



Forschungspakete aus dem Seminarraum.

Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie
an der Universität Trier

Projektbericht 01/2020

Prof. Dr. Conny Antoni, Hrsg.

Forschungspakete 2020

Nr	Autor/en	Titel (2020)
01/2020	Leyla Frig	Wenn der Chef ein Albtraum ist – was hilft?
02/2020	Ana Törschner	Gesund durch emotionale Intelligenz? Wer bleibt gesund? Wir! Über den Einfluss von
03/2020	Roman Rathschlag	Achtsamkeit auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften
04/2020	Hanna Kettenhofen	Chef, du machst mich krank!
05/2020	Katharina Balthasar	Mehr ist...mehr.
06/2020	Selina Michel	Psychisch gesunde Mitarbeitende in drei Stunden?

Titel	Wenn der Chef ein Albtraum ist – was hilft?
Zentrale Botschaft	Missbräuchliches Verhalten einer Führungskraft (FK) gegenüber ihren Mitarbeitenden (MA) ist ein großes Gesundheitsrisiko. Deshalb sollte wertschätzendes und unterstützendes Führungsverhalten durch Trainings gefördert werden.
Schlüsselworte	Missbräuchliche Führung; Abusive supervision; Supportive supervision training
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Gesunde MA sind für ein erfolgreiches Unternehmen unabdingbar. FK beeinflussen mit ihrem Verhalten die Gesundheit ihrer MA. Durch missbräuchliches Verhalten (abusive supervision), wie Beleidigungen oder Ignoranz, fühlen MA sich unwohl und sind gestresst, was ein erhöhtes Krankheitsrisiko zur Folge hat. Um dem entgegen zu wirken, wird ein Training zu unterstützendem Verhalten beschrieben, von dem jedes Unternehmen profitieren kann.
Wissenschaftliche Einordnung	Diese Kurzexpertise präsentiert Erkenntnisse der Führungs- und betrieblichen Gesundheitsforschung und zeigt, wie diese Erkenntnisse durch ein FK-Training in der Praxis gewinnbringend und nützlich umgesetzt werden können.
Wissenschaftlicher Befund	MA fühlen sich wohl und sind dem Unternehmen stärker verbunden, wenn sie ihre FK als wertschätzend wahrnehmen. Um unterstützendes Verhalten von FK zu fördern und missbräuchlichem Verhalten vorzubeugen, haben Gonzales-Morales und Kollegen (2018) ein Training entwickelt und wissenschaftlich untersucht. Kern des Trainings war es, Wohlwollen, Aufrichtigkeit, Fairness und Achtsamkeit zu schulen, z.B. mit Hilfe von Diskussionen und Rollenspielen zu realen Arbeitssituationen der FK. Sie fanden heraus, dass die MA ihre FK nach dem Training als unterstützender und weniger missbräuchlich wahrnahmen als eine Vergleichsgruppe von MA, deren FK nicht geschult wurden.
Methoden / Datenbasis	An der Studie nahmen FK und MA aus dem Gastronomiebereich teil. 23 FK erhielten vier zweistündige Trainingseinheiten innerhalb von zwei Monaten. Vor dem Training wurde die Wahrnehmung der MA bezüglich des missbräuchlichen und unterstützenden Verhaltens der FK erfragt, wobei sich die Gruppen dabei nicht bedeutsam unterschieden. Neun Monate nach dem Training kam es zu einer erneuten Befragung der MA. Die MA der FK, die an dem Training teilnahmen, bewerteten das missbräuchliche Verhalten als wesentlich geringer und das unterstützende Verhalten als bedeutend höher als die MA der FK, die nicht trainiert wurden.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Die Befunde der Studie bestätigen bisherige Forschungserkenntnisse zur positiven Auswirkung wertschätzender Führung auf das Empfinden der MA. Bei der Studie handelt es sich um ein Quasiexperiment, da hier zwar zwei Gruppen verglichen wurden, jedoch keine zufällige Zuweisung zu den Gruppen erfolgen konnte. Häufigere Messzeitpunkte und eine Unterscheidung der verschiedenen Trainingsbausteine bei der Auswertung könnten mehr Aufschluss darüber geben, welche Aspekte Einfluss auf die Bewertung der FK durch die MA nahmen. Da diese Studie eine der ersten in diesem Bereich ist, sollten weiterführende Studien zu den Wirkmechanismen durchgeführt werden.
Konklusion	Trotz o.g. Einschränkungen zeigt die Studie, dass FK durch ihr Verhalten eine Vorbildrolle einnehmen können und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden ihrer MA durch wertschätzendes Verhalten und Unterstützung fördern können. Dies bewirkt eine optimierte Zusammenarbeit und eine positive Arbeitsumgebung für alle, die sich positiv auf die Produktivität des Unternehmens auswirken.
Literatur/Quelle	Gonzalez-Morales, M. G., Kernan, M. C., Becker, T. E., & Eisenberger, R. (2018). Defeating abusive supervision: Training supervisors to support subordinates. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 23(2), 151-162, doi: 10.1037/ocp0000061
Autoren	Leyla Frig Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	27.07.2019
Veröffentlichung	Frig, L. (2019). Wenn der Chef ein Albtraum ist – was hilft?. In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel	Gesund durch emotionale Intelligenz?
Zentrale Botschaft	Gezieltes Training zur Erhöhung der emotionalen Intelligenz bei Führungskräften kann Stress reduzieren und dadurch deren Gesundheit und Wohlbefinden positiv beeinflussen.
Schlüsselworte	Führungskräfteentwicklung; Emotionale Intelligenz; Gesundheit; Wohlbefinden
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Die steigende Zahl an Krankheitstagen erfordert Überlegungen zur Erhaltung der Gesundheit von Führungskräften und Mitarbeitenden. Die vorliegende Kurzexpertise richtet sich zum einen an Führungskräfte aus sämtlichen Branchen, die ihr Stresslevel reduzieren und ihre allgemeine Gesundheit und ihr Wohlbefinden erhöhen wollen und zum anderen an Trainer, die gesundheitsförderliche Trainings als Personalentwicklungsmaßnahme anbieten.
Wissenschaftliche Einordnung	Im Fokus dieser Kurzexpertise liegt die Trainings- und emotionale Intelligenzforschung. Laut Mayer, Caruso und Salovey (1999) drückt sich emotionale Intelligenz in der Fähigkeit aus, Emotionen zu erkennen, zu verstehen, auszudrücken, sie zu regulieren und sie als Grundlage für das Lösen von Problemen zu nutzen.
Wissenschaftlicher Befund	Slaski und Cartwright (2003) fanden heraus, dass sich die emotionale Intelligenz von Führungskräften durch ein Training erhöhen lässt und dass erhöhte emotionale Intelligenz die allgemeine Gesundheit, das psychische Wohlbefinden sowie das Stresserleben beeinflussen kann. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich die emotionale Intelligenz lediglich in der Trainingsgruppe (erhielten ein emotionales Intelligenztraining), nicht aber in der Kontrollgruppe (erhielten kein Training) erhöht hat. Ebenfalls kam es nur in der Trainingsgruppe zu einer Verbesserung der Gesundheit, des Wohlbefindens und zu einer Reduktion des Stresslevels.
Methoden / Datenbasis	An der Studie nahmen, nach Abzug der Studienabbrüche, 101 Manager aus Großbritannien teil, von denen 52 einer Trainingsgruppe und 49 einer Kontrollgruppe zugeteilt wurden. Bei allen Teilnehmenden wurden emotionale Intelligenz, allgemeine Gesundheit, Wohlbefinden sowie ihr Stresserleben erfasst. Anschließend erhielt die Trainingsgruppe einmal wöchentlich über einen Zeitraum von vier Wochen verschiedene Trainings zur Erhöhung der emotionalen Intelligenz. Innerhalb der Trainings wurden u.a. die Wahrnehmung und die Regulation von Emotionen geübt sowie die Auswirkungen des eigenen Verhaltens auf die Emotionen von anderen reflektiert. Die Trainings bestanden u.a. aus Rollenspielen, Gruppendiskussionen und Einzelcoachings. Sechs Monate nach Abschluss des Trainings wurden die Messungen wiederholt.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Durchaus positiv zu bewerten ist die große, aus dem Arbeitskontext stammende Stichprobe. Weiterhin spricht das Vorhandensein einer Kontrollgruppe für ein starkes Trainingsdesign, wobei unklar ist, ob die Teilnehmer zufällig zu einer der beiden Gruppen zugeteilt worden sind. Somit ist die Belastbarkeit der Ergebnisse etwas abgeschwächt. Da die zweite Messung sechs Monate nach dem Training stattfand, kann von einem länger anhaltenden Effekt ausgegangen werden. Um die Ergebnisse als gesichert betrachten zu können, sollten weitere Studien in diesem Bereich durchgeführt werden. Sinnvoll wären beispielsweise Studien, die Prüfen wie lange der gesundheitsförderliche Effekt anhält.
Konklusion	Achtsamkeit und Wohlbefinden hängen zusammen. Diese Erkenntnis sollte bei der Konzeption von präventiven Führungskräfte trainings und bei der Rekrutierung von Führungskräften berücksichtigt werden, um Erkrankungen vorzubeugen.
Literatur/Quelle	Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. <i>Intelligence</i> , 27(4), 267-298. Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. <i>Stress and health</i> , 19(4), 233-239.
Autoren	Ana Törschner Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	24.05.2019
Veröffentlichung	Törschner, A. (2019). Gesund durch emotionale Intelligenz?. In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel	Wer bleibt gesund? Wir! Über den Einfluss von Achtsamkeit auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften
Zentrale Botschaft	Achtsamkeit und Psychologisches Kapital sind vielversprechende psychologische Ressourcen, die eine Schutzfunktion im Umgang mit Druck und einem anspruchsvollen Arbeitsalltag sein können und das psychologische Wohlbefinden erhalten und verbessern.
Schlüsselworte	Achtsamkeit; Psychologisches Kapital; Gesundheit; Führungskräfte
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Diese Kurzexpertise geht der Frage nach, welche Eigenschaften und Kompetenzen Führungskräfte vor (Fehl-) Belastungen und den daraus entstehenden negativen gesundheitlichen Folgen schützen können und welche Konsequenzen sich daraus für die Personalentwicklung und die Personalauswahl ergeben.
Wissenschaftliche Einordnung	Im Bereich der Führungs- und betrieblichen Gesundheitsforschung haben Roche, Haar und Luthans (2014) untersucht, wie sich Achtsamkeit auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften auswirkt. Achtsamkeit ist eine psychologische Ressource und bezeichnet eine bewusste, offene und wertungsfreie Orientierung der Wahrnehmung auf den gegenwärtigen Moment. Dazu zählen sowohl innere Reize wie Gefühle, Gedanken und Körperempfindungen sowie äußere Reize wie Situationen oder Sinneseindrücke. Eine weitere Ressource ist das Psychologische Kapital. Charakterisiert wird dieses durch Selbstwirksamkeit (von den eigenen Fähigkeiten überzeugt sein), Hoffnung (Ziele verfolgen und anpassen), Optimismus (positive Zukunftserwartung) und Resilienz (Widerstandsfähigkeit).
Wissenschaftlicher Befund	Die Autoren konnten zeigen, dass ausgeprägte Achtsamkeit mit einem geringeren Auftreten von Angst, Depression und negativen Gefühlen bei Führungskräften einhergeht. Darüber hinaus konnten sie nachweisen, dass auch die zwei wichtigsten Vorboten von Burnout: Zynismus und emotionale Erschöpfung bei achtsamen Führungskräften in niedrigerem Ausmaß vorhanden waren. Außerdem zeigte sich, dass diese positiven Zusammenhänge teilweise durch das psychologische Kapital vermittelt werden. Achtsamkeit könnte das Wohlbefinden dadurch beeinflussen, dass es die Wahl von Handlungen und Reaktionen fördert, die zu mehr Hoffnung, Selbstwirksamkeitserwartung und Optimismus führen.
Methoden / Datenbasis	Es wurden Daten in vier Stichproben erhoben. Es wurden Junior-Manager, Manager mittleren Alters, Senior-Manager und Entrepreneurse postalisch befragt. Insgesamt nahmen knapp 700 Personen an der Befragung teil. Die Teilnehmenden füllten hierzu Fragebögen an zwei Messzeitpunkten in einem Abstand von zwei bis vier Wochen aus.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Positiv ist zu vermerken, dass die Daten über verschiedene Unternehmen, unterschiedliche Führungspositionen und Organisationsebenen hinweg erhoben wurden. Hiermit wird eine bessere Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die reale Arbeitswelt sichergestellt. Da es sich um eine Zusammenhangsstudie ohne systematische Vergleichsgruppe handelt sollten die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden. Die Befunde weisen noch keinen ursächlichen Zusammenhang nach, liefern jedoch einen ersten richtungsweisenden Hinweis, der sich in den Konsens der Achtsamkeitsforschung einfügen lässt. Weiterführend sollen Langzeitstudien und Experimente mit Kontrollgruppen durchgeführt werden, um diese Erkenntnis zu belegen.
Konklusion	Achtsamkeit und Wohlbefinden hängen zusammen. Diese Erkenntnis sollte bei der Konzeption von präventiven Führungskräfte trainings und bei der Rekrutierung von Führungskräften berücksichtigt werden, um Erkrankungen vorzubeugen.
Literatur/Quelle	Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 19(4), 476-489.
Autoren	Roman Rathschlag Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	30.07.2019
Veröffentlichung	Rathschlag, R. (2019). Wer bleibt gesund? Wir! Über den Einfluss von Achtsamkeit auf das psychische Wohlbefinden von Führungskräften. In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel	Chef, du machst mich krank!
Zentrale Botschaft	Unterstützendes Führungsverhalten wirkt sich positiv auf die wahrgenommene Gesundheit von Angestellten aus.
Schlüsselworte	Führungsverhalten; Gesundheit; Arbeitsplatz; Unterstützung
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Führungskräfte können die Gesundheit ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen. Diese Kurzexpertise möchte Führungskräfte über ihre Möglichkeiten zu einer positiven Einflussnahme auf ihre Mitarbeiter aufmerksam machen.
Wissenschaftliche Einordnung	Insbesondere in Anbetracht des demografischen Wandels rückt die Gesundheit von Mitarbeitern immer mehr in den Fokus der Führungsforschung. Führungskräfte könnten dabei eine wichtige Quelle zur Reduktion von arbeitsbezogenem Stress bei Mitarbeitern darstellen. Die Studie von Schmidt, Loerbroks, Herr, Wilson, Litaker, Mauss et al. (2014) untersucht den Zusammenhang zwischen unterstützendem Führungsverhalten und der Gesundheit von Mitarbeitern.
Wissenschaftlicher Befund	Unter unterstützendem Führungsverhalten wird das Ausmaß verstanden, in dem eine Führungskraft ihre Mitarbeiter unterstützt und ihnen gegenüber offen, ehrlich und fair ist. Die Selbsteinschätzung der eigenen Gesundheit ist ein guter Indikator für die Sterblichkeitsrate und weitere gesundheitliche Folgen. Darüber hinaus geht wenig unterstützende Führung signifikant mit geringerer Selbsteinschätzung der eigenen Gesundheit von Mitarbeitern einher (Schmidt et al., 2014). Besonders für Frauen, Arbeitnehmer über 50 Jahren und Personen, die außerhalb des Managementbereiches arbeiten, scheint ein wenig unterstützender Führungsstil negativ mit der Einschätzung der eigenen Gesundheit zusammenzuhängen. Dieser Effekt wurde unabhängig von anderen Formen von arbeitsbezogenem Stress, beispielsweise hohen Arbeitsanforderungen, gefunden.
Methoden / Datenbasis	Die zugrundeliegende Studie von Schmidt et al. (2014) basiert auf Daten einer freiwilligen Befragung zu Gesundheitsrisiken aus dem Jahr 2009. Insgesamt nahmen 3331 Personen aus drei Industriestandorten in Süddeutschland teil. Erfasst wurden der wahrgenommene unterstützende Führungsstil, die Einschätzung der eigenen Gesundheit, Variablen zum psychosozialen Arbeits-Stress, sowie Lifestyle- und demografische Variablen.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Die Studie erweitert die bisherige Forschung zum Einfluss des Führungsstils auf die Einschätzung der eigenen Gesundheit um die Kontrolle weiterer Quellen arbeitsbezogenen Stresses. Die Selbsteinschätzung der Gesundheit durch die Mitarbeiter könnte die Ergebnisse verzerrt haben. Diese Studie bietet dennoch einen soliden Startpunkt für zukünftige Forschung zum Zusammenhang der beiden Variablen und beeinflussenden Mechanismen.
Konklusion	Führungskräfte sind in der Lage, das Arbeitsklima, die Unternehmenskultur und somit das Stresslevel ihrer Mitarbeiter zu beeinflussen. Damit kommt ihnen eine Schlüsselrolle in der Prävention von Erkrankungen und damit einhergehenden Fehlzeiten zu. Gelingt es der Führungskraft, eine unterstützende und offene Atmosphäre zu schaffen und die Bedürfnisse der Mitarbeiter wahrzunehmen, geht dies mit einer erhöhten subjektiven Gesundheit der Mitarbeiter einher.
Literatur/Quelle	Schmidt, B., Loerbroks, A., Herr, R., Wilson, M., Jarczok, M., Litaker, D., Mauss, D., Bosch, J., Fischer, J. (2014) <i>Associations Between Supportive Leadership and Employees Self-Rated Health in an Occupational Sample. International journal of behavioral medicine, 21(5), 750-756.</i>
Autoren	Hanna Kettenhofen Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	27.06.2019
Veröffentlichung	Kettenhofen, H. (2019). Chef, du machst mich krank!. In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier, Band 1, 2020.</i> Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel	Mehr ist...mehr.
Zentrale Botschaft	Soziale Unterstützung als Teilaspekt gesundheitsförderlicher Führung kann das Wohlbefinden geringqualifizierter Arbeitskräfte stärken.
Schlüsselworte	Soziale Unterstützung; gesundheitsförderliche Führung; Geringqualifizierte Arbeitskräfte
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Im Jahr 2017 waren ca. 10 % der Deutschen als geringqualifizierte Kräfte angestellt. Diese Berufsgruppe bildet eine Risikogruppe für körperliche Erkrankungen und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens. Sie erhalten weniger Wertschätzung und soziale Unterstützung durch ihre Vorgesetzten, wodurch ihre Gesundheit ebenfalls beeinträchtigt werden kann (Winkler, Busch, Clasen & Vowinkel, 2015). Diese Studie richtet sich an Vorgesetzte, im Besonderen von geringqualifizierten Kräften, um deren gesundheitsförderliches Führungsverhalten zu verbessern.
Wissenschaftliche Einordnung	Soziale Unterstützung wird in verschiedenen Modellen der Gesundheitspsychologie als Ressource für Stresserleben betrachtet. Außerdem ist soziale Unterstützung die am besten untersuchte psychosoziale Ressource am Arbeitsplatz. Eine zu geringe Unterstützung durch den Vorgesetzten kann zu negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden führen. Diese Kurzexpertise schildert wie gesundheitsförderliches Führungsverhalten das Wohlbefinden von geringqualifizierten Arbeitskräften steigern kann.
Wissenschaftlicher Befund	Winkler et al. (2015) können einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß von unterstützendem und wertschätzendem Führungsverhalten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter finden. Zudem führen Änderungen im Verhalten von Führungspersonen zu Veränderungen im Wohlbefinden von Angestellten. Daher kann durch gesteigertes unterstützendes Führungsverhalten das Wohlbefinden von geringqualifizierten Kräften verbessert werden.
Methoden / Datenbasis	Die Studie von Winkler et al. (2015) erhebt in einer längsschnittlichen Feldstudie Daten von geringqualifizierten Arbeitskräften ($N = 255$) aus drei Unternehmen (Catering, Dienstleistung und Fabrik). Alle Teilnehmer erfüllen das Kriterium, dass sie in einem Beruf ohne formale Bildungsanforderungen, unabhängig von ihrer tatsächlichen Qualifikation, arbeiten. Die Messungen werden zu drei Zeitpunkten in 3-Monats-Intervallen mittels bilingualer Fragebögen durchgeführt. Erfasst werden das Führungsverhalten mit drei Variablen (soziale Unterstützung, positives Feedback, aufgabenbezogene Kommunikation) und das Wohlbefinden mit zwei Variablen (Arbeitszufriedenheit, arbeitsbezogenes Wohlbefinden).
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Die beschriebene Studie von Winkler et al. (2015) passt zu den Befunden vorangegangener Studien. Diese fanden Hinweise dafür, dass soziale Unterstützung, positives Feedback und aufgabenbezogene Kommunikation durch Vorgesetzte konkrete Verhaltensweisen sind, die die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden von geringqualifizierten Arbeitnehmern verbessern können (Winkler, Busch & Duresso, 2013). Winkler et al. (2015) erweitern diesen Befund um den Zusammenhang zwischen Veränderungen im Führungsverhalten und im Wohlbefinden. Damit fügt sich das Ergebnis in die bisherige Forschungslandschaft zum Einfluss sozialer Unterstützung von Führungskräften auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern ein und lässt sich somit auch auf andere Berufsfelder übertragen. Jedoch sollten für zukünftige Messungen des Wohlbefindens objektivere Instrumente zum Einsatz kommen, bei denen die Möglichkeit von unterschiedlichen Interpretationen von Fragen durch die Teilnehmer ausgeschlossen werden kann.
Konklusion	Die angeführten Befunde verdeutlichen, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte das Wohlbefinden von Mitarbeitern positiv beeinflussen kann. Demzufolge sollten sich Führungskräfte ihrer Rolle und ihrem Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeitern bewusst sein und durch ihr Verhalten Gesundheitsrisiken vorbeugen. Ratsam sind schließlich Schulungen für Führungskräfte auf allen Ebenen eines Unternehmens, um mittels einer angemessenen Unterstützung das Wohlbefinden und damit die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu steigern.
Literatur/Quelle	Winkler, Busch, Clasen & Vowinkel (2015). Changes in Leadership Behaviors Predict Changes in Job Satisfaction and Well-Being in Low-Skilled Workers: A Longitudinal Investigation. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , Vol. 22(1) 72–87. Winkler, E., Busch, C., & Duresso, R. (2013). Gesundheitsförderliches Führungsverhalten bei un- und angelernten, kulturell diversen Belegschaften. <i>Gruppendynamik und Organisationsberatung</i> , 44, 153–169.
Autoren	Katharina Balthasar Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	02.07.2019
Veröffentlichung	Balthasar, K. (2019). Mehr ist...mehr. In Antoni (Hrsg.) In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878

Titel	Psychisch gesunde Mitarbeitende in drei Stunden?
Zentrale Botschaft	Führungskräfte und Mitarbeitende profitieren von einem dreistündigen Führungskräftetraining mit dem thematischen Schwerpunkt „Psychische Gesundheit“.
Schlüsselworte	Psychische Gesundheit; Führungskräftetraining; Ressourcen
Praxisbezug/ Anwendungskontext	In der heutigen Zeit ist der Umgang mit psychischen Erkrankungen eine der zentralen Herausforderungen für Arbeitgeber. Psychische Erkrankungen können neben den individuellen Auswirkungen für die Mitarbeitenden auch auf Organisationsebene zu hohen Kosten (z.B. Produktivitätseinbußen) führen. Ressourcen (z.B. Beratungsangebote), welche Organisationen zur Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden bereitstellen, werden häufig dennoch nicht genutzt. Der vorliegende Befund ist daher relevant für Führungskräfte, Trainer sowie Verantwortliche des Personal- und Gesundheitsmanagements in allen Branchen.
Wissenschaftliche Einordnung	Die vorliegende Studie lässt sich in den Bereich der Trainingsforschung zur Gesundheitsförderung in Unternehmen einordnen. Im Speziellen werden die Auswirkungen eines Führungskräftetrainings mit dem Schwerpunkt psychische Gesundheit untersucht.
Wissenschaftlicher Befund	Dimoff und Kelloway (2019) zeigen, dass Führungskräfte nach einem dreistündigen Training zum Thema psychische Gesundheit gemäß ihrer Selbsteinschätzung (1.) mehr über psychische Gesundheit und ihre vorhandenen organisationsinternen Ressourcen zur Förderung dieser kommunizieren, (2.) mehr dafür tun, die Nutzung dieser Ressourcen durch ihre Mitarbeitenden zu fördern und (3.) mehr Warnsignale psychischer Erkrankungen erkennen. Es zeigen sich keine Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Führungskräfte bzgl. der Stigmatisierung von psychischen Erkrankungen. In einer Befragung der dazugehörigen Mitarbeitenden berichten diese ebenfalls von einer bedeutsamen Zunahme der oben genannten Verhaltensweisen bei ihrer Führungskraft. Weiterhin geben die Mitarbeitenden einen Anstieg ihrer eigenen Bereitschaft zur Ressourcennutzung sowie ihrer tatsächlichen Ressourcennutzung an. In der Vergleichsgruppe, welche das Training erst im Anschluss an die letzte Befragung erhalten hat, wurde im Befragungszeitraum kein Anstieg der beschriebenen Verhaltensweisen festgestellt.
Methoden / Datenbasis	Die Teilnahme am Training war für alle Führungskräfte der Unternehmen verpflichtend, wohingegen die Teilnahme an der Studie freiwillig war. Insgesamt nahmen 37 Führungskräfte und 82 ihrer Mitarbeitenden an der Studie teil und wurden zufällig einer Gruppe, die direkt zu Beginn am Training teilnahm (Trainingsgruppe) oder einer Gruppe, die im Anschluss an den letzten Fragebogen an dem Training teilnahm (Vergleichsgruppe), zugewiesen. Das dreistündige Training zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz wurde in zwei Unternehmen standardisiert unter Hinzunahme verschiedener Methoden (z.B. Fallbeispiele) durchgeführt.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Da es sich um eine dreimonatige Längsschnittstudie mit zufälliger Zuweisung zur Trainingsgruppe oder Wartekontrollgruppe handelt, kann der vorliegende Befund als methodisch belastbar eingestuft werden. Dennoch muss angemerkt werden, dass sich die Stichprobe aus Führungskräften zusammensetzt, die sich freiwillig zur Teilnahme an der Studie entschieden haben. Demnach kann das Ergebnis der Studie evtl. nur auf Führungskräfte übertragen werden, die ohnehin ein erhöhtes Interesse daran haben, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Weiterhin wäre ein längerer Untersuchungszeitraum (>3 Monate) wünschenswert, um auch langfristige Effekte des Trainings erfassen zu können.
Konklusion	Aus den Befunden kann abgeleitet werden, dass kurze Führungskräftetrainings Programme zur Förderung der psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden bereichern können, da sie sowohl das Verhalten der Führungskräfte, als auch die Ressourcennutzung der Mitarbeitenden positiv beeinflussen. Demnach sollten Führungskräfte durch gezielte Weiterbildung in Programme zur psychischen Gesundheit im Unternehmen mit eingebunden werden.
Literatur/Quelle	Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. <i>Journal of Occupational Health Psychology, 24</i> (1), 4-19.
Autoren	Selina Michel Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
Datum	17.07.2019
Veröffentlichung	Michel, S. (2019). Psychisch gesunde Mitarbeitende in drei Stunden?. In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878