

Das Online-Training Emotionale Kompetenzen

Franca LEDERMANN, Denise DÖRFEL

*Lehrstuhl Arbeits- und Organisationspsychologie, Technische Universität Dresden
Zellescher Weg 17, D-01069 Dresden*

Kurzfassung: In Berufen mit intensiver menschlicher Interaktion (z.B. der Pflege) bestehen hohe emotionale Anforderungen (Böhle & Weihrich 2020). Die Bewältigung dieser erfordert den Umgang mit eigenen Emotionen und die Wahrnehmung und Beeinflussung der Emotionen anderer (Klient:innen, Patient:innen, Angehörige). Von Führungskräften wird erwartet, dass sie gute zwischenmenschliche Beziehungen und ein gesundes emotionales Teamklima fördern. Dies erfordert hohe emotionale Kompetenzen. Emotionale Kompetenzen sowie ein gesundes emotionales Teamklima zeigen positive Zusammenhänge mit, u.a., psychischer Gesundheit und Arbeitszufriedenheit (Buruck et al. 2016; Grandey et al. 2012). Ziel des vorgestellten Projekts ist deshalb die Förderung emotionaler Kompetenzen bei Pflegekräften und deren Vorgesetzten sowie die Entwicklung eines förderlichen emotionalen Teamklimas. Dazu wurden zwei Online-Trainings entwickelt (für Mitarbeitende und Führungskräfte). Die Inhalte der Trainings orientieren sich an bestehenden Präsenz-Trainings zu Emotionalen Kompetenzen und leiten sich von Forschungserkenntnissen zu Emotionaler Intelligenz, flexibler Emotionsregulation und Emotionalen Kompetenzen ab. Beide Trainings bestehen aus 5 Kursen, dauern 5-6 Wochen (ca. 60-90 Minuten pro Woche) und können auf einer Lernplattform im eigenen Tempo durchgeführt werden. Der Inhalt umfasst Wissensseinheiten und interaktive Übungen zur Entstehung, Erkennung und Wertschätzung von Gefühlen, zur Emotionsregulation, zur Kommunikation von Gefühlen und zur Schaffung eines gesunden emotionalen Teamklimas (für Führungskräfte), die speziell auf die beiden Zielgruppen abgestimmt sind. Zur Evaluierung werden 500 Pflegekräfte aus verschiedenen Einrichtungen des Gesundheitswesens in einer prospektiven (Prä-Post-Follow-Up) Wartelisten-Kontrollstudie rekrutiert. Der Beitrag stellt die Intervention und erste Ergebnisse der Evaluation vor. Wir erwarten eine Zunahme der emotionalen Kompetenzen, der Emotionsregulationsfähigkeit und des Wohlbefindens sowie eine Abnahme der emotionalen Erschöpfung in der Interventionsgruppe. Wir erwarten auch, dass Mitarbeitende, deren Führungskräfte an der Intervention teilgenommen haben, über eine Verbesserung des emotionalen Teamklimas berichten.

Schlüsselwörter: Emotionale Kompetenzen, Emotionsregulation, Interaktionsarbeit, digitale Intervention, Pflege, betriebliche Gesundheitsförderung

Literatur

- Böhle F, Wehrich M (2020) Das Konzept der Interaktionsarbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74(1), 9-22. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00190-2>.
- Buruck G, Dörfel D, Kugler J, Brom S S (2016) Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources. Journal of occupational health psychology, 21(4), 480-493. <https://doi.org/10.1037/ocp0000023>.
- Grandey A, Foo S C, Groth M, Goodwin R E (2012) Free to be you and me: a climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor. Journal of occupational health psychology, 17(1), 1. <https://doi.org/10.1037/a0025102>.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

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

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de