

## Zeitmanagement-Workshop für Erstis

### 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 Neuimmatrikulierte und Studierende des ersten (Fach-) Semesters. Diese nehmen an einem zweistündigen Zeitmanagement-Workshop teil.

### Theoretischer Hintergrund

Die Intervention ist eine geringfügige Abwandlung eines 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 Neuimmatrikulierte 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,

1. 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 setzten sie ihre Prioritäten entsprechend der drei Kategorien. Dieser Prozess wird von einem bzw. 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).

2. sich spezifische und herausfordernde, aber erreichbare Ziele zu setzen und Feedback in den Zielverfolgungsprozess zu implementieren.
3. 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

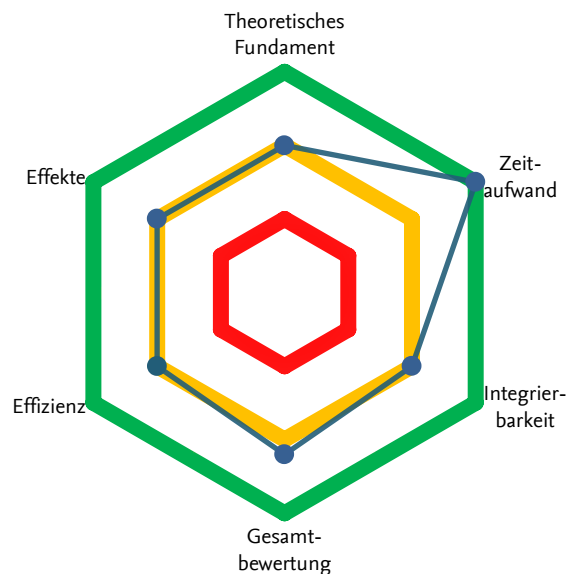
Häfner et al. (2014) untersuchten die Wirksamkeit der Intervention in einem Kontrollgruppendesign mit zwei Messzeitpunkten – direkt vor und zwei Wochen nach der Intervention – und fanden vielversprechende Ergebnisse: Eine signifikante Steigerung der Anforderungen im Verlaufe des Semesters ( $F(3, 173) = 4.22$ ) führte bei Teilnehmenden der Intervention – anders als bei Nicht-Teilnehmenden ( $t(87) = 3.50, p < .001$  (einseitige Testung)) – nicht mehr zu einer Erhöhung des Stressniveaus ( $t(88) = .73, p > .05$  (beidseitige Testung)). 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 ( $F(1, 175) = 5.01$ ; Häfner et al., 2014).

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 ist gering. Lediglich die Vorbereitung der Durchführenden nimmt etwas Zeit in Anspruch. Die Intervention kann als einmalige Veranstaltung angeboten oder in die Curricula der Erstsemester integriert werden. Durch die Intervention steigt trotz steigender Anforderungen im Laufe des Semesters das subjektive Stresserleben nicht an. Außerdem erleben die Teilnehmenden ein höheres Maß an wahrgenommener Kontrolle über ihre Zeit. Es fehlen jedoch noch valide Langzeiteffekte. Die Intervention führt mit vergleichsweise geringem Aufwand zu nennenswerten Ergebnissen und ist somit relativ effektiv.

Die Intervention ist eine gute Möglichkeit zur Reduzierung des psychischen Missbefindens. Die Gesamtbewertung fällt mit 2,2 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>