



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„GET UP – COOL DOWN. Entwicklung und Evaluation
eines Online-Trainings zur Selbstführung mit Fokus auf die
Komponente der Selbstberuhigung.“

verfasst von / submitted by

Corinna Inauen, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Anmerkung bezüglich der Kooperation mit Frau Katharina Pils, BEd, BSc

Für die vorliegende Masterarbeit wurde im Rahmen einer gemeinsamen Studie mit der Kollegin Frau Katharina Pils, BEd, BSc ein Online-Training zur Steigerung zweier Komponenten der Selbstführungskompetenz und das damit einhergehende Forschungsdesign und die Hypothesenentwicklung für dessen Evaluation erarbeitet und erstellt. Ebenso wurde die anschließende Datenerhebung gemeinsam vorgenommen und für die Evaluation beider Trainingsteile die gleiche Stichprobe herangezogen.

Aufgrund dessen wurden die entsprechenden Methodenteile und überschneidenden Ergebnisteile gemeinsam mit Frau Katharina Pils, BEd, BSc verfasst. Während sich Frau Katharina Pils, BEd, BSc mit der Komponente der Selbstmotivation auseinandergesetzt hat, wurde in der vorliegenden Masterarbeit die Selbstberuhigung fokussiert. Die theoretische Einbettung und Passung der jeweiligen Forschungsschwerpunkte, die komponentenspezifische Ergebnisauswertung und die Diskussion der Ergebnisse fanden in beiden Arbeiten unabhängig und selbstständig ohne Hilfe der Kollegin statt.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
Theorie	8
Die Arbeitswelt 4.0 und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie	8
Die Selbstberuhigungskompetenz	15
Notwendigkeit von Selbstführungskompetenzen in der modernen Arbeitswelt	22
Entwicklung eines theoriebasierten Trainings für die Selbstberuhigungskompetenz	25
Überlegungen zum Forschungsdesign.....	26
Fragestellungen und Hypothesen	26
Methode	28
Forschungsdesign	28
Rekrutierung, Klassifikationskriterien der Stichprobe und zeitliche Rahmenbedingungen der Studie	28
g-Power-Analyse	30
Trainingsdesign	30
Fragebogendesign.....	35
Beschreibung der Skalen und Messinstrumente.....	36
Statistische Analyse.....	38
Ergebnisse	42
Stichprobenbeschreibung	42
Deskriptive Darstellung der Selbstberuhigung.....	45
Ergebnisse der Haupthypothesentestung.....	47
Explorative Analyse	51
Diskussion	55
Zusammenfassung der Studienergebnisse.....	55
Interpretation der Ergebnisse.....	56
Limitationen und Stärken	61
Theoretische Einbettung.....	64
Praktische Implikationen.....	67
Literaturverzeichnis	70
Abbildungsverzeichnis	76
Tabellenverzeichnis	77
Anhang	78

Einleitung

Maske tragen, Hände waschen, Abstand halten, Zuhause bleiben. Seit Ende des Jahres 2019 bestimmt hauptsächlich ein Thema die Medien und veränderte nach und nach den Alltag aller Menschen auf der ganzen Welt: die COVID-19-Pandemie (Guérot et al., 2020; Ratten, 2020). Die Verbreitung schritt rasch voran, die Maßnahmen der Regierungen erfolgten ebenso schnell und von heute auf morgen gab es riesige Veränderungen in der Gesellschaft. Mit ihr kam bei Weitem nicht nur ein gesundheitlich-medizinisches Problem auf. Die Corona Krise stellte das Leben zudem im beruflichen, privaten, sozialen, als auch im finanziellen und wirtschaftlichen Kontext auf den Kopf und ist bis heute eine Herausforderung auf vielen Ebenen (Bapuji et al., 2020; Spicer et al., 2020). Plötzlich ein neuer Alltag voller Unsicherheiten, Belastungen, Stress und Sorgen - da soll einer mal cool bleiben und Ruhe bewahren. Mit dem Umgang genau dieses Phänomens beschäftigt sich die vorliegende Arbeit, in deren Mittelpunkt das Online-Training *Cool Down* zur Steigerung der Selbstberuhigungskompetenz steht.

Doch nicht nur angesichts der Veränderungen durch die COVID-19-Pandemie entsteht der Bedarf für ein solches Training. Wir leben in Zeiten der Transformation, in der es viele, schnelle Veränderungen gibt (Knafla & Keller, 2017). So auch in der Arbeitswelt, in der es zu immer mehr Eigenverantwortung für die einzelne Arbeitskraft kommt und es somit auch dort immer mehr einer guten Selbstführung bedarf (Knafla & Keller, 2017; Korunka & Kubicek, 2013). Darum wird in dieser Arbeit zunächst ein kurzer Blick auf den Wandel der Arbeit in Zeiten vor der Corona Krise geworfen, um anschließend zu beleuchten, welche Herausforderungen mit der Pandemie neu oder verschärft für die arbeitende Bevölkerung entstanden sind, besonders unter Betracht der Arbeit im Homeoffice. Als eine Form der Unterstützung, um solche Krisen und Belastungen meistern zu können, wird darauffolgend die Selbstberuhigungskompetenz als eine Komponente der Selbstführung vorgestellt und erläutert. Die Bezeichnung *Selbstberuhigung* und ihre Definition orientiert sich stark an der Auslegung nach Julius Kuhl in seiner Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen, kurz PSI-Theorie, (Kuhl, 2005; Kuhl, 2020) und wird mit der person-bezogenen Regulation aus dem Selbstregulationsmodell von Wieland und Baggen (1999), dem kognitiv-transaktionalen Stressmodell nach Lazarus (1984) und mit Aspekten zum Konzept von Detachment (deutsch: Abschalten von der Arbeit; Sonnentag et al., 2010) in Beziehung gesetzt. Die vorliegende Arbeit steht somit in der Tradition von Julius Kuhl und seiner PSI-Theorie, welche eine Meta-Theorie ist und damit auf viele Kontexte angewandt werden kann. Für diese Arbeit wurde der Fokus darum auf die Komponente der Selbstberuhigung im Kontext der modernen Arbeits-

welt und des Homeoffice als eine von vielen Anwendungsmöglichkeiten gelegt. Daher wurden auch die Arbeitswelt 4.0 und das Homeoffice ausführlicher behandelt.

Aufbauend auf die Definition der Selbstberuhigung, wie sie in dieser Arbeit zu verstehen ist, wurde in Zusammenarbeit mit Frau Pils, die sich mit der Selbstmotivation als weitere wichtige Komponente der Selbstführung befasst hat (Pils, 2021), das zweiteilige Online-Training *Get Up – Cool Down* zur Steigerung der Selbstführung entworfen. Da das Training in der Zeit der Corona Krise entwickelt und während des dritten Lockdowns in Österreich durchgeführt wurde, wurde das Training online angelegt. Das Training ist zwar auf die Herausforderungen der Pandemie ausgelegt und ist aus diesem Kontext heraus entstanden, soll aber auch mit Blick auf die Zukunft für die weitere Handhabung und Herausforderungen des Homeoffice in der Arbeitswelt 4.0 einen Beitrag leisten. In diesem Sinne war auch der Zweck des Trainingsprogramms nicht nur auf individuellen, persönlichen Profit ausgerichtet, sondern bestand auch darin, der Arbeitswelt durch die Möglichkeit, die Arbeitskräfte in der Selbstführung zu schulen, einen Zugewinn zu verschaffen.

Um dem wissenschaftlichen und praktischen Bedarf gerecht zu werden, wird das Online-Training in der vorliegenden Arbeit umfassend evaluiert. Das Training wird daher im Rahmen eines Pre-Post-Follow-Up Designs hinsichtlich einer kurzfristigen als auch langfristigen Wirkung mit Fragebögen zu drei Erhebungszeitpunkten untersucht. Zudem werden die durch die Teilnehmer*innen erhobenen qualitativen Daten zur Beurteilung des Trainings analysiert. Daraufhin werden die Forschungsergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenanalyse interpretiert und in Folge mit den theoretischen Grundlagen und dem aktuellen Forschungsstand in Bezug gesetzt und diskutiert. Abschließend wird die gesamte Arbeit bezüglich ihrer Limitationen und Stärken kritisch beleuchtet und praktische Implikationen abgeleitet.

Theorie

Die Arbeitswelt 4.0 und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Im ersten Abschnitt der theoretischen Fundierung der vorliegenden Arbeit soll die Arbeitswelt mit ihren Herausforderungen sowohl vor als auch in der noch anhaltenden Corona Krise zunächst einmal beschrieben werden, um später davon ausgehend die Relevanz von Selbstführungskompetenzen, speziell der Selbstberuhigung, abzuleiten.

Arbeit im Wandel: Arbeitsgestaltung vor der COVID-19-Pandemie im deutschsprachigen Raum

Wie alles in der Welt verändert sich auch die Arbeit mitsamt ihren Gegebenheiten, Anforderungen und Hindernissen von Zeit zu Zeit. Mit der Arbeitswelt 4.0, die von neuen Technologien und örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsplätzen geprägt ist, kam es zu neuen Führungsstrategien, Organisationskulturen, Arbeitsweisen und -formen (Knafla & Keller, 2017; Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs, 2021). Damit sind folglich auch Veränderungen in der Arbeitsplatzgestaltung und Anforderungen an die Arbeitskraft einhergegangen, die nicht nur neue Chancen bieten, sondern auch Risiken in der physischen und psychischen Gesundheit mit sich bringen (Blasche, 2019; Knafla & Keller, 2017; Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs, 2021). Bereits im Jahre 2013 konnte vernommen werden, dass sich die Fehltagel, deren Ursachen entsprechend des ICD 10 als *Psychische und Verhaltensstörungen* eingestuft werden, innerhalb eines Jahrzehnts beinahe verdoppelt haben (Ulich, 2013). Dies ist mehreren Gründen zu schulden. So sind zum Beispiel die mangelnde Planbarkeit aufgrund der Zunahme an Flexibilität in den Arbeitszeiten und Arbeitsorten, Zeitdruck, vermehrtes Multitasking, erhöhte erwartete Erreichbarkeit, Arbeitsunterbrechungen, kürzere und schnellere Feedbackzyklen und komplexe und beschleunigte Arbeitsprozesse zu nennen, ebenso wie die Zunahme an Autonomie durch eine verstärkte Übertragung von vollständigen Aufgaben (Blasche, 2019; Knafla & Keller, 2017; Korunka & Kubicek, 2013; Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs, 2020; Paškvan & Kubicek, 2017; Ulich, 2013). Am besten auf den Punkt gebracht könnte man sagen, dass der Wegfall von Strukturen und die damit einhergehende Zunahme an nötiger Selbstführung die besondere Herausforderung in dieser modernen, stark technologisierten Zeit darstellt.

Eine Arbeitsform, die diese An- und Herausforderungen an die Arbeitskraft sehr deutlich macht, ist das Homeoffice. Das Homeoffice ist kein durch die COVID-19-Pandemie neu entstandenes Phänomen, sondern existierte schon davor, nur in wesentlich anderem

Ausmaß (Korunka & Straus, 2020). Die schnell voranschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien bot die Grundlage, dass die Digitalisierung nicht nur immer mehr in den Alltag, sondern auch in den Beruf einzog (Korunka & Straus, 2020; Röser et al., 2019). Dennoch konnte um das Jahr 2000 nur eine geringe Verbreitung des Homeoffice verzeichnet werden (Korunka & Straus, 2020). Es wurde nur von wenigen Personengruppen, hauptsächlich den sogenannten „White Collar Workers“, welche Büro-tätigkeiten und Wissens- und Projektarbeiten nachgehen, angewandt (Bock-Schappelwein, 2020; Korunka, 2020). Auch die zeitliche Nutzung war noch sehr beschränkt, es umfasste nur einen geringen Teil der gesamten Arbeitszeit, beispielsweise nur einmal in der Woche oder an bestimmten Tagen (Bock-Schappelwein, 2020; Korunka, 2020). Dies änderte und vermehrte sich immer mehr, sodass sich das Homeoffice bereits vor Ausbruch der Corona Pandemie als aktueller Trend abzeichnete (Kellner et al., 2020; Korunka, 2020; Landes et al., 2020). Jedoch ist aus Studien aus der Zeit vor der Corona Krise auch schon bekannt, dass das Homeoffice nicht ausschließlich positive Seiten hat und es ein deutlich differenziertes Bild über die psychosozialen Auswirkungen gibt, wobei besonders die Trennung von Arbeit und Privatleben eine große Rolle spielt (Korunka et al., 2020; Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020).

Zusammenfassend kann an dieser Stelle schon festgehalten werden, dass es angesichts der rasanten und vielen Veränderungen in der Arbeitswelt 4.0, unter anderem der steigenden Nutzung von Homeoffice, immer mehr auf eine wirksame Selbstführung ankommt, um die wachsende Komplexität und die damit zunehmenden Belastungen bewältigen zu können (Bakker & Demerouti, 2007; Korunka & Kubicek, 2013).

Allgemeine Veränderungen und Auswirkungen in der Gesellschaft durch die COVID-19-Pandemie

Wie bereits oben erwähnt hat die noch immer anhaltende Covid-19-Pandemie weitgreifende und grundlegende Veränderungen mit sich gebracht, die sowohl das Arbeits- als auch das Privatleben bis heute in großen Teilen anders gestaltet. Darum reicht es nicht aus, das Homeoffice ausschließlich isoliert von den anderen Geschehnissen zu betrachten. Stattdessen soll in dieser Arbeit zunächst einmal der Blick auf die gesamt-gesellschaftlichen Geschehnisse geworfen werden, um sich ein allgemeines Bild der aktuellen Situation zu machen, bevor dann konkreter auf die Arbeitswelt und das Homeoffice zu Corona Zeiten Bezug genommen wird.

Nachdem die Inzidenzrate und die gestiegenen Todesfälle durch die Pandemie Anfang des Jahres 2020 in Europa ein derartiges Ausmaß angenommen hatten, musste blitzartig reagiert werden, um die Verbreitung des Virus eindämmen zu können (Ehl, 2020). Mit den Lockdowns gab es seitens der Regierung in vielen Ländern klare Vorgaben; das Arbeits- und Familienleben wurde damit auf das Zuhause beschränkt (Spicer et al., 2020, Rigotti et al., 2020). Eine neuartige und vor allem extreme Ausnahmesituation, auf die auch die Gesellschaft in Österreich weder vorbereitet war noch demzufolge die Bedingungen dafür bestens ausgelegt waren (Bock-Schappelwein, 2020).

So ist zum einen die stark beeinträchtigte Wirtschaft zu nennen. Während es im Gesundheitssektor zu einer massiven Überlastung gekommen ist, hatten alle „nicht systemrelevanten“ Bereiche mit den Auswirkungen von Schließungen, Homeoffice oder Kurzarbeit zu kämpfen, wodurch ein Gewinn ausblieb oder finanziellen Einsparungen an allen Stellen getätigt wurden, wo es nur möglich war (Bapuji et al., 2020; Ehl, 2020; Hipp et al., 2020; Rigotti et al., 2020; Statistik Austria, 2021). Neben Entlassungen und Insolvenzen hatte dies zur Folge, dass in so wesentlich geringerem Maße nur gewirtschaftet werden konnte, dass in Österreich von einem historischen Umsatzeinbruch gesprochen wird (Statistik Austria, 2021).

Diese coronabedingte Wirtschaftskrise hat auch einen enormen Einfluss und finanzielle Auswirkungen auf das Privatleben. Der Verlust des Arbeitsplatzes, die Kurzarbeit und die Quarantäne-Vorschriften, die alle ein regelmäßiges, ausreichendes Einkommen gefährden oder unmöglich machen, bedeuten für einige Personengruppen ein riesiges Problem bis hin zu Existenzängsten, wenn es schwierig wird, den lebensnotwendigen monatlichen Zahlungen nachkommen zu können (Bapuji et al., 2020; IFES, 2020a; Spicer et al., 2020). Die Unterschiede zwischen der ärmeren und reicheren Bevölkerung sind folglich deutlicher als zuvor zum Vorschein gekommen (Bapuji et al., 2020). Zu diesen finanziellen Erschwerungen kommen zudem noch psychische und soziale Belastungen hinzu. Durch die Maßnahmenregelungen der Ausgangssperre und den Reisebeschränkungen war es lange Zeit (und ortsabhängig teilweise immer noch) unmöglich, Freunde und Familienangehörige zu treffen, wobei für bestimmte Personengruppen wie Kinder und Jugendliche, Einpersonenhaushalte oder altersbedingt vermehrt auf Hilfe angewiesene Menschen besonders unter der Isolation litten (Ehl, 2020). Des Weiteren sind die problematischen Auswirkungen der Isolation auf Kinder und Jugendliche anzuführen: Schon im Kleinkindesalter ist der Kontakt zu Peers von großer Bedeutung, die Isolation von Klassenkameraden durch die Sperrungen von Schulen haben das Lernen beeinträchtigt und auch der Rückgang der Lust, sich an der freien Luft zu bewegen, wird befürchtet (Deutsches Ärzteblatt, 2021). Ein weiteres Phänomen, das als sehr

problematisch zu betrachten gilt, ist der „Work-to-Family“-Konflikt, der durch die Zentrierung des gesamten Lebens der ganzen Familie auf den beschränkten Wohnraum entstanden ist (Korunka et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Nicht nur, dass als privilegiert zu bezeichnen gilt, wer platz- und ressourcentechnisch überhaupt die Möglichkeit hat, von zuhause aus arbeiten zu können (Bapuji et al., 2020); auch die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben stellen für das Familienleben eine große Herausforderung dar (IFES, 2020b; Landes et al., 2020). Nicht zuletzt sei erwähnt, dass auch die unausweichlich intensivere Auseinandersetzung mit Sterben und Tod durch die vielen coronabedingten Todesfälle für die Privatperson eine Belastung darstellen kann (Jürgs, 2021).

Wie an mancher Stelle schon deutlich wurde, ist auch die Arbeitswelt nicht von durch die Corona Krise entstandenen Erschwernissen und Herausforderungen ausgenommen. Der maßnahmenbedingte Wandel des gesellschaftlichen Lebens erforderte in den meisten Unternehmen eine Neuorganisation der bisher genutzten Arbeitsweisen hin zu einem selbstständigen, autonomen Arbeiten (Ratten, 2020). Das Homeoffice ist für viele *die* neue Arbeitsform geworden, die neben vielen Vorteilen auch einige Nachteile mit sich bringt, wie z.B. die räumliche Distanz zu Kolleg*innen und damit einhergehend verstärkt notwendige Selbstführungskompetenzen (Kellner et al., 2020; Korunka et al., 2020; Lengen et al., 2020; Ratten, 2020). Darauf wird im nächsten Kapitel detaillierter eingegangen.

Als Resümee der bisher geschilderten Situation sollten die Geschehnisse der jüngsten Geschichte nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Das Covid-19-Virus beeinflusst nach wie vor die Gestaltung des Lebens und der Arbeit, es ist mit seinen sich schnell verbreitenden Mutationen (noch) nicht berechenbar und es ist damit auch noch nicht absehbar, in welchem Ausmaß es die Menschen weiter im Griff haben wird (Spicer et al., 2020). Die obigen Ausführungen konnten zudem eingänglich zeigen, dass das Virus nicht nur wirtschaftliche Folgen hat. Das veränderte Leben birgt viele Belastungen in sich, die sich leider auch deutlich in der verschlechterten psychischen Gesundheit der Bevölkerung sichtbar machen und damit auch die Arbeitsfähigkeit der Menschen beeinträchtigt (Deutsches Ärzteblatt, 2021; Kunzler et al., 2021). Allein dies zeigt den Handlungsbedarf für ein Training zur Steigerung der Selbstberuhigungskompetenz auf, die uns im Umgang mit negativen Erlebnissen hilft.

Die COVID-19-Pandemie und Homeoffice

Fast zeitgleich mit dem Beginn der Pandemie machte sich auch das Wort „Homeoffice“ in aller Munde breit (Korunka, 2020). Es ist wie auch das Mobile Working ein Unterbegriff der Telearbeit und unterscheidet sich allein bezüglich der Wahl des Ortes, der wie das Wort selbst schon sagt, beim Homeoffice auf die Wohnung der Mitarbeiter*innen beschränkt ist, während es für das Mobile Working keine Ortsgebundenheit gibt (Bundesministerium für Arbeit, 2021). Wie oben bereits dargelegt hat sich das Homeoffice schon vor der COVID-19-Pandemie in den Kreisen der „White-Collar-Workers“ immer weiterverbreitet, ist beliebter und vermehrt genutzt worden. Nun mit der Pandemie und den daraus hervorgegangenen Lockdowns ist seine Nutzung sprunghaft angestiegen wie es so stark in den nächsten Jahren ohne der Corona Krise nicht zu erwarten gewesen wäre (Kellner et al., 2020; Korunka & Straus, 2020). Quasi über Nacht ist für viele Menschen das Zuhause zum Büro geworden, ohne Vorbereitung und völlig unerwartet wurden sie in dieser sowieso sehr ungewöhnlichen Zeit zum Homeoffice gezwungen. Nicht nur für Neulinge stellte das eine Herausforderung dar. Auch für die erfahrenen Homeoffice-Nutzer war es durch die drastische Zunahme der im Homeoffice verbrachten Arbeitszeit eine große Veränderung (Bock-Schappelwein, 2020; IFES, 2020d). Krisenbedingte Entwicklungen wie dieser Boom des Homeoffice bringen die massivsten und weitreichendsten Veränderungen in der Arbeitswelt (Korunka & Straus, 2020). Dies erfordert eine genauere Auseinandersetzung mit dem Nutzen und Gewinn als auch den Herausforderungen und Gefahren der intensivierten oder teils nahezu ausschließlich betriebenen Arbeit aus dem Homeoffice.

Vorteile und Chancen von Homeoffice. Die Tatsache, dass die positiven Effekte des Homeoffice allgemein überwiegen, ist schon aus Studien vor der Corona Krise bekannt und wurde so auch aus Studien während der Krise berichtet (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020; Rigotti et al., 2020). Dabei wird diese Arbeitsform sowohl seitens der Organisationen als auch seitens der Individuen geschätzt (IFES, 2020d; Landes et al., 2020; Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs, 2021). Für die Beschäftigten ist es ein großer Vorteil, ohne Fahrtwege entsprechend der eigenen Bedürfnisse zu den persönlichen leistungsfähigen Tageszeiten von zuhause aus arbeiten zu können. Diese Flexibilität macht es ihnen auch leichter, eine Elternschaft neben der Karriere zu organisieren. Zudem werden die Selbstbestimmtheit und das ungestörte Arbeiten in den eigenen vier Wänden als sehr angenehm empfunden. Dies hat eine höhere Arbeitszufriedenheit und größeres Wohlbefinden zur Folge, was auch den Arbeitgebern zugunsten kommt und sie als Arbeitgeber attraktiver macht. Des Weiteren gehen mit dem Homeoffice oft auch ein effizienteres Arbeiten und eine höhere Produktivität

einher, was als Auswirkung von gesteigener Konzentration und dem geringeren Abhalten von Pausen genannt werden kann. Neben dem Profit bei den Mitarbeiter*innen können die Arbeitgeber auch ihre Büroflächen anderweitig nutzen und optimieren. Außerdem ermöglicht das Homeoffice den Unternehmen, Menschen mit eingeschränkter Mobilität unter geringeren Umständen einzustellen. Eine wichtige Voraussetzung aber, dass das Homeoffice diese positiven Effekte erzielen kann, ist das Vorhandensein der Freiwilligkeit und Ungezwungenheit wie sie so mit der coronabedingten plötzlichen und vermehrten Einführung des Homeoffice nicht gegeben war (IFES, 2020b; Landes et al., 2020).

Nachteile und Risiken von Homeoffice. Die negativen Effekte des Homeoffice haben sich besonders durch die Krisensituation verstärkt aufgezeigt. Auf einen Schlag sind mit Beginn des ersten Lockdowns gewohnte Strukturen und wichtige Faktoren im Arbeitsalltag weggefallen. So ist das Fehlen der Unterstützung seitens des Arbeitgebers zu nennen, genauso wie der Mangel an Zeit, entsprechende Rahmenbedingungen für eine intensive Nutzung des Homeoffice zu schaffen und Absprachen mit den Mitarbeiter*innen zu treffen, um diese auch nachhaltig und gesundheitsfördernd unterstützen zu können (Kellner et al., 2020; Knafla & Keller, 2017; Landes et al., 2020; Lengen et al., 2020; Weiss & Cropanzano, 1996). Denn die Arbeit im Homeoffice kann einige Hürden mit sich bringen, auf die die Mitarbeiter*innen gut vorbereitet sein sollten. Zum einen sollte abgeklärt werden, inwieweit im eigenen Zuhause überhaupt die Möglichkeit besteht, einen angemessenen, ergonomisch gut ausgestatteten Arbeitsplatz gestalten zu können, um dann dementsprechend Mittel wie ein Notebook und Mobiltelefon oder auch falls nötig einen Drucker, Monitor oder Schreibtischsessel zur Verfügung stellen zu können (Bock-Schappelwein, 2020; IFES, 2020c). Des Weiteren sollten Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten bis zu einem gewissen Grad verbindlich geregelt werden. Andernfalls kann sowohl inner- als auch außerbetrieblich eine wechselseitige Erwartung der schnellen Erreichbarkeit auftreten, was einen höheren Arbeitsdruck spürbar macht (Korunka & Straus, 2020). Dies kann zudem dazu führen, dass die Arbeit im Homeoffice nicht wie erwünscht ungestört verläuft, sondern von häufigen Ablenkungen und Unterbrechungen geprägt ist (Korunka & Straus, 2020; Landes et al., 2020). Zusätzlich sind die Kontakte zu Kolleg*innen nicht nur arbeitsorganisationstechnisch zur Abstimmung untereinander wichtig, sondern auch aufgrund der sozialen Komponente, die durch die Isolation und den Entfall von Gruppeneffekten fehlt (IFES, 2020d; Landes et al., 2020, Weichbrodt & Schulze, 2020). So hat die soziale Gemeinschaft der Kolleg*innen z. B. einen positiven Einfluss auf weniger produktive Mitarbeiter*innen (Landes et al., 2020; Lengen et al., 2020).

Neben räumlichen Gegebenheiten, der Ausstattung und einem guten Netzwerk unter den Kolleg*innen sind auch persönliche Ressourcen wie die Selbstführung von sehr großer Bedeutung für eine gute Arbeitsweise im Homeoffice (Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs, 2021). Diese ist z. B. sehr von Bedeutung, wenn es um die Herausforderung geht, Privates und Berufliches trennen zu können, was gerade in Zeiten der ausschließlichen Beschränkung auf den eigenen Wohnraum nicht leicht ist. Studien aus der intensiven Homeoffice-Zeit während den Lockdowns konnten zeigen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit dann oft verschwimmen: Man hat zu Zeiten gearbeitet und war erreichbar, zu denen man sonst nicht gearbeitet hat und erreichbar war, und auch im Krankenstand wurde eher gearbeitet als sich krankzuschreiben (IFES, 2020b; Korunka, 2020; Landes et al., 2020). Zudem gaben Befragte mit Kindern an, dass das Homeoffice nicht nur bezüglich der räumlichen Ressourcen eine größere Herausforderung darstellt, sondern auch eine Doppelbelastung mit der Kinderbetreuung/Homeschooling ist und damit auch insgesamt weniger Zeit für die Regeneration nach der Arbeit bleibt (Bock-Schappelwein, 2020; Hipp et al., 2020; IFES, 2020d; Weichbrodt & Schulze, 2020).

Zuletzt sei aus Unternehmersicht noch an Nachteilen anzumerken, dass mit der räumlichen Auslagerung die Kontrolle über die Mitarbeiter*innen und deren Arbeitseinsatz geringer wird. Hier wird vor allem die Besorgnis in Bezug auf Menschen, die zu Prokrastination neigen und zu Arbeitszeiten im Internet surfen, genannt (Landes et al., 2020). Ein anderer großer Nachteil des Homeoffice seitens der Unternehmen und besonders in Zeiten einer Pandemie ist die Tatsache, dass die Arbeit im Homeoffice nicht für alle Arbeitsplätze geeignet oder durchführbar ist (IFES, 2020c; Korunka, 2020).

Nach dieser Gegenüberstellung der Chancen und Risiken des Homeoffice ist es deutlich sichtbar: Das Homeoffice hat viele gute Seiten. Es bringt ein Potential, das unbedingt genutzt werden sollte und das sich auch in Zukunft weiterhin vorteilhaft auf die Arbeitswelt 4.0 auswirken kann (Korunka et al., 2020; Landes et al., 2020). Es zeigt trotzdem auch die Herausforderungen, Gefahren und Widersprüche, die nicht außer Acht gelassen werden dürfen und darum entsprechender Milderung bedürfen und eine Anpassung der Gegebenheiten fordern (Korunka et al., 2020; Landes et al., 2020; Lengen et al., 2020). Besonders die Selbstführung stellt eine wichtige persönliche Kompetenz dar, um die Vorteile des Homeoffice zum Tragen kommen zu lassen und den Nachteilen keine Chance zu geben. Bevor dies genauer dargelegt werden kann, bedarf es zunächst einer Eingrenzung der Selbstführungsaspekte, die in der vorliegenden Arbeit betrachtet werden sollen. Folgender Abschnitt widmet sich darum der Selbstberuhigung als einer Komponente der Selbstführung.

Die Selbstberuhigungskompetenz

Wenn es darum geht, dass Arbeiter*innen selbstständig Ziele setzen und anpassen können als auch ihre Gedanken, Gefühle und Handlungen so steuern und regulieren können, dass diese im Arbeitsprozess förderlich und nicht hemmend sind, wird im Arbeitskontext von Selbstführung gesprochen (Keller & Knafla, 2019). Und so facettenreich wie das Arbeitsleben selbst ist, so umfangreich kann auch die Selbstführung betrachtet werden. Dies ist aber nicht das Anliegen der vorliegenden Arbeit. Vielmehr konzentriert sich diese hauptsächlich auf eine Komponente der Selbstführung: die Selbstberuhigung. Der Name *Selbstberuhigung* kommt von Julius Kuhl, dessen Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie) und die darin enthaltene Darlegung der Selbstberuhigung als Grundlage dienen und daher als erstes beschrieben werden soll. Ergänzend werden weitere Theorien angeführt, die Kuhls Ansatz zur Selbstberuhigungskompetenz ähnlich und inhaltlich teilweise etwas genauer definiert sind.

Die Selbstberuhigung nach Kuhl

Die Kompetenz der Selbstberuhigung ist eine von vier Kompetenzen der Selbstführung nach der PSI-Theorie von Kuhl (2005). Diese Theorie ist als Meta-Theorie angelegt und beschreibt verschiedene Funktionen bezüglich der Regulation von Affekten, die allesamt zur Selbstführung beitragen. Es gibt hierbei sowohl eine positive als auch eine negative Affektbahn, die beide der Regulation bedürfen. Abbildung 01 stellt diese dar. Die positive Affektbahn verbindet den Affekt A(+), der für Frustration und einen gedämpften positiven Affekt steht und daher zum rationalen Denken und Planen anregt, mit dem Affekt A+, der für Freude und Selbstmotivation steht und ins spontane Handeln führt. Eine Balance zwischen dem intuitiven Handeln aus dem positiven Affekt heraus und der rationalen Betrachtung aus dem gedämpften positiven Affekt heraus ist dabei erstrebenswert (Kuhl, 2005). Ähnlich verbindet die negative Affektbahn einen negativen Affekt A- mit einem gedämpften negativen Affekt A(-). Angst und Schmerz sowie das Empfinden von Unstimmigkeiten und eine eng fokussierte Betrachtung werden dem Affekt A- zugeordnet, während der gedämpfte negative Affekt A(-) die Bewältigung von Schmerz und negativen Emotionen sowie eine weite Überblicksbetrachtung beinhaltet. Die Fähigkeit, negative Affekte zu dämpfen, innere Anspannung gezielt herunter zu regulieren und somit einen Zustand der ruhigen Gelassenheit zu erlangen, nennt Kuhl die Selbstberuhigung (Kuhl, 2005). Im Folgenden wird nun näher auf den Prozess der Selbstberuhigung als auch auf die Entwicklung dieser Kompetenz eingegangen.

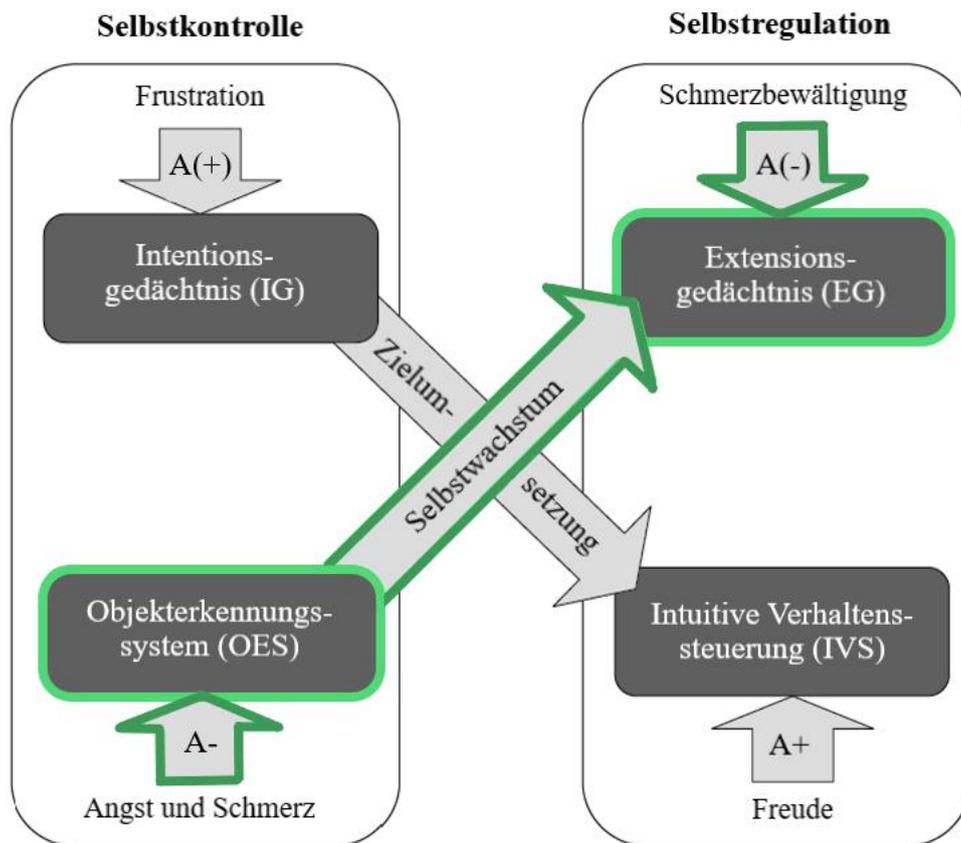


Abbildung 01. Grafische Darstellung wesentlicher Komponenten der Selbstführung nach der PSI-Theorie. Die Abbildung wurde Baumann und Kuhl (2013) entnommen. Die farblichen Markierungen wurden zur Hervorhebung der für die vorliegende Arbeit relevanten Teile eigens vorgenommen.

Um einen negativen Affekt wie zum Beispiel Angst, Ärger, Wut, Traurigkeit oder Hoffnungslosigkeit bewältigen zu können, ist die Interaktion zwischen zwei Systemen, dem Objekterkennungssystem (OES) und dem Extensionsgedächtnis (EG), von großer Bedeutung (Baumann & Kuhl, 2013; Kuhl, 2005; Waaden, 2017).

Das OES hat die Aufgabe, bei negativen Erlebnissen die Aufmerksamkeit zu fokussieren und einzelne Objekte beziehungsweise Einzelheiten aus den Geschehnissen zu „de-kontextualisieren“ (Kuhl & Strehlau, 2014; Waaden, 2017). Dies ist notwendig, um auch in späteren Situationen und möglicherweise anderen Kontexten diese „Objekte“ zu erkennen und vermeiden zu können. Ist ein „Objekt“ mit dem dadurch empfundenen negativen Affekt aber nur im OES gespeichert, besteht die Gefahr, sich ganz in einer zu starken Fokussierung auf diesen negativen Affekt zu verlieren. Das kann so weit führen, dass dieses negative Erlebnis gar nicht mehr aus dem Kopf verschwindet, was den Menschen wiederum in seiner negativen Emotion gefangen hält und handlungsunfähig macht. Daher ist unbedingt das EG als Gegenspieler vonnöten.

Das EG kann man sich wie ein sehr großes Netzwerk vorstellen, das einen Überblick über alle integrierten Lebenserfahrungen liefert (Kuhl, 2005; Kuhl & Strehlau, 2014). Das Besondere am EG ist, dass es nicht nur das Erfahrungswissen speichert, sondern auch die positiven und negativen Gefühle, die mit den Erfahrungen einhergegangen sind und zu diesem Wissen geführt haben. Diese Verbindung ist ausschlaggebend für die Regulation von Gefühlen. Zudem beinhaltet das EG neben den gesammelten Erfahrungen auch das *Selbst* mit den persönlichen Bedürfnissen, Wünschen, Ängsten, Werten und Fähigkeiten (Kuhl & Strehlau, 2014). Der Überblick über das Selbst und die bisherigen Erfahrungen der Person kann dann in schwierigen Situationen dazu beitragen, zu einem neuen Blick zu verhelfen und Handlungsmöglichkeiten zu erkennen.

Das EG ist also enorm wichtig, um den negativen Affekt A-, den das OES erkannt hat, nicht Oberhand gewinnen zu lassen. Um das EG im Zustand der Konfrontation mit einem negativen Affekt erreichen zu können, muss der negative Affekt A- zunächst in einen gedämpften negativen Affekt A(-) umgewandelt werden: Die Fähigkeit zur Selbstberuhigung ist hier gefragt (Kuhl, 2005; Baumann & Kuhl, 2013). Denn wenn die negative Emotion den Zugang zum EG versperrt, helfen alle dort abgespeicherten Erfahrungen nicht. Durch den Einsatz von Selbstberuhigung oder Trost und Unterstützung von außen kann der Affektwechsel von A- zu A(-) entstehen. Dabei geht die Aktivierung des OES etwas zurück, während das EG an Aktivierung gewinnt, bis eine Balance der beiden Systeme vorhanden ist. Erst in diesem Gleichgewicht zwischen OES und EG ist es möglich, das neue Erlebnis mit dem negativen Affekt zu bewältigen, in das EG aufzunehmen und damit das Selbstwachstum zu fördern (Baumann & Kuhl, 2013).

Wie kommt es aber nun dazu, dass ein Mensch überhaupt Selbstberuhigungskompetenzen besitzt und einsetzen kann? Die Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstberuhigung beginnt schon in der frühen Kindheit, wenn sich das Selbst entwickelt und dabei auf Schwierigkeiten und schmerzliche Erfahrungen stößt. Um zu lernen, diese negativen Gefühle aus sich selbst heraus zu beruhigen, muss der Mensch zuvor ein paar Mal mit dem Erleben negativer Gefühle gleichzeitig eine Trostspende oder Beruhigung durch eine andere Person erfahren haben (Kuhl, 2005; Kuhl 2020). Fühlt sich der Leid erfahrende Mensch dabei durch die andere Person verstanden und ernstgenommen, so ist sein Selbst aktiviert und kann die beruhigende Erfahrung mit dem negativen Erlebnis verknüpfen und vernetzte Erfahrungs- und Sinnstrukturen bilden. Das Selbst wächst umso besser und leichter, je öfter einem Menschen solche beruhigenden und sinnstiftenden Erfahrungen durch personale Unterstützung zukommen. Voraussetzung für den Einsatz von Selbstberuhigung ist also ein Selbstsystem, das

ausreichend positive Erfahrungen beinhaltet und insgesamt eine positive Bilanz aufweist. Ist ein so großes Ausmaß an Selbstberuhigungsfähigkeit vorhanden, dass bei einem negativen Affekt der Zugang zum EG gefunden werden kann, wird die Selbstberuhigung durch das EG wiederum mit all den guten Erfahrungen, in denen eine ähnlich schwierige Situation bereits gemeistert wurde, gestärkt und kann damit den negativen Affekt A- zu A(-) abschwächen und ihn bewältigen (Kuhl, 2005).

Die Selbstberuhigungskompetenz entsteht folglich nicht punktuell, sondern in einem Lernprozess über einen längeren Zeitraum. Daraus geht hervor, dass ein Selbstsystem mit positiver Bilanz schon existieren muss, um die Selbstberuhigung (weiter) trainieren zu können (Kuhl, 2005). Besteht ein solches Selbstsystem, kann die Selbstberuhigung auf zwei Ebenen trainiert werden: auf der Makro- und der Mikroebene (Kuhl, 2020). Auf der Makroebene geht es darum, durch regelmäßige Übungen Unruhe im Alltag zu vermindern und das generelle Gelassenheitsniveau zu steigern. Dazu eignen sich klassische Übungen wie zum Beispiel Autogenes Training, Yoga, Atemübungen oder die Progressive Muskelentspannung nach Jacobson. Bei der Selbstberuhigung auf der Mikroebene handelt es hingegen um den Umgang mit Emotionen im Millisekundenbereich. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Mensch dazu in der Lage ist, bei einer Beleidigung nicht nur kurzfristig zu handeln und diese zu verdrängen, weil sie dann zu späterem Zeitpunkt wieder aufkommt, sondern die negative Emotion abfangen und regulieren zu können, sodass nachhaltige Beruhigung eintritt und die erfahrene Beleidigung auch später keine Rolle mehr spielt. Hierfür ist die Stärkung der positiven Erfahrungen im EG relevant, welches im Erfahrungswissen dann Handlungen aufzeigt, die bereits nachhaltig beruhigt haben.

So vielfältig das Erleben einer Person und die Situationen auch sind, die einen negativen Affekt hervorrufen können, ist die Funktionsweise der Selbstberuhigung dabei immer dieselbe wie beschrieben (Kuhl, 2020).

Inhaltlich ergänzende Aspekte zur Selbstberuhigung aus anderen Theorien

Die Selbstberuhigung als ein Stück emotionale Autonomie und Fähigkeit, negative Affekte aller Art herunterregulieren und bewältigen zu können, ist ein „kuhl’scher“ Begriff und daher so nicht in anderen Theorien auffindbar. Dennoch gibt es in anderen Theorien und Modellen inhaltliche Überschneidungen bezüglich des Umgangs und der Regulation negativer Affekte, die im Folgenden präsentiert werden sollen.

Die person-bezogene Regulation nach Wieland und Baggen. Wieland und Baggen haben ein Modell zur Selbstregulation entwickelt, das spezifisch auf den Arbeitskontext ausgerichtet ist (Wieland & Baggen, 1999). Sie unterscheiden dabei vier Regulationsformen, abhängig vom Regulationsobjekt und Regulationsprozess. Diese sind die internale und die externale umwelt- und aufgaben-wirksame Regulation als auch die internale und die externale person-bezogene Regulation. Die umwelt- und aufgaben-wirksame Regulation umfasst auf interner Ebene die Aufmerksamkeitsfokussierung und Anpassung der Arbeitsintensität an die Herausforderung der Aufgabe, auf externer Ebene die motorischen beziehungsweise verbalen Aktivitäten, die zur Schaffung günstiger Arbeitsbedingungen nötig sind (Beitz, 2017; Wieland & Baggen, 1999). Die person-bezogene Regulation auf internaler und externaler Ebene ist mit den Kompetenzen der Selbstberuhigung vergleichbar, wenn der Regulation ein aufgetretener negativer Affekt zugrunde liegt. Als internale person-bezogene Regulation werden alle Aktivitäten im Nervensystem und alle kognitiven Prozesse bezeichnet, die sich auf den inneren Zustand einer Person oder die Person selbst beziehen und der Person in ihrer Aufgabenbewältigung im Weg stehen. Dies kann zum Beispiel die Bewältigung von Ärger über eine*n Arbeitskolleg*in sein oder Stresserleben aufgrund einer sehr herausfordernden Aufgabe. Unter der externalen person-bezogenen Regulation verstehen Wieland und Baggen hingegen die motorischen und verbalen Aktivitäten, die sich wiederum direkt auf die Person oder ihren inneren Zustand beziehen. Als Beispiel können hier ein Spaziergang zur Erholung nach einem langen, stressigen Arbeitstag oder das Rat-Suchen bei vertrauten Personen in einer nervlich angespannten Situation angeführt werden. Ebenso in Übereinstimmung mit Kuhl wird die Regulation eines (negativen) Affekts als einflussreich und relevant für weitere Handlungen und deren Erfolg erachtet (Beitz, 2017). Scheitert beispielsweise eine Person an der Herabregulierung aufkommender Nervosität in einer bestimmten Situation, ist es unwahrscheinlich, dass sie sich positiv und optimistisch gestimmt in einer kommenden ähnlichen Situation verhalten wird, und zwar so lange bis ihr eine Bewältigung und Integration in den positiven Erfahrungsschatz gelingt.

Das kognitiv-transaktionale Stressmodell nach Lazarus. Lazarus erklärt in seinem Modell die Entstehung bzw. Empfindung von Stress durch einen doppelten Bewertungsprozess: Das sind die primäre subjektive kognitive Bewertung einer Situation als stressreich in Verbindung mit dem wiederum aus subjektiver Sicht eingeschätzten Nicht-Vorhandensein von Bewältigungsmöglichkeiten (Lazarus & Folkman, 1984). Damit lässt er genau wie Kuhl offen, welche Inhalte den als unangenehm empfundenen und belastenden Affekt auslösen. Gemein ist beiden Theorien zudem, dass nach der Identifizierung der Gefahrenquelle

beziehungsweise der Wahrnehmung eines Stressors als Verlust/Schaden, Bedrohung oder Herausforderung in einem nächsten Schritt das Überprüfen des Vorhandenseins von Selbstberuhigungskompetenzen beziehungsweise von verfügbaren Mitteln zur Bewältigung erfolgt. Stehen entsprechende Mittel oder die Fähigkeit zur Selbstberuhigung ausreichend zur Verfügung, kann damit der Stress/negative Affekt herunterreguliert und bewältigt werden. Anschließend kommt es zu einer Neubewertung der stressauslösenden Situation, die im besten Falle nicht mehr als bedrohlich und stressreich empfunden wird und damit auch die gute Erfahrung der Bewältigung ins Erfahrungsgedächtnis aufgenommen werden kann. Lassen sich keine Bewältigungsstrategien finden, was bei Kuhl einer zu schwachen oder nicht vorhandenen Selbstberuhigungsfähigkeit entspricht, bleibt der Stress ungedämpft und die Person handlungsunfähig bis sie eine Möglichkeit zur Bewältigung entdeckt oder diese von außen an sie heran getragen wird.

Dieses Konzept von Lazarus wurde mehrfach kritisiert und von Lazarus und Kollegen überarbeitet. Ein wesentlicher Aspekt, der 1989 von Hobfoll kritisiert wurde, war die Fokussierung auf die subjektive Perspektive zur Erklärung des interindividuell unterschiedlichen Stressempfindens und -umgangs, wodurch die Mitwirkung von Umweltvariablen und Ressourcen zu wenig miteinbezogen wurden (Brinkmann, 2014). Dieser Punkt ist auch aus der Sicht von Kuhl bezüglich der Bewältigung negativer Affekte wie Stress nicht nebensächlich, da Ressourcen jeglicher Art im Extensionsgedächtnis hinterlegt sind, welches die Selbstberuhigungskompetenz stärkt.

Das Konzept von Detachment. Einen inhaltlich stärker fokussierten Ansatz in Bezug auf die Regulation negativer Gefühle bilden die Aspekte rund um das *Detachment*, die sich auf die Erholung und Entspannung von der Arbeit nach der Arbeit und in der Freizeit beziehen und Überlastung durch die Arbeit verhindern sollen (Wiedermann, 2016). Hier geht es also darum, einer Beanspruchung und Belastung nicht dauerhaft ausgesetzt zu sein, sondern in den herunterregulierten Modus zu kommen, der bis ins Abschalten reicht und dort erst sein Ziel hat. Denn lange und fordernde Arbeit führt zu Ermüdung und langanhaltende Ermüdung führt auf Dauer zu Erschöpfung und wirkt sich gesundheitsschädlich aus (Blasche, 2019; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994). Um dem entgegenzusteuern, spielt Erholung eine wichtige Rolle. Erholung muss aber auch „richtig gemacht“ werden, damit sie einen herunterregulierenden Effekt hat (Blasche, 2019; Sonnentag et al., 2017). So sind neben der Selbstbestimmtheit in der Gestaltung der Erholung und dem Erleben neuer Dinge die Entspannung und das gedankliche Abschalten von der Arbeit weitere Voraussetzungen für eine gelingende Erholung (Wiedermann, 2016). Erholung durch Abschalten der Gedanken an die Arbeit und

durch Entspannung können als Form der „kuhl’schen“ Selbstberuhigung gesehen werden, da es ihr Ziel ist, den negativen Affekt, in diesem Fall den Erschöpfungszustand, zu dämpfen. Würde dieser immer mehr zunehmen, weil anstelle eines Ermüdungsabbaus weitere Erschöpfung angesammelt wird, würde es zu einer größeren Belastung und einem verstärkten negativen Affekt kommen, der die Person letztendlich handlungsunfähig macht.

Die Wichtigkeit von Detachment als einen ausschlaggebenden Aspekt in der Selbstführung von gesunden Arbeitskräften konnte bereits in mehreren Studien belegt werden (Fritz et al., 2010; Sonnentag et al., 2010; Sonnentag et al., 2017; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994). Sie zeigten, dass der Abstand zur und die Erholung von der Arbeit wichtige persönliche Ressourcen auffrischen können, als auch dass körperliche Erholungstätigkeiten sowie mentales Abschalten negativ mit Erschöpfungssymptomen und positiv mit Wohlbefinden, Zufriedenheit und Arbeitsengagement in Zusammenhang stehen. Ebenso wurde festgestellt, dass höhere Anforderungen und erhöhtes Stressaufkommen im Job mit weniger Erholungsaktivitäten und -erfahrungen einhergehen, gerade also in diesen Situationen, wo es umso wichtiger und nötiger wäre, zu ausreichend Erholung zu kommen.

Zusammenführung der Theorien

Ausgehend von dem Begriff und der Definition der Selbstberuhigungskompetenz nach Kuhl gemäß seiner PSI-Theorie wurden ebenso diejenigen Aspekte aus der Selbstregulationstheorie nach Wieland und Baggen, dem kognitiv-transaktionalen Stressmodell nach Lazarus und dem psychologischen Konzept zum Detachment herausgenommen und erläutert, die auch darauf abzielen, dass eine Person eigenständig dazu in der Lage ist, innere Anspannungen, Nervosität und Belastungen gezielt herunter zu regulieren und damit einen empfundenen negativen Affekt abzuschwächen beziehungsweise ganz zu bewältigen. Als Folge stellt sich entsprechend aller Theorien ein beruhigter Zustand ein und die erfolgreiche Regulation führt die Person wieder zurück zu ihrem vollen Leistungspotential. Auch wird in allen Theorien außer beim Konzept von Detachment die Abspeicherung und Integration der positiven Bewältigungserfahrung in das Erfahrungsgedächtnis erwähnt. Nicht zuletzt soll auch nochmal betont werden, dass alle Theorien klar herausstellen, dass ein misslungener Abbau eines negativen Affekts und das Nicht-Bewältigen desselben vor allem über einen längeren Zeitraum hinweg große und schädliche Auswirkungen auf das Befinden und die Gesundheit der Person haben, wodurch die Unabdingbarkeit der Selbstberuhigungskompetenz deutlich aufgezeigt wird.

Notwendigkeit von Selbstführungskompetenzen in der modernen Arbeitswelt

Nachdem nun dargelegt wurde, wie die Selbstberuhigung als eine wichtige Kompetenz der Selbstführung in der vorliegenden Arbeit verstanden wird, verdeutlicht dieses Kapitel die Erfordernis ebendieser in der heutigen Arbeitswelt.

Die Arbeitswelt 4.0 ist digital, global und schnell. Sie wird auch als VUKA-Welt bezeichnet, wobei das V für *veränderlich*, das U für *ungewiss*, das K für *komplex* und das A für *Ambiguität* steht (Landes et al., 2020). Dies fasst die obigen Ausführungen der gegenwärtigen Situation in der Arbeitswelt 4.0 gut zusammen und macht gleichzeitig die Unentbehrlichkeit von Selbstführung ersichtlich. Denn die Eigenschaften der modernen Welt, in der wir leben, bringen das Risiko der Überlastung mit sich: Die Strukturen am Arbeitsplatz fallen weg, wofür mobil-flexibles Arbeiten mit einer parallelen Erreichbarkeit über diverse Technologien nachrückt und mit ihr die Bedeutung von Selbstführung (Keller & Knafla, 2019). So gaben Befragte in Studien zu selbstorganisiertem Arbeiten an, dass das hohe Maß an Selbstreflexion und die Verantwortung für die Qualität der eigenen Arbeit zu den großen Herausforderungen zählen und dass besonders eine gute Selbsteinschätzung, Fehlertoleranz und Sozialkompetenzen gefragt sind (Maikovic et al., 2020). Die Notwendigkeit einer adäquaten Selbstführung mit einer Reihe persönlicher Kompetenzen ist für stark autonomes Arbeiten unumstritten (Knafla & Keller, 2017; Maikovic et al., 2020; Landes et al., 2020).

Durch die Corona Pandemie, dem damit einhergehenden radikalen Einstieg beziehungsweise der Intensivierung des Arbeitens im Homeoffice und die damit plötzlich aufgetretene Verschärfung der Risiken und Belastungen aus der Welt der Transformation werden Selbstführungskompetenzen aktuell mehr gebraucht denn je. Nachdem Homeoffice viel Potenzial hat, im Trend liegt und zudem gezeigt werden konnte, wie hilfreich es in der Krise war, wird Homeoffice nicht nur bleiben, sondern sehr wahrscheinlich auch weiterhin zunehmen (Guérot et al., 2020; Spicer et al., 2020). So ist dies ein weiterer Grund mit Blick auf die Zukunft, die Selbstführungskompetenzen zu steigern. Zudem sollten auch für künftige Krisen und Katastrophen Strategien entwickelt werden, um in der Arbeitswelt mit möglichst hoher Krisenkompetenz mit solchen außerordentlichen Geschehnissen umgehen zu können (Korunka et al., 2020).

An welchen Punkten die Selbstführung von besonderer Bedeutung ist, ist an der plötzlich aufgetretenen intensiven Nutzung des Homeoffice durch die COVID-19-Pandemie sehr gut sichtbar. Zwei paradoxe Phänomene, die sich aus den oben angeführten Chancen und Risiken der Arbeit im Homeoffice ergeben und eine besondere Herausforderung für die Selbstführung darstellen, sind das Autonomieparadox und das Konnektivitätsparadox

(Korunka & Straus, 2020). Das Autonomieparadox zeigt auf, dass die Autonomie zwar als positive Ressource wahrgenommen wird, jedoch dazu führt, dass Personen mit hoher Autonomie nicht nur länger und intensiver arbeiten, sondern das auch freiwillig, also von sich aus tun (Korunka & Straus, 2020; Majkovic et al., 2020). Das bringt die Gefahr mit sich, dass diese Menschen zu motiviert sind, den Stress ignorieren und sich auf Dauer krank arbeiten könnten, da eine dauerhafte erhöhte Arbeitsintensität gesundheitsschädliche Folgen hat (Landes et al., 2020). Dies erfordert ein gutes Zusammenspiel zwischen der Selbstmotivation, der Kompetenz Zugang zu positiven Affekten herzustellen, und der Selbstberuhigung, der Kompetenz, das Erleben negativer Erlebnisse herunterregulieren zu können. Auch für die Bewältigung des Konnektivitätsparadoxes stellt das Ausgleichen der Kompetenzen der Selbstmotivation und der Selbstberuhigung eine hilfreiche Fähigkeit dar. Hierbei geht es darum, die Balance zwischen Freiheit und Erreichbarkeit zu finden und somit einerseits der flexiblen, persönlichen Gestaltung des Arbeitstages nachzukommen und andererseits der Erwartung der ständigen, leichten Erreichbarkeit standzuhalten, ohne dabei in eine Arbeitsverbundenheit zu gelangen, die abhängig macht (Korunka & Straus, 2020). Eine zu hohe Arbeitsverbundenheit und Produktivität verhindern ein leichtes Abschalten nach der Arbeit und bringen erhöhte emotionale Erschöpfung mit sich, was wiederum stark die Kompetenz der Selbstberuhigung erfordert. Rechtzeitig Grenzen zu setzen und die Balance zu finden, ist aber nicht selbstverständlich, sondern muss gelernt (Kellner et al., 2020). Die gute Nachricht ist: Selbstführung kann trainiert und gelernt werden, auch wenn es Mühe kostet, da gewohnte Verhaltensweisen sich nicht so einfach umstellen lassen (Knafla & Keller, 2017; Mann et al., 2013).

Die Voraussetzungen für das Erlernen von Selbstführung sind sowohl die eigene Bereitschaft, sich zu schulen, als auch die Bereitschaft seitens der Unternehmen, Coachings und Schulungen anzubieten (Knafla & Keller, 2017; Landes et al., 2020). Das Homeoffice verlangt ein hohes Maß an Selbstdisziplin und ein gutes Gespür für die eigenen Grenzen. Besonders bei Personen, denen Erfahrung mit dem Homeoffice fehlt, ist ohne entsprechende Ausbildung der nötigen Kompetenzen wie Selbstführung oder Nutzung digitaler Tools ein Eintritt einer daraus entstehenden psychischen Belastung eher wahrscheinlich. Auch erfahrenere Nutzer können durch den intensivierten Gebrauch und den Herausforderungen damit zum einen vielleicht nicht aus ihrem vollen Arbeitspotential schöpfen und werden zum anderen der Gefahr einer psychischen Belastung ausgesetzt, weshalb auch für sie eine Schulung für extreme Homeoffice-Situationen sinnvoll ist (Weichbrodt & Schulze, 2020). Des Weiteren sprechen Studien, die belegen, dass es eine Eingewöhnungsphase für die Arbeit im Homeoffice braucht und die Mitarbeiter*innen im Homeoffice mit der Zeit besser zurecht

kommen und zufriedener werden, dafür, dass die Unternehmen Verantwortung für ihre Belegschaft übernehmen, Schulungen anbieten und über das Zurechtkommen in der Arbeit im Homeoffice mit ihren Mitarbeiter*innen im Gespräch bleiben sollten, um nicht in alte Verhaltensmuster zurück zu verfallen (Landes et al., 2020; Weichbrodt & Schulze, 2020).

Da es zur Aufgabe von Führungskräften gehört, bis zu einem gewissen Grad auch die Handlungen und Gefühle ihrer Teammitglieder zu regulieren, was im Homeoffice schlagartig wegfällt, sollte in den Schulungen unbedingt darauf geachtet werden, dass auch der Selbstberuhigungskompetenz ausreichend Aufmerksamkeit zukommt, damit die Mitarbeiter*innen so weit wie möglich eigens fähig sind, dem erhöhten Stresserleben und Druckempfinden entgegenzuwirken (Keller & Knafla, 2019; Korunka & Straus, 2020; Weiss & Cropanzano, 1996). Denn das Gedanken, Gefühle und Handlungen von Emotionen beeinflusst werden und sich damit natürlich auch auf das Verhalten im Arbeitsalltag auswirken, ist nichts Neues (Beitz, 2017; Waaden, 2017; Weiss & Cropanzano, 1996). Sind nicht ausreichend Kompetenzen und Ressourcen bei den Mitarbeiter*innen vorhanden, um mit einem negativen Erlebnis zurechtkommen und Herausforderungen meistern zu können, verwandeln sich diese in Belastungen und erhöhen das persönliche Stresslevel (Bakker & Demerouti, 2007). Daher ist die Selbstberuhigungskompetenz zur Dämpfung von Stresserleben und für das Erholungserleben, um Ressourcen aufzuladen oder neue zu gewinnen, von enormer Wichtigkeit für eine gesunde und leistungsfähige Arbeitskraft (Hobfoll, 2001; Sonnentag et al., 2017).

Die Selbstberuhigungskompetenz ist aber nicht nur für die beruhigende Wirkung auf Stresserleben und die Belastungsreduktion relevant. Sie schafft zudem ein Stück emotionale Autonomie (Kuhl, 2020). Diese ist bedeutsam, um innerlich von den Arbeitsbedingungen etwas unabhängiger zu werden und die Arbeitsaufgaben so weit möglich so zu organisieren, dass sie persönlich motivierend sind und sinnvoll erscheinen (Knafla & Keller, 2017). Denn Menschen handeln unter anderem dann selbstbestimmter, wenn sie eine Aufgabe als wichtig erleben oder sich damit identifizieren können (Deci & Ryan, 2000). Um Tätigkeiten möglichst selbstkongruente Ziele abgewinnen zu können, bedarf es neben der Entscheidungsfähigkeit einer ausgeprägten Selbst- und Körperwahrnehmung, die zum Beispiel mit Entspannungstechniken vertieft werden kann (Baumann & Kuhl, 2013). Zudem ist die Selbstberuhigungskompetenz von großer Hilfe, wenn schon beim Anstreben selbstkongruenter Ziele Hindernisse und Unannehmlichkeiten auftauchen, weil sie diese dann gleich gezielt abbauen kann. Das hat den Nebeneffekt, dass die Person somit auch viel selbstmotivierter ihr Ziel verfolgen kann. Die Fähigkeit zur Selbstberuhigung hat darum auch Auswirkungen auf die

persönliche Arbeitsleistung verbunden mit dem Wohlbefinden bei der Arbeit und kann auch vor diesem Hintergrund als dringend erforderlich deklariert werden (Sonntag, 2002).

Dieses Kapitel hat nicht nur aufgezeigt, an welchen Stellen Bedarf für Selbstführungs- und speziell für Selbstberuhigungskompetenzen vorhanden und ihr Einsatz unabdingbar ist, sondern hat auch die Relevanz der Fähigkeit zur Selbstberuhigung für die Arbeitsleistung, das Wohlbefinden und die Gesundheit untermauert. Nun muss in einem nächsten Schritt auch entsprechend gehandelt werden, da das alleinige zur Verfügung stellen der nötigen Arbeitsmittel für das Homeoffice nicht ausreicht, um den veränderten Arbeitsalltag zu meistern, und es nötige persönliche Kompetenzen, die ebenso zu den Rahmenbedingungen von gelingender Arbeit im Homeoffice gehören, nicht ersetzen kann.

Entwicklung eines theoriebasierten Trainings für die Selbstberuhigungskompetenz

Ausgehend von der gegenwärtigen Situation der COVID-19-Pandemie, dem gesteigerten Bedarf an Homeoffice und der damit einhergehenden Möglichkeit, auf bestehende Herausforderungen aus dem Kontext der Arbeits- und Organisationspsychologie heraus zu reagieren, ist die Idee entstanden, ein entsprechendes Training zu entwickeln und evaluieren. Dies ist nicht nur deshalb sinnvoll und notwendig, da der Bedarf wie oben dargelegt offensichtlich vorhanden ist, sondern auch, weil ein derartiges Training, das aus der Situation einer Krise mit besonderer Intensität der Herausforderungen entwickelt wurde und sowohl die Stärkung und Steigerung der Selbstberuhigungs- als auch der Selbstmotivationskompetenz als zwei sich gegenseitig beeinflussende Kompetenzen umfasst, noch nicht existiert. Damit sind auch noch keine Studien aus dem deutschsprachigen Raum zu einem solchen Training vorhanden. Zudem wird mit der Entwicklung dieses Trainings nicht nur der Anspruch verfolgt, eine Lücke im Kontext des Umgangs mit verstärktem Homeoffice-Bedarfs zu schließen, sondern auch aufzuzeigen, dass eine Krise nicht nur bewältigt, sondern auch als Chance für innovative Entwicklungen genutzt werden kann.

Dass die Selbstberuhigungskompetenz trainiert werden kann und welche Grundlagen und Fähigkeiten dazu nötig sind, geht deutlich aus der Darlegung ihrer Entstehung hervor. So geht das *Cool Down* Training ausschließlich auf die Steigerung der Kompetenz zur Reduktion negativer Affekte im arbeitsspezifischen Kontext ein, um die Handlungs- und Funktionsfähigkeit von Arbeiter*innen wiederherzustellen, aufrecht zu erhalten oder zu steigern und dabei gleichzeitig gesundes Arbeiten zu ermöglichen. Damit ist auch die Operationalisierung der beiden Trainingsteile *Get Up*, welcher von der Kollegin Pils (2021) entworfen wurde, und *Cool Down* gegeben, denn ersterer bezieht sich ausschließlich auf die Erzeugung sowie den

Zugang zu positiven Affekten und der daraus resultierenden Handlungsinitiation und Zielverfolgung. Die theoretischen Grundlagen für die inhaltliche Gestaltung des *Cool Down* Trainings stammen von Erkenntnissen aus der arbeits- und organisationspsychologischen sowie der gesundheitspsychologischen Forschung zur Selbstführung und dem erfolgreichen Bewältigen von Stress und negativen Affekten. Diese werden im Methodenabschnitt zur Beschreibung des Trainings ausführlicher behandelt.

Überlegungen zum Forschungsdesign

Die die methodisch-strukturelle Gestaltung des *Cool Down* Trainings orientierte sich mit der Erhebung von Pre-, Post- und Follow-Up-Daten an einer Studie zu einer US Mental Health App, welche ebenso das Stressmanagement auf psychologischer Ebene schult, mit dem Unterschied, dass sie nicht auf den Arbeitskontext und auch nicht ausschließlich auf die Dämpfung und Bewältigung negativer Affekte zielt (Coelhoso et al., 2019). Zudem ist aus Forschungen zum Erlernen neuer Verhaltensweisen und persönlichen Kompetenzen bekannt, dass dies über einen längeren Zeitraum und nur mit regelmäßiger Übung erfolgt, was ebenfalls für eine Post- als auch Follow-Up Erhebung spricht (Jaworski et al., 2020; Knafla & Keller, 2017; Kuhl, 2005). So werden die Daten des Posttests direkt nach Ende des Trainings verwendet, um Aussagen über eine kurzfristige Wirkung des Trainings treffen zu können, während die Daten des Follow-Up Tests, der zwei Wochen nach Ende des Trainings angesetzt wurde, Aussagen über eine langfristige Wirkung des Trainings ermöglichen. Des Weiteren wurden die Daten sowohl in einer Interventions- als auch Wartekontrollgruppe erhoben, um den Effekt des Trainings besser untersuchen zu können (Bortz & Schuster, 2010). Hierbei hat die Interventionsgruppe das vierwöchige Training direkt nach dem Pretest begonnen, während die Wartekontrollgruppe über die gesamte sechswöchige Dauer der Studie keinen Zugang zum Training hatte. Letztere diente ausschließlich zur Kontrolle der Trainingseffekte und musste erst bis zum Ende der Studie warten, um Zugriff auf das Training zu bekommen. Die Teilnahme am Training war für die Wartekontrollgruppe optional und wurde nicht mehr erhoben. Auf diesem Hintergrund sollen die Hypothesen für die Evaluation des *Cool Down* Trainings aufgestellt werden.

Fragestellungen und Hypothesen

Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit der Kollegin Pils (2021) wurde ein theoriegeleitetes Online-Training zur Steigerung der Selbstberuhigung und Selbstmotivation erstellt, das zudem umfassend evaluiert wurde, um wissenschaftliche Erkenntnisse daraus ziehen zu können und Basis für weitere Forschungen im Bereich der Arbeits- und Organisa-

tionspsychologie zu bieten. Die vorliegende Arbeit geht vor allem der Frage nach der kurzfristigen und langfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings zur Steigerung der Selbstberuhigungskomponente nach und wurde zum besseren Vergleich und einer höheren Aussagekraft über die Wirksamkeit des Trainings klassisch mit einer Interventions- und Wartekontrollgruppe angelegt.

Bezüglich der kurzfristigen Wirksamkeit des Trainings ergeben sich damit folgende Forschungsfragen und Hypothesen:

Forschungsfrage 1: Gibt es zum Zeitpunkt des Posttests Unterschiede zwischen der Interventions- und Wartekontrollgruppe bezüglich der Selbstberuhigung?

Hypothese 1a: Es gibt einen Unterschied zwischen der Interventions- und Wartekontrollgruppe zum Zeitpunkt des Posttests.

Hypothese 1b: Es gibt einen Unterschied zwischen dem Pre- und dem Posttest bei der Interventionsgruppe.

Zur Untersuchung eines langfristigen Effekts werden wiederum folgende Fragen und Hypothesen aufgestellt:

Forschungsfrage 2: Gibt es zum Zeitpunkt des Follow-Up Tests Unterschiede zwischen der Interventions- und Wartekontrollgruppe bezüglich der Selbstberuhigung?

Hypothese 2a: Es gibt einen Unterschied zwischen der Interventions- und Wartekontrollgruppe zum Zeitpunkt des Follow-Up Tests.

Hypothese 2b: Es gibt einen Unterschied zwischen dem Pre- und dem Follow-Up Test bei der Interventionsgruppe.

Zuletzt soll auch noch die Möglichkeit bestehen, die Veränderlichkeit der Selbstberuhigung zu erfassen und daraus Implikationen abzuleiten. Daher nehmen die letzte Fragestellung und Hypothese Bezug auf die Unterschiede zwischen dem Posttest und dem Follow-Up Test nach einer zweiwöchigen Pause:

Forschungsfrage 3: Gibt es in der Interventionsgruppe bezüglich der Selbstberuhigung Unterschiede zwischen dem Posttest und dem Follow-Up Test?

Hypothese 3: Die Werte zwischen dem Posttest und dem Follow-Up Test unterscheiden sich nicht in der Interventionsgruppe.

Methoden

Forschungsdesign

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und der damit einhergehenden Hypothesen wurde in einem Zeitraum von sechs Wochen eine längsschnittliche, randomisierte Interventionsstudie durchgeführt. Hierbei wurden nach einer vierwöchigen Anmeldephase die Interessent*innen randomisiert zur Interventions- und Wartekontrollgruppe zugeteilt, um die Wirksamkeit eines Onlinetrainings zur Steigerung der Selbstführung beziehungsweise zweier Komponenten davon zu evaluieren. So wurde im Rahmen einer zweiten Teilstudie dieses Forschungsprojektes der Fokus auf die Selbstmotivation gelegt (Pils, 2021), während in der vorliegenden Arbeit die Komponente der Selbstberuhigung das zu messende Konstrukt darstellt, welches durch die Interventionen gesteigert werden soll. Dementsprechend wurde auch das Training gegliedert: Der Trainingsteil *Get Up* umfasste primär Übungen zur Steigerung des positiven Affekts, während bei der Zusammenstellung der Übungen des Trainings *Cool Down* auf die Dämpfung des negativen Affekts fokussiert wurde.

Während den Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe im vierwöchigen Zeitraum von 12.04.2021 bis zum 09.05.2021 täglich Anleitungen zu kurzen Übungen sowohl zur Steigerung der Selbstberuhigung als auch der Selbstmotivation auf der Plattform MOVEEFFECT (<https://bgm.moveeffect.com/>) zur Verfügung gestellt wurden, erhielten die Teilnehmer*innen der Wartekontrollgruppe erst nach einer zweiwöchigen Pause nach der Interventionsphase Zugriff auf die jeweiligen Trainingsinhalte. Beide Gruppen erhielten zudem zu drei festgelegten Erhebungsterminen Fragebögen, um Rückschlüsse auf die Veränderung der Selbstführungskomponenten ziehen zu können. Der erste Erhebungstermin fand vor dem Start des Trainings der Interventionsgruppe statt und bildete den Ausgangswert, um Aussagen über eine Veränderung der Selbstführungskomponenten treffen zu können. Der zweite Termin wurde einen Tag nach Beendigung des vierwöchigen Trainings der Interventionsgruppe angesetzt und diente der Erhebung der kurzfristigen Veränderungen durch die Intervention. Der letzte Fragebogentermin fand nach einer zweiwöchigen Pause nach der Intervention statt, um auch Aussagen über die langfristigen Wirkungen des Trainings treffen zu können.

Rekrutierung, Klassifikationskriterien der Stichprobe und zeitliche Rahmenbedingungen der Studie

Die Rekrutierung der Studienteilnehmer*innen erfolgte im März 2021 per Schneeballsystem über Arbeitskolleg*innen, Freund*innen, Bekannte und Social Media. Hierbei wurden digitale Flyer und Ausschreibungstexte mit den wichtigsten Fakten und Terminen zur Studie,

die beliebig geteilt werden konnten, ausgesendet. Bei Interesse konnten sich die jeweiligen Personen freiwillig per E-Mail (getup.cooldown@gmail.com) anmelden, worauf sie eine Anmeldebestätigung erhielten. Nach der Anmeldephase wurden die Teilnehmer*innen randomisiert zu den beiden Gruppen zugeteilt und anschließend in die jeweiligen E-Mail-Verteiler aufgenommen. Eine vorab genauere Aufschlüsselung der einzelnen Studieninhalte erfolgte im Sinne der Objektivität und der Verfälschung der Daten nicht. Erst mit Studienbeginn erhielten die Teilnehmer*innen beider Gruppen den Link für die Pretest-Erhebung und die Interventionsgruppe zudem umfassendere Informationen zur Nutzung der Plattform.

Die Studienausschreibungen wandten sich vor allem an jene Menschen, bei denen durch das verstärkt auftretende Homeoffice und das Homeschooling Schwierigkeiten auftraten oder welche ein generelles Interesse an der Optimierung der Fähigkeiten und Kompetenzen der eigenen Person hatten. Neben der Voraussetzung, bereits Erfahrungen mit Homeoffice gemacht zu haben, mussten die Teilnehmer*innen mindestens 18 Jahre alt sein, um an der Studie teilnehmen zu können. Somit bezieht sich die Stichprobe vor allem auf den studierenden und/oder berufstätigen Kontext. Zur Messung der Wirksamkeit des theoriegeleiteten Online-Trainings zur Selbstführung umfasste die Studie neben dem vierwöchigen Training auch drei Erhebungstermine via Onlinefragebogen im Rahmen einer größeren Erhebung zu festgelegten Terminen (Pre-Post-Follow Up).

Die Pretest-Erhebung beider Gruppen erfolgte am 12.04.2021. Während die Interventionsgruppe zusätzlich genauere Informationen zur Plattform und den Zugang zum Training erhielt, wurde die Wartekontrollgruppe auf den Trainingsbeginn Ende Mai vertröstet.

Die beiden Post-Erhebungen erfolgten für beide Gruppen am 10.05.2021 und den 25.05.2021. Erstere wurde nach einer vierwöchigen Trainingsphase angesetzt, da Lempert (2015) nahelegt, dass für die Veränderung von Gewohnheiten zumindest ein Zeitraum von 21 Tagen veranschlagt werden sollte. Die Follow-Up-Erhebung erfolgte nach einer zweiwöchigen Pause, um auch Rückschlüsse auf die langfristigen Wirkungen des Trainings ziehen zu können. Mit Abschluss der letzten Erhebung, der Follow-Up-Erhebung, bekam nun auch die Wartekontrollgruppe den Zugang zum Training und die Informationen zur Nutzung der Plattform. Die Trainingsdaten der Wartekontrollgruppe wurden nicht mehr erhoben. Der Verlauf der Studie und weitere Informationen können auch dem angeführten Flow-Diagramm entnommen werden (siehe Abbildung 02).

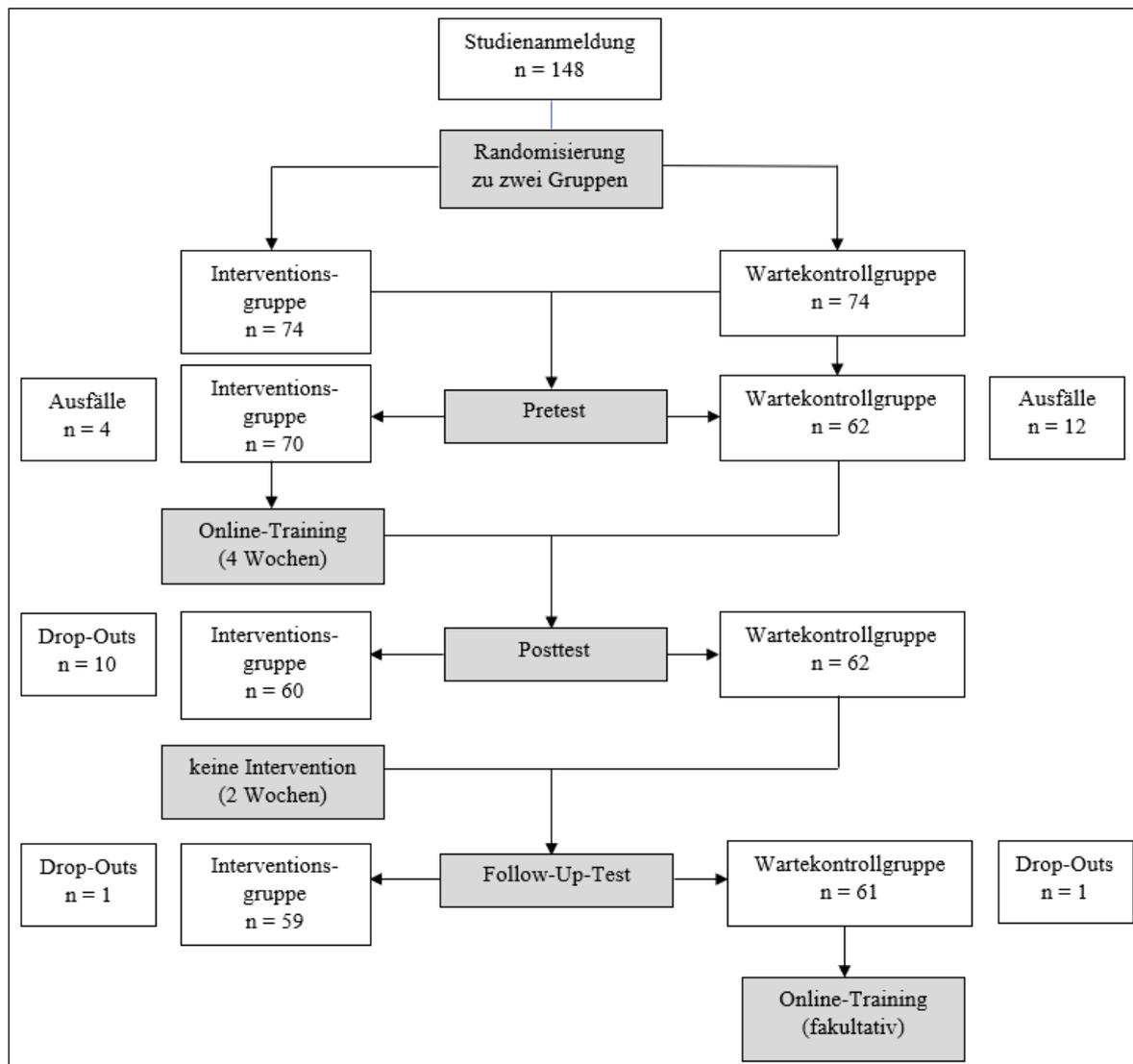


Abbildung 02. Flow-Diagramm.

g-Power-Analyse

Eine vorab durchgeführte Poweranalyse zur Messung der optimalen Studiengröße mit dem Programm R (<https://www.r-project.org/>) gab eine Gesamtstichprobe von 128 Studienteilnehmer*innen an. Dies ergab somit eine Stichprobengröße von 64 Personen pro Gruppe bei einem Signifikanzniveau von $p < .05$ mit einer 80%igen Power. Aufgrund fehlender vorausgehender Pilotstudien- und Studienergebnisse wurde bei der Berechnung von einem mittleren Effekt ($d = 0.50$) ausgegangen.

Trainingsdesign

Wie bereits oben erwähnt, erhielten die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe am Tag der ersten Fragebogenerhebung per E-Mail eine Anleitung zur Anmeldung und Nutzung der Plattform MOVEEFFECT und ein Begrüßungsaudio mit den wichtigsten Informationen

zur Studie, den wissenschaftlichen Rahmenbedingungen und zu den beiden Trainingsprogrammen. Durch die getrennten E-Mail-Verteiler wurde sichergestellt, dass lediglich die Interventionsgruppe die weiteren Informationen zum Training erhielt.

Über die Plattform MOVEEFFECT, welche sowohl am Handy via App oder in der Browserversion genutzt werden kann, wurden die Übungen getrennt nach den beiden Kategorien *Get Up* und *Cool Down* eingespielt, wobei diese schrittweise Tag für Tag für die Teilnehmer*innen freigeschaltet wurden. Per Push-Up Nachricht am Handy und per E-Mail-Erinnerung gab es täglich Informationen zur Freischaltung der Übungen. Die Übungen der beiden Programme wechselten sich tageweise ab, wobei an manchen Tagen durchaus von beiden Inputs zur Verfügung gestellt wurden, deren Bearbeitung jedoch insgesamt nicht länger als ca. 20 Minuten in Anspruch nahmen und individuell über den Tag verteilt erledigt werden konnten. Alle Übungsanleitungen gab es in Textform, einige zusätzlich auch als Audio via YouTube-Link.

Beschreibung des Online-Trainings Cool Down

Da die vorliegende Arbeit allein auf die Selbstberuhigungskomponente fokussiert, wird an dieser Stelle der zweite Teil des Trainings, *Get Up*, inhaltlich nicht genauer ausgeführt. Die detaillierte Darstellung dazu ist in der Arbeit der Kollegin Pils (2021) nachzulesen.

Das Online-Training *Cool Down* bestand aus einer vierwöchigen Intervention mit insgesamt 15 Übungstagen, sodass im Schnitt jeden zweiten Tag eine neue Übung freigeschaltet wurde. Dabei hatte jede Woche einen eigenen Themenschwerpunkt, wobei das Ziel der Übungen allen gemein war: der Umgang mit Stress und belastenden Emotionen, kurz die Dämpfung negativer Affekte. Die einzelnen Übungen nahmen ca. 10-15 Minuten in Anspruch, konnten bei persönlichem Bedarf aber auch ausgedehnt werden. Zudem gab es vor jeder Übung einen kurzen theoretischen Einführungstext zum Hintergrund und Ziel der jeweiligen Übung.

Die Auswahl der Übungen des *Cool Down* Trainings wurde zum einen von der Selbstberuhigungskompetenz nach Kuhl und ihrer Anwendung im Coaching abgeleitet, zum anderen von Erkenntnissen der arbeits- und organisationspsychologischen als auch gesundheitspsychologischen Forschung zur Selbstführung, Regulation von Stress und dem Abbau negativer Affekte (Coelhoso et al., 2019; Jaworski et al., 2020; Knafla & Keller, 2017; Kuhl & Strehlau, 2014). Darunter gibt es viel Forschung zum Einsatz und der positiven Wirksamkeit von Achtsamkeit auf Stress und Belastungen, die Leistungsfähigkeit und die psy-

chische und physische Gesundheit, weshalb achtsamkeitsbasierte Übungen auf keinen Fall in einem Selbstberuhigungstraining fehlen dürfen (Blasche, 2019; Brown & Ryan, 2003; Burton et al., 2016; Greif & Stürmer, 2012; Kabat-Zinn, 2013). Weitere Übungen orientierten sich an den Inhalten bereits existierender Fachliteratur zum Thema Detachment als auch zur Selbstführung im Arbeitskontext, Stressmanagement Coaching und den Erkenntnissen aus Studien über zwei US Mental Health Apps, die neben meditativen und achtsamkeitsbasierten Übungen auch Übungen zur Erholung, zum Ressourcenaufbau, der kognitiven Umstrukturierung, einem Perspektivenwechsel und dem gedanklichen Abschalten und Abstand gewinnen zu belastenden Situationen anführten (Coelhoso et al., 2019; Greifer & Stürmer, 2012; Jaworski et al., 2020; Knafla & Keller, 2017; Sonnentag et al., 2010; Streit, 2010). Auch stressreduzierende und beruhigende Interventionen aus der Positiven Psychologie sowie Übungen zur Stärkung des Selbst und dem bewussten Rückgriff auf den eigenen Erfahrungsschatz flossen in das *Cool Down Training* ein (Streit, 2010). Nicht zuletzt fanden auch Übungen in das Selbstberuhigungstraining Eingang, die auf den Erkenntnissen basieren, dass soziale Unterstützung und physische/sportliche Betätigung einen positiven Einfluss auf die Belastungsbewältigung haben (Blasche, 2019; Hamberger, 2020; Kabat-Zinn, 2013). Ein großer Teil der Übungen waren dabei bestehende Übungen aus der App *eleMental*, deren Inhalte von international erfolgreichen Psycholog*innen und Coaches erstellt und vom *iVip*, Institut für Vitalpsychologie (<https://www.vitalpsychologie.at/>), für diese Studie zur Verfügung gestellt wurden. Die restlichen Übungen wurden aus den oben genannten Quellen herausgearbeitet und für das *Cool Down Training* aufbereitet.

Die Zusammenstellung der Übungen für jede Woche wurde – abgesehen von einer einzigen gepaarten Übung – so angelegt, dass es zwar einen inhaltlichen Aufbau gab, aber vorherige Übungen nicht zwingend notwendig waren, um die nächste Übung machen zu können. So war Woche 1 darauf ausgelegt, über die Körperwahrnehmung Zugang zur eigenen Befindlichkeit zu finden, während Woche 2 verstärkt auf das Erleben auf mentaler Ebene eingegangen ist. Woche 3 hat wiederum Übungen an die Hand gegeben, wie Selbstberuhigungsübungen gezielt in den Alltag eingebaut werden können, wohingegen in Woche 4 nur mehr kleine Inputs geboten wurden, um diejenigen Übungen herauszufiltern, die auf die jeweilige Person am besten zugeschnitten sind und ein „Werkzeug“ für die Zukunft bilden können. Das *Cool Down Training* war zusätzlich so konzipiert, dass pro Übungstag oft mehrere Übungen einer Oberkategorie zur Wahl standen, sodass die Teilnehmer*innen sich aussuchen konnten, was sie am meisten anspricht und sie trotzdem ein breites Spektrum an Trainingsübungen kennenlernen konnten. An solchen Tagen mit Auswahlmöglichkeiten

wurden die Teilnehmer*innen dazu angehalten, zumindest eine Übung am Trainingstag zu machen. Zudem wurden sie dazu ermutigt, die anderen Übungen bei Gelegenheit oder Bedarf auch auszuprobieren, da auf diese Weise am meisten Profit aus dem Training gezogen werden kann. Eine genauere Darlegung der wöchentlichen Inhalte wird im Folgenden präsentiert.

Woche 1. In den Übungen der ersten Woche ging es um die Schulung der eigenen Wahrnehmung, um so ein bewusstes Gefühl für An- und Entspannung zu bekommen. Da der Zugang zur eigenen Befindlichkeit unter Einbezug der Körperwahrnehmung ein bewährter ist, hatten alle Übungen körperbezogene Komponenten. Die allererste Übung hieß daher *Entspannung im Körper finden*. Zur Auswahl standen dafür ein klassischer Bodyscan, ein Bodyscan, der dazu anleitet, mit einem Lächeln durch den ganzen Körper zu gehen, sowie eine geführte Meditation, um innerlich Türen zu öffnen und den persönlichen Platz der Ruhe, einen Ort der sicheren Entspannung zu finden. Der zweite Übungstag folgte unter dem Motto *Kontraste erleben* und leitete entweder zu einer Progressiven Muskelentspannung nach Jacobson an oder lud zu einer Übung ein, in der auf intensive Bewegung ein Übergang in die Entspannung folgte. Am dritten Übungstag konnte unter dem Thema *Mit dem Atem entspannen* entweder einer geführten Atem-Meditation gefolgt werden oder selbstständig eine Atem-/Zen-Meditation durchgeführt werden, vorausgesetzt diejenige Person ist bereits geübt darin. Den Abschluss der Woche bildete die Übung *Let's move* mit dem Auftrag, dem eigenen Lieblingssport (oder aufgrund der einschränkenden Covid-19-Maßnahmen einer Sportart, die gerade möglich ist) nachzukommen und Sport und Bewegung als Ventil zur Stressverarbeitung wahrzunehmen.

Woche 2. Im Rahmen der zweiten Woche wurde die Brücke von der Körperlichkeit auf die mentale Ebene geschlagen. Nachdem uns negative Erlebnisse oft länger und intensiver im Gedächtnis bleiben als positives Erleben, lag der Fokus der vier Übungen von Woche 2 darauf, die eigenen Ressourcen (wieder) zu entdecken und zu aktivieren. Während die Übung *Begleiter* zwischenmenschliche Beziehungen sowohl als Energie- als auch als Beruhigungsquelle thematisierte und die Teilnehmer*innen dazu aufforderte, sich mindestens drei Menschen ins Gedächtnis zu rufen, die in belastenden Zeiten Kraft geben und Trost und Sinn stiften können, verlangte die Übung *Musikstücke/Lieder* nach mindestens drei Musikstücken/Liedern, die eine ebensolche beruhigende Wirkung auf die Person haben und in einer persönlichen Playlist angelegt werden sollten. Die dritte Übung dieser Woche, *Gute Erfahrungen*, hatte die bewusste Aktivierung des (Gute-)Erfahrungsgedächtnisses zum Ziel. Hierbei wurden die Teilnehmer*innen dazu angeregt, sich daran zu erinnern, dass sie in ihrem Leben schon

öfter in unangenehmen, belastenden Situationen waren, die sie gemeistert haben und sollten den Gefühlen der erfolgreichen Bewältigung nachspüren. Alternativ dazu konnten sie eine geführte meditative Reise zu ihren Erfahrungsschätzen machen, über ein Märchen nachsinnen, das darüber erzählt, wie das Scheitern gescheiter macht, oder sich unter Audio-Anleitung in einem mentalen Dankbarkeitstagebuch üben. Als letzte Übung der zweiten Woche wurde die *ABCDE-Übung* nach Albert Ellis & Martin Seligmann vorgestellt. Hierbei handelt es sich um eine Technik, mit der durch einen Perspektivenwechsel einem einst emotional negativ bewerteten Ereignis ein positiver Ausblick verschafft werden kann. Sie handelt sich dabei in fünf Schritten an den fünf Buchstaben, die für *Ausgesetztheit*, *Befunde*, *Clou*, *Disputieren* und *Energiegewinnen* stehen, entlang. Die Teilnehmer*innen erhielten eine genauere Erklärung und Handlungsanweisung inklusive einem ausführlichen Beispiel.

Woche 3. In dieser Woche bestand das Ziel darin, zu lernen, Entspannungsphasen in den Alltag zu integrieren und einen Notfallplan zu erstellen für den Fall, wenn negative Gefühle oder Gedanken aufkommen, die die Person belasten und handlungsunfähig machen. Hierfür war die erste Übung *Hindernisse erkennen*, die zur Reflexion konkreter Situationen und Hindernisse bezüglich des Aufkommens von Stress, Druck und Ärger als auch der Verhinderung von Entspannungsphasen und Ruhezeiten im persönlichen (Berufs-)Alltag angeleitet hat. Die anschließende Übung, *Wenn-Dann-Pläne*, baute auf der vorherigen Übung auf und ließ die Teilnehmer*innen zu den zuvor eigens definierten Hindernissen einen Plan erstellen, wie in dieser spezifischen Situation gehandelt werden kann, um die negativen Gefühle zu reduzieren. Dabei sollte der Fokus weg von der Hektik und der negativen Stimmung hin zur Beruhigung oder achtsamen, nicht wertenden Beobachtung geleitet werden, zum Beispiel: *Immer, wenn ich im Gespräch mit meinem Kollegen Herrn XY Ärger verspüre, atme ich zunächst tief durch und frage in Ruhe nochmal nach den Beweggründen von Herrn XY.* Die dritte Übung dieser Woche, *Gut-Genug-Plan & Über-Drüber-Blick*, diente dazu, selbstgemachten Stress und negative „Ich-muss“-Gedanken einzudämpfen und zu vermeiden zu lernen. Dazu wurde der inhaltliche Fokus auf das eigene Genügen und Anerkennen gelegt. Zusätzlich wurde ein Audio angeboten, das Hilfestellung gab, sich von einer negativ konnotierten Situation zu distanzieren und in eine Überblicksposition zu gelangen, um von dort aus den Fokus auf das Wesentliche zurück zu bekommen und die negative Quelle relativieren zu können. Die abschließende Übung der dritten Woche lautete einen *Termin mit mir selbst* vereinbaren, in dem auch ausschließlich das Wohl des Selbst und nicht Erledigungen, Arbeit oder anderweitige Gefallen im Mittelpunkt stehen. Das ist wichtig, da Ausgeglichenheit unerläss-

lich ist, um zu einer Selbstberuhigungskompetenz im Sinne eines inneren Zustands der Gelassenheit zu kommen.

Woche 4. In der vierten und letzten Woche des geführten Online-Trainings zur Steigerung der Selbstberuhigung wurden keine neuen Übungen mehr zur Verfügung gestellt. Stattdessen war das Ziel, die bisher durch die vorherigen Übungen geschaffene Grundlage und neuen Verhaltensweisen bezüglich der Selbstberuhigungskompetenz mit ebendiesen Übungen weiter zu festigen. Des Weiteren wurden im *Cool Down* Training an manchen Tagen mehrere Übungsmöglichkeiten vorgestellt, sodass manch Teilnehmer*in am Ende der dritten Woche vielleicht noch gar nicht alle Übungen ausprobiert hat. Da es auch nicht *das eine* Rezept zur Erlernung beziehungsweise Vertiefung der Selbstberuhigungskompetenz gibt, sollte die letzte Woche des Trainings zudem dem Zwecke dienen, die Übungen, die als sinnvoll, unterstützend und zielführend empfunden wurden, aus dem Training herauszufiltern und/oder die Möglichkeit bieten, ausgelassene Übungen nachzuholen. Im Sinne der persönlichen Gestaltung der Inhalte in der abschließenden Trainingswoche bekamen die Teilnehmer*innen daher mit je einem Abstand von einem Tag dazwischen drei Erinnerungsnachrichten. Diese erhielten einen kurzen Input als Anstoß, eine passende Übung für den Tag zu finden. Zusätzlich wurden die Teilnehmer*innen motiviert, auch in der Zeit nach dem Training weiter zu üben. Das Selbstführungstraining mit allen Übungen stand ihnen dafür drei weitere Monate zur Verfügung.

Fragebogendesign

Die Erhebung der Interventions- und Wartekontrollgruppe erfolgte parallel zu drei Messzeitpunkten. Vor dem Beginn der Intervention wurde ein Pretest an alle Teilnehmer*innen ausgesandt. Nach dem Ende der Interventionsphase erfolgte direkt ein Posttest und nach einer zweiwöchigen Pause ein Follow-Up-Test für beide Gruppen. Die Zuordnung der drei Fragebögen pro Person erfolgte mittels eines selbst generierten Codes, der am Anfang jedes Fragebogens angegeben werden musste.

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden über alle drei Befragungen hinweg insgesamt folgende Daten erhoben: (1) Demographische Daten, (2) Homeoffice-Nutzung, (3) Teilnahmegrund, (4) Selbstführung, (5) Trainingsteilnahme, (6) Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training, (7) Critical Incident und (8) Trainingsfeedback.

Pretest-Erhebung

Neben der Erhebung von den relevanten soziodemographischen Daten wie dem Alter, dem Geschlecht, der bisherigen Nutzung von Homeoffice und dem Bildungsgrad wurden auch die forschungsfragen- und hypothesenrelevanten Skalen erhoben. Hierbei lag vor allem der Fokus auf der Ermittlung der selbsteingeschätzten Selbstberuhigungs- und Selbstmotivationsfähigkeiten, wobei ebenso der Teilnahmegrund an dieser Studie erfasst wurde.

Posttest-Erhebung

Im Rahmen des zweiten Fragebogens wurden von den soziodemographischen Daten lediglich das Alter zum Zeitpunkt der ersten Erhebung und das Geschlecht abgefragt, um eine Zuordnung der Datensätze zu den einzelnen Personen zu erleichtern. Anschließend wurden wieder für beide Gruppen die Items zur Messung der Selbstberuhigung und Selbstmotivation vorgegeben. Während der zweite Fragebogen nach den Items zur Selbstführung endete, folgten für die zweite Gruppe noch Fragen zum Training. Diese nachfolgenden Items bezogen sich auf die Häufigkeit der Ausübung der Übungen, der wahrgenommenen positiven und negativen Veränderung bzw. eines Profits durch das Training, der Nennung der „Lieblingsübungen“ und einer Benotung des Gesamttrainings. Am Ende konnten die Teilnehmer*innen noch in Form eines freiformulierbaren Feedbacks ein abschließendes Resümee und Verbesserungsvorschläge geben.

Follow-Up-Erhebung

Beim letzten Erhebungstermin nach einer zweiwöchigen Pause wurden erneut nach dem Alter zum Zeitpunkt des Pretests, dem Geschlecht, den forschungsfragen- und hypothesenrelevanten Skalen und der Wahrnehmung einer positiven und oder negativen Veränderung beziehungsweise eines Profits durch das Training gefragt.

Beschreibung der Skalen und Messinstrumente

Demographische Daten

Wie bereits oben erwähnt, beschränkten sich die Items hier auf das Alter, Geschlecht und den Bildungsgrad der Teilnehmer*innen. Während das Alter im Rahmen einer offenen Frage zu beantworten war, gab es für die restlichen Fragen der demographischen Daten jeweils eine Auswahl. So konnten die Teilnehmer*innen hinsichtlich des Geschlechts zwischen (1) männlich, (2) weiblich und (3) divers und hinsichtlich des Bildungsgrades zwischen (1) Pflichtschulabschluss, (2) Lehrabschluss, (3) Matura und (4) Hochschulabschluss auswählen.

Homeoffice-Nutzung

Im Zuge der Pretest-Erhebung wurde erfragt, ob die Teilnehmer*innen bereits vor der COVID-19 Pandemie oder erst durch diese mit dem Homeoffice in Kontakt gekommen sind.

Teilnahmegrund

An dieser Stelle wurden die Teilnehmer*innen gefragt, was sie dazu motiviert, an der Studie teilzunehmen. Hier mussten sie zwischen zwei Antwortmöglichkeiten auswählen. Sollten beide Aussagen auf sie zutreffen, sollte jene genommen werden, welche stärker zutrifft. Neben der Motivation, sich selbst zu verbessern (intrinsische Motivation), konnte ebenso eine Teilnahme zuliebe der Student*innen (extrinsische Motivation) ausgewählt werden.

Selbstführung

Für die Messung der Selbstführungskomponenten wurden Items aus verschiedenen Fragebögen herangezogen, wobei die beiden Skalen der Selbstberuhigung und Selbstmotivation des Fragebogens zur Selbstkooperationsanalyse (SEKOAN) als Anhaltspunkt fungierte, da für dessen Entwicklung die Persönlichkeits-System-Interaktionstheorie nach Kuhl die Grundlage war (Melzer, 2016). Ebenso wurden einzelne Elemente vom Test zur Selbstmotivation vom Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH Köln (2008) und eine adaptierte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell (1989) integriert (Müller et al., 2007). Die Auswahl der Items fokussierte auf die Erzeugung eines positiven Affekts beziehungsweise die Reduktion eines negativen Affekts. Die verschiedenen Items der oben angeführten Fragebögen wurden miteinander verglichen und zusammengetragen. Bei zu großer Überschneidung wurden die Items zusammengefasst. Dies ergab eine Gesamtanzahl von 30 Items für die beiden Skalen Selbstberuhigung und Selbstmotivation zu jeweils 15 Items pro Skala (siehe Anhang A-C). Im Rahmen aller Erhebungen erfolgte die Messung der Selbstführung mit einer 5-stufigen Likert-Skala. Dabei konnten die Teilnehmer*innen angeben, wie sehr die einzelnen Aussagen zur Selbstberuhigung und Selbstmotivation auf sie zutreffen. Somit konnte im Mittel pro Erhebung ein Wert von 15 bis 75 Punkten erreicht werden, wobei ein hoher Score auch für hohe Ausprägungen in der Selbstführung steht.

Trainingsintensität

Im Zuge der zweiten Erhebung wurden die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe gefragt, wie häufig am Training teilgenommen und die einzelnen Übungen auch in der App eingetragen wurden. An dieser Stelle wurde auch gefragt, ob sich im Laufe des Trainings etwas am Teilnahmegrund geändert hat.

Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training

Im Rahmen dieses Bereichs wurden die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe im Fragebogen direkt nach dem Training gefragt, ob sie durch das Training eine positive oder negative Veränderung wahrgenommen haben und das Training generell als Profit empfunden wurde. Hierbei wurden alle drei Aspekte getrennt erfragt, um somit voreilige Schlüsse zu vermeiden und der Bandbreite an Erfahrung gerecht zu werden. So konnten die Teilnehmer*innen sowohl eine positive als auch negative Veränderung durch das Training wahrnehmen und in Abwägung dazu ein Urteil über den Profit deziidiert kundtun.

Trainingsfeedback

Neben der Gesamtbenotung des Trainings konnten die Teilnehmer*innen der Interventionsgruppe angeben, welche Übungen ihnen besonders gut gefallen haben und optional noch ein abschließendes schriftliches Feedback zum Training geben.

Critical Incident

Zur Absicherung, ob nicht etwaige Veränderungen auf externe Umstände zurückzuführen sind, wurde ebenso erfragt, ob in den letzten Wochen ein einschneidendes Erlebnis stattgefunden hat. Hierbei lag jedoch nicht der Fokus darauf, welche Ereignisse stattgefunden haben, sondern ob sie stattgefunden haben.

Statistische Analyse

Die Aufarbeitung der Daten, die Testung der Voraussetzungen und die statistische Analyse erfolgte mit dem Programm *R*. Dafür wurden die Pakete *misty*, *ggplot2*, *jtools*, *car*, *tidyverse* und *lsr* herangezogen.

Statistische Verfahren zur Überprüfung der Homogenität zwischen der Interventions- und der Wartekontrollgruppe

Die Testung der Vergleichbarkeit der beiden Gruppe hinsichtlich der demographischen Daten und der Selbstführungskompetenzen zum Pretest erfolgte mittels parameterfreien Chi-

Quadrat-Tests für die kategorialen Variablen und mittels t-Test für unabhängige Stichproben für die metrischen Variablen. Mithilfe dieser Verfahren konnte ebenso das Gelingen der Randomisierung überprüft werden.

Statistische Verfahren für die Inferenzstatistik

Zur Überprüfung der kurzfristigen (H1a und H1b) und langfristigen (H2a und H2b) Wirksamkeit des theoriegeleiteten Online-Trainings zur Steigerung der beiden Komponenten der Selbstführung wurde ein randomisiertes zwei-Gruppen Pre-Post Design mit Follow-Up-Erhebung herangezogen. Aufgrund der Tatsache, dass eine Randomisierung nicht immer auch eine Baseline-Äquivalenz der Gruppe garantiert, wurde für beide Untersuchungen jeweils eine ANCOVA mit Kovariate Pretest durchgeführt. Somit konnten mögliche Gruppenunterschiede zum Pretest-Zeitpunkt und damit einhergehend auch eine bedingte Typ I -Fehlerrate kontrolliert werden (Rausch et al., 2003; Bortz & Schuster, 2010). Zudem können mittels der Analyse durch eine ANCOVA sowohl Fragen hinsichtlich der Veränderung von Gruppen zwischen Pre und Post und des Unterschieds von Gruppen zum Post-Zeitpunkt beantwortet werden (Rausch et al., 2003).

Ebenso standen noch weitere Kovariaten zur Option, weshalb vorher ein globaler Modelfit durchgeführt wurde, um im Sinne der Parsimonie (*Modellsparsamkeit*) nur jene Modelle zu überprüfen, die mit möglichst wenig Variablen eine gute Modellanpassung ermöglichen (Stein & Nehr Korn-Ludwig, 2007; Wimmer, 2010). Dafür wurden die Varianztabellen der nested Modelle miteinander verglichen und nur nach jenen Kovariaten kontrolliert, welche einen signifikanten Beitrag leisteten (Stein & Nehr Korn-Ludwig, 2007; Wimmer, 2010). Zu Beginn wurde jeweils das größte Modell, welches alle Kovariaten umfasste, mit dem zweitgrößten Modell verglichen. Im Rahmen dessen ist bei einem signifikanten Ergebnis das größere Modell heranzuziehen. Bei einem nicht signifikanten Ergebnis ist das kleinere Modell vorzuziehen und die Analyse fortzuführen, wobei das kleinere Modell erneut mit dem wiederum nächst kleineren Modell zu vergleichen ist.

Zur Überprüfung der Stabilität der Werte der Interventionsgruppe zwischen der Post- und Follow-Up-Erhebung (H3) wurde ein abhängiger t-Test durchgeführt. Explorativ wurde auch die Stabilität der Werte der Wartekontrollgruppe überprüft (Bortz & Schuster, 2010).

Berechnung von Effektstärken

Um eine zusätzliche Aussagekraft über den Effekt des Onlinetrainings und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen, wurden für die Variablen der ANCOVA

Effektstärken berechnet. Hierfür wurde ein Eta-Quadrat (η^2) herangezogen, welches als Maß der Effektgröße der Varianzanalyse für eine abhängige Variable gilt (Salkind, 2010; Leonhart, 2020). Ein Eta-Quadrat bis zu einem Wert von .01 ist nach Cohen (1988) als kleiner Effekt zu interpretieren. Werte bis zu .06 sind wiederum als mittlere Effekte und Werte ab .14 als große Effekte aufzufassen (Cohen, 1988).

Überprüfung der Voraussetzungen

Vor der statistischen Überprüfung der einzelnen Hypothesen wurden die nötigen Voraussetzungstests der jeweiligen Verfahren überprüft, um somit zu gewährleisten, dass die einzelnen Analysemethoden tatsächlich angewendet werden dürfen und um keine voreiligen Entscheidungen zu treffen (Bortz & Schuster, 2010). Bezüglich der ANCOVA wurde daher vorab (1) die Unabhängigkeit der Beobachtungen, (2) die Skalierung der abhängigen, (3) der unabhängigen Variable, (4) der Kovariate(n) und (5) der Residuen, (6) die Homoskeastizität und (7) die Multikollinearität überprüft (Bortz & Schuster, 2010; Eid et al., 2017). Ebenso wurde nach Ausreißern kontrolliert (Bortz & Schuster, 2010; Eid et al., 2017).

Hinsichtlich des t-Tests für abhängige Stichproben wurde (1) die Abhängigkeit der Stichprobe, (2) die Homoskeastizität und (3) die Normalverteilung der Differenz der beiden Stichproben kontrolliert (Bortz & Schuster, 2010; Hain, 2012, Lüpsen, 2021).

Explorative Analyse

Zusätzlich zur deskriptiven Statistik und zur statistischen Überprüfung der Hypothesen wurde das Training und einzelne Bestandteile von der Interventionsgruppe evaluiert. So wurde unter anderem eine (1) Gesamtnote, (2) ein Rating der Lieblingsübungen, (3) die Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung, (4) die Wahrnehmung eines Profits, (5) eine mögliche Veränderung des Teilnahmegrundes, (6) die Trainingsintensität und (7) die Wirkung des Trainings je nach Trainingsintensität berechnet (siehe Anhang B).

Gesamtnote. Ähnlich der Benotung im Schulsystem erfolgte die Gesamtbeurteilung mittels einer Likert-Skala von 1 bis 5, wobei der Einser für „Sehr gut“ und der Fünfer für „Nicht genügend“ stand.

Bewertung der Lieblingsübungen. Hierbei sollten die Teilnehmer*innen aus einer Liste aller Übungen jene auswählen, welche ihnen besonders zugesagt haben. Die Übungen mit den größten relativen Häufigkeiten wurden als Top 3 Lieblingsübungen deklariert.

Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung. Sowohl die mögliche positive als auch die negative Veränderung durch das Training wurde mittels zwei

getrennter Fragen mit je einer dichotomen Antwortauswahl erhoben. Somit konnte sichergestellt werden, dass aufgrund einer vorhandenen positiven Veränderung nicht implizit ein Fehlen einer negativen Veränderung angenommen wurde.

Wahrnehmung eines Profits. Wie auch bei der Wahrnehmung einer Veränderung durch das Training handelt es sich bei der Wahrnehmung eines Profits um eine dichotome Variable.

Veränderung des Teilnahmegrundes. Im Rahmen dieser Frage wurde eruiert, ob sich während der Teilnahme am Training die Teilnahmemotivation verändert hat. Dafür wurde zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten Pre und Post eine Differenz berechnet. So ist ein Differenzwert von -1 als Veränderung von intrinsisch auf extrinsisch, ein Wert von 0 als gleichbleibende Motivation (sowohl extrinsisch als auch intrinsisch) und ein Wert von 1 als Wandel von extrinsischer Motivation zu intrinsischer Motivation zu interpretieren.

Trainingsintensität und Wirkung des Trainings. Innerhalb dieses Bereichs wurden die Intensität der Trainingsteilnahme und die Verhinderungsgründe erfasst. Für ersteres standen folgende Antwortoptionen zur Auswahl: (1) Täglich, (2) Fast täglich, (3) 3-4x pro Woche, (4) 1-2x pro Woche und (5) Gar nicht. Bei Auswahl der Antwortmöglichkeiten (3)-(5) wurde zusätzlich nach den Verhinderungsgründen gefragt. Zur Option standen die Gründe „Zeit“, „Interesse“ und „Sonstiges“ mit offenem Antwortformat. Ebenso wurden die Stichprobe je nach Häufigkeit der Trainingsteilnahme in eine „Low-Intensity“ (0-4x Teilnahme pro Woche) und „High-Intensity“-Gruppe (5-7x Teilnahme pro Woche) unterteilt, damit weitere Schlüsse über die Wirksamkeit des Trainings möglich sind. Um einen möglichen Wirkungsunterschied des Trainings zwischen den Gruppen zu erheben, wurde eine weitere ANCOVA mit der Kovariate Pretest berechnet. Ebenso wurde zur Überprüfung der Vergleichbarkeit der „High und Low-Intensity“-Gruppe ein t-Test für unabhängige Stichproben herangezogen.

Umgang mit fehlenden Werten

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden all jene Daten herangezogen, die bei der vorhergehenden Ausreißeranalyse als unproblematisch betrachtet wurden. Damit ergaben sich für die Testung von H1a-b und für H2a-b unterschiedlich große Stichproben.

Zudem wurden die Dropouts, die im gesamten Verlauf der Studie wegfielen, mit der Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests und t-Test für unabhängige Stichproben verglichen.

Ergebnisse

Stichprobenbeschreibung

Im Rahmen der Rekrutierungsphase haben sich insgesamt 148 Personen zum Online-Training angemeldet. Diese wurden vorab randomisiert zur Interventions- und Wartekontrollgruppe zugeteilt, sodass jeweils 74 Teilnehmer*innen in einer Gruppe waren. Von diesen 148 Interessent*innen haben 132 Teilnehmer*innen zum ersten Erhebungszeitpunkt (Pretest) den Fragebogen ausgefüllt. Dies ergibt einen Verlust von 16 Personen (11%) vor dem Training. Da von diesen Personen keinerlei weitere Informationen vorliegen, können sie in der nachfolgenden Drop-Out-Analyse nicht einbezogen werden.

Zum Pretest lagen 132 Datensätze vor, wovon 70 der Interventionsgruppe und 62 der Wartekontrollgruppe angehörten. Während vom Pretest zum Posttest 10 Datensätze wegfielen, verringerte sich die Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt nurmehr um zwei weitere Datensätze. Dies ergab insgesamt einen Verlust von 12 Datensätzen über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg. Somit umfasste die Stichprobe zum Post-Zeitpunkt 122 Teilnehmer*innen mit 60 Personen in der Interventionsgruppe und 62 in der Wartekontrollgruppe und zum Follow-Up-Zeitpunkt 120 Teilnehmer*innen mit je einem Datensatzverlust pro Gruppe. Aufgrund dessen wurden die demographischen Daten lediglich für den Pretest und den Follow-Up-Test zusätzlich tabellarisch aufgearbeitet.

Stichprobenbeschreibung zum Pretest

Die Gesamtstichprobe zum Pretest hatte ein gerundetes Durchschnittsalter von 31 Jahren, wobei die differenzierte Betrachtungsweise hinsichtlich dieses Parameters über alle Erhebungszeitpunkte für die Interventions- und Wartekontrollgruppe der Tabelle 01 zu entnehmen ist. Neben dem Alter wurden auch weitere Variablen erhoben, die in Tabelle 02 für den Pretest-Zeitpunkt aufgeschlüsselt wurden. Bei der Stichprobe zum Pretest ist hervorzuheben, dass in der Gesamtstichprobe der weibliche Anteil bei 62% lag, während der männliche bei 37% und der diverse Anteil bei 1% lag. Ebenso herauszustreichen ist der sehr hohe Anteil der Hochschulabsolvent*innen (61%) und Maturant*innen (29%). Auffällig ist zudem, dass die Mehrheit der Gesamtstichprobe intrinsisch motiviert war und erst mit COVID-19 die Möglichkeit bekam, von Zuhause zu arbeiten.

Mit Blick auf den deskriptiven Vergleich der beiden Gruppen ist ebenfalls anzumerken, dass sie sich vor allem hinsichtlich des Teilnahmegrunds unterschieden. Hier gab in der Interventionsgruppe die Mehrheit (79%) an, dass sie intrinsisch motiviert sind, während die Wartekontrollgruppe mehrheitlich (61%) eine extrinsische Motivation auswählte.

Die Überprüfung der Vergleichbarkeit der beiden Stichproben zum Pretest mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests für die kategorialen Variablen und mittels t-Test für unabhängige Stichproben für die metrischen Variablen zeigte keine signifikanten Unterschiede. Somit konnten die beiden Gruppen zum Pretest als vergleichbar betrachtet werden.

Tabelle 01

Altersverteilung zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test

Prädiktor	Pretest				Posttest				Follow-Up-Test			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	Max	Min
Alter												
IG	31.67	9.13	59	22	31.48	9.17	59	22	31.42	9.24	59	22
WKG	29.18	8.85	56	18	29.18	8.85	56	18	29.23	8.91	56	18

Anmerkung. IG = Interventionsgruppe, WKG = Wartekontrollgruppe, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung (englisch: standard deviation), Max = Maximum, Min = Minimum

Tabelle 02

Deskriptive Statistik zum Pretest

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Interventionsgruppe		Wartekontrollgruppe	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	132		70		62	
Geschlecht						
Männlich	49	37	25	36	24	39
Weiblich	82	62	45	64	37	60
Divers	01	01	00	00	01	01
Bildung						
Pflichtschulabschluss	03	02	00	00	03	05
Lehrabschluss	10	08	04	06	06	10
Matura	39	29	17	24	22	35
Hochschulabschluss	80	61	49	70	31	50
Teilnahmegrund						
Intrinsisch	79	60	55	79	24	39
Extrinsisch	53	40	15	21	38	61
Homeoffice-Erfahrung						
Vor COVID-19	38	29	23	33	15	24
Mit COVID-19	94	71	47	67	47	76

Stichprobenbeschreibung zum Follow-Up Zeitpunkt

Die deskriptive Statistik der Stichprobe zum Follow-Up-Zeitpunkt hinsichtlich des Geschlechts und des Bildungsgrades kann Tabelle 03 entnommen werden. Hierbei ist vor allem zu erwähnen, dass es im Laufe der Studie zu einem Verlust von 12 Datensätzen gekommen ist. Für die Überprüfung eines systematischen Ausfalls wurden die Gesamtsichtprobe zum Posttest und die Drop-Outs mittels parameterfreien Chi-Quadrat-Tests und t-Test für unabhängige Stichproben miteinander verglichen. Sowohl die deskriptive Gegenüberstellung (siehe Tabelle 04) als auch der statistische Vergleich zeigen keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

Tabelle 03

Deskriptive Statistik zum Follow-Up-Test

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Interventionsgruppe		Wartekontrollgruppe	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	120		59		61	
Geschlecht						
Männlich	42	35	19	32	23	38
Weiblich	77	64	40	68	37	61
Divers	01	01	00	00	01	01
Bildung						
Pflichtschulabschluss	03	03	00	00	03	05
Lehrabschluss	10	08	04	07	06	10
Matura	37	31	15	25	22	36
Hochschulabschluss	70	58	40	68	30	49

Tabelle 04

Deskriptiver Vergleich der Gesamtstichprobe mit den Drop-Outs zum Follow-Up-Test

Prädiktor	Gesamtstichprobe		Drop-Outs	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
N	120		12	
Geschlecht				
Männlich	42	35	07	58
Weiblich	77	64	05	42
Divers	01	01	00	00
Bildung				
Pflichtschulabschluss	03	03	00	00
Lehrabschluss	10	08	00	00
Matura	37	31	02	17
Hochschulabschluss	70	58	10	83

Deskriptive Darstellung der Selbstberuhigung

Zum Ziehen von Rückschlüssen auf die kurzfristige und langfristige Wirksamkeit des Selbstberuhigungstrainings war eine dreimalige Erhebung der Selbstberuhigung während des gesamten Studienverlaufs vonnöten. Der leichten Anschaulichkeit halber wurden die Daten der deskriptiven Trainingsergebnisse sowohl in tabellarischer als auch in grafischer Form aufgearbeitet. In die Grafik wurden aber nicht alle vorhandenen Daten einbezogen, sondern nur diejenigen aus dem Datensatz der Follow-Up-Stichprobe, weil dieser ausschließlich die Teilnehmer*innen umfasst, von denen die vollständigen Daten aus allen drei Fragebögen vorlagen.

Tabelle 05 zeigt, dass bereits beim Pretest rein deskriptiv ein kleiner Unterschied zwischen der Interventions- und der Wartekontrollgruppe vorliegt. Ein durchgeführter t-Test für unabhängige Stichproben wies aber auf keinen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen hin, obwohl die Wartekontrollgruppe zum Erhebungszeitpunkt des Pretests im Schnitt 0.54 Punkte mehr auf der Selbstberuhigungsskala erreichte. Vom Messzeitpunkt Pretest auf Posttest stiegen die Werte der Selbstberuhigung in der Interventionsgruppe durchschnittlich um 3.52 Punkte an, womit sie nun zum Zeitpunkt des Posttests mit im Durchschnitt 2.27 Punkten mehr rein deskriptiv ganz deutlich vor der Wartekontrollgruppe lag.

Zwischen dem Post- und Follow-Up Test haben sich die Werte der Selbstberuhigung sowohl in der Interventions- als auch in der Wartekontrollgruppe gesamt durchschnittlich rein deskriptiv nur mehr minimal erhöht, wobei die Interventionsgruppe weiterhin im Schnitt die höheren Werte hatte. Während in der Interventionsgruppe über das gesamte Training hinweg eine durchschnittliche Zunahme der Selbstberuhigungswerte um 3.7 Punkte zu beobachten ist, ist mit einem durchschnittlichen Gesamtpunktezuwachs von nur 1.94 Punkten in der Wartekontrollgruppe eine insgesamt geringere Zunahme der Selbstberuhigung zu verzeichnen.

Tabelle 05

Selbstberuhigung zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test

Prädiktor	Pretest (<i>N</i> = 132)		Posttest (<i>N</i> = 122)		Follow-Up-Test (<i>N</i> = 120)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Selbstberuhigung						
Gesamtstichprobe	51.11	8.54	53.23	8.67	53.94	8.56
IG	50.86	7.96	54.38	7.52	54.56	7.71
WKG	51.40	9.21	52.11	9.59	53.34	9.33

Anmerkung. IG = Interventionsgruppe, WKG = Wartekontrollgruppe, *N* = Stichprobe, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung (englisch: standard deviation)

Der eben beschriebene Verlauf der in beiden Gruppen deskriptiv steigenden Werte zur Selbstberuhigung kann der Abbildung 03 augenscheinlich noch etwas deutlicher entnommen werden. Hier ist die stärkere Zunahme der Selbstberuhigungswerte vom Pretest auf den Posttest in der Interventionsgruppe gegenüber der Wartekontrollgruppe durch die Kreuzung der beiden Linien besonders gut sichtbar. Ebenso ist auch der Unterschied der beiden Gruppen zum Posttest sehr gut erkennbar.

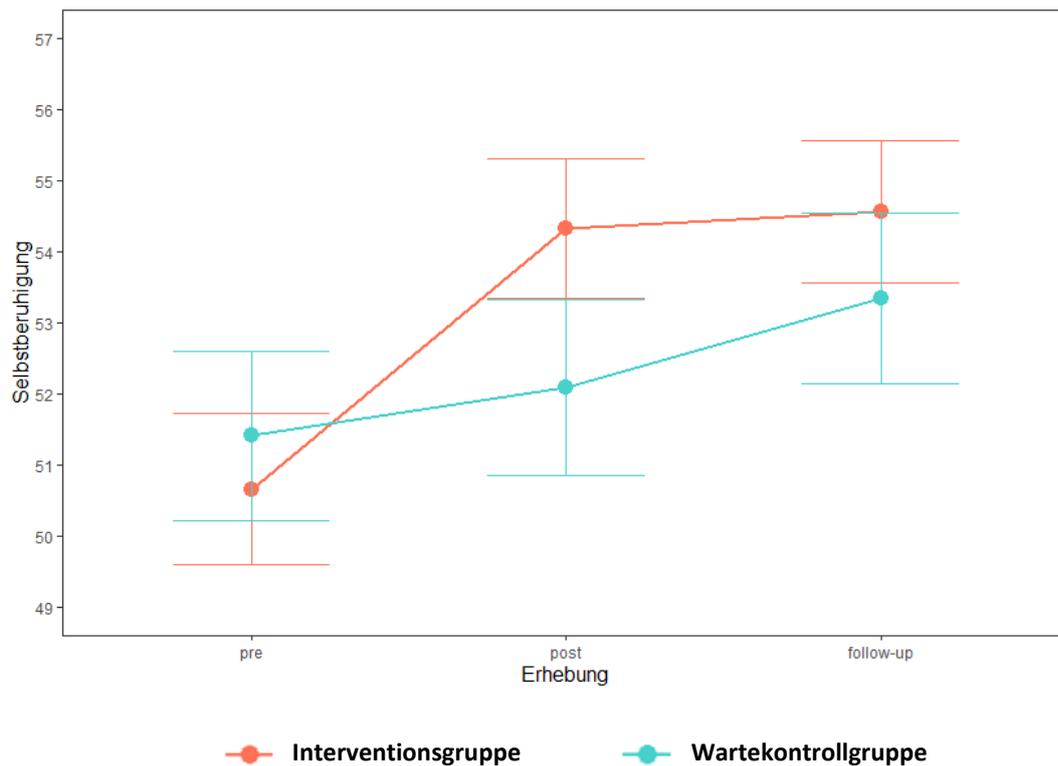


Abbildung 03: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstberuhigung für die Interventions- und Wartekontrollgruppe ($N = 120$) zu allen drei Erhebungszeitpunkten.

Sowohl der Tabelle 05 als auch der Grafik 03 ist damit ein deutlicher Anstieg der Selbstberuhigungswerte in der Interventionsgruppe nach dem Training zu entnehmen. Festzuhalten ist genauso, dass sich die Werte der Interventionsgruppe vom Pretest zum Posttest deskriptiv wesentlich stärker erhöht haben als vom Post- zum Follow-Up Test. Dahingegen ist in der Wartekontrollgruppe über die gesamte Studie hinweg eine stetige, aber deskriptiv wesentlich geringere Steigerung der Selbstberuhigungswerte zu nennen.

Ergebnisse der Haupthypothesentestung

Überprüfung der kurzfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings (H1a und H1b)

Wie im Methodenteil dargelegt, wurde zur Überprüfung der Effektivität des Trainings eine ANCOVA mit Pretest als Kovariate für die statistische Berechnung gewählt. Da neben dem Pretest noch weitere Variablen als wichtig erachtet und damit als Kovariaten aufgenommen wurden, wurde zunächst ein globaler Modelvergleich durchgeführt, um mit dem bestmöglichen Model zu rechnen, und daraufhin die Erfüllung der Voraussetzungen für eine ANCOVA überprüft.

Modelfit. Der globale Modelfit für die Überprüfung der Hypothesen H1a und H1b ergab, dass gemäß dem Prinzip der Parsimonie neben der Kovariate Pretest keine weiteren Variablen einen signifikanten Beitrag zu Modellanpassung leisteten. Daher wurde das Modell um keine weiteren Kovariaten neben dem Pretest angereichert.

Voraussetzungstests. Bei der Durchführung der Voraussetzungstests musste in einer Ausreißeranalyse ein Datensatz entfernt werden, der verhinderte, dass auch andere Voraussetzungen der ANCOVA nicht erfüllt werden konnten. Bei dieser Person war zwar kein „sonderbares und auffälliges Verhalten“ beim Ausfüllen der Fragebögen ersichtlich (z. B. durchgängige Auswahl immer derselben Antwortkategorie), jedoch waren mit ihrem Einschluss die Voraussetzungen der Linearität (Normalverteilung der Residuen, siehe Anhang D) und der Homoskedastizität bei Weitem nicht mehr gegeben. Für die Überprüfung eines kurzfristigen Effekts wurde diese Person darum exkludiert und nur die übrigen 121 Datensätze herangezogen. Die weiteren Voraussetzungen waren somit gegeben, da (1) jede Teilnehmer*in nur in einer Gruppe vorgekommen ist, (2) die abhängige Variable aufgrund ihrer Skalierung von Werten zwischen 15-75 intervallskaliert ist, (3) die unabhängige Variable durch den nicht signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen unabhängig und durch die Zuordnung zu den beiden Gruppen ebenso nominalskaliert ist, (4) die Kovariate Pretest aufgrund ihrer Skalierung von Werten zwischen 15-75 intervallskaliert ist, (5) das Kriterium der Linearität der Residuen durch eine ähnliche Verteilung gemäß der Identity-Gerade erfüllt ist, (6) die Homoskedastizität zu keinen signifikanten Ungleichheiten in der Streuung führte ($\chi^2 = 0.71, p = .400$) und (7) im Sinne der Multikollinearität der VIF-Grenzwert von 10 für die einzelnen Kovariaten nicht überschritten wurde. Siehe dafür auch Anhang D.

ANCOVA (Pretest - Posttest). Mit der Berechnung einer ANCOVA, die laut des vorab durchgeführten Modelfits nur die Kovariate Pretest beinhalten sollte, wurden in dieser Analyse die Fragen überprüft, ob (1) es zwischen Pre- und Posttest zu einer signifikanten Veränderung in der Interventionsgruppe kam und ob (2) zum Post-Zeitpunkt ein signifikanter Gruppenunterschied existierte. Die Analyse ergab nach Kontrolle des Pretests einen signifikanten Unterschied zwischen der Interventions- und der Wartekontrollgruppe, $F(2, 118) = 6.325, p = .013, \eta^2 = .019$. Damit konnte für die Interventionsgruppe ein im Vergleich zur Wartekontrollgruppe im Durchschnitt um 2.28 Punkte höherer, signifikanter Wert auf der Selbstberuhigungsskala verzeichnet werden (siehe Abbildung 04). Da die ANCOVA zudem die Baseline-Äquivalenz zum Zeitpunkt des Pretests kontrolliert, ergab sich für die Interventionsgruppe auch zwischen dem Pre- und dem Posttest eine signifikante Steigerung

um 2.28 Punkte auf der Selbstberuhigungsskala. Damit konnte ein kleiner, signifikanter Effekt des Selbstberuhigungstrainings festgestellt werden. Ebenso war auch Ergebnis für den Pretest signifikant, $F(2, 118) = 218.803, p < .001, \eta^2 = .641$. Dieser kann als autoregressiver Effekt gedeutet werden, was bedeutet, dass jene Personen, die zum Zeitpunkt des Pretests höhere beziehungsweise niedrigere Werte in der Selbstberuhigung hatten, auch tendenziell höhere beziehungsweise niedrigere Werte zum Zeitpunkt der Posttests aufwiesen.

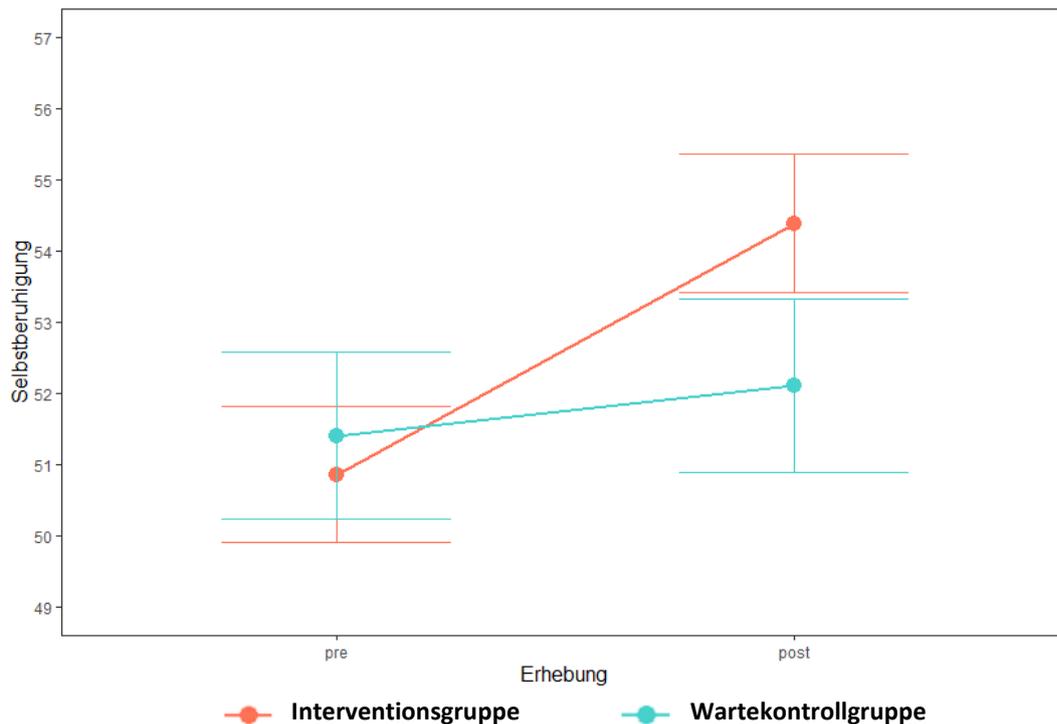


Abbildung 04: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstberuhigung für die Interventions- und Wartekontrollgruppe ($N = 122$) zum Pre- und Posttest.

Überprüfung der langfristigen Wirksamkeit des Online-Trainings (H2a und H2b)

Die Vorgehensweise der Überprüfung der langfristigen Wirksamkeit geschah entsprechend der vorangegangenen Testung auf die kurzfristige Wirksamkeit.

Modelfit. Auch für die Testung der Hypothesen H2a und H2b zeigte der globale Modelvergleich keine Kovariaten an, für die zusätzlich zum Pretest im Model kontrolliert werden sollte.

Voraussetzungstests. Im Gegensatz zur Testung auf die kurzfristige Wirksamkeit des Trainings konnten in dieser Ausreißeranalyse keine auffälligen Datensätze ausfindig gemacht werden. Auch konnte bei der weiteren Überprüfung der Voraussetzungen der ANCOVA

nichts gefunden werden, was gegen das Verwenden dieser Analyseverfahren zur Untersuchung des langfristigen Trainingseffekts sprach ($\chi^2 = 1.38, p = .240$, siehe Anhang E), weshalb alle 120 Datensätze verwendet werden konnten.

ANCOVA (Pretest – Follow-Up Test). Die herangezogene ANCOVA mit der alleinigen Kovariate Pretest beantwortet auch hier wieder zwei Fragen hinsichtlich der Signifikanz: ob (1) zwischen Pre- und Follow-Up-Test eine Veränderung in der Interventionsgruppe verzeichnet werden konnte und ob (2) es zum Follow-Up-Zeitpunkt einen Gruppenunterschied gab. Die Analyse zeigte, dass mit der Kontrolle des Pretests zum Zeitpunkt des Follow-Up Tests kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen bestand, $F(2, 117) = 3.309, p = .071, \eta^2 = .011$ (siehe Abbildung 05). Nichtsdestotrotz konnte auch in dieser Analyse ein autoregressiver Effekt zwischen Pre- und Follow-Up-Test gefunden werden, $F(2, 117) = 182.790, p < .001, \eta^2 = .607$.

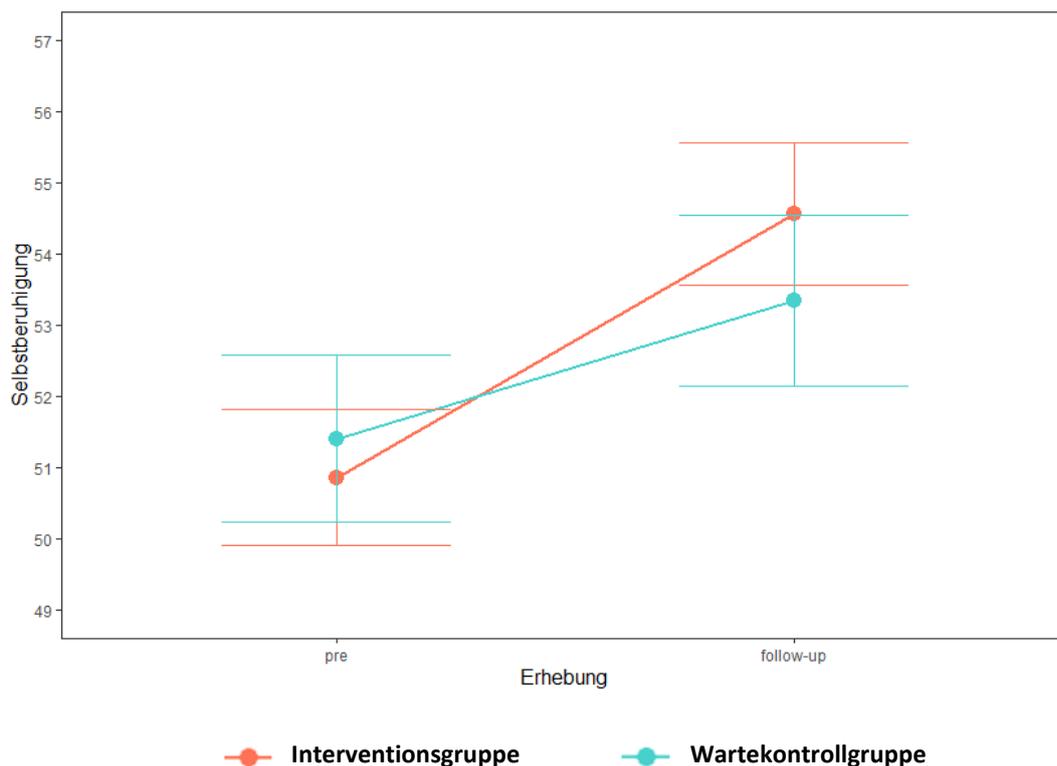


Abbildung 05: Error Bars mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu den Werten der Selbstberuhigung für die Interventions- und Wartekontrollgruppe ($N = 120$) zum Pre- und Follow-Up Test.

Überprüfung der Veränderung der Werte zwischen Post- und Follow-Up Test für die Interventionsgruppe (H3)

Bevor die letzte Hypothese der Studie mit einem t-Test für abhängige Stichproben getestet wurde, wurde gemäß dem Vorgehen der vorherigen Analysen ebenfalls zunächst eine Kontrolle der Voraussetzungen für die herangezogene statistische Methode durchgeführt.

Voraussetzungstests. Bei der Überprüfung der Voraussetzungen für den t-Test konnte eine Auffälligkeit bezüglich des Vorhandenseins der Normalverteilung der Differenz der Werte über die beiden Stichprobenzeitpunkte gefunden werden, denn der dafür durchgeführte Shapiro-Wilk Normality Test bestätigte diese Normalverteilung nicht, ($W = .95, p = .011$). Da für den vorliegenden t-Test aber mit 59 Datensätzen eine ausreichend große Stichprobe vorliegt, die das Ergebnis des Shapiro-Wilk Normality Tests ausgleicht, kann der gewählte t-Test für abhängige Stichproben trotzdem ohne Bedenken verwendet werden (Bortz & Schuster, 2010). Die beiden weiteren Voraussetzungen waren problemlos gegeben: Aufgrund der Messwiederholung wird die verwendete Stichprobe als abhängige Stichprobe deklariert und auch die Sphärizität lag laut dem Mauchly-Test vor ($W = 0.53, p = .091$).

t-Test für abhängige Stichproben. Hierbei wurde kein signifikanter Unterschied in den Selbstberuhigungswerten zwischen dem Post- und dem Follow-Up Test erkannt, $t(58) = -0.56, p = 0.578$. Dies lässt eine Stabilität der Werte über die beiden Posttestungen hinweg vermuten.

Explorative Analyse

Für die Evaluation des Trainings wurden die Datensätze der Interventionsgruppe zum Post-Erhebungszeitpunkt herangezogen und folgende Aspekte beleuchtet:

Gesamtnote

Bei der Gesamtbeurteilung des Online-Trainings wurden lediglich Noten von eins bis drei vergeben. Insgesamt benoteten 23% das Training mit „Sehr gut“, 67% mit „Gut“ und 10% mit „Befriedigend“. Dies ergab eine Durchschnittsnote von 1.9 als Gesamtwertung. Somit wurde das Training im Schnitt mit „Gut“ bewertet.

Bewertung der Lieblingsübungen

Die am häufigsten ausgewählten Übungen in der Kategorie Selbstberuhigung waren: (1) *Entspannung im Körper*, (2) *Let's move* und (3) *Mit dem Atem entspannen/Meditation*.

Wahrnehmung einer positiven und/oder negativen Veränderung

Aufgrund des Trainings gaben 42 Personen (70.00%) eine Wahrnehmung einer positiven Veränderung an. Lediglich 18 Personen (30.00%) konnten durch das Training keine positive Veränderung wahrnehmen. Die Frage nach der Wahrnehmung einer negativen Veränderung durch das Training bejahten 2 Person (3.33%), während 58 Personen (96.67%) diese verneinten.

Wahrnehmung eines Profits

Auch hier gab die Mehrheit (91.67%) an, das Training als Profit wahrgenommen zu haben.

Veränderung des Teilnahmegrundes

Im Rahmen dieser Analyse zeigte sich, dass sich im Laufe des Trainings bei 12 Personen die Trainingsmotivation veränderte. Während sich bei 5 Personen der Teilnahmegrund von intrinsischer zu extrinsischer Motivation verändert hat, zeigten 7 Personen einen gegenläufigen Wechsel.

Trainingsintensität und Trainingswirksamkeit

Wie in Tabelle 06 ersichtlich, haben 55% der Teilnehmer*innen täglich bzw. fast täglich die Trainingsübungen durchgeführt („High-Intensity“), wohingegen 45% seltener pro Woche trainiert haben („Low-Intensity“). Die Mehrheit der „Low-Intensity“- Gruppe nannte die Option „Zeit“ als Verhinderungsgrund, wobei auch in der Rubrik „Sonstiges“ häufig die zeitliche Dimension in Kombination mit anderen Gründen eine Rolle spielte (siehe Tabelle 07).

Tabelle 06

*Überblick über die Trainingsintensität der Teilnehmer*innen über die gesamte Trainingszeit*

Prädiktor	Interventionsgruppe zum Posttest		
	Häufigkeit	Prozente	kumulierte Prozente
N	60	100.00	
Trainingsintensität			
Täglich	9	15.00	15.00
Fast jeden Tag	24	40.00	55.00
3-4 x pro Woche	18	30.00	85.00
1-2 x pro Woche	5	8.33	93.33
Gar nicht	4	6.67	100.00

Tabelle 07

Überblick über die Verhinderungsgründe von Personen, die im Schnitt weniger als 5 Tage pro Woche trainiert haben

Prädiktor	Interventionsgruppe zum Posttest	
	Häufigkeit	Prozente
N	27	100.00
Verhinderungsgründe		
Zeit	16	59.26
Interesse	3	11.11
Sonstiges	8	29.63

Anmerkung. Die angegebenen Gründe unter der Kategorie *Sonstiges* waren: Prioritätensetzung; Vergessen; fehlende Zeit in Kombination mit fehlender Motivation oder Vergesslichkeit; Todesfälle.

Neben der deskriptiven Auswertung der Trainingsintensität wurde zudem eine statistische Auswertung zur Überprüfung einer möglicherweise unterschiedlichen Wirksamkeit des Selbstberuhigungstrainings zwischen der „High-“ und „Low-Intensity“ Gruppe durchgeführt. Dabei konnte aber sowohl keine signifikante Veränderung vom Pre- zum Posttest aufgezeigt als auch kein Gruppenunterschied zum Messzeitpunkt des Posttests festgestellt werden,

$F(2, 57) = 0.910, p = .344$. Weiters wurde mithilfe eines t-Tests für unabhängige Stichproben überprüft, ob signifikante Gruppenunterschiede bei den Pre- und Post-Werten vorliegen, was aber auch weder zum Pretest, $t(58) = 1.137, p = .260$ noch zum Posttest, $t(58) = 1.506, p = .137$ ausgemacht werden konnte.

Evaluation des Feedbacks

Die Durchsicht des Feedbacks hat, wie auch sehr gut in der Gesamtnote widergespiegelt, gezeigt, dass die Mehrheit mit dem Training zufrieden war und sich auch einzelne Übungen für die Zukunft mitnehmen konnte. Negative Kritik bezog sich vor allem auf den Aufbau der App, der teilweise als komplex und daher unübersichtlich und demotivierend empfunden wurde. Ebenso hätten sich manche Teilnehmer*innen in der letzten Woche, die der Wiederholung der bereits kennengelernten Übungen diente, mehr Anleitung anstelle kurzer Impulse gewünscht. Mit den Ergebnissen der explorativen Analyse kongruent, wurde auch im abschließenden Feedback erwähnt, dass das Programm sehr zeitintensiv und dicht war. Dennoch kam auch der Wunsch auf, das Training zu verlängern und auszuweiten oder das gesamte Training in Form eines Podcasts umzuwandeln. Weiters wurden die täglichen Erinnerungen und das Ranking der Teilnehmer*innen von vielen als motivierend und positiv empfunden. Ebenso wurden die Anweisungen als nachvollziehbar, schlüssig und verständlich aufgefasst und die zusätzlichen Audios zu den Erklärungen als willkommene Alternative empfunden. Viele Teilnehmer*innen gaben an, dass sie Spaß und Freude an den Übungen empfunden haben und haben sich für die Option, dieses Training durchzuführen, bedankt. So „kam das Training genau zum richtigen Zeitpunkt“ und konnte in dieser stressigen Zeit gut dazu beigetragen, um sich zu entspannen und sich dennoch weiterhin Ziele zu setzen und diese auch zu verfolgen. Schlussendlich kristallisierte sich aus dem Feedback heraus, dass viele Interesse an weiteren Trainings haben.

Diskussion

Zusammenfassung der Studienergebnisse

Die vorliegende Studie ist aus dem gemeinsamen Projekt *Get Up - Cool Down* mit der Kollegin Pils (2021) im Kontext eines Beitrags zu den Herausforderungen in der verschärften Situation des Homeoffice durch die COVID-19-Pandemie entstanden. Das Projekt zielte auf das Training zur Steigerung zweier Selbstführungskomponenten, der Selbstberuhigung und der Selbstmotivation, ab, wobei die vorliegende Arbeit sich hauptsächlich mit der Selbstberuhigungskompetenz befasst und auf die Selbstmotivation, welche für die Erzeugung und den Zugang zu positiven Affekten steht, nur an denjenigen Stellen eingeht, an denen die beiden Komponenten in Zusammenhang stehen. Somit handelte es sich im *Cool Down Training* allein um ein theoriegeleitetes Online-Training zur Herunterregulierung negativer Affekte, um bei der verstärkten Arbeit im Homeoffice handlungsfähig und gesund zu bleiben. Die Zielgruppe waren dementsprechend Studierende und arbeitenden Personen mit Erfahrung im Homeoffice.

Um das Training wissenschaftlich zu evaluieren und Empfehlungen für weitere Schulungen zur intensiven Arbeit im Homeoffice ableiten zu können, wurde es hinsichtlich seiner kurzfristigen Wirksamkeit direkt nach Abschluss des Trainings und hinsichtlich seiner langfristigen Wirksamkeit zwei Wochen nach Ende des Trainings mit jeweils einer ANCOVA mit dem Pretest als Kovariate untersucht. Zu beiden ANCOVAs wurden Effektstärken zur besseren Aussagekraft der Ergebnisse berechnet. Ebenfalls wurde mit einem t-Test für abhängige Stichproben die Stabilität der Werte über die Messungen der beiden Post-Zeitpunkte hinweg überprüft. Zuletzt erfolgte noch eine explorative Auswertung der qualitativ gesammelten Daten zur Beurteilung des Trainings durch die Teilnehmer*innen als auch eine Überprüfung eines möglichen Wirkungsunterschiedes bezüglich der Trainingsintensität unter Heranziehen einer weiteren ANCOVA mit der Kovariate Pretest.

Das vorliegende Ergebnis zur kurzfristigen Wirkung des Trainings, generiert aus den Daten von 122 Teilnehmer*innen, erbrachte einen signifikanten Unterschied zwischen der Interventions- und der Wartekontrollgruppe. Teilnehmer*innen, die das Training absolviert hatten, hatten demnach zum Posttest höhere Werte in der Selbstberuhigung erzielt als Teilnehmer*innen aus der Wartekontrollgruppe, die in derselben Zeit keine Intervention hatten. Entsprechend der berechneten Effektstärke kann hier von einem kleinen Trainingseffekt gesprochen werden. Zudem wurde ein signifikantes Ergebnis für die Kovariate Pretest mit großem Effekt festgestellt. Dies ist als autoregressiver Effekt auszulegen (Eid et al.,

2017). Bei der Überprüfung einer langfristigen Trainingswirksamkeit mit einem Datensatz von 120 Teilnehmer*innen zum Follow-Up Test konnte hingegen kein signifikantes Ergebnis mehr verzeichnet werden. Dem entgegen steht aber das Ergebnis der Testung auf einen Unterschied der Werte in der Trainingsgruppe, das nicht signifikant ausfiel, was bedeutet, dass sich die Werte zwischen dem Post- und dem Follow-Up Test nicht verändert haben und eine Stabilität belegen. Eine Exploration der Daten mit Blick auf die Trainingsintensität ergab keinen signifikanten Unterschied bezüglich der Selbstberuhigungswerte nach dem Training. Somit unterschieden sich die Personen, die regelmäßiger am Training teilnahmen, im Mittel nicht von den Personen, die nur gelegentlich oder kaum übten. Explorativ ist zudem das überwiegend positive Feedback zu nennen, das sich auch in der guten Gesamtnote widerspiegelt.

Interpretation der Ergebnisse

Dieses Kapitel legt die einzelnen Studienergebnisse und ihre Auffälligkeiten genauer dar und endet mit einer Zusammenführung in eine Gesamtinterpretation.

Bei der Betrachtung der Stichprobe fällt als erstes mit 71% der hohe Anteil der Teilnehmer*innen in den Blick, die erst mit Beginn der COVID-19-Pandemie ihre ersten Erfahrungen mit Homeoffice gemacht haben. Dies entspricht dem sprunghaften Anstieg der Homeoffice-Nutzer*innen zu Beginn der Pandemie, der auch in Österreich verzeichnet werden konnte. Dass nur 29% der Teilnehmer*innen schon vor der Corona Krise das Homeoffice genutzt haben, ist auch nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass das Homeoffice zwar schon vor der Pandemie im Trend lag, aber trotzdem erst seitens der Unternehmen die Bedingungen dafür geschaffen werden und die Mitarbeiter*innen darauf vorbereitet werden müssen (Bock-Schappelwein, 2020; Korunka & Strauss, 2020). Des Weiteren ist in der Stichprobe ein auffällig hoher Anteil an Frauen sowie Hochschulabsolvent*innen zu verzeichnen. Hier liegt nahe, dass dies zum einen der Rekrutierung zu schulden ist, die hauptsächlich über den Bekannten- und Freundeskreis erfolgt ist, welcher stark weibliche Personen und Hochschulabsolvent*innen umfasst. Zum anderen gehen diese Zahlen womöglich auch auf die Tendenz zurück, dass diese beiden Personengruppen generell eher an Studien eines vergleichbaren Forschungsdesigns teilnehmen. Eine weitere Auffälligkeit in der Stichprobe besteht bezüglich des Teilnahmegrundes. In der Interventionsgruppe war zu Beginn der Studie die Mehrheit intrinsisch motiviert, in der Wartekontrollgruppe war der Großteil hingegen extrinsisch motiviert. Das könnte daran liegen, dass diese Daten erst nach der Gruppenzuteilung erhoben wurden und in der Wartekontrollgruppe die sechswöchige Wartezeit bis zum Trainingsstart Einfluss auf die Motivation, die aber zu Beginn der Studie

erfragt wurde, genommen hat. Dennoch hat eine Überprüfung der Randomisierung mittels Chi² und t-Test ergeben, dass es zwischen der Interventions- und der Wartekontrollgruppe vor Beginn der Studie keinen signifikanten Unterschied in der Verteilung der Stichprobenmerkmale gab und die Gruppen somit als ähnlich betrachtet werden konnten.

Aus der deskriptiven Analyse ist zudem festzuhalten, dass die Teilnehmer*innenzahl in der Interventionsgruppe vom Beginn der Studie bis nach dem Training um 10 Personen gesunken ist, während die Zahl der Teilnehmer*innen der Wartekontrollgruppe gleichgeblieben ist. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Teilnehmer*innen in der Interventionsgruppe durch das Training einen deutlich höheren Aufwand für die Studie betreiben mussten als die der Wartekontrollgruppe, die in diesem Zeitraum lediglich zwei kurze Fragebögen ausfüllen mussten.

Hinsichtlich der Forschungsfragen und Hypothesen H1a-3 sind schon aus der deskriptiven Statistik steigende Werte in der Selbstberuhigung für beide Gruppen ersichtlich und besonders ein stärkerer Anstieg zwischen dem Pre- und Posttest in der Interventionsgruppe. Dies lässt sich aber ohne Überprüfung auf Signifikanz nur als eine vorhandene Tendenz beschreiben.

Hauptthesen

Zur Evaluation des Trainings und Testung auf die Steigerung der Selbstberuhigung wurden fünf Hypothesen generiert, wovon jeweils zwei auf einen kurz- beziehungsweise langfristigen Effekt prüften, während die letzte Hypothese eine Veränderung der Werte zwischen den beiden Messungen nach Abschluss des Trainings in der Interventionsgruppe untersuchte. Die einzelnen Ergebnisse werden interpretiert und auch hinsichtlich ihrer Unstimmigkeiten zueinander in Bezug gesetzt.

Testung auf einen kurzfristigen Trainingseffekt. Mittels einer ANCOVA mit der Kovariate Pretest wurden die vorliegenden Daten auf einen signifikanten Gruppenunterschied zwischen den Zeitpunkten von Pre- und Posttest untersucht. Das Ergebnis zeigte ebendieses auf, sodass in der Interventionsgruppe zur Post-Messung signifikant höhere Werte als in der Wartekontrollgruppe verzeichnet werden konnten. Zudem konnte mit dieser ANCOVA festgestellt werden, dass auch innerhalb der Interventionsgruppe die Werte auf der Selbstberuhigungsskala signifikant angestiegen sind. Mit der zusätzlichen Berechnung der Effektstärke kann aus diesen signifikanten Ergebnissen geschlossen werden, dass direkt nach dem Training ein kleiner Trainingseffekt vorliegt. Das Training ist also kurzfristig wirksam,

um eine Steigerung in der Selbstberuhigungskompetenz zu erzielen. Diese Interpretation geht mit Erkenntnissen aus der Forschung überein, die besagen, dass Verhaltensveränderungen einen Mindestzeitraum von drei Wochen brauchen, um einen Effekt erkennen zu können (Lemper-Pychlau, 2015). Ebenso konnte mit dieser ANCOVA ein großer Effekt für den Pretest und damit eine Korrelation der Selbstberuhigungswerte zwischen Pre- und Posttest festgestellt werden. Dies ist aber nicht weiter bedenklich, da diese hohe Korrelation als autoregressiver Effekt ausgelegt werden kann, welcher nichts weiter aussagt, als dass Teilnehmer*innen, die zum Pretest höhere beziehungsweise niedrigere Werte in der Selbstberuhigung aufwiesen, auch zum Posttest höhere beziehungsweise niedrigere Werte hatten (Eid et al., 2017). Zudem ist dieser große Effekt für den Pretest nicht überraschend, da hinter diesem Ergebnis Messwiederholungen bei denselben Personen stehen, die einen solchen Zusammenhang implizieren. Mit der vorübergehenden Annahme der Hypothesen H1a und H1b können also sowohl Unterschiede zwischen der Interventions- und Wartekontrollgruppe bezüglich der Steigerung der Selbstberuhigung als auch ein Unterschied in den Selbstberuhigungswerten der Interventionsgruppe zwischen Pre- und Posttest durch das *Cool Down Training* und damit ein kleiner Trainingseffekt festgehalten werden.

Testung auf einen langfristigen Trainingseffekt. Die Testung auf einen Trainingseffekt zwei Wochen nach Ende des Trainings, ebenfalls mit einer ANCOVA mit der Kovariate Pretest durchgeführt, ergab mit einem p-Wert von .071 ein nicht signifikantes Ergebnis für die Hypothesen H2a und H2b. Dementsprechend konnte sowohl kein Unterschied zwischen beiden Gruppen zum Follow-Up Test als auch kein Unterschied der Selbstberuhigungswerte in der Interventionsgruppe zwischen dem Pre- und Follow-Up Test und somit kein Langzeiteffekt des *Cool Down Trainings* gefunden werden. Das Training ist demnach nach einer zweiwöchigen Pause nicht mehr wirksam. Dies wirft die Frage auf, ob durch kontinuierlicheres Trainieren oder ein länger angelegtes Training ein langfristiger Trainingseffekt erzeugt werden kann. Betrachtet man aber die berechneten Effektstärken, erkennt man, dass diese bei der Testung auf eine kurzfristige und langfristige Wirkung des Trainings in etwa gleich groß sind. Dies kann als ein Indiz dafür gesehen werden, dass der Trend zur Signifikanz geht und ein Power-Problem der mögliche Grund für das nicht signifikante Ergebnis sein könnte. Denn vom Post-Zeitpunkt auf den Follow-Up-Zeitpunkt kam es zu einem minimalen Datenverlust, mit dem aber eine geringere Power als für die Hypothesentestung H1a und H1b einhergeht und der deshalb Einfluss darauf haben könnte, dass das Ergebnis bei der Messung für einen langfristigen Trainingseffekt nun nicht mehr signifikant ist. Ebenso konnte bei der Kollegin Pils (2021) bei der Hypothesentestung H2a

und H2b ein noch knapperes nicht signifikantes Ergebnis bezüglich der Selbstmotivation verzeichnet werden. Auch dort geht der Trend wiederum in Richtung der Signifikanz. Diese Ähnlichkeit bestärkt die obige Interpretation zu den Ergebnissen des langfristigen Trainingseffekts, da die beiden Komponenten Selbstberuhigung und Selbstmotivation, wie auch aus der Theorie hervorgeht, in positivem Zusammenhang stehen (Kuhl, 2005; Keller & Knafla, 2019). Weiterhin ist anzumerken, dass abermals ein autoregressiver Effekt bemerkt werden konnte, was wie zuvor bei den Hypothesen H1a und H1b dem Rahmen eines Messwiederholungssettings geschuldet ist und daher nicht überraschend ist, dass er erneut vorhanden ist. Entsprechend der Analyse und des nicht signifikanten Studienergebnisses müssen an dieser Stelle aber die Hypothesen H2a und H2b verworfen werden und von einem nicht stabilen, kleinen Trainingseffekt oder dem Problem einer zu geringen Power ausgegangen werden.

Testung auf die Stabilität der Werte zwischen den zwei Post-Erhebungen. Der abhängige t-Test zur Überprüfung der Veränderung der Selbstberuhigung zwischen den Zeitpunkten direkt nach Ende des Trainings und zwei Wochen später brachte ein nicht signifikantes Ergebnis. Dies kann als ein Bestehen der Stabilität der Werte auf der Selbstberuhigungsskala zwischen der Postmessung und der Follow-Up-Messung in der Interventionsgruppe interpretiert werden. Dieses Ergebnis widerspricht einerseits dem Ergebnis, dass sich die Selbstberuhigung zwischen Pre- und Follow-Up Test nicht signifikant verändert hat (H2b). Andererseits unterstützt es die Vermutung eines Power-Problems und der Tendenz zur Signifikanz eines langfristigen Trainingseffekts. Dass sich die Werte der Interventionsgruppe zwischen dem Post- und Follow-Up Test nicht mehr unterscheiden, kann außerdem auch darauf hindeuten, dass der kleine, kurzfristige Trainingseffekt nicht zeitstabil ist. Nichtsdestotrotz kann eine Stabilität der Selbstberuhigungswerte zwischen der Post- und der Follow-Up Erhebung und somit die Hypothese 3 vorübergehend angenommen werden.

Explorative Analyse

Anschließend an die Hauptanalyse erfolgte mit den Daten der Interventionsgruppe eine zusätzliche Trainingsanalyse zur Trainingsintensität als auch zur Zufriedenheit und allgemeinen Bewertung des Gesamttrainings *Get Up - Cool Down*. Dabei konnte, erneut mittels einer ANCOVA mit Kovariate Pretest, herausgefunden werden, dass die Trainingsintensität nicht ausschlaggebend für den Trainingserfolg war, weder für die Steigerung der Selbstberuhigungs- noch der Selbstmotivationskompetenz. Dies lässt darauf schließen, dass die Tatsache allein, dass an einem solchen Training teilgenommen wird, relevant ist, um eine

Veränderung zu bewirken und die Häufigkeit der Teilnahme keine wesentliche Rolle spielt. Interessant wäre hierzu noch zu wissen, ob diejenigen Teilnehmer*innen, die seltener Übungen absolviert haben, dann an diesen Tagen intensiver geübt haben als Teilnehmer*innen, die kontinuierlich geübt haben, was in der vorliegenden Studie nicht erfasst wurde.

Dass eine allgemeine Trainingszufriedenheit vorhanden war, konnte nicht nur anhand des eigens formulierten Feedbacks der Teilnehmer*innen, sondern auch an der Gesamtnote 1.9, mit der das Training durchschnittlich bewertet wurde, festgemacht werden. Zudem gaben die meisten Teilnehmer*innen eine wahrgenommene positive Veränderung als auch einen Profit durch das Training an. Diese Angaben beruhen jedoch auf der Selbsteinschätzung, weshalb offenbleibt, auf welche Weise das Training diese Wahrnehmung ausgelöst hat und ob die Kompetenzen in der Selbstführung tatsächlich gestiegen sind. Aus dem qualitativen Trainingsfeedback konnte des Weiteren ein großes Interesse und Bedarf an der Auseinandersetzung mit den Themen der Selbstberuhigung und der Selbstmotivation herausgelesen werden, was die Relevanz eines solchen Trainings untermauert. Ebenso wurde die Auswahl der Übungen gelobt, die größtenteils als hilfreich empfunden wurde und oftmals mit dem Wunsch verbunden war, an einem weiteren Training teilzunehmen. Dies lässt vermuten, dass das Training im Ausmaß von vier Wochen zu kurz angelegt war und Bedarf nach Verlängerung beziehungsweise nach Ausdehnung und einer intensiveren Beschäftigung da ist. Der gefundene kurzfristige, kleine Trainingseffekt spiegelt sich hierin wider.

Nicht zuletzt ist es auch spannend zu sehen, dass es bei ein paar wenigen Teilnehmer*innen zu einer Veränderung des Motivationsgrundes gekommen ist. Diese Tatsache deutet daraufhin, dass durch das Training und die Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen verschiedenen Themen ein Wechsel zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation hervorgebracht werden kann. Erfreulicherweise sind mehr Personen von extrinsischer zu intrinsischer Motivation gewechselt als andersherum, was dafür spricht, dass die Personen einen Sinn und Zweck in den Übungen gefunden haben, was sowohl für die Steigerung der Selbstberuhigung als auch der Selbstmotivation eine wichtige Grundlage darstellt.

Interpretation der Gesamtanalyse

Aufgrund des in der vorliegenden Studie erzielten kleinen, kurzfristigen Trainingseffekts zur Steigerung der Selbstberuhigung (vorübergehende Annahme der H1a und H1b) als auch der nachgewiesenen Stabilität der Werte in der Selbstberuhigung zwischen den beiden Postzeitpunkten (vorübergehende Annahme der H3), darf man durchaus von einem Erfolg

dieses Online-Trainings sprechen. Auch die explorative Analyse mit dem überwiegend positiven Feedback ist dementsprechend ausgefallen. Da jedoch durch die nicht signifikanten Ergebnisse zu den Hypothesen H2a und H2b, die eine langfristige Wirkung des Trainings nicht bestätigen konnten, einige Unstimmigkeiten aufgetreten sind, werden die Ergebnisse und mögliche Ursachen nach einem Blick auf die Limitationen und Stärken dieser Studie, die auch einen Einfluss auf die Ergebnisse haben können, nochmals ausführlicher mit den theoretischen Grundlagen in Bezug gesetzt und praktische Implikationen abgeleitet.

Limitationen und Stärken

Folgender Abschnitt geht zum einen ausführlicher auf die Einschränkungen der Studie ein, die bei der Interpretation der Ergebnisse mitbedacht werden sollten, lässt zum anderen aber auch die Stärken der Studie nicht unerwähnt.

So ist als eine Limitation die große Drop-Out-Rate zu nennen, die in der Interventionsgruppe zwischen den Messzeitpunkten des Pre- und des Posttests entstanden ist und zu einer geringeren Power geführt hat. Die damit auch einhergehende geringere Teststärke hat sich besonders bei der Testung der Hypothesen H2a und H2b bemerkbar gemacht, bei denen es eher knapp nicht mehr zu einem signifikanten Ergebnis kam. Nichtsdestotrotz konnte in der Studie noch die Power erreicht werden, die aus einer vorabgehenden Poweranalyse für die Testung empfohlen wurde.

Weiters hat die vorliegende Studie an der Stelle der Vergleichbarkeit Einbuße zu verzeichnen, da es noch keine derartige Evaluationsstudie zu einem Online-Training zur Steigerung der Selbstführungskomponenten Selbstberuhigung und Selbstmotivation gibt und somit auch keine statistischen Vergleichswerte vorliegen. Damit sind die Ergebnisse dieser Studie hauptsächlich explorativ und daher eingeschränkter zu interpretieren, und zudem ohne Vergleich weniger aussagekräftig, da sich der Vergleich zu bisherigen Studien zur Selbstführung vager gestaltet.

Ebenso problematisch an dieser Studie ist die Ungewissheit, ob das Messinstrument die Gütekriterien, besonders die Reliabilität und Validität, tatsächlich erfüllt. Die Items wurden zwar sorgfältig entsprechend der Theorie aus drei verschiedenen Fragebögen entnommen, dennoch wurde der neu entstandene und in der vorliegenden Studie verwendete Fragebogen aufgrund des eingeschränkten Rahmens einer Masterarbeit anschließend nicht mehr hinsichtlich der Erfüllung der (Haupt-)Gütekriterien überprüft, was aber für wissen-

schaftliches Arbeiten eine wichtige Voraussetzung darstellt. In jedem Fall erfüllte das Messinstrument jedoch das Kriterium der Objektivität sowie der Ökonomie und der Zumutbarkeit.

Eine andere Limitation der Studie liegt in der Stichprobe, die aufgrund des sehr hohen Anteils an rekrutierten Personen mit einem Hochschulabschluss und/oder weiblichen Geschlechts als Gelegenheitsstichprobe gesehen werden muss. Gelegenheitsstichproben repräsentieren die Bevölkerung im Vergleich zu Zufallsstichproben nicht im Querschnitt und nicht so umfassend, was die Interpretation der Studie etwas eingrenzt. Zwar können mit einer Gelegenheitsstichprobe problemlos Messungen zu Veränderungen und Zusammenhängen durchgeführt werden und erste Einblicke bieten, doch muss trotzdem bei der Verwendung beachtet werden, dass die Ergebnisse möglicherweise unter- oder überschätzt werden und nicht auf die Gesamtpopulation verallgemeinerbar sind. Der in der vorliegenden Studie erwiesene kurzfristige Trainingseffekt kann also zum Beispiel nicht für jede beliebige Person in Österreich angenommen werden.

Als ein weiterer limitierender Punkt kann angeführt werden, dass die Beantwortung der Fragebögen allein auf Selbsteinschätzung basiert. Die Erfassung der Selbstberuhigungs- und Selbstmotivationskompetenz erfolgte also ausschließlich auf subjektiver Basis und setzte voraus, dass jede*r Teilnehmer*in Expert*in in der Einschätzung seiner oder ihrer Kompetenzen ist. Dem fällt zur Last, dass es unter den Teilnehmer*innen sicherlich unterschiedliche Persönlichkeitstypen gibt, die sich strenger oder lockerer einschätzen, was sich wiederum auf die Scores in der Selbstberuhigungs- beziehungsweise Selbstmotivationskala auswirkt. Ob die Kompetenzen also tatsächlich gesteigert wurden, kann demnach nicht aus der Studie geschlossen werden. Da sich die Teilnehmer*innen aber bei allen drei Erhebungen selbst einschätzten, kann zumindest eine Aussage über die durch das Training entstandene Veränderung in der Einschätzung der Selbstführungskompetenzen in eine positive oder negative Richtung getroffen werden. Auch dies ist ein gar nicht so uninteressanter Erkenntnisgewinn aus der Studie, da eine wahrgenommene positive Veränderung wiederum sowohl für die Steigerung der Selbstberuhigungs- als auch der Selbstmotivationskompetenz förderlich ist.

Gleichermaßen verbesserungswürdig wie die Wahl zur Erhebung der Selbstführungskompetenzen allein durch die Selbstwahrnehmung ist die Plattform, über die das Training implementiert wurde. Für die vorliegende Studie war MOVEEFFECT der Partner, der seine Plattform sowie die Möglichkeit, über eine App am Training teilzunehmen, bot. Dieses Unternehmen ist aber auf die Erfassung körperlicher Tätigkeiten ausgelegt, weshalb auch die nicht abstellbaren Parameter wie Distanz oder Kalorienverbrauch bei der Registrierung der

Übungen stets sichtbar waren und teils zur Verwirrung führten. Die anfänglichen Schwierigkeiten in der Nutzung dieser Plattform beziehungsweise der App trotz Ausgabe eines strukturierten Guides zur Einführung in die Benutzung von MOVEEFFECT waren auch der Hauptpunkt des negativen Feedbacks der Teilnehmer*innen. MOVEEFFECT wurde ausgewählt, da die Plattform im Gegensatz zu einer reinen Email-Kommunikation eine Blog-Funktion besitzt, die einen besseren Überblick über das Training gab, als auch die Möglichkeit bot, die gemachten Übungen dort zu registrieren. Nichtsdestotrotz hat sich gezeigt, dass eine bessere Anpassung der Übungsplattform an das Training von Vorteil gewesen wäre, um den Teilnehmer*innen eine einfachere Handhabung zu ermöglichen und damit vielleicht auch ein paar Drop Outs zu verhindern.

Als letzte Limitation soll schließlich noch die sehr taffe Zeitplanung inklusive der dichten inhaltlichen Fülle des vierwöchigen Online-Trainings genannt werden. Da in der Literatur eine Mindestzeit von 21 Tagen empfohlen wird, um Verhaltensweisen zu verändern, wurde das *Get Up – Cool Down* Training auf drei Wochen Einübungszeit und eine anschließende Vertiefungswoche angelegt. Dies führt bei einem täglichen Übungsprogramm zu einer großen Dichte an Inhalten und lässt keinen Raum für Trainingspausen, was auch von den Teilnehmer*innen im Feedback immer wieder bemängelt und als Grund für einer geringere Trainingsintensität angegeben wurde. Ebenso gab es keinen großen Spielraum bei der Ausfüllung der Fragebögen, da die Erhebungszeitpunkte dem Untersuchungsdesign entsprechend strikt eingehalten werden mussten. Dieses knappe Zeitsetting wurde aufgrund des zeitlichen Rahmens zur Erstellung einer Masterarbeit gewählt und hat sich als nicht optimal heraus gestellt, da einige Teilnehmer*innen gerne mehr geübt hätten und dann vielleicht auch einen höheren Wert auf der Selbstberuhigungs- beziehungsweise Selbstmotivationskala erreicht hätten, wenn mehr Zeit und das Training über einen längeren Zeitraum gelaufen wäre. Zudem ist aufgrund des engen Zeitrahmens einer Masterarbeit die Follow-Up Erhebung schon zwei Wochen nach Ende des Trainings erfolgt. Im Vergleich zu anderen Studien, die eine Verhaltensveränderung implementieren wollen und mindestens vier Wochen nach Ende der Intervention für eine Follow-Up Erhebung abwarten, ist dies sehr zeitnah, vielleicht sogar zu früh gewählt, um es als langfristige Wirkung zu bezeichnen (Coelhoso et al., 2019).

Neben den genannten Limitationen, hinsichtlich derer die Ergebnisse betrachtet werden müssen, weist die vorliegende Studie auch Stärken auf, die nicht ungeachtet bleiben sollten. So bestand trotz des großen Drop Outs in der Interventionsgruppe zwischen der Pre-

und Post-Erhebung immer noch mit 120 Teilnehmer*innen, die alle drei Fragebögen ausgefüllt haben, eine Stichprobengröße, die für eine derartige Studie ziemlich gut ist.

Zudem stellt das gewählte Forschungsdesign eine Stärke dar, denn die Daten wurden nicht nur in einem Pre-Post-Design in der Trainingsgruppe erhoben, sondern zusätzlich zu einem dritten Zeitpunkt, dem Follow-Up-Termin nach einer zweiwöchigen Trainingspause, und zusätzlich auch in einer Wartekontrollgruppe, die kein Training erhielt. Dies macht die Studienergebnisse aussagekräftiger, da sowohl zeitlich durch die zwei Post-Erhebungen als auch durch den Vergleich mit einer Wartekontrollgruppe eine differenziertere Betrachtung der Trainingswirksamkeit möglich ist.

Abschließend kann als Stärke auch die schnelle Reaktion meiner Kollegin Pils (2021) und mir auf die durch die Corona Pandemie entstandenen extremen Veränderungen im Arbeitsbereich genannt werden, aus der heraus wir das Online-Training zur Steigerung der Selbstberuhigungs- und der Selbstmotivationskompetenz entwickelt haben, um direkt in der Krisenzeit eine mögliche Unterstützung für alle Homeoffice-Arbeiter*innen zu bieten. Zwar befasst sich die Arbeits- und Organisationspsychologie vermehrt mit verhältnisorientierten Maßnahmen, was im Falle des stark und schnell angestiegenen Homeoffice-Bedarfs zum Beispiel die Befassung mit der Gestaltung des Arbeitsplatzes zuhause wäre. Dennoch konnte, wie eindrücklich in der Theorie dargelegt, auch die Relevanz von ergänzenden verhaltensorientierten Maßnahmen wie beispielsweise der Unterstützung einer guten Selbstführung für die verstärkte beziehungsweise teils ausschließliche Homeoffice-Situation aufgezeigt werden (Korunka & Strauss, 2020; Landes et al., 2020). Damit stellt das Online-Training *Get Up - Cool Down* einen nicht unwesentlichen Beitrag in dieser Krisenzeit im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext dar.

Theoretische Einbettung

Da das dieser Studie zugrundeliegende Online-Training theoriegeleitet entwickelt wurde, sollen an dieser Stelle die daraus gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse nochmals genauer zu den anfangs dargelegten theoretischen Grundlagen in Beziehung gesetzt werden.

Als erstes soll dabei die große Ähnlichkeit der Ergebnisse aus dem *Get Up* und dem *Cool Down* Training erwähnt werden. Dieser Umstand lässt sich mit der PSI-Theorie von Kuhl (2005), die zur Operationalisierung der beiden Selbstführungskomponenten, der Selbstberuhigung und der Selbstmotivation, gedient hat, leicht auflösen und erklären. Denn die PSI-Theorie beschreibt ein Zusammenspiel von mehreren psychischen Systemen, die untereinander

der Informationen austauschen. Besonders relevant für die Verbindung der Selbstberuhigung und der Selbstmotivation ist dabei das Extensionsgedächtnis (EG), welches für beide Komponenten eine wichtige Grundlage zur Entwicklung der Kompetenzen darstellt. Seine Aufgabe ist nämlich, stetig sowohl positive als auch negative Erfahrungen in ein großes Netzwerk an Lebenserfahrungen zu integrieren, in dem wiederum viele Netzwerke parallel laufen, die nicht nur die Erfahrungen, sondern auch Teile des Selbst wie Wünsche und Ziele bewahren. Das Extensionsgedächtnis liefert damit wichtige Ressourcen zur Herabregulierung und Bewältigung negativer Affekte und stellt zugleich eine gute Übersicht an persönlichen Mitteln dar, die bei der Zielverfolgung helfen. Das EG ist also für beide Komponenten relevant, und wenn folglich das EG trainiert wird, wie es in der vorliegenden Studie der Fall war, wirkt sich das auf beide Komponenten aus, womit die ähnlichen Ergebnisse schon nicht mehr so verwunderlich sind. Zudem unterstützen sich die beiden Kompetenzen gegenseitig, denn die Selbstberuhigung hilft zum Beispiel, auch bei einer sehr unangenehmen Herausforderung motiviert zu bleiben und sich nicht von den negativen, aufkommenden Gefühlen unterdrücken zu lassen. Genauso ist die Selbstmotivation bei der Bewältigung negativer Affekte hilfreich, denn wenn das Ziel positiv besetzt und die Person intrinsisch motiviert ist, erfährt die Person eher einen Sinn in der Herausforderung, was die Selbstberuhigungskompetenz verstärkt und dadurch leichter in die Konfrontation mit der Herausforderung gegangen werden kann. Darüber hinaus wurde auch in anderer Literatur berichtet, dass die Selbstführung aus mehreren Teilen besteht, worunter auch Gefühlsregulierung und Zielverfolgung fallen, und diese sich gegenseitig beeinflussen (Keller & Knafla, 2019). Das ähnliche Ergebnis der Evaluationen des *Get Up* und des *Cool Down* Trainings ist also nicht verwunderlich, sondern dem aktuellen Forschungsstand entsprechend.

Mit einem erneuten, konkreteren Blick auf die Ergebnisse der Hypothesentestungen können auch hier Bezüge zur Theorie erkannt werden. Aufgrund der statistisch bestätigten vorübergehenden Annahme der Hypothesen H1a und H1b darf von einem kurzfristigen Effekt des *Cool Down* Trainings gesprochen werden. Dies geht Hand in Hand mit den Berichten aus der Literatur, dass die Erlernung der Selbstberuhigungskompetenz möglich ist (Greif & Stürmer, 2012; Keller & Knafla, 2019; Kuhl, 2005). Dass mit dem vierwöchigen Online-Training aber kein langzeitiger Trainingseffekt erzielt werden konnte, sondern nur eine Tendenz dahin aus der deskriptiven Statistik herauszulesen ist, ist auch nicht überraschend. Denn die Entwicklung der Selbstberuhigung ist ein Prozess und je weiter der Prozess fortgeschritten ist, desto ausgebauter und stärker ist die Kompetenz. Dass dieser Prozess je nach Lebenserfahrung und Ressourcen auch über einen sehr langen Zeitraum hinweg erfolgen kann, und

die Selbstberuhigung damit nur sukzessive gesteigert wird, ist nicht außergewöhnlich, da es der Erweiterung des Extensionsgedächtnisses bedarf und es um die Verinnerlichung von Verhaltensweisen geht (Kuhl, 2005). Und Gewöhnung braucht bekanntlich Zeit (Lemper-Pychlau, 2015). Dass diese erlernten Kompetenzen nicht wieder ganz verschwinden, sondern gemäß Kuhl (2005) die vielen Erfahrungsnetzwerke immer größer und auch untereinander vernetzter werden, kann in dieser Studie mit der Hypothese H3 belegt werden, die eine Stabilität der Selbstberuhigungswerte über die zwei Wochen nach Ende des Trainings aufzeigen konnte.

Nun ist noch nach Erklärungen zu suchen, die einen Hinweis darauf geben, warum trotzdem in der vorliegenden Arbeit nur ein kleiner Effekt bezüglich der kurzfristigen Wirksamkeit des *Cool Down* Trainings ausgemacht werden konnte. Eine mögliche Ursache könnte in der Konzeption des Trainings als Einzeltraining liegen. Soziale Unterstützung wird in der Literatur als eine wesentliche Ressource genannt, um Erleichterung im Umgang mit Stress und diversen negativen Affekten zu erfahren (Greif & Stürmer, 2012; Keller & Knafla, 2019; Kuhl, 2005; Streit, 2010). So lernt man auch Selbstberuhigung besser, wenn man Beistand von Menschen erfährt, die Sinn und/oder Trost stiften können. Nachdem nun schon durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Corona-Virus das „social distancing“ angesagt und damit der soziale, persönliche Kontakt auf ein Minimum zu begrenzen war, hätte das Online-Training eine Möglichkeit sein können, die Teilnehmer*innen über ein Gruppenforum auf der Plattform MOVEEFFEKT zusammenzubringen und einen Austausch zu organisieren, der den Effekten von sozialer Unterstützung ähnlich kommt. So gab es lediglich ein Ranking, das angezeigt hat, wie viele Übungseinheiten eine Person bisher absolviert hat und welche Platzzuweisungen daraus entstehen. Allerdings konnte auch hierüber kein wirklicher, konkreter sozialer Bezug hergestellt werden, dass die Teilnehmer*innen alle anonymisiert in der Rankingliste aufschienen. Eine andere Erklärung für den kleinen Effekt geht in eine ähnliche Richtung. Die Interventionsgruppe unterschied sich möglicherweise deshalb nicht in einem größeren Ausmaß von der Wartekontrollgruppe, da der Wartekontrollgruppe mit Beginn des Trainings für die Interventionsgruppe mitgeteilt wurde, dass sie dasselbe Training sechs Wochen später durchführen darf. Das Bewusstsein über das Training war in der Wartekontrollgruppe also schon geweckt und hat eventuell auch schon ein beruhigendes Gefühl ausgelöst, da die Teilnehmer*innen hier sicher wussten, dass Unterstützung und Begleitung in Form eines geführten Online-Trainings naht.

Ein letzter zu diskutierender Punkt, der aus der explorativen Analyse zum Selbstberuhigungstraining aufkommt, ist das Wahlergebnis der Lieblingsübungen. Auffällig hierbei ist, dass die Top 3 Lieblingsübungen alle aus der ersten Übungswoche stammen, die stark über die körperliche Komponente versucht, ein Gefühl für An- und Entspannung zu bekommen. So ist Lieblingsübung Nummer eins *Entspannung im Körper finden*, welche drei verschieden gestaltete Bodyscans anbot. Wirft man einen Blick auf die Forschung zum Thema Detachment, macht es die Beliebtheit dieser Übung ganz klar: Ein stressiges und belastendes Arbeitsleben verlangt nach einer Gegensteuerung und der Herunterregulierung durch Erholung, wozu Entspannung in welcher Form auch immer eine Möglichkeit darstellt (Sonntag et al., 2010; Wiedermann, 2016). Auf Platz zwei hat es die Übung *Let's move* geschafft, in der zu sportlicher Betätigung aufgerufen wurde. Diese Übung basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass physische Aktivität, genauer gesagt Bewegung jeglicher Art, an der eine Person Freude hat, psychischen Stress reduzieren kann, was auch die Teilnehmer*innen gemäß der Feedbackanalyse so erlebt haben (Hamberger, 2020). An dritter Stelle wurde die Übung *Mit dem Atem entspannen/Meditation* gewählt, welche sowohl unterschiedlich lange, geführte Atem-Meditationen als auch die Anleitung zur eigenständigen meditativen Beobachtung des Atems beinhaltete. Diese Übung hat es vermutlich deshalb unter die Top 3 geschafft, da eine achtsame Wahrnehmung des eigenen Körpers, besonders des Atems, ohne ihn verändern zu wollen, für Tiefenentspannung sorgt, welche besonders in Krisenzeiten mit einhergehendem erhöhten Stresserleben und Druckempfinden immer wieder vonnöten ist (Kabat-Zinn, 2013).

Praktische Implikationen

Auf Grundlage der Studienergebnisse und ihrer differenzierten Betrachtung können einige Empfehlungen für weitere Studien mit Online-Trainings gegeben werden. So ist aus der vorliegenden Studie ganz klar ein großes Interesse an dem geführten Online-Training zur Steigerung von Selbstführungskompetenzen zu erkennen gewesen, welches auf gewisse Weise auch den Bedarf eines solchen impliziert. Zudem ist es auch entsprechend der positiven Trainingsrückmeldungen und des gefundenen kleinen Trainingseffekts sinnvoll, ein Training wie dieses in umfassenderer Form anzubieten. Ob dieser Bedarf nun durch eine Krise ausgelöst wurde oder nicht, spielt an dieser Stelle keine Rolle, denn auch in Zukunft wird das Homeoffice in der Arbeitswelt wohl präsenter bleiben als es vor der Krise war. Es kommt daher allein auf die Tatsache an, dass mit einer intensiveren Homeoffice-Nutzung auch eine

umfassendere Einschulung vonnöten ist und sich ein Online-Training wie dieses dazu eignet, den Arbeiter*innen gesteigerte Selbstführungskompetenzen für das Homeoffice mitzugeben.

Die Ergebnisse legen aber nahe, an einigen Stellen eine Abwandlung des Trainings in Betracht zu ziehen. Im Sinne eines Selbstberuhigungstrainings, welches u.a. Kompetenzen zur Stressreduktion vermitteln soll, sollten unbedingt weniger Übungen pro Woche angesetzt werden. Dies würde den Zeitproblemen der Teilnehmer*innen entgegenwirken, welche mit dem damit einhergehenden Stress als häufigster Grund angegeben wurden, weshalb die Personen nicht kontinuierlich nahezu täglich trainiert haben. Außerdem konnte eine Analyse zur Trainingsintensität zeigen, dass diese keinen Unterschied in der Steigerung der Selbstberuhigung hervorbrachte, sodass die Umgestaltung mit weniger Übungen pro Woche problemlos umgesetzt werden kann.

Weiter wäre zu erwägen, die Trainingsdauer anzupassen und das Training über einen längeren Zeitraum laufen zu lassen. Damit besteht weiterhin die Möglichkeit, dieselbe Anzahl oder gegebenenfalls sogar mehr Übungen als im vorliegenden Training einzuplanen und zudem den Teilnehmer*innen zwischendurch kleine Trainingspausen zu gönnen, die sie anschließend erholter weiter trainieren lassen. Unter Umständen würde dadurch auch ein langfristiger Trainingseffekt entstehen, denn der zeitliche Faktor spielt schon erheblich in den Erwerb beziehungsweise die Steigerung der Selbstberuhigungskompetenz hinein. Gleiches gilt für die Selbstmotivation.

Auch sollte überlegt werden, die inhaltliche Trainingszusammensetzung zu überdenken. Das *Cool Down* Training konnte zwar in der vorliegenden Übungskonstellation einen kleinen, kurzfristigen Trainingseffekt erzielen, jedoch sind keine Rückschlüsse auf die einzelnen Übungen möglich gewesen. Die Frage, welche Übungen besonders wirksam waren, welche ausbaufähig sind oder vielleicht ersetzt werden sollten und welche Übungen womöglich in diesem Training fehlen, bleibt offen. Deshalb ist für die zukünftige Entwicklung und Evaluation eines solchen Online-Trainings dringend eine weitere Analyse bezüglich der Übungen anzuraten.

Und schließlich sollte zur Verbesserung des Online-Selbstführungstrainings eine geeignetere Plattform gefunden oder die bestehende in ihrem Erscheinungsbild an ein psychologisches Training angepasst werden, sodass eine ersichtliche und leichte Bedienbarkeit gegeben ist. Denn wie weiter oben bereits erwähnt, bezog sich die negative Kritik vor allem auf die Trainingsplattform und verdeutlicht damit einmal mehr, dass auch die Gestaltung des

Online-Settings, in welchem das Training stattfindet, die Zufriedenheit mit dem Training beeinflusst, welche sich wiederum auf die Trainingsbereitschaft auswirkt.

Als Resümee der Studie und mit Blick auf die Zukunft soll abschließend der Appell ausgesprochen werden, in einer sich auch weiterhin rasch entwickelnden Arbeitswelt nicht nur die äußeren Bedingungen anzupassen, sondern sich auch der notwendigen Ausbildung der Selbstführung als einer höchst relevanten Kompetenz zu widmen, um nicht in alte Verhaltensmuster zu verfallen, sondern den Herausforderungen standhalten zu können, die durch den Wandel der Zeit oder unerwartete, einschlagende Ereignisse entstehen. Das vorliegende Training bietet dazu einige Anhaltspunkte, auf die die weitere Forschung zur Entwicklung verhaltensorientierter Maßnahmen aufbauen kann, um Selbstführungskompetenzen wie die Selbstberuhigung und die Selbstmotivation auch langfristig steigern zu können, und damit ein gesundes und produktives Arbeiten zu ermöglichen.

Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bapuji, H., Patel, C., Ertug, G., & Allen, D. G. (2020). Corona crisis and inequality: Why management research needs a societal turn. *Journal of Management*, 46, 1205-1222.
<https://doi.org/10.1177/0149206320925881>
- Baumann, N., & Kuhl (2013). Selbstregulation und Selbstkontrolle. In Sarges, W. (Hrsg.), *Management-Diagnostik (4. völlig überarbeitete Auflage)* (S.263-271). Göttingen: Hogrefe.
- Beitz, S. (2017, 15. Februar). *Emotionsarbeit, Emotionsregulation und psychische Beanspruchung* (Disseration, Wirtschaftswissenschaft). <http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20170216-101418-3>
- Blasche, G. (2019). Erholung als Maßnahme der Prävention arbeitsbedingter Ermüdung. *Psychologie in Österreich, (1-2)*, 74-81.
- Bock-Schappelwein, J. (2020, 21. April). Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? *WIFO Research Briefs, 2020, (4)*.
<https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/65899>
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-642-12770-0
- Brinkmann, R. (2014). *Angewandte Gesundheitspsychologie*. München: Pearson.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Bundesministerium für Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat (2021). *Telearbeitsplätze, Homeoffice*. <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice>. [10.05.2021]
- Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G. Z., & Hugh-Jones, S. (2016). How effective are mindfulness-based interventions for reducing stress among healthcare professionals? A systematic review and meta-analysis. *Stress and Health*, 33, 3-13.
<https://doi.org/10.1002/smi.2673>
- Coelhoso, C., Tobo, P., Lacerda, S., Lima, A., Barrichello, C., Amaro, E. & Kozasa, E. (2019). A New Mental Health Mobile App for Well-Being and Stress Reduction in Working Women: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research*, 21(11): e14269. doi: 10.2196/14269.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed)*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination perspective. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Deutsches Ärzteblatt (2021, 04. Mai). *Studien: Stress und psychische Probleme haben in der Pandemie zugenommen*. <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/123573/Studien-Stress-und-psychische-Probleme-haben-in-der-Pandemie-zugenommen> [24.06.2021]
- Ehl, D. (2020, 02. November). Corona greift um sich: Welche Regeln gelten wo in Europa? *Deutsche Welle*. <https://p.dw.com/p/3kkZH>
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2017). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology, 95(5)*, 977-983. doi: 10.1037/a0019462
- Greif, S., & Stürmer, R. (2012, 19. Oktober). *Stressmanagement-Coaching mit Bio- und Neurofeedback*. DBVC Coaching-Kongress 2012. https://www.researchgate.net/publication/232580052_Stressmanagement-Coaching_mit_Bio-_und_Neurofeedback.
- Guérot, U., Korunka, C., Prainsack, B., & Psota, G. (2020). Protokolle der Krise: Wie Corona unser Leben verändert. *Wiener Vorlesungen, 198*. Picus Verlag.
- Hain, J. (2012, 18. April). *Einfache statistische Testverfahren*. https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/10040800/user_upload/hain/SPSS/Testverfahren.pdf
- Hamberger, B. (2020, 8. Oktober). *Mit Sport Stress abbauen*. <https://www.tk.de/techniker/magazin/life-balance/aktiv-entspannen/stress-abbauen-mit-sport-und-bewegung-2093232?tkcm=ab> [10.06.2021]
- Hipp, L., Bünning, M., & Munnes, S. (2020, 15. April). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*. <https://wzb.eu/de/pressemitteilung/erwerbsarbeit-in-zeiten-von-corona> [26.04.2020]
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50(3)*, 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- IFES (2020a, 01. Mai). *Arbeiten in Zeiten von Corona*. <https://www.ifes.at/aktuelles/arbeiten-zeiten-corona> [23.04.2021]
- IFES (2020b, 24. November). *Homeoffice: Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen*. <https://www.ifes.at/aktuelles/homeoffice-studie-praesentiert> [23.04.2021]

- IFES (2020c, 24. Juni). *Home-Office: Positive Resonanz, aber mehr Stress*.
<https://www.ifes.at/arbeitsklima-index-2020-home-office> [23.04.2021]
- IFES (2020d, 8. Juni). *Homeoffice: Von vielen gut angenommen, aber Verbesserungsbedarf*.
<https://www.ifes.at/aktuelles/homeoffice-studie2020> [23.04.2021]
- Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH Köln (2008, 7. Februar). *Test „Selbstmotivation“*. http://www.casa-bauen.de/upload/casa/pdf/Selbstmotivation_Test.pdf
- Jaworski, B., Taylor, K., Ramsey, K., Heinz, A., Steinmetz, S., Pagano, I., Moraja, G. & Owen, J. (2020). COVID Coach: Exploring Usage of a Public Mental Health App Designed for the COVID-19 Pandemic (Preprint). *Journal of Medical Internet Research*, 23(3). doi: 10.2196/26559.
- Jürgs, A. (2021, 10. Mai). *Sterben in der Pandemie. Der einsame Tod*.
<https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/tod-in-der-pandemie-veraendert-corona-denkungang-mit-dem-sterben-17329520.html> [24.06.2021]
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Gesund durch Meditation. Das vollständige Grundlagenwerk zu MBSR*. München: O. W. Barth Verlag.
- Keller, C., & Knafla, I. (2019). Selbstführung als zentrale Kompetenz in digitalen und flexiblen Arbeitswelten. Evidenzbasierte Strategien der Selbstregulation für Führungskräfte und Mitarbeitende. In Negri, C. (Hrsg.), *Führen in der Arbeitswelt 4.0* (137-151). Berlin: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-3-662-58411-8_11
- Kellner, B., Korunka, C., Kubicek, B., & Wolfsberger, J. (2020). *Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert. Flexible Working Studie 2020*. Deloitte Consulting GmbH.
- Knafler, I., & Keller, C. (2017, 13. November). *Selbstregulation in der Arbeitswelt 4.0. HR Today*. <https://www.hrtoday.ch/de/article/selbstregulation-in-der-arbeitswelt-40> [15.05.2021]
- Korunka, C. (2020). Arbeiten im Homeoffice: Lernen aus der Krise. *Wiener Vorlesungen 2020*, 77-92). Wien: Picus Verlag.
- Korunka C., & Kubicek B. (2013) Beschleunigung im Arbeitsleben – neue Anforderungen und deren Folgen. In: Junghanns G., Morschhäuser M. (Eds.), *Immer schneller, immer mehr* (S. 17-39). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01445-2_2
- Korunka, K., Juen, B., Kubicek, B., Prinz, H., Rakowsky, S., & Kutalek, R. (2020, Dezember). COVID-19 und die Arbeitswelt: Psychosoziale Bedingungen, Entwicklungen und Effekte. *Expert Opinion der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales der COVID-19 Future Operations Plattform*. https://futureoperations.at/fileadmin/user_upload/k_future_operations/202012_Expert_Opinion_FOP_AG_Gesellschaft_Psychosoziales_Arbeitswelt.pdf
- Korunka, C., & Straus, E. (2020). Die Arbeit im Homeoffice –Die Covid-19-Krise als Chance? *Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift*, 4/20, 31-48.

- Kuhl, J. (2005, 18. Oktober). *Eine neue Persönlichkeitstheorie*. [https://www.psi-theorie.com/\[13.02.21\]](https://www.psi-theorie.com/[13.02.21])
- Kuhl, J. (2020). *Selbstkompetenz der Selbstberuhigung. Ein Gespräch mit Prof. Dr. Julius Kuhl* [Video file]. [https://www.psi-theorie.com/audio-video/\[15.05.2021\]](https://www.psi-theorie.com/audio-video/[15.05.2021])
- Kuhl, J., & Strehlau, A. (2014). *Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching: Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI)*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-06475-4
- Kunzler, A. M., Röthke, N., Günthner, L., Stoffers-Winterling, J., Tüscher, O., Coenen, M., Rehfuess, E., Schwarzer, G., Binder, H., Schmucker, Ch., Meerpohl, J. J., & Lieb, K. (2021). Mental burden and its risk and protective factors during the early phase of the SARS-CoV-2 pandemic: systematic review and meta-analyses. *Global Health 17 (34)*. <https://doi.org/10.1186/s12992-021-00670-y>
- Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R., & Utz, T. (2020). *Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-30053-1
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lemper-Pychlau, M. (2015). *Mehr erreichen: 36 Bausteine für Ihre Effektivität*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-05779-4
- Lengen, J. C., Kordsmeyer, A. C., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2020). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 1-6*. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>
- Leonhart, R. (n. d.). *Eta-Quadrat*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/eta-quadrat> [20.06.2021]
- Lüpsen, H. (2021, 12. Mai). *Varianzanalysen - Prüfen der Voraussetzungen und nichtparametrische Methoden sowie praktische Anwendungen mit R und SPSS*. Universität zu Köln. <http://www.uni-koeln.de/~a0032/statistik/texte/nonpar-anova.pdf>
- Majkovic, A.-L., Gundrum, E., Weiss, S., Külling, C., Lutterbach S., Frigg, D. (2020). *IAP Studie 2020. Trendstudie zum Verständnis, Relevanz und Anwendung einer wirksamen Selbstführung in selbst-organisierten Arbeitskontexten*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Mann, T., de Ridder, D. & Fujita, K. (2013). Self-regulation of health behavior: Social psychological approaches to goal setting and goal striving. *Health Psychology, 32 (5)*, 487-498. doi: 10.1037/a0028533
- Melzer, K. (2016). *Selbstkooperation statt Selbstausschöpfung*. (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Wien, Wien. doi:10.25365/thesis.41914

- Müller, F. H., Hanfstingl, B., & Andreitz, I. (2007, Oktober). *Skalen zur motivationalen Regulation beim Lernen von Schülerinnen und Schülern. Adaptierte und ergänzte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell*. Wissenschaftliche Beiträge aus dem Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung. Klagenfurt: Alpen-Adria-Universität. https://ius.aau.at/wp-content/uploads/2016/01/IUS_Forschungsbericht_5.pdf
- Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs (2021, 11. Mai). *Digitale Arbeitswelt und Gesundheit*. <https://www.gesundheit.gv.at/leben/lebenswelt/beruf/arbeitsplatz/digitale-arbeit-und-gesundheit> [15.07.2021]
- Paškvan, M., & Kubicek, B. (2017). The intensification of work. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (pp. 25-43). Cham: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_3
- Pils, K. (2021). *GET UP - COOL DOWN. Entwicklung und Evaluation eines Online-Trainings zur Selbstführung mit Fokus auf die Komponente der Selbstmotivation*. (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Wien, Wien.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and social valueco-creation. *International Journal of Sociology and Social Policy*. doi:10.1108/IJSSP-06-2020-0237
- Rausch, J. R., Maxwell, S. E., & Kelley, K. (2003). Analytic methods for questions pertaining to a randomized pretest, posttest, follow-up design. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 32(3), 467–486. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1207/S15374424JCCP3203_15
- Rigotti, T., De Cuyper, N., & Sekiguchi, T. (2020). The corona crisis: What can we learn from earlier studies in applied psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 1–6. doi:10.1111/apps.12265
- Röser, J., Müller, K. F., Niemand, S., & Roth, U. (2019). Häusliche Berufsarbeit mit dem Internet: Entgrenzungsprozesse. In J. Röser, K. F. Müller, S. Niemand & U. Roth (Hrsg.), *Das mediatisierte Zuhause im Wandel: Eine qualitative Panelstudie zur Verhäuslichung des Internets*. Wiesbaden: Springer.
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of Research Design (Vol. 2)*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412961288>
- Sonnentag, S. (2002). Performance, well-being and self-regulation. In S. Sonnentag (Hrsg.), *Psychological Management of Individual Performance*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976. doi: 10.1037/a0020032
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

- Spicer, A., Rehbein, K., Higgins, C., Brown, J. A., de Bakker, F. G., & Bapuji, H. (2020). Business and Society Research in Times of the Corona Crisis. *Business & Society*, 59(6), 1067-1078. <https://doi.org/10.1177/0007650320921172>
- Statistik Austria (2021. 06. April). *Lockdown bringt historischen Umsatzeinbruch von 24% für die Dienstleister im 1. Quartal 2021*. https://www.statistik.at/web_de/presse/126183.html. [11.07.2021]
- Stein, P., & Nehr Korn-Ludwig, M.-A. (2007, 13. Dezember). *Einführung in die Analyse mit Kovarianzstrukturmodellen*. <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/stein/kovarianzstrukturmodelle.pdf>
- Streit, P. (2010, 9. Juli). *Positive Interventionen in der Praxis*. http://www.ippm.at/wp-content/uploads/2017/01/streit_hd.pdf
- Ulich, E. (2013). Wandel der Arbeit – Wandel der Belastungen. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, G. Junghanns, & M. Morschhäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (S.195-220). Wiesbaden: Springer.
- Waaden, S. v. (2017). *Mathematiklernen von Risikokindern in der Jahrgangsmischung. Auswirkung von Handlungs- und Lageorientierung auf die Leitungsentwicklung*. Wiesbaden: Springer. doi: 10.1007/978-3-658-15446-2_5
- Weichbrodt, J., & Schulze, H. (2020). Homeoffice als Pandemie-Maßnahme-Herausforderungen und Chancen. In C. Benoy (Hrsg.), *COVID-19: Ein Virus nimmt Einfluss auf unsere Psyche. Einschätzungen und Maßnahmen aus psychologischer Perspektive* (S. 93-101). Stuttgart: Kohlhammer. <http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-3365>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wiedermann, K. (2016, 29. März). *Psychologin erklärt: So gelingt das Abschalten nach dem Job*. Der Westen. <https://www.derwesten.de/gesundheit/psychologin-erklaert-so-gelingt-das-abschalten-nach-dem-job-id11687427.html> [13.02.21]
- Wieland-Eckelmann, R., & Baggen, R. (1994). Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungszyklus. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. W. Kallus, & J.H. Otto (Hrsg.), *Erholungsforschung. Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie* (S.102-155). München: Beltz.
- Wieland, R., & Baggen, R. (1999). Bewertung und Gestaltung der Arbeit auf der Grundlage psycho-physiologischer Beanspruchungsanalysen. *Wuppertaler Psychologische Berichte*, 1, 1-19.
- Wimmer, V. (2010, Dezember). *Statistics and data analysis using R*. <https://www.gzw.wzw.tum.de/fileadmin/downloads/Kursbeschreibungen/Unterrichtsmaterialien/Handout.pdf>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 01: Grafische Darstellung der PSI-Theorie nach Baumann & Kuhl (2013).....	16
Abbildung 02: Flow-Diagramm.....	30
Abbildung 03: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zu allen drei Erhebungszeitpunkten	47
Abbildung 04: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zum Pre- und Posttest	49
Abbildung 05: Fehlerbalken mit Mittelwerten und Schätzintervallen der Standardfehler zum Pre- und Follow-Up-Test	50
Abbildung 06: QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer.....	91
Abbildung 07: QQPlot zur Überprüfung der Linearität nach Kontrolle der Ausreißer.....	92
Abbildung 08: QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer.....	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 01: Altersverteilung zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test.....	43
Tabelle 02: Deskriptive Statistik zum Pretest.....	43
Tabelle 03: Deskriptive Statistik zum Follow-Up-Test.....	44
Tabelle 04: Deskriptiver Vergleich der Gesamtstichprobe mit den Drop-Outs zum Follow-Up-Test.....	45
Tabelle 05: Selbstmotivation zum Pre-, Post- und Follow-Up-Test.....	46
Tabelle 06: Überblick über die Trainingsintensität der Teilnehmer*innen über die gesamte Trainingszeit.....	53
Tabelle 07: Überblick über die Verhinderungsgründe von Personen, die im Schnitt weniger als 5 Tage pro Woche trainiert haben.....	53
Tabelle 08: Nachweis der Unabhängigkeit der Interventions- und Wartekontrollgruppe zum Pretest-Erhebungszeitpunkt	91
Tabelle 09: Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten.....	92
Tabelle 10: Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten.....	93

Anhang

Anhang A: Fragebogen zum Pretest



0% ausgefüllt

Liebe Trainingsteilnehmerin, lieber Trainingsteilnehmer!

Willkommen beim Online-Training für die Selbstführung.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Wichtig hierbei ist, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes erstellst Du Dir einen **Username**, über den sowohl die Befragungen als auch das Training laufen wird. Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiße: Valerie

Meine Mutter heißt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

1. Tippe hier Deinen generierten Username ein.

Username:

2. Bist Du schon bzw. über 18 Jahre alt?

- Ja
- Nein

3. Wie alt bist Du?

Alter in Jahren:

4. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

- Männlich
- Weiblich
- Divers

5. Seit wann hast Du Erfahrung mit Home-Office (kann auch einzelne Tage im Monat betreffen)?

- Vor der COVID 19 Pandemie
- Seit der COVID 19 Pandemie

6. Welcher Gruppe wurdest Du zugeordnet?

- Gruppe 1 (Trainingsbeginn April)
- Gruppe 2 (Trainingsbeginn Mai)

7. Wieso nimmst Du an diesem Training teil?

Sollten beide Antworten auf Dich zutreffen, wähle jene, die stärker auf Dich zutrifft.

- Interesse an dem Training oder Wunsch, an sich selbst zu arbeiten
- Gefallen für die Student*innen oder Anordnung/Bitte von Vorgesetzten

8. Wähle Deinen höchsten Bildungsabschluss.

- Pflichtabschluss
- Lehrabschluss
- Matura
- Hochschulabschluss

9. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
 Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>				
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>				
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>				
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>				
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bws. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>				
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>				
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>				

10. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>				
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>				
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>				
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>				
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>				
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>				
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>				
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>				
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>				
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>				
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>				
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>				

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens!

Für Gruppe 1 startet mit dem heutigen Tag das Training.

Gruppe 2 muss sich noch ein wenig verträsten und bis 24.05.2021 warten.

Die nächsten Umfragen für beide Gruppen finden am:

- 10.05.2021
- 24.05.2021

statt.

Auch diese Umfragen werden nur maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang B: Fragebogen zum Posttest



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Willkommen beim zweiten Erhebungstermin.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Viele Fragen werden Dir bekannt vorkommen. Es ist sehr wichtig, dass Du den Fragebogen nochmal zum jetzigen Zeitpunkt ausfüllst.

Wie auch beim letzten Erhebungstermin gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes gib bitte Deinen **Username** an.

Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiße: Valerie

Meine Mutter heißt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

Achtung: Bitte den Username aus dem Beispiel nicht übernehmen, sondern Deinen eigenen Username erstellen. Danke!

1. Tippe hier Deinen generierten Username ein.

Username:

2. Wie alt warst Du am 12.04.2021?

Alter in Jahren:

3. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

Männlich

Weiblich

Divers

4. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.

Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>				
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>				
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>				
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>				
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>				
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bws. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>				
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>				
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>				

5. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Hast Du die Übungen bereits zur Verfügung gestellt bekommen?

- Ja, ich habe die Übungen ab dem 12.04.2021 zur Verfügung gestellt bekommen. Ich bin in der Gruppe 1.
- Nein, ich habe noch keine Übungen zur Verfügung gestellt bekommen. Ich bin in der Gruppe 2.

7. Wie häufig hast Du die Übungen eingetragen, die Du gemacht hast?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Gar nicht

8. Wie häufig hast Du die Übungen gemacht? (Es zählt auch dazu, wenn Du bereits bekannte Übungen nochmal gemacht hast.)

- Jeden Tag
- Fast jeden Tag
- 2-3x in der Woche
- 1x in der Woche
- Gar nicht

9. Warum hast Du nicht (fast) jeden Tag die Übungen gemacht?

- Zeitstress
- Andere Interessen
- Anderer Grund:

10. Kreuze an welche Übung(en) Dir besonders gefallen haben. (Es sind beliebig viele Antworten möglich)

- 01 Ziele finden
- 02 Entspannung im Körper finden: Bodyscan, Super-Ruhe-Kraft, Wake-Up-Smile-Up
- 03 Kontraste erleben: Progressive Muskelentspannung & Wettentspannen
- 04 Argumente finden: Pro-Argumente für das Ziel
- 05 Mit dem Atem entspannen: Achtsam atmen, Meditation
- 06 Gegenargumente entkräften
- 07 Let's move: Lieblingssport
- 08 Ruhezeit 1: Mikro-Power-Nap, Me(e)hr Lebensfreude, Mentales Dankbarkeitstagebuch, Wake-Up-Smile-Up
- 09 Motto finden: Themenspezifische Bilderwahl
- 10 Begleiter: Wichtige Menschen
- 11 Anreize finden & Momente des Stolzes: Anreize schaffen und auf sich selbst stolz sein
- 12 Drei Musikstücke/Lieder
- 13 Gute Erfahrungen: Löwengeschichte, Erfahrungsschätze, Mentales Dankbarkeitstagebuch
- 14 Zielgerade visualisieren: Zielgerade darstellen
- 15 Auf der Zielgerade einordnen
- 16 ABCDE-Übung: Positives im Negativen finden
- 17 Aktiv sein! 1: Einen Schritt auf der Zielgerade gehen
- 18 Zielerreichung visualisieren: Sich vorstellen, das Ziel schon erreicht zu haben
- 19 Hindernisse erkennen: Blockaden zur Entspannung erkennen
- 20 Wenn-Dann-Pläne 1: Hindernisse vorab überwinden
- 21 Wenn-Dann-Pläne 2: Aus dem Stress zur Ruhe
- 22 Stärken stärken: Sich der eigenen Stärken bewusst werden
- 23 Gut-Genug-Plan & Über-Drüber-Blick
- 24 Aktiv sein! 2: Einen Schritt auf der Zielgerade gehen
- 25 Termin mit mir selbst
- 26 Ruhezeit 2: Mikro-Power-Nap, Me(e)hr Lebensfreude, Mentales Dankbarkeitstagebuch, Wake-Up-Smile-Up

11. Wie hat Dir das gesamte Training gefallen? Gib uns bitte eine Note.

- Sehr Gut
- Gut
- Befriedigend
- Genügend
- Nicht Genügend

12. Wieso hast Du das Training durchgezogen?

Sollten beide Antworten auf Dich zutreffen, wähle jene, die stärker auf Dich zutrifft.

- Interesse an dem Training oder Wunsch, an sich selbst zu arbeiten
- Gefallen für die Student*innen oder Anordnung/Bitte von Vorgesetzten

13. Hast Du das Gefühl, dass Du vom Training profitiert hast?

- Ja
- Nein

14. Hast Du eine positive Veränderung in den letzten vier Wochen wahrgenommen, die Du auf das Training zurückführen würdest?

- Ja
- Nein

15. Hast Du eine negative Veränderung in den letzten vier Wochen wahrgenommen, die Du auf das Training zurückführen würdest?

- Ja
- Nein

16. Trat in den letzten vier Wochen ein einschneidendes Ereignis in deinem Leben auf?

- Ja
- Nein

17. Hast Du noch Anregungen, Tipps oder ein allgemeines Feedback zum Training, was Du uns noch gerne mitteilen würdest?

Vielen Dank für das Ausfüllen des zweiten Fragebogens!

Gruppe 1 hat erfolgreich das Training beendet.

Nach einer kurzen Reset-Phase wird das Online-Training am 24.05.2021 für Gruppe 2 freigeschaltet.

Der letzte Erhebungstermin für beide Gruppen ist der 24.05.2021.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Du kannst das Browserfenster nun schließen.

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang C: Fragebogen zum Follow-Up Test



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Willkommen zum letzten Erhebungstermin.

Im Folgenden findest Du kurze Fragen, welche sich mit Deinen derzeitigen Selbstführungs-Kompetenzen beschäftigen. Viele Fragen werden Dir bekannt vorkommen. Es ist sehr wichtig, dass Du den Fragebogen nochmal zum jetzigen Zeitpunkt ausfüllst.

Wie auch beim letzten Erhebungstermin gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Antworte also bitte ehrlich, da wir sonst keine Aussagen darüber treffen können, ob das Training wirksam ist. Deine Daten werden anonymisiert gespeichert und ausschließlich für diese Abschlussarbeit verwendet!

Die Beantwortung der Fragen wird maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Deine Unterstützung und bis bald!

Corinna Inauen & Katharina Pils

Weiter

Selbstführungstraining, Universität Wien – 2021

Als erstes gib bitte Deinen **Username** an.

Für die Erstellung gehst Du bitte folgendermaßen vor:

1. Ersten zwei Buchstaben Deines Vornamens
2. Letzten beiden Buchstaben des Vornamens Deiner Mutter
3. Dein Geburtstag (Tag + Monat, ohne Jahr)
4. Letzter Buchstabe Deines Vornamens
5. Als letztes Zeichen bitte ein X hinten anfügen

Beispiel

Ich heiÙe: Valerie

Meine Mutter heiÙt: Johanna

Ich habe am 02. Jänner Geburtstag.

→ Username = VANA0201EX

Achtung: Bitte den Username aus dem Beispiel nicht übernehmen, sondern Deinen eigenen Username erstellen. Danke!

1. Tippe hier Deinen generierten Username ein.

Username:

2. Wie alt warst Du am 12.04.2021?

Alter in Jahren:

3. Welchem Geschlecht ordnest Du Dich zu?

- Männlich
- Weiblich
- Divers

4. Welcher Gruppe wurdest Du zugeordnet?

- Gruppe 1: Ich habe die Übungen bereits zur Verfügung gestellt bekommen.
- Gruppe 2: Ich bekomme erst die Übungen zur Verfügung gestellt.

5. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.

Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Ich kann mit meinen Ängsten und Sorgen gut umgehen und leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann nachts gut schlafen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir leicht, spontan zu sein und zu improvisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn mein Gegenüber stark negative Emotionen (Ärger, Trauer) zeigt, bleibe ich selbstsicher und kann damit umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich oft für etwas richtig begeistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu meinen Stärken gehört es, den Überblick über viele Projekte/Vorhaben zu behalten und Ruhe zu bewahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich starte lieber, bevor ich etwas übergenu durchplane.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in Krisenzeiten weiß ich, was mich beruhigt (Hobbies, Sport, Meditation, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich mit meinen Hobbys und meinen Aktivitäten in eine gute Laune versetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in Krisenzeiten weiß ich, auf wen (Familie/Freunde/Therapeut/ Bezugspersonen) ich mich verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine meiner Stärken ist es, auch unangenehmen Situationen (bbsp. Fehlern) etwas Positives abzugewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Zeiten mit vielen negativen Emotionen (Stress, Druck, Ärger, Angst...) durchstehen, weil ich weiß, dass ich solche Zeiten schon erfolgreich durchgestanden habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache Dinge, weil sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mich andere persönlich kritisieren, bleibe ich völlig ruhig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Im folgenden wirst Du mehrere Aussagen lesen.
Wähle jene Antwort aus, die am besten auf Dich zutrifft.

	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teils/teils	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
An schwere Aufgaben gehe ich mit einem guten Gefühl heran.	<input type="radio"/>				
Niederlagen kann ich leicht wegstecken.	<input type="radio"/>				
Ich traue mir sehr viel zu.	<input type="radio"/>				
Mir macht es nichts aus, wenn andere besser sind als ich.	<input type="radio"/>				
Ich bin immer positiver Zuversicht, dass mir eine Sache gelingt.	<input type="radio"/>				
Lästige Gedanken kann ich schnell abschütteln.	<input type="radio"/>				
Silvester blicke ich zufrieden auf das Jahr zurück.	<input type="radio"/>				
Meiner Zukunft sehe ich sorgenfrei entgegen.	<input type="radio"/>				
Meine Pläne setze ich konsequent und zielstrebig um.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über eine gute Technik, um mich zu entspannen.	<input type="radio"/>				
Auch im privaten Bereich setze ich mir Ziele.	<input type="radio"/>				
Im Urlaub brauche ich nur eine kurze Anlaufphase, um von meinem Alltag abschalten zu können.	<input type="radio"/>				
Wenn ich montags an meinem Arbeitsplatz sitze, habe ich stets mein Ziel vor Augen, was ich diese Woche erreichen möchte.	<input type="radio"/>				
Auch in starken Drucksituation bin ich noch offen für Dinge, die mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Meine Begeisterung für etwas hält lange.	<input type="radio"/>				

7. Trat in den letzten zwei Wochen ein einschneidendes Ereignis in deinem Leben auf?

- Ja
- Nein

Vielen Dank für das Ausfüllen des dritten Fragebogens!

Gruppe 1 vielen Dank für Eure Teilnahme.

Gruppe 2 kann mit heutigen Termin ins Training starten.

Für Fragen, Anregungen oder weitere Informationen zum Online-Training wende Dich bitte an die Trainingsleiterinnen unter folgender E-Mail-Adresse: getup.cooldown@gmail.com

Du kannst das Browserfenster nun schließen.

Corinna Inauen & Katharina Pils

Anhang D: Voraussetzungstests für die ANCOVA (Pretest - Posttest)

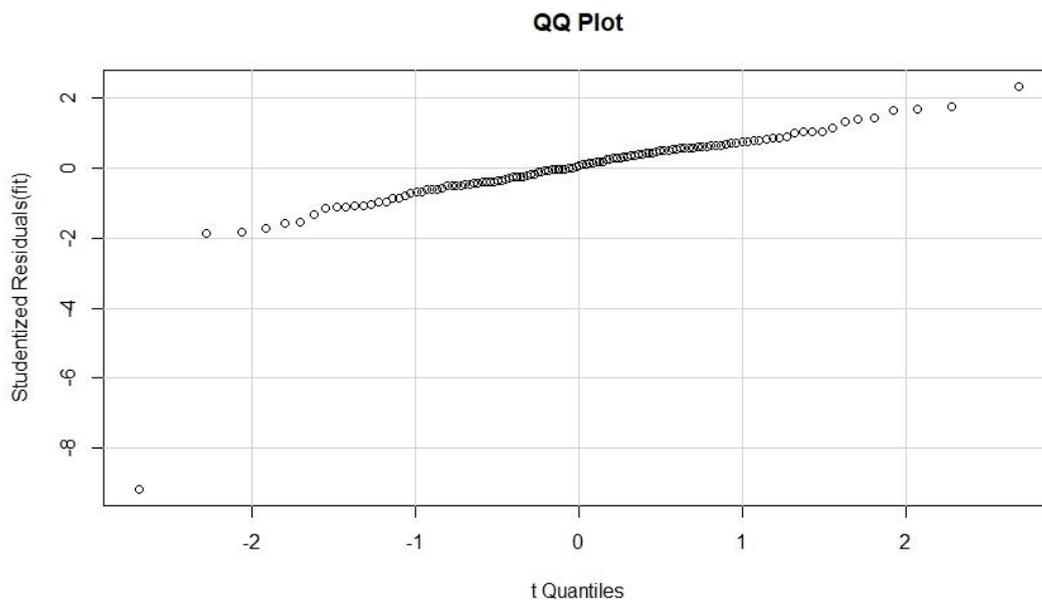
Tabelle 08

Nachweis der Unabhängigkeit der Interventions- und Wartekontrollgruppe zum Pretest mittels Chi-Quadrat-Test für kategoriale Variablen und t-Test für metrische Variablen

Prädiktor	χ^2	<i>t</i>	<i>p</i>
Gender	1.32	-	.517
Bildung	7.63	-	.054
Alter	-	1.59	.114
Teilnahmegrund	1.02	-	.313
Home-Office Erfahrung	0.82	-	.366
Selbstberuhigung	-	-0.36	.718
Selbstmotivation	-	-1.25	.215

Abbildung 06

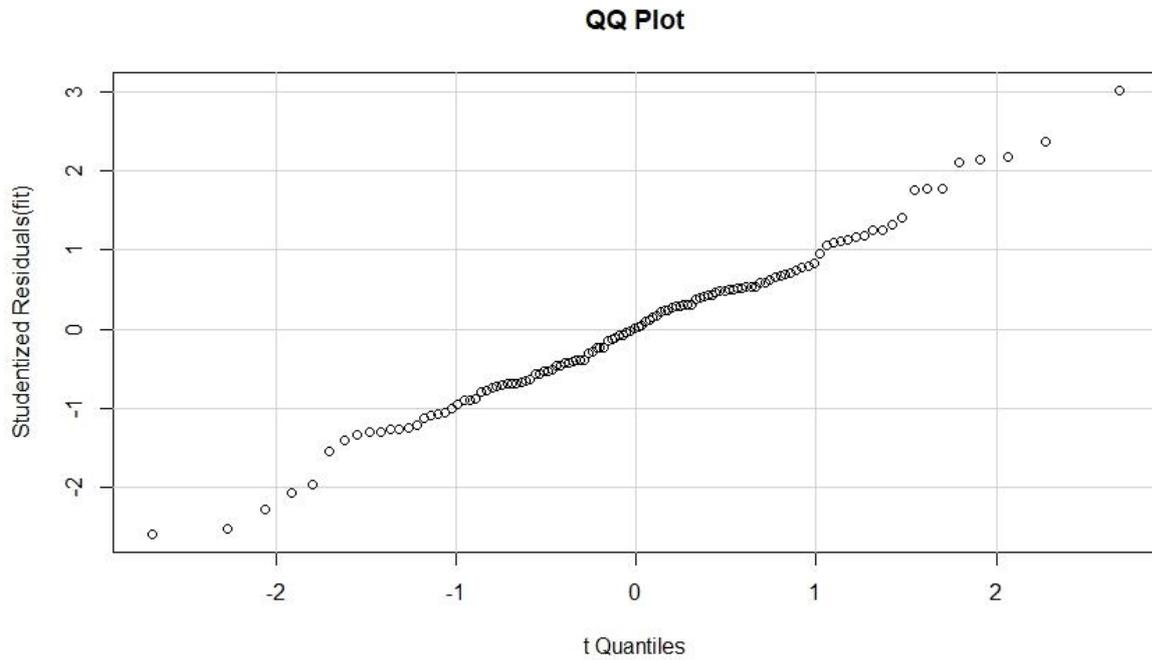
QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N = 122$

Abbildung 07

QQPlot zur Überprüfung der Linearität nach Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N = 121$

Tabelle 09

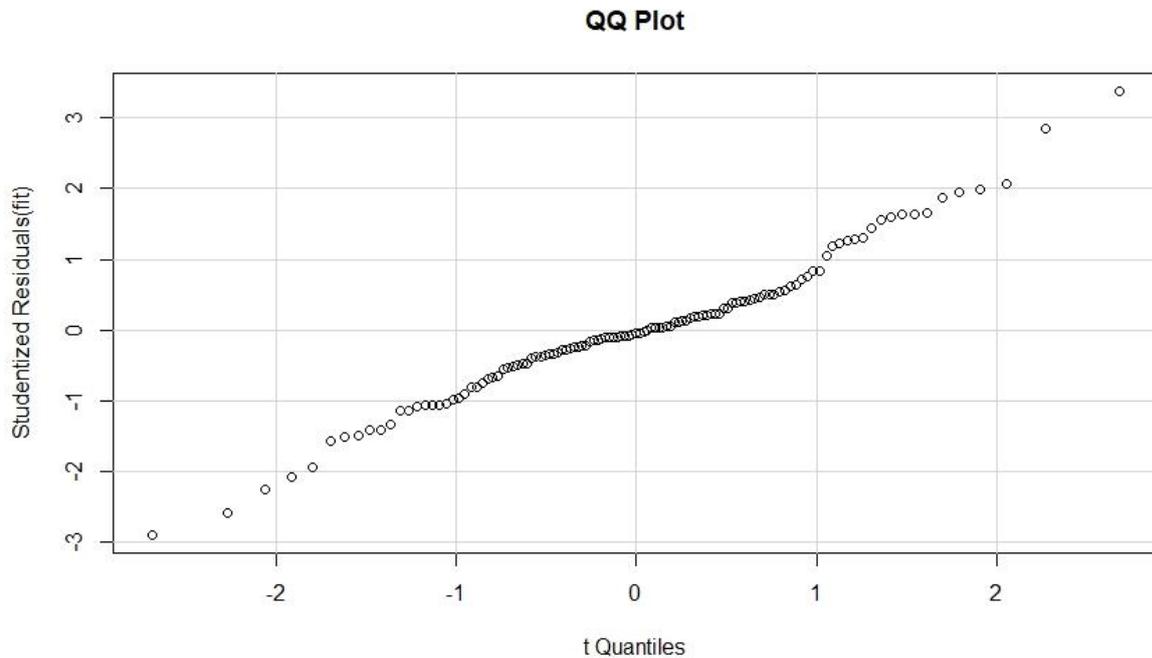
Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten

Prädiktor	VIF
Gruppe	1.10
Gender	1.16
Bildung	1.35
Alter	1.16
Teilnahmegrund	1.11
Homeoffice-Erfahrung	1.14
Selbstberuhigung	1.26

Anhang E: Voraussetzungstests für die ANCOVA (Pretest – Follow-Up Test)

Abbildung 08

QQPlot zur Überprüfung der Linearität ohne Kontrolle der Ausreißer



Anmerkung: $N = 120$

Tabelle 10

Überprüfung der Multikollinearität mittels VIF-Grenzwerten

Prädiktor	VIF
Gruppe	1.10
Gender	1.18
Bildung	1.37
Alter	1.16
Teilnahmegrund	1.10
Homeoffice-Erfahrung	1.13
Selbstberuhigung	1.24

Anhang F: Zusammenfassung

Der rasche Wandel in der modernen Arbeitswelt sowie der rasante Anstieg der Arbeit im Homeoffice durch die aktuelle COVID-19-Pandemie zeigen die Dringlichkeit auf, Interventionen zur Bewältigung der damit einhergehenden Herausforderungen zu implementieren. Ziel der vorliegenden Studie war es daher, ein Online-Training zur Selbstführung mit dem Fokus auf die Kompetenz der Selbstberuhigung zu entwickeln und evaluieren. Das Training wurde basierend auf theoretischen Erkenntnissen zur Regulierung negativer Affekte erstellt, welche unter anderem der PSI-Theorie nach Kuhl, dem Selbstregulationsmodell nach Wieland und Baggen, dem Stressmodell nach Lazarus sowie der Forschung zu psychologischem Detachment entnommen wurden. Die Wirksamkeit des Trainings wurde abhängig von der konkreten Forschungsfrage mit einer Stichprobe von mindestens 120 Teilnehmer*innen überprüft. Die Teilnehmer*innen wurden unter Voraussetzung eines Mindestalters von 18 Jahren und Erfahrung im Homeoffice rekrutiert und randomisiert der Interventions- oder Wartekontrollgruppe zugewiesen. Letztere erhielt im gesamten Zeitraum der Studie kein Training. Für die Untersuchung wurde ein Pre-Post-Follow-Up Design gewählt. Dementsprechend wurden die Daten zeitgleich in beiden Gruppen via Online-Befragung vor Beginn des Trainings, nach dem vierwöchigen Training und nach einer anschließenden zweiwöchigen Trainingspause erhoben. Mittels zweier ANCOVAs und einem t-Test für abhängige Stichproben konnte ein kleiner, kurzfristiger Trainingseffekt sowie eine Stabilität der Selbstberuhigungswerte zwischen der Post- und Follow-Up-Erhebung gefunden werden, jedoch kein Langzeiteffekt. Die Ergebnisse können daher als Unterstützung zur theoretischen Konzeption und praktischen Umsetzung für die Erstellung von Online-Selbstführungstrainings dienen und sollten durch weitere Forschung ergänzt werden, um das Training zur Erreichung eines langfristigen Trainingseffekts anzupassen.

Schlagerwörter: Selbstberuhigung, Bewältigungsstrategie, Online-Training, Evaluationsstudie, Homeoffice, Corona

Anhang G: Abstract

The rapid change in today's work environment with increase of remote work from home due to the current COVID-19-pandemic raised the urge to implement interventions to cope with the associated challenges. Therefore, the aim of this thesis was to develop and evaluate an online training for self-management, focusing on the competence of Selbstberuhigung/self-reassurance. The training is based on theoretical findings on the regulation of negative affects, including Kuhl's PSI-theory, the model of self-regulation according to Wieland and Baggen, the stress model according to Lazarus, as well as research on psychological detachment. The training's effectiveness was evaluated by performing a randomized pre-post-follow-up trial on at least 120 participants depending on the research question. The participants had to be experienced in working from home and older than 18 years. Participants in the control group did not get access to the training during the survey period. Data of both intervention and control group was collected simultaneously via online surveys before and after the four-week training period, and also after a subsequent two-week training break. Using two ANCOVAs and a t-test for dependent samples, a small short-term training effect and stability of the self-reassurance values between the two post-surveys were found, but no long-term effect. Hence, the results can serve as support for the theoretical conception and practical implementation for creating an online self-management training and should be supplemented by further research to adapt the training to achieve a long-term training effect.

Keywords: self-reassurance, coping, online training, evaluation study, work from home, corona