

Zeitmanagement-Workshop für Studienanfänger:innen

Ziel

Ziel der Intervention ist es, durch eine Verbesserung des Zeitmanagements zur Stressreduktion Studierender beizutragen (Häfner, Stock, Pinneker & Ströhle, 2014). Die Intervention richtet sich primär an Neuimmatriulierte und Studierende des ersten (Fach-) Semesters. Diese nehmen an einem zweistündigen Zeitmanagement-Workshop teil.

Theoretischer Hintergrund

Die Intervention ist eine geringfügige Abwandlung des Zeitmanagement-Workshops aus dem Arbeitskontext und basiert auf verschiedenen psychologischen Theorien, welche sich mit Zeitmanagement sowie Zielsetzung und -verfolgung auseinandersetzen (Häfner & Stock, 2010). Hierzu zählen die Zielsetzungstheorie (Latham & Locke, 1979), die Intentionstheorie (Gollwitzer, 1999) sowie die mentale Simulation (Taylor & Pham, 1999).

Zielgruppe bzw. Teilnahmebedingungen

Die Intervention richtet sich vornehmlich an Neuimmatriulierte und Studierende im ersten (Fach-) Semester. Nach Häfner et al. (2014) ist der Workshop insbesondere bei jenen Studierenden effektiv, denen eine angemessene Zeiteinteilung Schwierigkeiten bereitet. Der Workshop wird üblicherweise in Kleingruppen von 7-10 Studierenden absolviert.

Aufbau (Gegenstände/Module)

Der Zeitmanagement-Workshop beinhaltet drei Kernelemente: (1) Zielsetzung und -priorisierung, (2) Strategieentwicklung und (3) Prozesssimulation (Häfner et al., 2014). Konkret lernen die Teilnehmenden,

ihre Ziele in drei Prioritätsstufen (hoch, mittel, gering) einzuteilen. Dazu werden die Teilnehmenden gebeten, alle Aufgaben auf ein Blatt Papier niederzuschreiben, die sie am nächsten Tag erledigen möchten. Anschließend setzen sie ihre Prioritäten entsprechend der drei Kategorien. Dieser Prozess wird von einem:einer Trainer:in begleitet, der:die den Priorisierungsprozess durch Anregungen und Hilfestellungen unterstützt. So kann er:sie den Teilnehmenden folgende Fragen stellen: Gibt es eine Deadline für die Aufgabe? Ist die Aufgabe wirklich wichtig für meine Studienziele oder ist es nur erstrebenswert/angenehm? Gibt es Aufgaben, die delegiert werden können? Weiterhin hilft der:die Trainer:in bei der Strukturierung des Tagesablaufs: Die Teilnehmenden werden gebeten, den Zeitaufwand für ihre priorisierten Aufgaben einzuschätzen. Im Rahmen des Workshops werden exemplarische Zeitpläne für den kommenden Tag entwickelt. Auch an dieser Stelle unterstützt der:die Trainer:in mit Fragen wie „Habe ich Zeit für Pausen und unerwartete Aufgaben eingeplant?“, „Gibt es Aufgaben, die kombiniert werden können?“ oder „Wann und wo möchte ich an den Aufgaben arbeiten?“ (Häfner et al., 2014).

sich spezifische und herausfordernde, aber erreichbare Ziele zu setzen und Feedback in den Zielverfolgungsprozess zu implementieren.

Zielverfolgungsprozesse mittels mentaler Simulationen zu konkretisieren. Dafür werden die Teilnehmenden angewiesen, Schritt für Schritt mental zu simulieren, was sie am nächsten Tag tun wollen.

Die verschiedenen Zeitmanagementstrategien werden durch den:die Trainer:in kurz vorgestellt und mit Beispielen veranschaulicht. Die Studierenden werden dazu angehalten, alle vorgestellten Strategien in Hinblick auf ihre persönlichen Ziele zu üben. Alle vorgestellten Zeitmanagementstrategien konzentrieren sich auf kurzfristige Planung und dabei insbesondere auf den folgenden Tag (Häfner et al., 2014).

Häufigkeit

Die Intervention wird einmalig in Form eines zweistündigen Workshops durchgeführt.

Verantwortliche/erforderliche Strukturen

Verantwortlich für die Implementierung des Workshops sind Vertreter:innen des Studentischen Gesundheitsmanagements oder des Studierendenservices der jeweiligen Hochschule. Um möglichst viele Neuimmatriulierte und Studierende im ersten (Fach-) Semester zu erreichen, empfiehlt sich die Integration des Workshops in die Einführungswoche für den jeweiligen Studiengang. Während des Workshops selbst übernehmen die Trainer:innen die Verantwortung für den Verlauf der Intervention. Diese Aufgabe können gegebenenfalls Lehrende übernehmen, die sich explizit mit den Inhalten des Workshops vertraut machen.

Erforderliche personelle Qualifikationen

Es sind keine besonderen personellen Qualifikationen erforderlich.

Effektivität & Evaluation

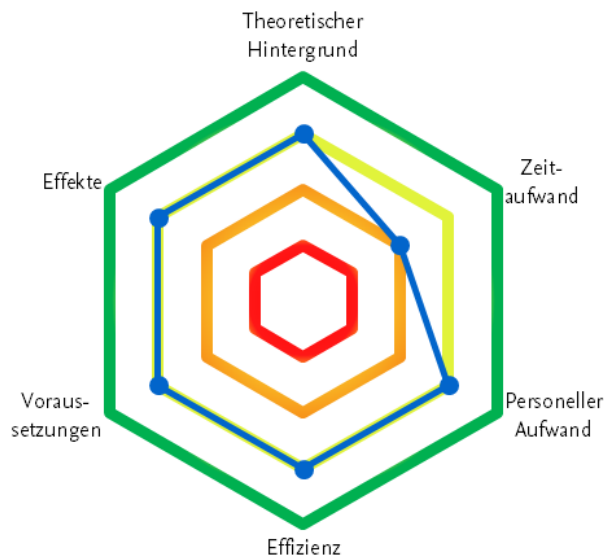
Häfner et al. (2014) untersuchten die Wirksamkeit der Intervention in einem Kontrollgruppendesign mit zwei Messzeitpunkten – direkt vor und zwei Wochen nach der Intervention – und fanden vielversprechende Ergebnisse: Eine signifikante Steigerung der Anforderungen im Verlaufe des Semesters führte bei Teilnehmenden der Intervention – anders als bei Nicht-Teilnehmenden – nicht mehr zu einer Erhöhung des Stressniveaus. Laut den Autor:innen trägt der Zeitmanagement-Workshop dazu bei, externe Anforderungen als weniger bedrohlich wahrzunehmen und effektive Strategien zu entwickeln, diese Anforderungen zu bewältigen. Zudem führt der Workshop zu einer leichten Steigerung der wahrgenommenen Zeitkontrolle bei den Teilnehmenden der Intervention.

Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass der Workshop eine effektive verhaltenspräventive Intervention gegen hohes Stressniveau als Resultat steigender externer Anforderungen im Studienkontext ist (Häfner et al., 2014). Die Autor:innen der Studie empfehlen die Integration des Workshops in die jeweiligen Curricula (Häfner et al., 2014).

Bewertung

Die Intervention basiert auf verschiedenen theoretischen Annahmen und Modellen und verfügt über ein verhältnismäßig breites theoretisches Fundament. Der Zeitaufwand von zwei Stunden für die Durchführung ist gering. Allerdings kann die Vorbereitung der Trainer:innen, je nach Vorkenntnissen, einige Zeit in Anspruch nehmen. Der personelle Aufwand ist moderat, jedoch abhängig von der Hochschulgröße bzw. der Anzahl an benötigten Workshops. Die Intervention kann als einmalige Veranstaltung angeboten oder in die Curricula der Erstsemester integriert werden. Die Intervention erzielt positive Effekte in Bezug auf das subjektive Stresserleben der Teilnehmenden sowie deren wahrgenommene Kontrolle über ihre Zeit. Es fehlen jedoch Daten für validen Langzeiteffekte.

Die Intervention ist eine gute Möglichkeit zur Reduzierung des Stresserlebens durch verbessertes Zeitmanagement. Die Gesamtbewertung fällt mit 2,8 von 4 Punkten positiv aus.



Weiterführende Informationen

- Eine detaillierte Beschreibung des konkreten Vorgehens sowie möglicher Wirkmechanismen beschreiben Häfner, Hartmann & Pinneker (2015) in ihrem Trainingshandbuch *Zeitmanagement: Ein Trainingshandbuch für Trainer, Personalentwickler und Führungskräfte*. Das Handbuch beinhaltet darüber hinaus eine detaillierte Darstellung der einzelnen Trainingsmodule sowie Belege für die Effektivität des Trainings. Es enthält weiterhin eine Aufschlüsselung des genauen zeitlichen Ablaufs sowie einen Trainer:innenleitfaden mit diversen Hinweisen für Trainer:innen zur effektiven Vermittlung der Inhalte des Workshops.
- Eine Schilderung eines arbeitsbezogenen Trainings, auf welchem der beschriebene Zeitmanagement-Workshop für Studierende basiert, bieten Häfner & Stock (2010) in ihrer Publikation *Time Management Training and Perceived Control of Time at Work*. Der Artikel widmet sich insbesondere der Darstellung des theoretischen Hintergrunds

von Zeitmanagementinterventionen. Er liefert weiterhin Evidenz für das der beschriebenen Intervention zugrundeliegende theoretische Fundament.

Literatur

- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, *54*(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
- Häfner, A., Hartmann, J. & Pinneker, L. (2015). *Zeitmanagement. Ein Trainingshandbuch für Trainer, Personalentwickler und Führungskräfte*. Göttingen: Hogrefe.
- Häfner, A. & Stock, A. (2010). Time management training and perceived control of time at work. *The Journal of Psychology*, *144*(5), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00223980.2010.496647>
- Häfner, A., Stock, A., Pinneker, L. & Ströhle, S. (2014). Stress prevention through a time management training intervention: an experimental study. *Educational Psychology*, *34*(3), 403–416. <https://doi.org/10.1080/01443410.2013.785065>
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1979). Goal setting—A motivational technique that works. *Organizational Dynamics*, *8*(2), 68–80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90032-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90032-9)
- Taylor, S. E. & Pham, L. B. (1999). The Effect of Mental Simulation on Goal-Directed Performance. *Imagination, Cognition and Personality*, *18*(4), 253–268. <https://doi.org/10.2190/VG7L-T6HK-264H-7XJY>