

Entwicklung und Erprobung eines modularen Online-Trainings zur Stärkung der Life-Balance

Nadine SEIFERLING, Simone BRANDSTÄDTER, Christine HILDESHEIM,
Karlheinz SONNTAG

*Arbeits- und Organisationspsychologie, Psychologisches Institut
Universität Heidelberg, D-69117 Heidelberg*

Kurzfassung: Im Rahmen des BMBF-Projektes „Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen“ (MEgA) wird ein modulares Online-Training zur Förderung der Selbstregulation im Umgang mit neuen Technologien und zur Verbesserung der Life-Balance entwickelt. Im Training setzen sich die Teilnehmenden mit Aspekten der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche auseinander und entwickeln Strategien, um ihre persönliche Life-Balance zu stärken. Das Training wurde anhand einer Pilotstudie erprobt und positiv evaluiert. Es zeigte sich, dass die Experimentalgruppe (N=41) nach der Teilnahme im Vergleich zu einer Kontrollgruppe (N=41) eine signifikant höhere Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche sowie eine erhöhte Selbstwirksamkeit in Bezug auf die eigene Life-Balance berichtete.

Schlüsselwörter: Life-Balance, Intervention, Online-Training, Life-Balance, Selbstwirksamkeitserwartung, Life-Balance-Zufriedenheit

1. Einleitung

Heutige Arbeitswelten sind gekennzeichnet durch eine hohe Dynamisierung und Flexibilisierung, wobei technische Innovationen zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und eine nahezu uneingeschränkte Erreichbarkeit – auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit – erlauben. Diese Entwicklungen bieten viele Chancen für Organisationen und ihre Mitarbeiter. Andererseits können sie auch dazu beitragen, das gedankliche Abschalten von der Arbeit zu erschweren und eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben fördern. Daraus können Konflikte zwischen verschiedenen Lebensbereichen und schließlich auch negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit resultieren (Tausig & Fenwick, 2001). Dementsprechend stellen das Zusammenspiel und die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche, die sogenannte *Life-Balance*, eine bedeutsame Einflussgröße für Wohlbefinden und Zufriedenheit dar (Sonntag, 2014, Sonntag, Feldmann & Nohe, 2016).

Aufgrund der sich stetig verändernden Lebens- und Arbeitswelt ist das Konzept der Life-Balance in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus von Forschung und Unternehmenspraxis gerückt. So stellt eine familienfreundliche Unternehmenspolitik inklusive entsprechender Angebote mittlerweile einen wichtigen Faktor des Employer Branding dar. Entsprechend bieten Großunternehmen häufig zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, wie z.B., Teilzeit- und Telearbeit, Homeoffice oder Kinderbetreuung, an. Teilweise umfasst das Angebot auch entsprechende Trainings- oder Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter.

Im Gegensatz zu Großunternehmen fehlen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dazu oft die nötigen Ressourcen. Um hier Abhilfe zu schaffen, wird im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen“ (MEGA: www.gesundearbeit-mega.de) ein webbasiertes modulares Training zur Förderung der Life-Balance entwickelt, das insbesondere auch Beschäftigten von KMU eine Teilnahme ermöglichen soll.

2. Das Life-Balance-Training

Ein zentrales Element des Online-Trainings stellt die individuelle Ressourcenaktivierung dar. Die Teilnehmer sollen darin unterstützt werden, trotz gesteigerter Anforderungen im Berufs- und Privatleben eine zufriedenstellende Life-Balance erreichen zu können. Ziel des Trainings ist es, die Teilnehmer zur Reflexion ihrer persönlichen Life-Balance anzuregen und dadurch den Aufbau und die Aktivierung relevanter Ressourcen zu fördern. Durch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Aspekten der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche und der Entwicklung individueller Strategien wird die persönliche Life-Balance gestärkt.

Im Rahmen des Trainings werden Elemente der Wissensvermittlung mit praktischen Übungen, die zur Reflexion bzw. zur Strategieentwicklung dienen, kombiniert. So soll insbesondere ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, welche Bedeutung die persönliche Life-Balance für den Alltag hat, wo Optimierungspotenziale liegen und welche individuellen Strategien hilfreich sind. Mit dem Training eignen sich die Teilnehmer interaktiv Wissen an und überdenken ihre aktuellen Verhaltensweisen, um eine ausgeglichene Life-Balance anstreben zu können.

Das webbasierte Training ist modular aufgebaut (vgl. Abbildung 1). Zum Einstieg und zum Abschluss wird ein einheitliches Rahmenprogramm absolviert, den Hauptteil des Trainings bildet eines von drei Wahlmodulen. Das Einstiegsmodul (Rahmen I) dient in erster Linie der Reflexion der aktuellen Arbeits- und Lebenssituation und der persönlichen Life-Balance. In diesem Baustein reflektieren die Teilnehmer, welche Lebensbereiche für sie eine besondere Rolle spielen, und priorisieren diese im nächsten Schritt. Außerdem werden persönliche Rollen und Ressourcen thematisiert. Danach wählen die Teilnehmer je nach individueller Präferenz eines von drei Wahlmodulen aus. Die Wahlmodule widmen sich den Themenbereichen Achtsamkeit, persönliches Netzwerk und Zielsetzung.

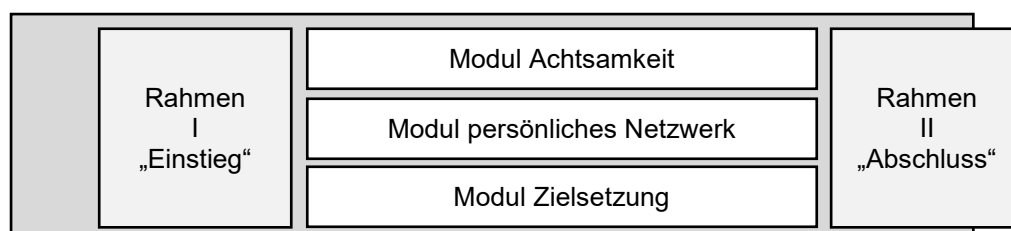


Abbildung 1: Modularer Trainingsaufbau.

In den Wahlmodulen erhalten die Teilnehmenden zunächst Informationen zu theoretischen Grundlagen und vertiefen diese durch konkrete Interventionstechniken oder Übungen wie zum Beispiel Achtsamkeits- oder Zielsetzungsübungen. Abschließend werden die behandelten Inhalte zusammengefasst und mögliche Veränderungen

antizipiert. Im letzten Baustein, dem „Abschlussmodul“ (Rahmen II) erfolgt die Integration des Gelernten sowie ein Ausblick.

3. Methode

Die Evaluation des Online-Trainings erfolgte mit Hilfe eines Wartekontrollgruppen-designs. Die Probanden wurden über E-Mail, soziale Netzwerke, Posts auf verschiedenen Webseiten sowie der Plattform Survey Circle rekrutiert.

Die finale Stichprobe bestand aus 82 Personen, davon N=41 in der Experimental- (EG) und N=41 in der Kontrollgruppe (KG). Die Teilnehmer waren durchschnittlich 29 Jahre alt und in jeder Gruppe waren 73,2% der Teilnehmer (N=30) weiblich. Chi-Quadrat Tests zeigten keine Unterschiede bezüglich demographischer Daten zwischen den beiden Gruppen.

Zur Messung der Effektivität des Trainings wurde die Zufriedenheit mit der Life-Balance (adaptierte Version der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance; Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011) sowie die auf die Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) in Bezug auf die persönliche Life-Balance (adaptierte Skala zur beruflichen Selbstwirksamkeit; Abele, Stief & Andrä, 2000) erfasst. Außerdem wurden in Abhängigkeit des jeweiligen Wahlmoduls zusätzlich modulspezifische Fragebögen eingesetzt.

Die Trainingseffekte wurden anhand eines Prä-Post-Vergleichs untersucht (vgl. Abbildung. 2). Zur Befragung und zur Teilnahme am Training erhielten die Teilnehmer Links per Email. In der ersten Email (T1) erhielten die Teilnehmer der EG einen Link zum Training, dem die Vorab-Befragung vorangeschaltet war. Für die Teilnehmer der KG beinhaltete der Link ausschließlich die Vorab-Befragung. Zwei Wochen später erhielten die EG-Teilnehmer einen zweiten Link zum Auffrischungstraining. Weitere zwei Wochen später erfolgte die Nachbefragung beider Gruppen (T2). Nach dem Post-Test konnten auch die KG-Teilnehmer am Training teilnehmen. Hierzu erhielten sie im Anschluss an die Befragung einen Link zum Training.

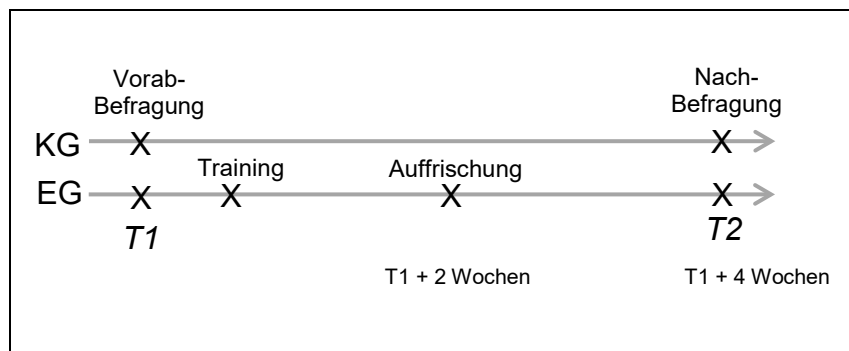


Abbildung 2: Untersuchungsdesign. Anmerkung: KG=Kontrollgruppe, EG=Experimentalgruppe.

4. Ergebnisse

Insgesamt entschieden sich 18 Teilnehmer der EG für das Modul Zielsetzung, 12 für das Modul Achtsamkeit und elf für das Modul soziales Netzwerk (vgl. Abbildung 3).

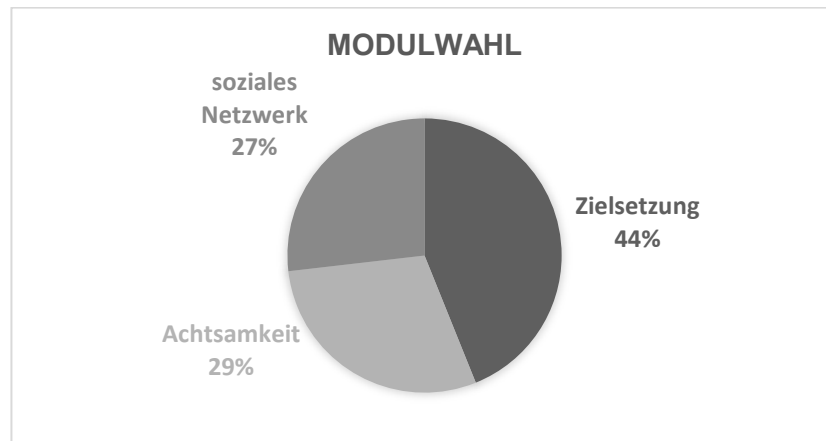


Abbildung 3: Modulauswahl der Experimentalgruppe.

Zur Untersuchung der Trainingseffekte wurde eine MANCOVA mit Messwiederholung durchgeführt. Diese zeigte einen signifikanten Interaktionseffekt für Messzeitpunkt x Gruppe ($F(3,71) = 3.90$, $p = .012$, $\eta^2 = .141$) sowie univariate Effekte für die Zufriedenheit mit der Life-Balance ($p = .003$) und die Life-Balance-bezogene Selbstwirksamkeitserwartung ($p = .006$). Die Veränderungen der Mittelwerte sind in Abbildung 4 dargestellt.

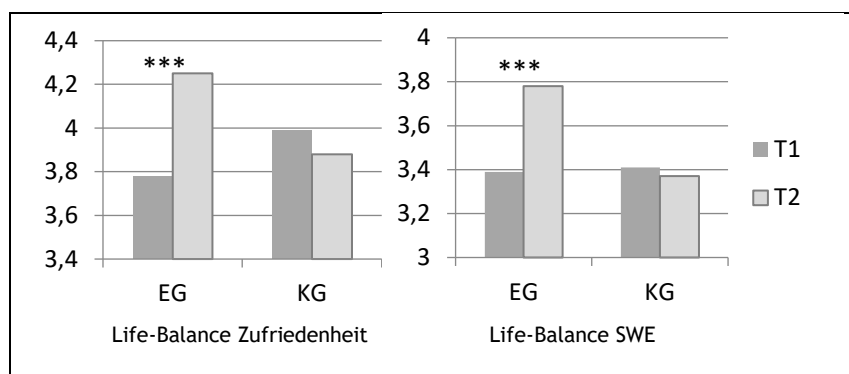


Abbildung 4: Mittelwerte der Variablen „Zufriedenheit mit der Life Balance“ und „Life-Balance-bezogene Selbstwirksamkeitserwartung“ zu T1 (vor der Intervention) und T2 (nach der Intervention). Untersuchungsdesign. Anmerkung: KG=Kontrollgruppe, EG=Experimentalgruppe.

5. Diskussion und Ausblick

Die durchgeführte Testung und Evaluation konnte die grundsätzliche Umsetzbarkeit und Effektivität des Online-Trainings hinsichtlich einer Steigerung der Zufriedenheit mit der Life-Balance sowie der Life-Balance-bezogenen Selbstwirksamkeitserwartung belegen.

Aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen sowie den Rückmeldungen der Trainingsteilnehmer wurde das Training überarbeitet und um zwei weitere Trainingsmodule sowie umfassende Auffrischungsbausteine erweitert und als professionell gestaltete Webanwendung umgesetzt. Derzeit wird das Training in einer Großstichprobe evaluiert um fundierte Aussagen über die Effektivität der Anwendung treffen zu können.

6. Literatur

- Abele AE, Stief N, Andrä MS (2000). Zur ökonomischen Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 44: 145-151.
- Sonntag K (Hrsg.) (2014). Arbeit und Privatleben harmonisieren. Life Balance Forschung und Unternehmenskultur: Das WLB-Projekt. Kröning: Asanger Verlag.
- Sonntag K, Feldmann E, Nohe C (2016). Arbeit, Familie und Freizeit harmonisieren: Life Balance. In Sonntag K (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen: Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (4. Aufl., S. 455-494). Göttingen: Hogrefe.
- Syrek CJ, Bauer-Emmel C, Antoni C, Klusemann J (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKSWLB). *Diagnostica* 57(3): 134-145.
- Tausig M, Fenwick R (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work–Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22: 101-119.

Danksagung: Ein ganz besonderer Dank gilt Frau Angelika Reddig für Ihren Beitrag zu dieser Forschung.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de