



Forschungspakete aus dem Seminarraum.

Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie
an der Universität Trier

Projektbericht 01/2019 - Gesundheit
Prof. Dr. Thomas Ellwart & Dr. Henrike Peiffer, Hrsg.

Forschungspakete 2019 - Gesundheit

Nr	Autor/en	Titel (2019)
G-01/2019	Katharina Balthasar Hanna Kettenhofen Helena Dröschel	All cops are ... stressed - Wie soziale Unterstützung helfen kann
G-02/2019	Aline Dlugosch Lena Kaufmann Jessica Selke	(Active) Breaks instead of Breakdowns: Wie aktive Pausen die Gesundheit von Arbeitnehmenden fördern
G-03/2019	Julia Kreutzmann Juliana Hammermeister	Lachen am Arbeitsplatz - Ja bitte!
G-04/2019	Kader Yetis Vanessa Irsch	Jetzt ist Schicht im Schacht - Stört Schichtarbeit tatsächlich den gesunden Schlafrhythmus?
G-05/2019	Maria Kessel Julia Seekircher Ana Törschner	Autonomie statt Autokratie bei der Pausengestaltung
G-06/2019	Fabian Reischer Christopher Weyer	Neue Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) – Anforderungen und Unterstützung als zwei Seiten einer Medaille
G-07/2019	Christian Jaster	Mit gesundem Beispiel voran – Die Führungskraft als gesundheitsbewusstes Vorbild
08/2019	Valentin Emslander	Quid pro quo: Führt milde Benotung zu besseren Ergebnissen bei der Lehrveranstaltungsevaluation?

Facebook Forschungspaket der Woche	
Titel (G – 01 / 2019)	All cops are ... stressed – Wie soziale Unterstützung helfen kann
Zentrale Botschaft	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen als bedeutsame Ressource zur Stressbewältigung im Polizeidienst
Schlüsselworte	Polizei, Stressbewältigung, Feedback, soziale Unterstützung
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Polizistinnen und Polizisten erfahren häufig mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen aber vor allem auch durch die Gesellschaft und das, obwohl sie einen gesellschaftsrelevanten Job ausführen. Dies wirkt sich negativ auf das Stresserleben, aber auch auf die Motivation zur Tätigkeitsausführung aus (Anshel, 2000).
Wissenschaftliche Einordnung	In zahlreichen Modellen der gesundheitspsychologischen Forschung wird soziale Unterstützung als Ressource für Stresserleben aufgegriffen (z.B. Bakker & Demerouti, 2007; Semmer et al. 2007). Ein Mangel bringt negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden mit sich. Im Beitrag werden Ansatzpunkte zur Förderung von sozialer Unterstützung auch im Polizeidienst geschildert.
Wissenschaftlicher Befund	Soziale Unterstützung meint die Möglichkeiten eines Individuums, Hilfe und Unterstützung aus dem sozialen Umfeld zu erhalten. Sozial unterstützend wirken Äußerungen oder Verhaltensweisen von anderen, die emotionale Aspekte, wie Wertschätzung, Akzeptanz oder Respekt, vermitteln. Nicht instrumentale (z.B. jemand gibt mir die Informationen, die ich brauche), sondern emotionale Aspekte der sozialen Unterstützung (z.B. jemand investiert Zeit für mich; jemand dankt mir und sieht meine Tätigkeit nicht als selbstverständlich an) werden damit als besonders „hilfreich“ empfunden (Semmer et al., 2008).
Methoden / Datenbasis	In einer Studie von Semmer et al. (2008) wurden Krankenhauspatienten ($N = 67$) zu Situationen befragt, in denen sie sozial unterstützt wurden. Sie schätzten ein, warum sie die Unterstützung als hilfreich empfanden. Die Beschreibung des unterstützenden Verhaltens, sowie die symbolische Bedeutung der Unterstützung wurden in Bezug auf instrumentale (d.h. als Mittel zum Zweck, „Er kaufte für mich ein. Ich brauchte etwas zu essen.“) oder emotionale Aspekte (d.h. „Er kaufte für mich ein. Er investierte 2 h für mich.) kodiert. Zweidrittel der beschriebenen Situationen (71,6%) wurden aufgrund ihrer emotionalen Aspekte, d.h. durch die Vermittlung von Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung als hilfreich empfunden. Dem emotionalen Aspekt der sozialen Unterstützung kommt damit eine besondere Bedeutung zu.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Semmer et al. (2008) untersuchten eine Stichprobe von Krankenhauspatienten. Dass aber soziale Unterstützung, durch Wertschätzung, Respekt oder Akzeptanz vermittelt, auch im Polizeidienst eine positive Auswirkung auf das Wohlbefinden hat, berichten Brewer, Wilson und Beck (1994). Sie zeigten, dass Polizisten, die soziale Unterstützung in Form von konsistenter und ehrlicher verbaler Anerkennung und Zustimmung durch den Vorgesetzten erlebten (z.B. „gut gemacht“), sich selbst als kompetenter und wertvoller wahrnahmen, mehr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten hatten und eine höhere Arbeitszufriedenheit aufwiesen.
Konklusion	Die angeführten Befunde verdeutlichen, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, und Kollegen im Polizeidienst das individuelle Stresserleben senken und damit das Risiko negativer Auswirkungen auf die Gesundheit von Polizisten verringern können. Für die Praxis kann daher empfohlen werden, durch die Vermittlung von Wertschätzung, Respekt und Akzeptanz, sozial zu unterstützen. Z.B. können Vorgesetzte kritische Einsätze im Team nachbesprechen und Lob äußern oder auch Tadel konstruktiv formulieren.
Literatur/Quelle	Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. <i>Criminal justice and Behavior</i> , 27(3), 375-400. Bakker & Demerouti (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 22 (3), 309-328. Semmer, N. K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T. A. , & Boos, N. (2008). The Emotional Meaning of Instrumental Social Support. <i>International Journal of Stress Management</i> , 15(3), 235-251.
Autoren	Katharina Balthasar, Hanna Kettenhofen und Helena Dröschel Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	11.04.2019
Veröffentlichung	Balthasar, K., Kettenhofen, H. & Dröschel, H. (2019). All cops are...stressed – Wie soziale Unterstützung Einfluss darauf nehmen kann. In T. Ellwart, M. Rynek & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 01/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr- G – 02 / 2019)	(Active) Breaks instead of Breakdowns: Wie aktive Pausen die Gesundheit von Arbeitnehmenden fördern.
Zentrale Botschaft	Eine aktive Pausengestaltung mit körperlicher Bewegung, zum Beispiel nach dem Konzept der <i>Booster Breaks</i> , führen zu weniger Stresserleben und mehr Motivation bei Arbeitnehmenden, die vorrangig sitzenden Tätigkeiten nachgehen.
Schlüsselworte	Aktive Pausen; Booster Breaks; Stresserleben; Motivation; Gesundheit; Arbeitsgestaltung
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Das Konzept aktiver Pausen ist vor allem für Unternehmen interessant, deren Arbeitnehmende hauptsächlich sitzende Tätigkeiten verrichten („desk-jobs“), z.B. Verwaltungsangestellte. Durch aktive Pausengestaltung durch sogenannte <i>Booster Breaks</i> erleben Arbeitnehmende vermehrt Motivation und weniger Stress am Arbeitsplatz. Die <i>Booster Breaks</i> können ein- oder zweimal pro Tag für 15 Minuten durchgeführt werden. Eine <i>Booster Break</i> setzt sich aus Dehnen, Aerobic und kraftaufbauenden Bewegungen sowie einer kurzen Meditation zusammen.
Wissenschaftliche Einordnung	Nach Hobfolls Theorie der <i>Conversation of Resources</i> (1989) streben Menschen danach, eigene Ressourcen zu schützen und aufzubauen. Ressourcen sind z. B. Fähigkeiten, Status oder Autonomie. Stresserleben entsteht bei (drohendem) Verlust von Ressourcen, dem durch Erholung entgegengewirkt werden kann. Erholung erfahren wir bereits durch kleinere Arbeitspausen, die zum Ressourcenaufbau beitragen und positive gesundheitsförderliche Auswirkungen bei Arbeitnehmenden erzeugen.
Wissenschaftlicher Befund	Taylor et al. (2013) befragten Arbeitnehmende, welche psychischen und physischen Verbesserungen sie nach regelmäßiger Durchführung von <i>Booster Breaks</i> wahrnahmen. Die Arbeitnehmenden berichteten von reduziertem Stresserleben, vermehrter Freude, einem erhöhten Gesundheitsbewusstsein sowie einer Verbesserung der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz. Taylor et al. (2016) zeigten weiter, dass Arbeitnehmende, die regelmäßig <i>Booster Breaks</i> durchführten, deutliche positive körperliche Veränderungen erfuhren. Diese bezogen sich u.a. auf die allgemeine körperliche Aktivität und den BMI (<i>Body-Mass-Index</i>).
Methoden / Datenbasis	Taylor und Kollegen (2013) evaluierten das Konzept der <i>Booster Breaks</i> mithilfe von qualitativen Analysen, in denen sie die Aussagen von Teilnehmenden auswerteten. In der Studie von 2016 bildeten Taylor und Kollegen drei Gruppen (<i>Booster Breaks</i> mit Trainer, <i>Booster Breaks</i> mithilfe des Computers, normale Pausen), die sie bezüglich der Wirksamkeit der Pausen auf u.a. physiologische Parameter verglichen.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Während in der Studie von 2013 aufgrund der qualitativen Methode nur erste Hypothesen aufgestellt werden konnten, wurde bei Taylor und Kollegen (2016) durch die randomisierte Kontrollstudie, d.h. der zufälligen Zuordnung der Probanden zu den drei Gruppen starke Evidenz für die gesundheitsförderliche Wirkung von <i>Booster Breaks</i> gesammelt. Jedoch liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Daten aus Meta-Analysen (Zusammenfassung von Primär-Untersuchungen) vor. Auch die Generalisierbarkeit der Befunde auf diverse Berufsbilder muss hinterfragt werden, da die <i>Booster Breaks</i> beispielsweise nicht als arbeitsgestalterische Maßnahme für vorrangig stehende/gehende Arbeitsplätze geeignet scheinen (z.B. in der Krankenpflege).
Konklusion	Eine aktive Pausengestaltung nach dem Konzept der <i>Booster Breaks</i> kann gesundheitsförderliche Wirkung bei Arbeitnehmenden mit sitzenden Tätigkeiten zeigen. Durch eine regelmäßige Durchführung können das Stresserleben reduziert und die Arbeitsmotivation erhöht werden. Aus unternehmerischer Sicht ist es lohnenswert, 15 bis 30 Minuten pro Tag für aktive Pausen zu reservieren, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu fördern und damit u.a. Leistungseinbußen durch krankheitsbedingte Fehltag vorzubeugen.
Literatur/Quelle	Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. <i>American psychologist</i> , 44(3), 513. Taylor, W. C., King, K. E., Shegog, R., Paxton, R. J., Evans-Hudnall, G. L., Rempel, D. M. et al. (2013). <i>Booster Breaks</i> in the workplace: participants' perspectives on health-promoting work breaks. <i>Health education research</i> , 28(3), 414–425. Taylor, W. C., Paxton, R. J., Shegog, R., Coan, S. P., Dubin, A., Page, T. F. & Rempel, D. M. (2016). Impact of <i>Booster Breaks</i> and Computer Prompts on Physical Activity and Sedentary Behavior Among Desk-Based Workers: A Cluster-Randomized Controlled Trial. <i>Preventing chronic disease</i> , 13.
Autoren	Aline Dlugosch, Lena Kaufmann, Jessica Selke Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	29.04.2019
Veröffentlichung	Dlugosch, Kaufmann & Selke (2019). (Active) Breaks instead of Breakdowns: Wie aktive Pausen die Gesundheit von Arbeitnehmenden fördern. In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 02/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. G – 03 / 2019)	Lachen am Arbeitsplatz – Ja bitte!
Zentrale Botschaft	Humor am Arbeitsplatz als Schutzfaktor vor Burnout.
Schlüsselworte	Humor; Arbeitsplatz; Wohlbefinden; Burnout; Gesundheit
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Physische (z.B. Rücken- und Gelenksbeschwerden) und psychische (z.B. emotionale Erschöpfung als Leitsymptom von Burnout) Erkrankungen von Mitarbeitenden können Folge ungünstiger Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitdruck) sein. Die daraus resultierenden Fehlzeiten der Mitarbeitenden ziehen Leistungseinbußen und wirtschaftliche Verluste für Organisationen nach sich. Daher richtet sich das Interesse vieler Organisationen zunehmend auf den Faktor Mensch („Human Capital“), dessen Bedürfnisse, Entwicklungschancen sowie die Bewahrung der Mitarbeitergesundheit. Durch gezielte Maßnahmen können Führungskräfte Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima gesundheitsförderlich gestalten und damit positiv beeinflussen.
Wissenschaftliche Einordnung	Die Meta-Analyse von Mesmer-Magnus und Kollegen (2012) fasst Forschungsbefunde zu der positiven Wirkung von Humor am Arbeitsplatz zusammen. Humor bezeichnet laut Autoren eine verbale/nonverbale Kommunikation ohne Feindseligkeit und Diskriminierung anderer, die beim Gegenüber positive Gedanken und/oder Gefühle hervorrufen kann und sich förderlich auf das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt. Humor unterstützt Mitarbeitende beispielsweise darin, Spannungen abzubauen, eine neue Sichtweise auf ihre Arbeit zu erlangen, Ereignisse optimistisch zu re-interpretieren und soziale Unterstützung durch das Arbeitsumfeld zu erwirken.
Wissenschaftlicher Befund	Je mehr positiven Humor ein Mitarbeitender mitbringt, desto weniger Burnout-Symptome zeigt er oder sie ($p = -.23$, $k = 13$). Zudem gilt Humor in stressigen Arbeitsphasen als Schutzfaktor. Indirekt zeigt sich eine positive Wirkung von Humor auf weitere arbeitsbezogene Faktoren, wie beispielsweise die Arbeitsleistung oder den Teamzusammenhalt.
Methoden / Datenbasis	Die Meta-Analyse von Mesmer-Magnus et al. (2012) berücksichtigt 13 Studien ($N = 2.058$) zur Beziehung zwischen Humor und Burnout. Eine Meta-Analyse integriert die Ergebnisse mehrerer Studien zur Beziehung derselben Variablen, sodass sich eine bestmöglich wissenschaftlich untersuchte Gesamtaussage zu dieser Beziehung formulieren lässt.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Bei der Auswahl der zugrundeliegenden Studien wurden Ausschlusskriterien und Einflussvariablen festgelegt. Obgleich der kleinen Anzahl an inkludierten Einzelbefunden, sind die Ergebnisse als richtungsweisend für zukünftige Untersuchungen einzustufen. Die Verfahrensschritte werden transparent dargestellt, die Ergebnisse differenziert beschrieben. Anzumerken ist, dass die inkonsistenten Definitionen von Humor zu Verzerrungen in den Ergebnissen führen kann. Eine zusätzliche Einschränkung ist, dass potentielle Einflussvariablen für den gefundenen Zusammenhang bestehen. Dazu gehört u.a. die Art des Humors, die berufliche Position, die Branche oder auch mit Humor einhergehende Persönlichkeitseigenschaften, wie Optimismus.
Konklusion	Für die Praxis besteht die Empfehlung, positiven Humor am Arbeitsplatz zu kultivieren und Humor seitens der Mitarbeitenden sowie Führungskräfte zu befürworten. Zur Förderung von Humor sind Humor-Trainings-Seminare denkbar. Beispielsweise zeigte sich, dass eine humorvolle, unbeschwerte und fröhliche Einstellung der Mitarbeitenden mit einer stärkeren Kameradschaft unter Kollegen und Kolleginnen sowie mit Leistungssteigerungen und einer höheren Kundenzufriedenheit einhergeht (Cooper, 2008). Darüber hinaus ist zu beachten, dass feindseliger oder diskriminierender Humor, aufgrund der negativen Auswirkung auf die Mitarbeitergesundheit unterbunden werden sollte. Für die Forschung schlagen die Autoren vor, den Begriff „Humor“ näher und einheitlich zu definieren.
Literatur/Quelle	Cooper, C. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. <i>Human relations</i> , 61(8), 1087-1115. Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., Viswesvaran, C. (2012) A meta-analysis of positive humor in the workplace, <i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol. 27 Issue: 2, pp.155-190, https://doi.org/10.1108/02683941211199554
Autoren	Julia Kreutzmann und Juliana Hammermeister Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	15.05.2019
Veröffentlichung	Kreutzmann, J. & Hammermeister, J. (2019). Lachen am Arbeitsplatz – Ja bitte!. In T. Eilwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 03/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. G – 04 / 2019)	Jetzt ist Schicht im Schacht – Stört Schichtarbeit tatsächlich den gesunden Schlafrhythmus?
Zentrale Botschaft	Schichtarbeit beeinflusst den menschlichen Schlafrhythmus und damit einhergehend auch die Wachsamkeit in negativer Weise. Jedoch gibt es bislang keine eindeutige Befundlage, die für einen Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und chronischen Schlafstörungen spricht.
Schlüsselworte	Unfälle; Müdigkeit; Gesundheit; Schichtarbeit; Leistung
Praxisbezug/ Anwendungskontext	In vielen Unternehmen ist das Konzept der Schichtarbeit bereits seit vielen Jahren gängige Praxis. Eine Produktion rund um die Uhr gewährleistet wirtschaftliche Vorteile (z.B. Umsatzsteigerungen), jedoch zeigen Studien auch vermehrt die negativen Folgen der Schichtarbeit für die Gesundheit (z.B. Schlaf, Stresserleben). In der vorliegenden Studie soll der vielfach diskutierte Zusammenhang von Schichtarbeit und Schlafqualität dargelegt werden.
Wissenschaftliche Einordnung	Der vorliegende Beitrag lässt sich in das Forschungsfeld der Arbeits(zeit)gestaltung einordnen. Es wird beschrieben, wie sich die drei unterschiedlichen Hauptschichtzeiten der Früh-, Spätschicht und Nachtschicht jeweils auf den Schlafrhythmus der betroffenen Mitarbeitenden auswirken. Darüber hinaus werden weitere arbeitsgestalterische Faktoren benannt, die in Zusammenhang mit den Schichtsystemen stehen und zusätzlich den Schlafrhythmus beeinflussen können. Dazu zählen a) die Geschwindigkeit, mit der im Schichtsystem zwischen den einzelnen Schichten rotiert wird, b) die Richtung, in der rotiert wird, c) die Uhrzeit des Schichtwechsels sowie d) die Anzahl und Länge von Ruhepausen im Laufe des Tages.
Wissenschaftlicher Befund	Åkerstedt (2003) zeigt in seiner Studie, dass unregelmäßige Arbeitszeiten akute Auswirkungen auf den Schlaf und auf die Wachsamkeit bei nächtlicher und frühmorgendlicher Arbeit haben. Darüber hinaus beeinflusst Schichtarbeit auch die Schlafqualität in der arbeitsfreien Zeit negativ. Der Autor merkt an, dass die Effekte so stark seien, dass bereits von klinisch bedeutsamen Schlafstörungen gesprochen werden kann und Schichtarbeit möglicherweise auch für immense volkswirtschaftliche Kosten (des Gesundheitssystems) verantwortlich sind, die durch müdigkeitsbedingte Arbeitsunfälle und eingeschränkte Leistungsfähigkeit während der Schichtarbeit entstehen. Dies ist vor allem bei Schichtsystemen der Fall, die gegen den Uhrzeigersinn rotieren, z.B. Mittag-, Früh-, Nachtschicht, und wenn nur kurze Ruhepausen (< 8h) zwischen zwei Schichten liegen, sowie häufig zwischen verschiedene Schichten gewechselt wird.
Methoden / Datenbasis	Åkerstedt (2003) fasst in seiner systematischen Übersichtsarbeit (sog. Review) Befunde aus 44 Studien zu den Themen „Schichtarbeit und Gesundheit“ bzw. „Schichtarbeit und gestörter Schlaf“ aus den Jahren 1958-2003 zusammen. Der Zeitraum ist als umfassend einzustufen, obgleich neuere Befunde zur Schlafqualität in Zeiten der Digitalisierung noch keine Berücksichtigung finden.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Da es sich bei der Arbeit von Akerstedt (2003) um eine umfassende Übersichtsarbeit handelt, sind die Ergebnisse generell als gut empirisch bestätigt zu bewerten. Kritisch zu hinterfragen sind die Subjektivität der Studienauswahl, die durch den Autor festgelegten Auswahlkriterien sowie die Validität der empirischen Studien im Einzelfall.
Konklusion	Es lässt sich folgern, dass Störungen im zirkadianen Rhythmus des Menschen, alltagssprachlich als biologische Uhr bezeichnet, die Schlafqualität stören und folglich auch die Leistungsfähigkeit im Wachzustand beeinträchtigen. Dennoch besteht keine eindeutige Evidenz, dass unregelmäßige Arbeitszeiten ursächlich für jahrelange chronische Schlafstörungen sind. Aus diesem Grund sollten Unternehmen, bei denen es vermehrt zu u.a. Arbeitsunfällen kommt, die aktuellen Schichtsysteme kritisch überdenken.
Literatur/Quelle	Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. <i>Occupational medicine</i> , 53(2), 89-94.
Autoren	Kader Yetis und Vanessa Irsch Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	12.06.2019
Veröffentlichung	Yetis, K. & Irsch, V. (2019). Jetzt ist Schicht im Schacht – Stört Schichtarbeit tatsächlich den gesunden Schlafrhythmus. In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 04/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. G – 05 / 2019)	Autonomie statt Autokratie bei der Pausengestaltung
Zentrale Botschaft	Frei gestaltete Pausen während der Arbeitszeit unterstützen die Erholung von Mitarbeitenden und wirken sich positiv auf die Mitarbeitergesundheit aus.
Schlüsselworte	Arbeitsgestaltung; Pausen; Erholung; Energie; Müdigkeit; Autonomie
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Befunde rund um die gesundheitsförderliche Wirkung von Arbeitspausen richtet sich an alle Interessenten und Vertreter von Lern- und Arbeitskontexten, wie beispielsweise Unternehmen, Schulen oder Universitäten.
Wissenschaftliche Einordnung	Laut der <i>Conservation of Resources</i> Theorie von Hobfoll (1989) unterstützen Ressourcen, wie z.B. individuelle Fähigkeiten, Zugehörigkeits- und Autonomieerleben oder auch Erholungspausen die Leistungsfähigkeit von Personen, ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit.
Wissenschaftlicher Befund	Nicht nur Erholung nach der Arbeit, sondern auch Erholung während der Arbeit in Form von Pausen ist wichtig für den täglichen Erholungsprozess der Mitarbeitenden. Trougakos, Hideg, Hayden Cheng und Beal (2014) zeigen, dass die Wahl der Aktivitäten während der Mittagspause und das dabei erlebte Ausmaß an Autonomie einen Einfluss auf die Müdigkeit der Mitarbeitenden haben. So können entspannende Aktivitäten die Müdigkeit am Ende des Tages reduzieren, während soziale und arbeitsbezogene Aktivitäten diese eher erhöhen. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen einer Studie von Krajewski, Wieland und Sauerland (2010) welche herausfanden, dass Progressive Muskelrelaxation in der Mittagspause die Nachmittagsmüdigkeit reduziert. Das Autonomieerleben während der Aktivitäten in der Mittagspause verstärkt den Zusammenhang zwischen der Art der Aktivität und der Müdigkeit und stellt damit einen weiteren zentralen Faktor bei der arbeitsbezogenen Erholung von Mitarbeitenden dar (Trougakos et al., 2014).
Methoden / Datenbasis	Die Ergebnisse basieren auf einer schriftlichen Befragung von zufällig ausgewählten Verwaltungsangestellten einer amerikanischen Universität (Trougakos et al., 2014) sowie auf Befunden einer experimentellen Feldstudie (Krajewski et al., 2010).
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	In der Studie von Krajewski und Kollegen (2010) wurden die Teilnehmenden zufällig Experimental- und Kontrollgruppe zugeteilt. Grenzen liegen hier vor allem bei der kleinen Stichprobengröße ($N = 14$). Bezüglich der Studie von Trougakos und Kollegen (2014) wäre eine weiterführende Überprüfung in einem experimentellen Design wünschenswert. Zudem sollten die Ergebnisse in unterschiedlichen Berufsfeldern getestet werden.
Konklusion	Führungskräfte sollten es ihren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Mittagspause frei zu gestalten. Das Ausmaß der Autonomie in der Gestaltung der Mittagspause erscheint ebenso wichtig für den Erholungsprozess, wie die Wahl der Aktivitäten selbst. Zusätzlich könnten Unternehmen ihren Mitarbeitenden durch Angebote wie z.B. Progressive Muskelrelaxation oder Yoga zur Entspannung verhelfen und damit die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern.
Literatur/Quelle	Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. <i>American psychologist</i> , 44(3), 513. Krajewski, J., Wieland, R., & Sauerland, M. (2010). Regulating strain states by using the recovery potential of lunch breaks. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 15(2), 131. Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. <i>Academy of Management Journal</i> , 57(2), 405-421.
Datum	01.07.2019
Veröffentlichung	Kessel, Seekircher & Törschner (2019). Autonomie statt Autokratie bei der Pausengestaltung. In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 05/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. G – 06 / 2019)	Neue Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) – Anforderungen und Unterstützung als zwei Seiten einer Medaille
Zentrale Botschaft	Stress und Belastungen, die durch neue Anforderungen von Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) am Arbeitsplatz entstehen, können zugleich durch die unterstützenden Faktoren von ICT abgemildert werden.
Schlüsselworte	Gesundheit; Stress; Belastung; Informations- und Kommunikationstechnologie; ICT
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Mitarbeitende, die am Arbeitsplatz regelmäßig Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) nutzen, sind gefährdet, mehr Stress zu erleben und Burnout-Symptome zu zeigen. Organisationen können den negativen Auswirkungen von ICT durch gezielte technische Unterstützung und Weiterbildung/Training im Umgang mit neuen Technologien entgegenwirken.
Wissenschaftliche Einordnung	Die Studie legt die Risiken und Chancen für die Gesundheit und das Stresserleben von Mitarbeitenden im Kontext neuer Technologien am Arbeitsplatz dar.
Wissenschaftlicher Befund	Day und Kollegen (2012) nehmen an, dass acht verschiedene Anforderungen von ICT, z.B. die ständige Erreichbarkeit von Mitarbeitenden oder die empfundene mangelnde Kontrolle über die Technologien, in Verbindung mit erhöhten Belastungen, Stresserleben und Burnout-Symptomen stehen. Persönliche technische Unterstützung (Support) und Weiterbildung/Training im Umgang mit neuen Technologien hingegen sind zwei Faktoren, die Mitarbeitende in der Bewältigung der Arbeitsanforderungen unterstützen und negative Auswirkungen von ICT auf die Gesundheit verringern.
Methoden / Datenbasis	An der Fragebogenstudie nahmen 258 Beschäftigte verschiedener Branchen (z.B. Ingenieure, Manager, Psychologen) teil, die im Arbeitskontext regelmäßig ICT nutzen. Day und Kollegen (2012) entwickelten ein eigenes Instrument zur Messung von ICT- Anforderungen und – Support-Faktoren und konnten acht unterschiedliche Anforderungen und zwei Support-Faktoren extrahieren. Es wurden noch weitere arbeitsrelevante Faktoren (z.B. Rollenanforderungen, etc.) erfasst und in einem gemeinsamen Strukturmodell betrachtet, um gesundheitsrelevante Auswirkungen allgemeiner Arbeitsbedingungen von denen durch ICT zu trennen.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Das Messinstrument zur Erfassung der ICT-Faktoren wurde anhand einer repräsentativen Stichprobe entwickelt und die abgeleiteten Anforderungen und Support-Faktoren stehen in Einklang mit Befunden zu Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz. Zukünftige Forschung sollte die extrahierten Faktoren von ICT mittels konfirmatorischer Methoden bestätigen, um die Validität (Passung von Messinstrument und Konstrukt) des Fragebogens zu zeigen.
Konklusion	Day und Kollegen (2012) zeigen, dass die Nutzung von ICT am Arbeitsplatz sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Mitarbeitenden hat. Während die Anforderungen, die mit ICT einhergehen, der Gesundheit eher schaden, mindern die arbeitsunterstützenden Komponenten von ICT (z.B. technische Unterstützung) das Stress- und Belastungserleben sowie das Risiko Symptome von Burnout zu zeigen.
Literatur/Quelle	Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: the moderating effect of organizational ICT support. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 17(4), 473-491.
Autoren	Fabian Reischer & Christopher Weyer Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	19.07.2019
Veröffentlichung	Reischer, F. & Weyer, C. (2019). Strategien zur Reduktion von Technostress. In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G - 06/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. G - 07/ 2019)	Mit gesundem Beispiel voran – Die Führungskraft als gesundheitsbewusstes Vorbild
Zentrale Botschaft	Führungskräfte, die sich selbst gesundheitsbewusst und ihre Mitarbeiter transformational führen, senken das Erschöpfungslevel ihrer Mitarbeiter.
Schlüsselworte	Transformationale Führung; Gesundheit; Erschöpfung; Vorbildfunktion
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Ein erfolgreiches Unternehmen braucht gesunde Mitarbeiter. Im Arbeitsalltag spielt der Auftritt der direkten Führungskraft eine wesentliche Rolle für die Gesundheit der Mitarbeiter. Diese Kurzepertise richtet sich an Führungskräfte, die wissen wollen, wie sie im Alltag in ihrem eigenen Team für Entlastung sorgen können.
Wissenschaftliche Einordnung	Dieser Beitrag beleuchtet die Schnittstelle zwischen Führung und Gesundheit mit Blick auf die Rolle der Führungskraft. Neben dem Führungsstil ist auch der Umgang der Führungskraft mit der eigenen Gesundheit entscheidend für die Gesundheit der Mitarbeiter. Konkret untersuchen Kranabetter und Niessen (2016), wie sich transformationale Führung und das Gesundheitsbewusstsein der Führungskraft auf die wahrgenommene Erschöpfung der Mitarbeiter auswirken.
Wissenschaftlicher Befund	Das Konzept der transformationalen Führung geht davon aus, dass eine Veränderung der Ziele der Mitarbeitenden, weg von individuellen und hin zu gemeinschaftlichen Zielen, zu einer Leistungssteigerung führt. Der Führungskraft kommt dabei eine menschliche und fachliche Vorbildfunktion zu. Arbeitet eine als Vorbild wahrgenommene Führungskraft regelmäßig länger, so sind auch Mitarbeiter motivierter Überstunden zu leisten. Dies ist einerseits wünschenswert, andererseits muss die Führungskraft darauf achten, die Mitarbeiter nicht zu sehr zu fordern und im schlimmsten Fall durch dauerhaften Stress chronisch zu überlasten. Eine Möglichkeit dieser Überlastung entgegenzuwirken ist die gesunde Selbstführung der Führungskraft. Kranabetter und Niessen (2016) konnten zeigen, dass transformationale Führung die Erschöpfung der Mitarbeiter verringert. Ein hohes Gesundheitsbewusstsein der Führungskraft verstärkte diesen Effekt. Mitarbeiter sind dann motiviert, überdurchschnittliche Leistung zu bringen, imitieren die Führungskraft in ihrem Gesundheitsbewusstsein und sind so weniger erschöpft.
Methoden / Datenbasis	Bei der vorgestellten Studie von Kranabetter und Niessen (2016) handelt es sich um eine Erhebung per Online-Fragebogen in zwei Unternehmen der Banken- und Gesundheitsbranche. In die finale Datenauswertung wurden 247 Mitarbeiter und 57 direkte Führungskräfte (Bankenbranche) bzw. 206 Mitarbeiter und 30 direkte Führungskräfte (Gesundheitsbranche) aufgenommen. Die Mitarbeiter bewerteten ihre eigene Erschöpfung sowie die transformationale Führung ihrer Führungskraft. Die Führungskraft bewertete das eigene Gesundheitsbewusstsein.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Die Studie erweitert bisherige Befunde zur Wirkung der transformationalen Führung auf Mitarbeiterbelastung, indem sie aufzeigt, dass transformationale Führung in Kombination mit vorbildlichem Gesundheitsbewusstsein der Führungskraft für mehr Entlastung bei Mitarbeitern sorgt. Da sämtliche Daten zum gleichen Zeitpunkt erhoben wurden (querschnittliche Erhebung) ist nicht belegt, ob transformationale Führung zu weniger Erschöpfung führt, oder umgekehrt. Bereits erschöpfte Mitarbeiter könnten beispielsweise ihre Führungskraft als weniger transformational führend bewerten. Nachfolgende Studien sollten an diesem Punkt ansetzen und die Wirkung von gesunder transformationaler Führung auf Mitarbeitererschöpfung sowie -leistung auch im zeitlichen Verlauf untersuchen.
Konklusion	Transformationale Führung dient der Führungskraft zur inspirierenden Motivation der Mitarbeiter, birgt jedoch das Risiko, dass Mitarbeiter schneller erschöpfen und dadurch weniger leisten können. Diese Studie zeigt, wie man durch Gesundheitsbewusstsein dieses Risiko vermindern kann. Führungskräfte sollten demnach nicht nur auf ihren Führungsstil, sondern auch auf sich selbst achten. Wer als Führungskraft seine Grenzen kennt und einhält, wird den eigenen Mitarbeitern ein gesundes Vorbild sein.
Wichtige Literatur/Quelle	Kranabetter, C. & Niessen, C. (2017). Managers as role models for health: Moderators of the relationship of transformational leadership with employee exhaustion and cynicism. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 22(4), 492-502.
Autoren	Christian Jaster Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung „Führung und Gesundheit“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	04.04.2019
Veröffentlichung	Jaster, C. (2019). Mit gesundem Beispiel voran – Die Führungskraft als gesundheitsbewusstes Vorbild. In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G - 07/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel (Nr. 08 / 2019)	Quid pro quo: Führt milde Benotung zu besseren Ergebnissen bei der Lehrveranstaltungsevaluation?
Zentrale Botschaft	Lehrveranstaltungsevaluationen sind nicht von der Milde der Benotung durch Lehrende beeinflusst und somit eine gültige Maßnahme zur Qualitätssicherung von Lehrveranstaltungen im Hochschulkontext. Die Erkenntnisse lassen sich auf Fortbildungen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen übertragen, sofern diese fachgerecht durchgeführt werden.
Schlüsselworte	Qualitätssicherung; Lehrveranstaltungsevaluation; Fortbildung; Personalentwicklung; Benotung
Praxisbezug/ Anwendungskontext	In Aus-, Fort- und Weiterbildungen in Hochschule und Beruf werden berufsrelevante Qualifikationen gelehrt. Um die Qualität entsprechender Lehrveranstaltungen zu sichern, führen Bildungsstätten Lehrveranstaltungsevaluationen (LVE) durch. Positive Ergebnisse bei diesen LVE stellen nicht nur ein Maß für die Qualitätssicherung der Lehre dar, sondern dienen auch als Aushängeschild für die Bildungsstätten und als Feedbackinstrument für die Lehrenden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob Lehrende durch die Vergabe zu guter/milder Noten/Bewertungen die Evaluationsergebnisse der eigenen Lehrveranstaltung positiv beeinflussen können und es somit zu einer Verzerrung in den Evaluationsergebnissen kommt. Dies kann die Gültigkeit von LVE und deren Nutzen als aussagekräftiges Feedbackinstrument einschränken.
Wissenschaftliche Einordnung	Diese Kurzexpertise aus dem Bereich der Evaluationsforschung gibt einen Überblick über den Zusammenhang zwischen milder Benotung und positiver LVE. Es wird wissenschaftlich dargelegt, ob positive LVE durch milde Benotung, Eigenschaften der Lernenden und Lehrenden oder durch die Qualität des Unterrichts beeinflusst werden (Marsh & Roche, 1997).
Wissenschaftlicher Befund	Obwohl es einen Zusammenhang zwischen guten Noten und einer positiven LVE gibt, ist dieser nicht auf den Einfluss von zu guter/milder Benotung zurückzuführen. Auch ist der Einfluss von Eigenschaften der Lernenden und Lehrenden auf die LVE als gering einzustufen (Marsh & Roche, 1997). Vielmehr führt qualitativer Unterricht und der damit einhergehende Lernerfolg zu guten Noten und einer positiven LVE (Centra, 2003). Marsh und Roche (1997) berichten zudem, dass auch Personen, die nicht persönlich von einer Benotung betroffen sind, Lehrveranstaltungen positiver evaluieren, wenn diese den Lernerfolg unterstützen, was die Unabhängigkeit der LVE von der Benotungspraxis unterstreicht.
Methoden / Datenbasis	Centra (2003) untersuchte welche Faktoren (u.a. Gruppengröße, erwartete Note/Bewertung & Schwierigkeit der Lernveranstaltung) einen Einfluss auf die Evaluationen von ca. 55.000 Lehrveranstaltungen an US-Colleges hatten. In der Überblicksarbeit von Marsh und Roche (1997) wurde die wissenschaftliche Literatur zu effektiver und gültiger LVE zusammengefasst.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Die große und repräsentative Stichprobe von Centra (2003) bietet eine stabile Grundlage für die Schlussfolgerung, dass vor allem guter Unterricht zu einer positiven LVE führen kann. Obzwar die Untersuchungsergebnisse aus dem universitären Kontext stammen, lassen sich diese auch auf Aus-, Fort- und Weiterbildungen im beruflichen Kontext übertragen. Anzumerken ist, dass sowohl die hier zugrunde gelegte Literaturarbeit von Marsh und Roche (1997) als auch die Analyse von Centra (2003; Datenerhebung bis 1999) bereits über 20 Jahre zurückliegen und einer Aktualisierung bedürfen.
Konklusion	Diese Kurzexpertise kommt zu der Erkenntnis, dass Ergebnisse von LVE nicht durch die Milde der Benotungspraxis des Lehrenden verzerrt sind und auch Persönlichkeitseigenschaften keinen bedeutsamen Einfluss auf die Positivität der Evaluation haben. Lehrende sollten bereits bestehende Instrumente zur LVE verwenden, fachkundig erproben lassen und deren Inhalt als Feedback für geleistete und zukünftige Veranstaltungen nutzen. Eine faire und leistungskontingente Benotung wirkt sich direkt und positiv auf den Lernerfolg der Lernenden sowie auf die Ergebnisse der LVE aus und wird nicht durch die Milde der Benotung verzerrt.
Literatur/Quelle	Centra, J. A. (2003). Will teachers receive higher student evaluations by giving higher grades and less course work? <i>Research in Higher Education</i> , 44(5), 495-518. doi:10.1023/A:1025492407 752. Marsh, H. W., & Roche, L. A. (1997). Making students' evaluations of teaching effectiveness effective. <i>American Psychologist</i> , 52(11), 1187-1197. doi: 10.1037//0003-066x.52.11.1187
Autor	Valentin Emslander; Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung „Studentische Personal- und Organisationsberatung“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart & Dr. Henrike Peiffer)
Datum	26.03.2019
Veröffentlichung	Emslander, V. (2019). Quid pro quo: Führt milde Benotung zu besseren Ergebnissen bei der Lehrveranstaltungsevaluation? In T. Ellwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (08/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878