

Schriftenreihe

Band 15 (a)

Psychische Gesundheit im dualen Studium – eine Gefährdungsbeurteilung

von
Lea Carine Schäfer

herausgegeben von Henrik Schütt

Abstract der Arbeit

Das duale Studium inkludiert eine Vielzahl an Vorteilen für beide Parteien und gewinnt somit kontinuierlich an Bedeutung. Dabei existieren allerdings diverse Belastungsfaktoren, die eine hohe psychische Beanspruchung der dual Studierenden begünstigen können. Neben wesentlichen Grundlagen zur psychischen Gesundheit präsentiert die Arbeit verschiedene theoretische Darstellungen, wobei der Transfer auf dual Studierende durch eine eigenständig durchgeführte Forschung ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang stehen die Stärke der Beanspruchung von dual Studierenden sowie die Folgen im Fokus. Darüber hinaus werden relevante Handlungsfelder und Präventionsmaßnahmen aller Beteiligten identifiziert, welche Beanspruchungen reduzieren und somit die psychische Gesundheit von dual Studierenden nachhaltig stärken können.

Zitation:

Schäfer, Lea Carine (2018):

Psychische Gesundheit im dualen Studium –
eine Gefährdungsbeurteilung

In: Deutsches Institut für Bankwirtschaft – Schriftenreihe, Band 15 (a) (12/2018)

ISSN 1869-635X erhältlich unter:

<http://www.deutsches-institut-bankwirtschaft.de/schriftenreihe/>

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
1 Einleitung	1
2 Forschungsdesign	2
3 Grundlagen	4
3.1 Entwicklung des Gesundheitsbegriffes	4
3.2 Arbeit und Gesundheit	6
3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell	9
4 Stress als Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung	12
4.1 Definition und Determinanten	12
4.2 Ausgewählte Stressmodelle	13
4.2.1 Physiologisches Stressmodell	13
4.2.2 Transaktionales Stressmodell	16
5 Weitere Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung	17
6 Psychische Fehlbeanspruchung der dual Studierenden	19
7 Folgen psychischer Fehlbeanspruchung	21
7.1 Psychophysiologische Folgen	21
7.2 Kognitive und psychische Folgen	23
7.3 Behaviorale Folgen	25
8 Ursachen, Handlungsfelder und präventive Maßnahmen	27
8.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	27
8.1.1 Definition und betriebliche Organisation	27
8.1.2 Maßnahmen der operativen Ebene	29
8.1.2.1 Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten	29
8.1.2.2 Arbeitsgestaltung	30
8.1.2.3 Steuerung durch das Human Resource Management	33

8.1.2.4 Gesundheitscoaching	36
8.2 Ansatzpunkte seitens der Hochschule	37
8.2.1 Organisatorische Aspekte	37
8.2.2 Lehrmethoden	39
8.3 Weitere Ansatzpunkte	40
8.3.1 Zeitmanagement und Selbstorganisation	40
8.3.2 Sport.....	41
9 Zusammenfassende Beurteilung	43
10 Fehleranalyse der Umfrage	44
11 Fazit.....	45
Literaturverzeichnis	47
Anhang	59

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Abkürzungsverzeichnis

AOK – Allgemeine Ortskrankenkasse

AU – Arbeitsunfähigkeit

BWL - Betriebswirtschaftslehre

HWR – Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

ICD – International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems

PTB - Praxis-Transfer-Bericht

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Entwicklung des prozentualen Krankenstandes der Mitglieder der AOKen von 2006-2016	Seite 7
Abb. 2	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle der Mitglieder aufgrund von psychischen Erkrankungen der AOKen von 2006-2016	Seite 8
Abb. 3	Belastungs-Beanspruchungs-Modell	Seite 9
Abb. 4	Das allgemeine Adaptationssyndrom	Seite 14
Abb. 5	Vergleich Höhe der Anforderungen und Erfüllungsgrad	Seite 20
Abb. 6	Phasen von Burnout	Seite 24
Abb. 7	Auswirkungen unzureichender Informationen	Seite 34
Abb. 8	Zeitmanagement-Modell	Seite 40
Abb. 9	Auswirkungen und Symptome	Seite 43

1 Einleitung

Bekanntheit, Beliebtheit und Reputation sind kennzeichnende und stetig in ihrer Bedeutung wachsende Merkmale dualer Studiengänge: Die Anzahl der dual Studierenden wuchs in Deutschland im Jahr 2016 erstmalig auf über 100.000 Studierende.¹ Das Studium wird generell als Erfolgsmodell deklariert, welches sowohl für die dual Studierenden als auch für die Unternehmen zentrale Vorteile beinhaltet.² So ermöglicht das duale Studium den dual Studierenden frühzeitig, berufliche Erfahrungen zu sammeln und wissenschaftlich fundierte Theorien mit der Praxis zu verbinden. Durch die Ausbildungsvergütung wird darüber hinaus ein Fundament an finanzieller Stabilität geschaffen.³ Die Unternehmen haben im Gegensatz dazu die Möglichkeit, zwischen sehr vielen Bewerbern die geeignetsten zu wählen⁴ und diese durch das Studium frühzeitig an sich zu binden.⁵

Trotz der Charakterisierung als Erfolgsmodell birgt das duale Studium auch ein gewisses Risikopotenzial: Die Konzeption als Intensivstudium bedeutet, dass der Arbeitsumfang eines eigentlich sieben semestrigen Studiums in sechs Semestern erbracht wird.⁶ Zwar „zeichnen sich [dual Studierende] durch ein sehr gutes Leistungsprofil, ein hohes Maß an Belastbarkeit, Motivation und Selbstorganisation aus“⁷, dennoch ist nicht bestreitbar, dass die dual Studierenden einer hohen und andauernden Belastung ausgesetzt sind.

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel herauszukristallisieren, wie stark dual Studierende durch die unterschiedlichen Belastungen beansprucht werden. Darüber hinaus sollen die daraus resultierenden Handlungsfelder, welche sowohl seitens des Arbeitgebers, der Hochschule als auch durch den dual Studierenden realisiert werden können, aus den Ursachen abgeleitet werden.

Zur Bearbeitung der Forschungsfrage erfolgt zunächst eine Definition und Darstellung der Entwicklung des Gesundheitsbegriffes sowie die Erläuterung, welcher Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit besteht. Anschließend wird das Belastungsbeanspruchungsmodell vorgestellt, um nachfolgend die Ausprägungen psychischer Fehlbean-

¹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2017), S. 9.

² Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2018), S. 4.

³ Vgl. ebenda, S. 6.

⁴ Vgl. Krone, Sirikrit (2015), S. 58.

⁵ Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2018), S. 5.

⁶ Vgl. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. a), 2. Abschnitt im Hauptframe.

⁷ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2018), S. 5.

spruchungen zu thematisieren. Hierbei steht Stress im Mittelpunkt. Neben dem reaktionsorientierten Modell von Hans Selye wird auch das transaktionale Stressmodell von Richard Lazarus vorgestellt. Schließlich erfolgt eine Darstellung der Folgen psychischer Fehlbeanspruchungen, wobei hier vorwiegend mögliche Folgen für dual Studierende im Vordergrund stehen. Ursachen, Handlungsfelder und Präventionsmaßnahmen stellen einen weiteren Schwerpunkt der Untersuchung dar, wobei der Fokus hier auf Maßnahmen gerichtet wurde, die eine hohe Bedeutung für dual Studierende mit sich bringen. Zur Fundierung der theoretischen Ausarbeitungen und Herstellung des Praxistransfers wurden drei Experteninterviews sowie eine Onlineumfrage mit dual Studierenden durchgeführt.

2 Forschungsdesign

Zielgruppe der durchgeführten Untersuchungen waren alle dual Studierenden der Hochschule für Recht Berlin (HWR) im Fachbereich zwei, wobei es sich hier um ein praxis- und kein ausbildungsintegrierendes Studium handelt. Hauptunterschied ist, dass im Rahmen des ausbildungsintegrierenden Studiums neben dem akademischen Abschluss auch der einer Berufsausbildung erworben wird.⁸ Grundsätzlich ist die Übertragbarkeit auf andere dual Studierende in einem praxisintegrierenden Studium durch die Beschränkung der Befragungspersonen auf dual Studierende der HWR nicht gefährdet, da, bis auf wenige Ausnahmen, wie beispielsweise Standortbedingungen, postuliert werden kann, dass keine außerordentlichen Faktoren an der HWR bestehen, die an anderen Hochschulen nicht gegeben sind.

Zunächst wurden drei standardisierte Experteninterviews mit dual Studierenden des Studiengangs Betriebswirtschaftslehre mit der Fachrichtung Bank geführt. Um eine uneingeschränkte Meinungsäußerung zu ermöglichen, wurde den Befragungspersonen im Voraus zugesichert, dass das Interview anonymisiert wird und lediglich Angaben zu Fachrichtung und Semester gemacht werden. Im Rahmen der Interviews wurden die dual Studierenden nach ihrer persönlichen Aufwandseinschätzung und der individuell empfundenen Beanspruchung befragt. Anschließend wurden die Ursachen für die Beanspruchung, sowohl in den Theorie- als auch in den Praxisphasen, und individuelle Reaktionen darauf thematisiert. Die folgenden Fragen zielten dann auf Maßnahmen ab, die durch Hochschule, Dozenten, Kommilitonen, seitens des

⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (o.Jg.), 4. Abschnitt im Hauptframe.

Arbeitgebers sowie des dual Studierenden selbst umgesetzt werden können beziehungsweise bereits umgesetzt werden, um Fehlbeanspruchungen zu reduzieren bzw. zu vermeiden.⁹

Basierend auf den Antworten, welche im Rahmen der Interviews seitens der dual Studierenden gegeben wurden, wurde anschließend eine Onlineumfrage, mithilfe des Umfragetools „UmfrageOnline.com“, entwickelt und durchgeführt.¹⁰ Um möglichst viele dual Studierende zur Teilnahme an der Umfrage zu motivieren, wurden im Rahmen eines Gewinnspiels 1 x 30 € und 4 x 5 € Amazon-Einkaufsgutscheine verlost. Bevor die Umfrage veröffentlicht wurde, wurde ein Pretest mit sechs Personen durchgeführt. Drei von diesen sind dual Studierende an der HWR im Fachbereich zwei.

Die Umfrage bestand aus 23 Fragen, und zu Beginn wurden soziodemografische Kriterien wie beispielsweise Alter und Geschlecht erfasst.¹¹ Anschließend wurde nach dem durchschnittlichen, wöchentlichen Zeitaufwand für das Studium und nach den Fehltagen in den letzten zwölf Monaten gefragt und erfasst, ob die dual Studierenden trotz akuter Erkrankung arbeiten gegangen sind beziehungsweise die Hochschule besucht haben.¹² In den folgenden Fragen wurde unter anderem nach der individuell empfundenen Arbeitsbelastung, Ursachen für Beanspruchungen und der Reaktion auf belastende Situationen gefragt.¹³ Im Rahmen der beiden folgenden Fragen sollten die dual Studierenden angeben, welche der genannten Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber sowie von der Hochschule, den Dozenten, Kommilitonen umgesetzt werden und welche Auswirkung das auf die Beanspruchung hat beziehungsweise bei Umsetzung haben würde.¹⁴ Zuletzt hatten die dual Studierenden noch die Option, in drei Freitextfeldern weitere belastende Aspekte und mögliche Ansätze der Hochschule, Dozenten, Kommilitonen und des Arbeitgebers, sowie eigene Strategien zur Belastungsreduktion zu erläutern.¹⁵

Insgesamt beantworteten im Zeitraum vom 01.05.2018 – 16.05.2018 aus den Studiengängen Betriebswirtschaftslehre mit den Fachrichtungen Bank, Handel, International Business Administration, Industrieversicherung, Versicherung und aus dem Studiengang Industrielle Elektrotechnik¹⁶ 173 dual Studierende die Umfrage, wovon 147 diese auch beendeten.¹⁷ In der Aus-

⁹ Vgl. Anhang, 1 Gesprächsprotokolle Experteninterviews, S. 61-71.

¹⁰ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, S. 72-84.

¹¹ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 1-8, S. 73f.

¹² Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 9-11, S. 75.

¹³ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 12-18, S. 76-80.

¹⁴ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 19-20, S. 80-83.

¹⁵ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 21-23, S. 83.

¹⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 6, S. 91f.

¹⁷ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Allgemeine Angaben, S. 85.

wertung wurden lediglich die Antworten der dual Studierenden berücksichtigt, die die Umfrage vollständig beantworteten.

3 Grundlagen

3.1 Entwicklung des Gesundheitsbegriffes

Die Fragestellung, wie „man sich die Gesundheit und das Leben erhalten kann“¹⁸, beschäftigt die Menschen seit Jahrhunderten. So wurden zahlreiche Gesundheitslehren entwickelt und publiziert. Diese basierten auf den jeweiligen „religiösen, kulturellen, ideologischen Strömungen der Zeit“¹⁹, und der Fokus lag hierbei auf einer rein pathogenen Sichtweise, welche bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts vorherrschend war.²⁰ Diese, dem Bereich der Biomedizin entsprungene Konnotation,²¹ definiert Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit²² und konzentriert sich somit auf die Beschreibung der „Entstehung und Entwicklung einer Krankheit“²³. So bedingen ungünstige genetische, biologische, chemische oder physikalische Faktoren Krankheiten,²⁴ und es wird postuliert, dass der Mensch entweder gesund oder krank ist. Demnach muss die Zuordnung zu einem der Extremen vorgenommen werden, weshalb die Betrachtungsweise sehr zirkulär ist.²⁵

Ein Paradigmenwechsel²⁶ wurde von dem Medizinsoziologen²⁷ Aaron Antonovsky (1923-1994)²⁸ sowie der World Health Organization (WHO) angeregt: Antonovsky, Begründer des Konzeptes der Salutogenese, analysierte Gesundheitsdaten „über die Adaption von Frauen verschiedener ethnischer Gruppen [...] an das Klimakterium“²⁹. Im Rahmen dieser Erhebung stellte Antonovsky auch die Frage danach, ob ein Aufenthalt in einem Konzentrationslager vorlag. Er analysierte die Daten der Frauen mit einem Aufenthalt im Konzentrationslager und kam zu dem Ergebnis, dass, trotz dieser Erfahrungen, 29 % der Gruppe eine gute emotionale und physische Gesundheit aufwiesen.³⁰ Basierend darauf begann Antonovsky, sich von der

¹⁸ Hoff, Tanja / Vogt, Irmgard (2016), S. 152.

¹⁹ Ebenda, S. 152.

²⁰ Vgl. Stadler, Peter (2006), S. 1.

²¹ Vgl. Badura, Bernhard u.a. (2010b), S. 35.

²² Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 41.

²³ Rothgangel, Simone (2010), S. 4.

²⁴ Vgl. Badura, Bernhard u.a. (2010b), S. 35.

²⁵ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 41.

²⁶ Vgl. Hurrelmann, Klaus / Richter, Matthias (2016), S. 11. Vgl. Holzträger Doris (2012), S. 11.

²⁷ Vgl. Antonovsky, Aaron (1997), S. 15.

²⁸ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 42.

²⁹ Antonovsky, Aaron (1997), S. 15.

³⁰ Vgl. ebenda, S. 15.

pathogenen Fragestellung, welche Faktoren zu Krankheit führen, abzuwenden und sich mit der Gesundheitsdynamik auseinanderzusetzen, wobei er folgende Frage in den Fokus stellte: „Warum befinden sich Menschen auf der positiven Seite des Gesundheits-Krankheits-Kontinuums oder warum bewegen sie sich auf den positiven Pol zu, unabhängig von ihrer aktuellen Position?“³¹. Hier wird deutlich, dass Antonovsky nicht davon ausgeht, dass ein Individuum entweder krank oder gesund ist, sondern sich viel mehr zwischen den beiden Extremen bewegt³² und sowohl gesunde als auch kranke Anteile vorliegen können.³³

Eine salutogene Perspektive spiegelte sich auch in der Definition aus dem Jahr 1946³⁴ von Gesundheit durch die WHO wieder:³⁵ „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity“³⁶. Diese Auffassung bezieht sich auf einen wünschenswerten und anzustrebenden Idealzustand,³⁷ wobei die Betrachtung von Gesundheit als statischen „Zustand“ sehr fragwürdig ist.³⁸ Vielmehr ist Gesundheit ein Prozess, der durch fortwährende Anpassungsleistungen gekennzeichnet ist.³⁹

Die Ottawa-Charta von 1986 war eine internationale Konferenz, die die Thematik der Gesundheitsförderung hatte.⁴⁰ Bereits die Definition von Gesundheitsförderung als „process of enabling people to increase control over, and to improve, their health“⁴¹, macht deutlich, dass die Verantwortung für Gesundheit jedem Menschen allein obliegt.⁴² Diese Auffassung unterstrich die WHO durch die Aussage, dass Gesundheit von jedem Menschen in seinem täglichen Leben geschaffen wird.⁴³

Neben der Definition und Auffassung von Gesundheit der WHO gibt es eine Vielzahl weiterer Begriffsbestimmungen.⁴⁴ So kann Gesundheit beispielsweise als „Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden [...] und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten oder wieder hergestellt

³¹ Antonovsky, Aaron (1997), S. 15.

³² Vgl. ebenda, S. 23.

³³ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 31.

³⁴ Vgl. Bruder, Ralph u.a. (2010), S. 146. Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 243.

³⁵ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 30.

³⁶ World Health Organization (Hrsg.) (2006), S. 1.

³⁷ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 30.

³⁸ Vgl. Hoff, Tanja / Vogt, Irmgard (2016), S. 151.

³⁹ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 35. Vgl. Bode, Inna (2012), S. 30.

⁴⁰ Vgl. World Health Organization (Hrsg.) (1986), S. 4.

⁴¹ Ebenda, S. 1.

⁴² Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 243.

⁴³ Vgl. World Health Organization (Hrsg.) (1986), S. 4.

⁴⁴ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 30.

wird“⁴⁵, aufgefasst werden. Unabhängig von der genauen Formulierung wird in den einzelnen Definitionen deutlich, dass die Psyche erheblichen Einfluss auf die Gesundheit ausübt.

Auch die psychische Gesundheit ist nichts, was als statischer und eindeutiger Zustand klassifiziert werden kann. Primär bewegen sich Individuen im Kontinuum zwischen optimaler und minimaler psychischer Gesundheit.⁴⁶ Die genaue Verortung hängt auch hierbei von einer Vielzahl an Faktoren ab, die in individuelle, Gruppen- und Umweltfaktoren differenziert werden können.⁴⁷

3.2 Arbeit und Gesundheit

Das Menschenbild des homo oeconomicus, welches die Grundlage für den Scientific-Management-Ansatz von Frederick W. Taylor (1856-1915) im Rahmen der Industrialisierung war,⁴⁸ beschreibt den Menschen als rational,⁴⁹ als fast ausschließlich monetär motivierbares Wesen und als jemanden, der die Übernahme von Verantwortung weitestgehend vermeidet.⁵⁰

Mit dem Ziel der Effizienzsteigerung sowie unter Maßgabe dieses Menschenbildes entwickelte Taylor die Theorie, dass unter anderem eine hohe Arbeitsteilung, sowohl in vertikaler als auch horizontaler Richtung,⁵¹ genaue Arbeitsanweisungen und Standardisierung einerseits zu einer Optimierung betriebswirtschaftlicher Abläufe führt, aber andererseits auch den Arbeitnehmer entlastet und Überforderung vermeidet.⁵²

Der Taylorismus stellt die ursprüngliche Quelle der Entstehung der Arbeitspsychologie dar⁵³ und ließ „einen wesentlichen Teil jener Probleme entstehen .., mit denen sich die Arbeitspsychologie seither zu beschäftigen hat“⁵⁴. So wurde an Taylors Ansatz erhebliche Kritik geäußert, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt, dass die hohe Arbeitsteilung „potenziell gesundheitsschädliche Folgen“⁵⁵ birgt, sowie die Gefahr für „Einschnürung und Verkümmern der seelischen Ganzheit“⁵⁶. Hier wird bereits deutlich, dass eine enge Verbindung zwi-

⁴⁵ Badura, Bernhard u.a. (2010b), S. 32.

⁴⁶ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 552.

⁴⁷ Vgl. Gerrig, Richard J. / Zimbardo, Philip G. (2008), S. 550.

⁴⁸ Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 31.

⁴⁹ Vgl. Olfert, Klaus (2015), S. 38.

⁵⁰ Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 7f.

⁵¹ Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 31. Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 9f.

⁵² Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 32f.

⁵³ Vgl. ebenda, S. 29f. Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 7f.

⁵⁴ Ulich, Eberhard (2011), S. 15.

⁵⁵ Ebenda, S. 14.

⁵⁶ Münsterberg, Hugo (1912), S. 115.

schen Arbeit und Gesundheit besteht,⁵⁷ wobei die Konzentration, bedingt auf einer vorherrschenden körperlichen Arbeit, lange Zeit primär auf der physischen und weniger auf der psychischen Gesundheit lag.⁵⁸ Verstärkend kommt hinzu, dass die Arbeit sehr lange von einer negativen Konnotation geprägt war,⁵⁹ die sich auf „das Mühsame der Tätigkeit, die harte Anstrengung“⁶⁰ bezog. Im Gegensatz dazu wird heute die Auffassung vertreten, dass der Mensch der Arbeit nicht nur aus einer rein finanziellen Notwendigkeit heraus nachgeht, sondern ebenso zur Befriedigung psychosozialer Bedürfnisse.⁶¹ Aufgrund der hohen Bedeutung der Arbeit kann sie sich „auf die physische und psychische Gesundheit förderlich, aber auch auf vielfältige Weise negativ auswirken“⁶².

Im Jahr 2016 stieg der Anteil der erwerbstätigen Personen von ca. 42,9 Millionen auf rund 43,9 Millionen in Deutschland.⁶³ Von diesen waren ungefähr 12,5 Millionen Menschen bei den Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOKen) versichert.⁶⁴ Der prozentuale Krankenstand der Versicherten der AOKen, also der „Anteil der im Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr“⁶⁵ entwickelte sich im Zeitraum von 2006 bis 2016 folgendermaßen:

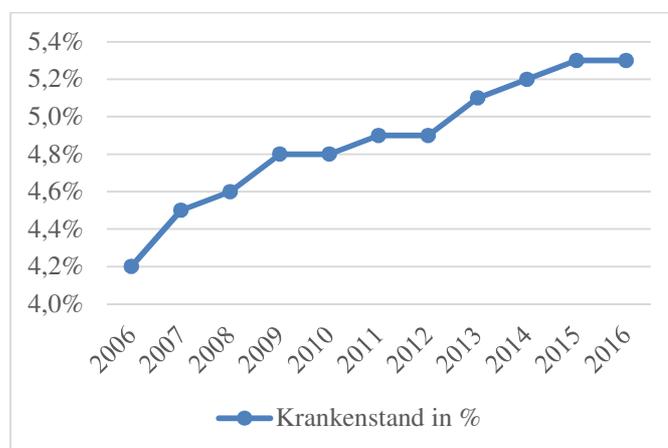


Abb. 1: Entwicklung des prozentualen Krankenstandes der Mitglieder der AOKen von 2006-2016
Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Cichon, Patrick u.a. (2017), S. 287.

⁵⁷ Vgl. Dragano, Nico (2016), S. 167.

⁵⁸ Vgl. Metz, Anna-Marie / Rothe, Heinz-Jürgen (2017), S. 6.

⁵⁹ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 16.

⁶⁰ Poppelreuter, Stefan (1997), S. 8.

⁶¹ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 16f.

⁶² Marcus, Bernd (2011), S. 61.

⁶³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018), 1. Abschnitt im Hauptframe.

⁶⁴ Vgl. Cichon, Patrick u.a. (2017), S. 281.

⁶⁵ Meyer, Markus u.a. (2012), S. 294.

Betrachtet man vergleichsweise die prozentuale Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) und -fälle (AU-Fälle) aufgrund von psychischen Erkrankungen seit 2006 ergibt sich folgendes Bild:

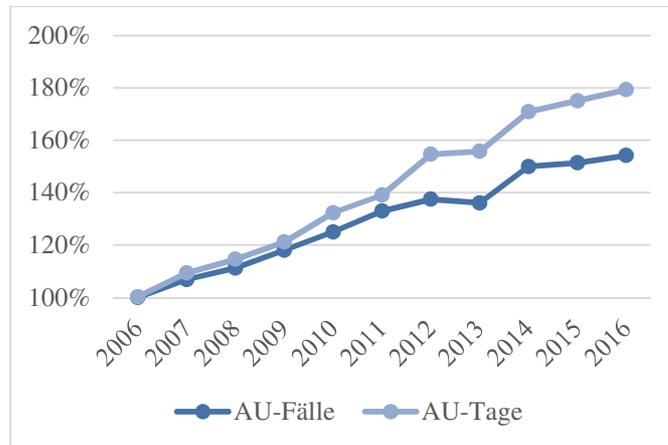


Abb. 2: Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle der Mitglieder aufgrund von psychischen Erkrankungen der AOKen von 2006-2016
Berechnungsbasis: Stand von 2006 = 100%
Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an AOK-Bundesverband (Hrsg.) (2017), S. 53.

Die im Vergleich zum Krankenstand (Abb. 1.) überproportional stark steigenden AU-Fälle und AU-Tage aufgrund von psychischen Erkrankungen (Abb. 2). machen deutlich, welche Bedeutung der psychischen Gesundheit heute zusteht. Zu beachten ist, dass Fehlzeiten nicht mit der Häufigkeit des tatsächlichen Auftretens einer Krankheit gleichgesetzt werden können.⁶⁶ So besteht die grundsätzliche Problematik, dass nicht angenommen werden kann, dass alle Krankschreibungen auf einer eingehenden Diagnose beruhen. Darüber hinaus wird keine deutschlandweite Erfassung der Krankheitsdaten vorgenommen.⁶⁷ So weichen die Daten der einzelnen Krankenkassen, aufgrund von unterschiedlichen soziodemografischen Kriterien der Mitglieder voneinander ab.⁶⁸

Seit dem 01.01.2012 sind dual Studierende sozialversicherungspflichtig und damit Arbeitnehmern gleichgestellt.⁶⁹ Eine separate Erhebung des Gesundheitszustandes von dual Studierenden liegt somit nicht vor. Die durchgeführte Umfrage ergab, dass 43 dual Studierende, also 29 %, ⁷⁰ in den letzten zwölf Monaten keinen Fehltag aufwiesen. Über 50 % der Befragten fehlten höchstens neun Tage. 17 % der dual Studierenden gaben an, dass sie zehn bis 99 Tage

⁶⁶ Vgl. Badura, Bernhard (2009), S. 11.

⁶⁷ Vgl. Dragano, Nico (2016), S. 168.

⁶⁸ Vgl. Bödeker, Wolfgang (2010), S. 242.

⁶⁹ Vgl. Krankenkassen.Deutschland (Hrsg.) (2012), 1. Abschnitt im Hauptframe.

⁷⁰ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung von zwei Stellen hinter dem Komma verzichtet. Die genauen Ergebnisse sind im Anhang ersichtlich.

fehlten.⁷¹ Die Frage bezog sich sowohl auf entschuldigte als auch unentschuldigte Fehltag,⁷² wobei in diesem Zusammenhang keine Frage dahingehend gestellt wurde, durch welche Ursache das Fehlen bedingt wurde. So kann nicht eindeutig differenziert werden, ob die dual Studierenden aufgrund von Erkrankungen oder aufgrund von anderen Gründen der Hochschule beziehungsweise der Arbeit fernblieben.

3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ wurden in ihrer grundlegenden Definition vom Deutschen Institut für Normung im Rahmen der DIN EN ISO 10075 Teil 1-3 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“⁷³ geprägt.⁷⁴ Beide Begriffe sind zunächst wertneutral⁷⁵ und können im Belastungs-Beanspruchungs-Modell zusammengefasst werden:

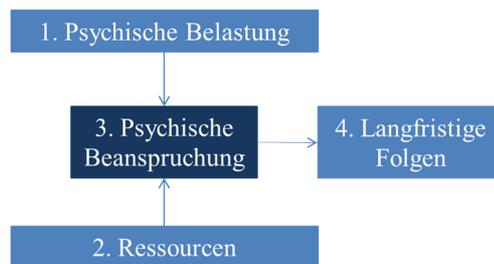


Abb. 3: Belastungs-Beanspruchungs-Modell
Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Joiko, Karin u.a. (2010), S. 11.

Psychische Belastungen (Abb. 3 – 1. Psychische Belastungen) kennzeichnen „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“⁷⁶. Belastungen können grundsätzlich hinsichtlich der Herkunft, der Qualität, der Möglichkeit sie zu beeinflussen, der Planbarkeit, hinsichtlich der zeitlichen Struktur sowie der Auswirkung auf die Betroffenen differenziert werden.⁷⁷ Hierbei wird deutlich, dass Belastungen sehr vielfältig sind und in vielen verschiedenen Faktoren bestehen können.⁷⁸ Je nach Art der psychischen Belastung werden verschiedene psychische und physische Reaktionen im Menschen hervorgerufen.⁷⁹ Diese kurzfristige und individuelle Reaktion, welche auch als

⁷¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 10, S. 98.

⁷² Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 10, S. 75.

⁷³ DIN e.V. (Hrsg.) (o.Jg.), 1. Abschnitt im Hauptframe.

⁷⁴ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 41. Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 33. Vgl. Neuner, Ralf (2016), S. 9.

⁷⁵ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 41.

⁷⁶ DIN EN ISO 10075- 1, in: Joiko, Karin u.a. (2010), S. 9.

⁷⁷ Vgl. Schönplflug, Wolfgang (1987), S. 144-146.

⁷⁸ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 244.

⁷⁹ Vgl. Dragano, Nico (2016), S. 169.

Beanspruchung (Abb. 3 – 3. Psychische Beanspruchung) tituliert wird, kann, je nach den persönlichen zur Verfügung stehenden Ressourcen (Abb. 3 – 2. Ressourcen), aber auch abhängig von der Belastungsdauer und -höhe, positiv sowie negativ auf den Menschen wirken⁸⁰ und langfristige Folgen mit sich bringen (Abb. 3- 4. Langfristige Folgen).⁸¹

Stehen Ressourcen und Belastungen im Gleichgewicht äußert sich die Beanspruchung in einer Anregung, die wiederum in Aufwärmung und Aktivierung differenziert werden kann.⁸² Aufwärmung meint, dass für die Tätigkeit immer weniger individueller Aufwand benötigt wird als zu Beginn.⁸³ Die Aktivierung bezeichnet wiederum einen Zustand „mit unterschiedlich hoher psychischer und körperlicher Funktionstüchtigkeit“⁸⁴. Auch wenn die psychische Belastung zur Anregung führt, ist eine Erholung von dieser notwendig, um eine Revision in die Fehlbeanspruchung zu vermeiden.⁸⁵

Besteht jedoch ein Ungleichgewicht zwischen den Ressourcen und werden diese dadurch zu stark oder aber auch zu gering genutzt, kann dies in einer psychischen Fehlbeanspruchung münden.⁸⁶ Diese äußert sich entweder in Stress,⁸⁷ der Ermüdung oder in ermüdungsähnlichen Zuständen.⁸⁸

Die Ressourcen, die der Mensch benötigt, um mit Belastungen angemessen umzugehen, können sowohl aus der Person selbst, aber auch aus der Situation resultieren, weshalb eine Differenzierung in externe und innere Ressourcen notwendig ist.⁸⁹ Externe Ressourcen ergeben sich beispielsweise aus den Bedingungen am Arbeitsplatz, dem Handlungsspielraum, der Möglichkeit einer ganzheitlichen Bearbeitung,⁹⁰ aber auch aus sozialen Quellen wie dem Kollegenkreis und dem Führungsverhalten.⁹¹ Innere Ressourcen beziehen sich unter anderem auf die Problemlösekompetenz, den Bewältigungsstil, das Kohärenzgefühl,⁹² sowie die Stressresistenz und Qualifikationen.⁹³ Das Kohärenzgefühl ist ein Begriff der von Aaron Antonovsky im Rahmen seines Salutogenese-Konzeptes geprägt worden ist und bezeichnet den Grad an

⁸⁰ Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 98. Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 17.

⁸¹ Vgl. Kapitel 7 Folgen psychischer Fehlbeanspruchung, S. 21-26.

⁸² Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 11.

⁸³ Vgl. ebenda, S. 13.

⁸⁴ Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13

⁸⁵ Vgl. Rau, Renate (2011), S. 83.

⁸⁶ Vgl. Neuner, Ralf (2016), S. 9f.

⁸⁷ Vgl. Kapitel 4 Stress als Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung, S. 12-17.

⁸⁸ Vgl. Kapitel 5 Weitere Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung, S. 17-18.

⁸⁹ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 32.

⁹⁰ Vgl. ebenda, S. 33f.

⁹¹ Vgl. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.) (2015), S. 7.

⁹² Vgl. Bode, Inna (2012), S. 33.

⁹³ Vgl. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.) (2015), S. 7.

Vertrauen eines Individuums dahingehend, dass „die eigene interne und externe Umwelt vorhersagbar ist“⁹⁴. Zentrale Faktoren sind hierbei die individuelle Einschätzung der Verstehbarkeit, Möglichkeit der Handhabbarkeit und Interpretation der Bedeutsamkeit.⁹⁵

Beide Ressourcenkategorien stehen nicht unabhängig zueinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. So sind beispielsweise ausgeprägte innere Ressourcen, wie die Problemlösekompetenz, notwendig, um externe Ressourcen, wie die Bearbeitung eines ganzheitlichen Aufgabenspektrums, ausreichend nutzen zu können.⁹⁶

Die Termini Belastung und Beanspruchung werden umgangssprachlich oft synonym verwendet und sind mit einer negativen Konnotation belegt.⁹⁷ Um den Zeitaufwand der Experteninterviews und der Umfrage für die dual Studierenden möglichst gering zu halten, wurde hierbei auf eine genaue Differenzierung der Begriffe verzichtet und lediglich der Term „Belastung“ verwendet.

In den Experteninterviews schätzen zwei von drei Befragten den Aufwand des Studiums auf einer vorgegebene Skala von eins bis zehn, wobei eins einen sehr geringen Aufwand und zehn einen sehr hohen Aufwand kennzeichnet, als zehn ein.⁹⁸ Die dritte Befragungsperson stufte den Aufwand auf der Skala als acht ein.⁹⁹ Die Umfrage ergab analog, dass 85 % der Befragten die Arbeitsbelastung als „eher hoch“ oder „sehr hoch“ einstufen, wobei ein Vergleich der zurückliegenden Praxis- und Theoriephase ergab, dass die Belastung in der Theoriephase höher als die Belastung in der letzten Praxisphase empfunden wurde.¹⁰⁰ Diese Einschätzung bestätigt sich auch in dem durchschnittlich benötigten wöchentlichen Stundenaufwand für die einzelnen Phasen. So beträgt dieser in den Praxisphasen durchschnittlich 48,9 Stunden und in den Theoriephasen 50,2 Stunden.¹⁰¹

Diese Angaben ergeben insgesamt ein kongruentes Bild zu der vorherigen Hypothese, dass die Belastung von den dual Studierenden überwiegend als hoch eingestuft wird und sie somit für psychische Fehlbeanspruchungen prädestiniert sind.

⁹⁴ Antonovsky, Aaron (1997), S. 16.

⁹⁵ Vgl. ebenda, S. 36.

⁹⁶ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 34.

⁹⁷ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 243.

⁹⁸ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, Frage 2, S. 61f. Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, Frage 2, S. 65.

⁹⁹ Vgl. Anhang, 1.3 Interview 3, Frage 2, S. 69.

¹⁰⁰ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 12, S. 102.

¹⁰¹ Ermittelt unter Verwendung der Klassenmitten. Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 96-98.

4 Stress als Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung

4.1 Definition und Determinanten

„Sechs von zehn Menschen in Deutschland fühlen sich gestresst“¹⁰². Bei den dual Studierenden wurden 41 % in der letzten Praxisphase und 64 % in der letzten Theoriephase von ihrem Umfeld als gestresst wahrgenommen.¹⁰³ Diese hohen Zahlen verdeutlichen die Bedeutung und Relevanz von Stress als Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung.¹⁰⁴

Seit über 100 Jahren wird Stress untersucht,¹⁰⁵ wobei eine Vielzahl an Definitionen und Modellen¹⁰⁶ entwickelt wurden, die ein hohes Maß an Inkonsistenzen aufweisen.¹⁰⁷ Die Definitionen und Modelle stimmen aber dahingehend überein, dass Stress durch eine subjektive Disparität zwischen den eigenen Zielen und Ressourcen zustande kommt.¹⁰⁸ So kann Stress „als subjektiver Zustand definiert werden, der aus der Befürchtung ... entsteht, dass eine stark aversive, zeitlich nahe und subjektiv lang andauernde Situation wahrscheinlich nicht vermieden werden kann“¹⁰⁹. Eine andere Definition, die den Stressbegriff noch mehr konkretisiert,¹¹⁰ deklariert Stress als „einen Zustand angstbedingt erregter Gespanntheit, der durch erlebte Bedrohung durch Arbeitsbeanspruchung entsteht“¹¹¹. Wiederum eine andere, sehr weit gefasste Definition interpretiert Stress als Prozess, in dem Stressoren zunächst wahrgenommen werden und dann eine Reaktion hervorrufen.¹¹² Ein Stressor kennzeichnet hierbei ein Stimulus Ereignis, dass „von einem Organismus eine Art von Anpassungsreaktion erfordert“¹¹³. So kann jede psychische Belastung, die vermeintlich zu Stress führt, auch als Stressor betrachtet werden.¹¹⁴ Analog der psychischen Belastungen¹¹⁵ sind Stressoren nicht zwangsläufig negative Faktoren. Wird ein Stressor vielmehr als Herausforderung und weniger als Bedrohung wahrgenommen, kann die daraus resultierende Reaktion als Eustress definiert werden,¹¹⁶ wobei zu

¹⁰² Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2016), S. 6.

¹⁰³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 15, S. 114.

¹⁰⁴ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 16.

¹⁰⁵ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32.

¹⁰⁶ Vgl. Hasselhorn, Hans Martin / Portuné, Roland (2010), S. 362.

¹⁰⁷ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 67.

¹⁰⁸ Vgl. Semmer Norbert / Urdris, Ivars (2007), S. 172. Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 70.

¹⁰⁹ Cox, Tom / Greif, Siegfried (1989), S. 435.

¹¹⁰ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 71.

¹¹¹ Hacker, Winfried / Richter, Peter, Psychische Fehlbeanspruchung: Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Stress, Berlin, Heidelberg, 1980, in: Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 71.

¹¹² Vgl. Myers, David (2014), S. 525.

¹¹³ Gerrig, Richard J. (2015), S. 473.

¹¹⁴ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 37.

¹¹⁵ Vgl. Kapitel 3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell, S. 9-11.

¹¹⁶ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 244.

beachten ist, dass die verbreiteten Definitionen von Stress sich primär auf den Disstress, also den negativen Stress beziehen.¹¹⁷

Grundsätzlich ist Stress durch eine zeitliche Komponente gekennzeichnet.¹¹⁸ So ist akuter Stress dadurch typisiert, dass es sich um einen vorübergehenden Erregungszustand handelt, dessen Anfangs- und Endpunkt eindeutig erkannt werden kann.¹¹⁹ Im Gegensatz dazu sind diese Punkte beim chronischen Stress nicht eindeutig identifizierbar und die „Anforderungen [werden] als größer wahrgenommen .. als die inneren und äußeren Ressourcen, die für die Bewältigung zur Verfügung stehen“¹²⁰.

Eine eindeutige Definition von Stress, die Klassifikation von Stressoren und Erklärung der Reaktion wird in den Stressmodellen oft unabhängig voneinander vorgenommen. Grundsätzlich lässt sich eine Differenzierung in reiz-, reaktionsorientierte und transaktionale Ansätze vornehmen.¹²¹ Reizorientierte Modelle konzentrieren sich insbesondere auf die Stressoren und lassen in der Regel die Reaktionen außer Acht. Entgegengesetzt dazu beschäftigen sich die reaktionsorientierten Modelle mit der Reaktion auf Stressoren unabhängig von dem Stressor an sich. Transaktionale Modelle konzentrieren sich auf den Austausch von Mensch und Situation.¹²²

4.2 Ausgewählte Stressmodelle

4.2.1 Physiologisches Stressmodell

Der Biochemiker Hans Selye (1907-1982)¹²³ gilt als Begründer der Stressforschung.¹²⁴ In den 1930er Jahren¹²⁵ entwickelte er das reaktionsorientierte Modell des allgemeinen Adaptations-syndroms.¹²⁶ Grundlage für Selyes Forschung waren die Ergebnisse von Walter Cannon:¹²⁷

Cannon entwickelte in den 1920er Jahren das Konzept der Kampf-oder-Flucht-Reaktion¹²⁸ und wies nach, dass in Gefahrensituationen eine festgelegte „Abfolge von Aktivitäten in den Nerven und Drüsen in Gang gesetzt wird, die den Körper befähigen ... zu kämpfen oder die

¹¹⁷ Vgl. Hasselhorn, Hans Martin / Portuné, Roland (2010), S. 363.

¹¹⁸ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 23.

¹¹⁹ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 474.

¹²⁰ Ebenda, S. 474.

¹²¹ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32. Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 67.

¹²² Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 67f.

¹²³ Vgl. Litzcke, Sven u.a. (2013), S. 2.

¹²⁴ Vgl. Angerer, Peter u.a. (2014), S. 101.

¹²⁵ Vgl. Neuner, Ralf (2016), S. 10.

¹²⁶ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32.

¹²⁷ Vgl. Myers, David (2014), S. 528.

¹²⁸ Vgl. ebenda, S. 528. Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 474.

Flucht zu ergreifen“¹²⁹: Der Hypothalamus ist ein Teil des limbischen Systems¹³⁰ und für die Homöostase des Körpers, also das innere Gleichgewicht zuständig. So reguliert der Hypothalamus unter anderem das Bedürfnis nach Nahrungsmitteln, die Körpertemperatur, die sexuelle Erregung sowie das Hormonsystem.¹³¹ In Gefahrensituationen stellt der Hypothalamus das Stresszentrum des Menschen dar: Zum einen regt er durch die Steuerung des autonomen Nervensystems eine schnellere Atmung, einen schnelleren Herzschlag, einen steigenden Blutdruck sowie bestimmte Muskelbewegungen an, die es ermöglichen, mehr Luft in die Lungen strömen zu lassen,¹³² und die „Muskeln erzeugen zudem Gesichtsausdrücke starker Emotionen“¹³³. Darüber hinaus werden die Nebennieren angeregt, die Hormone Adrenalin und Noradrenalin auszuschütten. Diese wiederum signalisieren einer Vielzahl weiterer Organe bestimmte Aktivitäten auszuführen. Ein Beispiel hierfür ist, dass, um Infektionen zu bekämpfen, mehr weiße Blutkörper produziert werden.¹³⁴

Hans Selye wiederum führte die Forschung von Walter Cannon fort, konzentrierte sich dabei aber primär auf chronischen Stress.¹³⁵ Er untersuchte die Reaktion von Tieren auf verschiedene Stressoren, wie Infektionen, Gifte, Traumata¹³⁶ und Elektroschocks und kam dabei zu dem Schluss, dass unabhängig von dem konkreten Stressor, die Anpassungsreaktion immer gleich verläuft und durch drei Phasen gekennzeichnet ist:¹³⁷

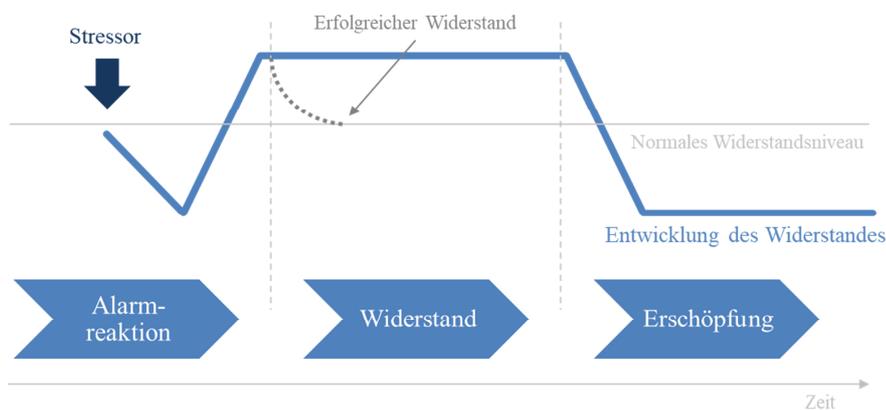


Abb. 4: Das allgemeine Adaptationssyndrom

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Gerrig, Richard J. (2015), S. 476 und Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 33.

¹²⁹ Gerrig, Richard J. (2015), S. 474.

¹³⁰ Vgl. ebenda, S. 96.

¹³¹ Vgl. ebenda, S. 97. Rothgangel, Simone (2010), S. 53.

¹³² Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 474.

¹³³ Ebenda, S. 474.

¹³⁴ Vgl. ebenda, S. 474.

¹³⁵ Vgl. Myers, David (2014), S. 528f. Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 476.

¹³⁶ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 476.

¹³⁷ Vgl. Litzcke, Sven u.a. (2013), S. 2. Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 32.

Ausgangspunkt im Schema des allgemeinen Adaptationssyndroms ist der Stressor, wobei Selye Stress neutral definiert und der Stressor sowohl in positiven als auch negativen Faktoren bestehen kann.¹³⁸ Direkt nach dem Einwirken des Stressors durchlebt der Mensch eine kurze Schockphase.¹³⁹ In dieser wird der Hypothalamus aktiviert¹⁴⁰ und die von Walter Cannon beschriebene Reaktion ausgelöst. Durch die Aktivierung des autonomen Nervensystems sowie die Veranlassung zur Hormonausschüttung wird die Widerstandsfähigkeit des Menschen mobilisiert und steigt über das normale Niveau hinaus.¹⁴¹ Sofern der Stressor anhält, wechselt das Individuum in die Widerstandsphase. In dieser setzt der Körper alle zur Verfügung stehenden Ressourcen ein, um dem Stressor zu widerstehen.¹⁴² Parallel dazu nehmen die akuten Symptome der Alarmreaktion ab. Dem Menschen gelingt es in dieser Phase, den Widerstand gegenüber dem Stressor zu erhöhen und wird resistent ihm gegenüber. Jedoch führt die Ausrichtung der Konzentration auf den Ausgangsstressor dazu, dass anderen Stressoren nicht mehr ausreichend Widerstand entgegengebracht werden kann.¹⁴³ Bleibt der Stressor dauerhaft bestehen, führt das zu einem sinkenden Widerstand und einem Übergang in die Phase der Erschöpfung. In dieser Phase „bricht die Adaptation zusammen; die Zeichen der Alarmreaktion erscheinen wieder, die Auswirkungen des Stressors sind irreversibel, und der Mensch wird krank oder stirbt gar“¹⁴⁴. So ist nach Selye der Körper für eine gewisse Zeit in der Lage, sich dem Stressor zu widersetzen. Eine langfristige Belastung führt aber zwangsläufig zur Krankheit.¹⁴⁵

Das Modell leistete einen wesentlichen Beitrag zu einer wissenschaftlich fundierten Erklärung psychophysiologischer Störungen.¹⁴⁶ Jedoch besteht ein häufiger Kritikpunkt darin, dass die subjektive Bewertung des Stressors sowie die Auswirkung individueller Bewältigungsstrategien auf die Reaktion in diesem Ansatz nicht berücksichtigt werden.¹⁴⁷

¹³⁸ Vgl. Litzcke, Sven u.a. (2013), S. 2.

¹³⁹ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 33.

¹⁴⁰ Vgl. Myers, David (2014), S. 528.

¹⁴¹ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 476.

¹⁴² Vgl. Myers, David (2014), S. 528.

¹⁴³ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 476. Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 33.

¹⁴⁴ Gerrig, Richard J. (2015), S. 476.

¹⁴⁵ Vgl. Myers, David (2014), S. 528f. Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 477.

¹⁴⁶ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 476.

¹⁴⁷ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 68.

4.2.2 Transaktionales Stressmodell

Das transaktionale Stressmodell gilt als kognitiver Ansatz¹⁴⁸ und wurde von Richard Lazarus, einem amerikanischen Emotionsforscher,¹⁴⁹ „zur Veranschaulichung und Erklärung des Stressentstehens“¹⁵⁰ entwickelt. Das Modell postuliert, dass Stress kein reines Reiz-Reaktionskonzept ist,¹⁵¹ sondern die subjektive Bewertung des Stressors, welche in Form eines dreistufigen Bewertungsprozess erfolgt,¹⁵² entscheidend ist.¹⁵³ Der Bewertungsprozess kann sowohl unbewusst als auch bewusst erfolgen,¹⁵⁴ und die Phasen müssen nicht zwangsläufig nacheinander durchlaufen werden, sondern finden vielmals auch parallel statt und können sich auch mehrfach wiederholen.¹⁵⁵

Im Rahmen der primären Bewertung, also der ersten Stufe des Prozesses, wird der Reiz zunächst dahingehend klassifiziert, ob er irrelevant, günstig oder stressend ist.¹⁵⁶ Sofern er irrelevant oder günstig ist wird keine besondere Aktion ausgelöst. Ist der Reiz aber stressend, muss das Individuum differenzieren, ob es eine Schädigung, Beeinträchtigung oder Herausforderung darstellt.¹⁵⁷ Hat der Reiz bereits eine Schädigung verursacht oder vermutet das Individuum, dass es zu einem Schaden kommen kann, erfolgt die sekundäre Bewertung.¹⁵⁸ In dieser erfolgt eine Einschätzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen,¹⁵⁹ und es „wird beurteilt, ob entsprechende Bewältigungsfähigkeiten ... und Bewältigungsmöglichkeiten ... vorhanden sind“¹⁶⁰. Stehen dem Individuum nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung, um den Reiz zu bewältigen, wird Stress ausgelöst.¹⁶¹

Das Coping ist der „Prozess, mit inneren oder äußeren Anforderungen umzugehen, welche als einschränkend erlebt werden oder welche die Ressourcen eines Menschen übersteigen“¹⁶². Coping kann in instrumentelle und palliative Strategien differenziert werden. Instrumentelles Coping meint, dass durch direkte Handlung versucht wird, den Stressor zu bewältigen. Palliatives Coping bezieht sich im Gegensatz dazu viel mehr auf den Versuch der Emotionsregula-

¹⁴⁸ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 248.

¹⁴⁹ Vgl. Kaluza, Gert (2015), S. 44.

¹⁵⁰ Bode, Inna (2012), S. 39.

¹⁵¹ Vgl. ebenda, S. 39.

¹⁵² Vgl. Morgenroth, Stefanie (2015), S. 27.

¹⁵³ Vgl. Kaluza, Gert (2015), S. 44.

¹⁵⁴ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 27.

¹⁵⁵ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 248f.

¹⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 248.

¹⁵⁷ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 27.

¹⁵⁸ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 482.

¹⁵⁹ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32.

¹⁶⁰ Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 248.

¹⁶¹ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 29.

¹⁶² Gerrig, Richard J. (2015), S. 482.

tion, um Entlastung zu schaffen. Die Ursache wird beim palliativen Coping nicht berücksichtigt.¹⁶³

Die dritte Phase des kognitiven Bewertungsprozesses stellt die Neubewertung dar. Hier wird der Reiz und die angewandte Copingsstrategie vom Individuum bewertet.¹⁶⁴ Wurde der Stressor erfolgreich überwunden und damit der Stress neutralisiert, konzentriert sich die Neubewertung prinzipiell auf einen Lernprozess, damit bei erneutem Auftreten des Stressors eine veränderte Situationsbewertung erfolgen kann.¹⁶⁵

5 Weitere Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung

Stress ist nicht die einzige Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung. Daneben können psychische Belastungen auch zu der psychischen Ermüdung und ermüdungsähnlichen Zuständen führen.¹⁶⁶

Die psychische Ermüdung ist gekennzeichnet durch eine reversible¹⁶⁷ und „vorübergehende Beeinträchtigung der psychischen und körperlichen Leistungsfähigkeit eines Menschen, die von Intensität, Dauer und Verlauf der vorangegangenen Beanspruchung abhängt“¹⁶⁸. Die psychische Ermüdung äußert sich symptomatisch in einer Pulsbeschleunigung, einer flacheren Atmung und in Konzentrationsproblemen,¹⁶⁹ weshalb eine erhöhte psychische Anstrengung notwendig ist, um den Arbeitsanforderungen weiterhin gerecht zu werden. Diese erhöhte Anstrengung begünstigt wiederum eine Verstärkung der Ermüdung, weshalb ein Kreislauf entsteht, der eine chronische Ermüdung begünstigen kann. Darüber hinaus protegiert die psychische Ermüdung auch ein erhöhtes Unfallpotenzial, das Müdigkeitsempfinden sowie Nervosität und Schlafstörungen.¹⁷⁰ Grundsätzlich können die Symptome auch aus dem biologischen Tagesrhythmus resultieren, wobei dies maßgeblich von der psychischen Ermüdung abzugrenzen ist, da sie nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur Tätigkeit stehen.¹⁷¹

¹⁶³ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32. Vgl. Bode, Inna (2012), S. 39.

¹⁶⁴ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 40.

¹⁶⁵ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 32.

¹⁶⁶ Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 11.

¹⁶⁷ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253.

¹⁶⁸ Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13.

¹⁶⁹ Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 476.

¹⁷⁰ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 16.

¹⁷¹ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253. Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 476.

Der einzige Weg, um die volle Leistungsfähigkeit bei der psychischen Ermüdung zu remedieren, ist die Erholung.¹⁷² Erholung meint „die Wiederherstellung der psychologischen und physiologischen Funktionen nach einer Belastung in eine Normallage durch passives Ausruhen bis hin zum Schlaf“¹⁷³.

Ermüdungsähnliche Zustände sind vorwiegend die Folge von abwechslungsarmen Tätigkeiten und können durch Wechsel der Tätigkeit regrediert werden.¹⁷⁴ Ermüdungsähnliche Zustände können in drei Ausprägungen differenziert werden: Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit sowie psychische Sättigung.¹⁷⁵

Unter Monotonie ist ein „langsam entstehender Zustand herabgesetzter Aktivierung zu verstehen“¹⁷⁶. Die klassische Symptomatik besteht in Schläfrigkeit, Müdigkeit, Leistungsabnahme, verringerte Reaktionsfähigkeit sowie stärkeren Schwankungen der Herzfrequenz.¹⁷⁷ Das Müdigkeitsgefühl ist ebenfalls ein vorherrschendes Symptom bei der herabgesetzten Wachsamkeit,¹⁷⁸ die insbesondere Folge von abwechslungsarmen Beobachtungstätigkeiten ist.¹⁷⁹ Im Gegensatz dazu resultiert Monotonie vorwiegend aus langen, einförmigen und revidierenden Tätigkeiten.¹⁸⁰ Die Entstehungsbedingungen der beiden Ausprägungen machen somit den gravierendsten Unterschied aus, wobei eine Differenzierung auch dahingehend vorgenommen werden kann, dass Monotonie „mit herabgesetzter, [herabgesetzte Wachsamkeit] .. mit gesteigerter, allerdings negativ erlebter psychischer Aktivierung einhergeht“¹⁸¹.

Die psychische Sättigung ist grundsätzlich unabhängig von der genauen Charakterisierung der Tätigkeit und resultiert vorwiegend aus einer individuellen emotionalen Bewertung der Tätigkeit.¹⁸² So ist die psychische Sättigung von negativen Emotionen und Unlust geprägt. Es besteht eine Abneigung gegenüber der Fortführung der Tätigkeit.¹⁸³ Auch hier ist das Müdig-

¹⁷² Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253.

¹⁷³ Rau, Renate (2011), S. 90.

¹⁷⁴ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

¹⁷⁵ Vgl. ebenda, S. 17. Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13.

¹⁷⁶ Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

¹⁷⁷ Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13. Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

¹⁷⁸ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

¹⁷⁹ Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13.

¹⁸⁰ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

¹⁸¹ Ebenda, S. 17.

¹⁸² Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253.

¹⁸³ Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 107. Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253.

keitsgefühl sowie die Leistungsminderung ein Symptom, wobei die Ausprägung der Aktivierung konstant bleibt.¹⁸⁴

6 Psychische Fehlbeanspruchung der dual Studierenden

Die von den dual Studierenden empfundene Arbeitsbelastung ist verhältnismäßig hoch, weshalb postuliert wird, dass dual Studierende für psychische Fehlbeanspruchungen ein besonders hohes Gefährdungspotenzial aufweisen.¹⁸⁵ Die genaue Konkretisierung auf eine Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung ist aber, aufgrund der Beschäftigung in einer Vielzahl an Unternehmen und den daraus resultierenden großen Differenzen im Arbeitsalltag sowie individuellen Umständen, nur sehr schwer möglich. Dennoch ist eine Eingrenzung möglich:

Konzentrationsprobleme, Müdigkeit und Einschlafschwierigkeiten sind Symptome, von denen die dual Studierenden betroffen sind. Die Symptome treten in den Theoriephasen ausgeprägter als in den Praxisphasen auf. In der jeweils letzten Theoriephase litten 67 %, also 99 dual Studierende, unter Konzentrationsproblemen. 74 % dual Studierende beklagten Müdigkeit und 35 % litten häufig oder immer unter Einschlafschwierigkeiten.¹⁸⁶ Grundsätzlich sind dies Symptome, die bei jeder Erscheinungsform psychischer Fehlbeanspruchung auftreten können.¹⁸⁷ Dennoch können die ermüdungsähnlichen Zustände hier weitestgehend ausgeschlossen werden. Ursächlich für den Ausschluss ist, dass 117 der dual Studierenden (80 %) angaben, dass ihnen das Studium zum größten Teil oder vollständig Spaß macht und 78 % empfinden es als abwechslungsreich.¹⁸⁸ Darüber hinaus schätzten 68 % der dual Studierenden für die letzte Praxisphase und 53 % für die letzte Theoriephase ein, dass ihr Umfeld sie als motiviert wahrgenommen hat.¹⁸⁹ Verstärkt wird dies dadurch, dass weder im Rahmen der Experteninterviews noch in den in der Umfrage vorhandenen Freitextfeldern eine Belastung durch eintönige oder monotone Tätigkeiten notiert wurde.¹⁹⁰ So kann zwar nicht angenommen werden, dass ermüdungsähnliche Zustände keine Rolle im Rahmen der Fehlbeanspruchung von

¹⁸⁴ Vgl. Joiko, Karin u.a. (2010), S. 13.

¹⁸⁵ Vgl. Kapitel 3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell, S. 11.

¹⁸⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 14, S. 114

¹⁸⁷ Vgl. Kapitel 4.2.1 Physiologisches Stressmodell, S. 13-15. Vgl. Kapitel 6 Weitere Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung, S. 17f.

¹⁸⁸ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f.

¹⁸⁹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 15, S. 114.

¹⁹⁰ Vgl. Anhang, 1 Gesprächsprotokolle Experteninterviews, S. S. 61-71. Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21, S. 121-125.

dual Studierenden spielen, dennoch ist dies eher untergeordnet und allein aus den Konstellationsbedingungen des dualen Studiums unwahrscheinlich.

Deutlich schwieriger ist die Abgrenzung zwischen Stress und psychischer Ermüdung. Nach dem Modell des allgemeinen Adaptationssyndroms von Hans Selye bedingt Stress bei anhaltender Belastung ebenfalls eine Ermüdung.¹⁹¹ So kann die Tatsache, dass 70 %, also 103 dual Studierende, angaben, dass die Arbeitsbelastung des Studiums dazu geführt hat, dass sie sich erschöpft fühlen, sowohl auf Stress als auch auf die psychische Ermüdung zurückgeführt werden. Jedoch gaben nur 31 % der dual Studierenden an, dass ihre Leistungsfähigkeit durch das duale Studium gesunken ist,¹⁹² was wiederum die Bedeutung der psychischen Ermüdung etwas neutralisiert.

Die Frage, in welchem Umfang psychische Fehlbeanspruchung bei den dual Studierenden ausgeprägt ist, kann ein Vergleich von der empfundenen Anforderungshöhe sowie dem Gefühl, die Anforderungen zu erfüllen, ergeben: Ob es einem Individuum gelingt, die Anforderungen zu erfüllen, hängt auch von den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen ab¹⁹³ und könnte somit ein Indikator für das Ausmaß der Beanspruchung sein. Im Rahmen der durchgeführten Umfrage sollten die dual Studierenden die Anforderungen an sich selbst, des Arbeitgebers und seitens der Hochschule hinsichtlich der Höhe einstufen und angeben, in welchem Maße diese erfüllt werden:¹⁹⁴

¹⁹¹ Vgl. Kapitel 4.2.1 Physiologisches Stressmodell, S. 15.

¹⁹² Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f.

¹⁹³ Vgl. Kapitel 3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell, S. 10.

¹⁹⁴ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 13, S. 76f.

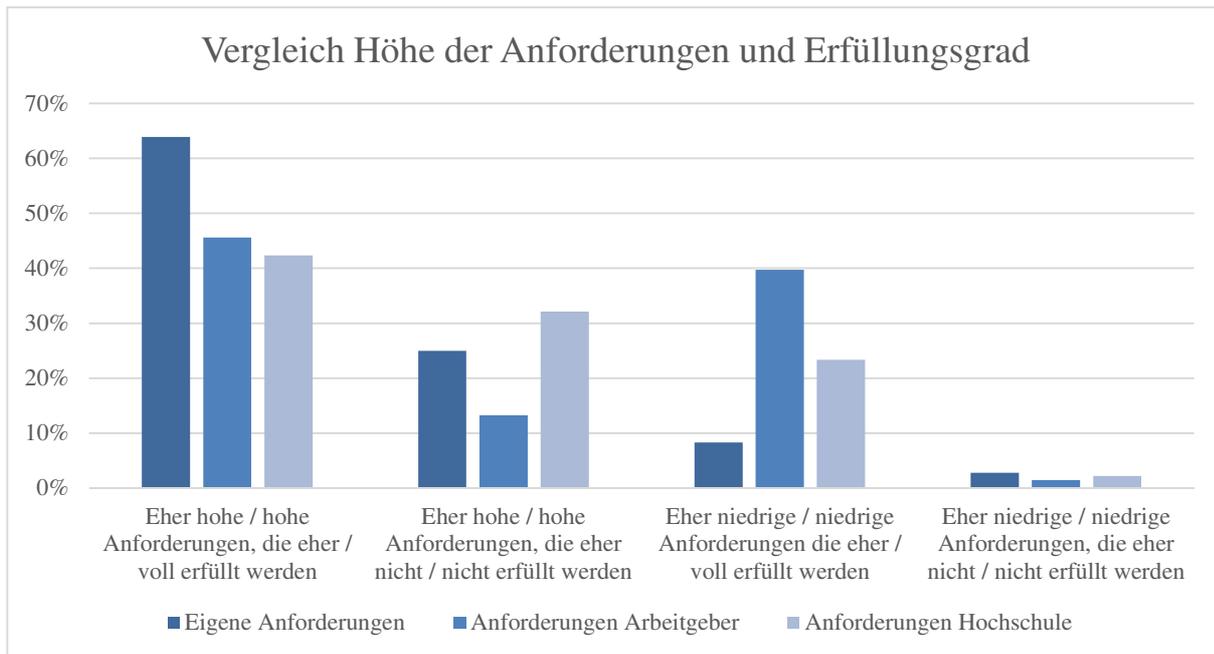


Abb. 5: Vergleich Höhe der Anforderungen und Erfüllungsgrad

In der Auswertung blieb die Angabe „Ich weiß nicht“ unberücksichtigt, weshalb verschiedene Grundgesamtheiten vorliegen.

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 113.

Die Abbildung veranschaulicht, dass der größte Teil der dual Studierenden das Gefühl hat, die jeweiligen Anforderungen, irrelevant ob hoch oder niedrig, zu erfüllen. Jedoch haben auch 27 % der dual Studierenden das Gefühl, dass sie den eigenen Anforderungen, 14 % den Anforderungen des Arbeitgebers, sowie 33 % den Anforderungen der Hochschule eher nicht oder nicht gerecht werden.¹⁹⁵ Auch wenn dies insgesamt weniger als die Hälfte der befragten dual Studierenden umfasst, wird deutlich, dass die Anforderungen insgesamt als hoch eingeschätzt werden und ein hohes Maß an Ressourcen zur Erfüllung der einzelnen Anforderungen aufgewandt werden muss. In Verbindung mit den bereits aufgeführten, häufig auftretenden Symptomen (Konzentrationsprobleme, Müdigkeit, Einschlafschwierigkeiten sowie verminderter Leistungsfähigkeit) sind sie ein Indiz für eine hohe psychische Fehlbeanspruchung.

7 Folgen psychischer Fehlbeanspruchung

7.1 Psychophysiologische Folgen

Der Term „psychophysiologisch“ kennzeichnet lediglich ein Synonym für den Begriff „psychosomatisch“, ist aber von einer deutlich neutraleren Konnotation belegt. Erkrankungen mit psychosomatischem Hintergrund wurden häufig herabgesetzt und nicht als „echte“ Erkan-

¹⁹⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f.

kungen anerkannt, was einen Wechsel der Terminologie zur Folge hatte.¹⁹⁶ Grundsätzlich können sich psychische Fehlbeanspruchungen auf vielfältige Weise auf den Körper und die Gesundheit auswirken:¹⁹⁷

Störungen des Muskel-Skelett-Systems sowie des Bindegewebes stellen die häufigste Krankheitsursache dar. So suchte im Jahr 2015 jeder zweite gesetzlich Krankenversicherte einen Arzt aufgrund von Beschwerden in diesen Bereichen auf.¹⁹⁸ Die „Cinderella-Hypothese“ nimmt an, dass Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung entstehen können, wobei dies sich nicht nur auf schwere körperliche Arbeit bezieht, sondern Risikofaktoren ebenso hohe psychische Belastungen darstellen können.¹⁹⁹ So ist eine wesentliche und mögliche Folge psychischer Fehlbeanspruchung häufig eine Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems.²⁰⁰

Daneben ist aber auch die Betrachtung der Auswirkung psychischer Fehlbeanspruchungen auf das Immunsystem maßgeblich und stellt einen erheblichen Bestandteil der Forschung der Psychoneuroimmunologie dar.²⁰¹ Das „Immunsystem ist ein komplexes Überwachungssystem, das ... [den] Körper gesund hält, indem es Bakterien, Viren und andere Fremdkörper isoliert und zerstört“²⁰². Psychische Fehlbeanspruchung, besonders chronischer Stress, hat aber das Potenzial durch die übermäßige Produktion an Hormonen das Immunsystem zu stören.²⁰³ Ein gestörtes Immunsystem kann sich entweder in zu starker oder zu schwacher Reaktion äußern: Bei zu starker Reaktion wird körpereigenes Gewebe angegriffen. Folgen sind beispielsweise Arthritis oder auch allergische Reaktionen.²⁰⁴ Reagiert es im Gegensatz dazu allerdings zu schwach kann unter anderem begünstigt werden, dass sich z.B. „ein inaktives Herpes-Virus ausbreitet oder sich Krebszellen vermehren“²⁰⁵. Belegt wurde dies durch diverse Forschungen, die nachwiesen, dass beispielsweise Missbrauchsoffer oder Soldaten mit einer posttraumatischen Belastungsstörung ein erhöhtes Risiko für chronische physische Erkrankungen aufwiesen.²⁰⁶ Andere Forschungen zeigten wiederum, dass Stress dazu führt, dass

¹⁹⁶ Vgl. Myers, David (2014), S. 530.

¹⁹⁷ Vgl. Bode, Inna (2012), S. 40.

¹⁹⁸ Vgl. Kassenärztliche Bundesvereinigung (Hrsg.) (2016), 2. Abschnitt im Hauptframe.

¹⁹⁹ Vgl. Buruck, Gabriele u.a. (2011), S. 45-47.

²⁰⁰ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 49f.

²⁰¹ Vgl. Myers, David (2014), S. 530. Vgl. Rothgangel, Simone (2010), S. 24.

²⁰² Myers, David (2014), S. 530.

²⁰³ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 477.

²⁰⁴ Vgl. Myers, David (2014), S. 530.

²⁰⁵ Ebenda, S. 531.

²⁰⁶ Vgl. ebenda, S. 526.

Operationswunden langsamer verheilen und die Anfälligkeit für Infektionskrankheiten zunimmt.²⁰⁷

Weitere Auswirkungen psychischer Fehlbeanspruchung auf den Körper können beispielsweise in Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, Erkrankungen des Verdauungstraktes,²⁰⁸ Hauterkrankungen oder auch Diabetes bestehen.²⁰⁹

7.2 Kognitive und psychische Folgen

So vielfältig wie die physiopsychologischen sind auch die kognitiven und psychischen Folgen. Die Konzentration liegt hierbei aber insbesondere auf der Auswirkung psychischer Fehlbeanspruchung auf die Arbeitsleistung sowie dem sogenannten Burnoutsyndrom:

Die individuelle Leistung eines Menschen ist durch Schwankungen gekennzeichnet und hängt von verschiedenen Faktoren, wie dem Grad der Übung oder auch der Gesundheit ab.²¹⁰ Die Yerkes-Dodson-Regel sagt aus, dass ein gewisses Maß an Aktivierung und Aufgabenschwierigkeit erforderlich ist, um die Leistung zu steigern und ein Optimum zu erreichen. Ab diesem Optimum führt jedoch die Erhöhung der Anforderungen zu einem Rückgang der Leistungsfähigkeit.²¹¹ So wird diskutiert, ob insbesondere Stress dabei unterstützen kann, die Arbeitsleistung durch eine erhöhte Aktivierung zu steigern.²¹² Auch das allgemeine Adaptationssyndrom von Selye sagt aus, dass in der Widerstandsphase die Ressourcen des Menschen gebündelt werden, was eine erhöhte Aktivierung zur Folge hat, die jedoch nur eine gewisse Zeit aufrecht erhalten werden kann.²¹³ Insgesamt ist diese Auffassung aber eher fraglich, da Stress auch eine erhöhte Unfallneigung sowie die Beeinträchtigung des Wohlbefindens zur Folge hat.²¹⁴ Kompensationsstrategien führen darüber hinaus oft dazu, dass gegebenenfalls wichtige Hauptaufgaben weiterhin vollständig bearbeitet werden, weitere Tätigkeiten aber nicht beziehungsweise nur unzulänglich bearbeitet werden können.²¹⁵ So führt Stress, analog zu der psychischen Sättigung und den ermüdungsähnlichen Zuständen, tendenziell zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung.²¹⁶

²⁰⁷ Vgl. Myers, David (2014), S. 531.

²⁰⁸ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 16.

²⁰⁹ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 47f.

²¹⁰ Vgl. Bruder, Ralph u.a. (2010), S. 87.

²¹¹ Vgl. Hacker, Winfried / Sachse, Pierre (2014), S. 248. Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 52.

²¹² Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 53.

²¹³ Vgl. Kapitel 4.2.1 Physiologisches Stressmodell, S. 15.

²¹⁴ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 17.

²¹⁵ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 53.

²¹⁶ Vgl. Metz, Anna-Marie / Rothe, Heinz-Jürgen (2017), S. 14. Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 16f.

Im Zusammenhang mit Stressfolgen wird immer häufiger das Burnout-Syndrom genannt.²¹⁷ Grundsätzlich existiert bislang für das Burnout-Syndrom keine einheitliche Begriffsdefinition und Klassifizierung.²¹⁸ In der ICD-10, also der in Deutschland geltenden Regelungen zur Verschlüsselung von Diagnosen,²¹⁹ steht für Burnout keine eigene Diagnose zur Verfügung. Auch in der, seitens der WHO²²⁰ für 2018, erwarteten Novellierung in Form von ICD-11 wird Burnout voraussichtlich kein eigenständiger Diagnoseschlüssel darstellen.²²¹ Dennoch ist Burnout auch ein Syndrom, an dem immer mehr Menschen erkranken.²²²

Der Terminus „Burnout“ wurde in den 1970er Jahren von Herbert Freudenberger, einem Psychoanalytiker, entwickelt und eingeführt.²²³ Er definierte Burnout als „Energieverschleiß, eine Erschöpfung aufgrund von Überforderungen, die von innen oder von außen ... kommen kann und einer Person Energie, Bewältigungsmechanismen und innere Kraft raubt. Burn-out ist ein Gefühlszustand, der begleitet ist von übermäßigem Streß, und der schließlich persönliche Motivationen, Einstellungen und Verhalten beeinträchtigt“²²⁴. Bei seiner Definition konzentrierte Freudenberger sich auf Soziale- sowie Pflegeberufe und stellte heraus, dass insbesondere Angehörige dieser Berufsgruppen Symptome wie Erschöpfung, Zynismus²²⁵ beziehungsweise Gleichgültigkeit, was zusammengenommen als Depersonalisierung bezeichnet werden kann,²²⁶ sowie abnehmende Leistungsfähigkeit²²⁷ aufweisen, wobei diese auch als Phasen des Burnouts angesehen werden können:



Abb. 6: Phasen von Burnout

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Jackson, Susan / Maslach, Christina (1985), S. 837f.

²¹⁷ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253. Vgl. Driller, Elke u.a. (2010), S. 389. Vgl. Tenzer, Eva (2011), S. 31. Vgl. Burisch, Matthias (2014), S. 73. Vgl. Scherrmann, Ulrich (2015), S. 8.

²¹⁸ Vgl. Scherrmann, Ulrich (2015), S. 8.

²¹⁹ Vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2018), 1. Abschnitt im Hauptframe.

²²⁰ Für Deutschland ist noch kein Zeitpunkt der Umsetzung bekannt. Vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2017), 1. Abschnitt im Hauptframe.

²²¹ Deutsches Ärzteblatt (Hrsg.) (2012), 1. Abschnitt im Hauptframe.

²²² Vgl. Tenzer, Eva (2011), S. 31.

²²³ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunden (2012), S. 2.

²²⁴ Freudenberger, Herbert / North, Gail (1996), S. 27.

²²⁵ Vgl. Scherrmann, Ulrich (2015), S. 8.

²²⁶ Vgl. Driller, Elke u.a. (2010), S. 391.

²²⁷ Vgl. ebenda, S. 390.

Freudenbergs Begrenzung von Burnout auf soziale Berufe ist heute nicht mehr beständig. So können von Burnout unter anderem auch Studenten, Arbeitslose, Angestellte sowie Beamte betroffen sein.²²⁸

Grundsätzlich bestehen aber große Differenzen darin, Burnout zu definieren und den Prozess sowie die Ursachen eindeutig zu beschreiben.²²⁹ Bereits die Diskussion, ob Burnout als eigenständige Krankheit anzusehen ist, oder ob es sich „vielmehr um eine spezifische, meist berufsbezogene Form der Depression“²³⁰ handelt, zeigt die großen Differenzen.

7.3 Behaviorale Folgen

Ebenso wie die bereits dargestellten Folgen sind auch die behavioralen Folgen von einer Vielzahl an Faktoren abhängig und müssen dadurch nicht bei jedem Individuum auftreten. Darüber hinaus können sie sich auch in der Stärke der Ausprägung unterscheiden.²³¹

Die Handlungen und das Verhalten eines Menschen ergeben sich aus der Wechselwirkung „wie Menschen ihre Arbeit und ihr Unternehmen erleben, was sie dabei denken und fühlen“²³², aber sie resultieren auch aus gegebenen Handlungsmöglichkeiten sowie ihren bisherigen Erfahrungen.²³³ Insgesamt verhalten sich die Menschen dadurch unter belastenden Einflüssen sehr unterschiedlich. Nachfolgend liegt der Fokus auf Absentismus beziehungsweise Präsentismus sowie dem Konsumverhalten.

Eine Folge erheblicher psychischer Fehlbeanspruchung kann darin bestehen, dass Situationen, welche als belastend wahrgenommen, vermieden werden. So ist das Fernbleiben von Arbeitsstätte oder Hochschule, was als Absentismus deklariert wird, nicht allein auf krankheitsbedingte, sondern auch auf motivationale Gründe zurückzuführen.²³⁴ Absentismus bedingt hohe Ausfallkosten für den Arbeitgeber, insbesondere, da der organisatorische Aufwand durch Vertretungsregelungen erhöht wird²³⁵ und mit entsprechenden Produktivitätsverlusten zu rechnen ist.²³⁶ Diese Kosten sind bei dual Studierenden für das Unternehmen aber vermutlich deutlich geringer, da sie nicht als Vollzeit-Arbeitskraft eingesetzt werden und darüber hinaus ihren Aufgabenbereich im Rahmen der Praxisphasen auch jeweils nur für wenige Monate besetzen.

²²⁸ Vgl. Tenzer, Eva (2011), S. 31.

²²⁹ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 59f. Vgl. Driller, Elke u.a. (2010), S. 392.

²³⁰ Tenzer, Eva (2011), S. 31.

²³¹ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 47.

²³² Badura, Bernhard u.a. (2010a), S. 1f.

²³³ Vgl. Hehlmann, Thomas (2010), S. 99f.

²³⁴ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 253.

²³⁵ Vgl. ebenda, S. 242.

²³⁶ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 68.

Die Fehltagel der dual Studierenden liegen grundsätzlich im Durchschnitt,²³⁷ wobei auch sechs dual Studierende über 25 Tage fehlten,²³⁸ was wiederum auf Absentismus aufgrund von motivationalen Ursachen hindeutet.

Das Hauptaugenmerk in Unternehmen liegt primär auf fehlenden Mitarbeitern und weniger auf Mitarbeitern, die trotz Beeinträchtigung ihres Wohlbefindens zur Arbeit erscheinen.²³⁹ So wird „kein Grund akzeptiert, der Arbeit fernzubleiben. Selbst ärztliche Krankschreibungen werden als Verhandlungssache interpretiert“²⁴⁰. Dieses Phänomen, welches das Antonym zu Absentismus darstellt und als Präsentismus bezeichnet wird, ist deutlich kostenintensiver und problematischer:²⁴¹ Es führt zu einem dazu, dass sich Fehler vermehren, die Leistung abnimmt und ein erhöhtes Unfallpotenzial entsteht.²⁴² Des Weiteren steigt durch Präsentismus das Risiko für chronische Krankheiten.²⁴³ Ursächlich für dieses Verhalten sind vorwiegend Gründe wie Arbeitsplatzunsicherheit und Gewissenhaftigkeit.²⁴⁴

Präsentismus ist auch unter den dual Studierenden ein verbreitetes Phänomen und durchaus von höherer Relevanz als der Absentismus: Über 70 %, also 104 dual Studierende, sind einmal oder sogar mehrmals in den vergangenen zwölf Monaten trotz Erkrankung arbeiten gegangen, und 84 % haben die Hochschule im gleichen Zeitraum trotz Erkrankung mindestens einmal besucht. Lediglich 29 % sind nie bei Erkrankung arbeiten gegangen und 16 % haben nie die Hochschule besucht.²⁴⁵ Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen subjektiv empfundener Arbeitsbelastung und dem Verhalten bei Krankheit in den Theoriephasen wurde vorher die Hypothese formuliert, dass umso höher die Arbeitsbelastung empfunden wird, auch die Ausprägung von Präsentismus zunimmt. Statistisch konnte lediglich ein schwacher Zusammenhang nachgewiesen werden, was wiederum die vorherige Hypothese weitestgehend widerlegt.²⁴⁶

Menschen, die unter psychischer Fehlbeanspruchung stehen, neigen häufig zu steigendem Konsum von Genussgiften wie Alkohol, Zigaretten, Drogen sowie Medikamenten.²⁴⁷ Ziel des

²³⁷ Vgl. Kapitel 3.2 Arbeit und Gesundheit, S. 8f.

²³⁸ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 10, S. 98.

²³⁹ Vgl. Badura, Bernhard (2009), S. 8.

²⁴⁰ Weiß, Cornelia (2012), S. 207.

²⁴¹ Vgl. Fissler, Ernst Rudolf / Krause, Regina (2010), S. 411.

²⁴² Vgl. ebenda, S. 411f.

²⁴³ Vgl. Badura, Bernhard (2009), S. 8.

²⁴⁴ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 68.

²⁴⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 11, S. 100.

²⁴⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 12, S. 108.

²⁴⁷ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 46.

Konsums ist dabei, einen Zustand der Entspannung, eine Verdrängung der Beanspruchung sowie eine Veränderung des Bewusstseinszustandes zu erreichen.²⁴⁸ Auch unter den dual Studierenden spielt solch ein Konsum eine gewisse Rolle. So gaben 15 %, also 22 dual Studierende an, dass sie eher oder oft aufputschende Substanzen konsumieren.²⁴⁹ Da aber in der Umfrage nicht danach gefragt wurde, welche Substanzen im Fokus der Konsumenten stehen, ist hier eine genauere Eingrenzung schwierig. So können aufputschende Substanzen beispielsweise als Ritalin, aber auch als Guaraná eingenommen werden, wobei Guaraná aber bereits schon in den meisten handelsüblichen Energie-Drink enthalten ist.²⁵⁰ Beruhigende Substanzen, wie Schlaf- oder Beruhigungsmittel werden von 18 dual Studierenden eher und oft konsumiert.²⁵¹

8 Ursachen, Handlungsfelder und präventive Maßnahmen

8.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

8.1.1 Definition und betriebliche Organisation

Das betriebliche Gesundheitsmanagement gewinnt in immer mehr Unternehmen an Bedeutung.²⁵² Grundsätzlich „geht es um die Organisation der Gesundheit im betrieblichen Kontext“²⁵³, und es liegt die salutogene Sichtweise zugrunde.²⁵⁴ So ist das fundamentale Ziel, Handlungsfelder zu identifizieren, die maßgeblich dabei unterstützen, Determinanten, die sich günstig auf die Gesundheit auswirken, auszubauen und solche, welche eine psychische Fehlbeanspruchung begünstigen, zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden.²⁵⁵ Grundlage für die Zieldefinition ist die betriebseigene Definition dahingehend, was Gesundheit ist²⁵⁶ und welchen Stellenwert sie im jeweiligen Unternehmen einnimmt.²⁵⁷ Die Termini betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung werden in der Literatur oft als Synonym genutzt, wobei betriebliches Gesundheitsmanagement in der Maßnahmengestaltung oft spezifischer ist.²⁵⁸

²⁴⁸ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 188.

²⁴⁹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f.

²⁵⁰ Vgl. Bredal, João Joaquim (2014), S. 1.

²⁵¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f.

²⁵² Vgl. Bruder, Ralph u.a. (2010), S. 753

²⁵³ Bamberg, Eva u.a. (2011), S. 123.

²⁵⁴ Vgl. Holzträger Doris (2012), S. 24.

²⁵⁵ Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 14.

²⁵⁶ Vgl. Badura, Bernhard u.a. (2010a), S. 1.

²⁵⁷ Vgl. Felfe, Jörg u.a. (2011), S. 371.

²⁵⁸ Vgl. Holzträger Doris (2012), S. 21. Vgl. Bamberg, Eva u.a. (2011), S. 128.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann in drei Ebenen betrachtet werden: Die Handlungen der normativen Ebene zielen eben auf diese Zieldefinition, beispielsweise in Form eines Leitbildes für das Unternehmen ab.²⁵⁹ Dies ist grundsätzlich Teil des Aufgabengebietes der Geschäftsleitung oder des Vorstandes,²⁶⁰ wobei eine betriebsweite, gemeinsame Erarbeitung durchaus als sinnvoll erscheint, um eine spätere Realisation der Ziele und damit des angestrebten Erfolges zu erleichtern.²⁶¹ Die zweite Ebene des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird auch als strukturelle Ebene deklariert. Verantwortlich ist auch hier wieder die obere Hierarchieebene des Unternehmens, und Ziel ist es, Strukturen und Prozesse zu entwickeln, die eine spätere Maßnahmenumsetzung maßgeblich unterstützen und ermöglichen. Die Realisierung dieser Ebene erfolgt beispielweise durch Ernennung von Gesundheitsbeauftragten oder Einrichtung von Arbeitsgruppen.²⁶² Die dritte Ebene ist die operative Ebene. Sie konzentriert sich primär auf die „Konzipierung, Abstimmung und Realisierung von konkreten Maßnahmen“²⁶³ zur Gesundheitsförderung.

Die Maßnahmen bezüglich der Intervention sowie Prävention können in Verhaltens- und Verhältnismaßnahmen differenziert werden.²⁶⁴ Die Maßnahmen der Verhaltensprävention konzentrieren sich prinzipiell auf einzelne Individuen²⁶⁵ und versuchen, „eine Veränderung individueller gesundheitsgefährdender Verhaltensmuster ... oder Einstellungen ... herbeizuführen“²⁶⁶. Im Gegensatz dazu fokussieren sich die Verhältnismaßnahmen eher auf dauerhafte Veränderungen des gesamten Systems.²⁶⁷ So können Ziele von Verhältnismaßnahmen darin bestehen, Fluktuation zu verringern oder die Arbeitsleistung zu verbessern.²⁶⁸ Grundsätzlich gilt, dass die Verhältnis- den Verhaltensmaßnahmen vorzuziehen sind,²⁶⁹ wobei auch eine Kombination beider Methoden als sinnvoll erachtet wird.²⁷⁰

²⁵⁹ Vgl. Bamberg, Eva u.a. (2011), S. 129.

²⁶⁰ Vgl. Felfe, Jörg u.a. (2011), S. 371.

²⁶¹ Vgl. Bamberg, Eva u.a. (2011), S. 129.

²⁶² Vgl. ebenda, S. 129f.

²⁶³ Bamberg, Eva u.a. (2011), S. 130.

²⁶⁴ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 17. Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 257.

Vgl. Hasselhorn, Hans Martin / Portuné, Roland (2010), S. 367.

²⁶⁵ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 18.

²⁶⁶ Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 257.

²⁶⁷ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 18. Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 257.

²⁶⁸ Vgl. Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 257.

²⁶⁹ Vgl. Klotter, Christoph (1999), S. 43.

²⁷⁰ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 17. Vgl. Hasselhorn, Hans Martin / Portuné, Roland (2010), S. 367f.

8.1.2 Maßnahmen der operativen Ebene

8.1.2.1 Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten

Der größte Teil der dual Studierenden, also 76 % empfinden die Führung ihres Vorgesetzten als nicht (51 %) oder eher nicht (25 %) belastend. Nur drei dual Studierende gaben an, dass die Führung ihres Vorgesetzten sehr belastend ist, und 20 %, also 29 dual Studierende empfinden das Führungsverhalten als eher belastend. Das direkte Verhältnis zu der Führungskraft wird aber insgesamt positiver eingestuft. So empfinden 59 %, also 87 dual Studierende das Verhältnis überhaupt nicht belastend und lediglich 17 dual Studierende (12 %) gaben an, dass sie es eher oder sehr belastet.²⁷¹ Dass aber 22 % der dual Studierenden die Führung ihres Vorgesetzten als belastend empfinden, bildet die Grundlage dafür, das Führungsverhalten genauer zu betrachten:

Das Führungsverhalten ist mit die wichtigste Determinante bezüglich psychischer Fehlbeanspruchung, vor allem in Bezug auf soziale Beziehungen.²⁷² Führungskräfte haben „einen erheblichen Einfluss auf das Erleben und Verhalten ... [sowie] Leistung, Motivation, Gesundheit und Zufriedenheit können durch angemessenes Führungsverhalten erhalten und gesteigert werden“²⁷³ und fungieren damit auch als Ressource für die Mitarbeiter.²⁷⁴ Jedoch bedeutet dies im Umkehrschluss, dass „inkompetente, gleichgültige oder einseitig autoritäre Führung als nicht unbedeutender Belastungsfaktor“²⁷⁵ wirkt.

Ein Führungsstil, der oft im Zusammenhang mit der Gesundheit betrachtet wird, ist der transformationale Führungsansatz. Dieses Führungsverhalten kennzeichnet sich primär durch eine Vorbildfunktion und Glaubwürdigkeit von Führungskräften aus:²⁷⁶ Sie „versuchen ihre Mitarbeitenden zu motivieren indem sie attraktive Visionen vermitteln, selbst als glaubwürdig und vorbildlich wahrgenommen werden, zu unabhängigem Denken anregen und indem sie die Entwicklung der Mitarbeitenden aktiv unterstützen“²⁷⁷. Studien wiesen nach, dass die transformationale Führung negative Korrelation zu psychischen Fehlbeanspruchungen und damit eine positive zur Gesundheit aufweisen, weshalb die Bedeutung nicht zu unterschätzen ist.²⁷⁸ Darüber hinaus sind nach dem „Health-oriented Leadership“ Konzept zwei weitere Determi-

²⁷¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 18, S. 117.

²⁷² Vgl. Oppolzer, Alfred (2009), S. 20f.

²⁷³ Felfe, Jörg (2012b), S. 60 (Hervorhebungen weggelassen).

²⁷⁴ Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 305.

²⁷⁵ Felfe, Jörg (2012b), S. 60 (Hervorhebungen weggelassen).

²⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 377. Vgl. Felfe, Jörg (2012b), S. 61. Vgl. Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 305.

²⁷⁷ Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018), S. 305.

²⁷⁸ Vgl. Franke, Franziska u.a. (2016), S. 36.

nanten für eine gesundheitsförderliche Führung von erheblicher Bedeutung: Selbstführung und Selbstreflexion. Nur, wenn die Führungskräfte selbst bewusst mit der eigenen Gesundheit umgehen und im Rahmen der Selbstreflexion überprüfen, dass sie kein widersprüchliches Verhalten aufweisen, gelingt gesundheitsorientierte Führung im Sinne eines Vorbildes.²⁷⁹

Ein weiterer, wesentlicher Aspekt ist das Feedbackverhalten von Vorgesetzten. Insgesamt erhalten 110 dual Studierende (75 %) Feedback durch ihren Vorgesetzten und 69 %, also 102 dual Studierende gaben an, dass Belastungen dadurch eher oder sehr reduziert werden.²⁸⁰ Anerkennung, aber auch Kritik unterstützen maßgeblich bei der Selbstreflexion und fördern dadurch die Weiterentwicklung von Stärken sowie die Identifikation von Schwächen.²⁸¹ Darüber hinaus begünstigt eine offene Kommunikation maßgeblich, dass beispielsweise Ängste vermieden werden können.²⁸² Beachtenswert ist, dass 45 dual Studierende (30 %) angaben, dass Feedback durch den Vorgesetzten ihre Belastungen tendenziell erhöht.²⁸³ Ursächlich hierfür kann sein, dass insbesondere die Kritik falsch kommuniziert wird und im Gegensatz zur Anerkennung deutlich häufiger geäußert wird.²⁸⁴ Ein weiterer Grund kann aber auch darin gesehen werden, dass parallel zu den Praxisphasen oft separate Prüfungsleistungen wie Praxistransferberichte, Studienarbeiten, mündliche Prüfungen oder auch die Bachelor-Thesis, geleistet werden müssen²⁸⁵ und dazu führen, dass eine alleinige Konzentration auf die Arbeit im betrieblichen Kontext nicht realisiert werden kann.²⁸⁶ Wenn zusätzlich der Wunsch besteht, die Anforderungen der Führungskraft vollständig zu erfüllen,²⁸⁷ kann Kritik schnell als weitere negative Belastung empfunden werden, die wiederum psychische Fehlbeanspruchungen begünstigt.

8.1.2.2 Arbeitsgestaltung

Die Arbeitsgestaltung umfasst sämtliche Maßnahmen, die darauf abzielen, die physischen sowie psychologischen Bedingungen der Arbeit zu verbessern. So inkludiert dies Aktivitäten,

²⁷⁹ Vgl. Felfe, Jörg u.a. (2011), S. 381f.

²⁸⁰ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118.

²⁸¹ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 206.

²⁸² Vgl. ebenda, S. 195.

²⁸³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118.

²⁸⁴ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 207.

²⁸⁵ Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 65f.

²⁸⁶ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 62.

²⁸⁷ Vgl. Anhang, 1.3 Interview 3, S. 70.

die auf eine Veränderung der Umgebung sowie der Aufgabe²⁸⁸ zur Schaffung einer Voraussetzung für „menschengerechte Arbeit“²⁸⁹ abzielen.

Ein wesentlicher Aspekt ist hierbei die konkrete Gestaltung des, mit den Tätigkeiten zusammenhängenden, Handlungsspielraums. Zur Erreichung von angestrebten und geforderten Zielen existieren oft verschiedene Wege und Möglichkeiten, die gleichermaßen als sinnvoll erachtet werden können. Diese Vielzahl an Alternativen wird als Freiheitsgrad deklariert,²⁹⁰ und der Handlungsspielraum resultiert aus der „Summe der Freiheitsgrade“²⁹¹. Der objektive Handlungsspielraum bezieht sich auf tatsächlich vorhandene, der subjektive auf individuell wahrgenommene Spielräume, wobei zwischen diesen auch Anomalien entstehen können.²⁹² Grundsätzlich bezieht sich der Handlungsspielraum selbst auf die Flexibilität, während der Entscheidungsspielraum die Autonomie kennzeichnet.²⁹³ Zur Vermeidung von Unterforderung und Förderung der psychischen Gesundheit ist es maßgeblich, dass dem Mitarbeiter ein bestimmtes Maß an Autonomie und Flexibilität zugestanden wird.²⁹⁴ So führt beispielsweise ein Auseinanderklaffen von Anforderung und Autonomie beziehungsweise Flexibilität dazu, dass Belastungen tendenziell steigen.²⁹⁵ Ein allgemeines Problem bei jungen Arbeitnehmern oder auch Berufseinsteigern ist, dass oft zwar Fachwissen vorhanden ist, aber praktische Erfahrungen fehlen, weshalb ihnen wenig Kompetenz übertragen und Vertrauen zuteilwird.²⁹⁶ Dennoch gaben 63 %, also 92 dual Studierende an, dass ihnen ein umfangreicher Handlungsspielraum eingeräumt wird. Jedoch gaben auch 26 % (38 dual Studierende) an, dass dies von ihrem Arbeitgeber nicht umgesetzt wird. Kongruent zu der vorherigen Hypothese ergab die Frage nach der Belastungsauswirkung, dass der größte Anteil, also 67 % der dual Studierenden, die Einräumung eines umfangreichen Handlungsspielraumes als eher oder sehr belastungsreduzierend empfindet. Lediglich 3 % der dual Studierenden schätzen ein, dass Belastungen sehr erhöht werden, aber auch 30 %, dass Belastungen eher erhöht werden.²⁹⁷ Die fundamentale Notwendigkeit bei einer Erhöhung der Flexibilität ist das Angebot an unterstützenden Ressourcen. So kann es einem Unternehmen dadurch gelingen, die Arbeitsleistung bei

²⁸⁸ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 153.

²⁸⁹ Metz, Anna-Marie (2011), S. 195.

²⁹⁰ Vgl. Hacker, Winfried / Sachse, Pierre (2014), S. 82.

²⁹¹ Ulich, Eberhard (2011), S. 187.

²⁹² Vgl. Hacker, Winfried / Sachse, Pierre (2014), S. 84f.

²⁹³ Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 187.

²⁹⁴ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 189.

²⁹⁵ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 189.

²⁹⁶ Vgl. Kuhn, Detlef u.a. (2011), S. 479.

²⁹⁷ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118.

gleichzeitiger Reduktion psychischer Fehlbeanspruchung zu optimieren.²⁹⁸ Eine gesonderte Möglichkeit zur Ausweitung der Flexibilität und Autonomie²⁹⁹ ist Job Rotation, Job Enlargement und Job Enrichment. Job Rotation meint den Wechsel der Tätigkeit bei gleichbleibender Autonomie. Job Enlargement kennzeichnet die horizontale Ausweitung der Tätigkeit und Job Enrichment die vertikale Erweiterung.³⁰⁰ Insbesondere das Prinzip von Job Rotation ist bei dual Studierenden gut anwendbar, da sie in der Regel keinen festen Arbeitsplatz besetzen und somit ein Wechsel organisatorisch leicht zu ermöglichen ist. So wird dies auch überwiegend durchgeführt, und 92 dual Studierende, also 63 %, gaben an, dass ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, verschiedene Abteilungen kennenzulernen und 100, also 68 % gaben an, dass sie in den einzelnen Bereichen die Möglichkeit erhalten, verschiedene Arbeitsplätze und Tätigkeiten kennenzulernen. Bei beiden Fragen schätzen jeweils über 67 % ein, dass diese Maßnahmen Belastungen eher oder sehr reduzieren würden.³⁰¹

Ein weiterer, sehr relevanter Aspekt zielt auf den Arbeitsinhalt ab. So sind die Ganzheitlichkeit und Anforderungsvielfalt wesentliche Eigenschaften, die bei der Gestaltung von Aufgaben berücksichtigt werden sollten.³⁰² Die Ganzheitlichkeit von Aufgaben meint, dass ein Mitarbeiter nicht nur Teilaufgaben übernimmt, sondern „Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen“³⁰³. Die Anforderungsvielfalt zielt darüber hinaus darauf ab, dass einzelne Aufgaben „unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten“³⁰⁴ fordern. Die Ganzheitlichkeit wird von einem großen Teil der Unternehmen realisiert. So gaben 61 % der dual Studierenden an, dass sie vollständige Aufgaben übernehmen, wobei über 40 % einschätzen, dass es Belastungen tendenziell oder sehr erhöht. Die Übernahme abwechslungsreicher Aufgaben wird nur bei 56 % der dual Studierenden durchgeführt, wobei auch hier 33 % angaben, dass dies Belastungen eher oder sehr erhöht.

Interessant ist, dass sowohl bei der Flexibilität, als auch bei der Ganzheitlichkeit und Anforderungsvielfalt jeweils über 30 % der dual Studierenden einstufen, dass Belastungen eher oder sehr erhöht werden.³⁰⁵ Dies zeigt die Notwendigkeit dahingehend, dass bei einer Anwendung dieser Ansätze die Aufgaben und auch der Verantwortungsumfang genau auf den dual Studie-

²⁹⁸ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 189f.

²⁹⁹ Vgl. ebenda, S. 190.

³⁰⁰ Vgl. Felfe, Jörg (2012a), S. 71. Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 190.

³⁰¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118.

³⁰² Vgl. Ulich, Eberhard (2011), S. 206.

³⁰³ Ebenda, S. 206.

³⁰⁴ Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 189.

³⁰⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118f.

renden abgestimmt und gegebenenfalls sogar mit ihm entwickelt wird, um eine Überforderung zu vermeiden. So ist die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte hierbei ein elementarer Bestandteil. 122 dual Studierende (83 %) gaben in der Umfrage an, dass sie Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten bei der Aufgabenerfüllung erhalten und 80 % schätzen die Belastungswirkung als eher oder ganz reduzierend ein.³⁰⁶

8.1.2.3 Steuerung durch das Human Resource Management

Die Steuerung durch das Human Resource Management ist im dualen Studium ein relevanter Faktor. Aufgaben dieses Funktionsbereiches sind die „Personalbeschaffung, Verwaltung und die Aus- und Weiterbildung bzw. Personalentwicklung“³⁰⁷.

Die Anfertigung von Praxistransferberichten, der Studienarbeit sowie der Bachelor-Thesis ist ein Aspekt, der von sehr vielen dual Studierenden als belastend empfunden wird: In jedem der durchgeführten Experteninterviews wurde der hohe Aufwand und die daraus resultierende Belastung thematisiert.³⁰⁸ So wird hier insbesondere kritisiert, dass diese parallel zur Praxisphase erbracht werden müssen. Die dual Studierenden gaben an, dass sie ihren Erholungsurlaub für die Anfertigung dieser Hausarbeiten verwenden³⁰⁹ sowie vorwiegend abends und am Wochenende die Zeit dafür nutzen.³¹⁰ Ein kongruentes Bild spiegelt sich auch in den Umfrageresultaten wieder. 59 dual Studierende (40 %) gaben an, dass die Praxistransferberichte, die Studienarbeit und Bachelor-Thesis eher belastend sind. Sogar 72 dual Studierende (49 %) empfinden diese als sehr belastend. Lediglich zwei dual Studierende (1%) empfinden diese Prüfungsleistung als nicht belastend.³¹¹ Zusätzlich wurden die Hausarbeiten fünfmal in einem freiwilligen Freitextfeld erwähnt, welches sich nach weiteren belastenden Aspekten erkundigte.³¹²

1918 wurde in Deutschland die übliche Arbeitszeit von 14 oder auch 16 Stunden auf acht Stunden mit dem Ziel einer Produktivitätssteigerung reduziert, die letztlich auch erreicht wurde. So führt eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit tendenziell zu Verringerung der Produktivität.³¹³ Hinzu kommt, dass die psychische Ermüdung als Erscheinungsform psychi-

³⁰⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 118.

³⁰⁷ Felfe, Jörg (2012b), S. 64f.

³⁰⁸ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 62. Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 65. Vgl. Anhang, 1.3 Interview 3, S. 70.

³⁰⁹ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 61. Vgl. Anhang, 1.3 Interview 3, S. 70.

³¹⁰ Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 65f.

³¹¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³¹² Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21, S. 124f.

³¹³ Vgl. Bruder, Ralph u.a. (2010), S. 579-582.

scher Fehlbeanspruchungen, die auch bei den dual Studierenden von Bedeutung sind,³¹⁴ nur durch Erholung remediert werden kann.³¹⁵

Die Prüfungsleistungen in Form von Praxistransferberichten, der Studienarbeit und der Bachelor-Thesis sind Bestandteil des Studiums, weshalb keine Möglichkeit besteht, diese zu vermeiden. Dennoch existieren einige Möglichkeiten, die seitens des Human Resource Management umgesetzt werden können, um die daraus resultierende Beanspruchung zu verringern. So könnte den dual Studierenden die Möglichkeit eingeräumt werden, diese Hausarbeiten während der Arbeitszeit zu schreiben. Bei 64 %, also 94 dual Studierenden, ist dies bereits Realität. Betrachtet man die Belastungsauswirkung ergibt sich ein folgendes Bild: Kongruent zu der vorherigen Hypothese schätzt der größte Teil der dual Studierenden, insgesamt 66 % ein, dass Belastungen durch diese Möglichkeit eher oder sehr reduziert werden. Jedoch stuften 34 %, also 50 dual Studierende dieses Handlungsfeld als eher belastend ein. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Möglichkeit, interne Daten für die Hausarbeiten zu verwenden. Dies wird insgesamt 112 dual Studierenden (76 %) ermöglicht. Aber auch hier gaben insgesamt 40 dual Studierende (27 %) an, dass es Belastungen eher oder sehr erhöht.³¹⁶ Die genaue Ursache, warum in beiden Handlungsfeldern jeweils über 25 % angaben, dass Belastungen erhöht werden, ist unklar und kann nur postuliert werden: So könnte ein möglicher Grund darin bestehen, dass die Unternehmen, wenn sie diese Möglichkeit gewähren, auch höhere Anforderungen an die Qualität der Hausarbeiten stellen und sich dadurch zwar eine Belastungsform verringert, aber wiederum eine neue, in Form von höheren Anforderungen, entsteht.

Die Kommunikation und Vermittlung von Informationen seitens des Human Resource Management hat eine wesentliche Bedeutung. So wird Kommunikation als „das Bindeglied, das Organisationen zusammenhält“³¹⁷, betitelt und bietet sowohl dem Human Resource Management als auch dem dual Studierenden die Möglichkeit, Problemfelder zu erkennen und Lösungswege zu erarbeiten.³¹⁸ Ein weiterer Aspekt besteht darin, dass Menschen grundsätzlich das Bedürfnis haben, Sachverhältnisse zu verstehen. Es besteht eine Abneigung dahingehend, „mit willkürlichen, zufälligen und unerklärlichen Umweltreizen konfrontiert“³¹⁹ zu werden. Diese Tatsache stellte auch bereits Antonovsky bei der Definition der Determinanten des Ko-

³¹⁴ Vgl. Kapitel 6 Psychische Fehlbeanspruchung der dual Studierenden, S. 19f.

³¹⁵ Vgl. Kapitel 5 Weitere Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung, S. 17f.

³¹⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 119.

³¹⁷ Badura, Bernhard u.a. (2010c), S. 55.

³¹⁸ Vgl. ebenda, S. 55.

³¹⁹ Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 193.

härenzgefühls heraus.³²⁰ Sind Informationen unzureichend und sogar mit einem negativen Kern versehen, entsteht eine neue Form psychischer Belastung, die wiederum Krankheiten begünstigen kann.³²¹

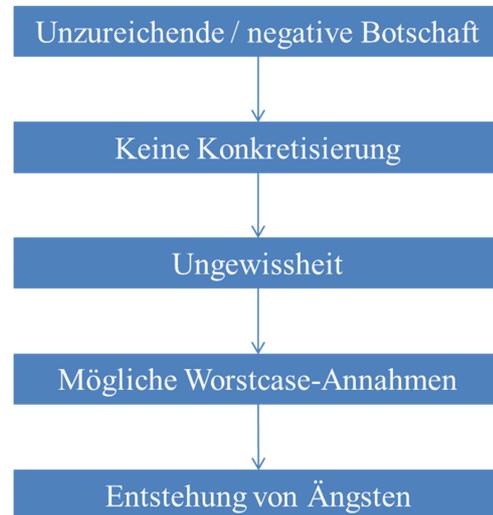


Abb. 7: Auswirkungen unzureichender Informationen

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 194.

Insbesondere da dual Studierende in einem für die Ausbildungszeit befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sind die Auswirkungen unzureichender oder negativer Informationen von erheblicher Bedeutung.³²² Die zugrundeliegende Problematik bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht in zwei Faktoren: Einerseits fehlt die Möglichkeit, die Zukunft hinreichend zu planen. Andererseits kann die aus der Befristung entstehende Unsicherheit auch dazu führen, dass übermäßig viel Leistung gezeigt wird, um eine Anschlussbeschäftigung zu erhalten.³²³ Beides resultiert in einer Beeinträchtigung der Erholung: So werden beispielsweise Urlaube nur eingeschränkt geplant, und es wird erschwert, „sich von der Arbeit zu distanzieren bzw. abzuschalten“³²⁴. Darüber hinaus ist eine wesentliche Ursache für Verhaltensauffälligkeiten wie Präsentismus, welcher auch bei dual Studierenden sehr ausgeprägt ist,³²⁵ die Arbeitsplatzunsicherheit.³²⁶

So kristallisiert sich heraus, welche Bedeutung ausreichende und vollständige Informationen für dual Studierende haben. Die Umfrage ergab, dass hier seitens des Human Resource Ma-

³²⁰ Vgl. Kapitel 3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell, S. 10f.

³²¹ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 193f.

³²² Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 193f.

³²³ Vgl. Rau, Rente (2012), S. 184.

³²⁴ Ebenda, S. 184.

³²⁵ Vgl. Kapitel 7.3 Behaviorale Folgen, S. 26.

³²⁶ Vgl. Schmidt, Jana / Schröder, Helmut (2009), S. 97.

nagement viel Handlungsbedarf besteht: So gaben lediglich 66 dual Studierende, also 45 % an, dass turnusmäßige Gespräche geführt werden und nur 50 % der dual Studierenden erhalten ausreichende Informationen über Themen wie den weiteren Werdegang sowie die Übernahmemöglichkeiten nach dem Studium. Betrachtet man die eingeschätzte Auswirkung auf die Belastung, fällt auf, dass 34 %, also 50 dual Studierende, turnusmäßige Gespräche mit dem Human Resource Management und 27 %, also 40 dual Studierende, ausreichende Informationen als eher oder sehr belastend empfinden.³²⁷ Ursächlich hierfür könnte die Befürchtung sein, dass in solchen Gesprächen auch Handlungsfelder identifiziert werden, die von dem dual Studierenden zusätzlich abgedeckt werden sollen. Dennoch stellt die Verbesserung der Informationstransparenz eine wesentliche Handlungsempfehlung dar, wobei die Notwendigkeit dahingehend besteht, die dual Studierenden in den Prozess einzubeziehen.³²⁸

8.1.2.4 Gesundheitscoaching

Coaching kennzeichnet eine Personalentwicklungsmaßnahme³²⁹ und findet häufig in Form eines Einzelcoachings statt.³³⁰ Grundsätzlich wird Coaching von einer klassischen Beratung differenziert betrachtet,³³¹ weil das zugrunde liegende Ziel in der „Hilfe zur Selbsthilfe“³³² durch „die Unterstützung im souveränen und gesunden Umgang mit privaten und/oder beruflichen Herausforderungen“³³³ und nicht in der Erteilung konkretisierter Ratschläge besteht.³³⁴ Coaching ist durch Freiwilligkeit, Wertschätzung, Neutralität und Vertrauen gekennzeichnet,³³⁵ wobei im Rahmen des Coaching ganz unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden können.³³⁶

Speziell das Gesundheitscoaching hat eine Vielzahl verschiedener Anwendungsfelder: Verbesserung des Wohlbefindens, Verbesserung der physischen Gesundheit oder auch der psychischen Gesundheit.³³⁷ So besteht ein Anwendungsfeld auch in Stressmanagementcoachings, welche „Interventionen, die zur Verbesserung der individuellen Stressbewältigung führen sollen“³³⁸, unterstützen. Oft ist das Stressmanagementcoaching so gestaltet, dass zunächst

³²⁷ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 119.

³²⁸ Vgl. Kuhn, Detlef u.a. (2011), S. 484.

³²⁹ Vgl. Felfe, Jörg (2012b), S. 43

³³⁰ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 342.

³³¹ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 341.

³³² Felfe, Jörg (2012b), S. 43

³³³ Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014), S. 258.

³³⁴ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 341.

³³⁵ Vgl. Felfe, Jörg (2012b), S. 43

³³⁶ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 343.

³³⁷ Vgl. ebenda, S. 349.

³³⁸ Ebenda, S. 351.

über Interviews und Fragebögen eine Ist-Analyse bezüglich der individuellen Stressoren, der Stressbewältigung sowie den empfundenen Stressfolgen vorgenommen wird.³³⁹ Basierend auf dieser Analyse werden geeignete Coaching Strategien entwickelt. So kann das Coaching letztlich darin bestehen, dass Entspannungsmethoden, wie progressive Muskelrelaxation nach Jacobson, Autogenes Training oder Meditationstechniken erlernt werden.³⁴⁰ Darüber hinaus sind relevante Themen aber auch die Förderung der Selbstreflexion, der Achtsamkeit und Unterstützung bei Problemlösungen sowie die Förderung des Erholungsverhaltens.³⁴¹

Coaching- und insbesondere Angebote zum Stressmanagement stellen Handlungsfelder dar, die sehr gut bei dual Studierenden anwendbar sind. Insgesamt gaben 48 dual Studierende (33 %) an, dass Gesundheitscoachings bei ihnen bereits angeboten werden.³⁴² In diesem Zusammenhang sind auch abgeschwächtere Formen des Coachings, z.B. in Form von angebotenen Entspannungskursen, ohne vorherige Ist-Analyse denkbar.

8.2 Ansatzpunkte seitens der Hochschule

8.2.1 Organisatorische Aspekte

Die durchgeführte Umfrage ergab, dass Theoriephasen insgesamt belastender wahrgenommen werden als Praxisphasen: So gaben 83 dual Studierende (56 %) an, dass die Theoriephasen eher oder sehr belastend sind.³⁴³ Bei den Praxisphasen trifft dies lediglich auf 30 %, also 44 dual Studierende, zu. Die Praxisphasen werden von 41 dual Studierenden (28 %) als nicht belastend empfunden.³⁴⁴ Werden hingegen die Theoriephasen thematisiert, trifft dies lediglich auf 10 %, also 15 dual Studierende, zu.³⁴⁵ Dieses Ergebnis entspricht der vorherigen Hypothese maßgeblich. Die Begründung der Hypothese ergibt sich primär aus den durchgeführten Experteninterviews. So stimmten alle drei befragten Experten in dem Aspekt überein, dass die höchste Belastung aus den Theoriephasen selbst resultiert und durch den hohen Aufwand bedingt ist.³⁴⁶

³³⁹ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 354f.

³⁴⁰ Vgl. Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010), S. 139-146. Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 356.

³⁴¹ Vgl. Greif, Siegfried (2011), S. 359.

³⁴² Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 119.

³⁴³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁴⁴ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 18, S. 117.

³⁴⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁴⁶ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 62. Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 66f. Vgl. Anhang, 1.3 Interview 3, S. 70.

Die Organisation der HWR sowie die Standortbedingungen am Campus Lichtenberg, an welchem die dual Studierenden der HWR unterrichtet werden,³⁴⁷ stellen Faktoren dar, die von sehr vielen dual Studierenden als belastend empfunden werden. Grundsätzlich handelt es sich hierbei um sehr spezifische und hochschulindividuelle Faktoren, weshalb eine Übertragung auf andere Hochschulen mit praxisintegrierenden Studiengängen nicht uneingeschränkt möglich ist.

Die Kritik bezüglich der Organisation bezieht sich primär auf die Gestaltung des Vorlesungs- und Prüfungsplanes, und in der durchgeführten Forschung ergibt sich ein kongruentes Bild: Die Ausgestaltung des Vorlesungsplanes wird von 62 dual Studierenden (42 %) als eher belastend und von 30 dual Studierenden (20 %) als sehr belastend empfunden. Lediglich acht dual Studierende (5 %) empfinden diesen Aspekt als nicht belastend. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bei der Betrachtung des Prüfungsplanes, der von 64 % (94 dual Studierenden) als eher oder sehr belastend empfunden wird. Jedoch schätzen auch 14 dual Studierende (10 %) diesen Faktor als nicht belastend ein.³⁴⁸ Die Gründe ergeben sich sowohl aus einem freiwilligen Freitextfeld im Rahmen der Umfrage sowie aus den durchgeführten Experteninterviews. Im Rahmen des Freitextfeldes, welches nach weiteren belastenden Faktoren fragte, wurde die Organisation der Hochschule weitere 15 Male thematisiert, wobei zu beachten ist, dass die Kategorie „Organisation“ auch Aspekte, die nicht den Vorlesungs- oder Prüfungsplan direkt betreffen, beinhaltet.³⁴⁹ Ein häufig angesprochener Kritikpunkt ist die „enge Taktung der Vorlesungen“³⁵⁰. So wird thematisiert, dass Vorlesungstage teilweise mit zu vielen Vorlesungen beplant sind und zu weit in den Abend hineinreichen,³⁵¹ aber auch, dass zwischen Vorlesungen teilweise zu lange Pausen lägen. Darüber hinaus wird der Zeitraum der Prüfungen von zwei Wochen als zu kurz erachtet³⁵² und die späte Bekanntgabe von Prüfungsterminen,³⁵³ sowie fehlende Abstimmung mit dem Vorlesungsplan,³⁵⁴ als belastend empfunden.

Eine mögliche Maßnahme zur Behebung dieser Problematik könnte darin bestehen, dass die dual Studierenden ihren Vorlesungsplan selbstständig gestalten. Jedoch empfinden 87 dual Studierende (60 %) die fehlende Möglichkeit diesbezüglich als nicht oder eher nicht belas-

³⁴⁷ Vgl. Hochschule für Wirtschaft und Recht (Hrsg.) (o.Jg. b), 1. Abschnitt im Hauptframe.

³⁴⁸ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁴⁹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21, S. 121-125.

³⁵⁰ Anhang, 1.1 Interview 1, S. 62.

³⁵¹ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 62. Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 8, 29, 31, 47), S. 121-124.

³⁵² Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 66f.

³⁵³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 43), S. 123.

³⁵⁴ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 44), S. 124.

tend.³⁵⁵ Darüber hinaus ist fraglich, ob das Einräumen einer Gestaltungsmöglichkeit nicht die Beanspruchung tendenziell erhöht, weil mehr organisatorischer Aufwand seitens der dual Studierenden notwendig wird. Dennoch besteht seitens der Hochschule in diesem Aspekt ein gewisser Handlungsspielraum. So könnten beispielsweise sehr lange Pausenzeiten vermieden werden, und es könnte eine frühzeitige Bekanntgabe des Prüfungsplanes erfolgen.

Als belastend von den dual Studierenden werden auch die Standortbedingungen des Campus Lichtenberg der HWR betrachtet. Die Raumsituation und Ausstattung wird von 95 dual Studierenden (65 %) als eher oder sehr belastend empfunden.³⁵⁶ Darüber hinaus wurden vermehrt die fehlenden Versorgungsmöglichkeiten in der Umgebung sowie auf dem Campus thematisiert.³⁵⁷

8.2.2 Lehrmethoden

Es wird postuliert, dass sich Lehrmethoden maßgeblich auf den „Kompetenzerwerb der Studierenden und nicht zuletzt auch auf die .. Abbruchquote auswirkt“³⁵⁸. Aus diesem Grund ergibt sich die Notwendigkeit, auch die Lehrmethoden genauer zu betrachten. Die Umfrage ergab, dass die Anforderungen der Dozenten sowie der zu große Stoffumfang von 58 %, also 85 der dual Studierenden als eher oder sehr belastend empfunden wird.³⁵⁹ Gleichzeitig wird auch Willkürlichkeit,³⁶⁰ die Vermittlung veralteter oder für die Praxis unrelevanter Theorien,³⁶¹ die übermäßige Abfrage von auswendig gelerntem Wissen,³⁶² fehlende Motivation,³⁶³ die Bewertungssysteme³⁶⁴ sowie fehlende Kommunikation³⁶⁵ als Belastungsfaktor thematisiert.

In diesem Zusammenhang hat die HWR bereits ein Handlungsfeld identifiziert. So werden turnusmäßige Evaluationen der Dozenten über Fragebögen durchgeführt und ausgewertet.³⁶⁶ Zwei dual Studierende gaben in der Umfrage an, dass sie sich wünschen, dass die Ergebnisse

³⁵⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁵⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁵⁷ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 3, 13, 25), S. 121f.

³⁵⁸ Brauer, Markus (2014), S. 2.

³⁵⁹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 17, S. 116.

³⁶⁰ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 2, 47), S. 121-124.

³⁶¹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 8, 15, 40), S. 121-123.

³⁶² Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 15), S. 122.

³⁶³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 18, 22, 24, 36, 38), S. 122f.

³⁶⁴ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 33, 49), S. 123f.

³⁶⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21 (Angabe 24), S. 122

³⁶⁶ Vgl. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. c), 2. Abschnitt im Hauptframe.

der Evaluationen eindeutiger kommuniziert werden und eine Verstärkung sowie Intensivierung der Maßnahmenableitung stattfindet.³⁶⁷

8.3 Weitere Ansatzpunkte

8.3.1 Zeitmanagement und Selbstorganisation

Aufgrund der Konzeption des dualen Studiums dahingehend, dass ein Wechsel zwischen den Praxis- und Theoriephasen alle drei Monate erfolgt sowie der Charakterisierung als Intensivstudium, ist ein ausgeprägtes Zeitmanagement sowie eine gute Selbstorganisation unerlässlich.

Zeitmanagement und Selbstorganisation beziehen sich nicht nur darauf, berufliche Aufgaben und Ziele zu realisieren, sondern werden vielmehr auch dahingehend konkretisiert, dass eine erfolgreiche Kombination von Privatleben und beruflichem Alltag geschaffen wird.³⁶⁸ Der Term Zeitmanagement meint grundsätzlich das Ziel „sich selbst so zu managen, dass die verfügbare (Lebens-)Zeit sinnvoll genutzt wird“³⁶⁹. Die Selbstorganisation steht im engen Zusammenhang zu dem Zeitmanagement, und Ziel ist eine ganzheitliche Steuerung.³⁷⁰

Das Zeitmanagement-Modell von Therese Hoff Macan postuliert, dass Zeitmanagement durch drei Schritte gekennzeichnet ist.³⁷¹



Abb. 8: Zeitmanagement-Modell

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Macan, Therese Hoff (1994), S. 388. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 219.

Organisationspräferenzen (Abb. 8) beziehen sich hierbei auf Tätigkeiten, die dabei unterstützen sollen die Organisation, beispielsweise durch die Anwendung von Ablagesystemen, zu

³⁶⁷ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 22 (Angabe 16, 38), S. 122f.

³⁶⁸ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 217. Vgl. Gemmiti, Marco / Klumb, Petra L. (2011), S. 271.

³⁶⁹ Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 219.

³⁷⁰ Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 227.

³⁷¹ Vgl. Macan, Therese Hoff (1994), S. 388.

verbessern.³⁷² Grundsätzlich haben Zeitmanagementmaßnahmen „keinen direkten Einfluss auf das individuelle Erleben von Stress ... wirken aber indirekt durch die subjektiv wahrgenommene Kontrolle über die Zeit“³⁷³.

Zeitmanagement sowie Selbstorganisation sind Handlungsfelder, welche seitens der dual Studierenden selbst umgesetzt werden können. Insgesamt machen sich 62 dual Studierende (42 %) vor Prüfungen oder Hausarbeiten einen Zeitplan. Jedoch halten sich lediglich 18 dual Studierende (12 %) an diesen, weshalb bei jenen selten Zeitdruck entsteht. 46 dual Studierende (31 %) fertigen zwar keinen separaten Zeitplan an, beginnen aber frühzeitig genug, um Zeitdruck zu vermeiden. Zeitdruck entsteht so insgesamt bei 83 dual Studierenden (56 %) regelmäßig.³⁷⁴ Das Aufschieben von Arbeiten wirkt sich erheblich auf die physische Gesundheit aus: So ergab eine Studie, in der verschiedene Studenten befragt worden sind, dass sowohl bei „Aufschiebern“ als auch bei „Nichtaufschiebern“ Symptome physischer Krankheit im Laufe eines Semesters angestiegen sind, jedoch bei den „Aufschiebern“ im Vergleich überproportional.³⁷⁵ So ergibt sich im Bereich Zeitmanagement und Selbstorganisation ein Handlungsfeld, welches im Wesentlichen von den dual Studierenden umgesetzt werden kann.

8.3.2 Sport

Auch Sport ist ein Handlungsfeld, welches im Rahmen der Freizeitgestaltung primär den dual Studierenden obliegt, aber sowohl von dem Arbeitgeber als auch der Hochschule gefördert werden kann.

Grundsätzlich besteht häufig³⁷⁶ Übereinstimmung im Aspekt, dass Gesundheit durch Sport positiv beeinflusst werden kann,³⁷⁷ wobei hauptsächlich Stimmung und Wohlbefinden gesteuert werden.³⁷⁸ Diese Wirkungsrichtung, also die direkte Beeinflussung von Gesundheit durch Sport, wird als Wirkungshypothese deklariert.³⁷⁹ Entgegengesetzt dazu ist aber auch denkbar, dass Gesundheit die sportliche Aktivität beeinflusst, wodurch wiederum postuliert wird, dass „gesunde Menschen mehr Sport treiben, als gesundheitlich labile Personen“³⁸⁰. Diese Hypothese wird als Selektionshypothese betitelt. Eine dritte und ebenso mögliche Hypothese, die

³⁷² Vgl. Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012), S. 219.

³⁷³ Ebenda, S. 219.

³⁷⁴ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 16, S. 115.

³⁷⁵ Vgl. Gerrig, Richard J. (2015), S. 478f.

³⁷⁶ Vgl. Jekauc, Darko u.a. (2014), S. 15.

³⁷⁷ Vgl. Brand, Ralf (2010), S. 49.

³⁷⁸ Vgl. ebenda, S. 51.

³⁷⁹ Vgl. Jekauc, Darko u.a. (2014), S. 14f.

³⁸⁰ Ebenda, S. 14.

Drittvariablenhypothese, postuliert, dass der Zusammenhang zwischen Sport und Gesundheit maßgeblich durch Drittvariablen beeinflusst wird.³⁸¹

Ausgehend von der Wirkungshypothese ergeben sich weitere Unklarheiten dahingehend, wie der Einfluss von Sport auf die psychische Gesundheit erklärt wird. So existieren auch hier eine Vielzahl möglicher Hypothesen, die aber wiederum eine Reihe an Inkonsistenzen aufweisen.³⁸² Eine mögliche Hypothese stellt die Thermoregulationshypothese dar, die davon ausgeht, dass „die aus körperlicher Aktivität resultierende gesteigerte Durchblutung und Stoffwechselaktivität und die korrespondierende Anhebung der Körpertemperatur .. den Wohlbefindensanstieg“³⁸³ begründen. Die Endocannabinoidhypothese wiederum geht von der Ausschüttung bestimmter Neurotransmittern, den Cannabinoiden, aus, die beispielsweise situationsbedingte Ängstlichkeit verringern und Wohlbefinden fördern.³⁸⁴

Insgesamt wird deutlich, dass „körperliche Aktivität ein enormes Potenzial sowohl als präventive als auch als therapeutische Maßnahme bei psychischen Störungen besitzt“³⁸⁵. Sport ist ebenfalls eine beliebte Strategie dual Studierender. So gaben 18 dual Studierende in einem freiwilligen Freitextfeld, welches nach eigenen Strategien zur Belastungsreduktion fragte, an, Sport zu treiben, um Belastungen zu reduzieren.³⁸⁶ Auch in zwei der durchgeführten Experteninterviews wurde Sport als mögliche Variante thematisiert, um einen Ausgleich zu schaffen. Jedoch wurde in beiden Interviews betont, dass dies nur bei ausreichender Zeit möglich ist, welche aber häufig nicht zur Verfügung steht.³⁸⁷ Auch im Rahmen der Umfrage wurde angemerkt, dass für einen Ausgleich wie Sport nicht immer ausreichend Zeit zur Verfügung steht.³⁸⁸ Sowohl Arbeitgeber als auch Hochschule haben die Möglichkeit, körperliche Aktivitäten der dual Studierenden zu fördern. Insgesamt gaben 54 dual Studierende (37 %) an, dass ihr Arbeitgeber Sportangebote zur Verfügung stellt. Bei 85 der dual Studierenden (58 %) ist dies nicht der Fall.³⁸⁹ In Bezug auf die Hochschule gaben 33 dual Studierende an, dass Sportangebote vorhanden sind, wobei insgesamt 38 dual Studierende (26 %) angaben, dass sie es nicht wissen, und sogar 76 dual Studierende (52 %) gaben an, dass dies nicht der Fall ist.³⁹⁰

³⁸¹ Vgl. Jekauc, Darko u.a. (2014), S. 14.

³⁸² Vgl. Brand, Ralf (2010), S. 54.

³⁸³ Ebenda, S. 55.

³⁸⁴ Vgl. ebenda, S. 55.

³⁸⁵ Langguth, Nadine u.a. (2012), S. 63.

³⁸⁶ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 23, S. 130f.

³⁸⁷ Vgl. Anhang, 1.1 Interview 1, S. 64. Vgl. Anhang, 1.2 Interview 2, S. 68.

³⁸⁸ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 23 (Angabe 24, 48), S. 129-130.

³⁸⁹ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 119.

³⁹⁰ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 20, S. 120.

Grundsätzlich bietet die HWR ein umfangreiches Sportangebot an,³⁹¹ weshalb die Fragestellung resultiert, warum der größte Teil der dual Studierenden dies nicht wissen oder verneinten. Hierbei kann lediglich postuliert werden, dass die verfügbaren Angebote nicht ausreichend kommuniziert werden. Insgesamt stuften 69 % (101 dual Studierende) Sportangebote seitens des Arbeitgebers als eher oder sehr belastungsreduzierend ein.³⁹² Bei Sportangeboten seitens der Hochschule trifft dies sogar auf 76 %, also 112 dual Studierende zu.³⁹³

9 Zusammenfassende Beurteilung

Insbesondere dadurch, dass dual Studierende unter einer Vielzahl an Symptomen und Folgen psychischer Fehlbeanspruchung leiden, kann postuliert werden, dass das Ausmaß psychischer Fehlbeanspruchung verhältnismäßig hoch ist:

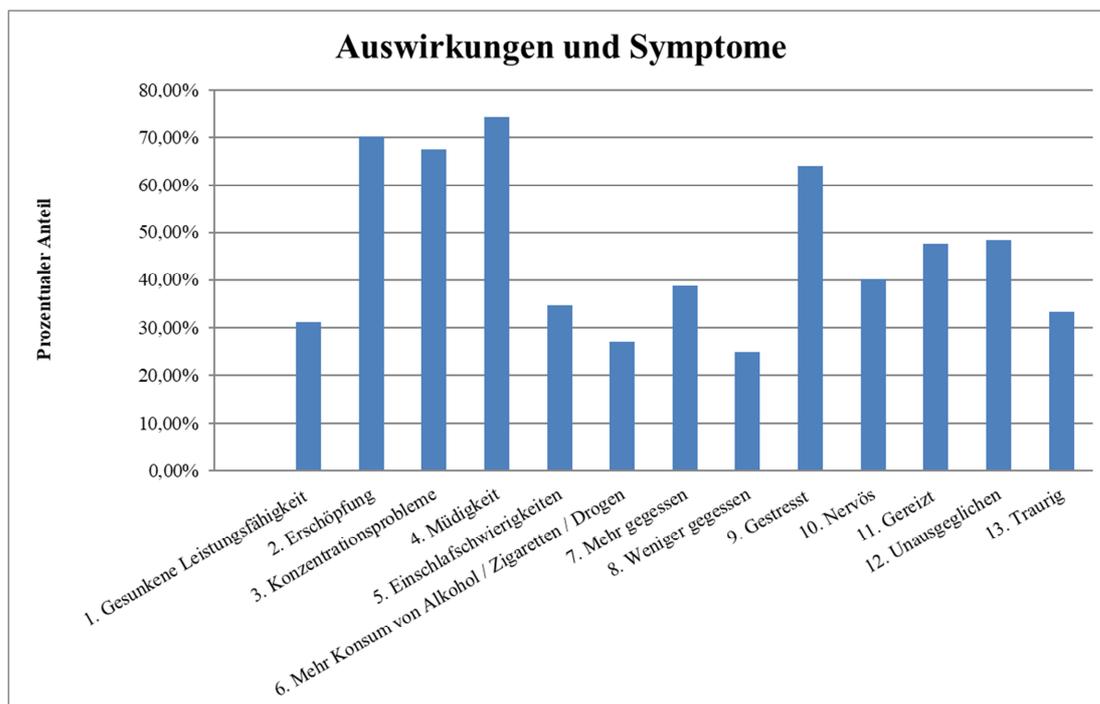


Abb. 9: Auswirkungen und Symptome

Berechnungsbasis: Grundgesamtheit = 147 dual Studierende

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 13, S. 109f. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 14, S. 113. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 15, S. 114.

Die Abbildung zeigt das Ausmaß der relevanten Symptome bezogen auf das gesamte Studium (Abb. 9 – 1. Negative Auswirkung auf das Privatleben, 2. gesunkene Leistungsfähigkeit, 3. Erschöpfung) sowie in der jeweils letzten Theoriephase. Grundsätzlich wurden hierbei die

³⁹¹ Vgl. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. d), 1. Abschnitt im Hauptframe.

³⁹² Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 19, S. 119.

³⁹³ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 20, S. 120.

Merkmalsausprägungen: „Trifft eher zu“ und „Trifft zu“ sowie „Häufig“ und „Immer“ zusammengefasst dargestellt. Die Symptome weisen einheitlich auf eine hohe psychische Fehlbeanspruchung in Form von Stress oder der psychischen Ermüdung hin.³⁹⁴

Die Betrachtung der Ursachen sowie der möglichen Maßnahmen stellen deutlich heraus, dass eine Vielzahl an Einflussfaktoren bestehen, die psychische Fehlbeanspruchungen begünstigen. Jedoch ist hierbei fraglich, ob die Intervention eines ausgewählten Aspektes ausreichend ist, um psychische Fehlbeanspruchungen zu verringern. Viel mehr empfiehlt sich eine kooperative Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten, also dem dual Studierenden, dem Arbeitgeber sowie der Hochschule. Es gilt hierbei aber auch zu berücksichtigen, dass fraglich ist, ob die Bearbeitung der Handlungsfelder zu einer starken oder vollständigen Reduktion der psychischen Fehlbeanspruchung führt, da eine wesentliche Ursache für die psychische Fehlbeanspruchung die hohe Arbeitsbelastung darstellt. Diese resultiert aus der fundamentalen Konzeption des dualen Studiums und wird somit als gegebene und unveränderbare Konstante betrachtet.

10 Fehleranalyse der Umfrage

Die durchgeführte Umfrage war darauf ausgelegt, möglichst viele dual Studierende aus unterschiedlichen Fachrichtungen zu erfassen. Jedoch konnte lediglich eine Teilnahme von sechs Fachrichtungen ermöglicht werden,³⁹⁵ weshalb sowohl die Einschätzung der Höhe der psychischen Fehlbeanspruchung als auch die aufgedeckten Handlungsfelder primär für die erreichten Fachrichtungen von Relevanz sind. Wird jedoch postuliert, dass in den befragten Fachrichtungen keine außerordentlichen Störungen vorliegen, die das Ergebnis maßgeblich beeinflussen, ist eine Übertragbarkeit auf die anderen Fachrichtungen der HWR im Fachbereich zwei sowie auf andere dual Studierende in praxisintegrierenden Studiengängen nicht gefährdet.

Ein weiterer Aspekt ist, dass die Frage nach Fehltagen in den letzten zwölf Monaten sowohl entschuldigte als auch unentschuldigte Fehltage umfasst.³⁹⁶ Deutlich interessanter wäre hierbei eine Differenzierung dahingehend gewesen, wie viele Fehltage in den letzten zwölf Monaten auf Krankheit und wie viele auf andere Gründe zurückzuführen waren. Eine solche Diffe-

³⁹⁴ Vgl. Kapitel 6 Psychische Fehlbeanspruchung der dual Studierenden, S. 19-21.

³⁹⁵ Vgl. Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 6, S. 91f.

³⁹⁶ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 10, S. 75.

renzung hätte eine optimalere Auswertung dahingehend ermöglicht, den Krankenstand von dual Studierenden besser zu beurteilen.

Bei der Interpretation der Umfrageergebnisse ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass die Antworten in den meisten Fällen lediglich die subjektive Einschätzung der dual Studierenden erfasst und insbesondere die Interpretation der jeweils gegebenen Skala durch die Umfrageteilnehmer unterschiedlich sein kann. Ein Beispiel hierfür stellt die Frage danach dar, wie hoch die Arbeitsbelastung empfunden wird. Im Rahmen dieser Frage hatten die dual Studierenden die Möglichkeit, zwischen vier abstufenden Punkten zu wählen.³⁹⁷ Die genaue Interpretation, wann eine Arbeitsbelastung beispielsweise „sehr hoch“ oder „sehr gering“ ist, oblag jedoch dem dual Studierenden.

11 Fazit

Das duale Studium stellt ein wesentliches Erfolgsmodell dar, welches an immer mehr Beliebtheit gewinnt. Es inkludiert eine Vielzahl an Vorteilen und Chancen sowohl für den dual Studierenden als auch den Arbeitgeber. Dennoch bedingt die Konzeption als Intensivstudium einen sehr hohen Arbeitseinsatz der dual Studierenden, der in Kombination mit weiteren Belastungsfaktoren psychische Fehlbeanspruchungen begünstigt. Einleitend stellte sich die Frage, wie stark die Beanspruchung ist und welche Handlungsfelder daraus resultieren.

So wurde zunächst erläutert, wie sich der Gesundheitsbegriff entwickelt hat und dargestellt, dass zwischen der Arbeit und der Gesundheit eines Menschen ein großer Zusammenhang besteht. Die Erläuterung des Belastungs- und Beanspruchungsmodells zeigte deutlich, dass insbesondere die Ressourcen eines Individuums darüber entscheiden, welche Auswirkungen psychische Belastungen mit sich bringen. Die anschließende Darstellung der Erscheinungsformen psychischer Fehlbeanspruchung unterstützte dabei herauszukristallisieren, unter welcher Beanspruchung dual Studierende leiden, und es erfolgte eine Eingrenzung auf Stress sowie psychische Ermüdung. Durch die Darstellung der Symptome sowie der Folgen wurde verdeutlicht, dass die Fehlbeanspruchung verhältnismäßig hoch ist.

Bei der Betrachtung der Ursachen sowie der Handlungsfelder und Präventionsmaßnahmen stellte sich heraus, dass vor allem Bedarf darin besteht, die Kommunikation zu verbessern. Dies bezieht sich primär auf das Feedbackverhalten der Führungskraft aber auch auf turnus-

³⁹⁷ Vgl. Anhang, 2.1 Fragebogen, Frage 12, S. 76.

mäßige Gespräche mit dem Human Resource Management. Darüber hinaus bieten sich bei den dual Studierenden Arbeitsgestaltungsmaßnahmen wie Job Rotation, Job Enrichment, Job Enlargement und auch die Übergabe ganzheitlicher Aufgaben an, wobei hier eine fundierte Kommunikation mit dem dual Studierenden notwendig wird, um eine zusätzliche Überforderung zu vermeiden. Auch die Möglichkeit Praxistransferberichte, die Studienarbeit oder die Bachelor-Thesis während der Arbeitszeit zu schreiben, wird von den meisten dual Studierenden als sinnvoll erachtet. Gesundheits- und Stressmanagementcoachings stellen geeignete Maßnahmen dar, um die dual Studierenden für diese Thematik zu sensibilisieren und sie zu befähigen, selbstständig mit belastenden Faktoren umzugehen.

Seitens der Hochschule bestehen Handlungsfelder darin, die organisatorischen Aspekte, wie die Gestaltung des Vorlesungs- und Prüfungsplans, zu verbessern und die Lehrmethoden der Dozenten genauer zu überprüfen.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Verantwortung, Belastungen zu reduzieren, nicht nur dem Arbeitgeber und der Hochschule obliegt, sondern auch die dual Studierenden durch ein geeignetes Zeitmanagement sowie körperliche Aktivitäten ihr Wohlbefinden verbessern können.

So bestehen viele Handlungsfelder, die die Möglichkeit haben, psychische Beanspruchungen zu reduzieren. Es ist elementar, dass hierbei eine Zusammenarbeit der Beteiligten erfolgt. Außerdem muss beachtet werden, dass die hohe Fehlbeanspruchung durch die aufgedeckten Handlungsfelder nicht vollständig reduziert werden kann, weil ein sehr großer Einflussfaktor durch die hohe Arbeitsbelastung besteht.

Durch die sich betriebswirtschaftlich bedenklich entwickelnden Ausfallzeiten wird die Thematik der psychischen Gesundheit vermutlich auch in den kommenden Jahren immer mehr thematisiert. So kann postuliert werden, dass es sich auch in Bezug auf den dual Studierenden weiterentwickeln wird. Insbesondere wird dies dadurch fundiert, dass die Unternehmen ein hohes Interesse daran haben, die psychische Gesundheit der dual Studierenden aufrecht zu erhalten, um das Potenzial für sich nutzen zu können. Weiterführend wäre es sehr interessant, die Umsetzung einzelner Handlungsfelder zu begleiten und die Auswirkung der Veränderung auf die psychische Gesundheit zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

Angerer, Peter / Glaser, Jürgen / Gündel, Harald (2014):

Arbeiten und gesund bleiben. K.O. durch den Job oder fit im Beruf, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage.

Antonovsky, Aaron (1997):

Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, Band 36.

AOK-Bundesverband (Hrsg.) (2017):

Zahlen und Fakten 2017, AOK-Bundesverband, https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/aok/zahlen/zuf_2017_web.pdf, abgerufen am 22.06.2018.

Badura, Bernhard (2009):

Wege aus der Krise, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 3-12.

Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (2010a):

Einleitung: Wozu betriebliche Gesundheitspolitik?, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 1-7.

Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (2010b):

Die Vision einer gesunden Organisation, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 31-39.

Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (2010c):

Problemstellungen, Ziele und Interventionsformen, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 41-57.

Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (2011):

Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement: Konzeptuelle Klärung, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 123-134.

Bartholdt, Luise / Schütz, Astrid (2010):

Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention, Weinheim, Basel, 1. Auflage.

Bode, Inna (2012):

Betriebliche Gesundheitsförderung. Der Beitrag von Work-Life-Balance Konzepten, Hamburg, 1. Auflage.

Bödeker, Wolfgang (2010):

Arbeitsunfähigkeitsanalysen, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 239-245.

Brand, Ralf (2010):

Sportpsychologie, Wiesbaden, 1. Auflage.

Brauer, Markus (2014):

An der Hochschule lehren. Praktische Ratschläge, Tricks und Lehrmethoden, Berlin, Heidelberg, überarbeitete und dem deutschen Kontext angepasste Auflage.

Bredal, João Joaquim / Encarnação¹, Ricardo / Jewell, Jo / Jones, Rebecca / Norberg, Stina / Reinap, Marge / Whiting, Stephen Hugh (2014):

Energy drink consumption in Europe: a review of the risks, adverse health effects, and policy options to respond, in: Frontiers in public health, Volume 2, Article 134, 2014, S. 1-5.

Bruder, Ralph / Luczak, Holger / Schlick, Christopher (2010):

Arbeitswissenschaft, Berlin, Heidelberg, 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2017):

AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (o.Jg.):

Duales Studium im Überblick, Bundesinstitut für Berufsbildung,
<https://www.bibb.de/de/8655.php>, abgerufen am 03.05.2018.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2018):

Erfolgsmodell dualen Studium. Leitfaden für Unternehmen, Essen, überarbeitete und erweiterte Neuauflage.

Burisch, Matthias (2014):

Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe, Berlin, Heidelberg, 5., überarbeitete Auflage.

Buruck, Gabriele / Nebel, Claudia / Richter, Peter / Wolf, Sandra (2011):

Arbeit und Gesundheit – Risiken, Ressourcen und Gestaltung, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 25-59.

Cichon, Patrick / Meyer, Markus / Wehner, Kristin (2017):

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2016, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit - Ursachen, Prävention, Bewältigung, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 281-484.

Cox, Tom / Greif, Siegfried (1989):

Stress, in: Greif, Siegfried / Holling, Heinz / Nicholson, Nigel (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen, München, 1. Auflage, S. 432-439.

Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunden (Hrsg.) (2012):

Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunden, http://www2.psychotherapeutenkammer-berlin.de/uploads/stellungnahme_dgppn_2012.pdf, abgerufen am 15.05.2018.

Deutsches Ärzteblatt (Hrsg.) (2012):

Burn-out: Diskussion versachlichen, Deutsches Ärzteblatt, <https://www.aerzteblatt.de/archiv/124430/Burn-out-Diskussion-versachlichen>, abgerufen am 15.05.2018.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2017):

ICD-11 - 11. Revision der ICD der WHO, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-11/index.htm>, abgerufen am 14.05.2018.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2018):

ICD-10-GM, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/index.htm>, abgerufen am 14.05.2018.

DIN e.V. (Hrsg.) (o.Jg.):

DIN EN ISO 10075-1. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017, DIN e.V., <https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/naerg/normen/wdc-beuth:din21:271934702>, abgerufen am 07.05.2018.

Dragano, Nico (2016):

Arbeit und Gesundheit, in: Hurrelmann, Klaus / Richter, Matthias (Hrsg.): Soziologie von Gesundheit und Krankheit, Wiesbaden, 1. Auflage, S. 167-182.

Driller, Elke / Kowalski, Christoph / Nitzsche, Anika / Pfaff, Holger (2010):

Organisationskrankheit Burnout, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 389-399.

Felfe, Jörg / Franke, Franziska / Vincent, Sylvie (2011):

Gesundheitsbezogene Führung, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 371-391.

Felfe, Jörg (2012a):

Arbeits- und Organisationspsychologie 1. Arbeitsgestaltung, Motivation und Gesundheit, Stuttgart, Band 23.

Felfe, Jörg (2012b):

Arbeits- und Organisationspsychologie 2. Führung und Personalentwicklung, Stuttgart, Band 24.

Fissler, Ernst Rudolf / Krause, Regina (2010):

Absentismus, Präsentismus und Produktivität, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 411-425.

Franke, Franziska / Montano, Diego / Reeske-Behrens, Anna (2016):

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Führung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund, Berlin, Dresden, Forschung. Projekt F 2353.

Freudenberger, Herbert / North, Gail (1996):

Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins, Frankfurt am Main, 1. Auflage.

Gemmiti, Marco / Klumb, Petra L. (2011):

Harmonisierung von Berufs- und Privatleben: Vorsicht vor schnellen Lösungen, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 259-277.

Gerrig, Richard J. (2015):

Psychologie, Hallbergmoos, 20., aktualisierte Auflage.

Gerrig, Richard J. / Zimbardo, Philip G. (2008):

Psychologie, München, 18., aktualisierte Auflage.

Greif, Siegfried (2011):

Gesundheits- und Stressmanagementcoaching, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 341-369.

Hacker, Winfried / Sachse, Pierre (2014):

Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Tätigkeiten, Göttingen u.a., 3., vollständig überarbeitete Auflage.

Hasselhorn, Hans Martin / Portuné, Roland (2010):

Stress, Arbeitsgestaltung und Gesundheit, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 361-376.

Hehlmann, Thomas (2010):

Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen, in: Badura, Bernhard / Walter, Uta / Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Heidelberg, 2. vollständig überarbeitete Auflage, S. 91-103.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. a):

Abschlüsse. Bachelor-Abschlüsse, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, <http://www.hwr-berlin.de/fachbereich-duales-studium/studiengaenge/abschluesse/>, abgerufen am 08.05.2018.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. b):

Campus Lichtenberg, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, <https://www.hwr-berlin.de/service/kontakt/standorte-und-lageplaene/campus-lichtenberg/>, abgerufen am 25.05.2018.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. c):

Qualitätssicherung, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, <https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/portrait/qualitaet/qualitaetssicherung/>, abgerufen am 25.05.2018.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hrsg.) (o.Jg. d):

Das Sportangebot der HWR Berlin, <https://www.hwr-berlin.de/studium/studentenleben/sport/>, abgerufen am 28.05.2018.

Hoff, Tanja / Vogt, Irmgard (2016):

Psychologische Grundlage der Gesundheitswissenschaften, in: Hurrelmann, Klaus / Razum, Oliver (Hrsg.); Handbuch Gesundheitswissenschaften, Weinheim, Basel, 6., durchgesehene Auflage, S. 151-185.

Holzträger, Doris (2012):

Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung. Gestaltung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Führungskräfte, München, Mering, 1. Auflage.

Hoppe, Diana / Kauffeld, Simone (2014):

Arbeit und Gesundheit, in: Kauffeld, Simone (Hrsg.): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, Berlin, Heidelberg, 2., überarbeitete Auflage, S. 241-264.

Hurrelmann, Klaus / Richter, Matthias (2016):

Die soziologische Perspektive auf Gesundheit und Krankheit, in: Hurrelmann, Klaus / Richter, Matthias (Hrsg.): Soziologie von Gesundheit und Krankheit, Wiesbaden, 1. Aufl., S. 3-22.

Jackson, Susan / Maslach, Christina (1985):

The Role of Sex and Family Variables in Burnout, in: Sex Roles. A Journal of Research, Volume 12, Issue 7-8, 1985, S. 837–851.

Jekauc, Darko / Reiner, Miriam / Woll, Alexander (2014):

Zum Zusammenhang zwischen sportlicher Aktivität und habitueller Gesundheit und ihrer Wirkungsrichtung, in: Becker, Simone (Hrsg.): Aktiv und Gesund? Interdisziplinäre Perspektiven auf den Zusammenhang zwischen Sport und Gesundheit, Wiesbaden, 1. Auflage, S. 13-30.

Joiko, Karin / Schmauder, Martin / Wolff, Gertrud (2010):

Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund, 5. Auflage.

Kaluza, Gert (2015):

Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung, Berlin, Heidelberg, 3., vollständig überarbeitete Auflagen.

Kassenärztliche Bundesvereinigung (Hrsg.) (2016):

Daran leiden die Deutschen - Infografik zu den häufigsten Krankheiten, Praxisbericht, http://www.kbv.de/html/1150_24785.php, abgerufen am 14.05.2018.

Klotter, Christoph (1999):

Historische und aktuelle Entwicklungen der Prävention und Gesundheitsförderung – Warum Verhaltensprävention nicht ausreicht, in: Oesterreich, Rainer / Volpert, Walter (Hrsg.): Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung, Bern u.a., 1. Auflage, S. 23-61.

Krankenkassen.Deutschland (Hrsg.) (2012):

Duales Studium: Studenten brauchen eigene Krankenkasse. Studierende eines dualen Studienganges sind sozialversicherungspflichtig, Krankenkassen.Deutschland, <https://www.krankenkassen.de/sys/nachrichten/Duales-Studium.1058.html>, abgerufen am 07.05.2018.

Krone, Sirikrit (2015):

Neue Karrierepfade in den Betrieben: Nachwuchsbindung oder Akademisierung?, in: Krone, Sirikrit (Hrsg.): Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Wiesbaden, S. 51-88.

Kuhn, Detlef / Redetzky, Claudia / Sommer, Dieter (2011):

Gesundheitsmanagement mit jungen ArbeitnehmerInnen, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 477-486.

Langguth, Nadine / Meyer, Axel / Schulz, Karl Heinz (2012):

Körperliche Aktivität und psychische Gesundheit, in: Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, Volume 55, No. 1, 2012, S. 55-65.

Litzcke, Sven / Pletke, Matthias / Schuh, Horst (2013):

Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Berlin, Heidelberg, 6., vollständig überarbeitete Auflage.

Macan, Therese Hoff (1994):

Time Management: Test of a Process Model, in: Journal of Applied Psychology, Volume 79, No. 3, 1994, S. 381-391.

Marcus, Bernd (2011):

Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie, Wiesbaden, 1. Auflage.

Metz, Anna-Marie (2011):

Intervention. Von der Reduzierung der Belastungen zur Stärkung von Ressourcen, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 184-219.

Metz, Anna-Marie / Rothe, Heinz-Jürgen (2017):

Screening psychischer Arbeitsbelastung. Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung, Wiesbaden, 1. Auflage.

Meyer, Markus / Weber, Fabian / Weirauch, Henriette (2012):

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2011, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 291-467.

Mierke, Katja / Poppelreuter, Stefan (2012):

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten, Berlin, 4., durchgesehene Auflage.

Morgenroth, Stefanie (2015):

Lehrerkooperation unter Innovationsstress. Soziale Stressbewältigung als wertvoller Wegweiser, Wiesbaden, 1. Auflage.

Münsterberg, Hugo (1912):

Psychologie und Wirtschaftsleben. Ein Beitrag zur angewandten Experimentalpsychologie, Leipzig, Barth, 1. Auflage.

Myers, David (2014):

Emotionen, Stress und Gesundheit, in: Mayers, David (Hrsg.): Psychologie, Berlin, Heidelberg, 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 495-550.

Neuner, Ralf (2016):

Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Wiesbaden, 2., überarbeitete Auflage.

Olfert, Klaus (2015):

Personalwirtschaft, Herne, 16., aktualisierte Auflage.

Oppolzer, Alfred (2009):

Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 13-22.

Poppelreuter, Stefan (1997):

Arbeitssucht, Weinheim, 1. Auflage.

Rau, Renate (2011):

Zur Wechselwirkung von Arbeit, Beanspruchung und Erholung, in: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch, Göttingen u.a., 1. Auflage, S. 83-106.

Rau, Rente (2012):

Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 181-190.

Rothgangel, Simone (2010):

Kurzlehrbuch. Medizinische Soziologie und Psychologie, Stuttgart, 2. Auflage.

Scherrmann, Ulrich (2015):

Stress und Burnout in Organisationen. Ein Praxisbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Berater, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage.

Schmidt, Jana / Schröder, Helmut (2009):

Präsentismus – Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 93-100.

Schönpflug, Wolfgang (1987):

Beanspruchung und Belastung bei der Arbeit – Konzepte und Theorien, in: Kleinbeck, Uwe / Rutenfranz, Joseph (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Arbeitspsychologie, Göttingen, Serie 3, S. 130-184.

Semmer Norbert / Urdris, Ivars (2007):

Bedeutung und Wirkung von Arbeit, in: Schuler, Heinz (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern, 4., aktualisierte Auflage, S. 157-195.

Stadler, Peter (2006):

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention, Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit,

https://www.lgl.bayern.de/downloads/arbeitsschutz/arbeitspsychologie/doc/psybel_arbeitsplatz.pdf, abgerufen am 04.05.2018.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018):

Arbeitsmarkt, Statistisches Bundesamt,

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb811.html>, abgerufen am 06.05.2018.

Stocker, Toni C. / Steinke, Ingo (2017):

Statistik. Grundlagen und Methodik, Berlin / Boston, 1. Auflage.

Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2016):

Entspann dich, Deutschland. TK-Stressstudie 2016, Techniker Krankenkasse,

<https://www.tk.de/resource/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stressstudie-2016-data.pdf>, abgerufen am 10.05.2018.

Tenzer, Eva (2011):

„Burnout ist eine Form der Depression“, Jahrgang 28, Heft 12, 2011, in: Psychologie heute, S. 30-33.

Ulich, Eberhard (2011):

Arbeitspsychologie, Zürich, Stuttgart, 7., neu überarbeitete und erweiterte Auflage.

Ulich, Eberhard / Wülser, Marc (2018):

Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven, Wiesbaden, 7., überarbeitete und erweiterte Auflage.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.) (2015):

Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress. Orientierung, Beispiele, Empfehlungen für Unternehmen, Hamburg, 2. Auflage.

Weiß, Cornelia (2012):

Subjektivierter Selbstsorge als Bewältigungsstrategie, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Klose, Joachim / Meyer, Markus / Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren, Berlin, Heidelberg, 1. Auflage, S. 203-209.

World Health Organization (Hrsg.) (1986):

Ottawa Charter for Health Promotion, 1986, World Health Organization,
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf?ua=1,
abgerufen am 22.06.2018.

World Health Organization (Hrsg.) (2006):

Constitution of the World Health Organization, World Health Organization,
http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf, abgerufen am 05.05.2018.

Anhang

Abbildungsverzeichnis Anhang	60
1 Gesprächsprotokolle Experteninterviews.....	61
1.1 Interview 1	61
1.2 Interview 2	65
1.3 Interview 3	69
2 Umfrage.....	72
2.1 Fragebogen	72
2.2 Auswertung.....	85

Abbildungsverzeichnis Anhang

Abb. 1: Geschlecht.....	85
Abb. 2: Alter	86
Abb. 3: Alter im Zusammenhang mit dem Geschlecht.....	87
Abb. 4: Familienstand	88
Abb. 5: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht	89
Abb. 6: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht	90
Abb. 7: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht	91
Abb. 8: Fachrichtungen.....	93
Abb. 9: Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Geschlecht.....	93
Abb. 10: Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Alter	94
Abb. 11: Semester	95
Abb. 12: Semester im Zusammenhang mit der Fachrichtung.....	96
Abb. 13: Nettoeinkommen.....	97
Abb. 14: Aufwand pro Woche	98
Abb. 15: Fehltag.....	99
Abb. 16: Fehltag im Zusammenhang mit dem Geschlecht	100
Abb. 17: Fehltag im Zusammenhang mit dem Familienstand	101
Abb. 18: Verhalten bei Krankheit	101
Abb. 19: Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand - Praxisphasen.....	102
Abb. 20: Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand - Theoriephasen	103
Abb. 21: Empfundene Arbeitsbelastung	103
Abb. 22: Empfundene Arbeitsbelastung und wöchentlicher Aufwand - Praxisphasen	104
Abb. 23: Empfundene Arbeitsbelastung und wöchentlicher Aufwand - Theoriephasen.....	105
Abb. 24: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit den Fehltagen im Studium insgesamt ...	106
Abb. 25: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Verhalten bei Krankheit - Praxisphasen	106
Abb. 26: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Verhalten bei Krankheit - Theoriephasen	107
Abb. 27: Arbeitsverhalten	115
Abb. 28: Häufigkeit der Nennungen	125
Abb. 29: Maßnahmen zur Belastungsreduktion.....	131

1 Gesprächsprotokolle Experteninterviews

1.1 Interview 1

Gesprächsprotokoll

Teilnehmer: Befragungsperson 1 (Dual Studierender an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachrichtung Bank, Semester 6) und Lea Carine Schäfer

Am: 01.03.2018, im Raum 6A.020 der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Campus Lichtenberg, Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin, von: 11.00-11.20 Uhr.

1) **Wie schätzt Du den Aufwand des dualen Studiums insgesamt ein?**

Ich finde den Aufwand des dualen Studiums massiv. Ein Grund hierfür ist, dass der Workload sehr hoch ist. Das heißt, dass sehr viele Aufgaben parallel anfallen, viele Veranstaltungen besucht werden und abends, nach einem langen Tag, oft noch die Vorlesungen vor- und nachbereitet werden müssen. Hinzu kommt, dass die Termine extrem eng getaktet sind: Wir haben immer nur drei Monate lang Vorlesung und in dieser Zeit liegen dazu auch noch die Prüfungstermine. In einem normalen Studium finden die Prüfungen meistens erst nach dem Semester statt.

Ein weiterer Aspekt ist, dass die Erholungsphasen fehlen: Wir haben keine Semesterferien und dadurch nicht die Möglichkeit, den Stoff zu vertiefen oder uns auf das nächste Semester vorzubereiten. Anstelle der Semesterferien gibt es bei uns die Praxisphasen, in denen wir arbeiten müssen. Die Arbeitssituationen sind an sich belastend, weil wir meistens in neuen Abteilungen eingesetzt werden. So muss man sich immer wieder eingewöhnen, einarbeiten und mit ganz neuen Themen beschäftigen. Parallel dazu müssen noch Prüfungsleistungen, wie die Praxistransferberichte, die Studienarbeit, die mündliche Prüfung oder auch die Bachelor-Thesis, geleistet werden. Das führt dazu, dass man selten einen Abend oder das Wochenende frei hat. Dazu nutze ich für die Vorbereitung auf die Prüfungsleistungen meinen Urlaub, der eigentlich für die Erholung da ist.

2) **Wie hoch würdest Du den Aufwand des dualen Studiums auf einer Skala von 1-10 einstufen? Wobei 1 bedeuten würde, dass der Aufwand sehr gering ist und 10 sehr hoch.**

Eine zehn. Der Aufwand ist extrem hoch. Ich habe vorher ein anderes, sehr aufwendiges und belastendes Studium gemacht. In diesem hatte man aber die Semesterferien zur Erholung.

Daneben hatte man oft mehr Zeit zwischen den Vorlesungen und den Klausuren. So konnte man sich besser darauf vorbereiten. In dem dualen Studium ist die Klausurenphase direkt im Semester.

3) Fühlst Du Dich belastet vom dualen Studium?

Ja. Eigentlich hofft man seit Beginn des Studiums darauf, dass es bald vorbei ist. Das ist aber, meiner Meinung nach nicht der Sinn eines Studiums. Eigentlich soll studieren auch Spaß machen. Für viele von uns ist es aber so eine große Belastung, dass alle nur noch auf das Ende warten.

4) Welche Aspekte belasten Dich in den Theoriephasen?

Die enge Taktung der Vorlesungen. Wir haben oft von früh morgens bis spät abends Vorlesung. Teilweise sogar bis 21:15 Uhr. Wenn man morgens um 8:00 Uhr mit der ersten Vorlesung beginnt, ist man abends nicht mehr für komplexe und schwere Themen aufnahmebereit. Aber auch, wenn wir zum Beispiel gegen 17:00 Uhr Schluss haben, nutze ich dann den Abend, um die Vorlesungen vor- und nachzubereiten und für die Klausuren zu lernen. Deswegen finde ich die Zeitplanung der Vorlesungen belastend. Insbesondere weil auch die Zeit dafür fehlt, Themen mit Lehrbüchern zu vertiefen. Die Zeit zum richtigen „studieren“ fehlt. Ich finde, dass ein Studium dafür da ist, auch über den Tellerrand hinauszuschauen. Das ist aber hier leider gar nicht möglich.

Hinzu kommt, dass die Dozenten oft Gruppenarbeiten durchführen, die neben dem regulären Vorlesungsplan gemacht werden müssen. Dafür fehlt oft die Zeit und es belastet sehr, wenn einem für die konkrete Aufgabenstellung der Hintergrund fehlt.

5) Welche Aspekte belasten Dich in den Praxisphasen?

Die Praxisphasen an sich sind sehr interessant. Es gibt viele neue Sachen zu lernen und oft ist man in einer ganz neuen Abteilung eingesetzt. Das ist zu Beginn immer belastend, aber trotzdem auch schön und macht Spaß. Belastend sind dann vor allem die Aspekte, die aus dem Studium selbst resultieren. Ich kann mich nie ganz auf die Arbeit konzentrieren, weil fast immer noch Prüfungsleistungen parallel zu erbringen sind.

6) Wie reagierst Du auf belastende Situationen?

Das ist ganz unterschiedlich. Es gibt belastende Situationen in denen ich einfach irgendwann „das Handtuch werfe“ und meine Ruhe haben möchte. Ich fange also an zu resignieren und möchte am liebsten gar nicht mehr aufstehen.

In anderen belastenden Situationen, wie kurz vor den Klausuren, bekomme ich dann Panik, weil ich nicht weiß, wie ich das alles schaffen soll. Es entwickeln sich, durch die Masse an offenen Aufgaben, richtige Paniksituationen. Wir haben zum Beispiel erst seit etwas mehr als drei Wochen Vorlesung und ich habe jetzt schon das Gefühl, dass ich nicht hinterherkomme und es nicht schaffe, obwohl noch viel Zeit bis zu den Klausuren ist.

In belastenden Situationen esse und rauche ich deutlich mehr als sonst. Zudem bin ich extrem gereizt und lasse es sehr stark im familiären Umfeld und in meiner Beziehung aus. Ich habe das Gefühl, dass ich keine Zeit für andere Sachen, wie beispielsweise den Haushalt habe. Das schiebe ich dann auf meinen Partner ab, der dann aber auch wiederum gereizt reagiert.

Körperlich merke ich die Belastung durch Herzrasen und ein beengendes, fast schmerzendes Brustgefühl. Ich habe dann richtig das Gefühl, dass ich keine Luft mehr bekomme.

7) Suchst Du Dir in belastenden Situationen externe Unterstützung?

Ich suche die Hilfe nicht aktiv. Mein Partner merkt aber schnell, wenn ich belastet bin. Er versucht dann, „mich in den Arm zu nehmen“ und unterstützt mich.

8) Was tun die Hochschule, die Dozenten und die Kommilitonen und könnten sie tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Ich finde, dass die Hochschule eigentlich nichts dafür tut. Uns wurde zu Beginn des Studiums mitgeteilt, dass es sich um ein Intensivstudium handelt. Die Hochschule weiß also um unsere Belastungen. Dennoch tut sie nichts um die Belastungen zu reduzieren.

Die Hochschule könnte aber zum Beispiel den Vorlesungsplan verkürzen. Hier müsste genau geschaut werden, was wirklich notwendig ist und was nicht. So könnten der Stundenumfang bzw. der Klausurumfang einiger Module reduziert werden. Dazu könnte die Prüfungsordnung geändert werden: Die Praxistransferberichte und die Studienarbeiten sind insgesamt sehr sinnvoll, um sich auf die Bachelor-Thesis vorzubereiten. Dennoch finde ich drei Praxistransferberichte und eine Studienarbeit zu viel. Es hätte ein Praxistransferbericht über zehn Seiten

sowie die Studienarbeit über zwanzig Seiten als Vorbereitung auf die Bachelor-Thesis gereicht. Ein weiterer Punkt ist die mündliche Prüfung nach dem fünften Semester. Der Themenumfang war enorm und umfasste fast alle Module der letzten Semester. Hier würde eine bessere Eingrenzung wirklich weiterhelfen.

Die Dozenten sollten darauf achten, nicht zu viele Gruppenarbeiten anzusetzen, die außerhalb der Vorlesung gemacht werden müssen. Dazu könnten die Dozenten sich untereinander besser absprechen. Oft stellen die Dozenten nur einen Teil einer Klausur und nicht immer gelingt es ihnen, den Umfang und die Zeit richtig einzuschätzen. Genauere Absprachen würden dazu führen, dass eine Klausur nicht aus mehreren, wirklich umfangreichen Teilen besteht, wodurch keine Möglichkeit besteht alles zu bearbeiten.

Der Vorteil des dualen Studiums ist, dass wir einen festen Kurs haben. In einem normalen Studium sitzt man oft in großen Vorlesungssälen mit vielen anderen Studenten. Kontakte knüpfen oder Freunde finden fällt da schwerer. Durch das feste Kurssystem können wir uns viel besser aufeinander verlassen. Ich finde es aber schade, dass es nur sehr wenige Arbeitsgruppen bei uns gibt. Durch den engen Zeitplan ist aber jeder darauf konzentriert, die eigenen Aufgaben zu schaffen. Zeit für Lerngruppen oder Unterstützung von anderen bleibt dabei nicht.

9) Was tut Dein Arbeitgeber und könnte er tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Auch mein Arbeitgeber tut eigentlich nicht viel dafür, die Belastungen zu reduzieren. Eine Möglichkeit wäre aber, dass uns in den Praxisphasen zu mindestens einen Teil der Zeit dafür eingeräumt wird, die Hausarbeiten zu schreiben: Entweder gibt man wirklich während der Arbeitszeit die Möglichkeit oder man ermöglicht eine gewisse Anzahl an Home-Office-Tagen, z.B. einen Tag in der Woche, dafür. Ich finde es wirklich schade, dass ich meinen Erholungsurlaub dafür nutzen muss, die Arbeiten zu schreiben. Etwas anderes bleibt mir aber auch nicht übrig. Nach einem achtstündigen Arbeitstag gelingt es zwar noch, etwas zu recherchieren, aber ein wirklich konzentriertes Arbeiten ist nicht mehr möglich.

10) Wie versuchst Du selbst, mögliche Belastungen zu reduzieren?

Ich versuche einen Ausgleich im Sport zu finden. Aber in den Phasen, wo es besonders stressig ist und am besten wäre, laufen zu gehen, fehlt die Zeit dafür. Derzeit gehe ich aus Zeit-

gründen fast gar nicht mehr laufen und bin deutlich gereizter als normalerweise. Eigentlich fehlt für alle Dinge, die einen Ausgleich schaffen würden, die Zeit. So sehe ich zum Beispiel meine Freunde derzeit nur sehr selten.

1.2 Interview 2

Gesprächsprotokoll

Teilnehmer: Befragungsperson 2 (Dual Studierender an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachrichtung Bank, Semester 6) und Lea Carine Schäfer

Am: 09.03.2018, im Raum 6A.019 der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Campus Lichtenberg, Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin, von: 13.00 -13.20 Uhr.

1) Wie schätzt Du den Aufwand des dualen Studiums insgesamt ein?

Enorm. Das was man hier insgesamt für die Arbeit, das Studium, die Praxistransferberichte leisten muss ist über dem vorstellbaren. Ich habe noch nie ein „Projekt“ gehabt, was so aufwendig ist.

2) Wie hoch würdest Du den Aufwand des dualen Studiums auf einer Skala von 1-10 einstufen? Wobei 1 bedeuten würde, dass der Aufwand sehr gering ist und 10 sehr hoch.

Definitiv eine zehn.

3) Fühlst Du Dich belastet vom dualen Studium?

Ja. Mit der Zeit lernt man, zu mindestens teilweise, mit der Belastung umzugehen. Aber gerade in den ersten Semestern war ich sehr überfordert. Natürlich lag das auch daran, dass alles neu und ungewohnt war, aber auch an der hohen Arbeitsbelastung. Insgesamt finde ich es schade, dass ich seit fast drei Jahren kaum Freizeit mehr hatte und das ist natürlich belastend.

4) Welche Aspekte belasten Dich in den Theoriephasen?

Auf jeden Fall die Prüfungsphase an sich. Diese Phase ist mit das schlimmste. Prüfungsphase bedeutet, dass man diese zwei Wochen sowie die zwei Wochen davor nichts anderes mehr macht, außer zu Hause oder in der Bibliothek zu sitzen und zu lernen. Also lernt man vier Wochen am Stück jeden Tag und macht nichts anderes mehr.

5) Welche Aspekte belasten Dich in den Praxisphasen?

In den Praxisphasen belastet mich, dass der eigentliche theoretische Teil mit in die Praxisphasen, in Form von Praxistransferberichten, der Studienarbeit, der mündlichen Prüfung oder der Bachelor-Thesis, übernommen wird. In dieser Zeit muss man sich nach der Arbeit oft mit diesen Themen beschäftigen. Es ist extrem anstrengend, sich nach einem vollen Arbeitstag noch darauf zu konzentrieren. Zusätzlich benötigt man dafür auch noch die Wochenenden. So habe ich nicht nur in der Theoriephase keine Freizeit, sondern auch in der Praxisphase.

Ansonsten gibt es natürlich an einzelnen Tagen in der Praxisphase belastende Situationen. Das kommt aber selten vor. Insgesamt finde ich die Praxisphasen immer toll. Es macht viel Spaß und ist viel angenehmer als die Theoriephasen.

6) Wie reagierst Du auf belastende Situationen?

Ich ziehe mich zurück und unternehme nichts mehr mit Freunden. So sitze ich dann den ganzen Tag zuhause in meinem Zimmer vor dem Computer oder vor Büchern und lerne zwölf Stunden am Stück.

Der Stress ist oft so enorm, dass man in den schlimmen Phasen nicht krank wird, aber sobald z.B. die Prüfungsphase vorbei ist, bricht alles über einem zusammen und dann wird man sofort krank.

Ich schlafe oft sehr schlecht und kann mich nicht erholen, weil ich immer vor Augen habe, was ich noch alles machen muss. Selbst in den Momenten, in denen ich mich erholen möchte, lässt es mein schlechtes Gewissen nicht zu.

7) Suchst Du Dir in belastenden Situationen externe Unterstützung?

Nein. Dazu fehlt mir aber auch oft die Zeit bzw. die Geduld. Ich konzentriere mich voll und ganz auf die Aufgabe, beispielsweise die anstehende Prüfung. Wenn ich dann meinen Partner oder meine Freunde sehe entlastet es schon. Über das Studium möchte ich in diesen Situationen aber überhaupt nicht sprechen, um nicht daran erinnert zu werden. Extra Hilfe suche ich aber nicht. Ich glaube nicht, dass man mir dabei wirklich helfen kann, weil ich das Studium selbst bestehen muss.

8) Was tun die Hochschule, die Dozenten und die Kommilitonen und könnten sie tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Die Hochschule tut nichts. Sie könnte aber den Vorlesungsplan angenehmer gestalten. Es ist ärgerlich, wenn ich wegen 90 Minuten extra zur Hochschule fahren muss und damit mehr Zeit in der S-Bahn verbringe, als in der Vorlesung. Dazu kommt, dass wir oft sehr lange Pausen zwischen den Vorlesungen haben, teilweise fünf bis sechs Stunden lang. Hier könnte man auf jeden Fall die Planung verbessern. Die Prüfungen könnten so gelegt werden, dass man nicht an drei aufeinander folgenden Tagen eine Klausur schreiben muss. So bleibt noch weniger Zeit zum Lernen. Also fände ich eine bessere Planung der Klausuren gut, sowie eine Ausweitung des Prüfungszeitraumes auf drei Wochen. So könnte der Druck in diesen Phasen verringert werden.

Die Dozenten tun oft nichts dafür. Sie kommen hier her, halten ihre Vorlesungen und sind dann gezwungen eine Prüfungsleistung abzunehmen. Manchmal denke ich, dass einige Dozenten Spaß daran haben, die Studierenden leiden zu sehen. Es gibt dann keine Klausureingrenzung und man muss alles wissen, was innerhalb von zehn Wochen erzählt worden ist. Das trifft aber nicht auf alle Dozenten zu: Einige versuchen wirklich etwas für uns zu tun. Sie wissen wie intensiv der Druck und die Belastungen sind und versuchen, die Prüfungen so einzugrenzen, dass wir genau wissen, was notwendig ist und was nicht. Dazu binden, insbesondere diese Dozenten, die Studierenden aktiv in die Vorlesung mit ein und unterstützen dabei, über den Tellerrand hinaus zu blicken. Bei anderen Dozenten wiederum muss alles gelernt werden.

Meine Kommilitonen sind in derselben Situation wie ich und haben den gleichen Stress. Einige versuchen selbst mit dem Druck zurecht zu kommen, andere schließen sich in Gruppen zusammen und lernen gemeinsam. Insgesamt versuchen wir aber alle, uns gegenseitig zu helfen. Ohne meine Kommilitonen hätte ich das Studium nur schwer geschafft.

9) Was tut Dein Arbeitgeber und könnte er tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

In manchen Situationen bin ich meinem Arbeitgeber wirklich dankbar. Vor der mündlichen Prüfung nach dem fünften Semester wurden wir für einen Tag freigestellt und konnten uns so nochmal voll und ganz auf die Prüfung konzentrieren. Dazu hatten wir für die mündliche Prüfung ein Seminar, in welchem die Prüfungssimulation simuliert wurde und wir Fragen stellen konnten. Für die Bearbeitung der Bachelor-Thesis werden wir vier Wochen freigestellt. Das hilft natürlich. Aber bei den Praxistransferberichten oder der Studienarbeit mussten wir immer unseren Urlaub nehmen oder diese am Wochenende schreiben. Eine Freistellung für diese Arbeiten wäre sinnvoll und würde entlasten, weil man dann noch genügend Zeit zur Erholung hätte. Seitens des Arbeitgebers gibt es wirklich viele Maßnahmen, die er ergreifen könnte. Beispielsweise treffen sich die Ausbilder regelmäßig mit Mitarbeitern von der Hochschule. So könnten Änderungsvorschläge direkt kommuniziert werden. Jedoch wird das nur selten gemacht.

10) Wie versuchst Du selbst, mögliche Belastungen zu reduzieren?

Ich versuche meinen Hobbys nachzugehen. Wenn die Zeit reicht, gehe ich zum Sport, spiele Videospiele oder lese. So möchte ich mich von dem ganzen Stress ablenken. Leider erfordert das Lernen aber so viel Kraft, dass man oft sehr erschöpft ist und sogar zu erschöpft um dem nachzugehen, was einem eigentlich Spaß macht. Nach langen Arbeitstagen liege ich meistens nur im Bett, esse Süßigkeiten und schlafe. So kommt man nicht großartig dazu, irgendetwas zu machen.

1.3 Interview 3

Gesprächsprotokoll

Teilnehmer: Befragungsperson 3 (Dual Studierender an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachrichtung Bank, Semester 4) und Lea Carine Schäfer

Am: 12.03.2018, im Raum 6A.019 der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Campus Lichtenberg, Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin, von: 13.00 -13.20 Uhr.

1) Wie schätzt Du den Aufwand des dualen Studiums insgesamt ein?

Das Studium ist sehr aufwendig und nimmt viel Zeit in Anspruch. Es ist zum Beispiel nur selten möglich im Urlaub auch wirklich Urlaub zu machen und sich zu erholen. Oft müssen Praxistransferberichte oder andere Leistungen erbracht werden. Ich habe mir das Studium deutlich leichter und nicht so zeitintensiv und aufwendig vorgestellt.

2) Wie hoch würdest Du den Aufwand des dualen Studiums auf einer Skala von 1-10 einstufen? Wobei 1 bedeuten würde, dass der Aufwand sehr gering ist und 10 sehr hoch.

Eine acht.

3) Fühlst Du Dich belastet vom dualen Studium?

Ja. Das Problem ist, dass ich mir selbst viel Druck mache. Einige meiner Kommilitonen sind deutlich gelassener, lernen erst kurz vor den Prüfungen und sind auch mit schlechteren Noten zufrieden. Ich möchte gerne gute Noten erzielen und stresse mich dadurch manchmal etwas zu sehr.

4) Welche Aspekte belasten Dich in den Theoriephasen?

Am meisten belastet der Umfang der Vorlesungsinhalte. Es ist oft sehr viel und leider werden auch meistens sämtliche Inhalte in den Klausuren abgefragt. Dazu muss man sehr viel in Eigeninitiative arbeiten und braucht eine hohe Selbstdisziplin und viel Motivation.

Bei mir im Kurs belastet mich am meisten, wenn einige erzählen, wie viel sie schon gelernt oder gemacht haben. Das setzt einen sehr unter Druck. In diesen Situationen wird der Berg an Arbeit, der vor einem liegt nochmal richtig deutlich.

5) Welche Aspekte belasten Dich in den Praxisphasen?

Ich bin sehr ehrgeizig und möchte schnell die Anforderungen erfüllen. Insbesondere in der Einarbeitungsphase, wenn man noch nicht alles kennt, mache ich mir Druck. Ich möchte immer sofort alles verstehen und alles richtig machen.

Dazu kommen die Praxistransferberichte die parallel geschrieben werden müssen. Im Sommer muss ich die Studienarbeit schreiben und habe mir extra schon Urlaub eingeplant. Es ist schade und belastend, wenn einem die Zeit fehlt auch mal in den Urlaub zu fahren

6) Wie reagierst Du auf belastende Situationen?

Ich mache mir deutlich mehr Gedanken und denke über alle Situationen nach, die schlimmstenfalls passieren könnten und setze mich somit unter Druck. Ich versuche mir das nicht anmerken zu lassen, bin aber oft hibbelig und nervös. Dazu fällt mir das Abschalten in diesen Situationen sehr schwer. Es gelingt mir nicht, mich auf andere Dinge zu konzentrieren. Ganz schlimm war es im ersten und im zweiten Semester. Inzwischen komme ich immer besser damit zurecht und finde irgendwie den Ausgleich.

7) Suchst Du Dir in belastenden Situationen externe Unterstützung?

Nein.

8) Was tun die Hochschule, die Dozenten und die Kommilitonen und könnten sie tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Mein Arbeitgeber bietet ein Sorgentelefon für die Mitarbeiter an. Man kann dort anonym bei Problemen anrufen und sich beraten lassen. Die Hochschule könnte auch auf solche Dienstleistungen zurückgreifen und das den Studierenden anbieten.

Dazu fände ich es toll, wenn mehr Kurse seitens der Hochschule zu Themen wie beispielsweise Zeitmanagement oder Stressabbau angeboten werden. Teilweise gibt es solche Angebote und Seminare. Nur finden die meistens am Campus Schöneberg statt oder während der Vorlesungszeit. Durch die Anwesenheitspflicht hat man dann keine Möglichkeit das Angebot wahrzunehmen.

Die Dozenten könnten den Stoffumfang etwas reduzieren, oder zu mindestens sicherstellen, dass nicht zu viele Hausaufgaben verteilt werden, die bis zum nächsten Tag bearbeitet werden müssen.

Einige meiner Kommilitonen treffen sich zum gemeinsamen lernen. Das ist natürlich etwas, was für einige die Belastungen reduziert. Ich bin aber eher jemand, der besser alleine lernt.

9) Was tut Dein Arbeitgeber und könnte er tun, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Mein Arbeitgeber bietet ja dieses Sorgentelefon an und versucht dadurch Belastungen zu reduzieren. Dazu bietet er teilweise Seminare und Sportkurse an, die man nutzen kann.

Ein Zeitfenster für die Praxistransferberichte, also einige Tage an denen wir frei gestellt werden, würde helfen um die Belastungen zu reduzieren. Dann könnte man zu mindestens einen Teil des Urlaubes zur Erholung nutzen.

10) Wie versuchst Du selbst, mögliche Belastungen zu reduzieren?

Ich versuche abzuschalten und nicht mehr weiter daran zu denken. Aktives, wie z.B. Sport mache ich nicht. Ich versuche mich in den Situationen wirklich zu entspannen und sämtlichen Druck zu verdrängen.

2 Umfrage

2.1 Fragebogen

E-Mail, die an die dual Studierenden versandt wurde

Betreff: Umfrage unter dual Studierenden

Liebe dual Studierende,

für eine Untersuchung zum Thema: „Psychische Gesundheit im dualen Studium – eine Gefährdungsbeurteilung“ habe ich eine Umfrage erstellt. Für eine möglichst aussagekräftige Auswertung benötige ich dringend Eure Unterstützung! Bitte nehmt Euch die 10 Minuten Zeit und beantwortet sie:

<https://www.umfrageonline.com/s/04907c7>

Natürlich macht Ihr das nicht umsonst: Am Ende der Umfrage verlose ich 1x30 € und 4x5 € Einkaufsgutscheine bei Amazon.

Vielen Dank für Eure Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Lea Schäfer

Seite 1

Liebe dual Studierende,
vielen Dank, dass Sie an dieser Umfrage teilnehmen.

In der Befragung geht es um die psychische Gesundheit im dualen Studium. Hierbei liegt der Fokus insbesondere auf der individuell empfundenen Arbeitsbelastung durch das duale Studium.

Die Befragung ist Teil einer Untersuchung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Sie dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

Mit freundlichen Grüßen

Lea Schäfer

Seite 2

1. Geschlecht? *³⁹⁸

- Weiblich
- Männlich

2. Alter? *

- Unter 18 Jahre
- 18-21 Jahre
- 22-25 Jahre
- Über 25 Jahre

3. Familienstand? *

- Single
- In einer Beziehung
- Verheiratet
- Geschieden
- Verwitwet

4. Haben Sie Kinder? *

- Nein
- Ja – Anzahl:

5. Sind Sie dual Studierender? *³⁹⁹

- Ja
- Nein

³⁹⁸ Die mit einem * gekennzeichneten Fragen stellen Pflichtfragen dar.

³⁹⁹ Eine Beantwortung dieser Frage mit „Nein“ führte automatisch zur Beendigung der Umfrage.

Seite 3

6. Welche Fachrichtung studieren Sie? *

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> BWL / Bank | <input type="radio"/> BWL / International Business Administration | <input type="radio"/> Bauingenieurwesen |
| <input type="radio"/> BWL / Dienstleistungsmanagement | <input type="radio"/> BWL / Spedition und Logistik | <input type="radio"/> Konstruktion und Fertigung |
| <input type="radio"/> BWL / Facility Management | <input type="radio"/> BWL / Steuern und Prüfungswesen | <input type="radio"/> Technisches Facility Management |
| <input type="radio"/> BWL / Handel | <input type="radio"/> BWL / Tourismus | <input type="radio"/> Informatik |
| <input type="radio"/> BWL / Immobilienwirtschaft | <input type="radio"/> BWL / Versicherung | <input type="radio"/> Wirtschaftsinformatik |
| <input type="radio"/> BWL / Industrie | <input type="radio"/> Industrielle Elektrotechnik | |
| <input type="radio"/> Anderes <input type="text"/> | | |

7. In welchem Semester studieren Sie aktuell? *

Die Praxisphasen zählen zum vorangegangenen Theoriesemester.

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="radio"/> Semester 1 | <input type="radio"/> Semester 4 |
| <input type="radio"/> Semester 2 | <input type="radio"/> Semester 5 |
| <input type="radio"/> Semester 3 | <input type="radio"/> Semester 6 |
| <input type="radio"/> Anderes Semester <input type="text"/> | |

8. Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen? *

Das Nettoeinkommen ist die Summe, die nach Abzug der Steuern und von Sozialversicherungsbeiträgen übrig bleibt.

- Bis 500 €
- 500 € bis unter 750 €
- 750 € bis unter 1000 €
- 1000 € und mehr

Seite 4

9. Wie viele Stunden wenden Sie im Durchschnitt pro Woche für Ihr Studium auf? *

	Unter 40h	40 bis unter 50h	50 bis unter 60h	Über 60h
Praxisphase (Arbeits-, Fahrtzeit und zeitlicher Aufwand für das Selbst- studium)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Theoriephase (Präsenz-, Fahrtzeiten und zeitlicher Aufwand für das Selbst- studium)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Wie viele Fehltage hatten Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Studium? *

Bitte geben Sie hier sämtliche Fehltage (entschuldigt oder unentschuldigt) an, wobei der Jahres- oder Sonderurlaub nicht zu berücksichtigen ist.

- Überhaupt keinen
- Höchstens 9 Tage
- 10 Tage – 24 Tage
- 25 Tage – 50 Tage
- 51 Tage – 99 Tage
- 100 Tage – ganzjährig

11. Sind Sie in den letzten 12 Monaten trotz Erkrankung arbeiten gegangen bzw. haben die Hochschule besucht? *

Wenn Sie sich unsicher sind, beurteilen Sie die Frage danach, ob andere Personen mit dieser Erkrankung arbeiteten gegangen wären.

	Nein	Ja, einmal	Ja, mehrmals
Sind Sie arbeiten gegangen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie die Hochschule besucht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 5

12. Bitte geben Sie nachfolgend an, wie hoch Sie die Arbeitsbelastung empfinden bzw. empfunden haben: *

	Sehr gering	Eher gering	Eher hoch	Sehr hoch
Im Studium insgesamt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der zurückliegenden Praxisphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der zurückliegenden Theoriephase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen. *

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Ich weiß es nicht
Mir macht das Studium Spaß	<input type="radio"/>				
Ich würde das Studium einem Freund / einer Freundin empfehlen	<input type="radio"/>				
Ich empfinde das Studium als abwechslungsreich	<input type="radio"/>				
Ich habe sehr hohe Anforderungen an mich	<input type="radio"/>				
Mir fällt es leicht, die Anforderungen, die ich an mich selbst habe, auch zu erreichen	<input type="radio"/>				
Ich finde, dass die Anforderungen der Hochschule sehr hoch sind	<input type="radio"/>				
Ich habe das Gefühl, dass ich den Anforderungen der Hochschule vollkommen gerecht werde	<input type="radio"/>				
Ich finde, dass die Anforderungen meines Arbeitgebers sehr hoch sind	<input type="radio"/>				

15. Denken Sie bitte an die letzte Praxisphase sowie die letzte Theoriephase zurück und schätzen ein, wie Ihr Umfeld Sie erlebt hat. *

-- bedeutet „nie“

++ bedeutet „immer“

	Praxisphase				Theoriephase			
	--	-	+	++	--	-	+	++
Mein Umfeld hat mich als gestresst wahrgenommen	<input type="radio"/>							
Mein Umfeld hat mich als nervös wahrgenommen	<input type="radio"/>							
Mein Umfeld hat mich als gereizt wahrgenommen	<input type="radio"/>							
Mein Umfeld hat mich als unausgeglichen wahrgenommen	<input type="radio"/>							
Mein Umfeld hat mich als traurig wahrgenommen	<input type="radio"/>							
Mein Umfeld hat mich als motiviert wahrgenommen	<input type="radio"/>							

16. Schätzen Sie nachfolgend bitte Ihr Arbeitsverhalten bei Prüfungen und Hausarbeiten ein. *

- Ich mache mir zu Beginn einen Zeitplan, um Zeitdruck zu vermeiden. Es fällt mir leicht, mich an diesen Zeitplan zu halten und es entsteht selten Zeitdruck
- Ich mache mir zu Beginn einen Zeitplan, um Zeitdruck zu vermeiden. Es fällt mir schwer, mich an diesen Zeitplan zu halten, weshalb gegen Ende Zeitdruck entsteht.
- Ich mache mir keinen Zeitplan, beginne aber so früh mit der Arbeit, dass selten Zeitdruck entsteht.
- Ich fange erst kurz vor der Prüfung / Abgabe der Hausarbeit mit dem Arbeiten an, weshalb ich "Nachtschichten" einlegen muss. Ich finde aber, dass ich mich unter Zeitdruck besser konzentrieren kann.
- Ich fange erst kurz vor der Prüfung / Abgabe der Hausarbeit mit dem Arbeiten an, weshalb ich "Nachtschichten" einlegen muss. Der Zeitdruck belastet mich sehr, weshalb ich mich in diesen Situationen nur schwer konzentrieren kann.

Seite 6

17. Bitte geben Sie an, ob und inwieweit Sie folgende Punkte, in Bezug auf die Hochschule, als belastend empfinden. *

	Nicht belastend	Eher nicht belastend	Eher belastend	Sehr belastend	Ich weiß es nicht
Der Wechsel zwischen Praxis- und Theoriephasen	<input type="radio"/>				
Die Theoriephasen	<input type="radio"/>				
Die Zeitplanung der Hochschule bezüglich des Vorlesungsplans	<input type="radio"/>				
Die Zeitplanung der Hochschule bezüglich des Prüfungsplanes	<input type="radio"/>				
Fehlende Möglichkeit, den Vorlesungsplan / die Module selbst zusammenzustellen	<input type="radio"/>				
Fahrtwege zur Hochschule	<input type="radio"/>				
Raumsituation und Ausstattung in der Hochschule	<input type="radio"/>				
Die Anforderungen der Dozenten in den Lehrveranstaltungen (zu großer Stoffumfang)	<input type="radio"/>				
Gruppenarbeiten in den Vorlesungen	<input type="radio"/>				
Mitarbeit in den Vorlesungen	<input type="radio"/>				
Frontalunterricht	<input type="radio"/>				
Anfertigen von Praxistransferberichten / Studienarbeit / Bachelor-Thesis	<input type="radio"/>				
Mündliche Prüfungen	<input type="radio"/>				
Verhältnis zu den Kommilitonen	<input type="radio"/>				
Konkurrenz zwischen Kommilitonen	<input type="radio"/>				
Bestehensregelungen der Prüfungen	<input type="radio"/>				

21. Gibt es weitere Aspekte im dualen Studium, die Sie als belastend empfinden?

22. Existieren weitere Ansätze, die die Hochschule / Dozenten / Kommilitonen oder Ihr Arbeitgeber umsetzen könnten, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

23. Haben Sie selbst Strategien entwickelt, um Belastungen zu reduzieren? Wenn ja, welche?

Seite 8

Alle beantworteten Umfragen haben die Möglichkeit an einem Gewinnspiel teilzunehmen.

Ich verlose:

1 x 30,00€

4 x 5,00€

Einkaufsgutscheine bei Amazon.

Dazu müssen Sie mir bitte nachfolgend Ihre E-Mail Adresse hinterlassen.

ACHTUNG!

Leider ist es, aufgrund der Umfragesoftware nicht möglich, E-Mail-Adresse und Beantwortung der Fragen zu trennen. Damit wäre eine Auswertung grundsätzlich möglich, wird jedoch durch mich nicht vorgenommen. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eine Barauszahlung ist nicht möglich. Gewinner werden per E-Mail benachrichtigt.

Vielen Dank und herzliche Grüße

2.2 Auswertung

Allgemeine Angaben

Laufzeit	01.05.2018-16.05.2018
Link	https://www.umfrageonline.com/s/04907c7
Anzahl Teilnehmer	173
Anzahl Teilnehmer, die die Umfrage bis zum Schluss beantwortet haben	147

Legende

H	Absolute Häufigkeit	
n	Gesamte Anzahl	147
h_n	Relative Häufigkeit	$h_n = H : n$
H_{ij}	Absolute Häufigkeit bei Kreuzauswertungen	
h_{ij}	Relative Häufigkeit bei Kreuzauswertungen	$h_{ij} = H : n$
q_{ij}	Bedingte relative Häufigkeit bei Kreuzauswertungen	$q_{ij} = H_{ij} : \text{Zeilensumme}$

Frage 1: Geschlecht?

	H	h_n
Weiblich	82	55,78%
Männlich	65	44,22%
Summe	147	100,00%

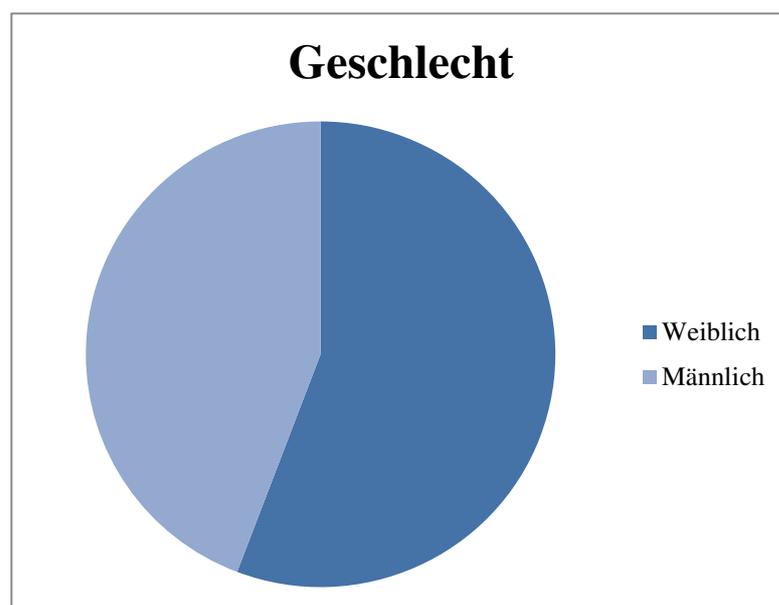


Abb. 1: Geschlecht
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 1, S. 85.

Frage 2: Alter?

	H	h_n
Unter 18 Jahre	0	0,00%
18-21 Jahre	96	65,31%
22-25 Jahre	33	22,45%
Über 25 Jahre	18	12,24%
Summe	147	100,00%

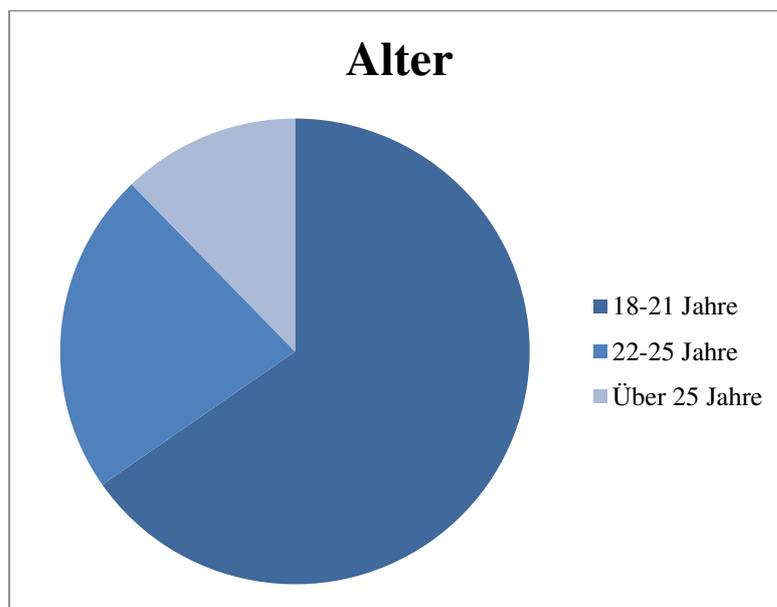


Abb. 2: Alter
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 2, S. 86.

Alter im Zusammenhang mit dem Geschlecht:

	Weiblich	q_{ij}	h_{ij}	Männlich	q_{ij}	h_{ij}	Summe
18-21 Jahre	53	64,63%	36,05%	43	66,15%	29,25%	96
22-25 Jahre	19	23,17%	12,93%	14	21,54%	9,52%	33
Über 25 Jahre	10	12,20%	6,80%	8	12,31%	5,44%	18
Summe	82	100,00%		65	100,00%		147

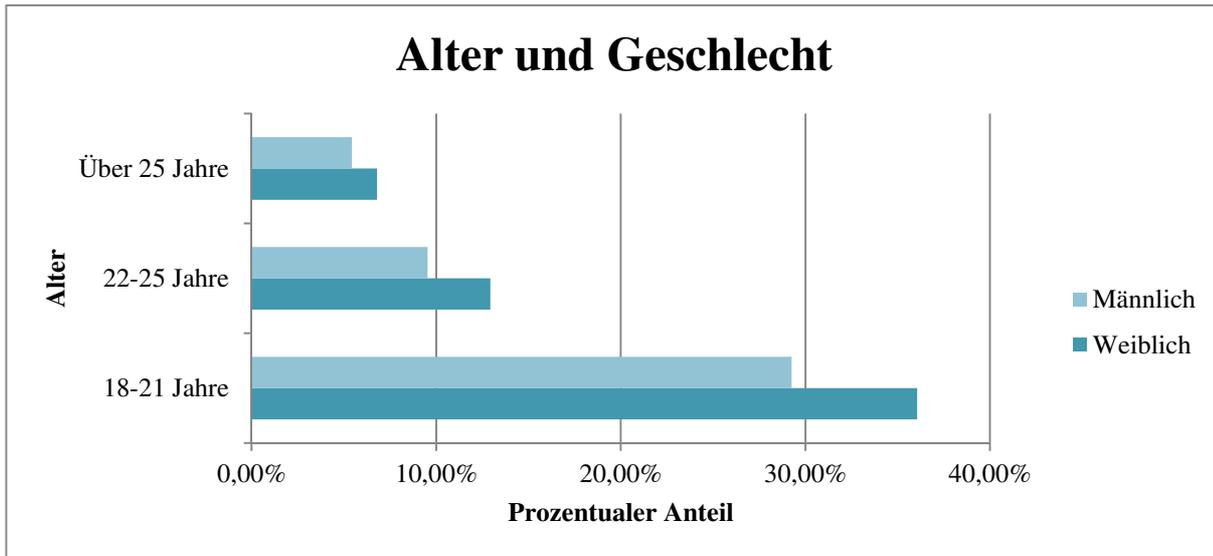


Abb. 3: Alter im Zusammenhang mit dem Geschlecht

Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 1, S. 85 und Frage 2, S. 86.

Frage 3: Familienstand?

	H	h_n
Single	62	42,18%
In einer Beziehung	81	55,10%
Verheiratet	4	2,72%
Geschieden	0	0,00%
Verwitwet	0	0,00%
Summe	147	100,00%

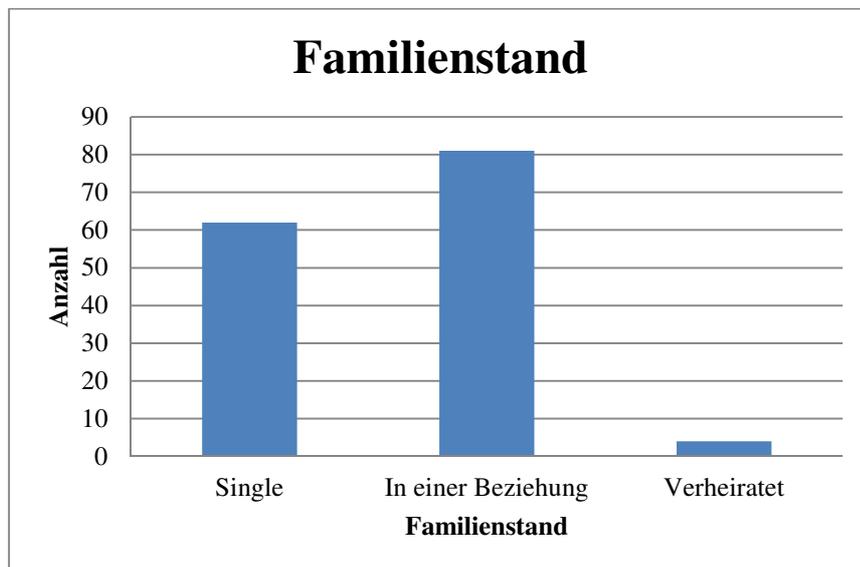


Abb. 4: Familienstand
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 3, S. 87.

Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht:

	Weiblich	q_{ij}	h_{ij}	Männlich	q_{ij}	h_{ij}	Summe
Single	31	37,80%	21,09%	31	47,69%	21,09%	62
In einer Beziehung	48	58,54%	32,65%	33	50,77%	22,45%	81
Verheiratet	3	3,66%	2,04%	1	1,54%	0,68%	4
Summe	82	100,00%		65	100,00%		147

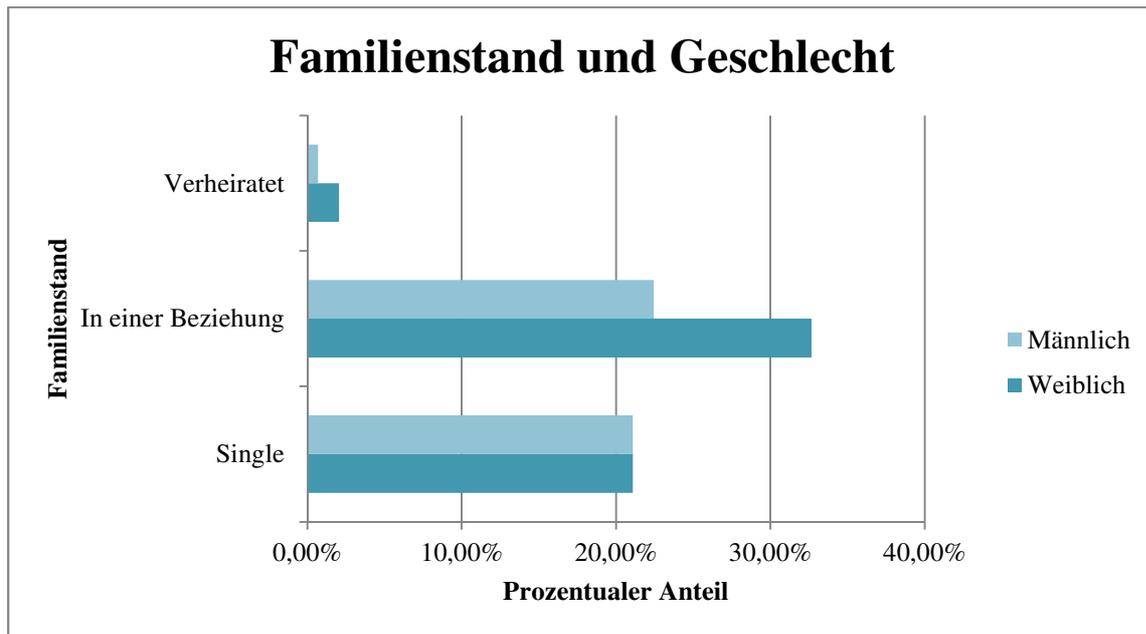


Abb. 5: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 1, S. 85 und Frage 3, S. 87.

Familienstand im Zusammenhang mit dem Alter:

	18-21 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	22-25 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	Über 25 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	Summe
Single	43	44,79%	29,25%	11	33,33%	7,48%	8	44,44%	5,44%	62
In einer Beziehung	53	55,21%	36,05%	21	63,64%	14,29%	7	38,89%	4,76%	81
Verheiratet	0	0,00%	0,00%	1	3,03%	0,68%	3	16,67%	2,04%	4
Summe	96	100,00%		33	100,00%		18	100,00%		147

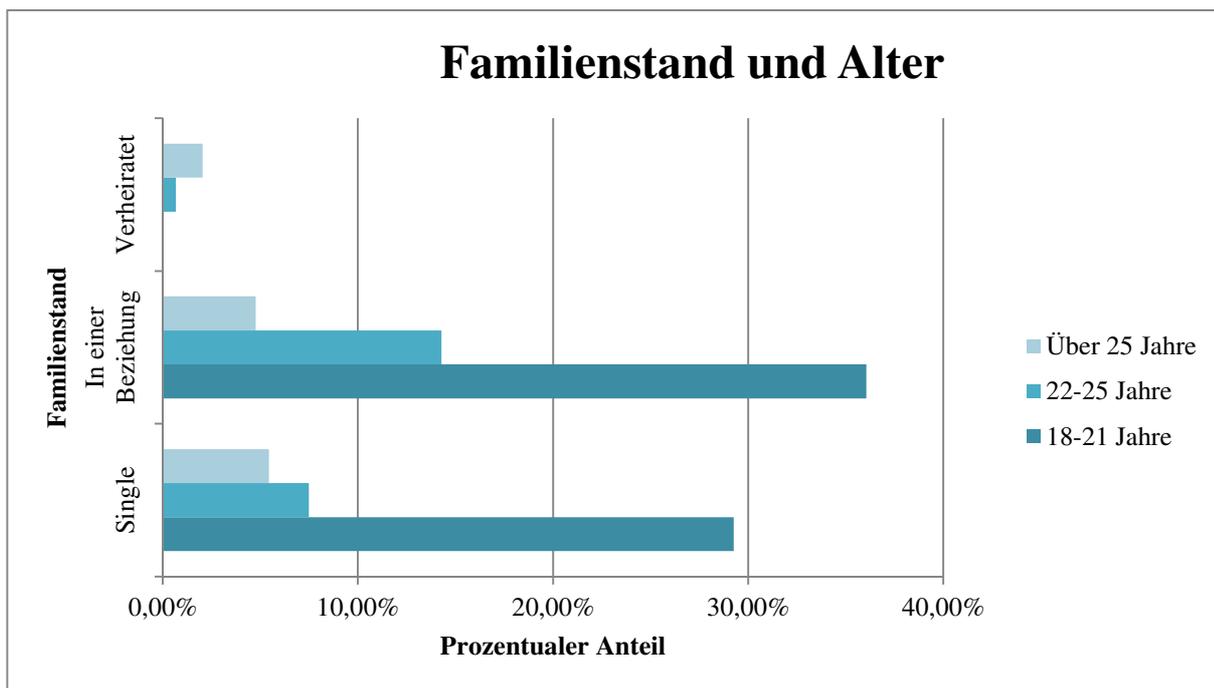


Abb. 6: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 2, S. 86 und Frage 3, S. 87.

Frage 4: Haben Sie Kinder?

	H	h_n
Nein	143	97,28%
Ja	4	2,72%
Summe	147	100,00%

Wenn "Ja" - Anzahl:

Angabe 1	1
Angabe 2	1
Angabe 3	1
Angabe 4	1

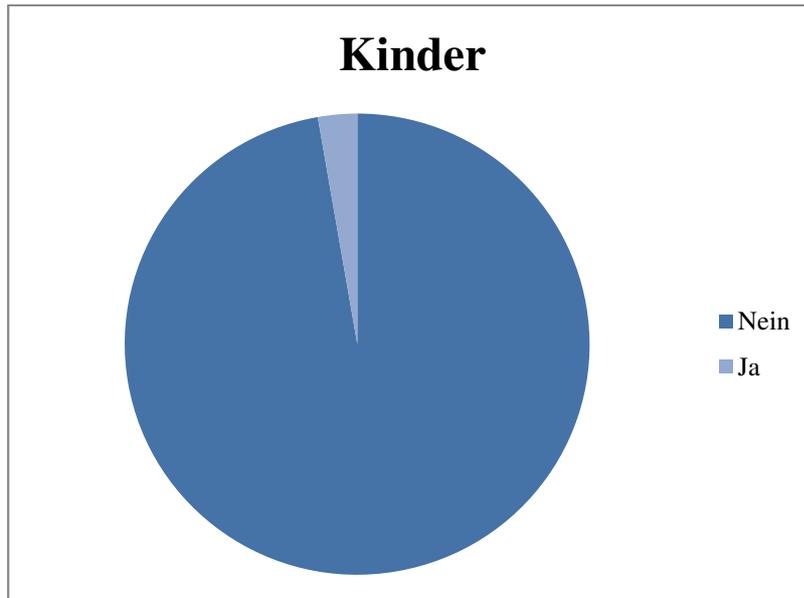


Abb. 7: Familienstand im Zusammenhang mit dem Geschlecht
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 4, S. 89.

Familienstand und Alter von Befragungspersonen⁴⁰⁰ mit Kind:

	18-21 Jah- re	22-25 Jah- re	Über 25 Jah- re	Summe
Single	0	0	0	0
In einer Beziehung	1	2	0	3
Verheiratet	0	0	1	1
Summe	1	2	1	4

Frage 5: Sind Sie dual Studierender an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin?

	H	h_n
Ja	147	100,00%
Nein	0	0,00%
Summe	147	100,00%

⁴⁰⁰ Alle Befragungspersonen mit einem Kind waren männlich.

Frage 6: Welche Fachrichtung studieren Sie?

	H	h _n
BWL / Bank	18	12,24%
BWL / Dienstleistungsmanagement	0	0,00%
BWL / Facility Management	0	0,00%
BWL / Handel	44	29,93%
BWL / Immobilienwirtschaft	0	0,00%
BWL / Industrie	0	0,00%
BWL / International Business Administration ⁴⁰¹	10	6,80%
BWL / Spedition und Logistik	0	0,00%
BWL / Steuern und Prüfungswesen	0	0,00%
BWL / Tourismus	0	0,00%
BWL / Versicherung	36	24,49%
Industrielle Elektrotechnik	35	23,81%
Bauingenieurwesen	0	0,00%
Konstruktion und Fertigung	0	0,00%
Technisches Facility Management	0	0,00%
Informatik	0	0,00%
Wirtschaftsinformatik	0	0,00%
Andere	4	2,72%
Summe	147	100,00%

"Andere":

Angabe 1	BWL / Industrierversicherung
Angabe 2	BWL / Industrierversicherung
Angabe 3	BWL / Industrierversicherung
Angabe 4	BWL / Industrierversicherung

⁴⁰¹ Nachfolgend: BWL / IBA.

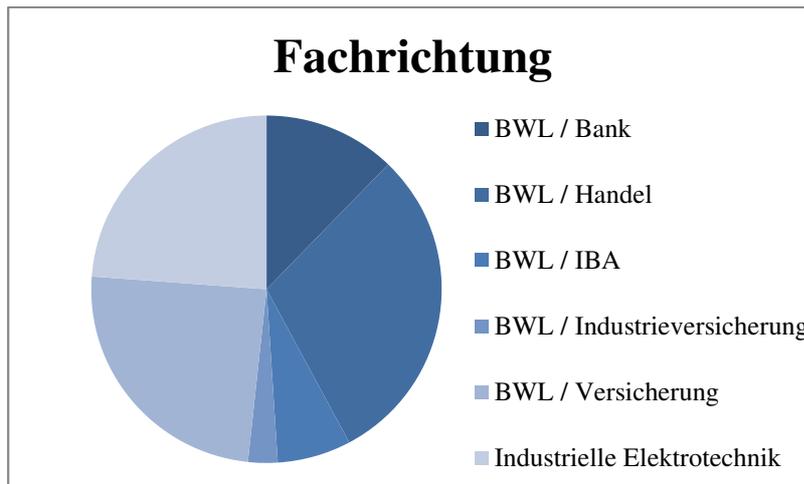


Abb. 8: Fachrichtungen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 6, S. 91.

Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Geschlecht:

	Weiblich	q_{ij}	h_{ij}	Männlich	q_{ij}	h_{ij}	Summe
BWL / Bank	9	10,98%	6,12%	9	13,85%	6,12%	18
BWL / Handel	34	41,46%	23,13%	10	15,38%	6,80%	44
BWL / IBA	8	9,76%	5,44%	2	3,08%	1,36%	10
BWL / Industrieversicherung	3	3,66%	2,04%	1	1,54%	0,68%	4
BWL / Versicherung	22	26,83%	14,97%	14	21,54%	9,52%	36
Industrielle Elektrotechnik	6	7,32%	4,08%	29	44,62%	19,73%	35
Summe	82	100,00%		65	100,00%		147

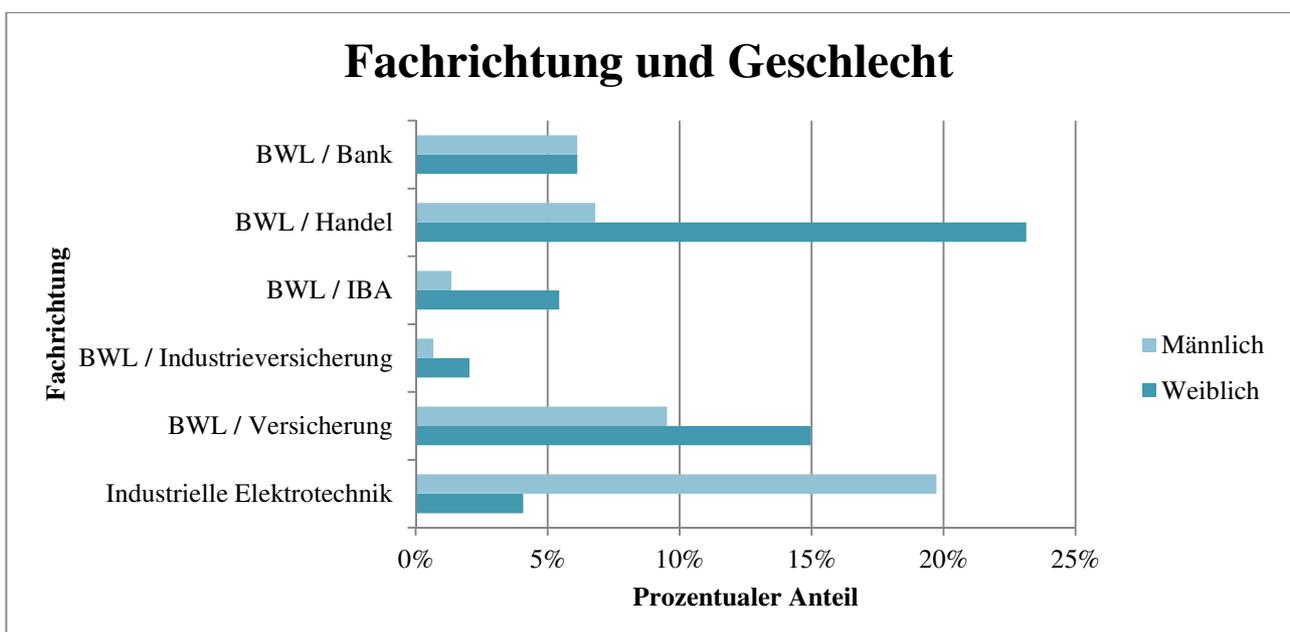


Abb. 9: Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Geschlecht
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 1, S. 85 und Frage 6, S. 91.

Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Alter

	18-21 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	22-25 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	Über 25 Jahre	q_{ij}	h_{ij}	Summe
BWL / Bank	15	15,63%	10,20%	1	3,03%	0,68%	2	11,11%	1,36%	18
BWL / Handel	26	27,08%	17,69%	14	42,42%	9,52%	4	22,22%	2,72%	44
BWL / IBA	8	8,33%	5,44%	2	6,06%	1,36%	0	0,00%	0,00%	10
BWL / Industrierversicherung	2	2,08%	1,36%	2	6,06%	1,36%	0	0,00%	0,00%	4
BWL / Versicherung	24	25,00%	16,33%	8	24,24%	5,44%	4	22,22%	2,72%	36
Industrielle Elektrotechnik	21	21,88%	14,29%	6	18,18%	4,08%	8	44,44%	5,44%	35
Summe	96	100%		33	100%		18	100%		147

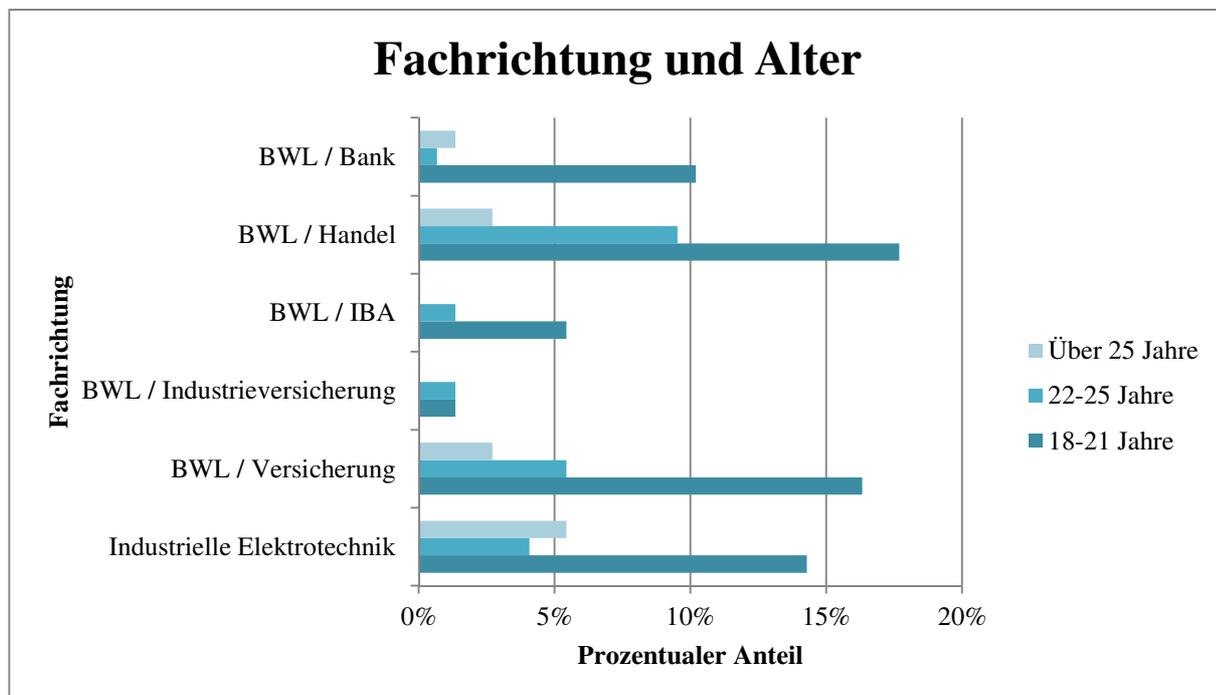


Abb. 10: Fachrichtung im Zusammenhang mit dem Alter
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 2, S. 86 und Frage 6, S 91.

Frage 7: In welchem Semester studieren Sie aktuell?

	H	h_n
Semester 1	0	0,00%
Semester 2	44	29,93%
Semester 3	0	0,00%
Semester 4	50	34,01%
Semester 5	0	0,00%
Semester 6	53	36,05%
Anderes	0	0,00%
Summe	147	100%

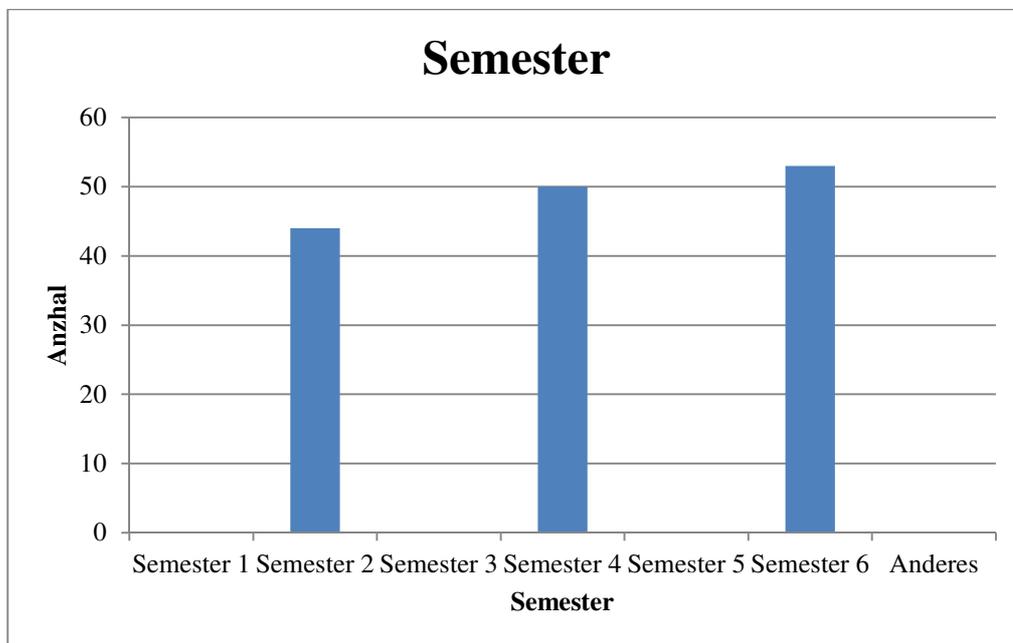


Abb. 11: Semester
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 7, S. 94.

Semester im Zusammenhang mit der Fachrichtung:

	Semester 2	q _{ij}	h _{ij}	Semester 4	q _{ij}	h _{ij}	Semester 6	q _{ij}	h _{ij}	Summe
BWL / Bank	0	0,00%	0,00%	1	2,00%	0,68%	17	32,08%	11,56%	18
BWL / Handel	14	31,82%	9,52%	14	28,00%	9,52%	16	30,19%	10,88%	44
BWL / IBA	5	11,36%	3,40%	2	4,00%	1,36%	3	5,66%	2,04%	10
BWL / Industriever- sicherung	3	6,82%	2,04%	0	0,00%	0,00%	1	1,89%	0,68%	4
BWL / Versicherung	10	22,73%	6,80%	15	30,00%	10,20%	11	20,75%	7,48%	36
Industrielle Elektro- technik	12	27,27%	8,16%	18	36,00%	12,24%	5	9,43%	3,40%	35
Summe	44	100%		50	100%		53	100%		147

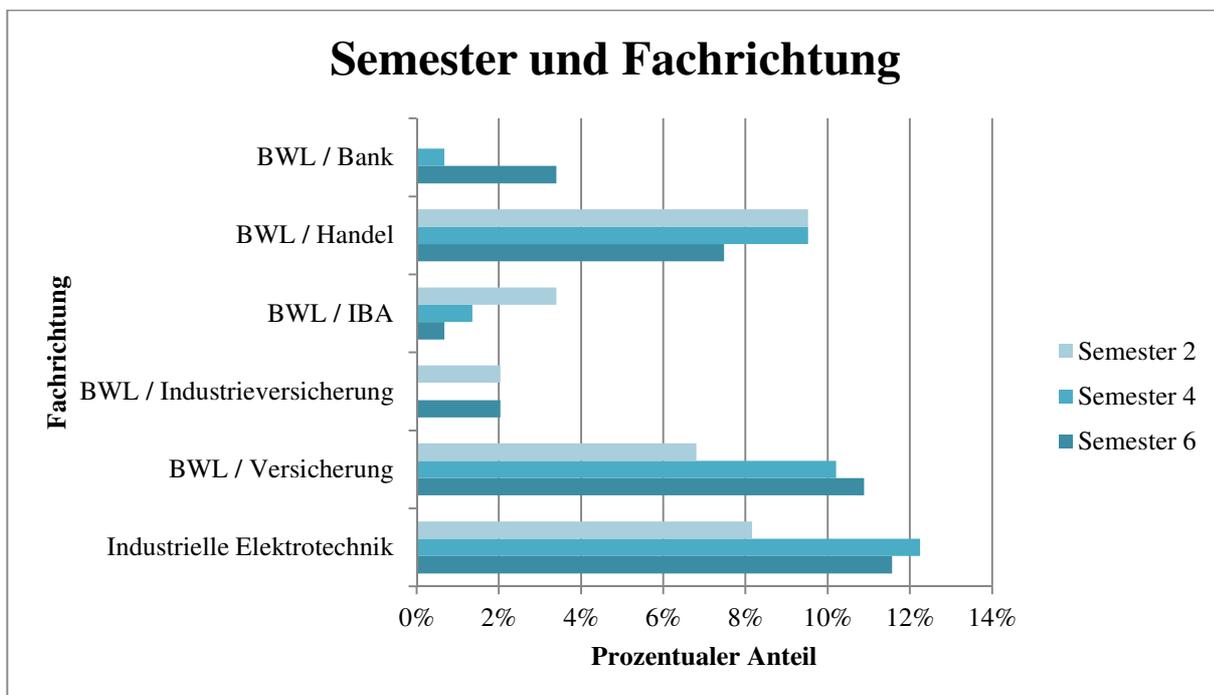


Abb. 12: Semester im Zusammenhang mit der Fachrichtung
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 6, S. 91 und Frage 7, S. 94.

Frage 8: Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen?

	Klassenmitte*	H	H kumuliert	h_n	h_n kumuliert
Bis 500€	250 €	1	1	0,68%	0,68%
500€ bis unter 750€	625 €	23	24	15,65%	16,33%
750€ bis unter 1000€	875 €	78	102	53,06%	69,39%
1000€ und mehr	1.250 €	45	147	30,61%	100,00%
Summe		147		100%	

*Die Klassenmitten wurden unter der Annahme gebildet, dass das höchste monatliche Nettoeinkommen bei 1.500€ liegt.

Gewichtetes Arithmetische Mittel unter Verwendung der Klassenmitten:

946,43 €

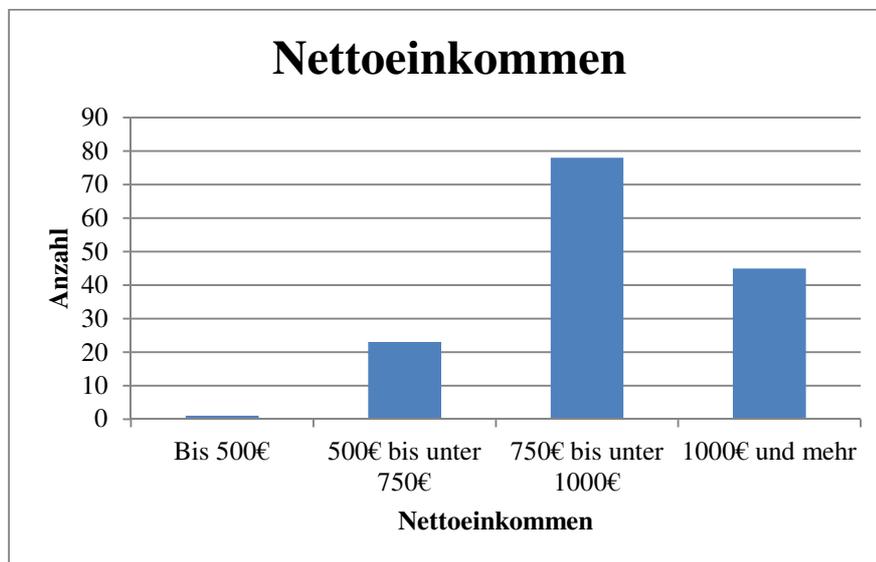


Abb. 13: Nettoeinkommen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 8, S. 96.

Frage 9: Wie viele Stunden wenden Sie im Durchschnitt pro Woche für Ihr Studium auf?

	Unter 40h	h_n	40h bis unter 50h	h_n	50h bis unter 60h	h_n	Über 60h	h_n	Summe
Praxisphase	21	14,29%	61	41,50%	52	35,37%	13	8,84%	147
Theoriephase	20	13,61%	55	37,41%	48	32,65%	24	16,33%	147

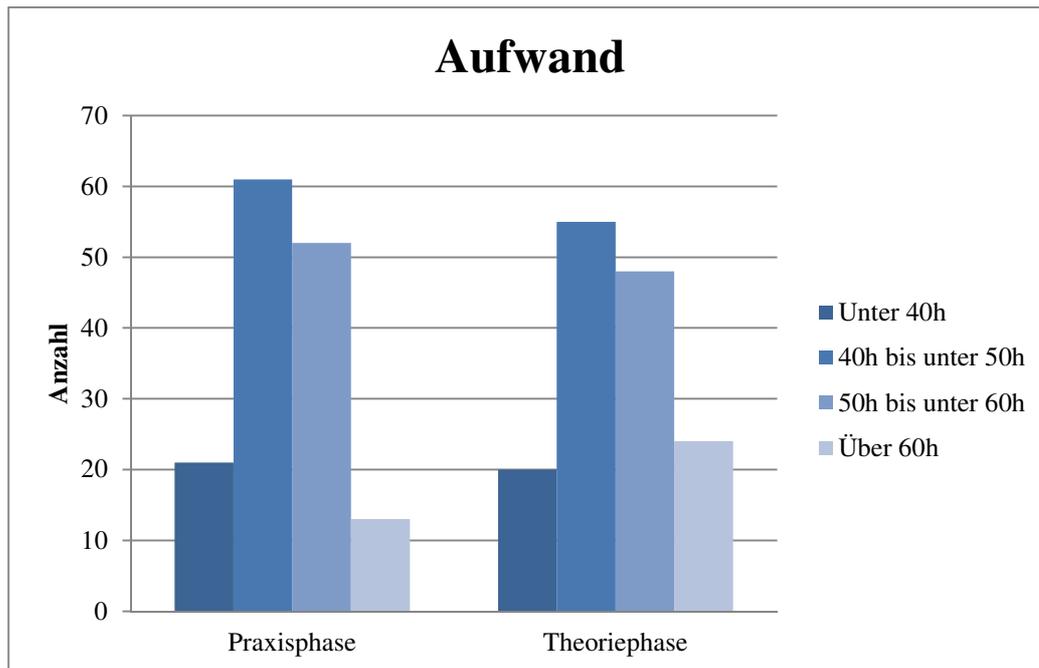


Abb. 14: Aufwand pro Woche
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 96.

Ermittlung des gewichteten arithmetischen Mittels in den **Praxisphasen**:

	Klassenmitte*	H	H kumuliert	h_n	h_n kumuliert
Unter 40h	35	21	21	14,29%	14,29%
40h bis unter 50h	45	61	82	41,50%	55,78%
50h bis unter 60h	55	52	134	35,37%	91,16%
Über 60h	65	13	147	8,84%	100,00%
Summe		147		100%	

*Die Klassenmitten wurden unter der Annahme gebildet, dass der geringste wöchentliche Aufwand bei 30h und der höchste bei 70h liegt.

Gewichtetes Arithmetische Mittel unter Verwendung der Klassenmitten:

48,88 Stunden

Ermittlung des gewichteten arithmetischen Mittels in den **Theoriephasen:**

	Klassenmitte*	H	H kumuliert	h_n	h_n kumuliert
Unter 40h	35	20	20	13,61%	13,61%
40h bis unter 50h	45	55	75	37,41%	51,02%
50h bis unter 60h	55	48	123	32,65%	83,67%
Über 60h	65	24	147	16,33%	100,00%
Summe		147		100%	

*Die Klassenmitten wurden unter der Annahme gebildet, dass der geringste wöchentliche Aufwand bei 30h und der höchste bei 70h liegt.

Gewichtetes Arithmetische Mittel unter Verwendung der Klassenmitten:

50,17 Stunden

Frage 10: Wie viele Fehltage hatten Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Studium?

	H	h_n	h_n kumuliert
Überhaupt keinen	43	29,25%	29,25%
Höchstens 9 Tage	79	53,74%	82,99%
10 Tage - 24 Tage	19	12,93%	95,92%
25 Tage - 50 Tage	4	2,72%	98,64%
51 Tage - 99 Tage	2	1,36%	100,00%
100 Tage - ganzjährig	0	0,00%	100,00%
Summe	147	100,00%	

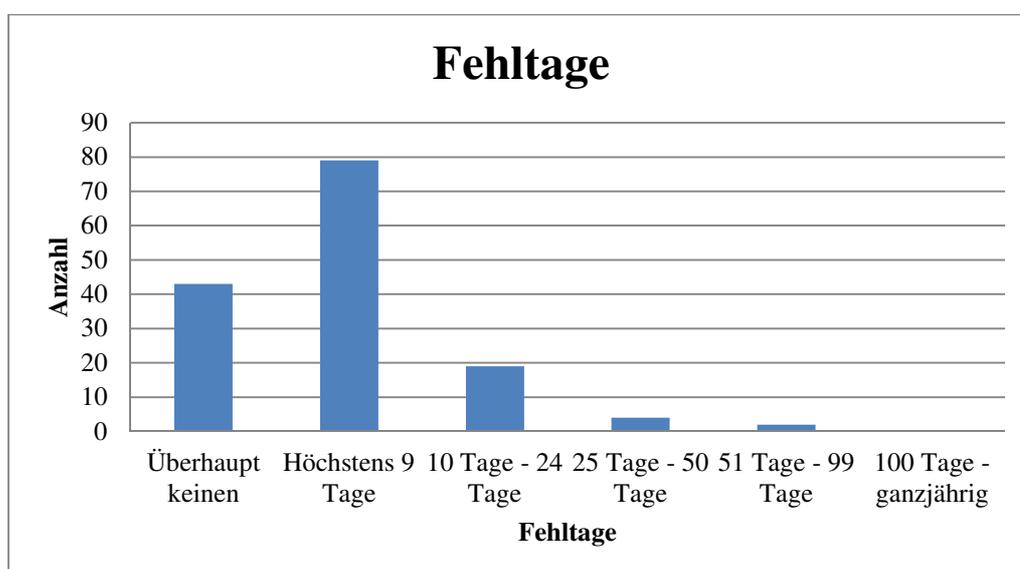


Abb. 15: Fehltage
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 10, S. 98.

Fehltage im Zusammenhang mit dem Geschlecht:

	Weiblich	q_{ij}	h_{ij}	Männlich	q_{ij}	h_{ij}	Summe
Überhaupt keinen	17	20,73%	11,56%	26	40,00%	17,69%	43
Höchstens 9 Tage	45	54,88%	30,61%	34	52,31%	23,13%	79
10 Tage - 24 Tage	15	18,29%	10,20%	4	6,15%	2,72%	19
25 Tage - 50 Tage	3	3,66%	2,04%	1	1,54%	0,68%	4
51 Tage - 99 Tage	2	2,44%	1,36%	0	0,00%	0,00%	2
Summe	82	100%		65	100%		147

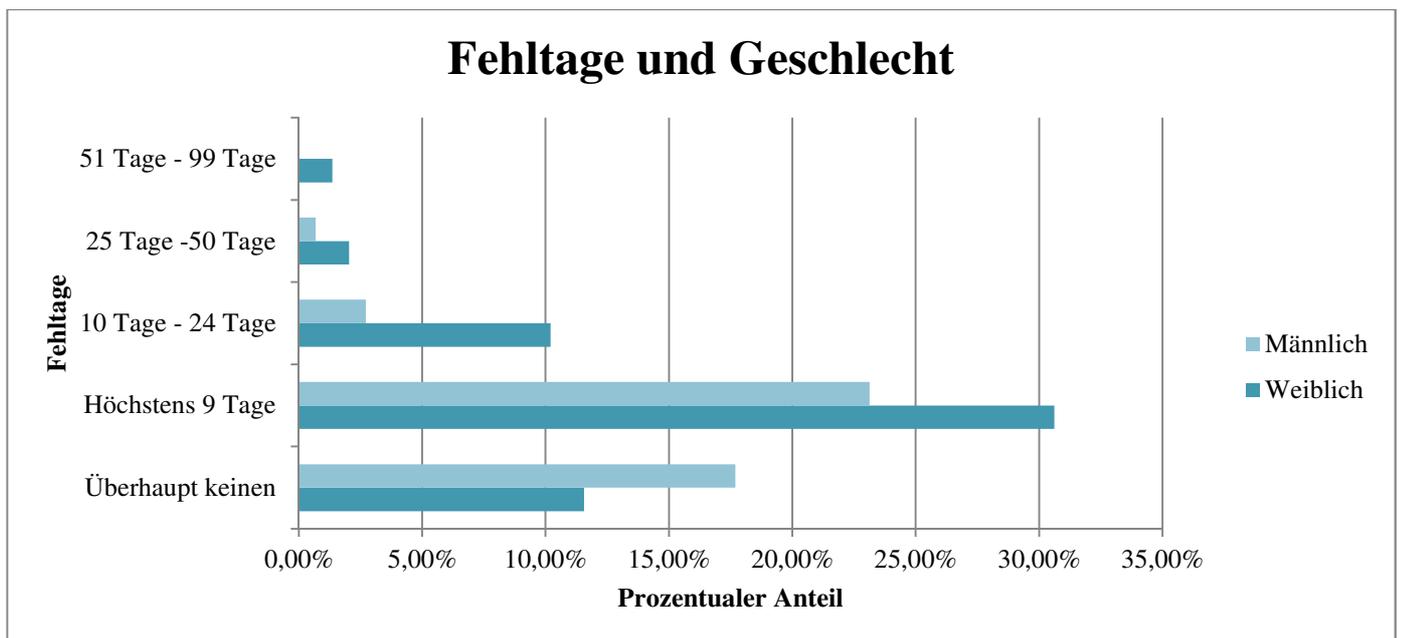


Abb. 16: Fehltage im Zusammenhang mit dem Geschlecht

Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 1, S. 85 und Frage 10, S. 98.

Fehltage im Zusammenhang mit dem Familienstand:

	Single	q_{ij}	h_{ij}	In einer Beziehung	q_{ij}	h_{ij}	Verheiratet	q_{ij}	h_{ij}	Summe
Überhaupt keinen	23	37,10%	15,65%	20	24,69%	13,61%	0	0,00%	0,00%	43
Höchstens 9 Tage	31	50,00%	21,09%	45	55,56%	30,61%	3	75,00%	2,04%	79
10 Tage - 24 Tage	7	11,29%	4,76%	11	13,58%	7,48%	1	25,00%	0,68%	19
25 Tage - 50 Tage	0	0,00%	0,00%	4	4,94%	2,72%	0	0,00%	0,00%	4
51 Tage - 99 Tage	1	1,61%	0,68%	1	1,23%	0,68%	0	0,00%	0,00%	2
Summe	62	100%		81	100%		4	100%		147

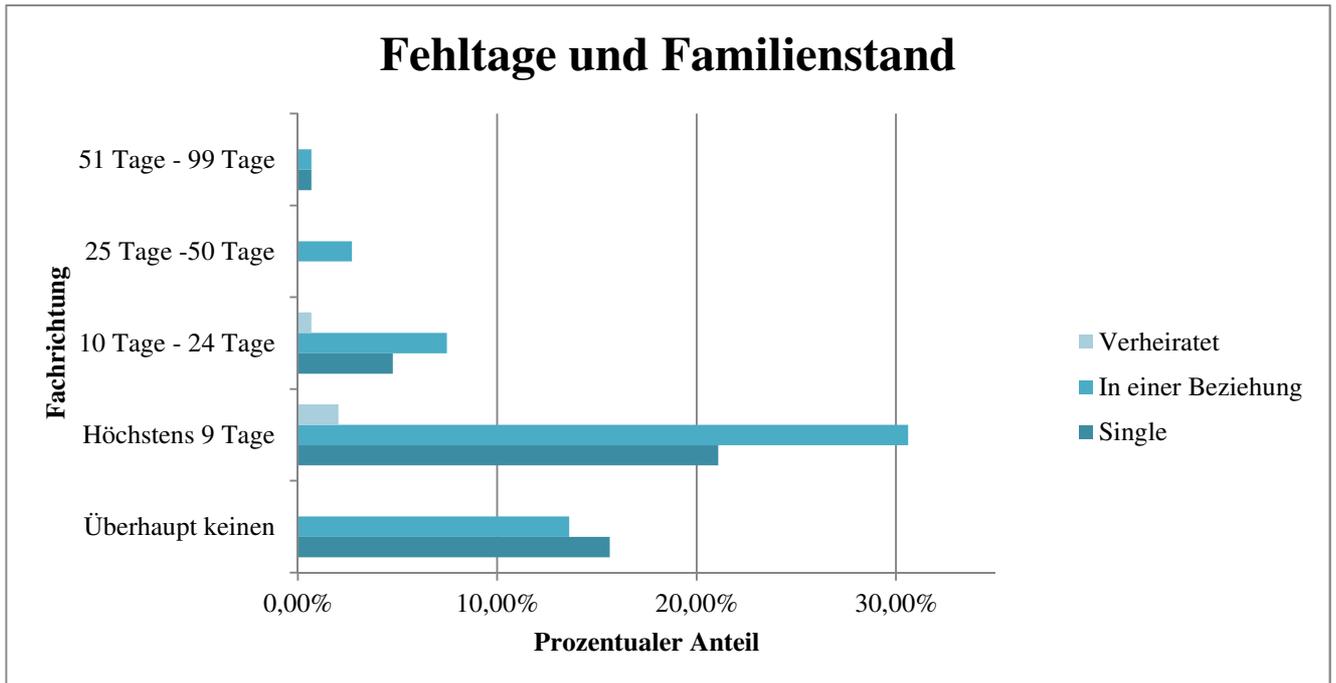


Abb. 17: Fehltage im Zusammenhang mit dem Familienstand
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 3, S. 87 und Frage 10, S. 98.

Frage 11: Sind Sie in den letzten 12 Monaten trotz Erkrankung arbeiten gegangen bzw. haben die Hochschule besucht?

	Nein	h_n	Ja, einmal	h_n	Ja, mehrmals	h_n	Summe
Arbeiten gegangen	43	29,25%	33	22,45%	71	48,30%	147
Hochschule besucht	23	15,65%	35	23,81%	89	60,54%	147

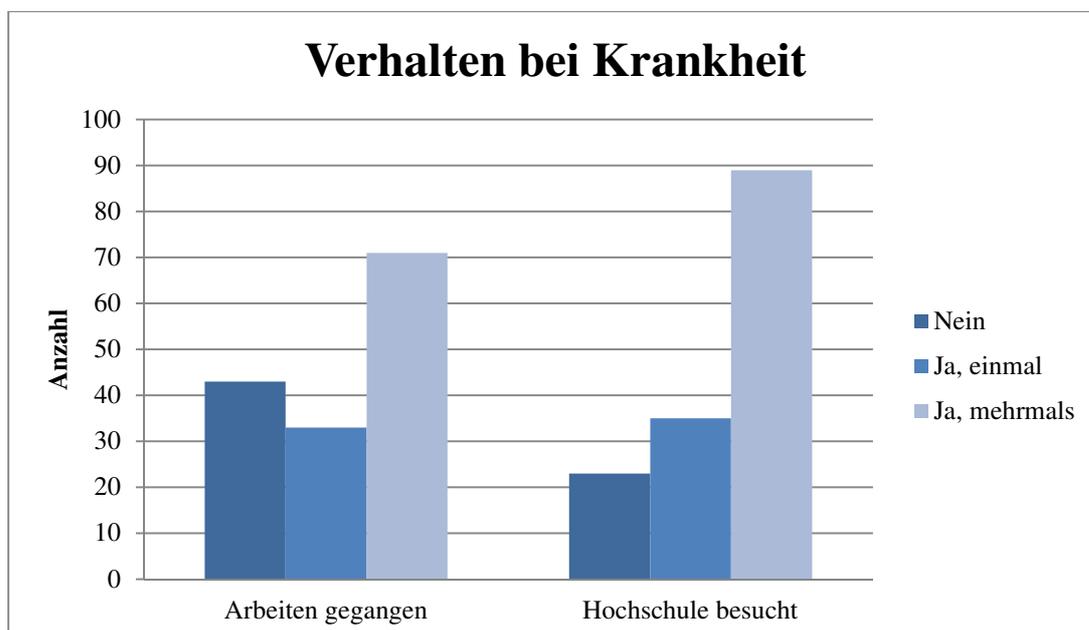


Abb. 18: Verhalten bei Krankheit
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 11, S. 100.

Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand in den Praxisphasen

	Arbeit wurde nicht besucht	q _{ij}	h _{ij}	Arbeit wurde einmal besucht	q _{ij}	h _{ij}	Arbeit wurde mehrmals besucht	q _{ij}	h _{ij}	Summe
Unter 40h	7	16,28%	4,76%	3	9,09%	2,04%	11	15,49%	7,48%	21
40h bis unter 50h	22	51,16%	14,97%	18	54,55%	12,24%	21	29,58%	14,29%	61
50h bis unter 60h	12	27,91%	8,16%	10	30,30%	6,80%	30	42,25%	20,41%	52
Über 60h	2	4,65%	1,36%	2	6,06%	1,36%	9	12,68%	6,12%	13
Summe	43	100%		33	100%		71	100%		147

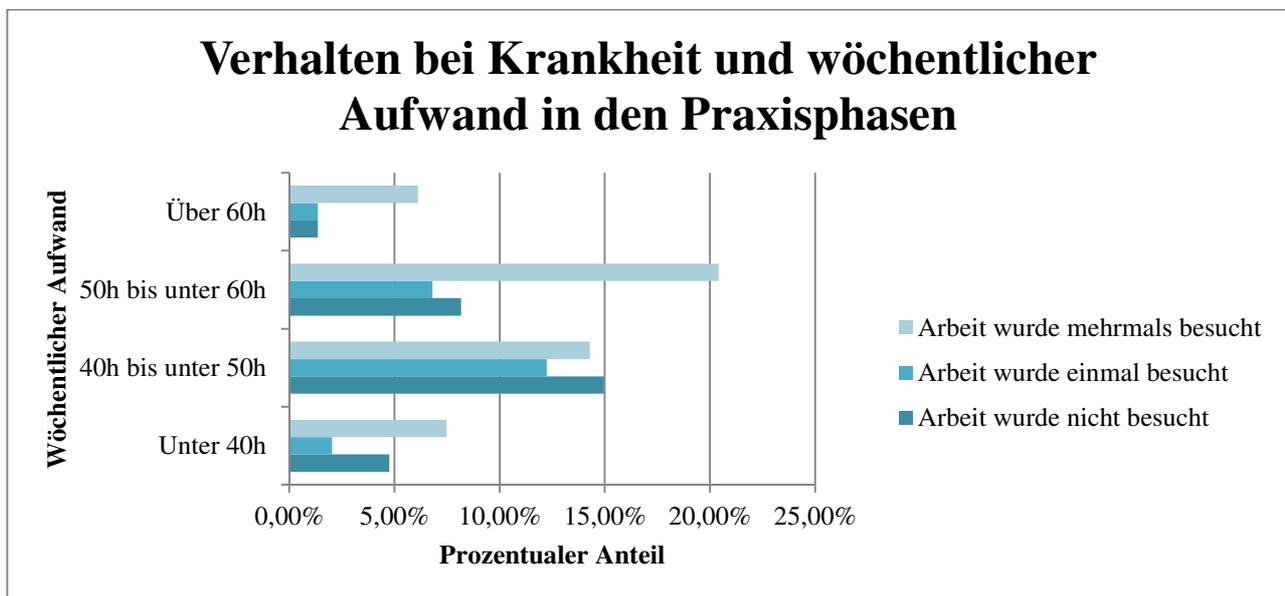


Abb. 19: Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand - Praxisphasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 97 und Frage 11, S. 100.

Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand in den Theoriephasen

	Hochschule wurde nicht besucht	q _{ij}	h _{ij}	Hochschule wurde einmal besucht	q _{ij}	h _{ij}	Hochschule wurde mehrmals besucht	q _{ij}	h _{ij}	Summe
Unter 40h	3	13,04%	2,04%	6	17,14%	4,08%	11	12,36%	7,48%	20
40h bis unter 50h	11	47,83%	7,48%	12	34,29%	8,16%	32	35,96%	21,77%	55
50h bis unter 60h	7	30,43%	4,76%	11	31,43%	7,48%	30	33,71%	20,41%	48
Über 60h	2	8,70%	1,36%	6	17,14%	4,08%	16	17,98%	10,88%	24
Summe	23	100%		35	100%		89	100%		147

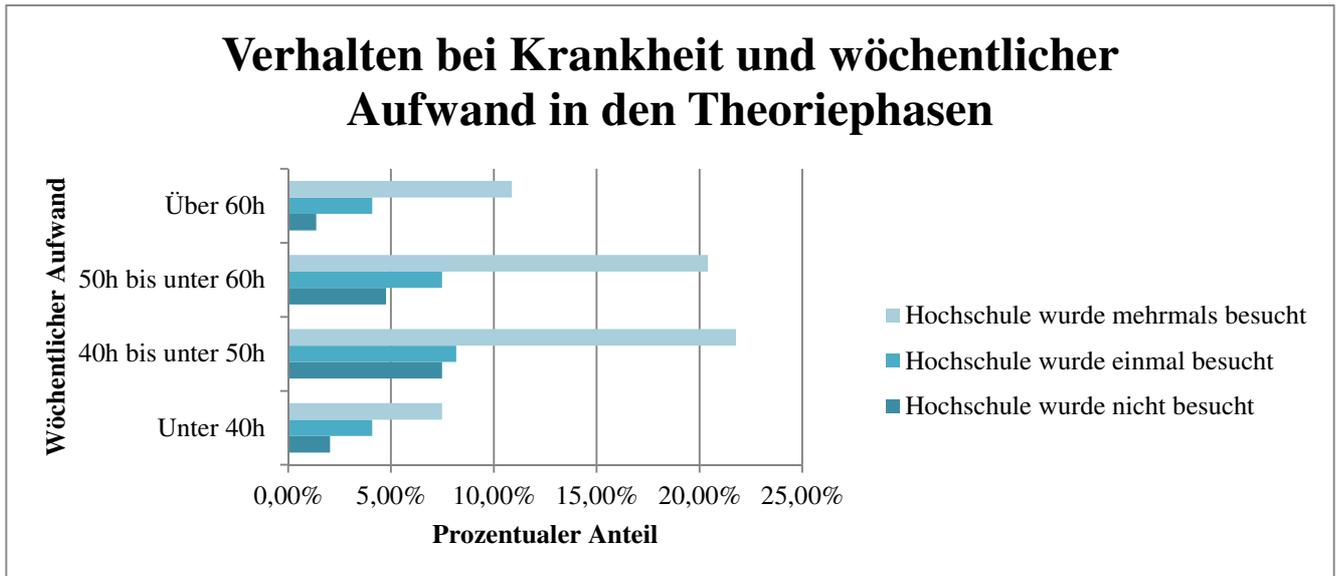


Abb. 20: Verhalten bei Krankheit im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand - Theoriephasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 98 und Frage 11, S. 100.

Frage 12: Bitte geben Sie nachfolgend an, wie hoch Sie die Arbeitsbelastung empfinden bzw. empfunden haben.

	Sehr gering	h_n	Eher gering	h_n	Eher hoch	h_n	Sehr hoch	h_n	Summe
Im Studium insgesamt	0	0,00%	22	14,97%	87	59,18%	38	25,85%	147
In der zurückliegenden Praxisphase	6	4,08%	50	34,01%	67	45,58%	24	16,33%	147
In der zurückliegenden Theoriephase	5	3,40%	25	17,01%	71	48,30%	46	31,29%	147

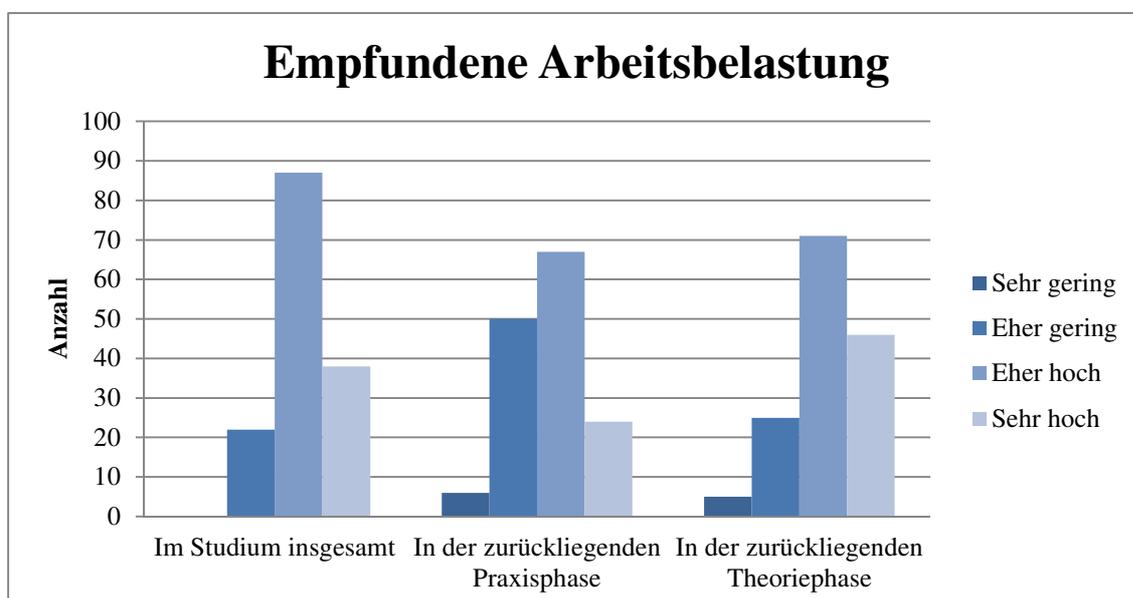


Abb. 21: Empfundene Arbeitsbelastung
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 12, S. 102.

Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand in den Praxisphasen

	Sehr gering	q _{ij}	h _{ij}	Eher gering	q _{ij}	h _{ij}	Eher hoch	q _{ij}	h _{ij}	Sehr hoch	q _{ij}	h _{ij}	Summe
Unter 40h	3	50,00%	2,04%	10	20,00%	6,80%	7	10,45%	4,76%	1	4,17%	0,68%	21
40h bis unter 50h	2	33,33%	1,36%	25	50,00%	17,01%	30	44,78%	20,41%	4	16,67%	2,72%	61
50h bis unter 60h	1	16,67%	0,68%	12	24,00%	8,16%	26	38,81%	17,69%	13	54,17%	8,84%	52
Über 60h	0	0,00%	0,00%	3	6,00%	2,04%	4	5,97%	2,72%	6	25,00%	4,08%	13
Summe	6	100%		50	100%		67	100%		24	100%		147

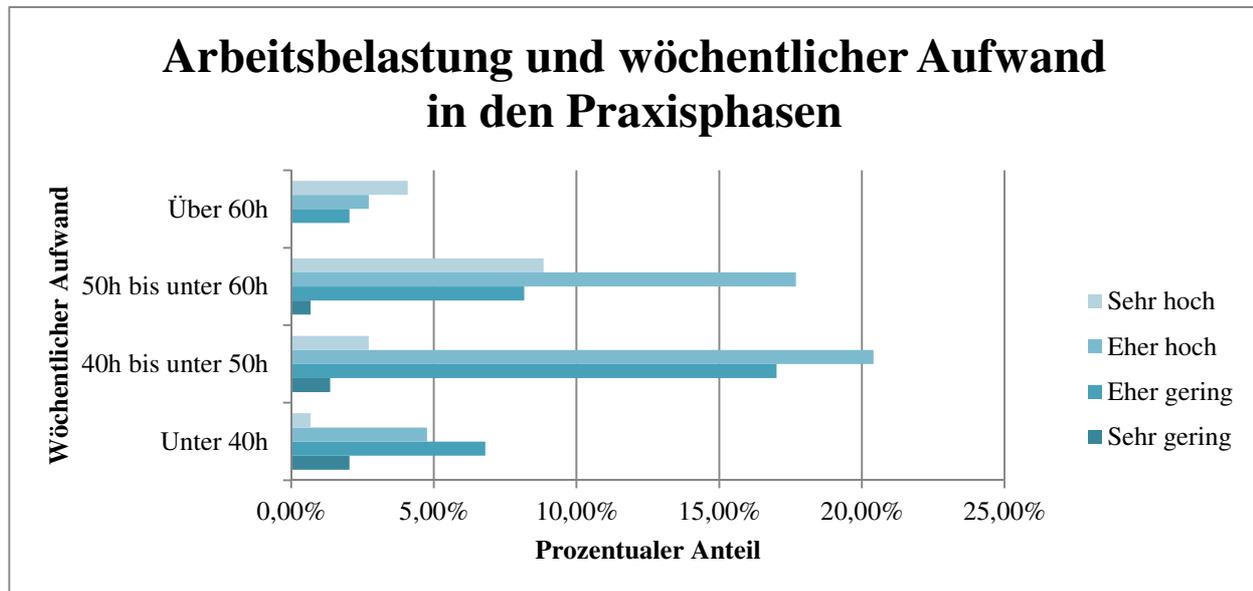


Abb. 22: Empfundene Arbeitsbelastung und wöchentlicher Aufwand - Praxisphasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 97 und Frage 12, S. 102.

Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem wöchentlichen Aufwand in den Theoriephasen

	Sehr gering	q _{ij}	h _{ij}	Eher gering	q _{ij}	h _{ij}	Eher hoch	q _{ij}	h _{ij}	Sehr hoch	q _{ij}	h _{ij}	Summe
Unter 40h	3	60,00%	2,04%	8	32,00%	5,44%	7	9,86%	4,76%	2	4,35%	1,36%	20
40h bis unter 50h	1	20,00%	0,68%	11	44,00%	7,48%	34	47,89%	23,13%	9	19,57%	6,12%	55
50h bis unter 60h	0	0,00%	0,00%	6	24,00%	4,08%	22	30,99%	14,97%	20	43,48%	13,61%	48
Über 60h	1	20,00%	0,68%	0	0,00%	0,00%	8	11,27%	5,44%	15	32,61%	10,20%	24
Summe	5	100%		25	100%		71	100%		46	100%		147

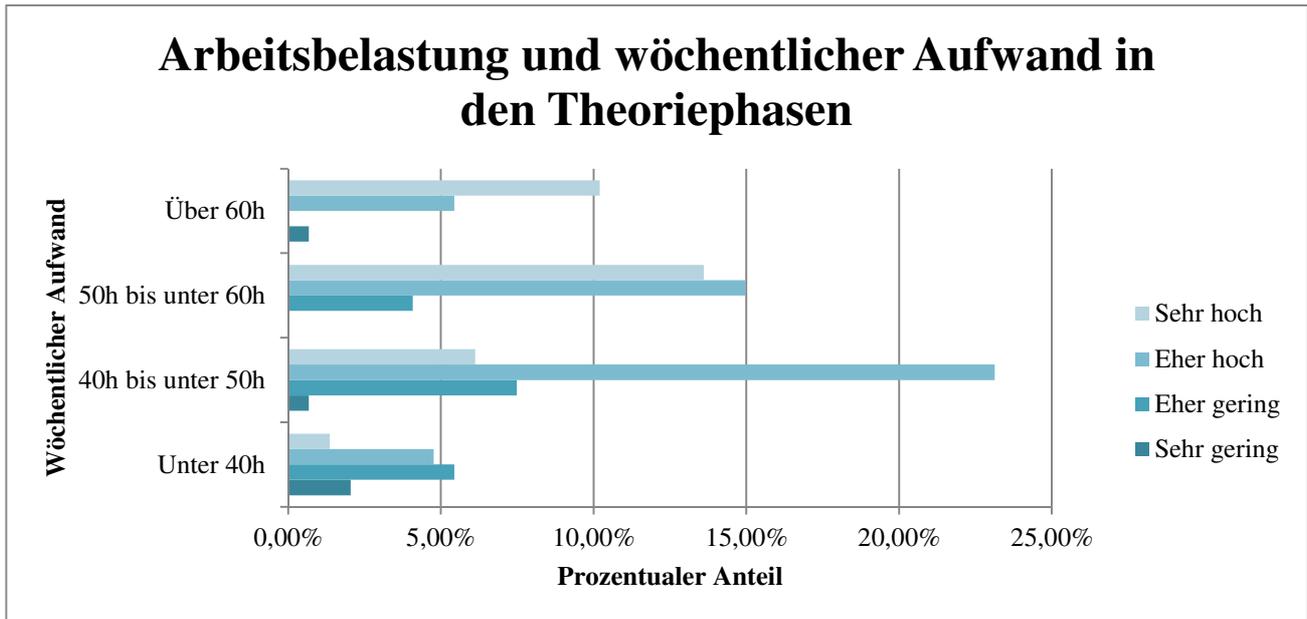


Abb. 23: Empfundene Arbeitsbelastung und wöchentlicher Aufwand - Theoriephasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 9, S. 98 und Frage 12, S. 102.

Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit den Fehltagen im Studium insgesamt

	Sehr gering	q_{ij}	h_{ij}	Eher gering	q_{ij}	h_{ij}	Eher hoch	q_{ij}	h_{ij}	Sehr hoch	q_{ij}	h_{ij}	Summe
Überhaupt keinen	0	0,00%	0,00%	10	45,45%	6,80%	24	27,59%	16,33%	9	23,68%	6,12%	43
Höchstens 9 Tage	0	0,00%	0,00%	11	50,00%	7,48%	47	54,02%	31,97%	21	55,26%	14,29%	79
10 Tage - 24 Tage	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	13	14,94%	8,84%	6	15,79%	4,08%	19
25 Tage - 50 Tage	0	0,00%	0,00%	1	4,55%	0,68%	2	2,30%	1,36%	1	2,63%	0,68%	4
51 Tage - 99 Tage	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,15%	0,68%	1	2,63%	0,68%	2
Summe	0	0%		22	100%		87	100%		38	100%		147

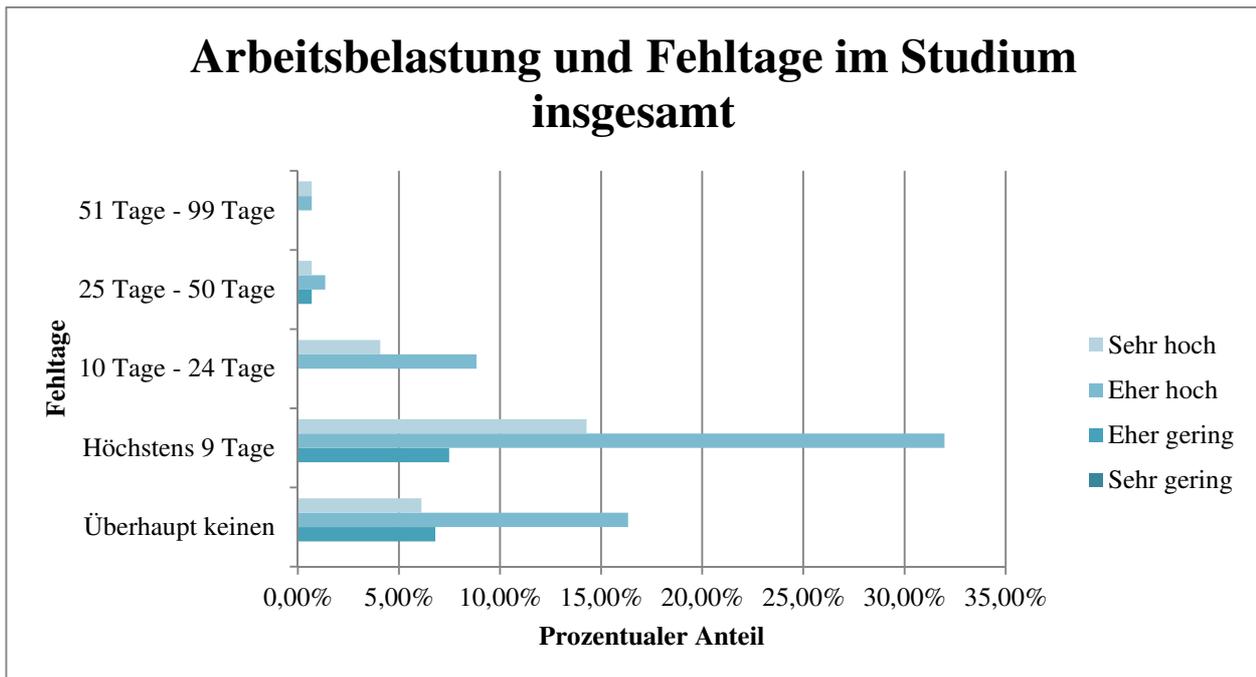


Abb. 24: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit den Fehltagen im Studium insgesamt
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 10, S. 98 und Frage 12, S. 102.

Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem Verhalten bei Krankheit in den Praxisphasen

	Arbeit wurde nicht besucht		Arbeit wurde einmal besucht		Arbeit wurde mehrmals besucht				Summe
	q_{ij}	h_{ij}	q_{ij}	h_{ij}	q_{ij}	h_{ij}	q_{ij}	h_{ij}	
Sehr gering	0	0,00%	3	9,09%	3	4,23%	0	0,00%	6
Eher gering	25	58,14%	7	21,21%	18	25,35%	0	0,00%	50
Eher hoch	14	32,56%	21	63,64%	32	45,07%	0	0,00%	67
Sehr hoch	4	9,30%	2	6,06%	18	25,35%	0	0,00%	24
Summe	43	100%	33	100%	71	100%			147

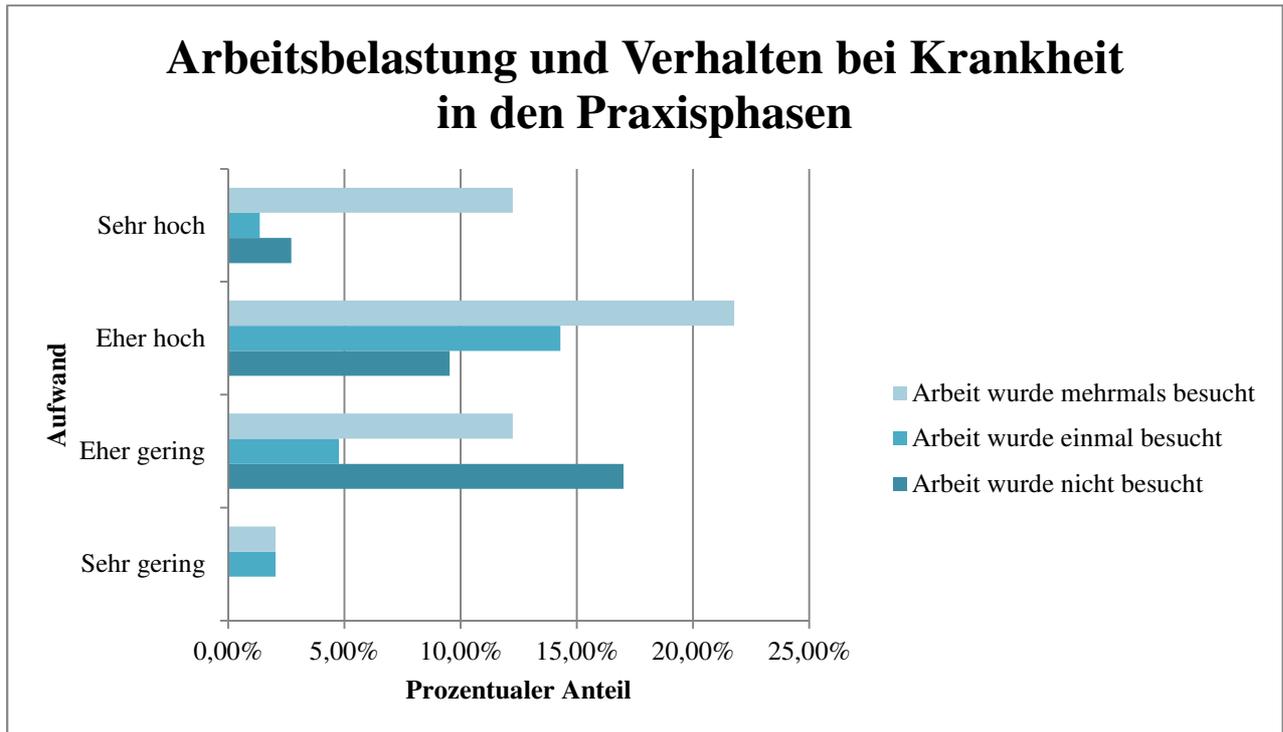


Abb. 26: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Verhalten bei Krankheit - Praxisphasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 11, S. 100 und Frage 12, S. 102.

Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem Verhalten bei Krankheit in den Theoriephasen

	Hochschule wurde nicht besucht		Hochschule wurde einmal besucht		Hochschule wurde mehrmals besucht		Summe	
	q _{ij}	h _{ij}	q _{ij}	h _{ij}	q _{ij}	h _{ij}	q _{ij}	h _{ij}
Sehr gering	1	4,35%	3	8,57%	1	1,12%	5	5,03%
Eher gering	5	21,74%	8	22,86%	12	13,48%	25	27,08%
Eher hoch	14	60,87%	14	40,00%	43	48,31%	71	77,91%
Sehr hoch	3	13,04%	10	28,57%	33	37,08%	46	50,09%
Summe	23	100%	35	100%	89	100%	147	100%

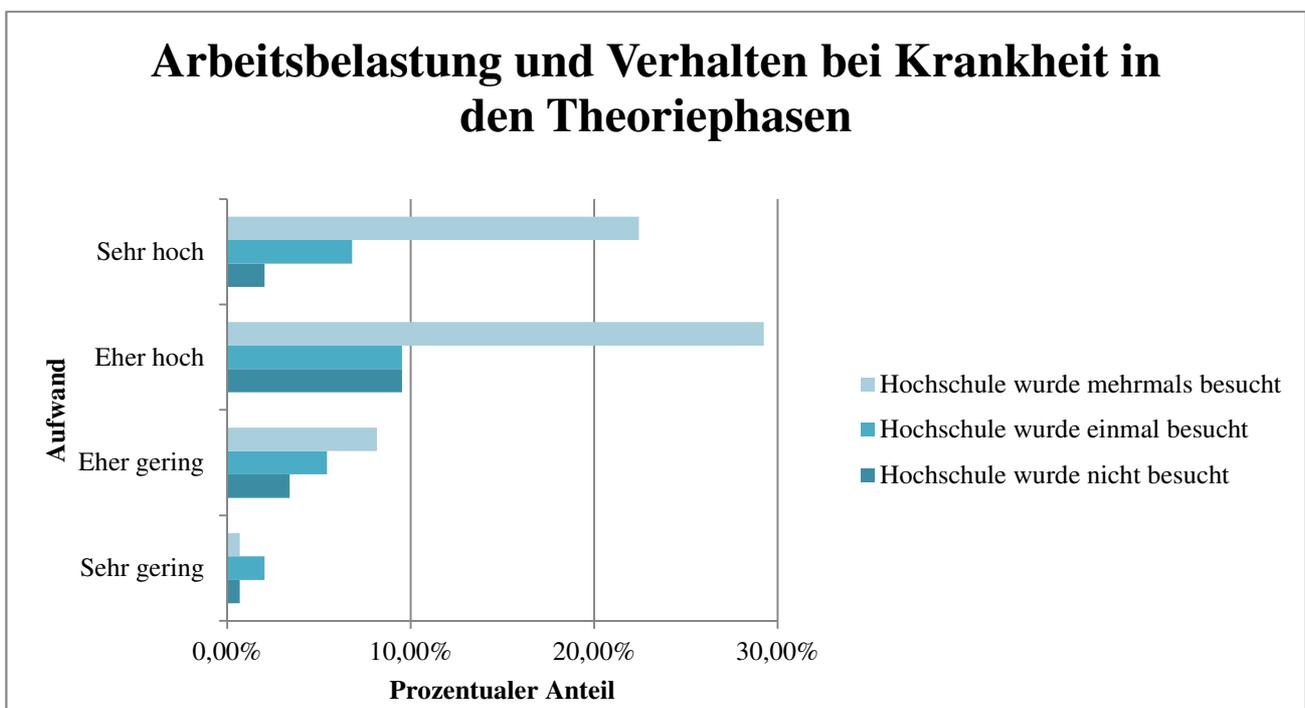


Abb. 28: Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Verhalten bei Krankheit - Theoriephasen
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 11, S. 100 und Frage 12, S. 102.

Messung der Stärke des Zusammenhangs von Arbeitsbelastung und dem Verhalten der Krankheit in den Theoriephasen mit dem Kontingenzkoeffizienten von Pearson:⁴⁰²

Ermittlung der Unabhängigkeitszahlen u_{ij} = (Multiplizierte Randhäufigkeiten) : n

	Nicht besucht	Einmal	Mehrmals
Sehr gering	0,78	1,19	3,03
Eher gering	3,91	5,95	15,14
Eher hoch	11,11	16,90	42,99
Sehr hoch	7,20	10,95	27,85

Folglich ist $H_{ij} \neq u_{ij}$ und es besteht eine statistische Abhängigkeit

Berechnung von χ^2 :

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^m \frac{(H_{ij} - u_{ij})^2}{u_{ij}} \quad \begin{array}{l} k = \text{Anzahl der Merkmalsausprägungen der empfundenen Belastungen (= 4)} \\ m = \text{Anzahl der Merkmalsausprägungen des Verhaltens bei Krankheit (= 3)} \end{array}$$

$$= \frac{(1-0,78)^2}{0,78} + \frac{(5-3,91)^2}{3,91} + \frac{(14-11,11)^2}{11,11} + \frac{(3-7,2)^2}{7,2} + \frac{(3-1,19)^2}{1,19} + \frac{(8-5,95)^2}{5,95} + \frac{(14-16,9)^2}{16,9} + \frac{(10-10,95)^2}{10,95} + \frac{(1-3,03)^2}{3,03} + \frac{(12-15,14)^2}{15,14} + \frac{(43-42,99)^2}{42,99} + \frac{(33-27,85)^2}{27,85}$$

$$\approx 10,5706561$$

Berechnung des Kontingenzkoeffizienten von Pearson:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{10,5706561}{10,5706561 + 147}} \approx 0,2590080727$$

Berechnung des korrigierten Kontingenzkoeffizienten von Pearson:

$$C^* = C * \sqrt{\frac{\min(k,m)}{\min(k,m)-1}} = 0,2590080727 * \sqrt{\frac{3}{2}} \approx 0,3172188087$$

Interpretation:

Es existiert ein merklicher Zusammenhang zwischen der Arbeitsbelastung und dem Verhalten der Krankheit in den Theoriephasen

⁴⁰² Vgl. Stocker, Toni C. / Steinke, Ingo (2017), S. 120-122.

Frage 13: Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	h_n	Trifft eher nicht zu	h_n	Trifft eher zu	h_n	Trifft zu	h_n	Ich weiß es nicht	h_n	Summe
Mir macht das Studium Spaß	2	1,36%	25	17,01%	65	44,22%	52	35,37%	3	2,04%	147
Ich würde das Studium einem Freund / einer Freundin empfehlen	13	8,84%	32	21,77%	48	32,65%	52	35,37%	2	1,36%	147
Ich empfinde das Studium als abwechslungsreich	6	4,08%	25	17,01%	65	44,22%	49	33,33%	2	1,36%	147
Ich habe sehr hohe Anforderungen an mich	3	2,04%	13	8,84%	53	36,05%	76	51,70%	2	1,36%	147
Mir fällt es leicht, die Anforderungen, die ich an mich selbst habe, auch zu erreichen	3	2,04%	37	25,17%	81	55,10%	24	16,33%	2	1,36%	147
Ich finde, dass die Anforderungen der Hochschule sehr hoch sind	8	5,44%	28	19,05%	63	42,86%	40	27,21%	8	5,44%	147
Ich habe das Gefühl, dass ich den Anforderungen der Hochschule vollkommen gerecht werde	3	2,04%	46	31,29%	69	46,94%	26	17,69%	3	2,04%	147
Ich finde, dass die Anforderungen meines Arbeitgebers sehr hoch sind	9	6,12%	48	32,65%	58	39,46%	27	18,37%	5	3,40%	147
Ich habe das Gefühl, dass ich den Anforderungen meines Arbeitgebers vollkommen gerecht werde	5	3,40%	15	10,20%	63	42,86%	55	37,41%	9	6,12%	147
Die Anforderungen meines Studiums wirken sich negativ auf mein Privatleben aus	13	8,84%	44	29,93%	43	29,25%	43	29,25%	4	2,72%	147

Die Arbeitsbelastung des Studiums hat dazu geführt, dass meine Leistungsfähigkeit gesunken ist	38	25,85%	57	38,78%	31	21,09%	15	10,20%	6	4,08%	147
Die Arbeitsbelastung des Studiums hat dazu geführt, dass ich mich erschöpft fühle	9	6,12%	34	23,13%	57	38,78%	46	31,29%	1	0,68%	147
Ich konsumiere aufputschende Substanzen (Guaraná, Koffeintabletten, Ritalin)	110	74,83%	14	9,52%	15	10,20%	7	4,76%	1	0,68%	147
Ich konsumiere beruhigende Substanzen (Schlaf- und Beruhigungsmittel)	114	77,55%	14	9,52%	9	6,12%	9	6,12%	1	0,68%	147

Vergleich Höhe der eigenen Anforderungen und Erfüllungsgrad

W e r d e n A n f o r d e r u n g e n e r f ü l l t ?

	W e r d e n A n f o r d e r u n g e n e r f ü l l t ?															
	Trifft nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft zu	q _{ij}	h _{ij}	Ich weiß es nicht	q _{ij}	h _{ij}	Summe
Bestehen hohe Anforderungen?	0	0,00%	0,00%	2	5,41%	0,04%	0	0,00%	0,00%	1	4,17%	0,68%	0	0,00%	0,00%	3
Trifft nicht zu	1	33,33%	0,68%	1	2,70%	0,02%	8	9,88%	5,44%	3	12,50%	2,04%	0	0,00%	0,00%	13
Trifft eher nicht zu	0	0,00%	0,00%	18	48,65%	0,33%	28	34,57%	19,05%	7	29,17%	4,76%	0	0,00%	0,00%	53
Trifft eher zu	2	66,67%	1,36%	16	43,24%	0,29%	44	54,32%	29,93%	13	54,17%	8,84%	1	50,00%	0,68%	76
Trifft zu	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,23%	0,68%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%	0,68%	2
Ich weiß es nicht	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,23%	0,68%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%	0,68%	2
Summe	3	100%		37	100%		81	100%		24	100%		2	100%		147

Vergleich Höhe der Anforderungen des Arbeitgebers und Erfüllungsgrad

		W e r d e n A n f o r d e r u n g e n e r f ü l l t ?														Summe	
		Trifft nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft zu	q _{ij}	h _{ij}	Ich weiß es nicht	q _{ij}		h _{ij}
Bestehen hohe Anforderungen?	Trifft nicht zu	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	2	3,17%	1,36%	7	12,73%	4,76%	0	0,00%	0,00%	9
	Trifft eher nicht zu	1	20,00%	0,68%	1	6,67%	0,05%	22	34,92%	14,97%	23	41,82%	15,65%	1	11,11%	0,68%	48
	Trifft eher zu	2	40,00%	1,36%	9	60,00%	0,41%	23	36,51%	15,65%	19	34,55%	12,93%	5	55,56%	3,40%	58
	Trifft zu	2	40,00%	1,36%	5	33,33%	0,23%	14	22,22%	9,52%	6	10,91%	4,08%	0	0,00%	0,00%	27
	Ich weiß es nicht	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	2	3,17%	1,36%	0	0,00%	0,00%	3	33,33%	2,04%	5
	Summe	5	100%		15	100%		63	100%		55	100%		9	100%		147

Vergleich Höhe der Anforderungen der Hochschule und Erfüllungsgrad

W e r d e n A n f o r d e r u n g e n e r f ü l l t ?

		Trifft nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher nicht zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft eher zu	q _{ij}	h _{ij}	Trifft zu	q _{ij}	h _{ij}	Ich weiß es nicht	q _{ij}	h _{ij}	Summe
		Bestehen hohe Anforderungen?	Trifft nicht zu	0	0,00%	0,00%	1	2,17%	0,01%	2	2,90%	1,36%	4	15,38%	2,72%	1	33,33%
Trifft eher nicht zu	0		0,00%	0,00%	2	4,35%	0,03%	17	24,64%	11,56%	9	34,62%	6,12%	0	0,00%	0,00%	28
Trifft eher zu	3		100,00%	2,04%	20	43,48%	0,30%	31	44,93%	21,09%	9	34,62%	6,12%	0	0,00%	0,00%	63
Trifft zu	0		0,00%	0,00%	21	45,65%	0,31%	18	26,09%	12,24%	0	0,00%	0,00%	1	33,33%	0,68%	40
Ich weiß es nicht	0		0,00%	0,00%	2	4,35%	0,03%	1	1,45%	0,68%	4	15,38%	2,72%	1	33,33%	0,68%	8
Summe	3		100%		46	100%		69	100%		26	100%		3	100%		147

Vergleich Höhe der Anforderungen und Erfüllungsgrad

Die Angabe: "Ich weiß nicht" wurde nachfolgend nicht berücksichtigt.

	Eigene Anforderungen		Anforderungen Arbeitgeber		Anforderungen Hochschule	
	H	h _n	H	h _n	H	h _n
Eher hohe / hohe Anforderungen, die eher / voll erfüllt werden	92	63,89%	62	45,59%	58	42,34%
Eher hohe / hohe Anforderungen, die eher nicht / nicht erfüllt werden	36	25,00%	18	13,24%	44	32,12%
Eher niedrige / niedrige Anforderungen die eher / voll erfüllt werden	12	8,33%	54	39,71%	32	23,36%
Eher niedrige / niedrige Anforderungen, die eher nicht / nicht erfüllt werden	4	2,78%	2	1,47%	3	2,19%
Summe	144	100%	136	100%	137	100%

Frage 14: Denken Sie bitte an die letzte Praxisphase sowie die letzte Theoriephase zurück und geben an, wie oft folgende Punkte in der jeweiligen Phase auf sie zutrafen.

P r a x i s p h a s e

	Nie	h _n	-	h _n	+	h _n	Immer	h _n	Summe
	Ich hatte Konzentrationsprobleme	28	19,05%	63	42,86%	53	36,05%	3	2,04%
Ich war sehr müde	19	12,93%	43	29,25%	59	40,14%	26	17,69%	147
Ich hatte Einschlafschwierigkeiten	60	40,82%	45	30,61%	30	20,41%	12	8,16%	147
Ich habe deutlich mehr Alkohol / Zigaretten / Drogen als sonst konsumiert	94	63,95%	27	18,37%	21	14,29%	5	3,40%	147
Ich habe mehr gegessen als sonst	52	35,37%	56	38,10%	32	21,77%	7	4,76%	147
Ich habe weniger gegessen als sonst	68	46,26%	42	28,57%	28	19,05%	9	6,12%	147

T h e o r i e p h a s e

	Nie	h _n	-	h _n	+	h _n	Immer	h _n	Summe
	Ich hatte Konzentrationsprobleme	10	6,80%	38	25,85%	80	54,42%	19	12,93%
Ich war sehr müde	11	7,48%	27	18,37%	74	50,34%	35	23,81%	147
Ich hatte Einschlafschwierigkeiten	57	38,78%	39	26,53%	34	23,13%	17	11,56%	147
Ich habe deutlich mehr Alkohol / Zigaretten / Drogen als sonst konsumiert	90	61,22%	17	11,56%	24	16,33%	16	10,88%	147
Ich habe mehr gegessen als sonst	55	37,41%	35	23,81%	38	25,85%	19	12,93%	147
Ich habe weniger gegessen als sonst	66	44,90%	44	29,93%	25	17,01%	12	8,16%	147

Frage 15: Denken Sie bitte an die letzte Praxisphase sowie die letzte Theoriephase zurück und schätzen ein, wie Ihr Umfeld Sie erlebt hat.

P r a x i s p h a s e

	Nie	h_n	-	h_n	+	h_n	Immer	h_n	Summe
Mein Umfeld hat mich als gestresst wahrgenommen	28	19,05%	59	40,14%	42	28,57%	18	12,24%	147
Mein Umfeld hat mich als nervös wahrgenommen	56	38,10%	63	42,86%	23	15,65%	5	3,40%	147
Mein Umfeld hat mich als gereizt wahrgenommen	38	25,85%	62	42,18%	39	26,53%	8	5,44%	147
Mein Umfeld hat mich als unausgeglichen wahrgenommen	38	25,85%	54	36,73%	47	31,97%	8	5,44%	147
Mein Umfeld hat mich als traurig wahrgenommen	64	43,54%	44	29,93%	34	23,13%	5	3,40%	147
Mein Umfeld hat mich als motiviert wahrgenommen	15	10,20%	32	21,77%	69	46,94%	31	21,09%	147

T h e o r i e p h a s e

	Nie	h_n	-	h_n	+	h_n	Immer	h_n	Summe
Mein Umfeld hat mich als gestresst wahrgenommen	18	12,24%	35	23,81%	58	39,46%	36	24,49%	147
Mein Umfeld hat mich als nervös wahrgenommen	44	29,93%	44	29,93%	43	29,25%	16	10,88%	147
Mein Umfeld hat mich als gereizt wahrgenommen	32	21,77%	45	30,61%	46	31,29%	24	16,33%	147
Mein Umfeld hat mich als unausgeglichen wahrgenommen	31	21,09%	45	30,61%	50	34,01%	21	14,29%	147
Mein Umfeld hat mich als traurig wahrgenommen	55	37,41%	43	29,25%	37	25,17%	12	8,16%	147
Mein Umfeld hat mich als motiviert wahrgenommen	19	12,93%	50	34,01%	64	43,54%	14	9,52%	147

Frage 16: Schätzen Sie nachfolgend bitte Ihr Arbeitsverhalten bei Prüfungen und Hausarbeiten ein.

	H	h_n
1. Ich mache mir zu Beginn einen Zeitplan, um Zeitdruck zu vermeiden. Es fällt mir leicht, mich an diesen Zeitplan zu halten und es entsteht selten Zeitdruck	18	12,24%
2. Ich mache mir zu Beginn einen Zeitplan, um Zeitdruck zu vermeiden. Es fällt mir schwer, mich an diesen Zeitplan zu halten, weshalb gegen Ende Zeitdruck entsteht.	44	29,93%
3. Ich mache mir keinen Zeitplan, beginne aber so früh mit der Arbeit, dass selten Zeitdruck entsteht.	46	31,29%
4. Ich fange erst kurz vor der Prüfung / Abgabe der Hausarbeit mit dem Arbeiten an, weshalb ich "Nachtschichten" einlegen muss. Ich finde aber, dass ich mich unter Zeitdruck besser konzentrieren kann.	36	24,49%
5. Ich fange erst kurz vor der Prüfung / Abgabe der Hausarbeit mit dem Arbeiten an, weshalb ich "Nachtschichten" einlegen muss. Der Zeitdruck belastet mich sehr, weshalb ich mich in diesen Situationen nur schwer konzentrieren kann.	3	2,04%
Summe	147	100,00%

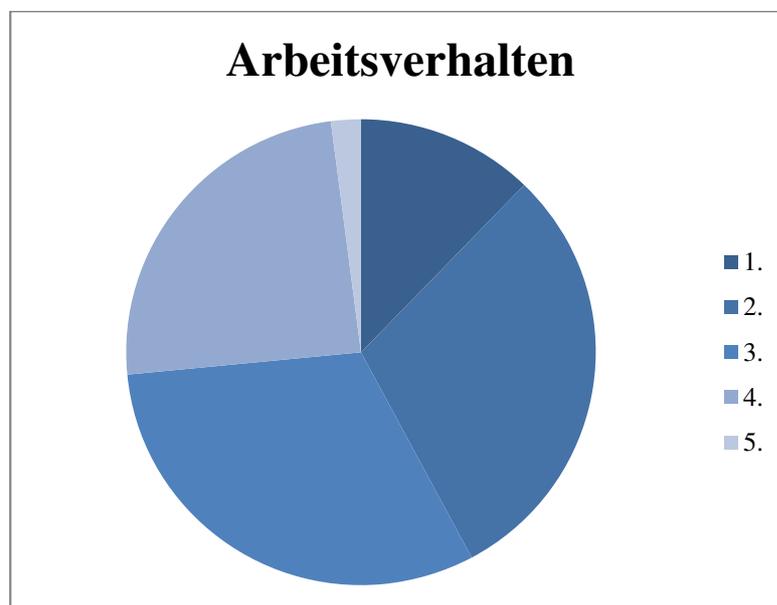


Abb. 29: Arbeitsverhalten
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 16, S. 115.

Frage 17: Bitte geben Sie an, ob und inwieweit Sie folgende Punkte, in Bezug auf die Hochschule, als belastend empfinden.

	Nicht belastend	h_n	Eher nicht belastend	h_n	Eher belastend	h_n	Sehr belastend	h_n	Ich weiß es nicht	h_n	Summe
Der Wechsel zwischen Praxis- und Theoriephasen	48	32,65 %	44	29,93 %	41	27,89 %	12	8,16%	2	1,36%	147
Die Theoriephasen	15	10,20 %	49	33,33 %	63	42,86 %	20	13,61 %	0	0,00%	147
Die Zeitplanung der Hochschule bezüglich des Vorlesungsplans	8	5,44%	44	29,93 %	62	42,18 %	30	20,41 %	3	2,04%	147
Die Zeitplanung der Hochschule bezüglich des Prüfungsplanes	14	9,52%	37	25,17 %	45	30,61 %	49	33,33 %	2	1,36%	147
Fehlende Möglichkeit, den Vorlesungsplan / die Module selbst zusammenzustellen	41	27,89 %	46	31,29 %	38	25,85 %	19	12,93 %	3	2,04%	147
Fahrtwege zur Hochschule	41	27,89 %	30	20,41 %	32	21,77 %	43	29,25 %	1	0,68%	147
Raumsituation und Ausstattung in der Hochschule	17	11,56 %	34	23,13 %	63	42,86 %	32	21,77 %	1	0,68%	147
Die Anforderungen der Dozenten in den Lehrveranstaltungen (zu großer Stoffumfang)	7	4,76%	54	36,73 %	59	40,14 %	26	17,69 %	1	0,68%	147
Gruppenarbeiten in den Vorlesungen	41	27,89 %	60	40,82 %	30	20,41 %	14	9,52%	2	1,36%	147
Mitarbeit in den Vorlesungen	58	39,46 %	76	51,70 %	11	7,48%	2	1,36%	0	0,00%	147
Frontalunterricht	42	28,57 %	54	36,73 %	29	19,73 %	16	10,88 %	6	4,08%	147

Anfertigen von Praxistransferberichten / Studienarbeit / Bachelor-Thesis	2	1,36%	14	9,52%	59	40,14%	72	48,98%	0	0,00%	147
Mündliche Prüfungen	10	6,80%	23	15,65%	27	18,37%	63	42,86%	24	16,33%	147
Verhältnis zu den Kommilitonen	85	57,82%	50	34,01%	6	4,08%	5	3,40%	1	0,68%	147
Konkurrenz zwischen Kommilitonen	92	62,59%	34	23,13%	16	10,88%	4	2,72%	1	0,68%	147
Bestehensregelungen der Prüfungen	50	34,01%	46	31,29%	28	19,05%	14	9,52%	9	6,12%	147

Frage 18: Bitte geben Sie an, ob und inwieweit Sie folgende Punkte, in Bezug auf Ihren Arbeitgeber, als belastend empfinden.

	Nicht belastend	h_n	Eher nicht belastend	h_n	Eher belastend	h_n	Sehr belastend	h_n	Ich weiß es nicht	h_n	Summe
Die Praxisphasen	41	27,89%	62	42,18%	33	22,45%	11	7,48%	0	0,00%	147
Fahrtwege zur Arbeitsstätte	50	34,01%	38	25,85%	41	27,89%	18	12,24%	0	0,00%	147
Raumsituation und Ausstattung	86	58,50%	44	29,93%	8	5,44%	8	5,44%	1	0,68%	147
Verhältnis zu der Personalabteilung	77	52,38%	42	28,57%	17	11,56%	7	4,76%	4	2,72%	147
Führung Ihres Vorgesetzten	75	51,02%	37	25,17%	29	19,73%	3	2,04%	3	2,04%	147
Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten	87	59,18%	41	27,89%	15	10,20%	2	1,36%	2	1,36%	147
Verhältnis zu Kollegen	99	67,35%	37	25,17%	9	6,12%	2	1,36%	0	0,00%	147
Übernahmeaussicht	77	52,38%	29	19,73%	14	9,52%	19	12,93%	8	5,44%	147

Frage 19: Bitte geben Sie nachfolgend an, ob Sie folgende Ansätze seitens Ihres Arbeitgebers erlebt haben bzw. ob sie umgesetzt werden und schätzen Sie anschließend ein, wie sehr dies Ihre Belastungen reduzieren bzw. erhöhen könnte.

	W i r d a n g e w a n d t						Belastungseinschätzung (von „reduziert Belastungen“ bis „erhöht Belastungen“)							
	Ja	h_n	Nein	h_n	Ich weiß es nicht	h_n	--	h_n	-	h_n	+	h_n	++	h_n
Einräumung eines umfangreichen Handlungsspielraumes	92	62,59%	38	25,85%	17	11,56%	39	26,53%	60	40,82%	43	29,25%	5	3,40%
Feedback durch die Personalabteilung	79	53,74%	62	42,18%	6	4,08%	39	26,53%	60	40,82%	39	26,53%	9	6,12%
Verständnis des Arbeitgebers für den hohen persönlichen Aufwand im Studium	83	56,46%	57	38,78%	7	4,76%	42	28,57%	45	30,61%	41	27,89%	19	12,93%
Feedback durch den Vorgesetzten	110	74,83%	35	23,81%	2	1,36%	41	27,89%	61	41,50%	34	23,13%	11	7,48%
Feedback durch die Kollegen	88	59,86%	55	37,41%	4	2,72%	47	31,97%	76	51,70%	18	12,24%	6	4,08%
Übergabe vollständiger Aufgaben (Nicht nur Teilaufgaben)	90	61,22%	52	35,37%	5	3,40%	29	19,73%	58	39,46%	48	32,65%	12	8,16%
Unterstützung bei den Aufgaben durch Kollegen und Vorgesetzte	122	82,99%	22	14,97%	3	2,04%	57	38,78%	61	41,50%	19	12,93%	10	6,80%
Möglichkeit, verschiedene Abteilungen kennenzulernen	92	62,59%	53	36,05%	2	1,36%	52	35,37%	47	31,97%	29	19,73%	19	12,93%

Möglichkeit, in den einzelnen Bereichen verschiedene Arbeitsplätze und Tätigkeiten kennenzulernen	100	68,03%	46	31,29%	1	0,68%	47	31,97%	59	40,14%	29	19,73%	12	8,16%
Übernahme abwechslungsreicher Aufgaben	82	55,78%	61	41,50%	4	2,72%	40	27,21%	59	40,14%	42	28,57%	6	4,08%
Turnusmäßige Gespräche mit der Personalabteilung	66	44,90%	66	44,90%	15	10,20%	44	29,93%	53	36,05%	34	23,13%	16	10,88%
Vereinbarung konkreter Ziele für die Praxisphase	78	53,06%	69	46,94%	0	0,00%	29	19,73%	59	40,14%	47	31,97%	12	8,16%
Möglichkeit, PTB's, Studienarbeit und die Bachelor-Thesis während der Arbeitszeit zu schreiben	94	63,95%	52	35,37%	1	0,68%	64	43,54%	33	22,45%	17	11,56%	33	22,45%
Möglichkeit, für PTB's, Studienarbeit und die Bachelor-Thesis interne Daten zu verwenden	112	76,19%	28	19,05%	7	4,76%	74	50,34%	33	22,45%	20	13,61%	20	13,61%
Seminare zur Stärkung sozialer, methodischer und fachlicher Kompetenzen	73	49,66%	71	48,30%	3	2,04%	44	29,93%	57	38,78%	36	24,49%	10	6,80%
Ausreichend Informationen seitens der Personalabteilung (Weiterer Werdegang, Übernahmemöglichkeiten)	73	49,66%	69	46,94%	5	3,40%	41	27,89%	48	32,65%	32	21,77%	26	17,69%
Gesundheitscoaching	48	32,65%	94	63,95%	5	3,40%	49	33,33%	54	36,73%	35	23,81%	9	6,12%
Sportangebote (Fitnessräume, Angebot kostengünstiger Sportkurse)	54	36,73%	85	57,82%	8	5,44%	47	31,97%	54	36,73%	32	21,77%	14	9,52%
(Anonyme) Sprechstunden bei Psychologen / Sorgentelefon	28	19,05%	92	62,59%	27	18,37%	60	40,82%	54	36,73%	25	17,01%	8	5,44%

Frage 20: Bitte geben Sie nachfolgend an, ob Sie folgende Ansätze seitens der Hochschule / Dozenten / Kommilitonen erlebt haben bzw. ob sie umgesetzt werden und schätzen Sie anschließend ein, wie sehr dies Ihre Belastungen reduzieren bzw. erhöhen könnte.

	W i r d a n g e w a n d t						Belastungseinschätzung (von „reduziert Belastungen“ bis „erhöht Belastungen“)							
	Ja	h _n	Nein	h _n	Ich weiß es nicht	h _n	--	h _n	-	h _n	+	h _n	++	h _n
	Feedback seitens der Dozenten	41	27,89%	101	68,71%	5	3,40%	30	20,41%	81	55,10%	31	21,09%	5
Motivation seitens der Dozenten	53	36,05%	79	53,74%	15	10,20%	35	23,81%	68	46,26%	35	23,81%	9	6,12%
Feedback von Kommilitonen	60	40,82%	73	49,66%	14	9,52%	49	33,33%	65	44,22%	25	17,01%	8	5,44%
Lerngruppe mit Kommilitonen	87	59,18%	54	36,73%	6	4,08%	62	42,18%	56	38,10%	25	17,01%	4	2,72%
Möglichkeit, bei fachlichen Problemen, die Dozenten persönlich anzusprechen und Fragen zu stellen	126	85,71%	16	10,88%	5	3,40%	66	44,90%	68	46,26%	9	6,12%	4	2,72%
Psychologische Sprechstunde / Sorgentelefon	15	10,20%	82	55,78%	50	34,01%	57	38,78%	59	40,14%	25	17,01%	6	4,08%
Sportangebote	33	22,45%	76	51,70%	38	25,85%	60	40,82%	52	35,37%	24	16,33%	11	7,48%

Frage 21: Gibt es weitere Aspekte im dualen Studium, die Sie als belastend empfinden?

Die Antworten, welche im Rahmen der Freitextfelder gegeben, wurden sofern notwendig anonymisiert. Trotz des hohen umgangssprachlichen Anteils wurde, um die Objektivität zu bewahren, keine sprachliche Korrektur vorgenommen.

Aufgrund der Vielzahl an Beantwortungen wurden Kategorien gebildet und die einzelnen Angaben jeweils einer Kategorie zugeordnet:

Kategorie 1	Organisation der Hochschule
Kategorie 2	Standortbedingungen Campus Lichtenberg
Kategorie 3	Praxistransferberichte / Studienarbeit / Mündliche Prüfung / Bachelor-Thesis
Kategorie 4	Kritik an Dozenten, Vorlesungsinhalten und Ansprüchen
Kategorie 5	Doppelbelastung durch Theorie- und Praxisphasen
Kategorie 6	Schwierige Kombination von Arbeit- und Privatleben
Kategorie 7	Fehlende Erholungszeit und zu hoher Druck
Kategorie 8	Fehlende Kooperation zwischen Arbeitgeber und Hochschule
Kategorie 9	Keine Anerkennung und Rücksicht seitens des Arbeitgebers
Kategorie 10	Schwieriges Verhältnis zu Kommilitonen
Kategorie 11	Weiteres

K a t e g o r i e

Angabe 1	Sehr schlechte Organisation seitens der Hochschule	1
Angabe 2	Keine Zeit zum Erholen. Ständiges "unter Druck stehen" seit 6 Semestern. Druck, gute Arbeit zu leisten. Willkürlichkeit der Dozenten bei ihren Prüfungen.	7 4
Angabe 3	Das Angebot bzw. die Möglichkeit essen zu gehen ist sehr schlecht. Eine anständige Mensa würde die Motivation steigern und das Miteinander fördern!	2
Angabe 4	Bzgl Hochschulsport: die meisten Berliner Angebote können im Rahmen des Stundenplans eines dualen Studiums nicht wahrgenommen werden	11
Angabe 5	Nein	
Angabe 6	Die vorherrschenden Mathematikansprüche	4
Angabe 7	Der Druck, wenn man in der letzten oder vorletzten Praxisphase in der Zielposition eingearbeitet wird, aber man auch noch viel Zeit für die Uni aufwenden muss. Dadurch mach ich mir eine große Belastung.	5
Angabe 8	Vorlesungen bis 20Uhr+; Ahnungslose Dozenten/ Vorgesetzte (veraltete Sichtweisen und Wissen)	1 4
Angabe 9	Entfernung zwischen Praxis und Studium. Es sind zwei Wohnungen erforderlich.	5
Angabe 10	Die schwere Kombinierbarkeit von Arbeit und privatem	6
Angabe 11	PTB ! PTB ! PTB !	3

Angabe 12	Sehr umfangreiche PTBs und Studienarbeiten	3	
Angabe 13	Mich belastet es, dass auf dem Campus Lichtenberg keine gute Mensa angeboten wird. Die vorhandene ist teuer und schmeckt nicht. Und mit McDonalds und dem Döner Laden bietet sich keine gute Abwechslung.	2	
Angabe 14	Über 50% meines Jahresurlaubs musste ich für PTBs, Studienarbeit und co. aufwenden. Außerdem wurde erwartet, dass übernommene Aufgaben während der Praxisphase abgeschlossen wurden - habe ich sie nicht fertig bekommen, waren sie mitunter während der nächsten Theoriephase abzuschließen	3	9
Angabe 15	Zeitaufwand, Anfahrt, auswendig gelerntes wird abgefragt, kein Nachdenken, forschen oder Transfer. Man fühlt sich trotz hohem Aufwand dumm.	4	
Angabe 16	Mangelhafte Kooperation von Unternehmen und Hochschule	8	
Angabe 17	Die Raumsituation: kleine und stickige Räume --> Müdigkeit	2	
Angabe 18	Unmotivierte Dozenten bzw. unqualifizierte Dozenten sorgen für ein unruhiges Umfeld und für ein Verringern der eigenen Motivation.	4	
Angabe 19	Nein		
Angabe 20	Die Zeitumstellung durch den Wechsel von Theorie- zur Praxisphase. Schlechte Absprache zwischen Hochschule und Betrieb. Ständige Änderungen der Vorlesungstermine.	1	5 8
Angabe 21	Vergleichbare Studienresultate bei deutlich verschiedenen Zeit- und Arbeitsaufwänden verschiedener Kommilitonen.	11	
Angabe 22	Schlecht vorbereitete Vorlesungen, niedriger Anspruch der Dozenten an ihren eigenen Unterricht und dadurch geringe Motivation der Studenten.	4	
Angabe 23	Viel zu wenig Freizeit wenn man die ganze Zeit nach der Uni lernen muss :(6	
Angabe 24	Demotivation einiger Dozenten, zu hohe Ansprüche - welche nicht zu 100% umzusetzen sind, keine Kommunikation einiger Dozenten bei Fragen außerhalb der Vorlesung	4	
Angabe 25	Am HWR Standort Lichtenberg gibt es keine Kantine des Studentenwerks und die derzeitige Kantine bietet keine angemessene Qualität an.	2	
Angabe 26	Umfragen		
Angabe 27	Ortswechsel (Theorie - & Praxisphase); Vierwöchige Freistellung für BA wird vom Unternehmen nicht genehmigt erhöht den Stress sehr und schafft Ungerechtigkeiten zu anderen Kommilitonen; Unternehmen kein Interesse oder Wissen über Inhalt oder Ablauf des Studiums	5	9
Angabe 28	Prüfungen sind direkt im Anschluss an den Vorlesungen. Eine Woche Lernzeit wäre großartig.	1	
Angabe 29	Wenn Vorlesungen ausfallen, werden neue Termine zwischen weitere Vorlesungen gequetscht. So werden die Tage manchmal endlos lang.	1	

Angabe 30	Die häufig nicht vorhandene Absprache zwischen Uni und Unternehmen macht alles schwieriger. Die Ausarbeitung von PTB,SA und BA-Thesis durch keine Weitergabe von Infos seitens des Unternehmens ist fast unmöglich und es werden schlechte Noten verteilt obwohl man nichts dafür kann. Auch bei der mündlichen Prüfung gab es wenig Unterstützung. Die Uni baut seit Semester 1 Druck auf und prophezeit, dass eh jeder durchfällt wenn man nicht 3 Jahre vorher anfängt zu lernen und die Unternehmen nehmen es nicht ernst. Allgemein habe ich das Gefühl, dass die Unternehmen denken Uni sei entspannend und mehr wie Urlaub und nicht eine ganze menge Arbeit. Gruppenarbeiten und davon manchmal 6 im Semester kosten nur Unmengen an Zeit, Energie und Schlaf! Kein Vergleich zu dem Zeitaufwand den man fürs lernen von z.B. 25 Punkten in der Klausur aufwendet	3	4	7	8	9
Angabe 31	Stundenplan ziemlich ungünstig gestaltet: viele Tage von 8 Uhr bis 19 Uhr; Häufig mehrere Stunden hinter einander derselbe Fachbereich, erschwert das Konzentrieren.	1				
Angabe 32	Prüfungsstress	7				
Angabe 33	Unterschiedliche Bewertungssysteme der Dozenten hinsichtlich Klausuren und PTBs	4				
Angabe 34	Meine Praxisphasen sind in München. Ich fahre also immer für die jeweilige Zeit dorthin.	5				
Angabe 35	Anwesenheitspflicht auch für Vorlesungen die nichts bringen, wobei ich mir im Selbststudium mehr beibringen könnte	1				
Angabe 36	Die Ansage von Professoren, dass bereits 2 PTBs mit 5,0 durchgefallen sind und der Rest noch nicht bewertet wurde, weil man sich von diesem Graus erstmal erholen müsse.	4				
Angabe 37	Die Toiletten am Campus Lichtenberg	2				
Angabe 38	Fahrtweg -> hin 3 Stunden, zurück 3 Stunden; Person x: Fragestellungen nicht möglich, wenn: arrogante Antworten / Herablassendes, Angriffe,...; 3 Stundenintervalle pro Fach zu hoch und zu wenig abwechslungsreich	1	2	4		
Angabe 39	Ausarbeitung von umfangreichen Vorträgen die nur einen geringen Teil der Gesamtnote ausmachen	4				
Angabe 40	Der Großteil des Inhaltes während der Theoriephase haben mit meinem Job, der Praxis oder der beruflichen Realität leider nichts zu tun.	4				
Angabe 41	Kurze Theoriephase für eine Menge an Stoff. Gerne kann das Studium länger dauern.	1				
Angabe 42	Zu wenig Wahlpflicht Module; schlechte Verkehrsanbindung der HWR; mangelhafte Technik (Smartboards wären mal was neues)	1	2			
Angabe 43	Die Klausurtermine werden erst sehr spät bekannt gegeben. Zur Organisation wäre es gut zu wissen, für welche Fächer man zuerst lernen sollte.	1				
Angabe 44	Schlechte Organisation von Stundenplänen im Zusammenspiel mit Prüfungsterminen (zu viel Vorlesung kurz vor Prüfungen, dafür am Semesteranfang unnötiger Leerlauf). Außerdem werden Prüfungstermine viel zu spät bekanntgegeben. Dozenten und Professoren lassen sich mit Bekanntgabe der Klausurnoten teilweise monatelang Zeit. Vorlesungen sind schlecht aufeinander abgestimmt und es werden kei-	1				

	ne Querverbindungen zwischen Modulen hergestellt. Im großen und ganzen schlecht organisiert.		
Angabe 45	Bessere Kommunikationsmöglichkeiten zwischen den dualen Studenten von anderen Fachbereichen. Beziehung zu Freunden in der Heimat.	1	7
Angabe 46	Ich persönlich fand es sehr belastend keinen umfangreichen Kontakt mit den Dozenten aufbauen zu können und habe sogar jetzt bei meiner Bachelorthesis Dozenten als Gutachter zugeteilt bekommen, die ich noch nie gesehen habe. Zudem ist es schwierig bei uns im Kurs gelaufen, es war kein Zusammenhalt und auch keine sozialen Kompetenzen waren vorhanden. Hierzu ist es dringend notwendig die Vorlesung Sozial-Kompetenzen nicht erst im fünften Semester anzusetzen. Hier ist bei uns sehr viel schief gegangen, was es auch sehr belastend gemacht hat.	1	10
Angabe 47	Oft Keine Eingrenzung des Stoffes bei Klausuren; das Nichteinhalten der Eingrenzung ; Der Stundenplan teilweise von 8 bis 21 Uhr ist einfach nicht händelbar; Es fehlt die Zeit über den Tellerrand zu schauen oder Stoff wirklich zu vertiefen; Manche Dozenten können einfach nicht den Stoff vermitteln und somit muss alles selbst erarbeitet werden	1	4 7
Angabe 48	Keine		
Angabe 49	Die unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade unterschiedlicher Dozenten. Manche wollen es ganz akribisch genau haben anderen reicht es allgemein. Die nichtallgemeinhaltung von Richtlinien zum PTB jeder Betreuer hat andere Richtlinien wonach wir uns jedes Semester wieder umstellen müssen.	3	4
Angabe 50	Der Druck, der durch den eigenen Fachleiter erzeugt wird, sowie demotivierende Reden.	7	
Angabe 51	Vereinbarung mit sonstigen Hobbies und Beziehungen	6	

	H	h _n
1) Organisation der Hochschule	15	23,08%
2) Standortbedingungen am Campus Lichtenberg	7	10,77%
3) Praxistransferberichte / Studienarbeit / Mündliche Prüfung / Bachelor-Thesis	5	7,69%
4) Kritik an Dozenten, Vorlesungsinhalten und Ansprüchen	15	23,08%
5) Doppelbelastung durch Theorie- und Praxisphasen	5	7,69%
6) Schwierige Kombination von Arbeit- und Privatleben	3	4,62%
7) Fehlende Erholungszeit und zu hoher Druck	6	9,23%
8) Fehlende Kooperation zwischen Arbeitgeber und Hochschule	3	4,62%
9) Keine Anerkennung und Rücksicht vom Arbeitgeber	3	4,62%
10) Schwieriges Verhältnis zu Kommilitonen	1	1,54%
11) Weiteres	2	3,08%

Summe

65

100%

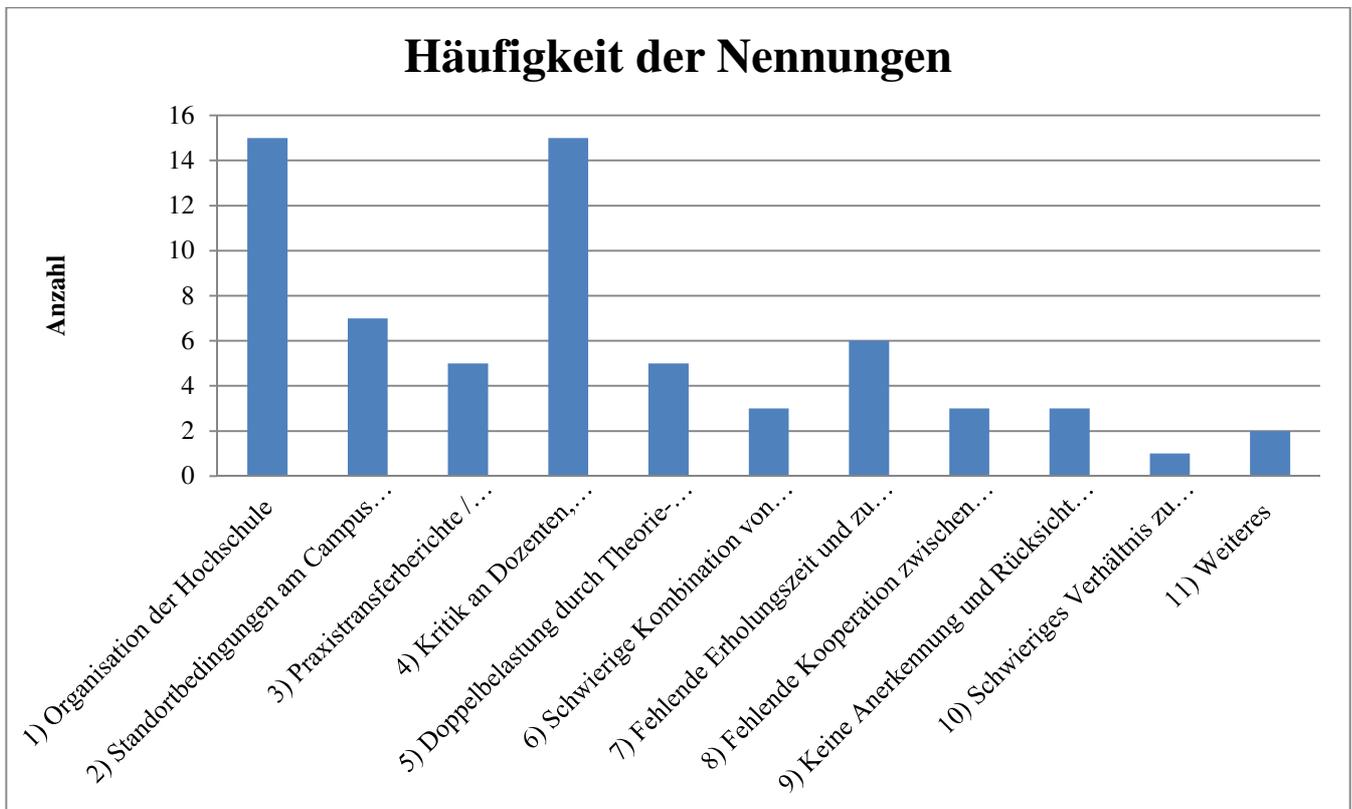


Abb. 30: Häufigkeit der Nennungen

Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 21, S. 124f.

Frage 22: Existieren weitere Ansätze, die die Hochschule / Dozenten / Kommilitonen oder Ihr Arbeitgeber umsetzen könnte, um mögliche Belastungen zu reduzieren?

Trotz des hohen umgangssprachlichen Anteils wurde, um die Objektivität zu bewahren, keine sprachliche Korrektur vorgenommen.

Angabe 1	Auf den Azubi zugehen und gemeinsam mögliche Änderungen besprechen, von denen beide Seiten profitieren
Angabe 2	Bessere Organisation; Vorlesungsplan, Prüfungsplan steht schon vor Semesterbeginn fest.
Angabe 3	Besseren Prüfungsplan (mehr Zeit/ drei Wochen); Besseren Stundenplan.
Angabe 4	Ausgleichsaufgaben
Angabe 5	Während der Arbeitszeit Möglichkeiten den PTB zu schreiben bzw. Daten zu sammeln.
Angabe 6	Bessere Absprachen, z.B. nicht zu aufwendige Projekte in der Praxis und Lange Arbeiten für die HWR gleichzeitig
Angabe 7	Coaching

Angabe 8	Zu viele Hausarbeiten (PTB's), deren Anzahl reduzieren, dass der Fokus mehr auf der Praxisphase liegt und nicht noch ständig Hausarbeiten geschrieben werden müssen
Angabe 9	Eine freundliche und angenehme, dennoch bestimmte Umgangsform
Angabe 10	Keine Überstunden für dual Studierende
Angabe 11	Weniger Module, mehr Tiefe, mehr Auswahl und keine PTBs. Die liest eh niemand. Standort in Berlin nicht fast in Brandenburg. Trennung Von Vorlesungen und Seminaren wie an Uni, kleinere Seminare und mehr Niveau.
Angabe 12	Bessere Gestaltung der Räume, Belüftung, größere Räume
Angabe 13	Arbeitgeber könnte Gleitzeit einführen
Angabe 14	Einen geregelten Zeitplan in der Hochschule.
Angabe 15	Hochschule: Kommilitonen, welche Familie haben, teilweise Kinder sollten eine zugängliche Unterstützung bei deren Versorgung (Kinderbetreuung) erhalten, da für diese ein hoher Zeitaufwand meist schwer mit der Familie vereinbar ist.
Angabe 16	Die Feedbackbögen sollten konsequenter ausgewertet werden und die kritiken umgesetzt werden.
Angabe 17	Größere Abstimmungen zwischen Hochschule und Arbeitgeber bzgl. Arbeitsstunden für PTBs etc.
Angabe 18	Traurigerweise nicht
Angabe 19	Wenn sich der Arbeitgeber intensiver als 5 Minuten mit dem Studiengang im Vorfeld beschäftigt und mit den einzelnen Semestern mehr auseinandergesetzt hätte, wäre das echt klasse gewesen. Sollte selbstverständlich sein aus meiner Sicht!; Seit 4 Semestern hocke ich in der gleichen Abteilung und jetzt im 5. Praxissemester werde ich dann mal endlich auch andere Abteilung kennen lernen dürfen. Aber dies ist auch wieder nicht wirklich durchgeplant.
Angabe 20	Die Dozenten könnten mehr Laborübungen vor den Prüfungsleistungen anbieten.
Angabe 21	Mehr Kombination von Arbeit und Studium, sodass Studiumsteil nicht nur in der wenigen Freizeit geschafft werden muss und so auch mehr Motivation/Konzentration für Aufgaben aus dem Büro geschaffen werden kann
Angabe 22	Mehr Kontakt zu den Studenten und Vorgesetzten
Angabe 23	Extra Zeit für den PTB. Es wird erwartet, dass man den Urlaub dafür einplant und es ist auch kaum anders möglich.
Angabe 24	Häufigere Feedback Gespräche mit dem Studiums-Betreuer im Unternehmen. So können Probleme besprochen werden und man ist damit nicht allein.
Angabe 25	Zeit während der Arbeit zum Schreiben/Lernen
Angabe 26	Seitens der Arbeit bessere Unterstützung bei PTB, diesbezüglich auch mehr Unterstützung der Hochschule für den Arbeitgeber: Informationsveranstaltungen, Tipps usw. (Arbeitgeber weiß nicht, worum es geht, worauf es sich beziehen soll, kann nicht unterstützen)
Angabe 27	Reduzierung des permanenten Drucksausübens
Angabe 28	Mehr Zeit und Möglichkeiten für fachliche Arbeiten (PTB, Studienarbeit, ...) einräumen
Angabe 29	Bessere Putzkräfte
Angabe 30	Bezüglich des dualen Studiums die Möglichkeit in der eigenen Großstadt die Hochschule oder Uni zu besuchen,; mehr Betreuung seitens des Arbeitgebers
Angabe 31	Am ersten Tag der Rückkehr in die Praxisphase einen Mentor haben der einen über alles informiert und zeigt was in letzten drei Monaten passiert ist.

Angabe 32	Studieminhalte anpassen.
Angabe 33	Pausen zwischen den Wechseln, wo keinen Urlaub geplant werden muss.
Angabe 34	Hochschule: Etwas ausgeglichene Stundenanzahlen pro Tag bzw. Woche. Manchmal haben wir eine Woche lang fast komplett frei und dann bis zu 12 Stunden am Tag...
Angabe 35	Siehe Frage 21. Verbesserung der angesprochenen Kritikpunkte
Angabe 36	Bessere Koordination der Fortbildungsmaßnahmen
Angabe 37	Mehr Verständnis. Mehr Zeit für PTBs, Studienarbeiten und Bachelorarbeit - ist an anderen Unis z. B. leichter möglich Verlängerungen zu erhalten und entzerrt somit auch.; Bessere Kommunikation zwischen Dozenten und Studenten, Dozenten und Arbeitgeber könnten viele Probleme aus der Welt schaffen.
Angabe 38	-Zugang zum Intranet von zu Haus zum Beschaffen von Informationen; - startveranstaltung der Hochschule interaktiv veranstalten sodass sich die Studierenden der Fachrichtung kennenlernen; - Dozenten zu einer Änderung der Vorlesung veranlassen, falls Evaluierungen negative Aspekte zeigen; - Zeit während der Arbeit für den Praxistransfer; - Vorlesungen online halten, reduziert fahrtwege; - Stoff Umfang reduzieren
Angabe 39	Arbeitszeiten frühzeitig bekannt geben!
Angabe 40	Klimaanlage einbauen
Angabe 41	Stundenpläne nicht ganz so geballt in bestimmten wochen, besser verteilt

Die weiteren, von den dual Studierenden vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen, wurden ebenfalls in Kategorien zusammengefasst und nachfolgend in Kurzform aufgeführt:

Verbesserung der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - Optimierung des Vorlesungsplans - Optimierung des Prüfungsplanes - Trennung von Vorlesung und Seminaren - Möglichkeit, die Hochschule in der Heimatstadt zu besuchen - Freistellung zwischen der Theorie- und Praxisphase
Verbesserung der Standortbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Zentralerer Standort - Verbesserung der Raumsituation
Verbesserung der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsam Änderungen besprechen - Bessere Absprachen zwischen Arbeitgeber, Hochschule und dual Studierenden - Verbesserung der Umgangsformen - Verbesserung und Intensivierung der Betreuung in den Praxisphasen - Bessere Unterstützung des Arbeitgebers bei der Erstellung von Praxistransferberichten / Studienarbeit / Bachelor-Thesis - Bessere Information des Arbeitgebers - Förderung der Kommunikation zwischen dual Studierenden verschiedener Fachrichtungen
Verbesserung in der Organisation der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit, während der Arbeitszeit Praxistransferberichte / Studienarbeit / Bachelor-Thesis anzufertigen oder zu lernen - Keine Überstunden und Gleitzeit

Verbesserung der Vorlesungen	<ul style="list-style-type: none"> - Reduktion der Module und Intensivierung der Tiefe - Mehr Laborübungen - Online-Vorlesungen durchführen - Feedbackbögen besser auswerten und den Dozenten die Ergebnisse klar kommunizieren
Weiteres	<ul style="list-style-type: none"> - Bessere Unterstützung von dual Studierenden mit Kindern - Coaching - Zugang zum Intranet von zuhause

Frage 23: Haben Sie selbst Strategien entwickelt, um Belastungen zu reduzieren? Wenn ja, welche?

Die Antworten, welche im Rahmen der Freitextfelder gegeben, wurden sofern notwendig anonymisiert. Trotz des hohen umgangssprachlichen Anteils wurde, um die Objektivität zu bewahren, keine sprachliche Korrektur vorgenommen.

Aufgrund der Vielzahl an Beantwortungen wurden Kategorien gebildet und die einzelnen Angaben jeweils einer Kategorie zugeordnet:

Kategorie 1	Trennung von Studium und Privatleben um Ablenkung zu ermöglichen
Kategorie 2	Sport
Kategorie 3	Entspannung
Kategorie 4	Eigenorganisation
Kategorie 5	Eigenmotivation und Versuch, sich selbst den Druck zu nehmen
Kategorie 6	Lerngruppen
Kategorie 7	Private Aktivitäten reduzieren
Kategorie 8	Weiteres

Angabe 1	Ausgleich außerhalb des Studiums / der Arbeit finden	1
Angabe 2	Leider nichts effektives gefunden. Nur manchmal das gezielte: "Ich ignoriere jetzt alles und mache was ich will"	1
Angabe 3	Daheim möglichst andere Aufgaben machen	1
Angabe 4	15 Minuten Ruhephase pro Tag (Meditation), lange Fahrtwege für private Interessen nutzen	1 3
Angabe 5	Direktes Nachbereiten der Vorlesung	4
Angabe 6	Sport treiben (Ausgleich); Zukünftige Ziele vor Augen halten	2 5
Angabe 7	Verdrängung	1
Angabe 8	Sport; Trotz Prüfungen etwas mit Freunden / Partner ect. machen	1 2
Angabe 9	Work-Life Balance // Lernziele setzen & danach belohnen -> z.B. raus gehen mit Freunden abends, Serie gucken, ...	1 4 5

Angabe 10	Frühzeitig damit beginnen	4
Angabe 11	Ja, einen gesunden Schlafrhythmus, einen Ausgleich (Sport), Zeitmanagement und vor allem Freunde/Familie/Hobbys vernachlässigen, um in der Uni und bei der Arbeit besser sein zu können.	2 3 4 7
Angabe 12	Kaffee :)	8
Angabe 13	Den Kopf mit Sport frei machen und sich nicht immer über jegliche Situation Gedanken machen. Die Leistung dann abrufen, wenn sie benötigt wird.; Außerdem muss privates und Arbeit getrennt werden. Wenn ich zu Hause bin denke ich zum Beispiel nicht mehr darüber nach, sondern erst, wenn die Problemlösung wieder benötigt wird.	1 2 5
Angabe 14	3-4x in der Woche abends Sport machen, um körperlich und geistig abschalten zu können	2
Angabe 15	Sport betreiben. Leider bietet die Hochschule kein umfassendes Sportprogramm an, welches man nutzen könnte....	2
Angabe 16	Freizeit von der Schule/Arbeit klar trennen.	1
Angabe 17	Lernergebnisse in eigenen Tutorien im Kurs anbieten, wenn es starke Defizite gibt.; Nachhilfe vor Prüfung geben, um den in der Lerngruppe erzielten Effekt zu festigen.	6
Angabe 18	-	
Angabe 19	Zeitplan ist das A und O. Jeden Tag einen weiteren kleinen Plan was erledigt werden muss für den nächsten Tag. UND: keinen persönlichen Stress machen, dann kommt es schnell zur hohen psychischen Belastung	4 5
Angabe 20	24/7 gute Laune haben und am Wochenende an die Ostsee fahren	1
Angabe 21	Kein Sozialleben	7
Angabe 22	Aufhören sich aufzuregen und alles als Sprungbrett in die Arbeitswelt zu sehen.	5
Angabe 23	Lerngruppen mit Kommilitonen bilden.	6
Angabe 24	Sport machen, sofern ich mal Zeit dazu finde	2
Angabe 25	"Leerlauf" in Unternehmen nutzen, Unternehmen stark einbinden, rechtzeitig anfangen, Persönliche Aktivitäten am Wochenende auf ein Minimum reduzieren	4 7
Angabe 26	Zeitmanagement, jedoch weniger erfolgreich, da die Motivation/das Durchhaltevermögen fehlt.	4
Angabe 27	Entspannung, Mediatation, Reiten	2 3
Angabe 28	viel viel Sport :)	2
Angabe 29	Ich nehme mir die Zeit für mehr Sport.	2
Angabe 30	Auch, wenn eigentlich viel für die Uni zu tun ist, einfach mal einen Tag in der Woche (z.B. Wochenende) nicht an die Uni denken und sich den Hobbies widmen.	1
Angabe 31	Mindestens an einem Tag eine Runde spazieren gehen, damit man nicht den ganzen Tag am Schreibtisch sitzt. Bewegung. Frühzeitig Aufgaben erledigen und nicht aufschieben.	1 2 3 4
Angabe 32	Sport und trotz ständigem Stress mit Freunden treffen, dass das Privatleben nicht drunter leidet auch wenn es oft schwer fällt; Selbstmotivation und kleinere Ziele setzen	1 2 4 5

Angabe 33	Sport als Ausgleich, zeitig ins Bett gehen um ausreichend Schlaf zu kriegen, immer mitarbeiten und nacharbeiten	2 3 4
Angabe 34	Viiiiieel Sport	2
Angabe 35	Klare zeitliche Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit. Sich selbst nicht allzu sehr unter Druck setzen (nicht mehr als nötig)	1 5
Angabe 36	Kiffen	8
Angabe 37	Stoff von Kommilitonen erklären lassen, Lerngruppen, sowie ruhiges und entspanntes Arbeiten an Aufgaben der Hochschule am Wochenende statt an den knappen Nachmittagen	4 6
Angabe 38	Für die interessanten Module mit Leidenschaft dabei sein und die Kritik am Rest nicht an sich ran lassen. Alles auf einmal kann man nach dem Studium eh nicht machen. Also lieber das tatsächlich lernen, was man später nutzen will.	4 5
Angabe 39	Schlafen wann immer es geht	3
Angabe 40	Tage ausfallen lassen -> anders aufgrund des Pendelns nicht möglich, Verschuldungen wegen 3. Wohnsitz unzumutbar	4
Angabe 41	Bulimielernen für all das was ich anschließend nicht mehr benötige.	8
Angabe 42	regelmäßiges Schwimmen	2
Angabe 43	Regelmäßig zum Sport gehen, auch während der Belastungsphasen (Klausuren, Präsentationen, Projekte im Betrieb)	2
Angabe 44	Kein Netflix mehr schauen	7
Angabe 45	Sich selbst keinen zu großen Stress machen.	5
Angabe 46	Zeitpläne schreiben und diese mit Meilensteine versetzen und diese einhalten, dabei Pausen einplanen um sich neu zu motivieren.	4
Angabe 47	Ich habe versucht zu meditieren. Ich bin zur psychologischen Studienberatung gegangen, die tolle Arbeit gemacht haben. Ich habe versucht mir viel Zeit einzuräumen, um mich entspannen zu können und habe bewusst nur eine Sache auf einmal gemacht	3 8
Angabe 48	Ich versuche Sport zu machen, aber selbst dafür fehlte im 5. und 6. Semester die Zeit	2
Angabe 49	Fitness	2
Angabe 50	Der Arbeits-/Studienfreie Sonntag -> da wird entspannt und mal nichts getan wenn Montag nicht gerade Prüfung ist aber auch dann nur ein bisschen ruhig lernen.	1
Angabe 51	Zeitpläne erstellen, Lerngruppen vor der Prüfungsphase, Freizeit schaffen zur Entspannung	1 4 6

	H	h_n
1) Trennung von Studium und Privatleben um Ablenkung zu ermöglichen	16	21,05%
2) Sport	18	22,37%
3) Entspannung	7	9,21%
4) Eigenorganisation	15	19,74%
5) Eigenmotivation und Versuch, sich selbst den Druck zu nehmen	9	11,84%
6) Lerngruppen	4	5,26%

7) Private Aktivitäten reduzieren	4	5,26%
8) Weiteres	4	5,26%
Summe	76	100%

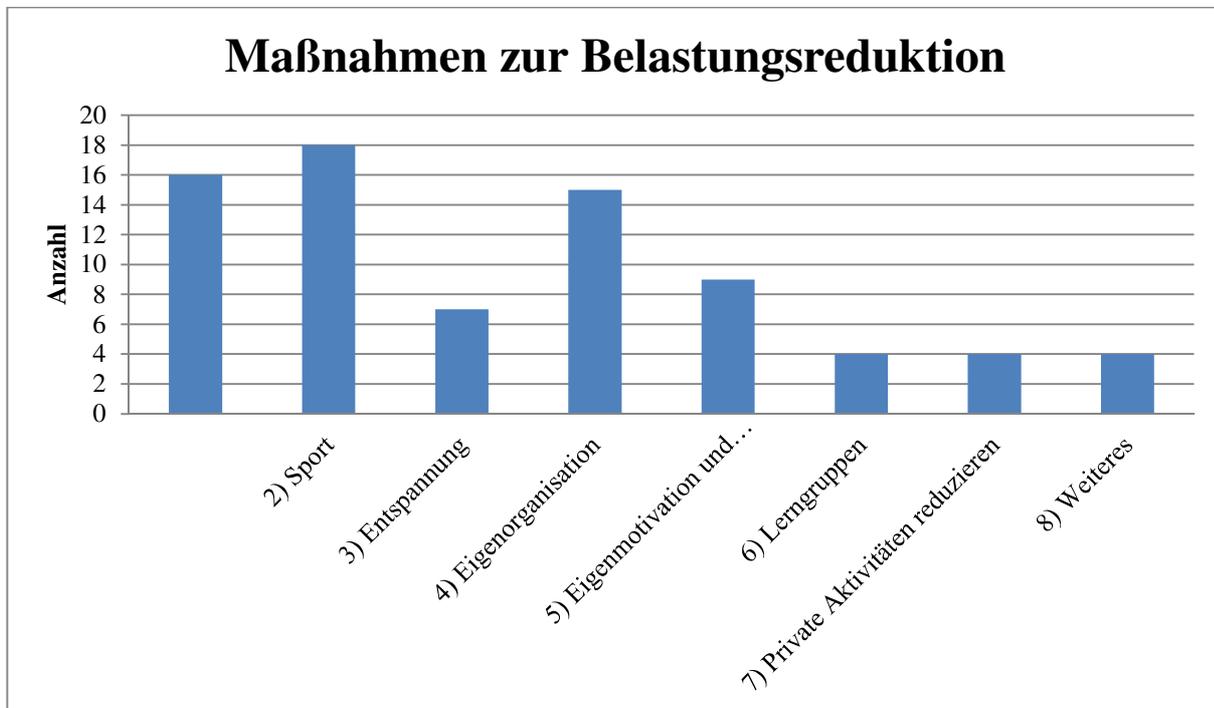


Abb. 31: Maßnahmen zur Belastungsreduktion
Eigene Darstellung, in Anlehnung an Anhang, 2.2 Auswertung, Frage 23, S. 130f.

Alle beantworteten Umfragen haben die Möglichkeit an einem Gewinnspiel teilzunehmen.

Am 16.05.2018 wurde die Umfrage beendet. Über einen Zufallsgenerator wurden die Gewinner ausgelost und anschließend per E-Mail benachrichtigt:

Betreff: Gewinnerbenachrichtigung – Umfrage: Psychische Gesundheit im dualen Studium

Sehr geehrte/r ...,

vielen Dank für die Teilnahme an meiner Umfrage zum Thema: Psychische Gesundheit im dualen Studium. Die Umfrage wurde inzwischen beendet und ich freue mich sehr, Ihnen mitteilen zu dürfen, dass Sie den Amazon-Gutschein im Wert von 5 € / 30 € gewonnen haben!

Der Amazon-Code lautet: ...

Viel Spaß beim Einkaufen.

Herzliche Grüße,

Lea Carine Schäfer