgruppe ein Nachtreffen zu günstigen Kosten an.
- Die Trainer verfügen über eigene angemessene Räume oder führen die Maßnahme in angemessenen Räumen der Unternehmen durch.

3. Wissenschaftlicher Hintergrund

3.1 Emotionaler Stress: Ursachen und Risiken

Emotionen sind Teil von Antriebsstrukturen

Antriebsstrukturen - diese entwicklungsgeschichtlich alten und komplexen Systeme zur Verhaltenssteuerung bereiten den Organismus auf die ihnen entsprechende Aktivität vor, stellen die Energie dafür bereit und bringen das Wahrnehmen, Denken und Handeln auf ihre Linie. Ehrhardt (1975) etwa geht davon aus, dass physiologische Antriebsstrukturen auf Außenreize (Signalreize), Innenreize und zentralnervöse Potentiale reagieren und Folgendes bewirken:

- Spezifisches motorisches Verhalten,
- spezifische Emotionen und
- vegetative Reaktionen und eine Veränderung der Allgemeinen Aktivierung, die den Organismus auf das Antriebsverhalten vorbereiten (z. B. auf Flüchten oder Kämpfen).
- Zusätzlich beeinflussen sie psychische Funktionen (wie die Aufmerksamkeit, die Erinnerung an ähnliche Situationen in der Vergangenheit usw.), ebenfalls zur Vorbereitung auf das Antriebsverhalten.

Antriebe werden über die individuelle Wahrnehmung der Situation aktiviert.

Signalreize (angeborene und gelernte) aktivieren einen Antrieb samt der spezifischen Emotionen und der spezifischen Immunreaktionen.

Diese Signalreize können nicht nur in unserer Wahrnehmung der aktuellen Situation auftreten, sondern auch in unseren Gedanken in den Qualitäten der Sinnesorgane (den „inneren Ton-fühl-filmen“), die frühere Erfahrungen oder die Zukunft betreffen (Erinnerungen oder Antizipationen). Die ausgelösten Emotionen wiederum bestimmen, welche Informationen aus der Vergangenheit abgerufen und welche Szenarien für die Zukunft durchdacht werden.

Hier kommen Faktoren wie die Bedeutung der aktuellen Wahrnehmung ins Spiel („Was bedeutet dieser Gesichtsausdruck von X für meinen Ruf in der Gesellschaft?“), möglicherweise auch die metaphorische Interpretation einer Situation („ich fühle mich wie im Schraubstock...“), die Vorwegnahme (einer ungünstigen Entwicklung), die Erinnerung (an einen Freund, der Ablehnung erfuhr...) und der Abgleich mit den eigenen Wertmaßstäben.

Eine besonders wichtige Kategorie der Signalreize sind die Submodalitäten (Merkmale wie Helligkeit, Glanz, Farbe, Tonfall, Geschwindigkeit...) der inneren Ton-fühl-filme, auch sie lösen Antriebsverhalten samt den spezifischen Emotionen aus.

Emotionen geben den Werten ihre Energie

Emotionen beinhalten auch eine deutliche Bewertung. Fühlt man sich beispielsweise einsam, so führt dies automatisch dazu, Wege zu angenehmeren Stimmungen zu suchen, in diesem Fall normalerweise hin zu Kontakten mit anderen, vielleicht aber auch zu einem Problemverhalten wie Essen oder Alkohol, wenn dies zu einer Stimmungsverbesserung führt.

Neben dieser automatischen in die Antriebssysteme „eingebauten“ Bewertung verfügen Menschen auch über komplexe Bewertungsstrategien, die mehr oder weniger bewusst sein können. Die Maßstäbe, an denen in der Umwelt wahrgenommene Ereignisse, aber auch Ziele, Handlungen und ihre Ergebnisse gemessen werden, nennt man üblicherweise „Werte“.

Soll eine Bewertung auch zu Handlungen führen, muss das Ergebnis der Bewertung eine (möglichst intensive) Emotion auslösen – Emotionen liefern auch hier die Energie.

Emotionale Konflikte sind der Normalfall

Emotionen agieren als Gegenspieler, die sich gegenseitig kontrollieren, während sie unser Verhalten organisieren. So bewirkt etwa Neugier das Aufsuchen neuer Objekte und die Suche nach neuen Handlungsmöglichkeiten. Ohne Furcht würde die Emotion Neugier zu vielfältigen Gefährdungen führen. Furcht bewirkt ein vorsichtiges Herangehen an neue Objekte. Ohne Neugier aber würde die Furcht lähmend wirken und den Aktionsradius einschränken.

Der Normalfall unseres Lebens ist der leichte emotionale Konflikt. Häufig finden sich in Situationen und Denkprozessen Signalreize für mehrere unterschiedliche Emotionen, sodass eine Mischung von Emotionen ausgelöst wird. Auch auf dem Weg über die komplexe Informationsverarbeitung können zusätzlich mehrere Bewertungen aktiviert werden. So kann der gleiche Vorgang unterschiedliche emotionale Reaktionen (Metareaktionen) auslösen, je nach den Tests, die eine Person durchführt. Werden emotionale Konflikte intensiv, häufig oder dauern sie lange an, so ist dies ein Hinweis darauf, dass wichtige Ziele nicht oder nur unter sehr hohem Einsatz erreicht werden können oder darauf, dass wichtige Ziele und Werte sich gegenseitig blockieren. Solche Konflikte stellen hohe Risikofaktoren für psychische Störungen und körperliche Erkrankungen dar.

Denn ein Antrieb bleibt nur dann über lange Zeit aktiv, wenn er blockiert wird, wenn er existentiell wichtige Ziele nicht erreichen kann,

- weil ein äußeres Hindernis im Weg steht, von dem unklar ist, ob es überwunden werden kann,
- weil das Ziel nicht erreicht werden darf (Konflikt mit wichtigen Wertmaßstäben, der eigenen Identität, dem Sinn des Lebens) oder
- weil Ziele sich gegenseitig blockieren (beschreibbar etwa Aggression/Angst-Konflikt oder als Konflikt zwischen Anteilen der Persönlichkeit) oder
- weil eine Überzeugung (wie „Ich kann das nicht!“) dies blockiert.

Emotionale Konflikte erzeugen chronischen emotionalen Stress, falls sie intensiv sind und häufig auftreten oder lange dauern. Die Intensität des Stresses ist abhängig von der Höhe der Allgemeinen Aktivierung. Je nachdem welche Emotionen beteiligt sind, ergeben sich unterschiedliche Stressmuster, aber Furcht, depressive Verstimmungen und/oder Aggression (Wut) sind fast immer dabei.

Solche relativ „starren“ Zustände haben eine ganze Reihe negativer Folgen für das Denken und Handeln und für den Organismus: Ausfallende Ruhephasen führen zu schlechterer Regeneration der Organsysteme und dazu, dass Immunreaktionen auf Erreger, Gifte und entartete Zellen nur eingeschränkt stattfinden. Ungünstige Hilfen wie Rauchen und Alkohol können weitere Belastungen beitragen. Werden auch körperliche Aktivitäten zurückgefahren, werden die Organsysteme, wie auch das Immunsystem, noch stärker ungünstig beeinflusst und verlieren an Leistungsfähigkeit.

Chronischer emotionaler Stress ist ein starker Risikofaktor für Erkrankungen. Ob massivere gesundheitliche Folgen auftreten, hängt vom Ausgangszustand von Körper und Immunsystem, von der Dauer des emotionalen Stresses und von der Höhe der Allgemeinen Aktivierung ab. Ängste können etwa zu Immunblockaden, Depressionen/ Burnout, Autoimmunerkrankungen oder Allergien führen; das Risiko vieler Erkrankungen wird steigen. Sehr starke Ängste von Menschen, die eben die Diagnose „Sie haben Krebs!“ bekommen haben, können schon nach Tagen zu Fatigue - einer immunbasierten Depression mit großer Erschöpfung - führen und die Prognose negativ beeinflussen.

3.2 Wege heraus aus dem Stress: Kognitives und emotionales Empowerment für herausfordernde Situationen

Viele Wege führen nach Rom, manche ohne Umwege
Gerhart Unterberger

Zweifellos gibt es Menschen, die es aus eigener Kraft schaffen, andauernde Stresssituationen zu bewältigen, manche werden es lange Zeit „in der Stress-Falle“ aushalten, andere vielleicht eine Psychotherapie beginnen, manche ganz aus ihrer Lebenssituation aussteigen und andere an den Folgen des Stresses schwer erkranken.

Wir, die Autoren, sehen das mentale Gruppentraining als Königsweg an - und Analysen aus 20 Jahren mentalen Gesundheitstrainings bestätigen das eindrucksvoll. Die Kosten für Organisation und Durchführung bleiben überschaubar; so kommt es zu einem günstigen Verhältnis von Aufwand und Nutzen. Auch belegen die Studien zu den verwandten Gesundheitstrainings viele sehr bedeutsame Effekte, wie etwa eine nachhaltige Stressminderung oder einen Anstieg der Lebensqualität. Ein wichtiges Kriterium ist zudem, dass die TN eigenständig und vertraulich persönlich passende Lösungsstrategien entwickeln, „Patentrezepte“ werden nicht vermittelt.

Unser mentales Training zum Empowerment von Beschäftigten ist durch folgende Qualitätsmerkmale gekennzeichnet:

Empowerment/ Hilfe zur Selbsthilfe

Das Training soll über Informieren und das Lehren neuer Verhaltensweisen weit hinausgehen und ein tiefes Verständnis der sozialen, psychischen und physischen Zusammenhänge vermitteln, die zum Entstehen von Stressresistenz und Gesundheit führen. Die TN sollen neue Fähigkeiten erwerben, ungünstige Gefühlsreaktionen und blockierende Glaubenssätze verändern und sekundäre Gewinne bearbeiten. Viele dieser Erfahrungen werden dann zu Ressourcen, die sie in der Zukunft sinnvoll anwenden können.

Der Rahmen: Vertrauen und positive Erwartungen

Beginnt ein Gruppentraining, so liegt es am Trainer, sich für eine gute Atmosphäre in der Gruppe zu engagieren und den TN ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens zu vermitteln. Falls sie von Anfang an neue Erfahrungen machen und sofort erste Erfolge erleben, stärkt dies ihre positiven Erwartungen und fast alle gehen motiviert und engagiert in den folgenden Prozess.

Überwiegend in positiver Stimmung

Die einzelnen Verfahren sollen die TN so wenig wie nötig in negative Emotionen versetzen; im Training sollten sie überwiegend in positiver Stimmung sein. Gründe dafür haben wir bereits angesprochen, hier ein weiterer Grund: die Auswirkungen auf das Gehirn.

Unter ständigen Ängsten und Depressionen ist die Amygdala – unser Angstzentrum – leichter erregbar als normalerweise und verfügt über sehr gute Verbindungen zum rechten präfrontalen Cortex, dessen Aktivierung mit negativen emotionalen Zuständen verbunden ist. In diesem Hirnareal werden jene Verbindungen gebahnt, die Antiziele (Vermeidungsziele) repräsentieren. Auch die Verbindungen zu den Regionen, die für die Mimik, Sprache, Bewegungen und den Muskeltonus zuständig sind, werden ausgebaut und diese Regionen damit „versklavt“. Mangels Aktivierung verkümmern wiederum die Verbindungen zum präfrontalen Cortex auf der linken Seite, die für positive Emotionen und (positive) Ziele zuständig sind (Grawe 2004, S. 50 f). Wer über längere Zeit ganz bewusst positive Emotionen und Ziele so viel wie möglich aktiviert und Problemzustände so wenig wie möglich, bei dem verkümmern die neuronalen „Autobahnen“ in den rechten präfrontalen Cortex – eben durch Nichtgebrauch, während sich die Nervenbahnen in den linken präfrontalen Cortex stärken.

Nach Grawe (2004) ist demnach darauf zu achten, so wenig wie möglich gut gebahnte alte (etwa depressive) Muster zu aktivieren. Vor der Arbeit am Problemverhalten müssen die verkümmerten Verbindungen zu den Arealen für positive Emotionen wieder aufgebaut werden, damit der Klient wieder selbstgesteuert Ziele verfolgen und Freude erleben kann. Dazu bietet es sich an, diese Synapsen über einige Wochen so oft wie möglich zu aktivieren, indem der Klient positive Gefühle und Ziele erlebt.

Ein sporadisches oder relativ kurzes Aktivieren reicht dafür nicht aus. Schließlich muss nach Ende der Interventionen damit gerechnet werden, dass die alten Muster wieder aktiv werden und Patienten wieder in ihre alten Muster fallen (Grawe 2004 S. 30f).

Dies gilt auch für mentale Trainings und ist ein Grund dafür, warum es Sinn macht, diese Phase der Stabilisierung mit Trancen über längere Zeit zu begleiten.

Gesundheits-, Ziel- und Ressourcenorientierung

Eng verkoppelt mit dieser Arbeit in positiver Stimmung ist die Gesundheits-, Ziel- und Ressourcenorientierung. Falls sich die Teilnehmenden im Training vor allem mit ihren Ressourcen, ihren Fähigkeiten und konkreten und attraktiven Zielen befassen, kommen sie auch in eine positive Stimmung. Der Focus verschiebt sich dann im Training von einer problemorientierten hin zu einer ziel- und lösungsorientierten Sichtweise; Schwerpunktthemen sind also Ressourcen und Lebensperspektiven.

Prozessorientierte Verfahren sind vorzuziehen

Was bedeutet „prozessorientiert“? Nehmen wir „Angst haben“ als Beispiel. Es können sehr unterschiedliche Dinge sein, vor denen Menschen Angst haben. Es gibt auch eine Reihe von Verfahren ihnen solche Ängste zu nehmen. Prozessorientiert sind Verfahren, die sich nicht auf die unterschiedlichen Inhalte konzentrieren, sondern einen Prozess - in dem Fall etwa den Prozess des Verlernens - anbieten.

Bleibt der Trainer weitgehend am Prozess orientiert, so haben die TN die Chance, den Prozess mit ihren eigenen Ton-Fühl-Filmen zu füllen. Für Gruppentrainings ist dies besonders hilfreich, da sich

jeder seinen individuellen Film gestalten und den dann auch erleben kann, während die Prozessinformationen für alle gleich sind. Der Inhalt kann ähnlich individuell sein wie bei einer Einzeltherapie. Die anderen brauchen ihn nicht zu kennen.

Beispiel für eine Prozessinformation: „Während Sie weiterhin hier auf ihrem Platz dieses gute Gefühl im Körper spüren und diese Sicherheit..., können Sie sich nun auf einem Bildschirm in der Entfernung, die dafür richtig ist, die Situation vorstellen, die Ihnen bisher Angst gemacht hat, mit all dem, was es da zu sehen gibt..., zu hören gibt...“

Prozessorientierte Verfahren sind ökonomisch und effektiv. Ihre Logik erschließt sich sehr plastisch in einer Computeranalogie: Macht Ihre Textverarbeitung Probleme, so liegt das nicht an den eingegebenen Texten, sondern daran, wie Ihre Eingaben verarbeitet werden; die Lösung liegt nicht darin andere Texte einzugeben, sondern das Programm zu ändern.

Qualitätssicherung und Optimierung

Die Qualität von mentalen Trainings lässt sich auf mehreren Ebenen sichern. Konzepte und Materialien sollen überprüft und optimiert werden, ebenso die Fortbildung. Auch sollen die Trainer nach jedem Durchlauf ein klares Feedback darüber bekommen, wie gut das Training bei den Teilnehmenden ankam. Ist ein Training standardisiert und gut dokumentiert, so fällt es leichter etwa mit standardisierten Fragebögen und Untersuchungen seine Effekte zu testen. Dann bekommen Trainer ein klares Feedback und das Training lässt es sich einfacher weiterentwickeln.

Und schließlich – wenn sich die Kosten in Grenzen halten sollen:

Das mentale Training soll für Gruppenarbeit geeignet sein und durch Medien unterstützt werden

Lassen sich die positiven Effekte von Gruppen nutzen, kann das die Veränderungsarbeit erleichtern. Die Arbeit mit Gruppen ist kostengünstiger als eine Einzelbehandlung. Patientenhandbücher, CDs etc. ermöglichen es, in den Pausen zwischen den Terminen und nach Beendigung des Trainings individuell weiter zu arbeiten und Effekte zu verfestigen bzw. auszubauen.

3.4 Grundannahmen zu „Innere Stärke im Beruf“

Emotionale Konflikte erzeugen chronischen emotionalen Stress, falls sie intensiv sind und häufig auftreten oder lange dauern.

Aus dieser Begriffsbestimmung ergibt sich eine Reihe von Ansätzen um emotionalen Stress zu vermindern, es ergeben sich aber kaum Hinweise auf positiv besetzte Alternativen.

Spricht man von „Stressmanagement“ oder „Stressbewältigung“, so legt auch hier der Focus auf der Vermeidung von Stress. Bleibt man als Trainer bei dieser Sichtweise, behält die „Problemorientierung“, der Focus auf Probleme und Gefahren, ihre Bedeutung. Ziel der mentalen Arbeit wird es dann sein negative Emotionen zu begrenzen. Solche negativ formulierten Ziele („vom Stress weg“) sind ungünstig, da das, was vermieden werden soll, im Blick bleibt (wie bei „Denk nicht an die Farbe Blau!“) und unklar bleibt, wohin die Reise gehen soll. Bleibt ein TN in dieser Sichtweise, so wird es vom „Druck“ der negativ bewerteten Sachverhalte abhängen, wohin sich sein Denken und Handeln entwickelt. Die Rückfallgefahr wird groß sein.

Spielen in einem Training jedoch die **Zielorientierung** und die **Ressourcenorientierung** eine entscheidende Rolle, so ändern sich das Trainingskonzept und die Herangehensweise und auch das Klima in den Gruppen grundlegend. Manche sprechen dann nicht mehr von „Stressmanagement“ sondern von „Ressourcenmanagement“; um das ein bisschen präziser zu formulieren, könnte man vielleicht von einem „Management mentaler Ressourcen“ oder eben von „Empowerment“ sprechen.

Zentrales Thema sind jetzt die individuellen Ziele und die Mittel, die Ressourcen, die benötigt werden, um die Hindernisse auf dem Weg zu diesen Zielen zu überwinden.

Werden individuelle Ziele ausgeformt, so können sie, wenn sie den individuellen Werten entsprechen, höchst attraktive Ziele werden, die positive Emotionen auslösen und uns anziehen („Hin zu-Motivation“), unserem Denken und Handeln eine Richtung geben, und viel Kraft freisetzen. So entstehen Zukunftsperspektiven und der Weg dorthin wird gebahnt, wenn man die eigenen Mittel und Fähigkeiten im Blick hat (Ressourcenorientierung) und sie weiter ausbaut um seine Ziele zu erreichen.

Ein Hindernis auf dem Weg zum Ziel könnte eine Überzeugung sein, die bisher den Weg blockiert hat; Strategien um blockierende Überzeugungen zu entmachten, müssen auf jeden Fall Teil des Trainings sein. Weitere Ressourcen optimieren das Befinden in Situationen, die bisher belastend waren und emotionalen Stress erzeugt haben. Tiefe Entspannung, regelmäßig erlebt, und Selbstsuggestionen werden für ihn auch in Zukunft hilfreich sein, um Stresssymptome loszulassen und um der gesundheitsfördernden Selbstregulation physiologischer Prozesse Raum zu geben.

Lernprozesse und neue Erkenntnisse lassen den „Rucksack“ leichter werden, den ein Mensch täglich trägt und so kann er seine Ziele in Balance und voller Energie in die Tat umsetzen.

Die Autoren:

Beate Fink, Betriebswirtin (VWA)
Prof. Dr. Gerhart Unterberger¹

Kontakt

IT Institut für Therapie und Beratung e. V.

Kirchstr. 21, 31171 Nordstemmen

www.hildesheimer-gesundheitstraining.de

www.psychoallergologie.de

info@hildesheimer-gesundheitstraining.de

Telefon: 05069 516836

Leitung des Institutes:

Prof. Dr. Gerhart Unterberger, Prof. Dr. Andrea Friedrich, Karl-Heinz Wenzel Dipl. Päd.

¹ Einige nicht weiter gekennzeichnete Textpassagen in diesem Paper haben Bezug zu Texten, Artikeln oder Trainingsprogrammen, an denen der Autor beteiligt war.

Das Institut für Therapie und Beratung (IT) – die Basis für innovative Projekte zur Gesundheitsförderung

Das IT ist als gemeinnütziger e. V. nicht an Gewinn interessiert und war ab 1994 über viele Jahre als "Institut an der HAWK Hildesheim/Holzwinden/Göttingen" anerkannt. Schwerpunkt der Forschungsarbeiten ist es - vielfach durch Drittmittel und Sponsoren gefördert – leistungsfähige mentale Trainings und gesundheitsfördernde Medien zu entwickeln und empirisch zu evaluieren. So entstanden die verschiedenen Formen des Hildesheimer Gesundheitstrainings, viele gesundheitsfördernde Trancen, ein klinisch getestetes CD-System zur Begleitung von Krebstherapien und schließlich die mentalen Trainings „Innere Stärke erleben“ und „Innere Stärke im Beruf“. Das Fortbildungsangebot vermittelt die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten; Schwerpunkte sind die Gesundheitskommunikation und die kompetente Durchführung mentaler Trainings.

Literatur²

Alisch, I.; Altmeyer, H.-J.; Witt, K. & Unterberger, G. (1997): Hildesheimer Gesundheitstraining sichert den Erfolg einer Rehamaßnahme. *Apropos Reha*, 2, 3, 26-28.

Alisch, I.; Altmeyer, H.-J.; Witt, K. & Unterberger, G. (1998): Mentale Heilungsförderung. *Prävention* 3, 1998

Alisch, I.; Bargfeldt, M.; Müller, G.A.; Schulz, E.; Sievers, R.; Unterberger, G. (2001): Abschlussbericht zum Projekt „Additive Effekte des Hildesheimer Gesundheitstrainings (HGT) bei Patienten mit arterieller Hypertonie und kompensierter Niereninsuffizienz“. www.hildesheimer-gesundheitstraining.de

Angermeyer C. M.; Kilian R.; Matschinger, H. (2000): WHOQOL - 100 und WHOQOL - BREF Handbuch für die deutschsprachige Version der WHO Instrumente zur Erfassung von Lebensqualität Hogrefe, Göttingen u. a.

Antonovsky A. (1997): *Salutogenese* DGVT-Verlag, Tübingen (Original: *Unraveling the Mystery of Health*, 1987, Jossey-Bass Publishers, San Francisco)

Balon R. (2006): Mood, anxiety, and physical illness: Body and mind, or mind and body? *Depress Anxiety*. 2006;23(6):377-87

Bauer J. (2007): *Das Gedächtnis des Körpers. Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern* Piper, München, Zürich

Bartholdt L., Schütz A. (2010): *Stress im Arbeitskontext Ursachen, Bewältigung und Prävention* Beltz, Weinheim, Basel

Beecher, H. K. (1955): "The Powerful Placebo" *Journal of the American Medical Association*, Vol.159, No.17, (1955)

Bongartz Walter (1996): *Der Einfluss von Hypnose und Stress auf das Blutbild. Psychohämatologische Studien.* Walter Lang, Frankfurt am Main, 1996

² Eine Auswahl von Veröffentlichungen des Entwicklerteams, Quellen für weiterentwickelte Übungen im Trainingsprogramm und hier zitierter Literatur.

- Braun O. L. (2019): Selbstmanagement und Mentale Stärke im Arbeitsleben
Training und Evaluation
Springer; Berlin, Heidelberg, New York
- Buske-Kirschbaum, A. (1995): Klassische Konditionierung von Immunfunktionen beim Menschen
Beltz, Weinheim
- Christ C., Grospietsch G., Josten S., Rachow R., Unterberger G. (2011):
Mentales Gesundheitstraining bei Krebs
Hintergrund | Strategien | Effekte: Zuversicht, Erholung und Lebensfreude
Psymed-Verlag Bargteheide
- Ciampi, L. (1997): Die emotionalen Grundlagen des Denkens – Entwurf einer fraktalen Affektlogik.
Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen
- Derks L. A. C. (2000): Das Spiel sozialer Beziehungen
NLP und die Struktur zwischenmenschlicher Erfahrung
Cotta´sche Buchhandlung Nachfolger GmbH, Stuttgart
- Grawe, K. (2004): Neuropsychotherapie
Hogrefe, Göttingen etc.
- Kaiser Rekkas, A. (2007): Die Fee, das Tier und der Freund. Hypnotherapie in der Psychosomatik
Carl-Auer, Heidelberg
- Kaluza G. (2011): Stressbewältigung
Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung
Springer, Berlin, Heidelberg, New York
- Mayer J., Hermann H.-D. (2010): Mentales Training.
Grundlagen und Anwendungen in Sport, Rehabilitation, Arbeit und Wirtschaft
Springer; Berlin, Heidelberg, New York
- Schmid G. B. (2010): Selbstheilung durch Vorstellungskraft
Springer, Wien
- Schmid G. B. (2010): Tod durch Vorstellungskraft
Springer, Wien
- Schubert, C. (Hsg.) (2015): Psychoneuroimmunologie und Psychotherapie
Schattauer, Stuttgart
- Schmidt-Tanger M. (2009): Gekonnt coachen – Präzision und Pro-vocation im Coaching
Provokatives Coaching im Business
Junfermann, Paderborn
- Unterberger G. (2005): Die emotionale Konstruktion der Wirklichkeit und die Konsequenzen für die NLPt.
In: Bader, Haberzettl, Weerth, Gimmler, Witt (Hrsg.): Emotion und Beziehung
Psymed, Hamburg oder: www.hildesheimer-gesundheitstraining.de
- Unterberger G. (2009): Macht der Rituale
Kommunikation und Seminar 5/2009, Junfermann oder: www.hildesheimer-gesundheitstraining.de
- Unterberger G. (2009): Resilient und stressresistent - Effekte der Gesundheitssupervision
www.hildesheimer-gesundheitstraining.de
- Unterberger G. (2013): Wege zur Gesundheitsorientierung und mentalen Heilungsförderung
in: T. D. Petzold, O. Bahrs (Hrsg.): Chronisch krank und doch gesund - salutogenetische Perspektiven, S. 95 - 110

Verlag Gesunde Entwicklung, Bad Gandersheim

Unterberger G. (2011): Gedanken, Gefühle und Gesundheit
in: Der Mensch – Zeitschrift für Salutogenese und anthropologische Medizin
Heft 42/43 1+2 2011 „Emotionen... Woher? Wohin?“ S. 7 - 16

Unterberger G., Wilcke I., Witt K. (2014): Allergien mental behandeln
Damit Geist und Körper wieder angemessen reagieren können
Modelle und Strategien angewandter Psychoneuroimmunologie
Psymed-Verlag, Bargteheide

Unterberger G. (2013): Wege zur Gesundheitsorientierung und mentalen Heilungsförderung
in: T. D. Petzold, O. Bahrs (Hrsg.): Chronisch krank und doch gesund - salutogenetische Perspektiven S. 95 – 110
Verlag Gesunde Entwicklung, Bad Gandersheim

Unterberger G. (2012): Wege zur Gesundheitsorientierung und mentalen Heilungsförderung
in: Der Mensch – Zeitschrift für Salutogenese und anthropologische Medizin Heft 45, 2-2012, „Chronisch krank
und doch gesund“, S. 25 – 28

Witt K. (2003): Psychological Treatment Can Modulate the Skin Reaction to Histamine in Pollen Allergic
Humans, Dermatology + Psychosomatics 2003; 4:33-37

Witt, K. (1999): Effekte Mentaler Allergiebehandlung. Evaluation des Hildesheimer Gesundheitstrainings zur
mental Beeinflussung der allergischen Immunantwort auf Birkenpollen. Hamburg: Lit.

Weitere Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse siehe unter

www.hildesheimer-gesundheitstraining.de und unter
www.psychoallergologie.de