

Berufseinstieg: Erfolgreich und gesund starten



Ergebnisrückmeldung



Ziele der Studie

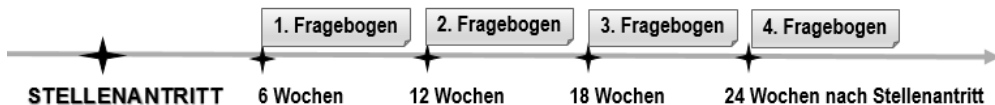
Der Einstieg ins Berufsleben bringt viele neue Herausforderungen und Veränderungen mit sich im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Ziel unserer Studie war es herauszufinden, welche Faktoren aus dem beruflichen und dem privaten Umfeld für ein positives Einstiegserlebnis wichtig sind. Insbesondere interessierte uns dabei, was Berufseinsteigende selbst tun können, um den Berufseinstieg erfolgreich und gesund zu meistern, und was Unternehmen leisten können, um sie dabei zu unterstützen.

Konkret wollten wir folgende übergeordnete Fragen beantworten:

- 1. Wie verändern sich Befinden, Erholung und Work-Life-Balance im Laufe der ersten Monate im Beruf?**
- 2. Wie hängen An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz mit Befinden, Erholung und Work-Life-Balance zusammen?**
- 3. Wie ziehen Berufseinsteigende die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und wie hängt die Grenzziehung mit Befinden, Erholung und Work-Life-Balance zusammen?**
- 4. Welchen Einfluss haben Führungskräfte und Kollegen auf Befinden, Erholung und Work-Life-Balance von Berufseinsteigenden?**

Informationen zur Studie



Die Studie umfasste 4 Befragungen im Abstand von jeweils sechs Wochen. Für diese Ergebnismeldung wurden dabei nur diejenigen Teilnehmenden berücksichtigt, die an mindestens zwei Befragungen teilgenommen haben.

Merkmale	
Anzahl der Teilnehmenden	130 Teilnehmende*
Alter:	Ø 25,8 Jahre
Geschlecht:	68,5 % weiblich
Höchster Abschluss:	46,9 % Master
Berufserfahrung (in Form von Ferien- und Nebenjobs, Praktika und ggf. Berufsausbildung):	Ø 3 Jahre und 10 Monate
Vertragsform:	62,3 % befristet
Arbeitszeit pro Woche laut Vertrag:	Ø 35,8 Stunden
Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche:	Ø 43,1 Stunden

* Drei Teilnehmende machten keine Angaben zu ihrer Person (z.B. Geschlecht, Alter etc.) und sind deshalb in der Beschreibung der Teilnehmenden nicht berücksichtigt.

1. Wie verändern sich Befinden, Erholung und Work-Life-Balance im Laufe der ersten Monate im Beruf?

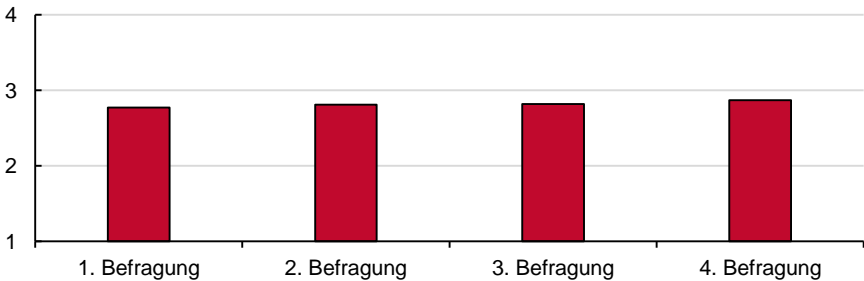
Befinden

▪ Emotionale Erschöpfung...

... umfasst Gefühle der emotionalen Leere, der Überforderung durch die Arbeit und des starken Bedürfnisses nach Erholung.

- z.B.: „Ich hatte bei meiner Arbeit immer öfter das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.“

(1 = *völlig unzutreffend*; 4 = *völlig zutreffend*)



Es zeigt sich keine signifikante Zu- oder Abnahme der emotionalen Erschöpfung über die Zeit. Das heißt, dass es kein generelles Verlaufsmuster gibt. Allerdings zeigt sich eine große Variabilität in den Verläufen über die Zeit. Das bedeutet, dass sich Berufseinsteigende stark darin unterscheiden, wie sich ihre emotionale Erschöpfung über die Zeit entwickelt. Bei manchen nimmt sie zu, bei manchen nimmt sie ab und bei anderen bleibt sie gleich.

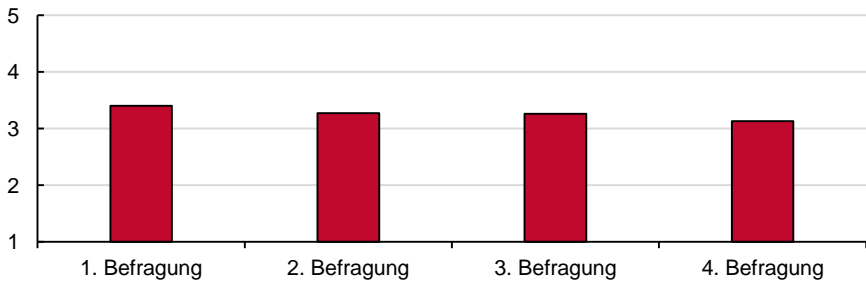
Befinden

▪ Arbeitsengagement...

... umfasst Gefühle der Energie und Tatkraft bei der Arbeit, der Begeisterung und dem völligen Aufgehen in der Arbeit.

- z.B.: „Ich war bei meiner Arbeit voll überschäumender Energie.“

(1 = *trifft gar nicht zu*; 5 = *trifft völlig zu*)



Es zeigt sich eine signifikante Abnahme des Arbeitsengagements im Verlauf der ersten Monate nach dem Berufseinstieg.

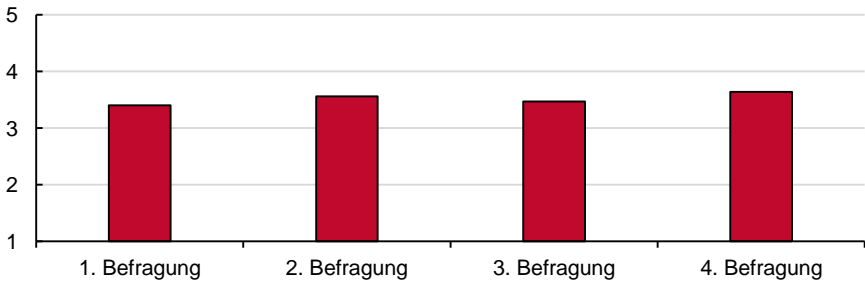
Work-Life-Balance

▪ Zufriedenheit mit Work-Life-Balance...

... umfasst die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

- z.B.: „Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Fähigkeit, die Anforderungen Ihrer Arbeit mit denen Ihres Privatlebens zu vereinbaren.“

(1 = *gar nicht zufrieden*; 5 = *sehr zufrieden*)



Es zeigt sich eine leichte Zunahme über die Zeit, die allerdings statistisch nicht signifikant ist. Weiterhin zeigt sich eine große Variabilität in den Verläufen über die Zeit. Das bedeutet, dass sich Berufseinsteigende stark darin unterscheiden, wie sich ihre Zufriedenheit über die Zeit entwickelt. Bei manchen nimmt sie zu, bei manchen nimmt sie ab und bei anderen bleibt sie gleich.

Erholung

Um sich in seiner Freizeit gut erholen zu können, ist es vor allem wichtig, **wie** man seine Freizeit erlebt.

Besonders wichtig sind folgende vier **Erholungserfahrungen** in der Freizeit, die wir auf einer Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst haben.

Gedankliches Abschalten von der Arbeit

- z.B.: „In den letzten zwei Wochen vergaß ich die Arbeit in meiner Freizeit.“

Entspannung in der Freizeit

- z.B.: „In den letzten zwei Wochen ließ ich in meiner Freizeit meine Seele baumeln.“

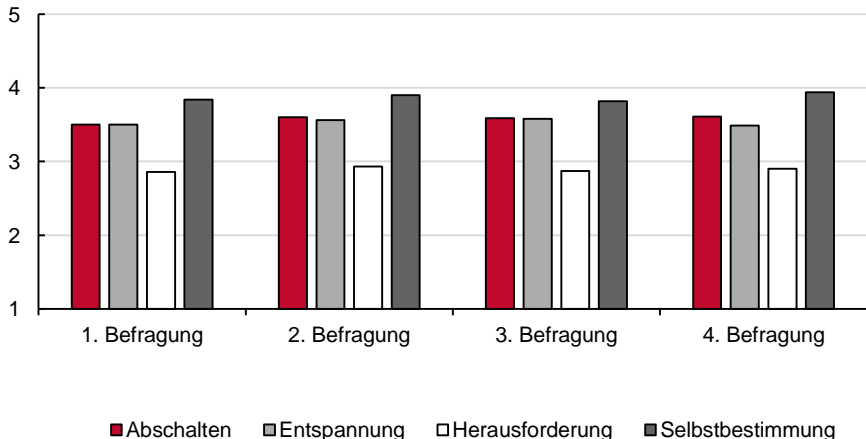
Herausforderungen in der Freizeit erleben

- z.B.: „In den letzten zwei Wochen unternahm ich in meiner Freizeit etwas um meinen Horizont zu erweitern.“

Selbstbestimmung in der Freizeit erleben

- z.B.: „In den letzten zwei Wochen erledigte ich die Dinge in meiner Freizeit, wie ich wollte.“

Erholung



Insgesamt zeigt sich in keiner der Erholungserfahrungen eine signifikante Zu- oder Abnahme über die Zeit. Das heißt, dass es kein generelles Verlaufsmuster gibt. Allerdings zeigen sich bei gedanklichem Abschalten und Entspannung eine große Variabilität in den Verläufen über die Zeit. Das bedeutet, dass sich Berufseinsteigende stark darin unterscheiden, wie sich ihre Erholungserfahrungen über die Zeit entwickeln. Bei manchen nehmen die Erholungserfahrungen zu, bei manchen nehmen sie ab und bei anderen bleiben sie gleich.

2. Wie hängen An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz mit Befinden, Erholung und Work-Life-Balance zusammen?

Arbeitsplatzmerkmale

In unserer Studie haben wir drei typische **An- und Herausforderungen** am Arbeitsplatz für Berufseinsteigende auf einer Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst.

▪ **Zeitdruck...**

... umfasst, inwieweit in einem hohen Tempo gearbeitet werden muss, um die Arbeit zu schaffen.

- z.B.: „Wie häufig standen Sie unter Zeitdruck.“

▪ **Aufgabenunklarheit...**

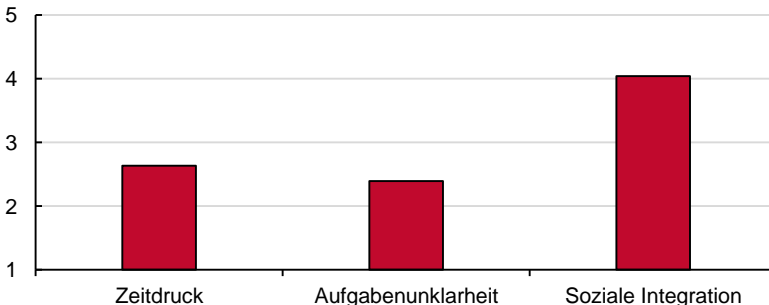
... umfasst, inwieweit Ziele und Zielsetzungen der eigenen Arbeit, Verantwortlichkeiten, Erwartungen und Anweisungen von anderen unklar oder nicht eindeutig sind.

- z.B.: „Für meine Arbeit gibt es eindeutige, geplante Ziele und Zielsetzungen.“

▪ **Soziale Integration...**

... umfasst die subjektive Wahrnehmung, der eigenen sozialen Einbindung in das Unternehmen und von Kollegen.

- z.B.: „Ich habe das Gefühl, dass mich die meisten meiner Kollegen mögen.“



*Die Abbildung zeigt die gemittelten Werte aller Teilnehmenden über alle Befragungen.

Befinden & Work-Life-Balance

Zusammenhänge zwischen An- und Herausforderungen bei der Arbeit und Befinden und Work-Life-Balance

An- und Herausforderungen	Emotionale Erschöpfung	Arbeitsengagement	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance
Zeitdruck	+	0	-
Aufgabenunklarheit	+	-	-
Soziale Integration	-	+	+

+ „je mehr, desto mehr“, d.h. je mehr An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz, desto größer ist die Erschöpfung/ das Arbeitsengagement/ die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

- „je mehr, desto weniger“ d.h. je mehr An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz, desto geringer ist die Erschöpfung/ das Arbeitsengagement/ die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

O kein (statistisch signifikanter) Zusammenhang

Die Ergebnisse zeigen, dass ein hoher Zeitdruck und eine hohe Aufgabenunklarheit mit schlechterem Befinden und geringerer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergehen, während soziale Integration mit geringerer Erschöpfung, einer erhöhten Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und mehr Arbeitsengagement in Verbindung stehen.

Erholung

Zusammenhänge zwischen An- und Herausforderungen bei der Arbeit und Erholungserfahrungen

An- und Herausforderungen	Abschalten von der Arbeit	Entspannung	Herausforderungs-Erlebnisse	Selbstbestimmung
Zeitdruck	-	-	-	-
Aufgabenunklarheit	0	0	-	0
Soziale Integration	0	0	0	0

+ „je mehr, desto mehr“, d.h. je mehr An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz, desto besser können sich Berufseinsteigende erholen.

- „je mehr, desto weniger“ d.h. je mehr An- und Herausforderungen am Arbeitsplatz, desto schlechter können sich Berufseinsteigende erholen.

O kein (statistisch signifikanter) Zusammenhang

Die Ergebnisse deuten an, dass vor allem ein hoher Zeitdruck eine gute Erholung in der Freizeit verhindert.

3. Wie ziehen Berufseinsteiger die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und wie hängt die Grenzziehung mit Befinden, Erholung und Work-Life-Balance zusammen?

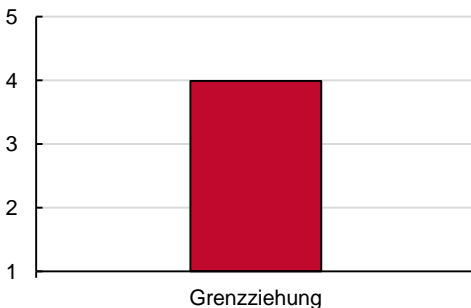
Grenzziehung

Personen unterscheiden sich darin, wie stark sie die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem ziehen (möchten). Dabei kann sich die Grenzziehung auf einem Kontinuum zwischen **Segmentation** und **Integration** bewegen. Segmentation bedeutet eine strikte Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben, während Integration eine Verschmelzung oder Vermischung von Arbeit und Privatleben impliziert.

In dieser Studie haben wir das **Grenzziehung** auf einer Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst. Je höher der Wert, umso stärker wird eine klare Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben umgesetzt. Je niedriger der Wert, umso stärker werden die beiden Bereiche vermischt.

Grenzziehung

- z.B.: „Ich nahm nie Arbeit aus dem Büro mit.“



*Die Abbildung zeigt den gemittelten Wert aller Teilnehmenden über alle Befragungen.

Befinden & Work-Life-Balance

Zusammenhänge zwischen Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben und Befinden & Work-Life-Balance

	Emotionale Erschöpfung	Arbeitsengagement	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance
Grenzziehung	-	0	+

- + „je mehr, desto mehr“, d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, desto größer ist die Erschöpfung/ das Arbeitsengagement/ die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance
- „je mehr, desto weniger“ d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, desto geringer ist die Erschöpfung/ das Arbeitsengagement/ die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance
- O kein (statistisch signifikanter) Zusammenhang

Berufseinsteigende, die Arbeit und Privatleben stärker trennen, sind weniger emotional erschöpft und zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance.

Erholung

Zusammenhänge zwischen Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben und Erholungserfahrungen

	Abschalten von der Arbeit	Entspannung	Herausforderungs-Erlebnisse	Selbstbestimmung
Grenzziehung	+	+	+	+

+ „je mehr, desto mehr“, d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, desto besser können sich Berufseinsteigende erholen.

- „je mehr, desto weniger“ d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, desto weniger können sich Berufseinsteigende erholen.

O kein (statistisch signifikanter) Zusammenhang

Berufseinsteigende, die ihre Arbeit und ihr Privatleben stärker trennen, können in ihrer Freizeit besser von der Arbeit abschalten, sich besser entspannen, haben mehr Herausforderungs-Erlebnisse und erleben eine größere Selbstbestimmung.

4. Welchen Einfluss haben Führungskräfte und Kollegen auf Befinden, Erholung und Work-Life-Balance von Berufseinsteigenden?

Unterstützung

In der Studie haben wir untersucht, inwieweit die Führungskraft bzw. Kollegen Berufseinsteigenden in Bezug auf deren Work-Life-Balance unterstützen. Folgende drei Aspekte haben wir auf einer Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst.

▪ Emotionale Unterstützung

Haben Führungskräfte/Kollegen ein offenes Ohr für Berufseinsteigende bei Belangen in Bezug auf Gesundheit, Erholung und Work-Life-Balance?

- z.B.: „Mein Vorgesetzter/Meine Kollegen nimmt/nehmen sich Zeit, um meine persönlichen Bedürfnisse kennenzulernen.“

▪ Instrumentelle Unterstützung

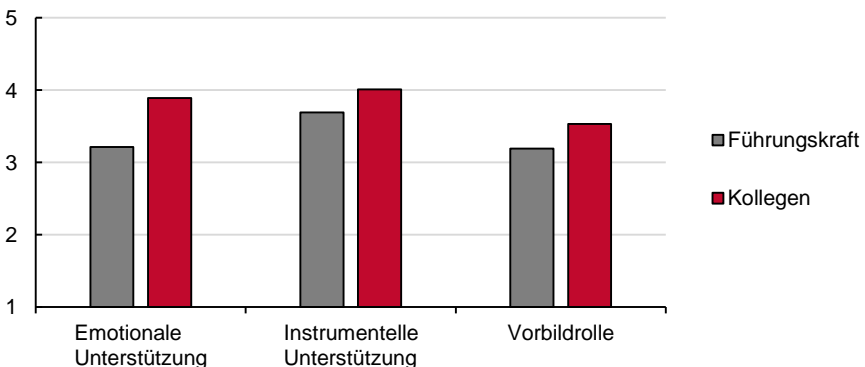
Bieten Führungskräfte/Kollegen konkrete Hilfe an bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben?

- z.B.: „Ich kann mich auf meinen Vorgesetzten/meine Kollegen bei Terminkonflikten verlassen, falls es nötig ist.“

▪ Vorbildrolle

Sind Führungskräfte/Kollegen ein Vorbild für eine gelingende Work-Life-Balance?

- z.B.: „Mein Vorgesetzter/Meine Kollegen ist/sind ein gutes Vorbild für die Balance von Beruf und Privatleben.“



Unterstützung & Befinden

Zusammenhänge zwischen der Unterstützung bei der Work-Life-Balance durch die Führungskraft/Kollegen und Befinden & Work-Life-Balance

Unterstützung durch die <u>Führungskraft</u>	Emotionale Erschöpfung	Arbeitsengagement	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance
Emotionale Unterstützung	-	+	+
Instrumentelle Unterstützung	0	0	0
Vorbildrolle	-	+	+

Unterstützung durch <u>Kollegen</u>	Emotionale Erschöpfung	Arbeitsengagement	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance
Emotionale Unterstützung	0	+	0
Instrumentelle Unterstützung	0	0	0
Vorbildrolle	0	0	+

Berufseinsteigende, die sich von ihrer Führungskraft unterstützt fühlen und diese als Vorbild ansehen, sind weniger erschöpft, engagierter bei der Arbeit und zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance. Die Unterstützung der Kollegen bei der Work-Life-Balance scheint hier insgesamt eine weniger wichtige Rolle zu spielen.

Unterstützung & Erholung

Zusammenhänge zwischen der Unterstützung bei der der Work-Life-Balance durch die Führungskraft/Kollegen und Erholungserfahrungen

Unterstützung durch die <u>Führungskraft</u>	Abschalten von der Arbeit	Entspannung	Herausforderungs-Erlebnisse	Selbstbestimmung
Emotionale Unterstützung	+	0	0	0
Instrumentelle Unterstützung	0	0	0	0
Vorbildrolle	0	+	0	0

Unterstützung durch <u>Kollegen</u>	Abschalten von der Arbeit	Entspannung	Herausforderungs-Erlebnisse	Selbstbestimmung
Emotionale Unterstützung	0	0	0	0
Instrumentelle Unterstützung	0	0	0	0
Vorbildrolle	+	0	0	0

Berufseinsteigende, die sich von ihrer Führungskraft unterstützt fühlen, können besser gedanklich von ihrer Arbeit abschalten.

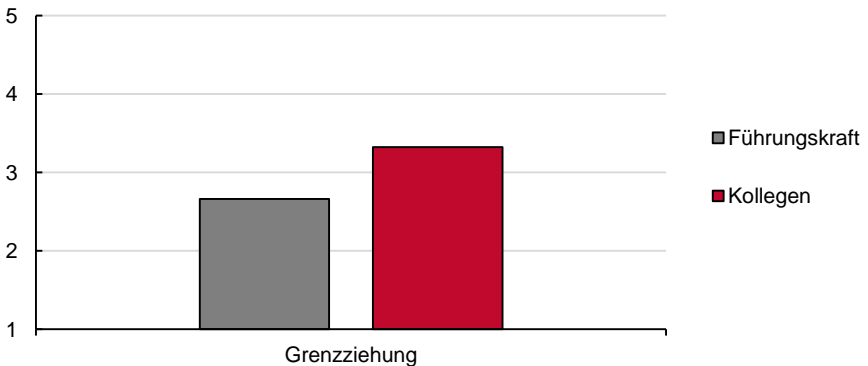
Berufseinsteigende, die ihre Kollegen als Vorbilder ansehen, können ebenfalls besser gedanklich von ihrer Arbeit abschalten.

Grenzziehung

In der Studie haben wir neben der Grenzziehung von Berufseinsteigenden auch die subjektive Wahrnehmung in Bezug auf die Grenzziehung von der Führungskraft und den Kollegen auf einer Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst. Je höher der Wert, umso stärker die Wahrnehmung, dass die Führungskraft bzw. Kollegen die eine starke Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem verfolgen (Segmentation).

Grenzziehung von Führungskräften/Kollegen

- z.B.: „Mein Vorgesetzter/Meine Kollegen arbeitet/arbeiten nie in seiner/ihrer eigentlichen Freizeit



Grenzziehung

Zusammenhänge zwischen der Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben von der Führungskraft/den Kollegen und der Grenzziehung von Berufseinsteigenden

Grenzziehung von ...	Grenzziehung von Berufseinsteigenden
...Führungskraft	0
...Kollegen	+

+ „je mehr, desto mehr“, d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben der Führungskraft/der Kollegen, desto stärker ist die Grenzziehung der Berufseinsteigenden

- „je mehr, desto weniger“, d.h. je stärker die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben der Führungskraft/der Kollegen, desto schwächer ist die Grenzziehung der Berufseinsteigenden

0 kein (statistisch signifikanter) Zusammenhang

Berufseinsteigende, deren Kollegen Arbeit und Privatleben stärker trennen, ziehen selbst ebenfalls stärkere Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben.

Tipps für eine gelingende Work-Life-Balance & Erholung

Tipps für eine gelingende Work-Life-Balance

Warum ist das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben wichtig?

Die Folgen einer mangelnden Work-Life-Balance können sich negativ und krankhaft zeigen. Nimmt die Arbeit überhand, kann dies mit folgenden Konsequenzen einhergehen:

- häufiger auftretenden (psycho-)somatischen Beschwerden
- häufiger auftretenden negativen Emotionen
- geminderter Leistungsfähigkeit
- verringerter körperlicher Aktivität
- allgemein geringerer (Arbeits-)Zufriedenheit

Was ist wichtig für eine gelingende Work-Life-Balance?

Jeder hat seine eigene Balance – das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatem eines Menschen unterscheidet sich von dem jedes anderen Menschen.

Eine wesentliche Rolle für eine gelungene Work-Life-Balance spielt die persönliche Präferenz, wie stark die Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Bereich sind.

Der **Segmentierer** bevorzugt eine klare Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben. Wichtig für diesen Präferenztyp ist, dass Berufliches nicht in das Privatleben hineinreicht. Für eine Übereinstimmung der Grenzpräferenz und der Grenzrealität kann das „offline“ gehen in der arbeitsfreien Zeit hilfreich sein: Firmenhandy und -laptop bleiben in der Freizeit ausgeschaltet, so dass die Erreichbarkeit für die Arbeit reduziert oder zur Gänze abgeschafft wird. Zudem sollte eine räumliche Trennung zwischen Arbeit und Privatem eingehalten werden – Arbeitsformen, die eine klare Abgrenzung erschweren (z.B. Home Office) sind für den Segmentierer eher ungünstig.

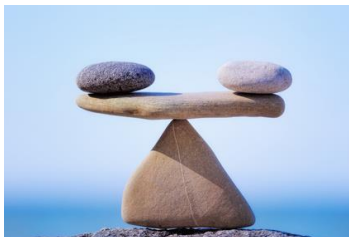
Tipps für eine gelingende Work-Life-Balance

Der **Integrierer** bevorzugt eine Verschmelzung der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Der Integrationstyp ist gerne in seiner Freizeit für die Arbeit erreichbar und erledigt arbeitsbezogene Tätigkeiten gerne auch von zu Hause aus. Für eine Übereinstimmung der Grenzpräferenz und der Grenzrealität sind Arbeitsformen (z.B. Home Office) und betriebliche Benefits (z.B. Firmen-handy und –laptop), die eine Verbindung von Arbeit und Freizeit ermöglichen, günstig. Da bei der Integrationsform häufig eine räumliche und zeitliche Abgrenzung nicht stattfindet, sollte darauf geachtet werden, dass das Trennen zwischen der Rolle als Berufs- und Privatperson nicht beeinträchtigt wird. Geschaffene Freiräume (Ort und Zeiten) in denen man für Arbeitsbelange nicht erreichbar ist, können dabei helfen.

Segmentation vs. Integration: Welche Form ist besser und gesünder?

Jeder hat seine persönliche Präferenz und keine der beiden Präferenzformen ist per se besser. Wichtig ist, dass die tatsächliche Grenzziehung und die vom Unternehmen angebotenen Arbeitsformen zur persönlichen Präferenz passen, so dass ein hoher Grad an einer Übereinstimmung erreicht werden kann.

Unabhängig davon, ob man ein Segmentations- oder Integrationstyp ist, trägt die **Erholung** in der Freizeit wesentlich zu einer gelingenden Work-Life-Balance bei. Daher möchten wir Ihnen gerne auf den nächsten Seiten auch ein paar Tipps für eine gelingende Erholung geben.



Tipps für eine gelingende Erholung

Warum sollte man sich erholen?

Die täglichen Anforderungen, die bei der Arbeit an uns gestellt werden, führen zu Beanspruchungen. Diesen Beanspruchungen (wie z.B. schlechte Stimmung, Gereiztheit) kann man durch Erholung entgegenwirken.

Wenn dies nicht geschieht, summieren sich negative Auswirkungen von Arbeitsstress und können so langfristig zu Krankheiten führen.

„Jeden Tag ein bisschen“

Daher sollte man versuchen, jeden Tag ein bisschen etwas für die eigene Erholung zu tun und Erholung nicht bis zum Wochenende oder zum nächsten Urlaub aufzuschieben.

Was ist wichtig für eine gelungene Erholung?

Um sich in seiner Freizeit gut erholen zu können, ist es vor allem wichtig, **wie** man seine Freizeit erlebt.

Besonders wichtig sind die vier **Erholungserfahrungen** in der Freizeit:

- (1) Abschalten von der Arbeit
- (2) Entspannung in der Freizeit
- (3) Das Erleben von Herausforderungen in der Freizeit
- (4) Das Erleben von Selbstbestimmung in der Freizeit






(1) Abschalten von der Arbeit

Was bedeutet Abschalten von der Arbeit?

Abschalten von der Arbeit heißt, seine Arbeit zu vergessen und auch gedanklich Abstand von ihr zu gewinnen.

Wie gelingt Abschalten von der Arbeit?

-  Vermeiden Sie es, arbeitsbezogene E-Mails/Nachrichten oder Anrufe während Ihrer arbeitsfreien Zeit zu beantworten. Schalten Sie daher in Ihrer Freizeit Ihr Firmenhandy aus und lassen Sie den Firmenlaptop in der Tasche.
-  Führen Sie Rituale ein, die Ihnen beim Übergang von Arbeit zu Freizeit helfen, indem sie Ihnen signalisieren „Jetzt ist die Arbeit vorbei!“.
-  Erstellen Sie sich einen Plan für Ihre Arbeitsziele für den/die nächsten Arbeitstag/e. Überlegen Sie dabei, (a) wo, (b) wann und (c) wie Sie Ihre Ziele erreichen können.





(2) Entspannung

Was bedeutet Entspannung in der Freizeit?

Entspannung ist ein Zustand, der mit einem Gefühl der Ruhe, Gelöstheit und angenehmer Stimmung einhergeht.

Wie gelingt Entspannung in der Freizeit?

-  Machen Sie Termine mit sich selbst aus, um sich bewusst Zeit zu nehmen, „Nichts zu tun“ und die Seele baumeln zu lassen.
-  Gehen Sie Aktivitäten (Musik hören, ein Bad nehmen) nach, die für Sie weder körperlich noch geistig anstrengend sind.





(3) Erleben von Herausforderung


Was bedeutet es, Herausforderungen in der Freizeit zu erleben?

Beim Erleben von Herausforderungen fühlt man sich kompetent und tüchtig, weil man etwas Neues lernt oder eine Herausforderung meistert.

Wie gelingt es, Herausforderungen in der Freizeit zu erleben?

 Gibt es Dinge, die Sie gerne lernen bzw. erreichen würden, oder Wissen, das Sie sich gerne aneignen würden? Suchen Sie sich in Ihrem Alltag kleine Herausforderungen, die Sie meistern möchten (z.B. Sprachkurs, Teilnahme an einem Sportwettbewerb, Ausprobieren eines neuen Kochrezeptes etc.).

 Formulieren Sie Ihre Herausforderungen als konkretes, realistisches und attraktives Ziel, das Sie erreichen möchten.

 Seien Sie überzeugt davon, dass Sie Ihre Herausforderungen auch meistern können. Überlegen Sie sich deshalb im Voraus, welche Probleme auf dem Weg zu Ihrem Ziel auftreten könnten und wie Sie gegebenenfalls damit umgehen könnten.






(4) Erleben von Selbstbestimmung

Was bedeutet es, Selbstbestimmung in der Freizeit zu erleben?

Selbstbestimmung in der Freizeit ist das Gefühl, dass man selbst bestimmen kann, was man in seiner Freizeit macht.

Wie gelingt es, Selbstbestimmung in der Freizeit zu erleben?

-  Versuchen Sie (soweit es möglich ist) selbst zu bestimmen, wie Sie Ihre freie Zeit verbringen. Überlegen Sie sich, was Sie gerne tun wollen und setzen Sie sich Ziele.
-  Gehören Sie zu den Menschen, denen es schwer fällt „Nein“ zu sagen? Dann versuchen Sie ganz bewusst Ihre eigenen Interessen in Bezug auf Ihre Freizeitgestaltung deutlicher zu vertreten.
-  Identifizieren Sie so genannte „Zeiträuber“ und überlegen Sie sich Handlungsstrategien, wie Sie diese gezielt ausschalten können.



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Projektbeteiligte

Projektleitung: *Viktoria Oppenauer, Verena Haun*

Masterandinnen im Projekt: *Sabine Berkemeyer, Sarah Lutz, Simone Martin*

Hilfskräfte: *Sindy Mäusezahl, Leah Rothweiler*

Kontakt:

Jun.-Prof. Dr. Verena Haun

Psychologisches Institut
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und
Wirtschaftspsychologie
www.aow.psychologie.uni-mainz.de

Email: verena.haun@uni-mainz.de

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

