

Stressmanagement durch Positive Psychologie: Bereicherung für die Betriebliche Gesundheitsförderung

Dennis T. JOHN¹, Daniela BLICKHAN²

*¹ Institut für Wirtschaftspsychologie, FOM Hochschule
Karlstraße 2, D-86150 Augsburg*

*² Deutschsprachiger Dachverband für Positive Psychologie e.V.
Asterweg 10a, D-83109 Großkarolinenfeld*

Kurzfassung: Der Beitrag untersucht die Wirksamkeit eines Stressmanagement-Kurses mit Methoden der Positiven Psychologie. Hierfür werden zunächst die theoretischen Grundlagen und Befunde der Positiven Psychologie skizziert und Anwendungsmöglichkeiten in der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgezeigt.

Anschließend werden Evaluationsergebnisse einer längsschnittlichen Studie mit Kontrollgruppen-Design berichtet (Blickhan, John & Scheder 2017). Die Ergebnisse der quantitativen Evaluation mit 77 Personen belegen die gesundheitsförderliche Wirksamkeit der im Kurs eingesetzten Methoden der Positiven Psychologie auf eine Reihe gesundheitlicher Variablen. Der Beitrag schließt mit der Empfehlung Methoden der Positiven Psychologie stärker in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu berücksichtigen.

Schlüsselwörter: Betriebliche Gesundheitsförderung, Stressmanagement, Positive Psychologie, Evaluation

1. Einleitung: Einsatz von Methoden der Positiven Psychologie in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Im Handlungsfeld Stressmanagement nach dem individuellen Ansatz und dem Handlungsfeld gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil (Präventionsprinzip Stressbewältigung und Ressourcenstärkung) des GKV-Leitfadens Prävention haben sich multimodale Stressmanagementkurse auf Grund guter Wirksamkeitsbelege etabliert. Beispielsweise konnte Kaluza (1999) zeigen, dass Teilnehmende von einem mehrwöchigen Stressmanagementkurs profitieren und dieser stressreduzierende Effekt auch noch nach Kursabschluss anhält (Kaluza 1999; John et al. 2016). In ihrer Metaanalyse kommen van der Klink, Blonk, Schene und van Dijk (2001) zum Ergebnis, dass die Wirkungen multimodaler Stressmanagementkurse eine mittlere Effektstärke erreichen.

Die Positive Psychologie untersucht, welche psychologischen Faktoren zu einem guten und lebenswerten Leben beitragen und die psychische Funktionsfähigkeit steigern. Sie wurde als eigenständiger Zweig der wissenschaftlichen Psychologie in den 1990er Jahren begründet. Ihre historischen Wurzeln reichen jedoch weiter zurück, denn zentrale Ideen der Positiven Psychologie, wurden bereits von zentralen Vertretern der humanistischen Psychologie wie Carl Rogers und der Motivations- und Handlungspsychologie wie Abraham Maslow formuliert. Die Positive Psychologie umfasst psychologische Theorien und empirische Befunde aus verschiedenen psychologischen Denkschulen und Traditionen, die sich allesamt mit der Frage auseinandersetzen, wie „gutes Leben“ gelingen kann (für eine Übersicht siehe Blickhan 2015).

Zahlreiche empirische Studien im Feld der Positiven Psychologie konnten eine Reihe von psychologischen Ressourcen identifizieren, die Wohlbefinden und Resilienz steigern und somit dazu beitragen, persönliche und berufliche Krisen gut zu meistern. Relevante Beispiele solcher Ressourcen für den beruflichen Alltag sind persönliche Stärken (Peterson & Seligman 2004), Dankbarkeit für die schönen Dinge im Leben (Emmons & McCullough 2003), das Erleben von Flow (Csikszentmihályi 2002; John & Lang 2015) und ein optimistischer Blick in die Zukunft (Carver & Scheier 2005).

Die Positive Psychologie (Seligman & Csikszentmihályi 2000) hat sich als neuer Forschungszweig der Psychologie das Ziel gesetzt, einfache, alltagstaugliche Interventionsmethoden zu entwickeln, die Menschen darin unterstützen, ihre Stärken einzusetzen, Ressourcen und Potenziale voll auszuschöpfen und so ein erfülltes Leben zu führen. Diese Interventionsmethoden lassen sich gut integrieren in multimodale Stressmanagement-Kurse. Der Kurs „Gut mit sich umgehen: Stressbewältigung mit Methoden der Positiven Psychologie“ (Blickhan 2014) verknüpft Konzepte und empirisch validierte Interventionsmethoden der Positiven Psychologie mit klassischen Themen und Übungen aus dem betrieblichen Stressmanagement. Die Kursleiter verfügen über eine Grundqualifikation gemäß dem Leitfaden Prävention im Bereich Psychologie, (Sozial-)Pädagogik oder Medizin; der für diesen Beitrag evaluierte Kurs wurde von einer Diplom-Psychologin durchgeführt. Der Kurs richtet sich an gesunde Erwachsene mit dem Ziel, Wohlbefinden zu steigern und das Risiko für Depression und Burnout zu senken. Der Kurs wurde als Präsenztraining in fünf Einheiten zu je drei Stunden konzipiert. Die Einheiten liegen im Abstand von vier Wochen, um den Teilnehmenden ausreichend Gelegenheit zu geben, die vermittelten Übungen im Alltag anwenden zu können. Jede Einheit stellt ein spezifisches Thema der positiven Psychologie und entsprechende Interventionen in den Mittelpunkt. In der ersten Einheit wählen alle Teilnehmenden einen Lernpartner, mit dem sie sich zwischen den Kursterminen regelmäßig treffen oder austauschen. Soziale Unterstützung gilt als entscheidender Faktor für persönliche Entwicklung und Wohlbefinden (Sarason & Sarason, 2009) und wird so in den Kurs integriert.

2. Untersuchungsmethodik und Evaluationsergebnisse des Stressmanagementkurses

Untersucht wurden zwei Stressmanagementkurse mit Methoden der Positiven Psychologie mit insgesamt 33 berufstätigen Teilnehmenden (Kursgruppe) im Vergleich mit einer Kontrollgruppe aus 44 Besuchern eines zweistündigen Impulsvortrags zur Positiven Psychologie. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die soziodemografischen Daten der untersuchten Personen. Bei der Prüfung auf Unterschiede zeigte sich nur im Geschlechterverhältnis ein statistisch bedeutsamer Effekt. In der Kursgruppe fanden sich signifikant mehr Frauen als in der Kontrollgruppe.

Der berufliche Hintergrund der untersuchten Personen war unterschiedlich; neben dem sozialen Bereich (Erziehung, Pflege, Therapie) gab es Teilnehmende aus kaufmännischen und technischen Feldern. Erfasst wurde Flourishing der 77 Personen vor dem Kurs (t1), in der Mitte des Kurses (t2), unmittelbar nach Kursende (t3) sowie zwei Monate (t4) nach dem Kurs. Um die Kurs- und Vortragsteilnehmenden nicht zu stark durch lange Fragebögen zu belasten, wurden die Werte für Depression und Burnoutrisiko nur zu Kursbeginn und zum Follow-up zwei Monate nach Kurs- und Vortragsende erhoben. Flourishing sowie Depression und Burnoutrisiko als Maß für Belastung wurden über validierte Fragebögen erfasst: Flourishing Skala (Diener et al.

2010), die Burnout-Screening-Skalen BOSS (Hagemann & Geuenich 2009) und das Beck Depressions-Inventar BDI (Beck et al. 1988; Hautzinger, Keller & Kühner 2006)

Tabelle 1: Soziodemografische Variablen in Kurs- und Kontrollgruppe

	Kursgruppe		Kontrollgruppe		Signifikanz
	N	%	N	%	
Geschlecht (weiblich %)	30	90,9	30	68,2	$\chi^2=5,660$, $p=0,017^*$
Beziehung (verheiratet %)	24	72,0	34	77,3	$\chi^2=0,210$, $p=0,647$
Kinder (ja %)	19	57,6	28	63,6	$\chi^2=0,291$, $p=0,589$
Bildung (Universität %)	16	48,5	22	50,0	$\chi^2=5,248$, $p=0,155$
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Alter	43,73	8,68	46,86	10,52	

Anmerkung. *M*: Mittelwert, *SD*: Standardabweichung. $N_{gesamt} = 77$;

Die Werte der Kurs- und Kontrollgruppen unterschieden sich zu Beginn der Messungen nicht, erlaubten also den Vergleich zu den folgenden Messzeitpunkten. Im Kursverlauf zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Tabelle 2 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen Flourishing, Depression und Burnout.

Tabelle 2: Mittelwerte und Standardabweichungen für Flourishing, Depression und Burnout

Konstruktbereich	Gruppe	t_1	t_2	t_3	t_4
		<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>	<i>M (SD) N</i>
Flourishing	TG	4,67 (0,60) 33	5,00 (0,44) 27	5,10 (0,57) 23	5,07 (0,66) 22
	KG	4,83 (0,52) 44	4,84 (0,60) 25	4,61 (0,73) 24	4,44 (0,81) 22
Depression	TG	0,53 (0,37) 30	n.e.	n.e.	0,27 (0,31) 22
	KG	0,57 (0,45) 44	n.e.	n.e.	0,61 (0,47) 21
Burnout	TG	1,45 (0,85) 33	n.e.	n.e.	0,94 (0,83) 22
	KG	1,28 (0,69) 43	n.e.	n.e.	1,57 (1,05) 21

Anmerkung: TG: Treatmentgruppe (Stressmanagementkurs mit Methoden der Positiven Psychologie), KG: Kontrollgruppe. *M*: Mittelwert, *SD*: Standardabweichung. Angegeben sind jeweils Mittelwert (*M*), Standardabweichung (*SD*) und Stichprobengröße (*N*). n.e. = nicht erfasst.

Varianzanalysen mit Messwiederholung bestätigen die Signifikanz der Mittelwertunterschiede zwischen den Gruppen. Auffallend ist neben der hohen Signifikanz auch die große Effektstärke. Einzelheiten zeigt Tabelle 3.

Tabelle 3: Wirkungen des Kurses auf die Variable Flourishing

Multivariate Tests						
Haupteffekt	Pillai	F	df ₁	df ₂	P	η ² _p
Gruppe * Zeit	0,431	3,790	6	30	0,006	0,431
Zeit	0,441	3,951	6	30	0,005	0,441
Univariate Tests						
Haupteffekt	QS	F	df ₁	p	η ² _p	
Gruppe * Zeit	2,401	4,638	2,481	0,008	0,117	

Anmerkung: Prüfung der Effekte für die Variable Flourishing.

Sowohl Depression als auch Burnoutisiko sinken in der Kursgruppe signifikant. Eine Varianzanalyse mit Messwiederholung bestätigt auch hier die Signifikanz der Unterschiede zwischen den Gruppen. Auch hier zeigt sich eine hohe Effektstärke der Veränderung. Einzelheiten zeigt Tabelle 4.

Tabelle 4: Wirkungen des Kurses auf die abhängigen klinischen Variablen Depression und Burnout

Multivariate Tests						
Haupteffekt	Pillai	F	df ₁	df ₂	p	η ² _p
Gruppe * Zeit	0,208	4,979	2	38	0,012	0,208
Zeit	0,138	3,037	2	38	0,060	0,138
Univariate Tests						
Haupteffekt	QS	F	df ₁	p	η ² _p	
Depression	0,227	5,740	1	0,021	0,128	
Gruppe * Zeit						
Burnout	0,526	10,197	1	0,003	0,207	
Gruppe * Zeit						

Anmerkung: Prüfung der Effekte für die Variablen Depression und Burnout.

3. Diskussion und Ausblick: Positive Psychologie als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ziel des Beitrags war die Evaluation eines Stressmanagement-Kurses mit Elementen der Positiven Psychologie. Im Rahmen dieses Kurses lernten die Teilnehmer in fünf Sitzungen über einen Zeitraum von vier Monaten Konzepte und Übungen der angewandten Positiven Psychologie kennen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kursbeteiligung das Wohlbefinden signifikant erhöht. Verglichen mit einer Kontrollgruppe, stiegen sowohl kognitive als auch emotionale Aspekte des subjektiven Wohlbefin-

dens in der Interventionsgruppe nachhaltig an. Der Kurs stellt somit eine wirksame Interventionsmaßnahme für die betriebliche Gesundheitsförderung dar.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist insbesondere dann langfristig wirksam, wenn ein umfassendes Gesundheitsmanagementsystem mit verhaltens- und verhältnispräventiven Komponenten implementiert wird (Gunkel et al. 2014). Der vorliegende Beitrag zeigt, dass Stressmanagementkurse mit Elementen der Positiven Psychologie wirksame Methoden zur Verhaltensprävention sind. Dennoch fehlen bislang verhältnisbasierte und integrative Ansätze. Eine interessante Frage für zukünftige Forschung ist beispielsweise, wie verhaltensbasierte Maßnahmen der Positiven Psychologie auch zu einer Veränderung der gesundheitsbezogenen Verhältnisse im Betrieb beitragen können. Wir gehen davon aus, dass Maßnahmen der Positiven Psychologie die gesundheitsbezogenen Verhältnisse in der Lebenswelt Betrieb verbessern können, wenn derartige Maßnahmen in möglichst vielen Abteilungen eines Betriebs durchgeführt werden. Wenn auch Führungskräfte mit der Positiven Psychologie in Berührung kommen (Cameron 2012) und die Maßnahmen eingebettet sind in einen umfassenden Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (John et al. 2015), kann Flourishing möglicherweise nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch in Teams, Abteilungen und Betrieben entstehen.

4. Literatur

- Beck AT, Steer RA, Garbin, MG (1988). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review* 8 (1): 77-100.
- Blickhan D. (2014). *A Course in Flourishing. Evaluation of a Training in Applied Positive Psychology*, University of East London. London.
- Blickhan D. (2015). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. Paderborn: Junfermann.
- Blickhan D, John D, Scheder A (2017). Persönliche und berufliche Krisen meistern. Interventionen der Positiven Psychologie als Bereicherung für Stressmanagement-Kurse. In Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J & Meyer M (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2017* (S. 205-214). Berlin: Springer.
- Cameron KS (2012). *Positive Leadership. Strategies for Extraordinary Performance* (2nd ed). San Francisco, Calif: Berrett-Koehler Publishers.
- Carver CS, Scheier MF (2005). Optimism. In Lopez S, Snyder C (eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Csikszentmihályi M. (2002). *Flow. The classic work on how to achieve happiness* (Rev. ed). London: Rider.
- Emmons RA, McCullough ME (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology* 84 (2): 377-389.
- Gunkel L, Böhm S, Tannheimer N (2014). Resiliente Beschäftigte—eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte. In In Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J & Meyer M (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014* (S. 257-268). Berlin: Springer.
- Hagemann W, Geuenich K (2009). *Burnout-Screening-Skalen (BOSS). Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Hautzinger M, Keller F, Kühner C. (2006). *BDI-II. Beck Depressions-Inventar. Revision*. Frankfurt/Main. Germany: Pearson Assessment & Information GmbH.
- John D, Böhm S, Lehl S, Scheder A (2015) „Rundum fit – auch im Kopf: Evaluation eines kognitiven Trainings für ältere Beschäftigte in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“. In Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (Hrsg) *Fehlzeiten-Report 2015* (S. 283-292). Berlin: Springer.
- John D, Geißer N, Scheder A (2016) *Denkmuster im Unternehmen reflektieren: Qualitative Evaluation des Stressmanagement-Seminars „Think Positive“*. In Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (Hrsg) *Fehlzeiten-Report 2016* (S. 215-223). Berlin: Springer.
- John D, Lang F (2015) Subjective acceleration of time experience in everyday life across adulthood. *Developmental Psychology*, 51 (12): 1824-1839.
- Kaluza G. (1999). Mehr desselben oder Neues gelernt? Differentielle Veränderungen von Coping-Profilen nach einem primär-präventiven Stressbewältigungstraining. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie*, 8 (2): 73-84.

- Peterson C, Seligman MEP (2004). Character strengths and virtues. A handbook and classification. New York: Oxford University Press.
- Sarason IG, Sarason BR (2009). Social support: Mapping the construct. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26 (1): 113-120.
- Seligman MEP, Csikszentmihályi M (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.
- Van der Klink JJ, Blonk RW, Schene AH, van Dijk FJ (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American journal of public health*, 91 (2): 270.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

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

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

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

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de