

Wie wirksam sind Online-Interventionen? Evaluation des Moduls „Meine Freie Zeit“ des EngAGE-Coaches

Annekatriin Hoppe, Elisa Clauß, Vivian Schachler

- 9.1 Erholungskompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt – 118**
- 9.2 Das Modul „Meine Freie Zeit“ – 119**
 - 9.2.1 Freiräume schaffen – 119
 - 9.2.2 Entspannen und Genießen – 119
 - 9.2.3 Positives Denken – 120
- 9.3 Untersuchungskontext – 120**
 - 9.3.1 Zielgruppe – 120
 - 9.3.2 Evaluationsdesign und Messinstrumente – 120
- 9.4 Ergebnisse – 121**
 - 9.4.1 Ergebnisse der Prozessevaluation – 121
 - 9.4.2 Ergebnisse der Wirksamkeitsevaluation – 123
- 9.5 Praktische Implikationen – 124**
 - Literatur – 126**

Zusammenfassung

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt können Beschäftigte ihre Arbeitszeiten und -orte zunehmend selbst planen und wählen. Dies führt zu verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und erschwert die Einhaltung von Erholungszeiten sowie das Abschalten von der Arbeit. Das Modul „Meine Freie Zeit“ des EngAGE-Coaches gibt Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Erholungskompetenzen zu stärken. Anhand von Wissenseinheiten und elf meist fünfminütigen Übungen in den Bereichen „Freiräume schaffen“, „Entspannen und Genießen“ und „Positives Denken“ können sie Wissen über Erholungsprozesse erwerben, die eigenen Erholungszeiten reflektieren und Erholungsstrategien ausprobieren und anwenden.

Das Modul wurde mit 126 Beschäftigten einer Organisation in einem Interventions-Kontrollgruppen-Design evaluiert. Dabei wurde die Wirkung des Moduls „Meine Freie Zeit“ auf die Erholungskompetenzen Abschalten von der Arbeit, Entspannung, positives Denken sowie Work-Life-Balance getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine dreiwöchige Nutzung des Moduls Abschalten von der Arbeit, Entspannung sowie Optimismus fördern. Eine positive Wirkung auf die eigene Work-Life-Balance konnte nicht gezeigt werden. Möglicherweise bedarf es hierfür einer Kombination aus verhaltens- und verhältnisbezogenen Ansätzen sowie eines längeren Interventionszeitraums. Als wichtig für die erfolgreiche Implementierung der Online-Intervention erwiesen sich die Beteiligung aller betrieblichen Akteure/-innen (u. a. Beschäftigte, Führungskräfte, Personalrat, Datenschutzbeauftragte, Management, Technik), eine professionelle Werbung mit direkter Ansprache der Beschäftigten sowie eine intensive technische Vortestung der Webapplikation. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass das Modul „Meine Freie Zeit“ eine sinnvolle und effektive Ergänzung zu bestehenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist.

9.1 Erholungskompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt

Geprägt durch eine voranschreitende Digitalisierung der Arbeit haben sich die Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren stark flexibilisiert: Arbeitszeiten und -orte können insbesondere von Beschäftigten und Selbstständigen im Wissenssektor zunehmend eigenständig geplant und gewählt werden (Pfeiffer, 2012). Infolgedessen hat sich eine Arbeitskultur etabliert, die die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer weiter verschwimmen lässt (Rigotti et al., 2016). Dies führt zu einer steigenden Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb ihrer offiziellen Arbeitszeiten und erschwert in der Folge das Abschalten von der Arbeit (Dettmers u. Bamberg, 2013). Vor allem bei Selbstständigen ist die Distanzierung und das Abschalten von der Arbeit eine Herausforderung, da die dauerhafte Bereitschaft für neue Aufträge zu ständiger Erreichbarkeit und fragmentierten Arbeitszeiten führt.

Eine weitere Folge der Digitalisierung ist eine Verdichtung der Arbeit (Rigotti et al., 2016). Durch E-Mails und soziale Medien wie Facebook oder Instant Messaging werden Informationen zunehmend in kürzeren Zeiträumen geteilt, und es erfolgt somit eine schnellere Kommunikation. Dies geht bei Beschäftigten einher mit dem Gefühl, immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit erledigen zu müssen – die Arbeitsintensität nimmt zu (Weißgerber et al., 2014). Um einem daraus resultierenden Termindruck gerecht zu werden, lassen Beschäftigte häufig ihre Pausen ausfallen und verlängern ihre Arbeitszeiten. So machen laut einer repräsentativen Befragung der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über 25 % der Beschäftigten keine regelmäßigen Pausen (Lohmann-Haislah, 2012).

Diese Entwicklungen bergen neue Anforderungen für Beschäftigte: Da Pausen individuell geplant werden können und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen, müssen sie lernen, ihre Erholungszeiten selbst zu gestalten und Erholungsphasen bewusst zu

nutzen, um eigene Ressourcen zu schonen und nach einem langen Arbeitstag wieder aufzubauen. Neben der Anforderung, die eigene Arbeit selbst zu gestalten, um mit einem hohen Arbeitsvolumen und Termindruck besser umgehen zu können (► [Kap. 2](#)), gilt es ebenso, die eigene freie Zeit, d. h. Pausen, den Feierabend, das Wochenende und den Urlaub, selbst zu gestalten. Hierzu zählen sowohl die aktive Einhaltung von freien Zeiten als auch die Ausgestaltung der eigenen Erholungszeiten. Damit dies gelingen kann, benötigen Beschäftigte Erholungskompetenzen.

9.2 Das Modul „Meine Freie Zeit“

In dem Modul „Meine Freie Zeit“ des EngAGE-Coaches sollen Beschäftigte Erholungskompetenzen erlernen, indem sie Wissen über Erholungsprozesse erwerben, die eigenen Erholungszeiten reflektieren und Erholungsstrategien ausprobieren und anwenden. Dabei werden ihnen insgesamt elf meist fünfminütige Übungen angeboten, die sie nach eigenen Vorlieben und Bedarfen auswählen können.

Das Modul umfasst die drei inhaltlichen Bereiche „Freiräume schaffen“, „Entspannen und Genießen“ sowie „Positives Denken“. Diese wurden bereits in ► [Kap. 5](#) anhand von Beispielen beschrieben und werden an dieser Stelle nur wiederholend skizziert. Übergeordnetes Ziel des Moduls „Meine Freie Zeit“ ist es, die Erholungskompetenz **Abschalten von der Arbeit** zu fördern. Gedanklich von der Arbeit abschalten zu können, bedeutet, sich von arbeitsbezogenen Themen mental zu lösen und sich nicht weiter mit diesen zu beschäftigen oder über sie nachzudenken (Sonntag u. Fritz, 2007). Neben diesem übergeordneten Ziel sollen mit den Übungen aus den drei Trainingsbereichen weitere Erholungskompetenzen gefördert werden.

9.2.1 Freiräume schaffen

Im Bereich „Freiräume schaffen“ sollen Beschäftigte mit der Übung „Balance verbessern“ reflektieren, wie sie ihre Zeit auf unterschiedliche Lebensbereiche wie Arbeit, Familie, Freunde etc. verteilen. Ziel ist es, die eigene Lebensbalance zu betrachten und bei Bedarf bestimmten Lebensbereichen (z. B. Zeit für die Familie oder für eigene Freizeit) eine höhere Priorität einzuräumen.

In einer zweiten Übung „Rituale schaffen“ lernen Beschäftigte, mithilfe von Ritualen bewusste Grenzen zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Durch selbst gewählte Rituale sollen sie schneller in die Freizeit starten können und das Abschalten von der Arbeit soll erleichtert werden (Eilam et al., 2011).

Beide Übungen haben zum Ziel die eigene **Work-Life-Balance** zu verbessern.

9.2.2 Entspannen und Genießen

Im Bereich „Entspannen und Genießen“ leiten fünf Übungen die Beschäftigten mit kurzen Audio-dateien an, sich kognitiv (z. B. über eine Gedankenreise) oder körperlich (z. B. über bewusstes Atmen, eine Nackenentspannung oder eine Handmassage) zu entspannen sowie Momente im (Arbeits-)Alltag zu genießen. Bei allen Übungen soll die Aufmerksamkeit auf positive Wahrnehmungen und Sinnesempfindungen im Hier und Jetzt gelenkt werden (Bryant u. Veroff, 2007).

Ziel aller Übungen ist die Verbesserung der Erholungskompetenz **Entspannung**. Entspannung ist ein wesentlicher Bestandteil des Erholungsprozesses, der zur Regeneration von Ressourcen und zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit beiträgt (Meijman u. Mulder, 1989).

9.2.3 Positives Denken

Im Bereich „Positives Denken“ leiten vier Übungen dazu an, durch positives Denken die eigene Zufriedenheit und Motivation zu steigern, sich für die eigenen Bedürfnisse besser zu sensibilisieren, schöne Dinge im Alltag bewusst wahrzunehmen und positive Erlebnisse wertzuschätzen sowie sich von negativen Gedanken zu lösen bzw. diese umzubewerten.

Ziel dieser Übungen ist es, durch positive Kognitionen und Emotionen **Optimismus** bei den Beschäftigten zu fördern. Optimismus wird dabei definiert als die Fähigkeit zum positiven Denken und einer positiven Erwartungshaltung in Bezug auf zukünftige Ereignisse (Scheier u. Carver, 1985).

9.3 Untersuchungskontext

9.3.1 Zielgruppe

Zielgruppe unserer Untersuchung waren Beschäftigte einer Organisation des öffentlichen Dienstes mit flexiblen Arbeitszeiten. Die flexible Arbeitszeitgestaltung zeigte sich in der individuellen Wahl des Arbeitsbeginns und -endes und der Möglichkeit zur Telearbeit.

Insgesamt wurden 486 Beschäftigte eingeladen, das Modul „Meine Freie Zeit“ während der Arbeitszeit zu nutzen sowie vor und nach der Modulnutzung einen Fragebogen auszufüllen. Insgesamt füllten 126 Beschäftigte den Fragebogen vollständig zu zwei Messzeitpunkten aus. 36 % der Befragten gaben an, 50 Jahre oder älter zu sein, 35 % waren zwischen 40 und 49 Jahre alt, 11 % zwischen 30 und 39 Jahre und 3 % 29 Jahre oder jünger. Diese Altersstruktur entspricht dem aktuellen Altersdurchschnitt im öffentlichen Dienst, der auf die Überalterung von Belegschaften in dieser Branche hinweist. 50 % der Teilnehmenden waren weiblich, 78 % lebten in einer Partnerschaft und 40 % gaben an, betreuungsbedürftige Kinder zu haben. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei 24,10 Jahren ($SD = 9,64$), und 21 % der Beschäftigten gaben an, Führungsaufgaben zu übernehmen.

9.3.2 Evaluationsdesign und Messinstrumente

Evaluationsdesign

Die Evaluation des Moduls „Meine Freie Zeit“ bestand aus einer Prozess- und Wirksamkeits-evaluation. Die Prozessevaluation beinhaltete Fragen zur Werbung und internen Kommunikation (z. B. durch welche Werbematerialien die Beschäftigten von der Intervention erfahren haben). Weiterhin sollte sie Auskunft zur Bewertung und allgemeinen Nutzung des Moduls „Meine Freie Zeit“ geben (z. B. zu technischen Problemen und zur Nutzungshäufigkeit des Moduls).

Die Wirksamkeitsevaluation sollte Aufschluss darüber geben, inwiefern das Modul „Meine Freie Zeit“ Erholungskompetenzen fördert, d. h. wirksam ist. Hierfür wurde ein Interventions-Kontrollgruppen-Design mit zwei Messzeitpunkten verwendet. Alle Beschäftigten wurden eingeladen, an zwei Online-Befragungen (jeweils vor und nach der Intervention) teilzunehmen. Die Beschäftigten der Interventionsgruppe erhielten darüber hinaus nach der ersten Befragung einen Weblink zum Modul „Meine Freie Zeit“ und wurden gebeten, regelmäßig

während der Arbeitszeit eine Übung durchzuführen. Aus organisatorischen Gründen wurde die Intervention den Beschäftigten in zwei aufeinanderfolgenden Zeiträumen (Wellen) für jeweils drei Wochen angeboten. Die Teilnahme an allen Befragungen sowie die Modulnutzung waren freiwillig und anonym. Teilnehmende der Interventionsgruppe nutzten das Modul über drei Wochen, während Personen in der Kontrollgruppe (Wartegruppe) nur an den beiden Befragungen teilnahmen.

Messinstrumente und Nutzertracking

Zu beiden Messzeitpunkten erhielten die Beschäftigten Fragen zu den Konstrukten Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Optimismus sowie Work-Life-Balance und wurden gebeten auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung zu verschiedenen Aussagen anzugeben:

- **Abschalten von der Arbeit** wurde mit dem Recovery Experience Questionnaire (Sonntag u. Fritz, 2007) anhand von fünf Aussagen erfasst, z. B. „In meiner Freizeit vergesse ich die Arbeit.“
- **Entspannung** wurde ebenfalls mit dem Recovery Experience Questionnaire (Sonntag u. Fritz, 2007) mit vier Aussagen erfasst, z. B. „In meiner Freizeit habe ich die Zeit genutzt, um zu relaxen.“
- **Optimismus** wurde mit der deutschen Übersetzung des Life-Orientation-Test (LOT-R; Scheier et al., 1994; Übersetzung von Glaesmer et al., 2008) anhand von fünf Aussagen erhoben, z. B. „In unsicheren Zeiten erwarte ich für gewöhnlich das Beste.“
- **Work-Life-Balance** wurde mit der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB; Syrek et al., 2011) anhand von fünf Aussagen gemessen, z. B. „Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.“

Neben diesen Messinstrumenten wurde mithilfe eines Nutzertrackings erfasst, ob die Beschäftigten den Online-Coach tatsächlich nutzten. Die Fragebögen und das Nutzertracking wurden anhand von anonymisierten Codes einander zugeordnet.

9.4 Ergebnisse

Von den 126 Beschäftigten, die beide Fragebögen beantworteten, waren 39 Personen in der Interventionsgruppe und 87 Personen in der Kontrollgruppe. Das Modul „Meine Freie Zeit“ wurde von allen Beschäftigten ausschließlich in der Arbeitszeit und auf den Arbeitsrechnern genutzt. Das Nutzertracking zeigt, dass sich die Nutzer/-innen im Interventionszeitraum während ihrer Arbeitszeit zu mehreren Tageszeiten in den Online-Coach eingeloggt haben. Während ihres Log-ins führten die Beschäftigten dann eine oder mehrere Übungen durch.

9.4.1 Ergebnisse der Prozessevaluation

Ziel der Prozessevaluation war es, zu erfassen, welche Werbemittel und Kommunikationswege besonders effektiv waren, um das Modul „Meine Freie Zeit“ zu bewerben, wie das Modul im Allgemeinen bewertet wurde und welche technischen Probleme bei der Nutzung auftraten. Da diese Fragen nur den Personen in der Interventionsgruppe gestellt wurden, beziehen sich die folgenden Angaben auf die Aussagen der Interventionsgruppe ($n = 39$).

Werbung und interne Kommunikation

Um die Beschäftigten auf das Modul „Meine Freie Zeit“ aufmerksam zu machen und sie zur Nutzung zu motivieren, wurden verschiedene Werbemittel sowie interne Kommunikationswege genutzt: Zunächst wurden die Beschäftigten durch den Gesundheitsdienst per E-Mail direkt kontaktiert, auf das Projekt hingewiesen und zur Teilnahme eingeladen. Werbung sowie Informationen zum Projekt wurden ebenfalls per E-Mail sowie über das organisationsinterne Intranet verbreitet. Flyer zu Projekthaltungen und Einladungen zur Teilnahme wurden sowohl per E-Mail, über das Intranet als auch postalisch an die Beschäftigten versendet. Darüber hinaus wurden Poster in Räumen der Organisation aufgehängt, die von allen Beschäftigten genutzt werden konnten (z. B. in der Teeküche). Die Ergebnisse der Prozessevaluation zeigen, dass das Bewerben des Online-Coaches in erster Linie durch das direkte Anschreiben der Beschäftigten per E-Mail gelang: 54 % der Beschäftigten gaben an, per E-Mail von der Untersuchung erfahren zu haben (28 % keine Angabe). Als weitere sinnvolle Werbestrategien erwiesen sich das Intranet sowie der Flyer und Poster: Jeweils 26 % der Beschäftigten erfuhren hierdurch von dem Online-Coach.

Darüber hinaus wurden die Führungskräfte gebeten, auf den Online-Coach und die begleitende Evaluation aufmerksam zu machen sowie die Nutzung des Online-Coaches während der Arbeitszeit zu unterstützen. Die Führungskräfte wurden in direkten Anschreiben und in begleitenden Trainings für ihre motivationsfördernde Rolle sensibilisiert. Lediglich 8 % der Beschäftigten gaben an, dass es eine offizielle Ankündigung des Projektes durch die Führungskraft gab (28 % keine Angabe). Weiterhin gaben 51 % der Beschäftigten an, sehr bis eher wenig durch ihre Führungskraft während des Interventionszeitraums zur Nutzung ermutigt worden zu sein, und 39 % benannten eine mittelmäßige bis eher starke Ermutigung (10 % keine Angaben). Auch die Motivation durch Kollegen/-innen war vergleichsweise gering: 56 % der Nutzer/-innen gaben an, sehr bis eher wenig durch ihre Kollegen/-innen zur Nutzung ermutigt worden zu sein, und nur 34% wurden mittelmäßig bis stark ermutigt (10 % keine Angaben).

Bewertung des Moduls

Nach Abschluss der Modulnutzung wurden alle Beschäftigten der Interventionsgruppe gebeten, das Modul „Meine Freie Zeit“ zu bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass das Modul von der Mehrheit der Beschäftigten positiv bewertet wurde: 54 % der Beschäftigten hielten es für eine eher bis gänzlich sinnvolle Ergänzung zu dem bestehenden Gesundheitsangebot, 18 % waren unentschieden und 15 % gaben an, dass das Modul eher keine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Gesundheitsangebot sei (13 % keine Angabe).

Bezogen auf die Frage „Wie hilfreich bewerten Sie den Online-Coach?“ gaben 44 % der Beschäftigten an, der Coach sei eher bis sehr hilfreich, 15 % empfanden den Coach als teilweise hilfreich und 25 % empfanden ihn als eher wenig hilfreich (16 % keine Angabe).

Im Hinblick auf die weitere Nutzung des Moduls gaben 41 % der Befragten an, die Übungen auch nach Ende der Intervention wahrscheinlich oder in jedem Falle fortzuführen, 21 % waren noch unentschieden und 23 % werden dieses Angebot eher nicht weiter nutzen (15 % keine Angabe).

Technische Umsetzung und Probleme

Die Prozessevaluation konnte folgende technische Probleme bei der Online-Coach-Nutzung aufdecken: 36 % der Beschäftigten hatten keine bis eher wenig Technikprobleme bei der Nutzung, 15 % berichteten teilweise von Problemen und 41 % hatten eher bis sehr viele Technikprobleme während der Modulnutzung (15 % keine Angabe).

Probleme traten in erster Linie beim Abspielen von Audio- und Videodateien auf. Hierbei muss angemerkt werden, dass bis zu 36 % der Nutzer/-innen die Übungen mit Audio- und Videodateien erst verspätet (nach einigen Tagen) anwenden konnten. Einige Teilnehmende konnten die angebotenen Audio- (13 %) oder Videodateien (36 %) nicht abspielen (8 % keine Angabe). Ursache dieser technischen Probleme war ein fehlendes Update im Betriebssystem der Arbeitsrechner bei einigen Beschäftigten.

Es ist anzunehmen, dass diese technischen Einschränkungen und damit einhergehende eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit des Moduls für einige Nutzer/-innen zu einer schlechteren Bewertung oder zu einem Abbruch der Intervention geführt haben.

9.4.2 Ergebnisse der Wirksamkeitsevaluation

Ziel der Wirksamkeitsevaluation war, die Effekte des Moduls „Meine Freie Zeit“ auf die Erholungskompetenzen Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Optimismus sowie Work-Life-Balance zu untersuchen. Dabei wurde im ersten Schritt die Interaktion zwischen Interventions- und Kontrollgruppe geprüft. Hierzu wurden Varianzanalysen (ANOVAs) mit Messwiederholung durchgeführt. Im Falle einer statistisch (marginal) signifikanten Interaktion wurden im zweiten Schritt die Ausgangswerte der Interventionsgruppe (zum ersten Messzeitpunkt, T1) mit den Werten nach der Online-Coach-Nutzung (zum zweiten Messzeitpunkt, T2) verglichen. Ein positiver Effekt der Intervention zeigt sich in einem signifikanten Anstieg der Werte nach der Online-Coach-Nutzung.

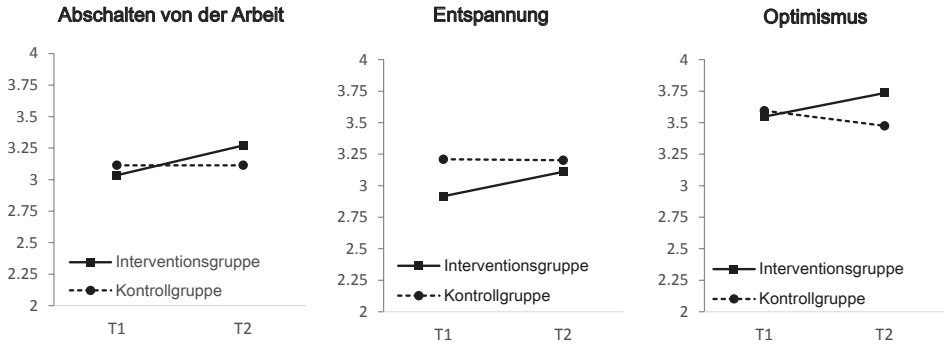
Die Ergebnisse zeigen, dass die Erholungskompetenzen Abschalten von der Arbeit, Entspannung sowie Optimismus durch das Modul „Meine Freie Zeit“ verbessert werden konnten (■ Tab. 9.1).

Alle Übungen, über das gesamte Modul hinweg, dienten dazu die Erholungskompetenz **Abschalten von der Arbeit** zu fördern. Die Interventionsgruppe zeigt nach der Modulnutzung marginal signifikant höhere Werte als vor der Modulnutzung. Die Kontrollgruppe konnte ihre Werte hingegen nicht verbessern.

■ Tab. 9.1 Vergleich der Interventions- und Kontrollgruppenwerte zum ersten und zweiten Messzeitpunkt (T1 und T2)

Variablen	Gruppe	T1 Mittelwert (SD)	T2 Mittelwert (SD)	F-Wert (p-Wert)
Abschalten von der Arbeit	Interventionsgruppe	3,03 (0,86)	3,27 (0,85)	3,33 (0,071)
	Kontrollgruppe	3,11 (0,93)	3,11 (0,86)	
Entspannung	Interventionsgruppe	2,92 (0,68)	3,11 (0,78)	3,41 (0,068)
	Kontrollgruppe	3,21 (0,82)	3,20 (0,79)	
Optimismus	Interventionsgruppe	3,55 (0,52)	3,74 (0,53)	10,79 (0,001)
	Kontrollgruppe	3,59 (0,76)	3,48 (0,85)	
Work-Life-Balance	Interventionsgruppe	3,13 (0,82)	3,21 (0,88)	0,11 (0,735)
	Kontrollgruppe	3,40 (0,77)	3,44 (0,73)	

Anmerkung: $p < 0,05$ entspricht einem Signifikanzniveau von 5 %; SD Standardabweichung



■ **Abb. 9.1** Verlauf der Interventions- und Kontrollgruppenwerte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (T1 und T2)

Die Übungen des Trainingsbereichs „Entspannen und Genießen“ dienen der Stärkung der Erholungskompetenz **Entspannung**. Die Interventionsgruppe zeigte hier nach der Modulnutzung signifikant höhere Werte als vor der Modulnutzung.

Entsprechende Ergebnisse konnten für **Optimismus** gefunden werden, der durch die Übungen im Bereich „Positives Denken“ gesteigert werden sollte. Auch hier finden sich signifikant höhere Optimismuswerte in der Interventionsgruppe nach der Modulnutzung als zu Beginn der Intervention. In beiden Fällen konnte die Kontrollgruppe ihre Werte nicht verbessern.

■ **Abb. 9.1** veranschaulicht den Anstieg der Werte vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt in der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Die Nutzung der Übungen aus dem Bereich „Freiräume schaffen“ zielte auf die Steigerung der **Work-Life-Balance** ab. Hier zeigte sich weder bei der Interventions- noch bei der Kontrollgruppe ein signifikanter Anstieg der Werte nach der Modulnutzung.

9.5 Praktische Implikationen

Die Ergebnisse der Wirksamkeitsevaluation lassen den Schluss zu, dass das Modul „Meine Freie Zeit“ ein effektives Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung ist. Die kurzen, meist fünfminütigen Wissenseinheiten und Übungen lassen sich einfach in den Arbeitstag integrieren und sind somit gut während der Arbeitszeit durchzuführen.

Obwohl es einen relativ hohen Prozentsatz an technischen Problemen gab, zeigten sich nach drei Wochen der Online-Coach-Nutzung positive Effekte auf die Erholungskompetenzen **Abschalten von der Arbeit**, **Entspannung** sowie **Optimismus**. Hierbei handelt es sich um personenbezogene Kompetenzen, die gut anhand von kurzen Übungen gefördert und entwickelt werden können (Luthans et al., 2006).

Die Übungen im Bereich „Balance verbessern“ reichen nicht aus, um positive Effekte auf die **Work-Life-Balance** zu erzielen. Da es sich hierbei nicht um eine personenbezogene Kompetenz, sondern um einen Zustand handelt, der von einer Vielzahl von Rahmenbedingungen abhängt wie der Dauer und Lage der Arbeitszeiten, Anforderungen an dauerhafte Erreichbarkeit, die Aufgabenverteilung in der Familie sowie Betreuungsstrukturen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (z. B. Jones et al., 2006), ist es möglich, dass eine Intervention, die eher am Verhalten der einzelnen Beschäftigten ansetzt, nicht ausreicht. Wichtig wäre hierbei eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention. Auch ist anzunehmen, dass ein kurzer Zeitraum von

drei Wochen oftmals nicht ausreicht, um eingefahrene Strukturen des Lebens- und Arbeitsalltags zu ändern. Die Literatur zeigt zwar, dass Interventionen zur Förderung der Work-Life-Balance bereits nach drei Wochen wirksam sein können (z. B. Michel et al., 2014). Stärkere Effekte sind jedoch von Interventionen zu erwarten, die über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Die Ergebnisse der Prozessevaluation bieten einige Hinweise für die erfolgreiche **Einführung und Umsetzung von Online-Intervention** in Organisationen: Sie geben Auskunft über geeignete Werbe- und Kommunikationsmittel, technische Anforderungen und Hürden sowie die Akzeptanz von webbasierten Interventionen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Hinblick auf die Projektwerbung zeigen die Ergebnisse, dass das direkte Anschreiben der Beschäftigten per E-Mail die wirksamste Werbe- und Kommunikationsstrategie war. Weniger wirksam, jedoch durchaus einsetzbar sind Flyer in den Postfächern der Beschäftigten und Poster an zentralen Orten. Überraschenderweise war die Bewerbung des Projektes durch Führungskräfte weniger effektiv. Hier bedarf es vermutlich einer intensiveren Einbindung der Führungskräfte vor dem Start der Intervention, damit diese selbst von dem Angebot überzeugt werden und ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme motivieren. Wichtig war ebenfalls die frühzeitige Einbindung des Personalrats und des Datenschutzbeauftragten sowie des Managements, die das Projekt aktiv unterstützten.

Ungefähr ein Viertel der Befragten bewertete das Modul als weniger sinnvolle oder hilfreiche Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Selbstverständlich treffen nicht alle Gesundheitsangebote den Geschmack aller Beschäftigten (Lyubomirsky et al., 2011). Daher ist es umso wichtiger, ein webbasiertes Angebot wie das Modul „Meine Freie Zeit“ als eine ergänzende Maßnahme für die betriebliche Gesundheitsförderung zu sehen, das Präsenztrainings oder auch individualisierte Beratungsangebote (z. B. Sozialberatung, individuelles Coaching) nicht ersetzen kann und soll. Ein vielfältiges Angebot an Übungen und die Möglichkeit, selbst Übungen auszuwählen, wie es bei diesem Modul der Fall war, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass für jede Nutzerin und jeden Nutzer passende Übungen dabei sind (Lyubomirsky et al., 2011).

Problematisch sind technische Schwierigkeiten, die bei der Online-Coach-Nutzung auftreten, da diese meist zu einer negativen Bewertung der Übungen oder einem Abbruch der Intervention führen. In diesem Projekt könnten beispielsweise die eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit der Übungen mit Audio- oder Videodateien bei einigen Beschäftigten zu einer negativen Bewertung des Angebotes und Einbußen in dessen Wirksamkeit geführt haben. Die intensivere Einbindung der Technikabteilung mit einem systematischen Vortesten der Webapplikation auf allen Rechnern und Betriebssystemen ist unbedingt notwendig, bevor diese für die Beschäftigten freigeschaltet wird.

Fazit

Mit dem Modul „Meine Freie Zeit“ können die Erholungskompetenzen Abschalten von der Arbeit, Entspannung und Optimismus bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten gefördert werden. Somit handelt es sich um ein webbasiertes Angebot, das im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergänzend zu bestehenden Angeboten eingesetzt werden kann. Die kurzen, meist fünfminütigen Wissenseinheiten und Übungen lassen sich einfach in den Arbeitstag integrieren und somit gut während der Arbeitszeit durchführen. Positive Effekte auf Erholungskompetenzen zeigen sich bereits nach drei Wochen. Wichtig für eine erfolgreiche Implementierung einer Online-Intervention ist die Beteiligung aller betrieblichen Akteure, die direkte Ansprache der Beschäftigten durch eine professionelle Werbung sowie eine intensive Vortestung der Webapplikation durch den technischen Service.

Weiterführende Literatur und Links

- EngAGE-Coach: <http://www.engage-coach.de/>
- Clauß, E., Hoppe, A., Schachler, V., & Dettmers, J. (2016). Erholungskompetenz bei Berufstätigen mit hoher Autonomie und Flexibilität. *PERSONALQuarterly* 16(2), 22–27.
- Hoppe, A., Janneck, M., Helfer, M., & Dettmers, J. (2015). Flexibel, mobil und unabhängig: Neue Kompetenzanforderungen bei individualisierten Arbeitsformen. *Præview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 2, S. 8–9.
- Michel, A., O’Shea, D., & Hoppe, A. (2015). Designing and evaluating resource-oriented interventions to enhance well-being, health and performance at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88(3), 459–463.

Literatur

- Bryant, F. B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dettmers, J., & Bamberg, E. (2013). Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit – Analyse von Anforderungen, Belastungen und Ressourcen. In S. Jeschke (Hrsg.), *Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel* (S. 115–124). Frankfurt, New York: Campus.
- Eilam, D., Izhar, R., & Mort, J. (2011). Threat detection: Behavioral practices in animals and humans. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 35(4), 999–1006.
- Glaesmer, H., Hoyer, J., Klotsche, J., & Herzberg, P. Y. (2008). Die deutsche Version des Life-Orientations-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie* 16(1), 26–31.
- Jones, F., Burke, R., & Westman, M. (2006). *Work-Life Balance: A psychological perspective*. Hove: Psychology Press.
- Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior* 27(3), 387–393.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion* 11(2), 391–402.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol. 2: Work psychology* (S. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 87, 733–754.
- Pfeiffer, S. (2012). Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klöse, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012. Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken* (S. 15–21). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Rigotti, T., Dormann, C., & Haun, V. (2016). Entgrenzung der Arbeit: Psychologische Perspektiven. *Wirtschaftspsychologie* 18 (2), 2–4.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology* 4(3), 219–247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology* 67(6), 1063–1078.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 204–221.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica* 57, 134–145.
- Weißgerber, B., Ertel, M., & Pech, E. (2014). Umgang mit Informationsmengen. In D. Windemuth (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf: vorbeugen-erkennen-handeln* (S. 139–148). Wiesbaden: Universum.