



Bachelorarbeit

Mit Motto-Zielen dem Stress an den Kragen

Der Einsatz von Zielen zur Stressregulation bei
Betreuungspersonen in Kinderkrippen

Katrin Fellner

Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie

Referentin: Dr. phil. Julia Weber

Zürich, Mai 2015

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Pfingstweidstrasse 96, Postfach 707, CH-8037 Zürich.

Abstract

Die Frage, welche Zieltypen zum erfolgreichen Handeln führen, beschäftigt die psychologische Forschung seit Jahren. Ein neuer Zieltyp, der im Kontext des Selbstmanagement-Trainings nach dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM[®] von Storch und Krause entwickelt wurde, nennt sich *Motto-Ziel*. In vorliegender Studie wird die Wirksamkeit dieses neuen Zieltyps und die Wirksamkeit von *hohen spezifischen Zielen* nach Locke und Latham, aus denen die in der Praxis bekannten *S.M.A.R.T.-Ziele* abgeleitet wurden, hinsichtlich der Eignung zur Stressregulation und dem Einsatz als Coping-Strategie überprüft. Dazu bildeten 46 Betreuungspersonen in Kinderkrippen aus der Schweiz, Deutschland, Österreich und Lichtenstein anhand einer Online-Intervention ein individuelles Motto-Ziel oder ein hohes spezifisches Ziel zum Thema *Umgang mit Stress im Arbeitsalltag*. Folgende Kriterien wurden in einer Prä- und zwei Postmessungen geprüft: subjektiv wahrgenommenes Stressempfinden, Vitalität, Selbstwirksamkeitserwartung, Umgang mit Misserfolg, prospektive Handlungsorientierung und expliziter Affekt. Laut der Ergebnisse eignen sich Motto-Ziele hochsignifikant besser als hohe spezifische Ziele, das subjektive Stressempfinden bei Personen zu reduzieren, die mit Kindern unter vier Jahren arbeiten. Durch die Bildung eines Motto-Zieles fühlten sich die Probanden im Anschluss an die Zielbildung signifikant angereger als die Teilnehmenden, die ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten. Die vorliegenden Resultate sind vor allem bedeutsam, da eine neue Studie der Stadt Zürich hohe Belastungen der untersuchten Berufsgruppe aufzeigt und Handlungsbedarf besteht, um die Gesundheit dieser Berufsgruppe aufrecht zu erhalten und somit die Qualität der Betreuung zu gewährleisten.

Keywords: Motto-Ziele, hohe spezifische Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele, Stress, Stressempfinden, Belastung, Stressregulation, Coping, Gesundheit, Vitalität, Selbstwirksamkeitserwartung, Umgang mit Misserfolg, prospektive Handlungsorientierung, expliziter Affekt, Selbstmanagement, Kinderkrippen, Betreuung, ZRM

Inhalt

Einleitung	1
Persönliche Motivation.....	1
Aufbau und Ziel der Arbeit	2
Der Stressbegriff im Arbeitskontext	3
Auswirkungen von Stress im Arbeitskontext	3
Belastungsfaktoren von Betreuungspersonen in Kinderkrippen	6
Das transaktionale Stressmodell	8
Selbstkontrolle vs. Selbstregulation.....	10
Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung	12
Zieltypen	12
Fragestellung und Hypothesen	17
Methode	20
Untersuchungsdesign	20
Untersuchungsinstrumente	22
Ergebnisse	26
Beschreibung der Stichprobe	26
Darstellung der Ergebnisse	28
Diskussion	34
Beantwortung der Fragestellung, Hypothesenüberprüfung und Interpretation	34
Fazit, Methodenkritik und Ausblick	38
Literatur	40

Abbildungen

Abbildung 1	Kindertagesstätte mit stabiler Personalsituation. Modifiziert aus Stadt Zürich (2014).	7
Abbildung 2	Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (1966). Eigene Darstellung.	9
Abbildung 3	Die Zielpyramide. Modifiziert nach Storch (2009).	14
Abbildung 4	Subjektiv wahrgenommenes Stressempfinden zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).	29
Abbildung 5	Item 5 (aufmerksam und wach) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).	30
Abbildung 6	Handlungsorientierung nach Misserfolg (HOM) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).	31
Abbildung 7	Item 8 (feindselig) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).	32
Abbildung 8	Item 14 (angeregt) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).	32

Tabellen

Tabelle 1	Kennzahlen aus der Erhebung Gesundheitsförderung Schweiz 2014	4
Tabelle 2	Körperliche Auswirkungen von chronischem Stress	5
Tabelle 3	Überblick Untersuchungsdesign	21
Tabelle 4	Beispiele für Zielbildungen zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag	26
Tabelle 5	Veränderung der Stichprobengrösse (<i>N</i>) im Laufe der Untersuchung	27
Tabelle 6	Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject- Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich des subjektiv wahrgenommenen Stressempfindens	29
Tabelle 7	Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject- Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich der Vitalität	31
Tabelle 8	Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject- Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich des expliziten positiven Affekts	33
Tabelle 9	Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject- Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten beim Item 14 (angeregt)	33

Abkürzungen

BAKIP	Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik
DASS	Depression Anxiety and Stress Scale
EG	Extensionsgedächtnis
FaBe	Fachfrau Betreuung Kind
GUSI	Gesundheitsförderung und Selbstregulation durch individuelle Zielanalyse
HAKEMP	Fragebogen zur Handlungs- und Lageorientierung
HOM	Handlungsorientierung nach Misserfolg
HOP	Prospektive Handlungsorientierung
IG	Intentionsgedächtnis
Kibesuisse	Verband Kinderbetreuung Schweiz
Kita	Kindertagesstätte
LOM	Lageorientierung nach Misserfolg
LOP	Prospektive Lageorientierung
NA	Negativer Affekt
PA	Positiver Affekt
PANAS	Positive and Negative Affect Schedule
PSI-Theorie	Persönlichkeits-System-Interaktionen-Theorie
SWE	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung
TSST	Trierer Social Stress Test
T2DM	Diabetes Typ 2
VEV	Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens
VS	Subjective Vitality Scale

Einleitung

Persönliche Motivation

Es zeigt sich eine Tendenz, Gesundheitsthemen in Kinderkrippen vermehrt zu thematisieren. Schon mit den Kleinsten wird besprochen, wie man dazu beitragen kann, gesund zu bleiben – körperlich wie auch psychisch. Diese Auseinandersetzung mit Gesundheitsthemen in der pädagogischen Arbeit gilt als Qualitätsmerkmal der Einrichtungen. Nach meiner Ausbildung zur Kindergartenpädagogin und sieben Jahren Berufserfahrung bin ich der Ansicht, dass den Menschen, die diese pädagogische Arbeit gestalten und massgeblich am Erziehungsprozess beteiligt sind, zu wenig Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Laut Sommer, Kuhn & Blaschka (2012) beziehen sich Gesundheitsthemen in Kinderkrippen grossteils auf die Kinder und weniger auf die Betreuungspersonen. Kinder lernen jedoch durch das Beobachten von Vorbildern und orientieren sich an Betreuungspersonen (Sommer et al., 2012). Die selbst erlebte Diskrepanz zwischen dem, was den Kindern beigebracht wird und dem, was ihnen vorgelebt wird, lenkte mein Interesse schon vor Jahren auf diese Thematik. Meines Erachtens können nur gesunde Betreuungspersonen auch gute Vorbilder sein. Die gesundheitlichen Herausforderungen sowie die Erschöpfungsquoten sind laut neusten Studienergebnissen der Stadt Zürich (2014) enorm: fehlendes rückengerechtes Mobiliar, Fachkräftemangel und dadurch zu wenig Pausen mit Rückzugsmöglichkeiten, ein hoher Lärmpegel, fehlende zeitliche Ressourcen und inadäquate Bezahlung. Diese Herausforderungen sind Belastungsfaktoren und können zu Stress führen, was ich in der Praxis häufig beobachten konnte. 2014 stiess ich auf das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM[®]). Der in Studien nachgewiesene wirksame Einsatz des ZRM[®] im Umgang mit Stress (Storch, Gaab, Küttel, Stüssi & Fend, 2007; Storch, Küttel & Stüssi, 2005) interessierte mich und ich liess mich zur ZRM[®]-Trainerin ausbilden. Vor allem faszinierten mich die Motto-Ziele. Eine ungewöhnliche, neue Art und Weise der Zielsetzung. Ich fragte mich, ob ein Einsatz von Motto-Zielen die Stressregulation bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen beeinflussen könnte? Zur Wirksamkeit von Motto-Zielen existieren ebenfalls Studien (Bruggmann, 2003; Huwyler, 2012; Temme, 2013; Weber, 2013), darunter Arbeiten, in denen eine Online-Intervention zum Einsatz kam (Pinsdorf, 2013; Rohe, 2015). Die Idee entstand, diese Online-Intervention bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen einzusetzen und damit die Wirksamkeit unterschiedlicher Zieltypen hinsichtlich einiger Kriterien (siehe Kapitel Fragestellung und Hypothesen) zum Thema Stress bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen zu untersuchen.

Aufbau und Arbeit

Ziel der Arbeit ist es die Frage zu klären, ob das Generieren eines individuell angepassten Ziels zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag anhand eines Online-Tools Veränderungen auf das subjektive Stressempfinden, die empfundene Vitalität, die Selbstwirksamkeitserwartung, den Umgang mit Misserfolgen und die prospektive Handlungsorientierung hat und sich auf die explizite Affektlage von Betreuungspersonen in Kinderkrippen auswirkt.

Zur Testung dieser Fragestellung werden folgende beiden Zieltypen eingesetzt: hohe spezifische Ziele nach Locke und Latham (1990), von denen die in der Arbeitswelt bekannten S.M.A.R.T.-Ziele abgeleitet wurden, und Motto-Ziele (Storch & Krause, 2014). Motto-Ziele sind ein neuer Zieltyp und unterscheiden sich von hohen spezifischen Zielen. Sie werden auf der Haltungsebene und sehr bildhaft formuliert. Hohe spezifische Ziele beziehen sich auf das Verhalten und werden sehr konkret formuliert (siehe Kapitel Zieltypen). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sind die Zielsetzungen als Bewältigungsstrategie bzw. Coping-Strategie (siehe auch Kapitel Das transaktionale Stressmodell) zu verstehen.

Im ersten Abschnitt der Einleitung wird die in der Arbeit verwendete Stressdefinition erläutert (Kapitel Der Stressbegriff im Arbeitskontext) und die Folgen von Stress aufgezeigt - allgemein (Kapitel Auswirkungen von Stress im Arbeitskontext) und speziell auf die gewählte Berufsgruppe fokussiert (Kapitel Belastungsfaktoren von Betreuungspersonen in Kinderkrippen). Da in Deutschland, Österreich und Lichtenstein keine vergleichbaren Studien existieren, werden in den beiden letztgenannten Kapiteln lediglich neuste Studien aus der Schweiz verwendet. Im weiteren Verlauf wird das transaktionale Stressmodell von Richard Lazarus (1966; Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus & Launier, 1981) vorgestellt. Im zweiten Teil der Einleitung verlagert sich der Fokus weg vom Stressbegriff. Themen der Selbst- und Affektregulation werden aufgegriffen (Kapitel Selbstkontrolle vs. Selbstregulation und Kapitel Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung). Danach kommt es zur Einordnung der beiden Zieltypen anhand der Zielpyramide und zur Beschreibung von hohen spezifischen Zielen und Motto-Zielen (Kapitel Zieltypen). Im letzten Teil der Einleitung wird die Fragestellung präzisiert und Hypothesen aus der Theorie abgeleitet.

Der Methodenteil gibt Aufschluss über die Rekrutierungsstrategien und Messzeitpunkte (Kapitel Untersuchungsdesign) sowie über die verwendeten Erhebungsinstrumente (Kapitel Untersuchungsinstrumente). Dem Ergebnisteil können Informationen über die Stich-

probe (Kapitel Beschreibung der Stichprobe), sowie die Darstellung der Resultate (Kapitel Darstellung der Ergebnisse) entnommen werden. Im Diskussionsteil findet sich neben einer Zusammenfassung auch die kritische Auseinandersetzung sowie die Beantwortung der Fragestellung und ein Ausblick mit Bezug auf Forschung und im praktischen Kontext mit Bezug auf die Bildungsinstitution Krippe.

Der Stressbegriff im Arbeitskontext

In vorliegender Studie wird die Stressdefinition von Zapf und Semmer (2004) verwendet, welche Stress im Arbeitskontext als ein subjektiv wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Belastungen und den Ressourcen eines Menschen beschreibt. Ressourcen sind Möglichkeiten einer Person, Belastungen oder Stressoren zu vermeiden oder in ihrer Wirkung zu minimieren. Ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Ressourcen (siehe auch Kapitel Das transaktionale Stressmodell) kann das Wohlbefinden einschränken und zu Krankheiten führen (Zapf & Semmer, 2004).

Auswirkungen von Stress im Arbeitskontext

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über neuste Studienergebnisse hinsichtlich der Folgen von Stress. Mit dem Job-Stress-Index werden Zahlen geliefert, die Hinweise auf die aktuellen Belastungen von Schweizer Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen liefern. Dieser Teil der Arbeit soll aufzeigen, warum eine Auseinandersetzung mit der Thematik wichtig ist – bei Menschen in Anstellungsverhältnissen allgemein und speziell bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen.

Job-Stress-Index Schweiz. Ab 2014 führt Gesundheitsförderung Schweiz jährlich eine repräsentative Erhebung zur Entwicklung der Stressbelastungen von Schweizer Erwerbstätigen durch. Die erste Erhebung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern und dem Institut für Gesundheitsökonomie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. Die Studie ergab drei neue Kennzahlen (Scheurer, 2014), welche in Tabelle 1 zusammengefasst sind.

1. Der sogenannte Job-Stress-Index liegt 2014 bei einem Mittelwert von 50.03%. Der Index erfasst die Arbeitsbedingungen in Bezug auf Stress. 24.8% der Erwerbstätigen fühlen sich bei der Arbeit übermässig gestresst und haben signi-

fikant mehr Stressoren als Ressourcen. Diese Aussage gilt laut der Ergebnisse für beinahe jeden vierten Beschäftigten.

2. Die Erschöpfungsrate liegt bei 24%. Davon sind 17.9% *ziemlich* und 6.1% *sehr* erschöpft.
3. Das ökonomische Potenzial liefert Schätzungen, welche Produktivitätsgewinne eine Verbesserung des Job-Stress-Index mit sich bringen würde. Dieses Potenzial wird auf 5.58 Milliarden Franken pro Jahr geschätzt.

Tabelle 1

Kennzahlen aus der Erhebung Gesundheitsförderung Schweiz 2014

Kennzahl	Job-Stress-Index (in Prozent)	Erschöpfungsrate (in Prozent)	Ökonomisches Potenzial (in Milliarden Franken)
Aussage über	Verhältnis von Ressourcen und Belastungen	Erschöpfung	Sparpotenzial bei Verbesserung des Job-Stress-Index
Wert	50.03	24.0	5.58

Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit. Laut Kaluza (2012) führen bedrohliche Situationen zur Ausschüttung von Adrenalin und zu einer Stressreaktion im Körper. Ein biologischer Vorgang, der unsere Energie mobilisiert. Im Alltag können diese Stressreaktionen als Herzklopfen, schnelle oder flache Atmung, Schwitzen usw. wahrgenommen werden. Bei einer Bewältigung der Situation klingt die Stressreaktion ab. Hält die Gefahrensituation an, führt das zur Ausschüttung von Cortisol. Bei chronisch erhöhtem Cortisolspiegel im Blut wird das Gleichgewicht der neurobiologischen Regulatoren im menschlichen Körper gestört, was sich auf verschiedene physiologische Funktionen (Kaluza, 2012), auf das Befinden und die Leistung (Ulich & Wülser, 2012) auswirkt.

Stress und körperliche Erkrankungen. Studien zeigen einen Zusammenhang zwischen erhöhtem Stressempfinden und stressassoziierten Erkrankungen. Kaluza (2012) gibt einen Überblick über die körperlichen Auswirkungen von langanhaltendem Stress (siehe Ta-

belle 2). Der Autor weist darauf hin, dass die jeweiligen Erkrankungen nicht in jedem Falle ausschliesslich auf Stress zurückzuführen sind. Zwei der in der Tabelle aufgeführten körperlichen Auswirkungen (Herzinfarkt, Diabetes) werden nachfolgend mit neusten Studienergebnissen bestätigt und erläutert.

Tabelle 2

Körperliche Auswirkungen von chronischem Stress

Gehirn	Einschränkung der kognitiven Leistungsfähigkeit und der Gedächtnisfunktionen, Hirninfarkt
Sinnesorgane: Auge, Ohr	Erhöhter Augeninnendruck, Ohrgeräusche, Tinnitus, Hörsturz
Herz-Kreislauf	Herzinfarkt, Koronare Herzerkrankungen, Bluthochdruck, Arteriosklerose
Muskulatur	Kopfschmerzen, Rückenschmerzen
Verdauungsorgane	Störung der Verdauung, Magen-Darm-Geschwüre
Stoffwechsel	Erhöhter Blutzuckerspiegel/Diabetes, erhöhter Cholesterinspiegel
Immunsystem	Verminderte Immunkompetenz gegenüber Infektionserkrankungen, ungünstiger Verlauf von u. a. Tumorerkrankungen
Schmerz	Verringerte Schmerztoleranz, erhöhtes Schmerzempfinden
Sexualität	Libidoverlust, Zyklusstörungen, Impotenz, Unfruchtbarkeit

Anmerkungen. Modifiziert von Kaluza (2012), gekürzt.

Stress und Herzinfarkt. Bei erhöhtem Stress steigt das Herzinfarkttrisiko (Heidt et al., 2014). Stress lässt die Zahl der weissen Blutkörperchen steigen. Noradrenalin gelangt in zu hoher Dosis in Stammzellnischen. Dort steigert es die Produktion von hämatopoetischen Stammzellen, welche zu weissen Blutkörperchen heranreifen. Die zu große Anzahl der Blutkörperchen löst in den Arterienwänden die Plaques teilweise auf, wodurch Teile davon in den Blutstrom gelangen, Pfropfen bilden und einen Infarkt verursachen können.

Stress und Diabetes. Personen mit einer hohen Arbeitsbelastung haben laut Huth et al. (2014) unabhängig von klassischen Risikofaktoren wie Übergewicht, Alter oder Geschlecht ein erhöhtes Risiko (45%) an Diabetes Typ 2 (T2DM) zu erkranken. Über 5000 gesunde Erwerbstätige zwischen 29 und 66 Jahren wurden über einen Zeitraum von 13 Jahren beobachtet. 291 der Teilnehmenden mit hoher Arbeitsbelastung erkrankten in dieser Zeit an T2DM.

Stress und psychische Erkrankungen. Szeto und Dobson werteten 2013 Daten einer repräsentativen Umfrage zu Belastungen und psychischen Erkrankungen von über 10 000 berufstätigen Kanadiern im Alter zwischen 15 und 75 aus. Bei Personen mit hohen Jobbelastungen und hohem subjektivem Stressempfinden wurden innerhalb eines Jahres drei Mal häufiger psychische Krankheiten diagnostiziert. Die Autoren weisen aufgrund der Ergebnisse auf den Zusammenhang zwischen Stress und psychischer Gesundheit hin. Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland (2015) sind psychische Erkrankungen die Hauptursache für Frühverrentungen. Je höher die Arbeitsintensität bewertet wird, desto häufiger treten beispielsweise Depressionen auf (Rau, Gebele, Morling & Rösler, 2010).

Stress und epigenetische Auswirkungen. Kommende aktuelle Forschungsergebnisse werden an der Stelle angeführt, da sie aufzeigen, wie sich Stress genetisch auf Einzelpersonen und auch auf Folge-Generationen auswirkt und welche Verantwortung demnach Betreuungs- und Bezugspersonen im Erziehungskontext tragen.

Forscher der Universität und der ETH Zürich konnten zeigen, wie negative Umwelteinflüsse wie z.B. chronischer Stress in der Kindheit das Verhalten eines Individuums über die Lebensspanne verändern können. Diese Erfahrungen führen zu epigenetischen Veränderungen an bestimmten Genen, die an Folge-Generationen weitergegeben werden. Laut der Forscher sogar bis in die dritte Nachfolge-Generation (Franklin et al., 2010). Bock (2014) definiert Epigenetik im engeren Sinn als “meist stabile, erbliche Veränderungen der Genexpression“ (S. 77), der Aktivität von Genen. Es geht um Prozesse, die zusätzlich zu den genetischen Vorgängen stattfinden. Zelleigenschaften werden auf eine Tochterzelle übertragen, ohne in der DNA fixiert zu sein (Bock, 2014; Franklin et al., 2010). Beispielsweise wurde auch bei Kindern von Müttern, die während der Schwangerschaft gewalttätige Behandlung oder Misshandlung erfuhren eine veränderte Genexpression der Stresshormonrezeptoren festgestellt (Radtko et al., 2011). Stresshormonrezeptoren dienen der Regulation. Ist dieser Regulationsmechanismus gestört, kann das zu psychischen Störungen führen (Bock, 2014).

Belastungsfaktoren von Betreuungspersonen in Kinderkrippen

2014 führte die Universität Zürich im Auftrag der Stadt Zürich eine Studie zu den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit des Personals in Kindertagesstätten (Kitas) durch. Die Stichprobe bestand aus Kita-Leitungen, Vertreterinnen und Vertretern der Trägerschaften, Gruppenleiterinnen und –leitern, Lernenden, Praktikantinnen und Praktikanten. Letztere hat-

ten mit 19% die tiefste Teilnahmequote. Die höchste Beteiligung erreichte man bei Gruppenleiterinnen und –leitern (74%). Es wurden Zusammenhänge von Merkmalen der Kitas mit Ressourcen und Belastungen und mit den Beanspruchungsfolgen hergestellt. Abbildung 1 zeigt diese Faktoren mit der Grundlage einer stabilen Personalsituation und stellt einen Idealfall dar.



Abbildung 1. Kindertagesstätte mit stabiler Personalsituation. Modifiziert aus Stadt Zürich (2014).

Die Abbildung beschränkt sich auf Merkmale der Kita und berücksichtigt Merkmale von Personen nicht (siehe dazu Kapitel Das transaktionale Stressmodell). Anhand der Aufteilung von Abbildung 1 werden im Folgenden die Studienergebnisse dargestellt.

Merkmale der Kita. Die Hälfte der teilnehmenden Kitas berichten von Unterbesetzung und davon, den Betreuungsschlüssel nicht einhalten zu können. Unbesetzte Stellen sind laut Angabe von Teilnehmenden in einigen Trägerschaften mehrere Monate lang der Fall. Etwa ein Drittel der befragten Betreuungspersonen gab an, keine Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung zu haben. In anderen Kitas stehen bis zu 12 Stunden pro Woche zur Verfügung. Teamsitzungen sind lediglich in 33% der Fälle wöchentlich (14%) oder alle zwei Wochen (19%) vorgesehen. Der Wunsch nach geregelten Zeiten für Planungen, Entwicklungsdokumentationen und administrativen Aufgaben wurde genannt. Fehlende zeitliche Ressourcen erwähnten die Teilnehmenden in den Aussagen über die Ausbildungssituation von Lernenden. Die Betreuungspersonen berichten von Ausfällen der Anleitungssitzungen für Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten aufgrund von Personalengpässen. Eine entsprechende Förderung ist dadurch gefährdet. Unausgebildetes Personal übernimmt zu viel

Verantwortung im Praxisalltag und wird nicht selten als “billige Arbeitskraft“ (S. 12) missbraucht, wie es die Autoren der Studie der Stadt Zürich (2014) beschreiben.

Ressourcen und Belastungen. Die räumliche Ausstattung scheint vor allem im Berufsfeld der Betreuungspersonen in Kitas wichtig zu sein, da eine hohe Lärmbelastung vorliegt und das Verwenden von kindergerechten Möbeln bei Erwachsenen zu körperlichen Beschwerden führen kann. Erwachsenengerechte Möbel sind nur in 50% der teilnehmenden Einrichtungen vorhanden. Teilweise vorhanden sind Lärmschutzmassnahmen und geeignete Räume für Mitarbeitende. Die Hälfte der Kindertagesstätten sind mit einer hohen Fluktuation in ihrer Einrichtung konfrontiert. Darunter auch Einrichtungen, die von einer Fluktuationsrate der Miterziehenden über 100% berichten. Das heisst, Stellen müssen während eines Jahres mehrfach besetzt werden. 35% der teilnehmenden Gruppenleitungen und 45% der Miterziehenden arbeiten weniger als zwei Jahre an der aktuellen Stelle. Häufig werden die Arbeitsbedingungen als Kündigungsgrund genannt.

Beanspruchungsfolgen. Laut der Studie ist die Arbeitszufriedenheit des Personals in Kindertagesstätten wesentlich tiefer als in anderen Berufen. Am höchsten sind die Werte für Erschöpfung bei Lernenden (75%) und bei den Praktikantinnen und Praktikanten (65%). Am meisten belastet die instabile Personalsituation in 50% der Kitas. Als Nebeneffekt von Kündigungen und der schwierigen Personalsituation wird die Verschlechterung des Team-Klimas genannt. Wird aufgrund der Arbeitsbedingungen die Befindlichkeit der Betreuungspersonen beeinträchtigt, wirkt sich das nicht nur negativ auf die Gesundheit des Betreuungspersonals, sondern auch negativ auf die Qualität der Betreuung und demnach auf die Entwicklung der Kinder aus (Stadt Zürich, 2014).

In der eben vorgestellten Studie liegt der Fokus auf den Arbeitsbedingungen sowie den Merkmalen der Kita, weshalb im nachfolgenden Kapitel ein Modell vorgestellt wird, das neben Umweltfaktoren interindividuelle Differenzen und Bewältigungsstrategien betrachtet und die Transaktion zwischen Situationen und der handelnden Person beleuchtet (Ulich & Wülser, 2012).

Das transaktionale Stressmodell

Mit Hilfe des transaktionalen Stressmodells von Lazarus (1966; Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus & Launier, 1981) wird der Fokus auf die individuellen Stressbewältigungsstrategien gelegt. Das Modell (siehe Abbildung 2) liefert einen kognitiven Erklärungsansatz für

die Stressentstehung. Individuelle kognitive Bewertungsprozesse sind entscheidend. Ein Reiz (Situation oder Ereignis) löst je nach subjektiver Bewertung einer Person Stressreaktionen aus oder nicht. Stress entsteht durch ein Ungleichgewicht zwischen einer Anforderungssituation und den Bewältigungsmöglichkeiten (siehe auch Kapitel Stress im Arbeitskontext). Eine Situation wird als bedrohlich für das eigene Wohlbefinden wahrgenommen und die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Person als nicht ausreichend bewertet (Kauffeld & Hoppe, 2011).

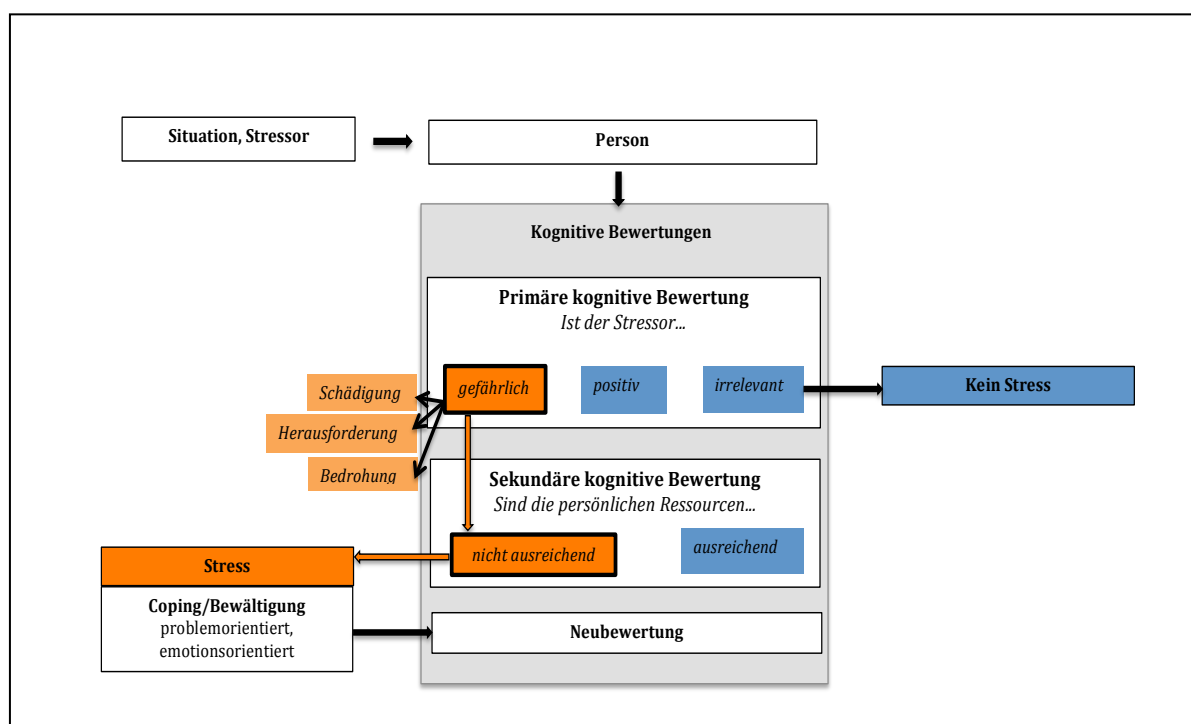


Abbildung 2. Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (1966). Eigene Darstellung.

Primäre Bewertung. Bei der primären Bewertung wird eingeschätzt, ob der Reiz irrelevant, positiv oder stressend bzw. gefährlich ist. Ein gefährlicher Reiz kann als Schädigung, Herausforderung oder Bedrohung empfunden werden. Entweder ist der Schaden bereits eingetreten (Schädigung) oder nicht. Wenn nicht, dann kann eine Schädigung antizipiert (Bedrohung) oder die Situation als Chance gesehen werden (Herausforderung). Auch eine als herausfordernd erlebte Situation wird in diesem Modell, konträr zur Meinung Hüthers (1999), als stressend eingestuft (Lazarus & Launier, 1981).

Sekundäre Bewertung. In der sekundären Bewertung wird überprüft, ob man selbst die nötigen Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten hat und die nötigen Ressourcen

vorhanden sind (Kauffeld & Hoppe, 2011). Unterschieden wird zwischen problemorientiertem Coping und emotionsorientiertem Coping. Problemorientiertes Copingverhalten zielt auf das Lösen des Problems ab, um die Belastungssituation zu verändern. Emotionsorientiertes Coping strebt das Regulieren negativer Gefühle an (Faltermaier & Lessing, 2015; Lazarus & Folkman, 1984).

Neubewertung des Reizes. Nach Einsatz einer Bewältigungsstrategie wird der Reiz neu bewertet. Je nachdem, ob die Bewältigung gelungen ist, wird die Situation als weiterhin bedrohlich oder als weniger stressend empfunden (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus & Launier, 1981). Durch das Coping kann “eine ursprünglich als herausfordernd interpretierte Situation bei chronischen Belastungen zunehmend als Bedrohung reinterpretiert werden“ (Ulich & Wülser, 2012, S. 65). Auch kann eine erfolgreiche Bewältigung den umgekehrten Prozess zur Folge haben (Zapf & Semmer, 2004). Beispiele für Bewältigungsstrategien sind das Umdeuten einer Situation oder auch Verdrängung. Beobachtbare Verhaltensweisen als Strategie wären aktive Problemlösungsversuche oder die Bitte um Hilfe anderer Personen (Faltermaier & Lessing, 2015).

Kognitive Bewertungsprozesse können sich wiederholen. Meist sind es intuitive, automatisch ablaufende Prozesse. Das Modell hilft dabei, Folgen von wiederholten negativen Bewertungsprozessen zu erklären und liefert mögliche Ansatzpunkte für Interventionen (Kauffeld & Hoppe, 2011). In vorliegender Studie wird die Arbeit mit Zielbildungen als mögliche Intervention zum Umgang mit Stress eingesetzt. Da bei der Bildung und Verfolgung von Zielen die Form der Selbststeuerung, in der das Ziel umgesetzt wird, von besonderer Bedeutung ist, wird im folgenden Kapitel auf die beiden zentralen Selbststeuerungsformen Selbstregulation und Selbstkontrolle (Gyurak, Gross & Etkin, 2011; Kuhl, 2001) als “Grundformen der Affektregulation“ (Martens & Kuhl, 2004, S. 57) näher eingegangen.

Selbstkontrolle vs. Selbstregulation

Dem Menschen stehen laut der Persönlichkeits-System-Interaktionen-Theorie (PSI-Theorie) von Kuhl (2001) vier Systeme zur Erfassung und Verarbeitung der Welt zur Verfügung. Mit Bezug auf die Zielthematik sind für vorliegende Arbeit zwei der Systeme bedeutsam: das Intentionsgedächtnis (IG), das *konkrete Ziele* unterstützt und das Extensionsgedächtnis (EG), das *allgemeine, selbstkongruente Ziele* unterstützt (Kuhl, 2001).

Intentionsgedächtnis und Selbstkontrolle. Das stark mit Denken und Planen verknüpfte IG ist das Gedächtnis für bewusste Absichten, die ein Mensch gefasst hat. Es arbeitet bewusst, sprachnah, sequenziell und analytisch (Kuhl, 2001, 2010). Die Verfolgung konkreter Ziele mittels IG wird als Selbstkontrolle bezeichnet, umgangssprachlich als Disziplin oder Pflichtbewusstsein (Martens & Kuhl, 2004). Das Ziel bzw. die Absicht ist unter hohem Anstrengungsaufwand durchsetzbar, was erschöpfend wirkt (Baumeister, Vohs & Tice, 2007; Gailliot et al., 2007; Muraven, 2012).

Zielfokussierte Aufmerksamkeit. Das IG zeichnet sich durch eine sehr enge Form der Aufmerksamkeit aus, die Kuhl (2001) als *zielfokussierte Aufmerksamkeit* bezeichnet. Absichtswidrige Aspekte, Gedanken, Gefühle oder Handlungstendenzen werden unterdrückt. Um sich nicht von Umgebungsreizen ablenken zu lassen und gefasste Absichten zu verfolgen, ist eine Hemmung des positiven Affekts notwendig, obwohl eine affektive Unterstützung für die Zielverfolgung laut dem Autor elementar ist. Positiv assoziierte Erlebnisinhalte (Kuhl, 2010; Kuhl & Koole, 2005) sowie der Selbstzugang ist für die Bildung intrinsischer Motivation nötig (Kuhl 2001; Storch, 2009). Der Selbstzugang wird laut Kuhl (2001) durch häufige Verfolgung von Zielen mittels IG geschwächt. Zielumsetzung im Selbstkontrollmodus ohne einer vom Selbst zur Verfügung gestellten affektiven Unterstützung “wird zum Widersacher des Selbst: Ziele werden verfolgt, indem “störende“ Selbstinteressen auf Dauer unterdrückt werden“ (S. 180).

Extensionsgedächtnis und Selbstregulation. Selbstregulation wird im Gegensatz zur Selbstkontrolle vom EG und dem darin befindlichen Selbst ausgeführt. Diese Form der Selbststeuerung unterstützt laut der PSI-Theorie selbstkongruente Ziele (Kuhl, 2001) und bezieht Gefühle, Präferenzen, Einstellungen und Wissensbestände der Person mit ein. Diese “innere Abstimmung“ (Martens & Kuhl, 2004, S. 56) der eigenen Werte und Erfahrungen mit Zielen und Entscheidungen verstärkt die Selbstwahrnehmung. Das EG erzeugt subjektive Wichtigkeit und den Glauben an die Erreichbarkeit eines Zieles. Es verarbeitet Informationen parallel, kann also sehr viele Informationen und Gefühle gleichzeitig berücksichtigen, arbeitet vernetzt und weitgehend unbewusst (Kuhl, 2010). Selbstkongruente Ziele gehen mit leicht aufzubringender Anstrengung einher und führen häufiger zum Erfolg, als Ziele, die nicht mit dem Selbst abgeglichen sind (Bongers, Dijksterhuis & Spears, 2009; Higgins, 2009; Koole, McCullough, Kuhl & Roelofsma, 2010).

Unbewusste Zielverfolgung. Bei Zielen, die im Selbstregulationsmodus verfolgt werden unterstützt das Unbewusste die Absicht bzw. die Zielverfolgung (Storch & Krause, 2014). Die Wichtigkeit der unbewusst unterstützten Zielverfolgung für die Zielerreichung und die Gesundheit von Personen konnte in den letzten Jahren gezeigt werden (Hassin, Aarts, Eitam, Custers & Kleimann, 2009; Job, Oertig, Brandstätter & Allemand, 2010; Kuhl & Koole, 2005). Die Aufmerksamkeitsform des EG wird als *Vigilanz* oder *Wachheit* bezeichnet (Kuhl, 2001; Storch & Kuhl, 2013). Im Gegensatz zur Selbstkontrolle ist nicht die bewusste Fokussierung eines konkreten Zielreizes relevant, sondern die Beachtung aller in irgendeiner Weise für die Zielumsetzung förderlichen Informationen. Dies wird durch die parallele Informationsverarbeitung des EG ermöglicht. Die gleichzeitige Berücksichtigung und Integration vieler Einzelaspekte wird nicht bewusst erlebt, sondern gefühlt (Kuhl, 2001). Vigilanz lässt es zu, im Alltag Gelegenheiten zur Zielverfolgung zu entdecken und Ziele scheinbar mühelos zu verfolgen (Storch & Faude-Koivisto, 2014). Baumann und Kuhl (2013) sprechen von einer automatischen, auf das Ziel bezogenen Aufmerksamkeit.

Affekte und unbewusste Zielverfolgung. Bei der unbewussten Zielverfolgung spielen Affekte eine entscheidende Rolle. Vor allem positive Affekte, da sie Motivation erzeugen (Aarts & Custers, 2012). Ziele, die im Selbstregulationsmodus verfolgt werden erzeugen intrinsische Motivation (Kuhl, 2001) und der Selbstzugang unterstützt die Entstehung positiver Affekte (Kuhl, 2010; Kuhl & Koole, 2005). Da das Selbst direkten Zugang zu Affekten hat, kann es diese regulieren (Gyurak et al., 2011; Kuhl, 2001; Quirin, Bode & Kuhl, 2011), beispielsweise durch Selbstberuhigung, das Herabregulieren negativen Affekts in stressauslösenden Situationen. Umgekehrt kann das Herabregulieren von negativem Affekt das EG und somit das Selbst aktivieren (Kuhl, 2001).

Da sich Menschen in ihrer Regulationskompetenz im Umgang mit negativen und positiven Affekten unterscheiden (Kuhl, 2001), folgt eine Differenzierung von Persönlichkeitsunterschieden in der Affektregulationskompetenz.

Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung

Handlungsorientierte Menschen sind in der Lage, negativen Affekt herunterzuregulieren und positiven, ausführungsbahnenden Affekt herzustellen (Kuhl, 2001, 2006). Sie kommen schnell ins Handeln und sind fähig, ihre Ziele zu verfolgen (Quirin, Kuhl & Lindemann, 2015). Es werden zwei Arten der Handlungsorientierung unterschieden, die mit dem HAK-

EMP-Fragebogen (Kuhl, 1994) gemessen werden können: (a) Die prospektive Handlungsorientierung (HOP), welche sich auf zu bewältigende Aufgaben und Situationen bezieht und der Vorhersage des allgemeinen Wohlbefindens dient und (b) die Handlungsorientierung nach Misserfolg (HOM). Diese bezieht sich auf die Bewältigung negativer Emotionen (Quirin et al., 2015).

Im HAKEMP-Fragebogen (Kuhl, 1994) werden wie auch bei der Handlungsorientierung zwei Arten der Lageorientierung unterschieden: (a) Die prospektive Lageorientierung (LOP), bezogen auf herausfordernde Situationen oder Aufgaben und (b) die Lageorientierung nach Misserfolg (LOM), bezogen auf den Umgang mit Rückschlägen. Lageorientierte Menschen neigen in Stresssituationen zum Grübeln. Sie verweilen in der derzeitigen Lage. Neurobiologisch betrachtet kommt es bei Stress zur Hemmung des Hippocampus, was zu einer Beeinträchtigung der Handlungssteuerung und der Bewältigungsmechanismen führt (Kuhl, 1996).

Im nachfolgenden Kapitel werden die zwei Zieltypen vorgestellt, die in vorliegender Arbeit verwendet werden. Diese beiden Möglichkeiten Ziele zu bilden werden im Kontext der vorangegangenen Kapitel mit besonderem Blick auf die beiden Steuerungsformen Selbstkontrolle und Selbstregulation besprochen.

Zieltypen

Die Frage, welche Zieltypen zum erfolgreichen Handeln führen bzw. wie Ziele formuliert sein müssen um umgesetzt zu werden, beschäftigt die psychologische Forschung seit Jahren (Deci & Ryan, 2000; Emmons, 1992; Stajkovic, Locke & Blair, 2006, zit. nach Weber, 2013, S. 28). Ziele sind bei der psychischen Steuerung des menschlichen Handelns unentbehrlich (Kleinbeck, 2006). Laut dem Autor sind ohne Ziele "Handlungen undenkbar. Sie steuern den Einsatz der Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen bei ihren Handlungen und richten ihre Vorstellungen und ihr Wissen auf die angestrebten Handlungsergebnisse hin aus" (S. 255).

Die Zielpyramide. Um Zieltypen unterscheiden zu können führte Storch (2009) den Begriff der Zielpyramide ein. Die Zielpyramide besteht aus drei Ebenen: Haltung, Ergebnis und Verhalten (siehe Abbildung 3). Je nachdem wie ein Ziel formuliert wird, kann dieses den unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden. Im Folgenden wird näher auf die Haltung- und Verhaltensebene eingegangen, da diese beiden Ebenen für die Arbeit relevant sind.

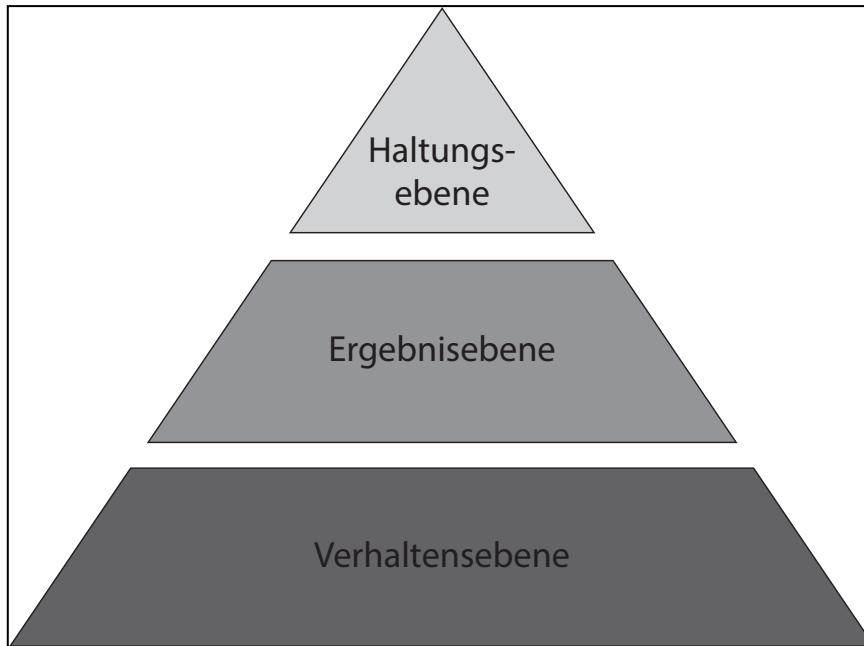


Abbildung 3. Die Zielpyramide. Modifiziert nach Storch (2009).

Die Verhaltensebene. Dieser Teil der Pyramide beschreibt “konkrete, ergebnisbezogene Zieltypen“ (Storch, 2009, S. 13). Die von Locke und Latham (2002, 2007) erforschten hohen spezifischen Ziele können der Verhaltensebene zugeordnet werden. Hohe spezifische Ziele aktivieren das IG, welches Ziele mittels Selbstkontrolle verfolgt (siehe Kapitel Intentionsgedächtnis und Selbstkontrolle).

Hohe spezifische Ziele. Hinter diesem Begriff steht die empirisch abgesicherte Zielsetzungstheorie, die *Goal-Setting-Theory* von Locke und Latham (1990), in der Ziele als bewusste, zukünftige Vorhaben einer Person definiert werden, die sich auf angestrebte Handlungsergebnisse beziehen. Die Autoren empfehlen möglichst spezifisch formulierte und anforderungsreiche Ziele, um die Erfolgswahrscheinlichkeit zu erhöhen und die Leistung zu steigern. Die Leistungssteigerung wird deshalb erreicht, weil durch anforderungsreiche bzw. hohe Zielsetzungen der Unterschied zwischen Ist und Soll als gross wahrgenommen wird und dieser Sachverhalt motiviert, diese Diskrepanz auszugleichen (Locke & Latham, 1990). Entscheidend für die Umsetzung des Ziels ist die Zielbindung (Locke & Latham, 2002), das Ausmass, in dem ein Mensch sich innerlich verpflichtet fühlt. “Those with little or no commitment to a goal by definition do not have one“ (Latham, Borgogni & Petitta, 2008, S. 387). Eine hohe Selbstwirksamkeit führt zu einer besseren Zielbindung und wird als treibende Kraft für hohe Leistungen gesehen (Latham et al., 2008; Latham & Locke, 2007). Laut Storch

(2009) eignen sich hohe spezifische Ziele nur, wenn die Zielbindung bereits vorhanden ist, vor allem für einfach strukturierte Aufgaben mit klarem Ergebnis (Kleinbeck, 2006; Storch 2009). Hohe Aufgabenkomplexität bei hohen spezifischen Zielen kann Angst zu Scheitern auslösen (Locke & Latham, 2002). Hohe spezifische Ziele bewirken eine gedämpft positive Affektlage (Storch, 2009; Weber, 2013), was sich mit der Aktivierung des IG und der notwendigen Hemmung des positiven Affekts erklären lässt (siehe Kapitel Intentionsgedächtnis und Selbstkontrolle).

Die Haltungsebene. Diese Ebene symbolisiert generelle Einstellungen, die Menschen zu bestimmten Themen haben. Ein neuer Zieltyp auf der Haltungsebene sind die Motto-Ziele, die im Kontext des Selbstmanagement-Trainings nach dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM[®] entwickelt wurden (Storch & Krause, 2014). Dieser Zieltyp aktiviert das EG, welches Ziele im Selbstregulationsmodus verfolgt (siehe Kapitel Extensionsgedächtnis und Selbstregulation).

Motto-Ziele. Durch die Hilfe des gesamten psychischen Systems werden mit Motto-Zielen innere Einstellungen und Haltungen bearbeitet (Kuhl, 2010). Das Handeln eines Menschen wird mit einem Motto versehen (Storch & Krause, 2014). Motto-Ziele integrieren laut Storch und Faude-Koivisto (2014) das in der Goal-Setting-Theory fehlende Unbewusste, worauf Locke & Latham (2002) hingewiesen haben: “The lack of focus on the subconscious is a limitation of goal-setting theory“ (S. 714). Die Arbeit mit den Motto-Zielen bietet die Möglichkeit, das Unbewusste “auf eine erwünschte Spur“ (Storch & Faude-Koivisto, 2014, S. 338) zu bringen und mit dem Verstand zu synchronisieren (Kuhl, 2010). Dadurch werden Motivkongruenzen, also Übereinstimmungen von unbewussten Bedürfnissen und bewussten Zielen, erzielt (Pinsdorf, 2013) und intrinsische Motivation entsteht (Kuhl, 2010; Weber, 2013). Storch (2009) beschreibt, dass viele Menschen auch heute noch davon ausgehen, dass Zielsetzung ein Vorgang sei, der Bewusstsein verlangt. Es existieren allerdings empirische Belege, dass “viel von dem, was Menschen tun, denken und wollen, von Gehirntätigkeiten hervorgebracht wird, die der Introspektion nicht zugänglich ist“ (S. 6). Man muss aufgrund dessen von unbewussten Vorgängen ausgehen, die motiviertem Handeln zugrunde liegen (Blackmore, 2003).

Gelingt es, ein Ziel in das Selbst und somit ins EG einzuspeisen, wird das Ziel unbewusst verfolgt (siehe Kapitel Unbewusste Zielverfolgung). Das Unbewusste erreicht man über metaphorische Bildsprache (Bucci, 2002; Schultheiss & Strasser, 2012). Deshalb wer-

den Motto-Ziele bildhaft formuliert (Storch & Faude-Koivisto, 2014) und Bilder zur Zielformulierung eingesetzt. Zuerst wird ein Bild ausgewählt und dazu passende Worte erarbeitet, aus denen nachfolgend das Motto-Ziel im Präsens und allgemein formuliert wird. Motto-Ziele benennen einen gewünschten Soll-Zustand, dem sich eine Person annähern möchte. Storch & Krause (2014) sprechen von einem *Annäherungsziel*. Beim Zielbildungsprozess wird auf die Bewertung des Unbewussten geachtet, welches sich über körperliche Bewertungssignale, über sogenannte Somatische Marker (Damasio, 1994), mitteilt. Diese im Volksmund *Bauchgefühl* genannten Bewertungssignale zeigen an, ob das Motto-Ziel vom EG als erstrebenswert eingestuft wird. Zielbindung und intrinsische Motivation werden nur erzeugt, wenn das Motto-Ziel sowohl vom IG als auch vom EG als positiv bewertet wird und starken positiven sowie minimalen negativen Affekt auslöst (Storch, 2009). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Motto-Ziele ein Verfahren der Zielbildung darstellen, das eine Synchronisation bewusster und unbewusster Bewertung erlaubt und Ressourcen aktiviert (Storch & Faude-Koivisto, 2014). Der Selbstzugang erzeugt Sinnerleben, intrinsische Motivation (Storch, 2009) und positiven Affekt (Kuhl, 2010; Kuhl & Koole, 2005). Weber (2013) konnte zeigen, dass Motto-Ziele bei unangenehmen Pflichten implizit wie explizit positiven Affekt erzeugen und negativen Affekt dämpfen. Ausserdem zeigen die Untersuchungsergebnisse von Weber eine signifikante Verbesserung der Selbstregulationskompetenz, der Handlungsorientierung nach Misserfolg und der prospektiven Handlungsorientierung (siehe Kapitel Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung) durch das Bilden von Motto-Zielen. Im Erleben und Verhalten kann von einer höchstsignifikanten Zunahme hinsichtlich Optimismus, Entspannung und Gelassenheit berichtet werden (Weber, 2013).

Die Arbeit mit Motto-Zielen wird im Rahmen des ZRM[®] in verschiedenen Bereichen eingesetzt. Hinsichtlich der Wirksamkeit der ZRM[®]-Methode und der Motto-Ziele im Umgang mit Stress ist die Studie von Storch et al. (2007) zu erwähnen. Dabei wurden 53 männliche Studierende randomisiert einer Interventions- oder einer Kontrollgruppe zugeteilt. Alle Teilnehmenden machten den Trierer Social Stress Test (TSST; Kirschbaum, Wust und Strasburger, 1992). Die Interventionsgruppe erhielt drei Monate vor der Durchführung das ZRM[®]-Training. Die Kontrollgruppe erhielt das Training erst danach. Während und nach dem Stresstest wurde der Cortisolwert der Probanden als objektives Mass für die Stressbelastung gemessen. Die Probanden der Interventionsgruppe hatten signifikant niedrigere Cortisolwerte als die Probanden der Kontrollgruppe, was die Wirksamkeit des ZRM[®]-Trainings und der Motto-Ziele auf das Stressempfinden aufzeigt (Storch et al., 2007).

Die eben beschriebenen Ergebnisse sind für die Hypothesengenerierung von besonderer Bedeutung. Im nächsten Kapitel werden die Hypothesen mit Bezug auf die theoretische Basis der Arbeit formuliert und begründet, sowie die verwendeten Begriffe definiert.

Fragestellung und Hypothesen

In der vorliegenden Studie soll die Frage geklärt werden, ob individuell gebildete Motto-Ziele (Ziele auf der Haltungsebene) und individuell gebildete hohe spezifische Ziele (Ziele auf der Verhaltensebene) zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag bei Betreuungspersonen in Kindekrippen hinsichtlich der Fragestellung wirksam sind.

Subjektives Stressempfinden. Der Stressbegriff wird meist negativ konnotiert und alltagssprachlich mit anderen Begrifflichkeiten wie Belastung oder Beanspruchung gleichgesetzt (Kauffeld & Hoppe, 2011). Es bestehen zahlreiche Definitionen und Konzepte (Greif & Cox, 1997; Lazarus, 1966; McEwen & Seeman, 1999; Selye, 1974, 1978; Sterling & Eyer, 1988). Selye (1974, 1978) beschreibt Stress als allgemeine Anpassungsreaktion des Organismus auf Umweltaforderungen. Ausgelöst durch Stressoren gliedert sich die Anpassungsreaktion in eine Alarmreaktion, gefolgt von einer Widerstandsphase, die zu einer Erschöpfungsphase führen kann.

Die Resultate von Storch et al. (2007) zeigen ein geringeres Stressempfinden bei Teilnehmenden, die ein ZRM[®]-Training erhalten und ein Motto-Ziel gebildet hatten. Motto-Ziele aktivieren das EG und die Selbstregulation. Sie führen zu mehr Gelassenheit und Entspannung und aktivieren Ressourcen (siehe Kapitel Selbstkontrolle vs. Selbstregulation und Kapitel Zieltypen). Bei der Verfolgung von hohen spezifischen Zielen wird das IG aktiviert und positiver Affekt gehemmt. Laut Kuhl (2001) bedeutet die Beanspruchung des IG verbunden mit einer Senkung des positiven Affekts eine Belastung, weshalb bei hohen spezifischen Zielen von keiner Senkung des Stressempfindens ausgegangen wird.

Hypothese 1. Motto-Ziele verringern das subjektive Stressempfinden von Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Vitalität. Der Begriff bezieht sich auf das Empfinden von Lebendigkeit und Wachheit. Ein Zustand, in dem der Mensch funktionsfähig ist und sich wohl fühlt (Deci & Ryan, 2015). Die Wachheit des EG (siehe Kapitel Unbewusste Zielverfolgung) wirkt sich laut

Brunstein, Dargel, Glaser, Schmitt und Spörer (2008) positiv auf die Zieleffektivität aus, was eine Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens mit sich bringt. Die fokussierte Aufmerksamkeit des bei hohen spezifischen Zielen aktiven IG hemmt positiven Affekt, ist mit Anstrengung verbunden und wirkt erschöpfend (siehe Kapitel Intentionsgedächtnis und Selbstkontrolle).

Hypothese 2. Motto-Ziele erhöhen die subjektiv empfundene Vitalität bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Selbstwirksamkeitserwartung. Laut Schwarzer (1993) beschreibt der Begriff Selbstwirksamkeitserwartung die subjektive Überzeugung, schwierige Anforderungen durch eigenes Handeln bewältigen zu können. Der Glaube an die Erreichbarkeit eines Zieles wird gemäss der PSI-Theorie vom EG und dem darin befindlichen Selbst erzeugt. Dieses hat den Überblick über den Erfahrungsschatz einer Person, sowie über Werte und Bedürfnisse. Motto-Ziele werden vom Selbst eines Menschen gestützt, bei hohen spezifischen Zielen wird von einem blockierten Selbstzugang ausgegangen (siehe Kapitel Selbstkontrolle vs. Selbstregulation).

Hypothese 3. Motto-Ziele erhöhen die Selbstwirksamkeitserwartung bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Umgang mit Misserfolg. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten negativen Affekt nach Misserfolg zu regulieren. Menschen, die zur Lageorientierung nach Misserfolg (LOM) tendieren setzen sich lange mit dem Grund des Misserfolgs auseinander, was handlungslähmend wirkt und das Herabregulieren negativer Affekte verhindert. Handlungsorientierung nach Misserfolg (HOM) ermöglicht die Affektregulation und hält die Leistungsfähigkeit aufrecht (siehe Kapitel Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung). Die Ergebnisse von Weber (2013) zeigen eine Verbesserung der Handlungsorientierung nach Misserfolg durch die Bildung von Motto-Zielen bei unangenehmen Pflichten (siehe Kapitel Zieltypen). Aufgrund der Beteiligung des gesamten psychischen Systems wird auch bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen von einer Verbesserung der Handlungsorientierung nach Misserfolg beim Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag ausgegangen. Da eine Beteiligung des Selbst bei den hohen spezifischen Zielen nicht vermutet wird, wird keine Veränderung erwartet.

Hypothese 4a. Motto-Ziele verbessern den Umgang mit Misserfolg bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Prospektive Handlungsorientierung. Prospektiv handlungsorientierte Menschen (HOP) sind in der Lage sich selbst durch das Aktivieren eines ausführungsbahnenden positiven Affektes zu motivieren und Absichten in Handlungen umzusetzen. Prospektiv lageorientierten Menschen (LOP) tendieren zur Ausführungshemmung wie z.B. den Aufschub von Aufgaben (siehe Kapitel Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung). Die prospektive Handlungsorientierung konnte bei unangenehmen Pflichten durch die Bildung von Motto-Zielen verbessert werden (siehe Kapitel Zieltypen), weshalb auch beim Thema Stress eine Veränderung erwartet wird. Diese Annahme wird durch die bereits erwähnte Unterstützung des Selbstsystems gestützt und wiederum nur bei den Motto-Zielen getroffen.

Hypothese 4b. Motto-Ziele verbessern die prospektive Handlungsorientierung bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Positive und negative Affekte auf der expliziten Ebene. Nach Watson, Clark und Tellegen (1988) sind Affekte Dimensionen zur Beschreibung des emotionalen Befindens. Positive Affekte zeigen wie interessiert, aufmerksam, aktiv und enthusiastisch eine Person ist (Eschenbeck, 2015b). Negative Affekte geben Auskunft über den Grad negativer Anspannung, der sich durch fehlende Ruhe und Ausgeglichenheit zeigt (Eschenbeck, 2015a). Die Aktivierung des EG führt zur Herabregulierung des negativen und zur Mobilisierung des positiven Affekts. Die Aktivierung des IG führt hingegen zu einer Dämpfung des positiven Affekts und zu einer sachlichen Affektlage, wie sie für die Verfolgung von Zielen im Selbstkontrollmodus charakteristisch ist (siehe Kapitel Selbstkontrolle vs. Selbstregulation).

Hypothese 5a. Motto-Ziele führen bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen zu einer signifikanten Erhöhung des expliziten positiven Affekts. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Hypothese 5b. Motto-Ziele führen bei Betreuungspersonal in Kinderkrippen zu einer signifikanten Minderung des negativen expliziten Affekts. Bei hohen spezifischen Zielen wird keine signifikante Veränderung erwartet.

Methoden

In vorliegender Arbeit wird die Frage geklärt, ob das Bilden eines Motto-Zieles bzw. das Bilden eines hohen spezifischen Zieles zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag anhand eines Online-Tools Veränderungen auf das subjektive Stressempfinden, die empfundene Vitalität, die Selbstwirksamkeitserwartung, den Umgang mit Misserfolg und die prospektive Handlungsorientierung bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen hat und sich auf deren explizite Affektlage auswirkt.

Das Kapitel Untersuchungsdesign gibt Auskunft über den chronologischen Ablauf der Untersuchung, die Rekrutierungsstrategie und über die Randomisierung. Die zur Hypothesenprüfung verwendeten Untersuchungsinstrumente werden im Anschluss beschrieben. Die Informationen zur Stichprobe sind im Ergebnisteil zu finden.

Untersuchungsdesign

Tabelle 3 gibt einen Überblick über das chronologische Vorgehen während dem Untersuchungszeitraum. Für die Datenerhebung zu den drei Zeitpunkten sowie die Online-Intervention wurde das Umfragetool Unipark (2014) verwendet. Die Probanden erhielten vor jedem Termin eine E-Mail mit allen wichtigen Informationen und dem entsprechenden Link zugesandt, der sie direkt zur Untersuchung führte. Alle versendeten E-Mails können Anhang A entnommen werden.

Tabelle 3

Überblick Untersuchungsdesign

01.11.2014 – 18.01.2015	Probandenrekrutierung Newsletter Kibesuisse, Mailversand
19.01.2015 – 01.02.2015	Erste Datenerhebungsphase (Termin 1) Demographische Daten, PANAS, VS, DASS, SWE, HAKEMP
02.02.2015	Randomisierung der Probanden zu den beiden Interventionsgruppen Interventionsgruppe 1: Motto-Ziele, Interventionsgruppe 2: hohe spezifische Ziele
03.02.2015 – 16.02.2015	Online-Intervention und zweite Datenerhebungsphase (Termin 2) PANAS, VS, DASS, SWE, HAKEMP
19.02.2015 - 03.03.2015	Dritte Datenerhebungsphase und Veränderungsfragebogen (Termin 3) PANAS, VS, DASS, SWE, HAKEMP, VEV

Rekrutierung der Probanden. Über die Aufnahme der Ausschreibung in den Newsletter des Verbandes Kinderbetreuung Schweiz (Kibesuisse) vom November 2014 (Anhang A) ergaben sich keine Anmeldungen. Deshalb wurden im Zeitraum November 2014 bis Mitte Januar 2015 insgesamt 3500 Mails an Kinderkrippen (Adressen aus öffentlichen Homepages) in der Schweiz, Deutschland, Österreich und Lichtenstein mit der Bitte um Weiterleitung an alle Mitarbeitenden versendet (Anhang A). Interessierte meldeten sich über eine für die Studie eingerichtete Mailadresse (stressfrei1415@gmail.com) zur definitiven Teilnahme an. Für die Teilnahme wurde den Probanden eine individuelle Rückmeldung der persönlichen Daten nach Untersuchungsende versprochen.

Erste Datenerhebungsphase (Termin 1). Der Link zur Fragebogenbatterie inklusive der Erhebung der demographischen Daten (siehe Tabelle 3) wurde am 19.01.2015 an alle angemeldeten Teilnehmenden verschickt. Der Termin war innerhalb einer Woche wahrzunehmen und beanspruchte 15 Minuten Durchführungszeit.

Randomisierung zu den Interventionsgruppen. Am 02.02.2015 erfolgte die kontrollierte Randomisierung der Teilnehmenden nach Anmeldedatum in zwei Interventionsgruppen (unabhängige Variable). Die erste eingegangene Anmeldung wurde der Interventionsgruppe 1 zugeordnet (Bildung Motto-Ziel), die zweite Anmeldung der Interventionsgruppe 2 (Bildung hohes spezifisches Ziel), die dritte Anmeldung wieder der Interventionsgruppe 1 usw. Da es sich um ein frauendominiertes Berufsfeld handelt, wurde das Geschlecht kontrolliert, mit dem Ziel, gleich viele Männer in beiden Interventionsgruppen zu haben. Im Falle einer ungleichen Aufteilung der männlichen Teilnehmenden war folgendes Vorgehen vorgesehen: Zuerst würde festgestellt werden, wie viele der männlichen Teilnehmenden in die andere Interventionsgruppe wechseln müssen, um gleich viele männliche Probanden und gleich grosse Interventionsgruppen zu haben. Nach der zufälligen Auslosung der Namen würde ebenfalls per Los geklärt werden, welche weiblichen Teilnehmenden den Platz freigeben und in die andere Gruppe wechseln. Da die Aufteilung nach Anmeldedatum zur gleichmässigen Aufteilung der beiden männlichen Teilnehmenden geführt hatte, waren keine Veränderungen notwendig. Aus Einfachheitsgründen wird im weiteren Verlauf der Arbeit nicht mehr von Interventionsgruppe 1 und 2, sondern von der Motto-Gruppe und von der Spezifisch-Gruppe gesprochen.

Online-Intervention und zweite Datenerhebungsphase (Termin 2). Die Durchführung der Online-Intervention war vom 03.02.2015 bis 16.02.2015 möglich. Bei diesem Ter-

min bildete jeder Proband sein individuelles Ziel zum vorgegebenen Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag. Der Ablauf der Zielbildung beider Interventionsgruppen kann Anhang C entnommen werden. Die Teilnehmenden der Motto-Gruppe wurden durch einen Ablauf geführt, bei dem sie ein Motto-Ziel zum eben genannten Thema bildeten, die Teilnehmenden der Spezifisch-Gruppe wurden durch einen Ablauf geführt, bei dem sie ein hohes spezifisches Ziel zum Thema bildeten. Nach der Intervention wurden die Probanden gebeten, ihr Ziel auf einen Zettel zu schreiben und an einen Ort zu legen, an dem sie das aufgeschriebene Ziel häufig sehen. Die Fragebogenbatterie, die direkt im Anschluss von den Teilnehmenden beider Gruppen bearbeitet wurde, war exakt dieselbe wie bei der ersten Datenerhebungsphase.

Dritte Datenerhebungsphase und Veränderungsfragebogen (Termin 3). Vom 19.02.2015 bis 03.03.2015 fand die dritte und letzte Datenerhebungsphase statt. Diese Phase bestand wiederum aus der Fragebogenbatterie, die bereits bei den ersten beiden Terminen verwendet wurde. Zusätzlich kam bei dieser Erhebung der Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens (VEV) direkt im Anschluss der den Teilnehmenden bekannten Fragebogenbatterie zum Einsatz (siehe Tabelle 3). Die Teilnehmenden wurden ausserdem gefragt, wie oft sie das gebildete Ziel angeschaut bzw. ins Bewusstsein gerufen hatten (Anhang D).

Untersuchungsinstrumente

In diesem Kapitel werden die erhobenen demographischen Daten sowie die gewählten Erhebungsinstrumente zur Beantwortung der Hypothesen beschrieben. Wann welche Instrumentarien zum Einsatz kamen, kann Tabelle 3 entnommen werden. Aussagen zu den Gütekriterien der verwendeten Instrumente sind in den folgenden Unterkapiteln ersichtlich.

Erhebung der demographischen Daten. Die demographischen Daten wurden beim ersten Termin vor der Fragebogenbatterie erhoben. Erfragt wurde Name, Geschlecht, Geburtsjahr, Ausbildung, Stellenprozente und das Land, in dem gearbeitet wird.

DASS: Depression Anxiety and Stress Scale. Der DASS (Lovibond & Lovibond, 1995a) besteht aus drei Skalen (Niedergeschlagenheit, Angst, Stress) mit je 14 Items. Die deutsche Fassung wurde von Lovibond & Lovibond (1995b) selbst erstellt. Die für diese Arbeit herangezogene Stress-Skala der gekürzten Version DASS-21 besteht aus den Items 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18 der langen Fassung (Anhang B). Die Bewertung findet auf einer 4-stufigen

Likert-Skala statt : 0 (*trifft für mich überhaupt nicht zu*), 1 (*trifft für mich etwas zu oder ab und zu kam es vor*), 2 (*trifft für mich eher zu oder trifft für mich oft zu*) und 3 (*trifft für mich sehr zu oder trifft für mich die meiste Zeit zu*). Die Werte der einzelnen Items werden summiert und verdoppelt. Ein Wert zwischen 0 und 14 wird als *normal* eingestuft, zwischen 15 und 18 *leicht erhöht*, 19 bis 25 *mässig*, 26 bis 33 *stark* und ab einem Wert von 34 und mehr als *sehr stark* eingestuft. Cunningham, Brown, Brooks und Page konnten 2013 die Reliabilität sowohl für die gesamte Skala ($\alpha = .97$) als auch für die einzelnen Skalen bestätigen (Stress-Skala: $\alpha = .94$). Die Reliabilitäten für die kurze Version liegen unter den Werten der langen Version, jedoch in einem sehr befriedigenden Bereich (Stress-Skala: $\alpha = .81$; Lovibond & Lovibond, 1995b).

VS: Subjective Vitality Scale. Die Originalversion des VS (Ryan & Frederick, 1997) hatte sieben Items. Im Jahr 2000 konnten Bostic, Rubio & Hood mit einer Version, die aus sechs Items bestand bessere Ergebnisse erzielen. Die Autoren halten fest: “In summary, this investigation provides the most efficient and valid instrument to measure vitality“ (S. 322). In dieser Untersuchung wird die gekürzte Version verwendet (Anhang B). Zur Verfügung stehen Antwortmöglichkeiten zwischen 1 (*trifft gar nicht zu*) und 7 (*trifft sehr zu*). Der Gesamtwert wird durch die Anzahl Items (sechs) dividiert. Salama-Younes, Montazeri, Ismaïl & Ronchin (2009) beschreiben den VS als ein verlässliches Instrumentarium zur Messung der subjektiv empfundenen Vitalität. In ihrer Untersuchung konnte eine hohe interne Konsistenz ($\alpha = .83$) der in der Studie verwendeten französischen Version festgestellt werden.

SWE: Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung. Mit der eindimensionalen SWE-Skala (Jerusalem & Schwarzer, 1981, 1999) wird die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung, die subjektiv empfundene Überzeugung, schwierige Lagen aus eigener Kraft meistern zu können, erfasst. Bei der von ehemals 20 gleichartig gepolten Items auf 10 Items gekürzte Version (Anhang B) werden die Probanden aufgefordert, die persönlichen Einschätzungen in einem Antwortformat von 1 (*stimmt nicht*), 2 (*stimmt kaum*), 3 (*stimmt eher*) oder 4 (*stimmt genau*) abzugeben. Der Gesamtscore, der durch das Aufsummieren aller 10 Items errechnet wird, liegt zwischen den Werten 10 und 40. Die SWE-Skala erreicht laut Jerusalem & Schwarzer (1999) eine Streuung der internen Konsistenzen zwischen $\alpha = .76$ und $\alpha = .90$. Schumacher, Klaiberg & Brähler (2001) schreiben: “Die SWE-Skala erweist sich somit als ein reliables und faktoriell valides Instrument zur Diagnostik der Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung“ (S.4).

HAKEMP: Fragebogen zur Handlungs- und Lageorientierung. Als deutsche Version der Action Control-Scale (ACS-90) misst der HAKEMP (Kuhl, 1994) die selbstgesteuerte Affektregulation über das Konstrukt der Handlungs- und Lageorientierung (siehe Kapitel Affektregulation: Handlungs- und Lageorientierung). Von den drei Skalen werden in dieser Arbeit nur zwei Skalen verwendet. Eine Skala misst die Handlungs- bzw. Lageorientierung nach Misserfolg (HOM/LOM), die andere Skala die prospektive Handlungs- bzw. Lageorientierung (HOP/LOP). Insgesamt umfassen die beiden Skalen 24 Situationsbeschreibungen mit zwei Antwortalternativen (Anhang B), welche entweder dem handlungsorientierten Verhalten oder dem lageorientierten Verhalten zugewiesen werden können. Alle Werte einer Skala werden zusammengefasst. Die Antworten, die der Handlungsorientierung zugewiesen werden können erhalten einen Punkt, die Antworten, die der Lageorientierung zugewiesen werden können keinen Punkt. Es kann ein Wert von 0 bis 12 erlangt werden. Bei der HOM-Skala werden Werte zwischen 0 und 4 als lageorientiert und Werte zwischen 5 und 12 als handlungsorientiert interpretiert. Bei der HOP-Skala zeigen Werte zwischen 0 und 5 eine Lageorientierung und Werte zwischen 6 und 12 eine Handlungsorientierung. Weber (2014) konnte eine hohe innere Konsistenz von $\alpha = .85$ für die HOM-Skala und $\alpha = .84$ für die HOP-Skala feststellen.

PANAS: Positive and Negative Affect Schedule. Bei der PANAS (Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch, 1996) handelt es sich um die deutsche Version der „Positive and Negative Affect Schedule“ (Watson et al., 1988). Das Instrument dient der Erfassung aktueller expliziter positiver und negativer Affekte und besteht aus zwei Skalen: Zehn Adjektive, die positive Affekte beschreiben (PA-Skala: interessiert, freudig erregt, stark, begeistert, stolz, wach, entschlossen, angeregt, aufmerksam, aktiv) und zehn Adjektive, die negative Affekte beschreiben (NA-Skala: bekümmert, verärgert, schuldig, erschrocken, feindselig, gereizt, beschämt, nervös, durcheinander, ängstlich). Die Skalen sind im Anhang B zu finden. Die Items können den beiden Skalen deutlich zugeordnet werden und somit fallen die internen Konsistenzen der deutschen Version mit Werten von Cronbachs Alpha $\alpha \geq .84$ sehr hoch aus (Krohne et al., 1996). Zur Beantwortung der Fragen steht den Probanden eine 5-stufige Likert-Skala zur Verfügung (1 = *überhaupt nicht*, 2 = *etwas*, 3 = *einigermassen*, 4 = *ziemlich*, 5 = *sehr*). Die Gesamtwerte der Adjektive werden für die PA-Skala sowie für die NA-Skala aufsummiert.

VEV: Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens. Der VEV (Zielke & Kopf-Mehnert, 1978) wurde ursprünglich zur Verlaufskontrolle bei Therapien eingesetzt und misst die subjektive Einschätzung der wahrgenommenen Veränderungen im Erleben und Verhalten. In dieser Untersuchung wurde der VEV bei der letzten Datenerhebung zusätzlich erhoben (siehe Tabelle 3). Ein Pol beschreibt Besserung in Richtung Gelassenheit, Entspannung und Optimismus, der andere Pol negative Veränderung in Richtung Unsicherheit, Spannung und Pessimismus. Es können Aussagen über Richtung und Stärke der subjektiven Veränderung gemacht werden. Von den 42 Items (Anhang B) sind 28 positiv und 14 negativ formuliert. Ein Gesamtwert aller Items wird errechnet. Die Punktevergebung bei der Auswertung der positiv formulierten Items erfolgt folgendermassen: +3=7, +2=6, +1=5, 0=4, -1=3, -2=2, -3=1. Die 14 negativ formulierten Items sind revers codiert: +3=1, +2=2, +1=3, 0=4, -1=5, -2=6, -3=7. Der Gesamtwert wird aufgrund bestimmter Veränderungsnormen einer unbehandelten Patientenstichprobe eingeschätzt. Hohe Gesamtwerte zeigen eine Veränderung im Sinne einer verbesserten Entspannung und Gelassenheit und Optimismus. Ein Gesamtpunktwert ab 187 zeigt eine signifikante positive Veränderung ($p \leq .05$), ein Gesamtpunktwert ab 193 eine hochsignifikante positive Veränderung ($p \leq .01$). Ab 200 Punkten kann von einer höchstsignifikanten positiven Veränderung gesprochen werden ($p \leq .001$). Punkte zwischen 150 und 186 zeigen keine Veränderung, 149 eine signifikante negative Veränderung ($p \leq .05$). Ein Gesamtwert ab 143 zeigt eine hochsignifikante ($p \leq .01$) und ab 136 Punkten eine höchstsignifikante negative Veränderung ($p \leq .001$) hinsichtlich der Zunahme von Spannung, Unsicherheit und Pessimismus. Eine hinreichende Reliabilität konnte mit Werten der internen Konsistenz von $\alpha = .98$ nachgewiesen werden (Zielke & Kopf-Mehnert, 1978).

Ergebnisse

Im Ergebnisteil folgt nach der Stichprobenbeschreibung eine Ergebnisdarstellung der in der Arbeit erhobenen Daten, bezogen auf die formulierten Hypothesen.

Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus Betreuungspersonen von Kindern in Kinderkrippen der Schweiz, Deutschland, Österreich und Lichtenstein zusammen. Um genügend Daten zu erhalten, wurde vor der Untersuchung auf eine Probandenzahl von mindestens 70 gezielt. Aufgrund des zeitlichen Umfangs von etwa einer Stunde, verteilt auf drei Termine, musste mit

Abmeldungen gerechnet werden. Vor der ersten Datenerhebung wurde dieses Ziel erreicht. 70 Probanden hatten sich angemeldet. Davon 29 aus der Schweiz, 21 aus Deutschland, 16 aus Österreich und 4 aus Lichtenstein. Den ersten Termin nahmen 51 innerhalb der ersten fünf Tage wahr. Nach einer Erinnerung und Fristverlängerung bis 01.02.2015 beendeten 63 Probanden den ersten Termin. Den Link zum zweiten Termin (Online-Intervention und zweite Datenerhebung) erhielten die Probanden am 03.02.2015. Am 16.02.2015 hatten 52 Probanden den zweiten Termin durchgeführt, davon 14 Teilnehmende nach einer Erinnerung. Im Mittel beanspruchte die Durchführung des zweiten Termins 23 Minuten bei der Motto-Gruppe und 24 Minuten bei der Spezifisch-Gruppe. Beispiele der bei der Intervention gebildeten Ziele beider Gruppen sind in Tabelle 4 ersichtlich.

Tabelle 4

Beispiele für Zielbildungen zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag

Motto-Ziel	Hohes spezifisches Ziel
Ich will sein wie der Lotus - stark und doch zart zugleich.	Ich werde am Donnerstag mit meinem Vorgesetzten im Büro sprechen und mein Anliegen vorher für mich formulieren, damit ich den Mut habe mich für mich einzusetzen.
Schritt für Schritt der Sonnenkraft entgegen.	Mit Hilfe einer konkreten Liste für Elterngespräche werde ich bis Ende Mai im Krippengruppenraum mit allen Eltern ein Gespräch führen.
Ich gehe meinen Weg wie die fröhliche junge Frau, die sich mit Lebensfreude und voller Energie selbst vertraut und auf ihrer Fahrt den Wind im Haar spürt.	Ich werde nächste Woche an unserer Sitzung mit meiner Chefin über die geplanten Veränderungen sprechen und wenn nötig Hilfe anfordern, um meine Arbeit zu erleichtern.

Der Aufforderung, den letzten Termin wahrzunehmen folgten nach zweimaliger Erinnerung 46 Probanden, davon 22 aus der Motto-Gruppe und 24 aus der Spezifisch-Gruppe. Von den 46 Teilnehmenden, die alle drei Termine durchgeführt hatten, waren 20 (43.5%) aus der Schweiz, 11 (23.9%) aus Deutschland, 14 (30.4%) aus Österreich und ein Teilnehmender (2.2%) aus Lichtenstein. Zehn der Teilnehmenden der Motto-Gruppe arbeiteten bei Untersuchungsbeginn in der Schweiz, fünf in Deutschland und sieben in Österreich. In der Spezifisch-Gruppe ebenfalls zehn in der Schweiz, sechs in Deutschland, sieben in Österreich und ein Teilnehmender in Lichtenstein. Die zwei männlichen Probanden meldeten sich während der Durchführungszeit ab und nahmen am dritten Termin nicht mehr teil. Die verwendeten

Daten sind also ausschliesslich von weiblichen Probanden. Einen Überblick der veränderten Stichprobengrösse nach den einzelnen Datenerhebungen gibt Tabelle 5.

Tabelle 5

Veränderung der Stichprobengrösse (N) im Laufe der Untersuchung

	Motto-Gruppe	Spezifisch-Gruppe
N nach erster Datenerhebung	33	32
N nach zweiter Datenerhebung	27	27
N nach dritter Datenerhebung	22	24

In der Gesamtstichprobe ($N = 46$) befanden sich aufgrund von Ausbildungs- und Berufsunterschieden von Betreuungspersonen in Kinderkrippen in den vier Ländern unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse: 6 Probanden absolvierten ein Studium (13.0%), 14 haben Abitur (30.5%), 23 eine Lehre (50.0%) und 3 eine andere Ausbildung (6.5%). Von den letztendlich 20 Teilnehmenden aus der Schweiz haben 16 eine Lehre abgeschlossen. Das bekräftigt den Umstand, dass in Schweizer Krippen Kinder vor allem von Betreuungspersonen mit Lehrabschluss betreut werden (Fachfrau Betreuung Kind, FaBe). Bei den Teilnehmenden aus Deutschland ist in der vorliegenden Untersuchung keine Dominanz hinsichtlich einer Ausbildung erkennbar: von elf Teilnehmenden haben drei ein Studium abgeschlossen, zwei Abitur, fünf eine Lehre und eine Person eine andere Ausbildung. In Österreich dominiert das Abitur mit 10 Teilnehmenden von insgesamt 14, da die Ausbildung zur Kleinkindpädagogin mit Abitur abschliesst (Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik, BAKIP). Im weiteren Verlauf wird nicht näher auf die Ausbildungsunterschiede eingegangen. Den Unterschieden wurde Rechnung getragen, indem das Alter der betreuten Kinder festgelegt wurde. Alle Teilnehmenden arbeiteten zum Zeitpunkt der Anmeldung mit Kindern unter 4 Jahren. Diese Einschränkung wurde bei der Rekrutierung im Mail klar formuliert (siehe Anhang A).

Das Alter der 46 Teilnehmenden lag bei Untersuchungsbeginn zwischen 17 und 59 Jahren. Der Durchschnitt liegt bei 36.5 Jahren mit einer Standardabweichung von $SD = 12.13$. In der Motto-Gruppe ist der jüngste Teilnehmende 17 Jahre und der älteste Teilnehmende 57 Jahre ($M = 36.67$, $SD = 11.34$). In der Spezifisch-Gruppe zeigen sich ähnliche Altersstrukturen. Das Alter der Teilnehmenden dieser Gruppe liegt zwischen 17 und 59 Jahren

($M = 36.29$, $SD = 13.04$). Es besteht kein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Alters zwischen den Gruppen, $F(1, 44) = .012$, $p = .915$.

Zu den Stellenprozenten können laut der Angaben der Probanden folgende Aussagen über die Gesamtstichprobe gemacht werden: 30 der Teilnehmenden arbeiten 100%, 11 sind 80% beschäftigt, vier 60% und eine Person weniger als 60%. In der Motto-Gruppe arbeiteten zu Untersuchungsbeginn 11 der Teilnehmenden 100%, zehn 80% und eine Person weniger als 60%. Der Durchschnitt liegt bei 88.18% bei einer Standardabweichung von $SD = 14.68$. In der Spezifisch-Gruppe gaben 19 Probanden an 100% zu arbeiten, eine Person arbeitete 80% und vier 60%. Der Durchschnitt liegt bei 92.50% bei einer Standardabweichung von $SD = 15.39$. Es besteht kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Stellenprozentage zwischen den Gruppen, $F(1, 44) = .012$, $p = .337$.

Darstellung der Ergebnisse

Die statistische Auswertung der Daten erfolgte mit der Statistik- und Analysesoftware SPSS (IBM Corp, 2013). Mittels ANOVA wurden sowohl Effekte zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen), als auch Effekte innerhalb der Interventionsgruppen (Within-Subject-Variablen) getestet. Zum ersten Messzeitpunkt vor der Intervention unterschieden sich die Interventionsgruppen hinsichtlich der getesteten Kriterien nicht signifikant voneinander (Anhang D). Dies wurde überprüft, um Unterschiede nach der Intervention der Intervention zuordnen zu können (Wittenberg & Cramer, 2003).

Im Folgenden werden lediglich signifikante und tendenziell signifikante Ergebnisse genauer dargestellt. Sämtliche Daten können Anhang D entnommen werden.

DASS. Mit dem DASS-21 wurde das subjektive Stressempfinden zwischen den Gruppen (Between-Subject-Variablen) und innerhalb der Gruppen (Within-Subject-Variablen) erhoben. Zum dritten Messzeitpunkt konnte mittels ANOVA ein hochsignifikanter Effekt ($p \leq .01$) zwischen den Gruppen festgestellt werden, $F(1, 44) = 8.632$, $p = .005$, $\eta^2 = .164$. Aus Abbildung 4 wird ersichtlich, dass ein tendenziell signifikanter Abfall des Mittelwertes in der Motto-Gruppe von $M = 15.45$ ($SD = 10.60$) beim zweiten Messzeitpunkt auf $M = 11.73$ ($SD = 7.39$) beim dritten Messzeitpunkt zu diesem hochsignifikanten Unterschied zum dritten Erhebungszeitpunkt führte.

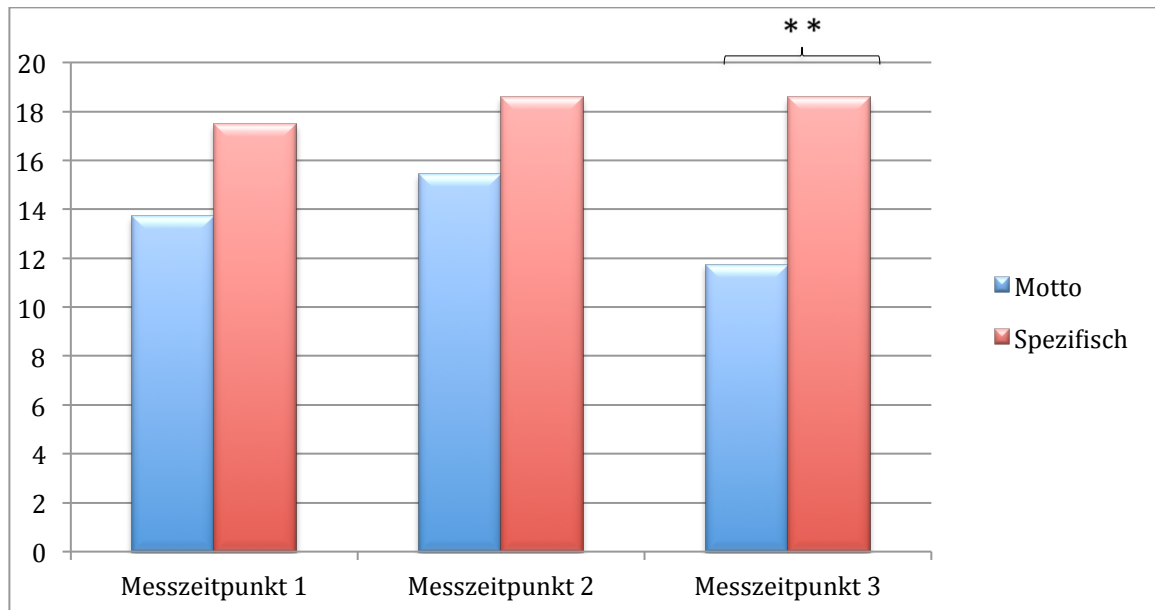


Abbildung 4. Subjektiv wahrgenommenes Stressempfinden zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).

** $p \leq .01$.

Bei der Motto-Gruppe senkte sich der Mittelwert im Vergleich zwischen zweitem und dritten Messzeitpunkt (Within-Subject-Variablen; gemessen mittels ANOVA mit Messwiederholung) tendenziell signifikant und unter den Startwert des ersten Messzeitpunktes, $F(1, 21) = 3.744$, $p = .067$, $\eta^2 = .151$ (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6

Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject-Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich des subjektiv wahrgenommenen Stressempfindens

	Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2		Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 3		Messzeitpunkt 2 zu Messzeitpunkt 3	
	$M (SD)$	$F(df)$	$M (SD)$	$F(df)$	$M (SD)$	$F(df)$
Motto	13.73 (10.07)	0.714 (1, 21)	13.73 (10.07)	1.604 (1, 21)	15.45 (10.60)	3.744 (1, 21) +
	15.45 (10.60)		11.73 (7.39)		11.73 (7.39)	
Spezifisch	17.50 (8.35)	0.176 (1, 23)	17.50 (8.35)	0.230 (1, 23)	18.58 (10.87)	0.000 (1, 23)
	18.58 (10.87)		18.58 (8.35)		18.58 (8.35)	

Anmerkung. + $p < .10$

Subjective Vitality Scale. Mit dem VS wurde die Vitalität zwischen den Gruppen (Between-Subject-Variablen) und innerhalb der Gruppen (Within-Subject-Variablen) erhoben. Auf der Ebene einzelner Items konnte zum zweiten Messzeitpunkt mittels ANOVA beim Item 5 (*aufmerksam und wach*) eine tendenzielle Signifikanz ($p < .10$) zwischen den Gruppen festgestellt werden, $F(1, 44) = 3.680, p = .062, \eta^2 = .077$ (siehe Abbildung 5).

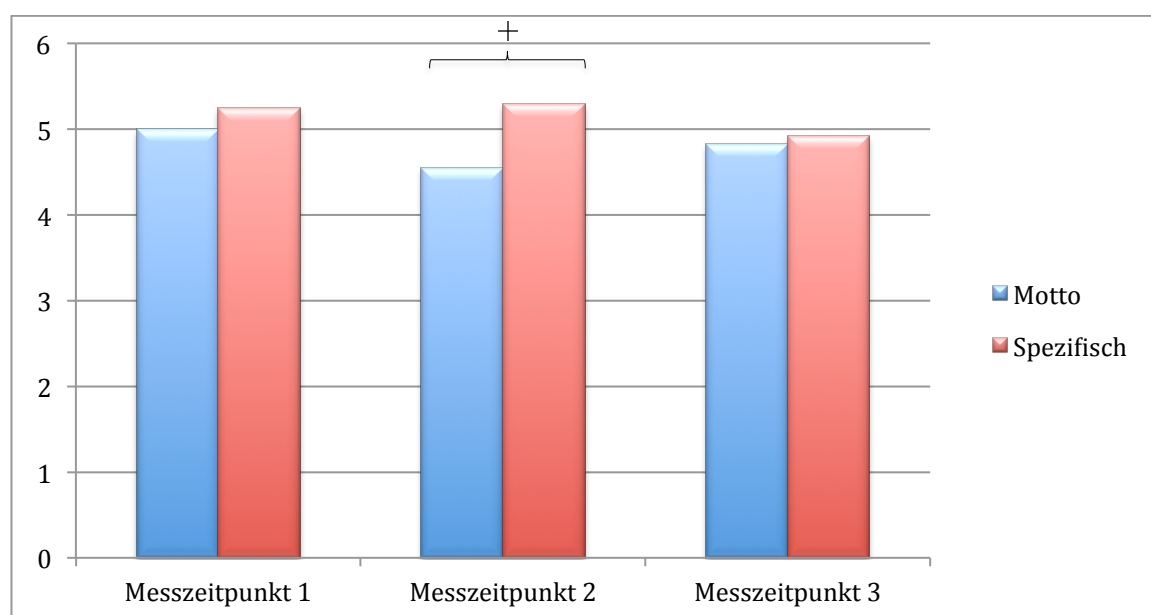


Abbildung 5. Item 5 (aufmerksam und wach) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).

+ $p < .10$

Bei der Motto-Gruppe sank der Mittelwert in der Gesamtskala (Within-Subject-Variablen; gemessen mittels ANOVA mit Messwiederholung) tendenziell signifikant von $M = 4.90$ ($SD = 1.21$) beim ersten Messzeitpunkt auf $M = 4.46$ ($SD = 1.30$) beim zweiten Messzeitpunkt, $F(1, 21) = 3.026, p = .097, \eta^2 = .126$ (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7

Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject-Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich der Vitalität

	Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2		Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 3		Messzeitpunkt 2 zu Messzeitpunkt 3	
	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>
Motto	4.90 (1.21)	3.026 (1, 21) +	4.90 (1.21)	1.104 (1, 21)	4.46 (1.30)	0.650 (1, 21)
	4.46 (1.30)		4.72 (1.27)		4.72 (1.27)	
Spezifisch	5.10 (1.11)	1.556 (1, 23)	5.10 (1.11)	0.539 (1, 23)	4.85 (1.29)	0.117 (1, 23)
	4.85 (1.29)		4.92 (1.27)		4.92 (1.27)	

Anmerkung. + $p \leq .10$

HAKEMP. Mit dem HAKEMP wurde die Handlungsorientierung zwischen den Gruppen (Between-Subject-Variablen) und innerhalb der Gruppen (Within-Subject-Variablen) untersucht. Zum dritten Messzeitpunkt konnte mittels ANOVA ein tendenziell signifikanter Unterschied in der HOM-Skala ($p < .10$) zwischen den Gruppen festgestellt werden, $F(1, 44) = 3.807, p = .057$ (siehe Abbildung 6).

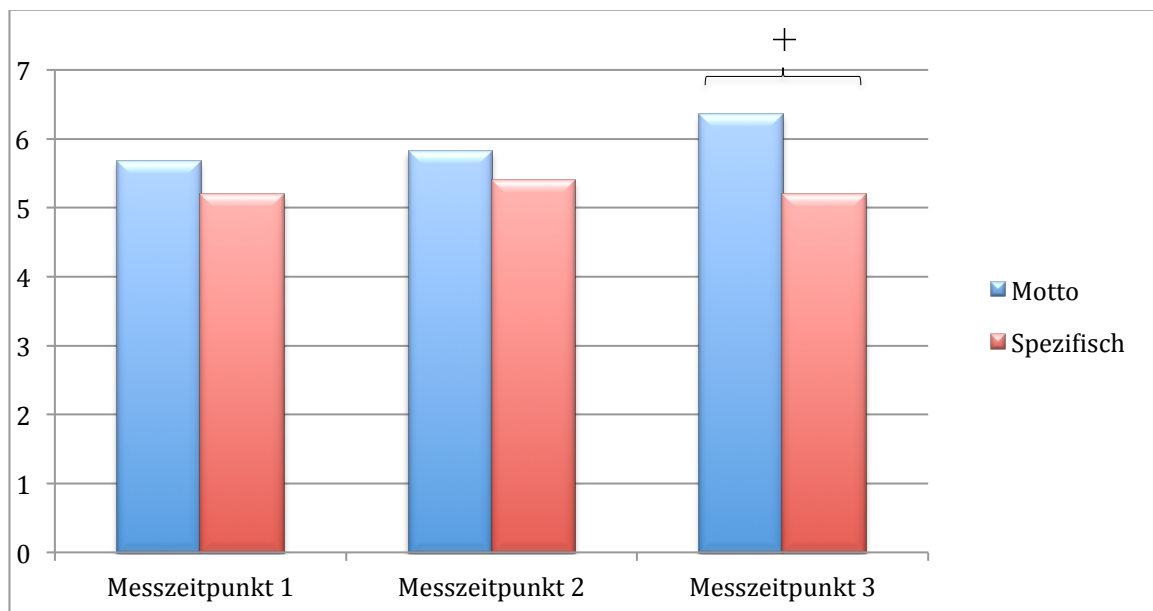


Abbildung 6. Handlungsorientierung nach Misserfolg (HOM) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).

+ $p < .10$

PANAS. Mit der PANAS wurde der explizite positive und explizite negative Affekt zwischen den Gruppen (Between-Subject-Variablen) und innerhalb der Gruppen (Within-Subject-Variablen) erhoben. Auf der Ebene einzelner Items konnte zum zweiten Messzeitpunkt mittels ANOVA bei Item 8 der NA-Skala (*feindselig*) eine tendenzielle Signifikanz ($p < .10$) zwischen den Gruppen festgestellt werden, $F(1, 44) = 3.562$, $p = .066$ (siehe Abbildung 7), bei Item 14 der PA-Skala (*angeregt*) eine Signifikanz ($p \leq .05$) zwischen den Gruppen, $F(1, 44) = 4.053$, $p = .05$ (siehe Abbildung 8).

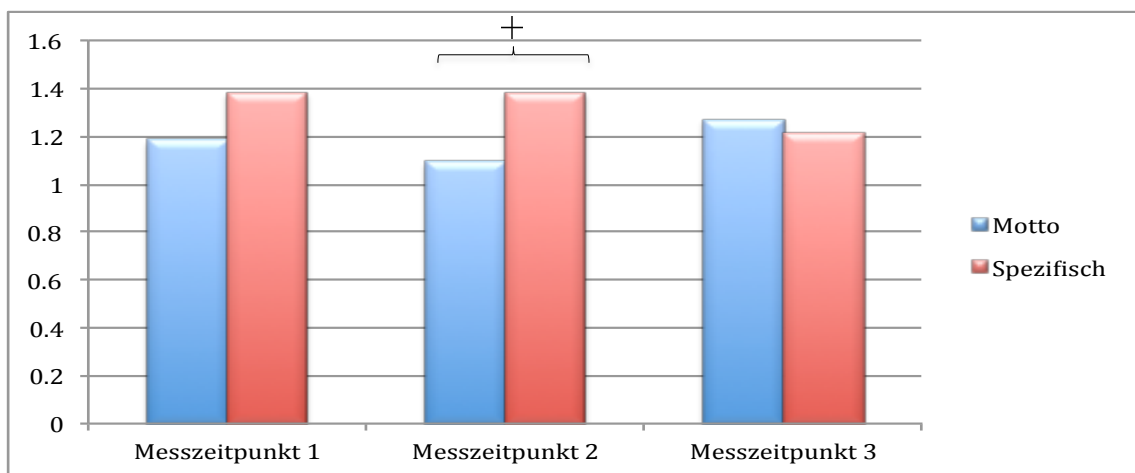


Abbildung 7. Item 8 (feindselig) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).

+ $p < .10$

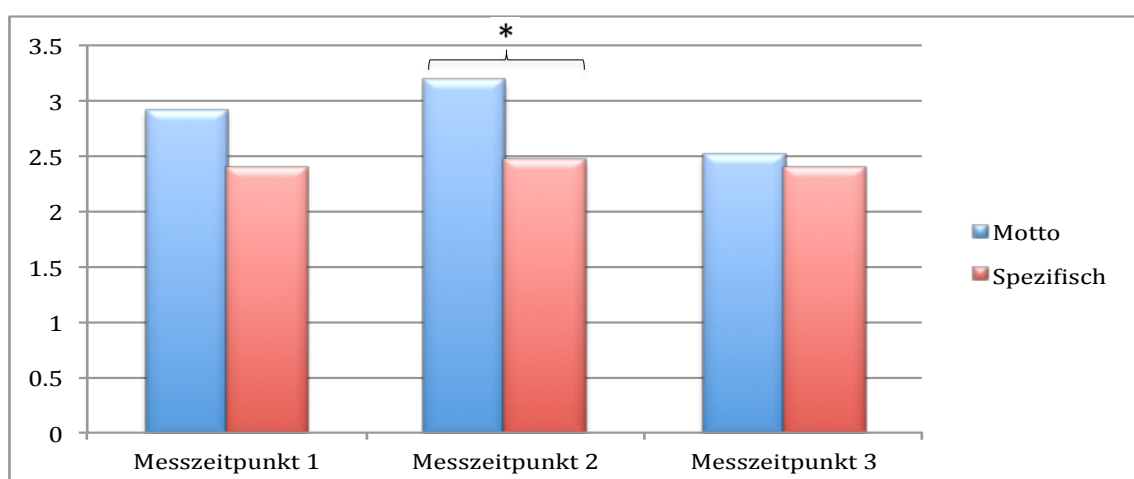


Abbildung 8. Item 14 (angeregt) zu den drei Messzeitpunkten zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen).

* $p \leq .05$

In der PA-Gesamtskala sank der Mittelwert der Motto-Gruppe tendenziell signifikant (Within-Subject-Variablen; gemessen mittels ANOVA mit Messwiederholung) von $M = 33.00$ ($SD = 7.52$) beim zweiten Messzeitpunkt auf $M = 29.64$ ($SD = 7.88$) beim dritten Messzeitpunkt, $F(1, 21) = 3.779$, $p = .065$ (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8

Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject-Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten hinsichtlich des expliziten positiven Affekts

	Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2		Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 3		Messzeitpunkt 2 zu Messzeitpunkt 3	
	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>
PA	32.86 (7.43)		32.86 (7.43)		33.00 (7.52)	
Motto	33.00 (7.52)	.005 (1, 21)	29.64 (7.88)	1.760 (1, 21)	29.64 (7.88)	3.779 (1,21) +
PA	31.50 (7.23)		31.50 (7.23)		31.83 (8.50)	
Spezifisch	31.83 (8.50)	.031 (1, 23)	30.88 (7.91)	.122 (1, 23)	30.88 (7.91)	.494 (1, 23)

Anmerkungen. + $p \leq .10$

Auf der Ebene einzelner Items zeigte der Vergleich der drei Messzeitpunkte innerhalb der Motto-Gruppe (Within-Subject-Variablen; gemessen mittels ANOVA mit Messwiederholung) beim Item 14 (*angeregt*) eine tendenzielle Signifikanz, $F(2, 20) = 2.785$, $p = .086$, $\eta^2 = .218$ (Anhang D). Beim dritten Messzeitpunkt sank im Vergleich zum zweiten Messzeitpunkt der Mittelwert des Items 14 in der Motto-Gruppe signifikant ab, $F(1, 21) = 5.539$, $p = .028$, $\eta^2 = .209$ (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9

Veränderungen innerhalb der Interventionsbedingungen (Within-Subject-Variablen) zwischen den einzelnen Messzeitpunkten beim Item 14 (angeregt)

	Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2		Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 3		Messzeitpunkt 2 zu Messzeitpunkt 3	
	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>F (df)</i>
Motto	2.91 (1.15)		2.91 (1.15)		3.18 (1.22)	
angeregt	3.18 (1.22)	1.212 (1, 21)	2.50 (1.06)	1.507 (1, 21)	2.50 (1.06)	5.539 (1, 21)*
Spezifisch	2.38 (1.17)		2.37 (1.17)		2.46 (1.22)	
angeregt	2.46 (1.22)	0.096 (1, 23)	2.38 (1.17)	0.000 (1, 23)	2.38 (1.17)	0.215 (1, 23)

Anmerkung. * $p \leq .05$

Diskussion

In folgendem Kapitel werden Ergebnisse der Datenanalyse im Hinblick auf die formulierten Hypothesen diskutiert und damit die Fragestellung geklärt. Im Anschluss werden die Methoden kritisch hinterfragt und es erfolgt ein Ausblick.

Beantwortung der Fragestellung, Hypothesenüberprüfung und Interpretation

Im Diskussionsteil wird nicht mehr von den unterschiedlichen Interventionsbedingungen gesprochen, sondern von den beiden unterschiedlichen Zieltypen (Motto-Ziele, hohe spezifische Ziele). Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt getrennt nach den formulierten Hypothesen. Am Ende des Kapitels wird auf das Veränderungserleben eingegangen.

Hypothese 1. Die Hypothese wurde formuliert, dass Motto-Ziele das subjektive Stressempfinden von Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant verringern und bei hohen spezifischen Zielen keine signifikante Veränderung erwartet wird. Ein vermindertes Stressempfinden deutet auf den Einsatz des Zieles als Coping-Strategie hin, wobei anderweitige Lösungsstrategien oder veränderte Umstände aufgrund der Zeitspanne zwischen zweitem und drittem Messzeitpunkt (siehe Kapitel Methode) nicht ausgeschlossen werden können.

Die Resultate zeigen beim dritten Messzeitpunkt ein hochsignifikant geringeres Stressempfinden bei den Teilnehmenden, die ein Motto-Ziel gebildet hatten im Vergleich zu den Teilnehmenden, die ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten (Abbildung 4). Ein tendenziell signifikanter Abfall des Stressempfindens innerhalb der Motto-Gruppe zwischen zweitem und drittem Messzeitpunkt deutet auf eine Eignung von Motto-Zielen zur Stressregulation und somit als Coping-Strategie hin (Tabelle 6). Diese Ergebnisse bestärken die Annahme, dass Motto-Ziele das EG aktivieren, das im Unterschied zum IG die Fähigkeit zur Selbst- bzw. Affektregulation besitzt (siehe Kapitel Extensionsgedächtnis und Selbstregulation). Wird der Stress reguliert und somit eine Situation als weniger stressend empfunden, kann sie besser bewältigt und neu bewertet werden (siehe Kapitel Das transaktionale Stressmodell). Unter der Annahme, dass ein tendenziell signifikanter Abfall des Stressempfindens durch die Bildung von Motto-Zielen nach der Intervention nur einen Hinweis auf eine Bestätigung gibt, muss Hypothese 1 allerdings verworfen werden, da diese hinsichtlich einer Testung der Werte innerhalb der Gruppen und nicht zwischen den Gruppen formuliert wurde. Trotzdem stützt dieses Resultat die Ergebnisse der Untersuchung von Storch et al. (2007), das

die Wirksamkeit der ZRM[®]-Trainingsmethode und von Motto-Zielen im Umgang mit Stress zeigen konnte.

Hypothese 2. Die Hypothese wurde formuliert, dass Motto-Ziele die subjektiv empfundene Vitalität bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant erhöhen und bei hohen spezifischen Zielen keine signifikante Veränderung erwartet wird. In den Gesamtwerten konnten weder zwischen noch innerhalb den Gruppen signifikante Ergebnisse erzielt werden. Hypothese 2 wird somit verworfen. Eine mögliche Erklärung ist die Kürze der Intervention (halbe Stunde).

Die Vitalität sank nach der Intervention im Vergleich zur ersten Messung bei den Motto-Zielen tendenziell signifikant ab (Tabelle 7). Eine mögliche Erklärung liefert die Aufmerksamkeitsform des EB, die Vigilanz. Diese hat keine fokussierende, sondern eine entspannende Wirkung (siehe Kapitel Unbewusste Zielverfolgung). Dieses Resultat deutet auf einen entspannteren Umgang mit dem Thema Stress durch Motto-Ziele hin. Die Probanden, welche ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten, fühlten sich direkt nach der Intervention tendenziell *aufmerksamer und wacher* im Hinblick auf ihr Ziel als die Probanden, welche ein Motto-Ziel formuliert hatten (Abbildung 5). Die zielfokussierte Aufmerksamkeitsform des IG, das hohe Anspruchsniveau und die konkrete Formulierung von hohen spezifischen Zielen können Erklärungen liefern, da diese Aspekte Aufmerksamkeit fordern.

Hypothese 3. Die Hypothese, dass Motto-Ziele die Selbstwirksamkeitserwartung bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant erhöhen und bei hohen spezifischen Zielen keine signifikante Veränderung der Fall ist, konnte nicht bestätigt werden und somit wird Hypothese 3 verworfen. Das Ergebnis überrascht im Hinblick auf die Kürze der online durchgeführten Intervention nicht.

Hypothesen 4a und 4b. Die Hypothesen wurden formuliert, dass Motto-Ziele den Umgang mit Misserfolg (Hypothese 4a) und die prospektive Handlungsorientierung (Hypothese 4b) bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant verbessern und bei hohen spezifischen Zielen keine signifikante Veränderung erwartet wird. Einige Studien konnten den positiven Einfluss von Motto-Zielen auf die Handlungsorientierung zeigen (Benz & Hobi, 2007; Fröhlich, Kittel, Kruse, Greitemann & Karoff, 2012; Weber, 2007, 2013). In der vorliegenden Studie gab es bei beiden Skalen keine signifikanten Veränderungen. Die Ergebnisse der HOM-Skala deuten allerdings mit einer tendenziellen Signifikanz beim dritten Messzeitpunkt zwischen den Gruppen darauf hin, dass Motto-Ziele die Affektregulation bes-

ser ermöglichen als hohe spezifische Ziele. Wie Abbildung 6 zu entnehmen ist, stieg sowohl zwischen erstem und zweitem Messzeitpunkt, als auch zwischen zweitem und drittem Messzeitpunkt der Wert der HOM-Skala bei den Motto-Zielen leicht. Erwähnt wird diese Steigerung trotz fehlender Signifikanz aufgrund einer Studie von Storch und Olbrich (2011), die eine kontinuierliche Steigerung der Handlungsorientierung über mehrere Monate hinweg zeigt. Beim einem Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung (GUSI-Präventionsprogramm, Gesundheitsförderung und Selbstregulation durch individuelle Zielanalyse), dessen Hauptbestandteil das ZRM[®] und die Motto-Ziele darstellten, konnte eine Verbesserung der Affektregulationskompetenz (nach Misserfolg und projektiv) festgestellt werden. Bemerkenswert war dabei die stetige Zunahme der positiven Effekte der Handlungsorientierung nach drei, sechs und zwölf Monaten. Im Hinblick auf die Studie von Storch und Olbrich (2011) wären mehrere Nacherhebungen auch für vorliegende Studie interessant.

Hypothese 5a und 5b. Es wurden die Hypothesen postuliert, dass Motto-Ziele den expliziten positiven Affekt bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen signifikant erhöhen (Hypothese 5a) und den expliziten negativen Affekt signifikant mindern (Hypothese 5b). Bei hohen spezifischen Zielen wurde in beiden Fällen keine signifikante Veränderung erwartet. Weber (2013) konnte in ihrer Studie eine Dämpfung von negativen Affekten und eine Aktivierung positiver Affekte durch die Bildung von Motto-Zielen bestätigen – implizit und explizit. In Anbetracht dieser für die Hypothesengenerierung wichtigen Ergebnisse erstaunt es, dass in den Gesamtwerten der beiden Skalen in der vorliegenden Arbeit diese Effekte nicht nachgewiesen werden konnten. Die Hypothesen 5a und 5b werden demnach als nicht bestätigt angesehen.

Innerhalb der Motto-Gruppe kann festgehalten werden, dass sich die Teilnehmenden, die ein Motto-Ziel gebildet hatten direkt nach der Intervention beim zweiten Messzeitpunkt im Vergleich zum ersten Messzeitpunkt tendenziell *angeregter* gefühlt haben, sogar signifikant *angeregter* als die Teilnehmenden, die ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten (Abbildung 8). Diese Effekte weisen bei den Motto-Zielen auf einen positiven Affekt direkt nach der Intervention hin. Ein gutes Ergebnis in Anbetracht der Tatsache, dass es sich um die Bearbeitung einer Stressthematik handelte. Beim dritten Messzeitpunkt sank der Wert des Items *angeregt* bei den Motto-Zielen im Vergleich zum zweiten Messzeitpunkt signifikant ab, der positive Affekt (Gesamtskala) tendenziell signifikant (Tabelle 8).

Teilnehmende, die ein Motto-Ziel gebildet hatten fühlten sich im Vergleich zu Teilnehmenden, die ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten nach der Intervention beim zweiten Messzeitpunkt tendenziell weniger *feindselig* (Abbildung 7). Die Theorie liefert mögliche Erklärungen (siehe Kapitel Selbstkontrolle vs. Selbstregulation). Durch die Fokussierung der Aufmerksamkeit auf bewusster Ebene bei der Bildung von hohen spezifischen Zielen kann sich die negativ besetzte Stressthematik verstärken. Motto-Ziele hingegen aktivieren das Unbewusste, welches in der Lage ist, negativen Affekt herunterzuregulieren.

Der Wert des Items *feindselig* der NA-Skala konnte wie auch der Wert des Items *angeregt* hin zum dritten Messzeitpunkt nicht aufrechterhalten werden. Die fehlende Konstanz der Werte hin zum dritten Messzeitpunkt stehen im Konflikt mit den Ergebnissen des subjektiven Stressempfindens (DASS). Beim DASS konnte der tendenziell signifikant gesenkte Wert des Stressempfindens bei den Motto-Zielen hin zum dritten Messzeitpunkt aufrechterhalten werden. Diese unterschiedlichen Entwicklungen der getesteten Kriterien könnten mit dem klaren Hinweis auf die Stressthematik bei der Rekrutierung und bei der Online-Intervention erklärt werden (Anhang A, Anhang B), was die Teilnehmenden eventuell darauf sensibilisiert hat. Das Ziel wurde ganz klar mit dem Hintergrund einer stressenden Situation im Arbeitskontext gebildet. Natürlich sind auch soziale Effekte nicht ausgeschlossen. Es wurde versucht, diesen entgegenzuwirken, indem auf die Anonymität hingewiesen und klar formuliert wurde, dass es kein Richtig und kein Falsch in den Antworten gibt.

Veränderungserleben. Die Auswertung der Veränderungen des Erlebens und Verhaltens (gemessen mit dem VEV am Ende des dritten Messzeitpunktes) ergab keine signifikanten Unterschiede. Das heisst, beide Zieltypen haben auf die subjektive Wahrnehmung von Veränderung im Setting der vorliegenden Untersuchung keine Auswirkung. Die in der Diskussion beschriebenen kurzfristigen Effekte nach der Intervention bestärken das Resultat des VEV. Aufgrund der Kürze sind kurzfristige Effekte und fehlende Veränderungswahrnehmung gut zu erklären. Des Weiteren war der VEV der einzige Fragebogen, bei dem fünf Teilnehmende per E-Mail die Frage stellten, wie die möglichen Antworten zu verstehen seien. Eventuell könnte sich diese Unsicherheit auf das Ergebnis ausgewirkt haben.

Fazit, Methodenkritik und Ausblick

Die Hypothesen waren sehr optimistisch und mit dem Bewusstsein formuliert, dass eine kurze und ohne persönlichen Kontakt online durchgeführte Intervention zum Thema Umgang mit Stress im Arbeitsalltag bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen, wie sie in dieser Arbeit eingesetzt wurde, wahrscheinlich wenig signifikante Ergebnisse liefert. Auch wenn sich diese Annahme innerhalb der Gruppen bewahrheitet hat und lediglich von tendenziell signifikanten Ergebnissen berichtet werden kann, bringt der Vergleich zwischen den Gruppen nennenswerte Ergebnisse. Motto-Ziele eignen sich laut der Resultate der vorliegenden Studie bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen besser als hohe spezifische Ziele zur Regulation des subjektiv empfundenen Stressempfindens. Direkt nach der Intervention fühlten sich die Betreuungspersonen, die ein Motto-Ziel gebildet hatten angeregter als die Betreuungspersonen, die ein hohes spezifisches Ziel gebildet hatten. Die Resultate deuten bei den Motto-Zielen auf eine höhere Handlungsorientierung nach Misserfolg hin als bei hohen spezifischen Zielen. Storch et al. (2007) konnten den wertvollen Beitrag des ZRM[®]-Trainings und von Motto-Zielen für den Umgang mit Stress bereits zeigen. Die vorliegende Studie gibt Hinweise, dass Motto-Ziele zur Stressregulation und Coping-Strategie auch bei Betreuungspersonen in Kinderkrippen erfolgreich eingesetzt werden können. Da bereits durch eine kurze Online-Intervention Effekte gefunden werden konnten, können in Settings mit persönlichem Kontakt grössere Effekte antizipiert werden.

Die verwendeten Erhebungsinstrumente konnten die zu untersuchenden Kriterien erfolgreich testen. Der Einsatz des VEV ist allerdings in Frage zu stellen, da er zur Verlaufskontrolle im therapeutischen Kontext entwickelt wurde. Einige der Probanden schienen Probleme mit den Formulierungen sowie mit dem Antwortformat (Anhang B) zu haben. Die Formulierungen seien laut der Rückmeldungen unpassend für den Kontext der Untersuchung und es wäre nicht klar, wie das Antwortformat zu verstehen sei. Zu kritisieren sind ausserdem die unterschiedlichen Zeitpunkte der wahrgenommenen Termine bei den einzelnen Probanden. Diese sind aufgrund der Zeitspannen entstanden, in der die Teilnehmenden die Termine wahrnehmen konnten (siehe Tabelle 3). Um genügend Daten zu erhalten war diese Zeitplanung war notwendig.

Die geringe Anmeldequote lässt einerseits auf eine wenig geeignete Rekrutierungsstrategie oder eine Abneigung gegenüber der Online-Intervention schliessen, zeigt eventuell aber auch den Zeit- und Personalmangel auf, wie es in der Studie der Stadt Zürich (2014)

ausführlich geschildert wurde. Handlungsbedarf ist demnach in Zürich gegeben.

Die Resultate dieser Arbeit bieten eine Basis für weitere Untersuchungen zu diesem sehr präsenten Thema im Kontext der Kinderbetreuung. Dabei sei auf eine vermehrte Aufmerksamkeit gegenüber dieser Berufsgruppe zu hoffen. Bislang liegt der Forschungsfokus auf Berufsgruppen, die mit älteren Kindern arbeiten. Die Studie der Stadt Zürich (2014) hat einen Beitrag geleistet, damit sich dieser Fokus mehr auf Betreuungspersonen in Kinderkrippen richtet. Die Wichtigkeit der körperlichen und psychischen Stabilität dieser Berufsgruppe wurde in der Einleitung bereits geschildert und sollte nicht nur Anlass zu weiterer Forschung im wissenschaftlichen, sondern auch zur Handlung im praktischen Kontext geben. Krippen, die aufgrund kranker oder gestresster Betreuungspersonen ungenügende Betreuungsqualität leisten, zielen an dem vorbei was sie eigentlich bieten sollen: ein Lernumfeld ausserhalb der Familie, welches ein Modell für die Kinder bietet und Entwicklung ermöglicht. Die zahlreichen Auswirkungen von Stress wurden im Einleitungsteil genau erläutert und bieten im Kontext der häufig anzutreffenden mangelnden Rahmenbedingungen (Stadt Zürich, 2014) einen Nährboden für Stresssituationen. Ein möglicher Ansatz, Stress zu mindern, der sich in vorliegender Arbeit gegenüber dem weit verbreiteten Bilden von hohen spezifischen Zielen profiliert hat, ist die Arbeit mit Motto-Zielen. Ein einfacher Weg eigene Ressourcen zu stärken und somit das Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen ins Gleichgewicht zu bringen. Die Ergebnisse von Storch et al. (2007) lassen erahnen, welche Möglichkeiten durch das ZRM[®]-Training und den Einsatz von Motto-Zielen mit persönlichem Kontakt zu den Teilnehmenden auch bei der Berufsgruppe der Betreuungspersonen in Kinderkrippen möglich wären. Da Motto-Ziele auf der Haltungsebene wirken, ist eine Haltungsänderung bzw. eine veränderte innere Einstellung gegenüber Stressoren oder Problemen möglich. Eine veränderte Haltung wiederum hat grossen Einfluss auf das Verhalten (Storch & Krause, 2014).

Motto-Ziele eignen sich auch zur Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung (Storch & Olbrich, 2011) und zum Einsatz im Unternehmenskontext (Huwyler, 2012). Diedrichs, Krüsi und Storch (2012) schlagen eine Erarbeitung von Motto-Zielen in Gruppen vor, um die Zusammenarbeit zu optimieren und gleichzeitig individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. So kann die Arbeit mit Motto-Zielen sowohl intrapersonell als auch im Kontext eines Unternehmens einen Beitrag zur Gesundheit und zum erfolgreichen Umgang mit Stress leisten. Ganz nach dem Motto "Mit Motto-Zielen dem Stress an den Kragen".

Literatur

- Aarts, H. & Custers, R. (2012). Unconscious goal pursuit: nonconscious goal regulation and motivation. In R. M. Ryan (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Human Motivation* (232-247). New York: Oxford University Press.
- Baumann, N. & Kuhl, J. (2013). Selbstregulation und Selbstkontrolle. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (4. völlig überarbeitete Aufl., S. 263-271). Göttingen: Hogrefe.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D. & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16, 351-355.
- Benz, S. & Hobi, B. (2007). *Auswirkungen des Selbstmanagement-Trainings ZRM auf den subjektiven Leidensdruck von Menschen mit Asthma* (Empirische Seminararbeit). Universität Zürich, Schweiz. Verfügbar unter http://zrm.ch/images/stories/download/pdf/wissenschaftl_arbeiten/seminararbeiten/seminararbeit_benz_20071231.pdf
- Blackmore, S. (2003). *Consciousness: an introduction*. New York: Oxford University Press.
- Bock, J. (2014). Neuronale Plastizität. In M. Storch & F. Krause (Hrsg.), *Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell* (S.66-83). Bern: Hans Huber.
- Bongers, K. C., Dijksterhuis, A. & Spears, R. (2009). Self-esteem regulation after success and failure to attain unconsciously activated goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 468-477.
- Bostic, T. J., Rubio, D. M. & Hood, M. (2000). A validation of the subjective vitality scale using structural equation modeling. *Social Indicators Research*, 52, 313-324. Verfügbar unter <http://mres.gmu.edu/pmwiki/uploads/Main/Bostic2000.pdf>

- Bruggmann, N. (2003). *Persönliche Ziele. Ihre Funktion im psychischem System und ihre Rolle beim Einleiten von Veränderungsprozessen* (empirische Lizentiatsarbeit). Universität Zürich, Schweiz.
- Brunstein, J. C., Dargel, A., Glaser, C., Schmitt, C. H. & Spörer, N. (2008). Persönliche Ziele im Studium. Erprobung einer Intervention zur Steigerung der Zieleffektivität und Zufriedenheit im Studium. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 22, 177-191.
- Bucci, W. (2002). The referential process, consciousness and the sense of self. *Psychoanalytical Inquiry*, 22, 776-793. doi: 10.1080/07351692209349017
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). Pressemitteilung: Studie zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt [Homepage]. Zugriff am 13.01.2015, von <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/studie-psychische-gesundheit.html>
- Cunningham, N. K., Brown, P. M., Brooks, J. & Page, A. C. (2013). The structure of emotional symptoms in the postpartum period: is it unique? *Journal of Affective Disorders*, 151, 686-694. doi: 10.1016/j.jad.2013.08.002
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' Irrtum. Fühlen, Danken und das menschliche Gehirn*. München: List Verlag.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. Verfügbar unter http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PWhatWhy.pdf
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2015). Selfdetermination Theory [Homepage]. Zugriff am 28.02.2015. Verfügbar unter <http://www.selfdeterminationtheory.org/subjective-vitality-scale/>

- Diedrichs, A., Krüsi, D. & Storch, M. (2012). *Durchstarten mit dem neuen Team: Aufbau einer ressourcenorientierten Zusammenarbeit mit Verstand und Unbewusstem*. Bern: Hans Huber.
- Emmons, R. A. (1992). Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 292-300. doi: 10.1037/0022-3514.62.2.292
- Eschenbeck, H. (2015a). Affekt, negativer. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Zugriff am 28.02.2015, von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/affekt-negativer/>
- Eschenbeck, H. (2015b). Affekt, positiver. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Zugriff am 28.02.2015, von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/affekt-positiver/>
- Faltermaier, T. & Lessing, N. (2015). Coping. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Zugriff am 16.02.2015, von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/coping/>
- Franklin, T. B., Russig, H., Weiss, I. C., Gräff, J., Linder, N., Michalon, A., . . . Mansuy, I. M. (2010). Epigenetic transmission of the impact of early stress across generations. *Biological Psychiatry*, 68, 408-415. doi: 10.1016/j.biopsych.2010.05.036
- Fröhlich, S. M., Kittel, J., Kruse, N., Greitemann, B. & Karoff, M. (2012). *Betsi - Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern. Machbarkeitsstudie und Evaluation* (unveröffentlichter Abschlussbericht).
- Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A., Tice, D. M., . . . Schmeichel, B. J. (2007). Self-control relies on glucose as a limited energy source: Willpower is more than a metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 325-336.

- Greif, S. & Cox, T. (1997). Stress. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 432–439). München: Psychologie Verlags Union.
- Gyurak, A., Gross, J. J. & Etkin, A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation: A dual-process framework. *Cognition and Emotion*, 25, 400-412. doi: 10.1080/02699931.2010.544160
- Hassin, R. R., Aarts, H., Eitam, B., Custers, R. & Kleimann, T. (2009). Non-conscious goal pursuit and the effortful control of behavior. In E. Morsella, J. A. Bargh & P. M. Gollwitzer (Hrsg.), *Oxford Handbook of Human Action* (549-566). New York: Oxford University Press.
- Heidt, T., Sager, H. B., Courties, G., Dutta, P., Iwamoto, Y., Zaltsman, A., . . . Nahrendorf, M. (2014). Chronic variable stress activates hematopoietic stem cells. *Nature Medicine*, 20, 754-758. doi: 10.1038/nm.3589
- Higgins, E. T. (2009). Regulatory fit in the goal-pursuit process. In G. B. Moskowitz & H. Grant (Hrsg.), *The Psychology of Goals* (549-566). Now York : Oxford University Press.
- Hüther, G. (1999). *Biologie der Angst. Wie aus Stress Gefühle werden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Huth, C., Thorand, B., Baumert, J., Kruse, J., Emeny, R. T., Schneider, A., . . . Ladwig, K.-H. (2014). Job strain as a risk factor for the onset of Type 2 Diabetes mellitus: Findings from the MONICA/KORA Augsburg Cohort Study. *Psychosomatic Medicine*, 76, 562-568. doi: 10.1097/PSY.0000000000000084
- Huwlyer, R. (2012). *Steigerung von Zielbindung bei unangenehmen Firmenzielen durch Selbstmanagement* (Masterarbeit). Universität St. Gallen, Schweiz.
- IBM Corp (2013). IBM SPSS Statistics for Macintosh (Version 22.0) NY: IBM Corp.

- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1981). Selbstwirksamkeit. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit* (S.15-28). Berlin: Institut für Psychologie.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1999). Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKALL_r). In R. Schwarzer & M. Jerusalem (Hrsg.), *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen* (S.13-14). Berlin: Freie Universität.
- Job, V., Oertig, D., Brandstätter, V. & Allemand, M. (2010). Discrepancies between implicit and explicit motivation and unhealthy eating behavior. *Journal of Personality, 78*, 1209-1238. doi: 10.1111/j.1467-6494.2010.00648.x
- Kaluza, G. (2012). *Gelassen und sicher im Stress*. Heidelberg: Springer.
- Kauffeld, S. & Hoppe, D. (2011). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie* (S. 223-244). Heidelberg: Springer.
- Kirschbaum, C., Wust, S. & Strasburger, C. J. (1992). The "Trier Social Stress Test" – a tool for investigating psychobiological stress responses in a laboratory setting. *Neuropsychobiology, 28*, 76-81.
- Kleinbeck, U. (2006). Handlungsziele. In J. Heckhausen und H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 255-275). Verfügbar unter http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F3-540-29975-0_10#page-1
- Koole, S. L., McCullough, M. E., Kuhl, J. & Roelofsma, P. H. (2010). Why religion's burdens are light: from religiosity to implicit self-regulation. *Personality and Social Psychology Review, 14*, 95-107. doi: 10.1177/1088868309351109
- Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C. & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). *Diagnostica, 42*, 139-156.

- Kuhl, J. (1994). Action and state orientation: Psychometric properties of the action control scales (ACS-90). In J. Kuhl & J. Beckmann (Hrsg.), *Volition and Personality: Action versus State Orientation* (47-59). Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (1996). Wille und Freiheitserleben: Formen der Selbststeuerung. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (Band 4, S.583-663). Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2006). Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln*. (3., überarbeitete und aktualisierte Ausgabe, S.336-361). Heidelberg: Springer.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie. Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. & Koole, S. (2005). Wie gesund sind Ziele? Intrinsische Motivation, Affektregulation und das Selbst. In R. Vollmeyer & J. C. Brunstein (Hrsg.), *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Latham, G. P., Borgogni, L. & Petitta, L. (2008). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal*, 11, 385-403. doi: 10.1080/10967490802491087
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 12, 290-300. doi: 10.1027/1016-9040.12.4.290
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress, Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S.213-259). Bern: Hans Huber.

- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717. doi: 10.1037//0003-066X.57.9.705
- Lovibond, P. F. & Lovibond, S. H. (1995a). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS) with the Beck depression and anxiety inventories. *Behavior Research and Therapie*, 33, 335-343
- Lovibond, S. H. & Lovibond, P. F. (1995b). *Manual for the Depression anxiety Stress Scales*. Sydney: Psychology Foundation.
- Martens, J. U. & Kuhl, J. (2004). *Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- McEwen, B. S. & Seeman, T. (1999). Protective and damaging effects of mediators of stress. Elaborating and testing the concepts of allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 896, 30-47. doi : 10.1111/j.1749-6632.1999.tb08103.x
- Muraven, M. (2012). Ego depletion: Theory and evidence. In R. M. Ryan (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Human Motivation* (479-405). New York: Oxford University Press.
- Pinsdorf, K. (2013). *How striving for your goals benefits others. Directional motive inkongruence predicts organizational citizenship behavior as explained by selfdetermined motivation* (Masterarbeit). Universität Amsterdam, Niederlande.
- Quirin, M. R., Bode, R. C. & Kuhl, J. (2011). Recovering from negative events by boosting implicit positive affect. *Cognition & Emotion*, 25, 559-570.
- Quirin, M. R., Kuhl, J. & Lindemann, J. (2015). Handlungsorientierung. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Zugriff am 16.02.2015, von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/handlungsorientierung/>

- Radtke, K. M., Ruf, M., Gunter, H. M., Dohrmann, K., Schauer, M., Meyer, A. & Elbert, T. (2011). Transgenerational impact of intimate partner violence on methylation in the promoter of the glucocorticoid receptor. *Translational Psychiatry, 1*(e21), 1-6. doi:10.1038/tp.2011.21
- Rau, R., Gebele, N., Morling, K. & Rösler, U. (2010). Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen (Abschlussbericht). Verfügbar unter <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/1085656/publicationFile/91572/F1865.pdf>
- Rohe, M. (2015). *Can motto goals outperform performance and learning goals? Influence of goal setting on performance, intrinsic motivation, processing style, and affect in a complex problem solving task* (Masterarbeit). Universität Heidelberg, Deutschland.
- Ryan, R. M. & Frederick, C. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality, 65*, 530-565.
- Salama-Younes, M., Montazeri, A., Ismaïl, A. & Roncin, C. (2009). Factor structure and internal consistency of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) and the Subjective Vitality Scale (VS), and the relationship between them: a study from France. *Health and Quality of Life Outcomes, 7*. doi: 10.1186/1477-7525-7-22
- Scheurer, H. (2014). Job-Stress-Index [Homepage]. Zugriff am 05.11.2014. Verfügbar unter <http://gesundheitsfoerderung.ch/public-health/psychische-gesundheit/produkte-dienstleistungen/job-stress-index.html>
- Schultheiss, O. C. & Strasser, A. (2012). Referential processing and competence as determinants of congruence between implicit and explicit motives (S. 39-62). In S. Vazire & T. D. Wilson (Hrsg.), *Handbook of self-knowledge*. Verfügbar unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.412.83&rep=rep1&type=pdf>

- Schumacher, J., Klaiberg, A. & Brähler, E. (2001). *Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung* (unveröffentlichtes Manuskript). Zugriff am 04.04.2015. Verfügbar unter http://userpage.fu-berlin.de/~health/swe_norm.pdf
- Schwarzer, R. (1993). *Stress, Angst und Handlungsregulation* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia: Lippincott.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Sommer, D., Kuhn, D. & Blaschka, A. (2012). Gesundheitsförderung in Bildungseinrichtungen – mit dem Schwerpunkt Schulen und Kitas. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 283-289). Bern: Hans Huber.
- Stadt Zürich. (2014). Arbeitsbedingungen und Gesundheit des Kindertagesstätten-Personals in der Stadt Zürich. Eine repräsentative, quantitative und qualitative Befragung des Personals in Kitas in der Stadt Zürich. Zusammenfassung des Sozialdepartements [Onlinepublikation]. Zugriff am 12.1.2015. Verfügbar unter http://www.fruehkindliche-bildung.ch/fileadmin/documents/forschung/2014_Personal-Studie_Kitas.pdf
- Stajkovic, A. D., Locke, E. A. & Blair, E. S. (2006). A first examination of the relationships between primed subconscious goals, assigned conscious goals, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1172-1180. Verfügbar unter <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2006-11397-016>
- Sterling, P. & Eyer, J. (1988). Allostasis: a new paradigm to explain arousal pathology. In S. Fisher & J. Reason (Hrsg.), *Handbook of life stress, cognition and health* (S. 631-651). New York: Wiley & Sons.

- Storch, M. (2009). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (S.183-205). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Storch, M. & Faude-Koivisto, T. (2014). Ressourcen aktivieren mit Mottozielen. In A. Ryba, D. Pauw, D. Gianti & S. Rietmann (Hrsg.), *Professionell coachen* (S.334-347). Weinheim und Basel: Beltz.
- Storch, M., Gaab, J., Küttel, Y., Stüssi, A. & Fend, H. (2007). Psychoneuroendocrine effects of resource-activating stress management training. *Health Psychology, 26*, 456-463. doi: 10.1037/0278-6133.26.4.456
- Storch, M., Küttel, Y. & Stüssi, A. (2005). Gut geschützt gegen Stress. Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM. *Lehren und Lernen, 8*, 28-38. Verfügbar unter <http://majastorch.de/download/Lehrergesundheit.pdf>
- Storch, M. & Kuhl, J. (2013). *Die Kraft aus dem Selbst. Sieben Psychogymns für das Unbewusste* (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Storch, M. & Krause, F. (2014). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)*, 5. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Storch, M. & Olbrich, D. (2011). Das GUSI-Programm als Beispiel für Gesundheitspädagogik in Präventionsleistung der Deutschen Rentenversicherung. In W. Knörzner und R. Rupp (Hrsg.), *Gesundheit ist nicht alles – was ist sie dann? Gesundheitspädagogische Antworten*. (S. 111-126). Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler.
- Szeto, A. C. & Dobson, K. S. (2013). Mental disorders and their association with perceived work stress: An investigation of the 2010 Canadian Community Health Survey. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 191-197. doi: 10.1037/a0031806

- Temme, L. (2013). *Zielwirksamkeit als Herausforderung für Personalentwicklung – eine empirische Studie zu Motto-Zielen und hohen spezifischen Zielen* (Masterarbeit). Universität Kaiserslautern, Deutschland.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen*.
doi: 10.1007/978-3-8349-4310-1
- Unipark (2014). *Online Umfragetool* [Computer Software]. Köln, D: QuestBack.
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070. Verfügbar unter http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Development-and-Validation-of-Brief-Measures-of-Positive-and-Negative-Affect_The-PANAS-Scales.pdf
- Weber, J. (2007). *Ich fühle, was ich will! Selbstmanagement für Menschen mit Essstörungen. Randomisierte kontrollierte Studie zur Überprüfung der Effekte des ressourcenaktivierenden Selbstmanagementtrainings ZRM für Menschen mit Essstörungen* (empirische Lizentiatsarbeit). Universität Zürich, Schweiz. Verfügbar unter http://zrm.ch/images/stories/download/pdf/wissenschaftl_arbeiten/lizarbeiten/lizarbeit_weber_20070901.pdf
- Weber, J. (2013). *Turning Duty into Joy! Optimierung der Selbstregulation durch Motto-Ziele* (Dissertation). Lehrstuhl für Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Osnabrück. Verfügbar unter https://repositorium.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2014032712343/1/thesis_weber.pdf
- Wittenberg, R. & Cramer, H. (2003). *Datenanalyse mit SPSS für Windows* (3. Aufl.). Lucius & Lucius. Stuttgart.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Zielke, M. & Kopf-Mehnert, C. (1978). *Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens. Manual*. Weinheim: Beltz Test Gesellschaft.

STRESSREGULATION MIT MOTTO-ZIELEN

Anhang

Anhang A Rekrutierung und E-Mail-Kontakte mit Teilnehmenden

Anhang B Datenerhebungsinstrumente

Anhang C Online Interventionen der beiden Interventionsgruppen

Anhang D Datenauswertung

Anhang A

Rekrutierung über Newsletter von Kibesuisse

Forschung, Politik und Wirtschaft

Gesundheitsförderung in Kinderkrippen

Arbeiten Sie in einer Kindertagesstätte und möchten lernen, besser mit Stress umzugehen? Möchten Sie erfahren, wie Ihnen individuelle Ziele das Leben erleichtern?

Dann machen Sie mit bei dieser Befragung im Rahmen einer Bachelorarbeit von Katrin Fellner: einfach, kostenlos und gemütlich von zuhause aus. Für weitere unverbindliche Informationen senden Sie ein inhaltsleeres Mail an stressfrei1415@gmail.com.

Rekrutierung über E-Mail-Versand

Betreff: Kinder brauchen gesunde Betreuungspersonen!

Guten Tag!

Kindern ein Lernumfeld zu ermöglichen, in dem sie sich wohlfühlen und lernen, ist meines Erachtens nur möglich, wenn es auch den Mitarbeitern gut geht. Leider wird unsere Berufsgruppe häufig vergessen, wenn es um Themen der Gesundheit und Stressprävention von Mitarbeitern geht, obwohl die Anforderungen ständig steigen. Mir liegt das am Herzen und deshalb setze ich mich persönlich dafür ein, dass sich das ändert.

Ich bitte Sie, mich in meinem Vorhaben zu unterstützen und folgendes E-Mail an Ihre Mitarbeiter weiterzuleiten (siehe unten, kursiv). Selbstverständlich können Sie auch selbst teilnehmen. Es kann jeder mitmachen, der in Kinderbetreuungseinrichtungen mit Kindern unter 3 Jahren arbeitet. Die E-Mail-Adressen werden nur für diese Untersuchung verwendet und dann selbstverständlich wieder gelöscht.

Ich danke Ihnen herzlich und wünsche eine schöne Weihnachtszeit.
Katrin Fellner

Stressige Zeiten im Beruf - kennen Sie das auch? Dann sind Sie hier richtig!

Die Anforderungen an Betreuungspersonal in Kinderkrippen/Kitas sind sehr hoch. Nach sieben Jahren Berufserfahrung weiss ich das nur allzu gut. Bislang wurde die Gesundheit unserer Berufsgruppe oft vergessen. Im Rahmen meiner Abschlussarbeit im Studiengang Angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule engagiere ich mich dafür, dass die Gesundheit von Betreuungspersonen in Kinderkrippen/Kitas mehr Beachtung findet. Das ist mein Wunsch und ich bitte Sie, mich dabei zu unterstützen.

Mir ist es wichtig, dass meine Arbeit nicht nur auf dem Papier existiert, sondern im Arbeitsalltag und für Sie persönlich Vorteile bringt:

- *Erfahren Sie mehr über Ziele: wie Sie Ihren Alltag erleichtern und Stress vermindern können*
- *Probieren Sie die Wirkung von speziell an Sie angepassten Zielen aus - online, einfach und gemütlich von zuhause aus*
- *Erhalten Sie im Anschluss eine persönliche Rückmeldung, was Sie in Zukunft tun können*
- *Lernen Sie eine neue Art und Weise des Zielsetzens aus der Schweiz kennen.*

Der zeitliche Aufwand beträgt insgesamt in etwa eine Stunde, unterteilt in drei Termine. Sie erhalten vor jedem Termin eine E-Mail mit einem Link und werden Schritt für Schritt durch einen einfachen Ablauf begleitet (Zeitraum Januar - März 15). Für die Durchführung haben Sie jeweils eine Woche Zeit. Es sind keinerlei Softwarekenntnisse notwendig. Ich möchte darauf hinweisen, dass Ihre Daten selbstverständlich anonym bleiben und Ihre E-Mail-Adresse im Anschluss selbstverständlich gelöscht wird. Es kann jeder mitmachen, der in Kitas oder Kinderkrippen mit Kindern unter 4 Jahren arbeitet.

Habe ich Ihr Interesse geweckt? Dann freue ich mich über ein inhaltsleeres E-Mail mit dem Betreff "Teilnahme" an stressfrei1415@gmail.com. Ich melde mich dann umgehend per E-Mail bei Ihnen.

*Herzliche Grüsse,
Katrin Fellner*

Beispiel einer Anmeldebestätigung per E-Mail

Betreff: Herzlich willkommen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Ich melde mich **Mitte Januar 2015** per E-Mail. Eine tolle Möglichkeit, das neue Jahr mit einem persönlichen Ziel zu starten.

Sollten Sie Personen kennen, die ebenfalls Interesse an einer Teilnahme haben, können diese sich mit ihrer eigenen E-Mail-Adresse anmelden. Einfach "Teilnahme" an stressfrei1415@gmail.com. Pro E-Mailadresse kann ich nämlich nur einen Link versenden.

Ich wünsche Ihnen schöne letzte Tage im alten Jahr und freue mich über Ihre Teilnahme im neuen Jahr!

Katrin Fellner

E-Mails an die Teilnehmenden während der Durchführung

Erster Termin.

Von: Katrin Fellner Ausblenden
Betreff: 1. Termin
Datum: 19. Januar 2015 06:21:42 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Zum ersten Termin kommen Sie über folgenden Link: http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/6d1d/
(Sollte der Link durch Klicken nicht funktionieren, können Sie ihn einfach kopieren und ins Browserfeld einfügen).

Folgen Sie bitte einfach den Anweisungen des Programms. Es dauert in etwa 15 Minuten.
Beim ersten Termin sind lediglich Fragen auszufüllen. Das individuelle Ziel wird erst beim nächsten Mal gebildet.

Sie haben eine Woche Zeit, den ersten Termin wahrzunehmen (bis spätestens MO, 26. Januar).
Sollten Sie diese Zeitspanne nicht einhalten können, bitte ich Sie, mich per E-Mail zu kontaktieren.

Herzlichen Dank!

Katrin Fellner

Erinnerung erster Termin.

Von: Katrin Fellner Ausblenden
Betreff: Erinnerung
Datum: 23. Januar 2015 14:52:59 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Sie haben am Montag, den 19. Januar per E-Mail den Link zum ersten Termin bekommen.

Ich möchte Sie gerne daran erinnern, dass dieser bis Montag, den 26. Januar freigeschaltet ist.

Die Durchführung des ersten Termins ist die Grundlage, um weiterhin mitmachen zu können.

Hier noch einmal der Link. Einfach drauf klicken und los gehts: http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/6d1d/

Sollte für Sie eine Teilnahme bis Montag nicht möglich sein, können Sie mich gerne kontaktieren.

Ich danke Ihnen herzlich und wünsche ein schönes Wochenende!

Katrin Fellner

Teilnahmeverlängerung erster Termin.

Von: Katrin Fellner [Ausblenden](#)
Betreff: Teilnahmefrist 1. Termin verlängert
Datum: 26. Januar 2015 18:15:09 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Sie haben sich zur Teilnahme angemeldet. Vielleicht hat Ihnen bisher noch die Zeit gefehlt, den ersten Termin wahrzunehmen. Deshalb möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich die Teilnahmefrist für Sie noch bis zum 1. Februar verlängern konnte: http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/6d1d/

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich die 15 Minuten Zeit nehmen würden um dann in die zweite Runde ("das Herzstück") starten zu können. Ich bin sehr dankbar für jeden Teilnehmer, da mir das Projekt sehr am Herzen liegt.

Ich danke Ihnen und wünsche eine gute Woche!

Katrin Fellner

Zweiter Termin.

Von: Katrin Fellner [Ausblenden](#)
Betreff: 2. Termin
Datum: 3. Februar 2015 10:42:59 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Heute bilden Sie Ihr individuelles Ziel. Es funktioniert wie auch beim ersten Termin. Einfach auf folgenden Link klicken und den Anweisungen des Programms folgen:
http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/d5d7/

Die Durchführung dauert ca. 25 Minuten, da heute das Ziel gebildet wird. Die Durchführung des 3. und letzten Termins wird dann nicht mehr lange dauern. Danach erhalten Sie die persönliche Rückmeldung und die versprochenen Hinweise.

Da Anfang Februar in vielen Gegenden Ferien sind, haben Sie **bis 16. Februar** Zeit, den 2. Termin durchzuführen.

Herzlichen Dank, viel Spass mit Ihrem Ziel und eine schöne Woche,

Katrin Fellner

Erinnerung zweiter Termin.

Von: **Katrin Fellner** Ausblenden
Betreff: Endspurt - noch bis zum 16. Februar für den 2. Termin
Datum: 12. Februar 2015 11:12:19 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin/lieber Teilnehmer

Diese E-Mail dient Ihnen als Erinnerung, dass die Zielbildung - "das Herzstück" - noch bis zum 16.2. (nächster Montag) möglich ist:

http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/860/

Die Erinnerung wird automatisch an alle Teilnehmer versandt, die am 2. Termin bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht teilgenommen oder nicht vollständig ausgefüllt haben.

Sollte dies nicht auf Sie zutreffen, ignorieren Sie die Nachricht einfach. Ansonsten stehe ich Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

Bitte bedenken Sie: beim 2. Termin ist leider keine Verlängerung möglich.

Ich danke Ihnen für Ihre wertvolle Teilnahme.

Katrin Fellner

Dritter Termin.

Von: **Katrin Fellner** Ausblenden
Betreff: 3. Termin - fast geschafft!
Datum: 19. Februar 2015 08:33:05 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Fast geschafft! Sie haben vor kurzem Ihr Ziel gebildet. Nun liegt nur noch einen kleinen Teil vor Ihnen. Bevor Sie mit der Durchführung beginnen, bitte ich Sie, an Ihr Ziel zu denken und es sich bewusst zu machen. Wie ist es Ihnen ergangen mit Ihrem neuen Ziel? Behalten Sie Ihr Ziel bitte im Hinterkopf, während Sie die Fragen beantworten.

http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/fb19/

Bitte führen Sie den letzten Teil bis spätestens **26. Februar 2015** durch. Der 3. Termin ist dem 1. sehr ähnlich, es geht um die Beantwortung von Fragen, die Sie bereits kennen und aber auch um neuen Fragen. Es dauert ca. **10-15 Minuten**.

Ich bitte Sie, sich ein letztes Mal die Zeit zu nehmen, denn ich kann Ihre Angaben für meine Arbeit und die persönliche Rückmeldung nur verwenden, wenn Sie alle drei Termine vollständig wahrgenommen haben.

Nachdem Sie alles abschlossen haben, folgt mein Teil der Abmachung. Sobald Ihre Daten ausgewertet wurden, bekommen Sie ein Mail von mir mit Ihrer persönlichen Rückmeldung und Hinweisen.

Ich möchte mich bei Ihnen für Ihre Zuverlässigkeit und Ihre Unterstützung zu bedanken.

Katrin Fellner

Erinnerung dritter Termin.

Von: Katrin Fellner Ausblenden
Betreff: Erinnerungsmail - bitte vergessen Sie mich nicht ;-)
Datum: 25. Februar 2015 19:50:36 MEZ
An: [REDACTED]

Liebe Teilnehmerin/lieber Teilnehmer

Diese E-Mail dient Ihnen als Erinnerung, dass für die Durchführung des letzten Termins noch bis morgen (Donnerstag, 26.2.15) Zeit ist. Hier kommen Sie zum letzten Termin (10-15 Minuten): http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/fb19/

Die Erinnerung wird automatisch an alle Teilnehmer versandt, die am Tag vor Beendigung der Untersuchung den 3. Termin noch nicht vollständig ausgefüllt oder noch nicht teilgenommen haben. Sollte dies nicht auf Sie zutreffen, ignorieren Sie die Nachricht einfach.

Haben Sie zeitliche Probleme, bis morgen Abend teilzunehmen oder andere Fragen? Dann wenden Sie sich gerne an mich.


Der letzte Termin ist notwendig, damit ich Ihnen die Rückmeldung geben kann und auch für meine Arbeit kann ich nur Daten von Personen verwenden, die bei allen drei Terminen teilgenommen haben.

Ich danke Ihnen für Ihre wertvollen Beitrag und wünsche einen schönen Abend!

Katrin Fellner

Teilnahmeverlängerung dritter Termin.

Von: Katrin Fellner Ausblenden
Betreff: Teilnahmefrist bis Dienstag verlängert
Datum: 27. Februar 2015 07:43:08 MEZ
An: [REDACTED]



Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Sie haben sich zur Teilnahme angemeldet. Vielleicht hat Ihnen bisher noch die Zeit gefehlt, den letzten Termin wahrzunehmen. Deshalb möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich die Teilnahmefrist für Sie noch bis zum 3. März (nächster Dienstag) verlängert habe: http://www.unipark.de/uc/Studierende_P/fb19/

Sollten Sie nicht mehr mitmachen wollen, muss ich Sie darauf hinweisen, dass die gesamte Zeit, die Sie bereits investiert haben umsonst war: ich kann Ihre Daten nicht auswerten, was bedeutet, dass Sie keine Rückmeldung erhalten und ich auch auf die Daten verzichten muss für meine Arbeit. Da ich auf die Teilnehmer, die sich angemeldet haben angewiesen bin, möchte ich Sie noch mal bitten, bis nächsten Dienstag mitzumachen.

Ansonsten war das das letzte Mail, das Sie von mir erhalten haben. In diesem Fall wünsche ich Ihnen alles Gute und ein schönes Wochenende!

Katrin Fellner

Anhang B

Demographische Daten

Lieber Teilnehmer, liebe Teilnehmerin

Herzlich willkommen zur ersten Umfrage!

Vor Beginn werden Ihre persönlichen Daten erhoben. Diese bleiben selbstverständlich anonym. Ihre E-Mail-Adresse, die Sie am Anfang jedes Termines eingeben, dient der Zuordnung der Daten. Deshalb muss diese jedes Mal eingegeben werden. Die E-Mail-Adresse wird nach Abschluss der Umfrage gelöscht.

Bei diesem ersten Termin beantworten Sie einige Fragen. Bitte achten Sie darauf, dass Sie jede Frage beantworten. Sollten Sie eine Frage aus Versehen vergessen, wird Sie das Programm darauf hinweisen, indem es jene Frage farbig hinterlegt. Erst, wenn alle Fragen einer Seite ausgefüllt sind, gelangen Sie automatisch auf die nächste Seite. Vielen Dank!

Und los geht's...

Weiter

Name:

Vorname:

Geschlecht:

Ihr Geburtsjahrgang vierstellig (z.B. 1964)

Welche Ausbildung haben Sie gemacht?

Wie viele Stellenprozente arbeiten Sie?

In welchem Land arbeiten Sie?

Bitte geben Sie Ihre E-Mail Adresse an, mit der Sie sich zu dieser Umfrage angemeldet haben:

Weiter

Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)

Diese Fragen beziehen sich auf Ihren momentanen Gefühlszustand. Konzentrieren Sie sich einen Moment auf Ihre Gefühlslage und versuchen Sie bitte **spontan** zu antworten. **Wie fühlen Sie sich im Moment?**

	überhaupt nicht	etwas	einigermaßen	ziemlich	sehr
interessiert	①	②	③	④	⑤
bekümmert	①	②	③	④	⑤
freudig erregt	①	②	③	④	⑤
verärgert	①	②	③	④	⑤
stark	①	②	③	④	⑤
schuldig	①	②	③	④	⑤
erschrocken	①	②	③	④	⑤
feindselig	①	②	③	④	⑤
begeistert	①	②	③	④	⑤
stolz	①	②	③	④	⑤
gereizt	①	②	③	④	⑤
wach	①	②	③	④	⑤
beschämt	①	②	③	④	⑤
angeregt	①	②	③	④	⑤
nervös	①	②	③	④	⑤
entschlossen	①	②	③	④	⑤
aufmerksam	①	②	③	④	⑤
durcheinander	①	②	③	④	⑤
aktiv	①	②	③	④	⑤
ängstlich	①	②	③	④	⑤

Subjective Vitality Scale (VS)

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr sie jetzt, d.h. in diesem Moment, auf Sie zutrifft.

1. In diesem Moment fühle ich mich lebendig und vital.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	
2. Gerade fühle ich mich so lebendig, dass ich platzen könnte.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	
3. Ich habe im Moment Energie und Lebensfreude.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	
4. Ich freue mich gerade auf jeden neuen Tag.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	
5. In diesem Moment fühle ich mich aufmerksam und wach.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	
6. Ich fühle mich gerade energiegeladen.						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
trifft gar nicht zu			trifft etwas zu		trifft sehr zu	

Depression Anxiety and Stress Scale (DASS)

Bitte lesen Sie jede Aussage durch und markieren Sie, wie stark die Aussagen für Sie **für die letzte Woche** zutreffen. Bei den Antworten gibt es kein Richtig und kein Falsch, antworten Sie einfach aus dem Bauch heraus. Da es kein Richtig oder Falsch gibt, brauchen Sie bitte nicht zu viel Zeit für eine Aussage.

In der letzten Woche...

DASS_1	... fiel es mir schwer, mich zu entspannen.
DASS_11	... war ich aufgeregt und aufgewühlt.
DASS_12	... konnte ich mich kaum entspannen.
DASS_18	... reagierte ich empfindlicher als sonst.
DASS_6	... neigte ich dazu, in bestimmten Situationen überempfindlich oder übertrieben zu reagieren.
DASS_8	... brauchte ich sehr viel Energie.
DASS_14	... war ich wütend auf alles, was mich daran hinderte, meine Beschäftigung fortzuführen.

0. trifft für mich überhaupt nicht zu
1. trifft für mich etwas zu oder ab und zu kam es vor
2. trifft für mich eher zu oder trifft für mich oft zu
3. trifft für mich sehr zu oder trifft für mich die meiste Zeit zu.

Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (SWE)

Bitte geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen für Sie stimmen oder nicht. Kreuzen Sie bitte diejenige Antwort an, die für Sie persönlich am besten stimmt.

		stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
1.	Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	In unerwarteten Situationen weiss ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiss ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragebogen zur Handlungs- und Lageorientierung (HAKEMP)

Bitte kreuzen Sie zu jeder Frage immer diejenige der beiden Antwortmöglichkeiten (a oder b) auf dem Antwortbogen an, die für Sie eher zutrifft.

(1) Wenn ich etwas Wertvolles verloren habe und jede Suche vergeblich war, dann

- a) kann ich mich schlecht auf etwas anderes konzentrieren.
- b) denke ich nicht mehr lange darüber nach.

(2) Wenn ich weiß, dass etwas bald erledigt werden muss, dann

- a) muss ich mir oft einen Ruck geben, um den Anfang zu kriegen.
- b) fällt es mir leicht, es schnell hinter mich zu bringen.

(3) Wenn ich vier Wochen lang an einer Sache gearbeitet habe und dann doch alles mißlungen ist, dann

- a) dauert es lange, bis ich mich damit abfinde.
- b) denke ich nicht mehr lange darüber nach.

(4) Wenn ich nichts Besonderes vorhabe und Langeweile habe, dann

- a) kann ich mich manchmal nicht entscheiden, was ich tun soll.
- b) habe ich meist rasch eine neue Beschäftigung.

(5) Wenn ich bei einem Wettkampf öfter hintereinander verloren habe, dann

- a) denke ich bald nicht mehr daran.
- b) geht mir das noch eine ganze Weile durch den Kopf.

(6) Wenn ich ein schwieriges Problem angehen will, dann

- a) kommt mir die Sache vorher wie ein Berg vor.
- b) überlege ich, wie ich die Sache auf eine einigermaßen angenehme Weise hinter mich bringen kann.

(7) Wenn mir ein neues Gerät versehentlich auf den Boden gefallen und nicht mehr zu reparieren ist, dann

- a) finde ich mich rasch mit der Sache ab.
- b) komme ich nicht so schnell darüber hinweg.

(8) Wenn ich ein schwieriges Problem lösen muss, dann

- a) lege ich meist sofort los.
- b) gehen mir zuerst andere Dinge durch den Kopf, bevor ich mich richtig an die Aufgabe herammache.

(9) Wenn ich jemanden, mit dem ich etwas Wichtiges besprechen muss, wiederholt nicht zu Hause antreffe, dann

- a) geht mir das oft durch den Kopf, auch wenn ich mich schon mit etwas anderem beschäftige.
- b) blende ich das aus, bis die nächste Gelegenheit kommt, ihn zu treffen.

(10) Wenn ich vor der Frage stehe, was ich in einigen freien Stunden tun soll, dann

- a) überlege ich manchmal eine Weile, bis ich mich entscheiden kann.
- b) entscheide ich mich meist ohne Schwierigkeit für eine der möglichen Beschäftigungen.

(11) Wenn ich nach einem Einkauf zu Hause merke, daß ich zu viel bezahlt habe, aber das Geld nicht mehr zurückbekomme,

- a) fällt es mir schwer, mich auf irgendetwas anderes zu konzentrieren.
- b) fällt es mir leicht, die Sache auszublenden.

(12) Wenn ich eigentlich zu Hause arbeiten müsste, dann

- a) fällt es mir oft schwer, mich an die Arbeit zu machen.
- b) fange ich meist ohne weiteres an

(13) Wenn meine Arbeit als völlig unzureichend bezeichnet wird, dann

- a) lasse ich mich davon nicht lange beirren.
- b) bin ich zuerst wie gelähmt.

(14) Wenn ich sehr viele wichtige Dinge zu erledigen habe, dann

- a) überlege ich oft, wo ich anfangen soll.
- b) fällt es mir leicht, einen Plan zu machen und ihn auszuführen.

(15) Wenn ich mich verfare (z. B. mit dem Auto, mit dem Bus usw.) und eine wichtige Verabredung verpasse, dann

- a) kann ich mich zuerst schlecht aufraffen, irgendetwas anderes anzupacken.
- b) lasse ich die Sache erst mal auf sich beruhen und wende mich ohne Schwierigkeiten anderen Dingen zu.

(16) Wenn ich zu zwei Dingen große Lust habe, die ich aber nicht beide machen kann, dann

- a) beginne ich schnell mit einer Sache und denke gar nicht mehr an die andere.
- b) fällt es mir nicht so leicht, von einer der beiden Sachen ganz Abstand zu nehmen.

- (17) **Wenn mir etwas ganz Wichtiges immer wieder nicht gelingen will, dann**
- a) verliere ich allmählich den Mut.
 - b) vergesse ich es zunächst einmal und beschäftige mich mit anderen Dingen.
- (18) **Wenn ich etwas Wichtiges, aber Unangenehmes zu erledigen habe, dann**
- a) lege ich meist sofort los.
 - b) kann es eine Weile dauern, bis ich mich dazu aufraffe.
- (19) **Wenn mich etwas traurig macht, dann**
- a) fällt es mir schwer, irgendetwas anderes zu tun.
 - b) fällt es mir leicht, mich durch andere Dinge abzulenken.
- (20) **Wenn ich vorhabe, eine umfassende Arbeit zu erledigen, dann**
- a) denke ich manchmal zu lange nach, womit ich anfangen soll.
 - b) habe ich keine Probleme loszulegen.
- (21) **Wenn einmal sehr viele Dinge am selben Tag misslingen, dann**
- a) weiß ich manchmal nichts mit mir anzufangen.
 - b) bleibe ich fast genauso tatkräftig, als wäre nichts passiert.
- (22) **Wenn ich vor einer langweiligen Aufgabe stehe, dann**
- a) habe ich meist keine Probleme, mich an die Arbeit zu machen.
 - b) bin ich manchmal wie gelähmt.
- (23) **Wenn ich meinen ganzen Ehrgeiz darin gesetzt habe, eine bestimmte Arbeit gut zu verrichten und es geht schief, dann**
- a) kann ich die Sache auf sich beruhen lassen und mich anderen Dingen zuwenden.
 - b) fällt es mir schwer, überhaupt noch etwas zu tun.
- (24) **Wenn ich unbedingt einer lästigen Pflicht nachgehen muss, dann**
- a) bringe ich die Sachen ohne Schwierigkeiten hinter mich.
 - b) fällt es mir schwer, damit anzufangen.

Veränderungsfragebogen des Erlebens und Verhaltens (VEV)

Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage an, ob sich generell in ihrem Leben in den letzten drei Wochen (seit der Zielbildung) etwas verändert hat. Die Veränderung kann in positive Richtung, in negative Richtung oder gleichbleibend sein. Überlegen Sie nicht zu lange, sondern antworten Sie aus dem Bauch heraus.

	Änderung						
	in gleicher Richtung		keine			in entgegengesetzter Richtung	
	+3 stark	+2 mittel	+1 schwach	0	-1 schwach	-2 mittel	-3 stark
1 Ich fühle mich weniger gehetzt.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2 Ich rege mich über viele Dinge nicht mehr auf.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3 Ich weiss jetzt eher, was ich tun will und kann.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4 Ich habe jetzt das Gefühl, in einer Sackgasse zu stecken, aus der ich nicht herauskomme.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Das Leben hat für mich keinen rechten Inhalt 5 mehr.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 Ich bin mit mir zufrieden und mache mir weniger Gedanken über mich selbst.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 Ich sehe Schwierigkeiten gelassener entgegen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 Ich bin innerlich ruhiger geworden.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Alle Dinge haben jetzt Bedeutung und Leben für 9 mich.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
10 Ich habe weniger Ausdauer und gebe schneller auf.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11 Ich bin heiterer geworden.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Meine Stimmungen schwanken jetzt stärker als 12 früher.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13 Ich fühle mich unabhängiger von anderen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14 Ich leide nicht mehr unter meiner Unsicherheit.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15 Im Umgang mit anderen Menschen bin ich ruhiger geworden.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Ich fühle mich weniger beunruhigt, wenn ich an 16 die Zukunft denke.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17 Diese quälende Ungewissheit ist stärker geworden.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18 Unerwartete Ereignisse nehme ich gelassener hin.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19 Ich fühle mich stärker isoliert als früher.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20 Ich weiss jetzt manchmal nicht mehr, wie es weiter gehen soll.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
21 Ich kann es noch nicht verstehen, aber es geht mir seit einiger Zeit besser.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
22 Ich kann jetzt freier sprechen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
23 Ich habe weniger Selbstvertrauen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
24 Irgendwie sehe ich wieder mehr Sinn im Leben.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
25 Ich fühle mich freier.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
26 Mit Personen des anderen Geschlechts kann ich schlechter Kontakt aufnehmen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
27 Meine Schwierigkeiten im Umgang mit anderen Menschen haben zugenommen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
28 Ich bin häufiger niedergestimmt.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
29 Ich fühle mich meinen Aufgaben nicht mehr gewachsen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
30 Ich bin entspannter.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
31 Ich fühle mich ruhiger und ausgeglichener.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
32 Ich habe ein klareres Bild von mir und meiner Zukunft.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
33 Irgendwie bin ich froh und sehe die Dinge optimistischer.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
34 Ich glaube, dass ich jetzt eher weiss, was für mich wichtig ist.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
35 Ich kann mich jetzt mit meinen Problemen besser abfinden.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
36 Im Gespräch mit anderen fühle ich mich nicht mehr so unsicher.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
37 Ich komme mit mir selbst schlechter aus.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

38	Ich kann das Ungemach des alltäglichen Lebens besser ertragen.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
39	Ich habe keine Angst mehr, in einer Sache zu versagen, die mir gelingen soll.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
40	Es macht mich nicht mehr so unsicher, wenn sich ein anderer mir gegenüber selbstbewusst gibt.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
41	Ich liege nicht mehr im Kriegszustand mit mir selbst.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
42	Ich habe immer grössere Schwierigkeiten, mich mit anderen Menschen zu unterhalten.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Anhang C

Zielbildungstool Interventionsgruppe 1 (Motto-Ziele)

Herzlich willkommen!

Heute werden Sie Ihr individuelles Ziel bilden. Zu Beginn sehen Sie hier das Thema, zu dem Sie Ihr Ziel formulieren werden:

Besserer Umgang mit Stress im Beruf

Es handelt sich um ein metaphorisches Motto, das über Bilder erarbeitet wird. Eine neue und im ersten Moment ungewohnte Art ein Ziel zu bilden. Nach der Studie informiere ich Sie über die Hintergründe und den Nutzen dieser Zielform.

Am Ende dieses Termins haben Sie Ihr ganz persönliches Motto.

Viel Spass und vielen Dank!

Bitte fügen Sie Ihre E-Mail Adresse für die Zuordnung der Daten ein.

Zunächst folgen ein paar Fragen zum Thema

Stress im Beruf

Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Ihre Arbeit denken?

Warum, denken Sie, fühlen Sie sich so?


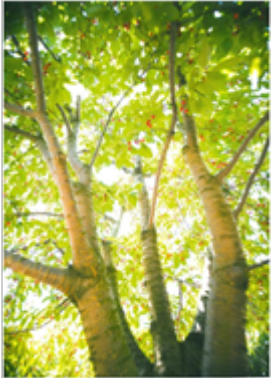

Sie werden gleich verschiedene Bilder sehen, von denen Sie sich eines auswählen können.






Bitte wählen Sie nach folgendem Kriterium: Welches Bild kann Ihnen bei dem Thema **"Stress im Beruf"** als Ressource dienen?



Wählen Sie "Ihr" Bild bitte mit dem Gefühl, schnell und spontan. Ein Bild ist als Ressource geeignet, wenn es in Ihnen spontan ein starkes gutes Gefühl auslöst (z.B. Freude, wirkt beruhigend, lässt Sie lächeln, ...).

Wählen Sie bitte auf jeden Fall "aus dem Bauch heraus", auch wenn Sie zunächst verstandesmässig noch nicht ganz nachvollziehen können, was das Bild und das gute Gefühl mit dem Thema "Stress im Beruf" zu tun hat.

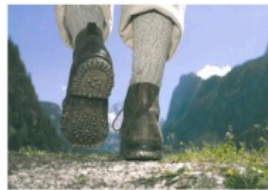
Weiter

Bild	Ideen
	<ul style="list-style-type: none"> - sich aufschwingen - in die Lüfte hinauf - fliegen - Überblick haben - sich die Beute schnappen - königlich - frei - Leichtigkeit - im Gleitflug - vom Wind getragen
	<ul style="list-style-type: none"> - Lichtdurchflutet - die Bäume tragen Früchte - man kann den Himmel sehen - alles ist saftig und Grün - starke Wurzeln - nach oben wachsen - Verästelung - Energie aus dem Boden - fest verwurzelt - süsse Früchte
	<ul style="list-style-type: none"> - Bärenruhe - hat ein dickes Fell - nimmt sich die Zeit die er braucht - Gelassenheit - Verteidigt sein Reich - klettern für Honig in lichte Höhen - Baumstamm trägt den Bär

		<ul style="list-style-type: none"> - strahlen - im Zentrum stehen - ich zeige meine Pracht - aufblühen - im Licht wachsen - stark und zart zugleich - die Schönste weit und breit - neue Triebe - duftet süß - lustvolles öffnen zur Sonne
		<ul style="list-style-type: none"> - Gas geben - Lebensfreude - Volldampf voraus! - Ausbrechen - Frech - die Richtung kennen - Vespagefühl
		<ul style="list-style-type: none"> - köstlich - verführerisch - den Sommer geniessen - reiche Ernte - Himbeersaft - kräftig Rot - Himbeereis - prächtig - das Beste vom Besten - Sommerreife
		<ul style="list-style-type: none"> - fette Beute - du gehörst mir! - seht her, was ich kann! - stolz sein dürfen - Freudenschrei - sich zeigen - Ausdauer wird belohnt - ich bin der Grösste! - Strahlen - angeln
		<ul style="list-style-type: none"> - fokussiert - instiktsicher - das Ziel im Visier - findet sich im Rudel zurecht - Überlebenskünstler - Freiheitsliebend - Beute aufspüren - schlau - Spur verfolgen - Langstreckenläufer und guter Sprinter

		<ul style="list-style-type: none"> - relaxen - sich im Winde wiegen - Abenteuer an neuen Ufern - Sonne und Meer - abschalten - friedlich - gemütlich - Muscheln - Unterwasserwelten entdecken abtauchen in blaue Ruhe
		<ul style="list-style-type: none"> - ich gehe meinen Weg - Schritt für Schritt - im eigenen Tempo - der Berg ruft! - Herausforderungen machen Spass - Orientierung haben - über Berg und Tal

Bitte klicken Sie nun auf das Bild, das bei Ihnen ein starkes gutes Gefühl auslöst und dann auf "weiter"
 Falls mehrere Bilder ein gutes Gefühl auslösen, dann wählen Sie bitte das Bild, das das stärkste gute Gefühl auslöst.



Sie sehen gleich mehrere positive Ideen zu Ihrem gewählten Bild. Bitte kennzeichnen Sie alle Ideen, die bei Ihnen spontan ein gutes Gefühl auslösen.
 Sie müssen nicht verstehen, warum die Ideen ein gutes Gefühl auslösen.

Weiter

Ideen zu meinem Bild

Bitte wählen Sie alle Ideen, die bei ihnen spontan ein gutes Gefühl auslösen.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Warmes Licht | <input type="checkbox"/> Alles ist saftig und Grün |
| <input type="checkbox"/> Schattenspender | <input type="checkbox"/> Die Bäume tragen Früchte |
| <input type="checkbox"/> Nach oben wachsen | <input type="checkbox"/> Waldgeruch |
| <input type="checkbox"/> Verästelung | <input type="checkbox"/> Energie aus dem Boden |
| <input type="checkbox"/> Starker Stamm | <input type="checkbox"/> Präsentiert seine Früchte |
| <input type="checkbox"/> Fest verwurzelt | <input type="checkbox"/> Langsamkeit |
| <input type="checkbox"/> Starke Wurzeln | <input type="checkbox"/> Süsse Früchte |
| <input type="checkbox"/> Biegsam | <input type="checkbox"/> Helle Leichtigkeit |
| <input type="checkbox"/> Beweglich | <input type="checkbox"/> Kreislauf des Lebens |
| <input type="checkbox"/> Wachstum und Erneuerung | <input type="checkbox"/> Gedeiht in grüner Gemeinschaft |
| <input type="checkbox"/> Frühlingsfrisches Grün | <input type="checkbox"/> Wächst in seinem Tempo |
| <input type="checkbox"/> Nutzt seine Ressourcen | <input type="checkbox"/> Symbiose |
| <input type="checkbox"/> Altes Baumwissen | <input type="checkbox"/> Wind rauscht durch Blätter |
| <input type="checkbox"/> Lichtdurchflutet | <input type="checkbox"/> Man kann den Himmel sehen |

Weiter

(Beispielwörter eines Bildes)

Eine neue Haltung zum Thema "Besserer Umgang mit Stress im Beruf"

Bitte formulieren sie **mit den gerade gewählten Lieblingsideen eine neue Haltung in Form eines Mottos (bezüglich dem Thema "Besserer Umgang mit Stress im Beruf")**.

Sie können dabei **einen** der folgenden Satzanfänge benutzen oder einen eigenen Satz bilden

Ich will mich fühlen wie...
 Ich will handeln wie...
 Ich will sein wie...

Beispiele für neue Mottos:

Ich will mich fühlen wie ein Bär, der ein dickes Fell hat.
Ich will handeln wie die junge Frau auf der Vespa, frech und Vollgas voraus.
Ich will sein wie der Lotus und in mir fest verwurzelt im Licht wachsen, um in meine volle Blüte zu kommen.
Ich will mir erlauben Schritt für Schritt in meinem Tempo voranzugehen.
Ich will es ruhig und entspannt anpacken.

Die Mottos unterscheiden sich in Länge und "Blumigkeit" je nach individuellem Typ.

Mein neues Motto:

Bitte formulieren Sie **mit Ihren Lieblingsideen** ein neues Motto zu Ihrem Thema "Besserer Umgang mit Stress im Beruf".

Für diese Formulierung müssen Sie **nicht** alle gewählten Lieblingsideen verwenden.

Achten Sie darauf, dass Ihre Version bei Ihnen ein gutes Gefühl auslöst.

Meine Lieblingsideen:

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrem Motto!

Damit Sie Ihr Ziel zum Thema

Besserer Umgang mit Stress im Beruf

im Hinterkopf behalten während Sie arbeiten, notieren Sie sich das Ziel bitte auf einem Blatt Papier mit der Überschrift "Mein Ziel". Legen Sie das Blatt an einen Platz, an dem Sie es oft sehen.

Zielbildungstool Interventionsgruppe 2 (hohe spezifische Ziele)

Herzlich willkommen zum zweiten Termin!

Heute werden Sie Ihr individuelles Ziel bilden.

Eine wirksame, also effektive Zielplanung erfordert mehr als gute Vorsätze, sie verlangt nach echten Zielen.

Gut formulierte Ziele helfen dabei, die richtigen Dinge zu tun.

In diesem Online-Tool werden Sie durch einen Prozess geführt, um sich ein solches Ziel zu formulieren.

Zu Beginn sehen Sie hier das Thema, zu dem Sie Ihr Ziel formulieren werden:

Besseren Umgang mit Stress im Beruf

Bitte fügen Sie Ihre E-Mail Adresse für die Zuordnung der Daten ein.

Weiter

Es ist äußerst wichtig, sich Ziele zu setzen, wenn man positive Veränderungen erleben möchte. Ziele setzen bedeutet, Verantwortung für sein Leben zu übernehmen und eine gewisse Kontrolle darauf auszuüben.

Jeder Mensch, der sich Ziele setzt, wird natürlich versuchen sie anzustreben. Doch leider erreichen nicht viele ihre festgesetzten Ziele aus einem einfachen Grund: Sie wissen nicht, wie wichtig es ist, Ziele in konkreter Art und Weise zu setzen beziehungsweise zu bestimmen.

Weiter

In diesem Online-Tool werden Sie dabei unterstützt, ein sogenanntes "hohes und spezifisches Ziel" zu formulieren. Mit diesem Zieltyp kann verhindert werden, dass unsere angestrebten Ziele ein Produkt unserer Fantasie sind.

Die Formulierung eines hohen und spezifischen Zieles erfolgt in mehreren Teilschritten, die aufeinander aufbauen. Sie werden im Folgenden durch diese Teilschritte geführt und am Ende des Prozesses haben Sie Ihr persönliches Ziel.

Weiter

Hohes Ziel

Das Vornehmen schwer zu erreichender Ziele schlägt sich in einer höheren Leistung nieder als das Vornehmen leichterere Ziele.

Wissenschaftliche Studien haben ergeben, dass hohe (im Sinne von anspruchsvoll) Ziele die Aussicht auf Erfolg massgeblich steigern. Anspruchsvolle Zielsetzungen wirken auf die Motivation der Person.

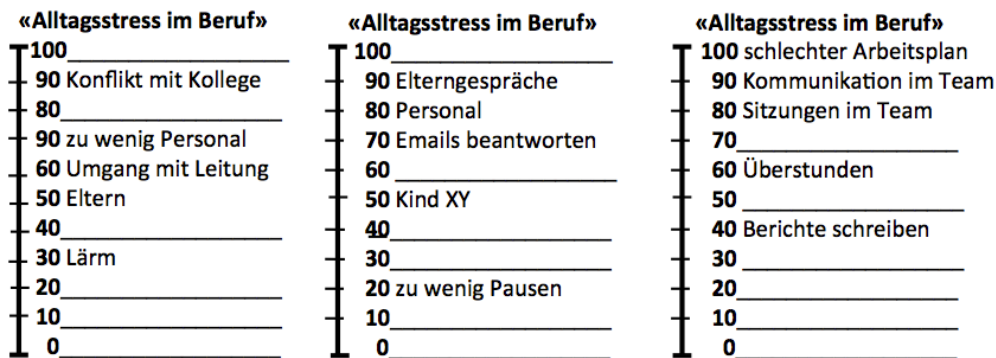
Weiter

Schritt 1

Für einen ersten Schritt ist es daher wichtig, dass Sie sich überlegen, wie ein **hohes und anspruchsvolles Ziel** zum Thema Umgang mit Stress im Beruf lauten könnte.

Dies geschieht, indem man Teilziele mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden macht (0 = ganz leicht, 100 = sehr schwierig).

Hierfür füllen Sie bitte das Schwierigkeitsbarometer mit mindestens 5 Teilzielen zum Thema "Stress im Beruf" aus. Bevor wir zu diesen Schritt gelangen, können Sie sich das Beispiel eines Barometers unten ansehen. So können Pflichten oder Aufgaben in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen eingeteilt werden.



Weiter

Ihr Thema:

Besserer Umgang mit Stress im Beruf

Füllen Sie nun das folgende Barometer aus, indem Sie Ihr Thema nach Schwierigkeit in **mindestens fünf Teilziele** unterteilen.

Achten Sie bitte darauf, dass Sie das ganze Barometer benutzen und vor allem auch von 70-90 mindestens ein Teilziel eintragen.



100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0

→ Wählen Sie nun für die weitere Arbeit ein Teilziel aus dem Barometer, welches den Schwierigkeitsgrad zwischen 70 und 90 hat und tragen Sie dieses hier ein:

Weiter

Schritt 2

Nun ist es sehr wichtig, dass Sie sich selbst einige Gedanken machen und Ihr Ziel **ganz individuell an Sie anpassen**.

Deshalb sind Sie jetzt gefragt:

Im 2. Schritt erfolgt Ihre persönliche Spezifizierung des Ziels. Hierzu ist es wichtig, dass Sie sich bezogen auf dieses Ziel verschiedene Fragen stellen. Die folgenden Fragen beziehen sich auf das soeben gewählte hohe Ziel:

Weiter

Spezifisches Ziel

Ein Ziel muss konkret, eindeutig und präzise formuliert sein. Spezifisch wird ein Ziel erst, wenn präzise festgelegt ist:

Wer involviert ist

Bis wann das Ziel erreicht werden soll

Wann es erreicht werden soll

Welche Methoden Sie dazu benutzen wollen

Warum Sie dieses Ziel erreichen wollen

Je nach Ziel haben einzelne Fragen eine größere Wichtigkeit als andere. Es ist jedoch unerlässlich, dass Sie sich zu jeder W-Frage Gedanken machen, damit Sie auch sicher sein können, dass nichts Wichtiges vergessen wird. Und los geht's!

Weiter

Wer?

Oftmals sind andere Personen Teil eines Zieles oder das Ziel bezieht sich teilweise auf andere Personen.

Welche Person(en) wird/werden in Ihrem Ziel eingeschlossen?

Formulieren Sie bitte Ihr bisheriges Ziel

im Hinblick auf diese Frage um.

Zum Beispiel:

Ich werde mit *meinem Kollegen*

Umformuliert in Ich-Form:

Weiter

Wo?

Wo wollen Sie Ihr Ziel erreichen bzw. **an welchem Ort** ist die Zielerreichung vorgesehen?

Formulieren Sie bitte ihr bisheriges Ziel

im Hinblick auf diese Frage um.

Zum Beispiel: Ich werde *im Büro* mit meinem Kollegen...

Das Beispiel dient nur zur Veranschaulichung.

Weiter

Bis wann?

Bis zu welchem Zeitpunkt wollen Sie Ihr Ziel erreichen? Etablieren Sie einen Zeitraum, eine Uhrzeit oder ein Datum für Ihr Ziel.

Formulieren Sie bitte Ihr bisheriges Ziel

im Hinblick auf diese Frage um.

Zum Beispiel: Ich werde *am Dienstag* mit meinem Kollegen im Büro...

Weiter

Womit?

Welche **Methoden** wollen Sie benutzen oder einsetzen um Ihr Ziel zu erreichen? Was kann Sie bei der Zielerreichung unterstützen?

Formulieren Sie bitte ihr bisheriges Ziel

im Hinblick auf diese Frage um.

Zum Beispiel: Ich werde am Dienstag mit meinem Kollegen im Büro... und *mir das durch ... erleichtern*

Weiter

Warum?

Warum wollen Sie Ihr Ziel erreichen? Welches sind die spezifischen **Gründe, Zweck oder Nutzen**, das Ziel zu erreichen?

Formulieren Sie bitte ihr bisheriges Ziel

im Hinblick auf diese Frage um.

Zum Beispiel: Ich werde am Dienstag mit meinem Kollegen im Büro... und mir das durch... erleichtern, *damit ich...*

Weiter

Gratulation!

Sie haben sich nun zu dem Thema **Besserer Umgang mit Stress im Beruf**

das folgende hohe spezifische Ziel formuliert:

Sie sind nun in der Lage, Ihr Ziel konkret vor Augen zu haben, dieses klar zu verfolgen und die Erreichung Ihres Zieles exakt zu überprüfen.

Damit Sie Ihr Ziel zum Thema

Besserer Umgang mit Stress im Beruf

im Hinterkopf behalten während Sie arbeiten, notieren Sie sich das Ziel bitte auf einem Blatt Papier mit der Überschrift "Mein Ziel". Legen Sie das Blatt an einen Platz, an dem Sie es oft sehen.

Anhang D

Tabelle D1

Alter und Stellenprozentage der Stichprobe und Vergleich der Gruppen

Demographische Variable	Trainingsgruppe	n	M (SD)	F (df)	p
Alter	Motto	22	36.67 (11.34)	.012 (1, 44)	.915
	Spezifisch	24	36.90 (13.04)		
Stellenprozentage	Motto	22	88.18 (14.68)	.012 (1, 44)	.337
	Spezifisch	24	92.5 (15.39)		

Tabelle D2

ANOVA: Berechnungen zwischen den Interventionsgruppen (Between-Subject-Variablen) zu allen drei Messzeitpunkten

	Messzeitpunkt	Gruppe	Mittelwert	SD	df	F	Sig.
DASS	1	Motto	13.73	10.07	1	1.926	.172
		Spezifisch	17.50	8.35	44		
		Gesamt	15.70	9.30	45		
	2	Motto	15.45	10.60	1	.974	.329
		Spezifisch	18.58	10.87	44		
		Gesamt	17.09	10.74	45		
	3	Motto	11.73	7.39	1	8.632	.005*
		Spezifisch	18.58	8.35	44		
		Gesamt	15.30	8.55	45		
VS	1	Motto	4.90	1.21	1	.351	.557
		Spezifisch	5.10	1.11	44		
		Gesamt	5.01	1.15	45		
	2	Motto	4.46	1.30	1	1.050	.311
		Spezifisch	4.85	1.29	44		
		Gesamt	4.67	1.30	45		
	3	Motto	4.72	1.27	1	.298	.588
		Spezifisch	4.92	1.27	44		
		Gesamt	4.83	1.26	45		
VS_Item 5	1	Motto	5.00	1.57	1	.365	.549
		Spezifisch	5.25	1.23	44		
		Gesamt	5.13	1.39	45		
	2	Motto	4.55	1.47	1	3.680	.062+
		Spezifisch	5.29	1.16	44		
		Gesamt	4.93	1.36	45		

	3	Motto	4.82	1.30	1	.822	.370
		Spezifisch	5.17	1.31	44		
		Gesamt	5.00	1.30	45		
SWE	1	Motto	30.41	2.91	1	.690	.411
		Spezifisch	31.25	3.85	44		
		Gesamt	30.85	3.42	45		
	2	Motto	30.50	2.92	1	.694	.409
		Spezifisch	31.38	4.05	44		
		Gesamt	30.96	3.55	45		
	3	Motto	30.86	2.93	1	.011	.915
		Spezifisch	30.75	4.12	44		
		Gesamt	30.80	3.56	45		
HAKEMP HOP	1	Motto	6.86	1.64	1	.533	.469
		Spezifisch	7.21	1.56	44		
		Gesamt	7.04	1.59	45		
	2	Motto	5.82	1.62	1	.725	.399
		Spezifisch	5.38	1.88	44		
		Gesamt	5.59	1.76	45		
	3	Motto	6.59	1.44	1	.772	.384
		Spezifisch	6.96	1.40	44		
		Gesamt	6.78	1.41	45		
HAKEMP HOM	1	Motto	5.68	1.62	1	.853	.361
		Spezifisch	5.21	1.84	44		
		Gesamt	5.43	1.73	45		
	2	Motto	5.82	1.62	1	.725	.399
		Spezifisch	5.38	1.88	44		
		Gesamt	5.59	1.76	45		
	3	Motto	6.36	1.94	1	3.807	.057+
		Spezifisch	5.21	2.06	44		
		Gesamt	5.76	2.07	45		
PANAS PA	1	Motto	32.86	7.43	1	.398	.532
		Spezifisch	31.50	7.23	44		
		Gesamt	32.15	7.28	45		
	2	Motto	33.00	7.52	1	.241	.626
		Spezifisch	31.83	8.50	44		
		Gesamt	32.39	7.98	45		
	3	Motto	29.64	7.88	1	.283	.598
		Spezifisch	30.88	7.91	44		
		Gesamt	30.28	7.83	45		
PA_Item 14	1	Motto	2.91	1.15	1	2.424	.127
		Spezifisch	2.38	1.17	44		
		Gesamt	2.63	1.18	45		
	2	Motto	3.18	1.22	1	4.053	.050*
		Spezifisch	2.46	1.22	44		
		Gesamt	2.80	1.26	45		

	3	Motto	2.50	1.06	1	.143	.707
		Spezifisch	2.38	1.17	44		
		Gesamt	2.63	1.18	45		
PANAS	1	Motto	13.50	3.36	1	.246	.622
NA		Spezifisch	13.00	3.46	44		
		Gesamt	13.24	3.39	45		
	2	Motto	13.68	4.25	1	.013	.910
		Spezifisch	13.83	4.76	44		
		Gesamt	13.76	4.47	45		
	3	Motto	13.82	4.80	1	.150	.700
		Spezifisch	13.29	4.42	44		
		Gesamt	13.54	4.56	45		
NA_Item 8	1	Motto	1.18	0.50	1	.652	.424
		Spezifisch	1.38	1.01	44		
		Gesamt	1.28	0.81	45		
	2	Motto	1.09	0.29	1	3.562	.066+
		Spezifisch	1.38	0.65	44		
		Gesamt	1.24	0.52	45		
	3	Motto	1.27	0.77	1	.094	.761
		Spezifisch	1.21	0.66	44		
		Gesamt	1.24	0.71	45		
VEV	3	Motto	180.91	21.92	1	.766	.386
		Spezifisch	186.38	20.45	44		
		Gesamt	183.76	21.11	45		

Anmerkung. + $p \leq .1$, * $p \leq .05$

Tabelle D3

ANOVA: Berechnungen innerhalb den Interventionsgruppen (Within-Subject-Variablen) über alle drei Messzeitpunkte

	Messzeitpunkt	Mittelwert	SD	df	F	Sig.
DASS	1	13.73	10.07	2	1.990	.163
Motto	2	15.45	10.60	20		
	3	11.73	7.39			
DASS	1	17.50	8.35	2	.118	.889
Spezifisch	2	18.58	10.87	22		
	3	18.58	8.35			
VS	1	4.90	1.21	2	2.152	.142
Motto	2	4.46	1.30	20		
	3	4.72	1.27			

VS	1	5.10	1.11	2	.745	.487
Spezifisch	2	4.85	1.29	22		
	3	4.92	1.27			
VS_Item 5	1	5.00	1.57	2	.635	.540
Motto	2	4.55	1.47	20		
	3	4.82	1.30			
VS_Item 5	1	5.25	1.23	2	.117	.890
Spezifisch	2	5.29	1.16	22		
	3	5.17	1.31			
SWE	1	30.41	2.91	2	.328	.724
Motto	2	30.50	2.92	20		
	3	30.86	2.93			
SWE	1	31.25	3.85	2	.606	.554
Spezifisch	2	31.38	4.05	22		
	3	30.75	4.12			
HAKEMP_HOP	1	6.86	1.64	2	.623	.547
Motto	2	6.95	1.17	20		
	3	6.59	1.44			
HAKEMP_HOP	1	7.21	1.56	2	.955	.400
Spezifisch	2	6.75	1.29	22		
	3	6.96	1.40			
HAKEMP_HOM	1	5.68	1.62	2	1.243	.310
Motto	2	5.82	1.62	20		
	3	6.36	1.94			
HAKEMP_HOM	1	5.21	1.84	2	.148	.840
Spezifisch	2	5.38	1.88	22		
	3	5.21	2.06			
PANAS_PA	1	32.86	7.43	2	1.809	.190
Motto	2	33.00	7.52	20		
	3	29.64	7.88			
PANAS_PA	1	31.50	7.23	2	.247	.784
Spezifisch	2	31.83	8.50	22		
	3	30.88	7.91			
PA_Item 14	1	2.91	1.15	2	2.785	.086+
Motto	2	3.18	1.22	20		
	3	2.50	1.06			
PA_Item 14	1	2.37	1.17	2	.122	.886
Spezifisch	2	2.46	1.22	22		
	3	2.38	1.17			
PANAS_NA	1	13.50	3.36	2	.041	.960
Motto	2	13.68	4.25	20		
	3	13.82	4.80			
PANAS_NA	1	13.00	3.46	2	.257	.775
Spezifisch	2	13.83	4.76	22		
	3	13.29	4.42			

NA_Item 8	1	1.18	0.50	2	1.149	.337
Motto	2	1.09	0.29	20		
	3	1.27	0.77			
NA_Item 8	1	1.38	1.01	2	.486	.621
Spezifisch	2	1.38	0.65	22		
	3	1.21	0.66			

Anmerkung. + $p \leq .1$

Tabelle D4

ANOVA: Berechnungen innerhalb den Interventionsgruppen (Within-Subject-Variablen) zwischen erstem und zweitem Messzeitpunkt

	Messzeitpunkt	Mittelwert	SD	df	F	Sig.
DASS	1	13.73	10.07	1	.714	.408
Motto	2	15.45	10.60	21		
DASS	1	17.50	8.35	1	.176	.679
Spezifisch	2	18.58	10.87	23		
VS	1	4.90	1.21	1	3.026	.097+
Motto	2	4.46	1.30	21		
VS	1	5.10	1.11	1	1.556	.225
Spezifisch	2	4.85	1.29	23		
VS_Item 5	1	5.00	1.57	1	1.172	.291
Motto	2	4.55	1.47	21		
VS_Item 5	1	5.25	1.23	1	.031	.862
Spezifisch	2	5.29	1.16	23		
SWE	1	30.41	2.91	1	.040	.844
Motto	2	30.50	2.92	21		
SWE	1	31.25	3.85	1	.062	.805
Spezifisch	2	31.38	4.05	23		
HAKEMP_HOP	1	6.86	1.64	1	.060	.809
Motto	2	6.95	1.17	21		
HAKEMP_HOP	1	7.21	1.56	1	1.934	.178
Spezifisch	2	6.75	1.29	23		
HAKEMP_HOM	1	5.68	1.62	1	.142	.710
Motto	2	5.82	1.62	21		
HAKEMP_HOM	1	5.21	1.84	1	.267	.610
Spezifisch	2	5.38	1.88	23		
PANAS_PA	1	32.86	7.43	1	.005	.944
Motto	2	33.00	7.52	21		

PANAS_PA	1	31.50	7.23	1	.031	.862
Spezifisch	2	31.83	8.50	23		
PA_Item 14	1	2.91	1.15	1	1.212	.283
Motto	2	3.18	1.22	21		
PA_Item 14	1	2.38	1.17	1	.096	.759
Spezifisch	2	2.46	1.22	23		
PANAS_NA	1	13.50	3.36	1	.034	.855
Motto	2	13.68	4.25	21		
PANAS_NA	1	13.00	3.46	1	.501	.486
Spezifisch	2	13.83	4.76	23		
NA_Item 8	1	1.18	0.50	1	.656	.427
Motto	2	1.09	0.29	21		
NA_Item 8	1	1.38	1.01	1	.000	1.000
Spezifisch	2	1.38	0.65	23		

Anmerkung. + $p \leq .1$

Tabelle D5

ANOVA: Berechnungen innerhalb den Interventionsgruppen (Within-Subject-Variablen) zwischen erstem und drittem Messzeitpunkt

	Messzeitpunkt	Mittelwert	SD	df	F	Sig.
DASS	1	13.73	10.07	1	1.604	.219
Motto	3	11.73	7.39	21		
DASS	1	17.50	8.35	1	.230	.636
Spezifisch	3	18.58	8.35	23		
VS	1	4.90	1.21	1	1.104	.305
Motto	3	4.72	1.27	21		
VS	1	5.10	1.11	1	.539	.470
Spezifisch	3	4.92	1.27	23		
VS_Item 5	1	5.00	1.57	1	.560	.463
Motto	3	4.82	1.30	21		
VS_Item 5	1	5.25	1.23	1	.069	.796
Spezifisch	3	5.17	1.31	23		
SWE	1	30.41	2.91	1	.684	.417
Motto	3	30.86	2.93	21		
SWE	1	31.25	3.85	1	.511	.482
Spezifisch	3	30.75	4.12	23		
HAKEMP_HOP	1	6.86	1.64	1	.811	.378
Motto	3	6.59	1.44	21		
HAKEMP_HOP	1	7.21	1.56	1	.451	.509
Spezifisch	3	6.96	1.40	23		

HAKEMP_HOM	1	5.68	1.62	1	2.315	.143
Motto	3	6.36	1.94	21		
HAKEMP_HOM	1	5.21	1.84	1	.000	1.000
Spezifisch	3	5.21	2.06	23		
PANAS_PA	1	32.86	7.43	1	1.760	.199
Motto	3	29.64	7.88	21		
PANAS_PA	1	31.50	7.23	1	.122	.730
Spezifisch	3	30.88	7.91	23		
PA_Item 14		2.91	1.15	1	1.507	.233
Motto	3	2.50	1.06	21		
PA_Item 14	1	2.37	1.17	1	.000	1.000
Spezifisch	3	2.38	1.17	23		
PANAS_NA	1	13.50	3.36	1	.072	.792
Motto	3	13.82	4.80	21		
PANAS_NA	1	13.00	3.46	1	.141	.711
Spezifisch	3	13.29	4.42	23		
NA_Item 8	1	1.18	0.50	1	.241	.628
Motto	3	1.27	0.77	21		
NA_Item 8	1	1.38	1.01	1	.434	.517
Spezifisch	3	1.21	0.66	23		

Anmerkung: + $p \leq .1$, * $p \leq .05$

Tabelle D6

ANOVA: Berechnungen innerhalb den Interventionsgruppen (Within-Subject-Variablen) zwischen zweitem und drittem Messzeitpunkt

	Messzeitpunkt	Mittelwert	SD	df	F	Sig.
DASS	2	15.45	10.60	1	3.744	.067+
Motto	3	11.73	7.39	21		
DASS	2	18.58	10.87	1	.000	1.000
Spezifisch	3	18.58	8.35	23		
VS	2	4.46	1.30	1	.650	.429
Motto	3	4.72	1.27	21		
VS	2	4.85	1.29	1	.117	.736
Spezifisch	3	4.92	1.27	23		
VS_Item 5	2	4.55	1.47	1	.450	.510
Motto	3	4.82	1.30	21		
VS_Item 5	2	5.29	1.16	1	.235	.632
Spezifisch	3	5.17	1.31	23		
SWE	2	30.50	2.92	1	.375	.547
Motto	3	30.86	2.93	21		

SWE	2	31.38	4.05	1	1.256	.274
Spezifisch	3	30.75	4.12	23		
HAKEMP_HOP	2	6.95	1.17	1	1.000	.329
Motto	3	6.59	1.44	21		
HAKEMP_HOP	2	6.75	1.29	1	.461	.504
Spezifisch	3	6.96	1.40	23		
HAKEMP_HOM	2	5.82	1.62	1	1.924	.180
Motto	3	6.36	1.94	21		
HAKEMP_HOM	2	5.38	1.88	1	.288	.597
Spezifisch	3	5.21	2.06	23		
PANAS_PA	2	33.00	7.52	1	3.779	.065+
Motto	3	29.64	7.88	21		
PANAS_PA	2	31.83	8.50	1	.494	.489
Spezifisch	3	30.88	7.91	23		
PA_Item 14	2	3.18	1.22	1	5.539	.028*
Motto	3	2.50	1.06	21		
PA_Item 14	2	2.46	1.22	1	.215	.647
Spezifisch	3	2.38	1.17	23		
PANAS_NA	2	13.68	4.25	1	.011	.919
Motto	3	13.82	4.80	21		
PANAS_NA	2	13.83	4.76	1	.196	.662
Spezifisch	3	13.29	4.42	23		
NA_Item 8	2	1.09	0.29	1	1.647	.213
Motto	3	1.27	0.77	21		
NA_Item 8	2	1.38	0.65	1	.885	.357
Spezifisch	3	1.21	0.66	23		

Anmerkung. + $p \leq .1$, * $p \leq .05$

Tabelle D7

Häufigkeiten der Bewusstmachung des Zieles nach Formulierung (Wie oft haben Sie Ihre aufgeschriebene Zielformulierung angeschaut und/oder dran gedacht?)

	Motto	Spezifisch
<i>nie</i>	7	2
<i>selten (ein bis drei Mal die Woche)</i>	10	18
<i>ab und zu (vier bis sechs Mal die Woche)</i>	5	4
<i>häufig (ein bis zwei Mal am Tag)</i>	0	0
<i>M (SD)</i>	1.91 (0.75)	2.08 (0.50)