

Emotionale Arbeit - Auswirkungen auf pädagogische Fachkräfte

Studium Generale, 16.01.2024, Hörsaal 6, Kleve

Wer wir sind: das ewox - emotion work xperience - Forschungsteam

Experiencing and acquiring emotion work



PROJEKTTEAM:

Prof. Dr. Corinna Titze

Angewandte Psychologie

Prof. Dr. Wögen N. Tadsen

Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personal und Organisation

Dr. Hannah K. Lennarz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Julia Mai, M.Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele

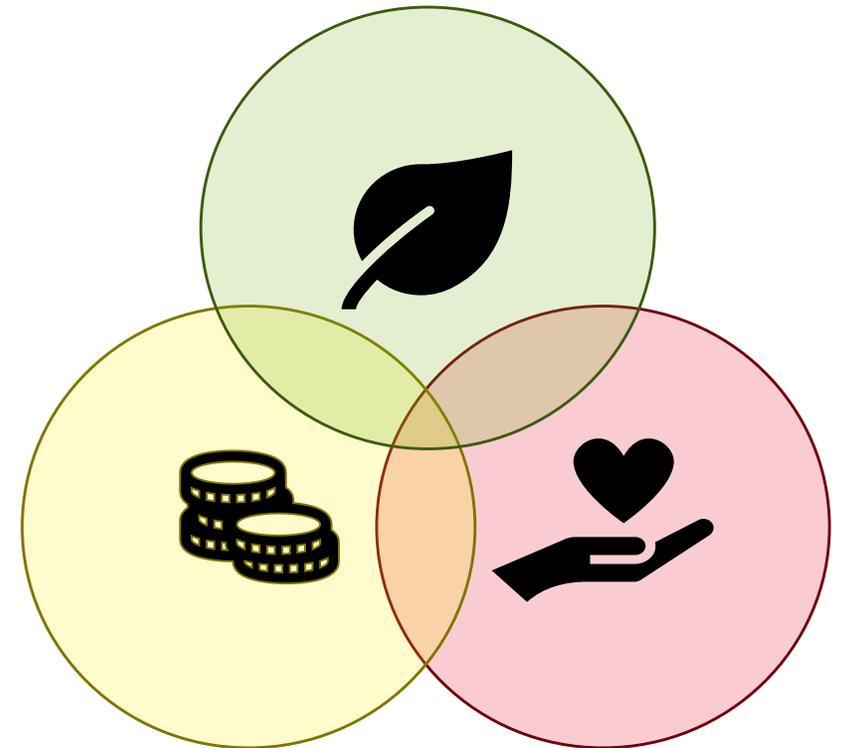


Soziale Nachhaltigkeit

1. *Begriff*: Soziale Nachhaltigkeit beschreibt die bewusste Organisation von sozialen und kulturellen Systemen.

2. *Merkmale*: Die soziale Nachhaltigkeit bezieht sich auf den **Gesundheitszustand von Sozialsystemen**. Das Aufrechterhalten des Gesundheitszustands (Vitalität, Organisation und Widerstandsfähigkeit) ist von bes. Bedeutung. Dies kann durch die Verbesserung des Humankapitals, bspw. durch Bildung, und der Stärkung sozialer Werte und Einrichtungen erreicht werden und verbessert damit die Widerstandsfähigkeit eines sozialen Systems entscheidend. Innerhalb von Unternehmen betrifft dies bspw. die Auswirkungen sozialen Handelns im Umgang mit Mitarbeitern, den Beziehungen zu Interessensgruppen oder der allgemeinen Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft.

(Nowak, 2018)



Soziale Nachhaltigkeit



Das aktuelle System ist nicht nachhaltig für Arbeitnehmende, Arbeitgebende und/oder das Klientel.



2006 kontinuierliche Zunahme psychischer Erschöpfungssymptome
(Madeira Firmino & Bauknecht, 2022)

1.27x häufigeres Auftreten von Symptomen der psychischen Erschöpfung
(Madeira Firmino & Bauknecht, 2022)

19% der Erzieher:innen sind Burnout gefährdet
(Jungbauer & Ehlen, 2015)

32% der Pflegekräfte in Heimen berichteten über ein hohes Maß an Burnout
(Audin et al., 2018)

Belastungen in der pädagogischen Arbeit

Überstunden

Personalmangel

Emotionale Aspekte

Kostendruck

Fallzahlen
Betreuungsschlüssel

Tabelle 3: Dimensionsindex Emotionale Anforderungen

	Emotionale Anforderungen		
	schlecht Belastung durch emotionale Anforderungen (0 bis unter 50)	mittel emotionale Anforderungen ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	gut keine emotionalen Belastungen (80 bis 100)
Erzieher/innen (863)	26%	27%	46%
<i>darunter:</i>			
Teilzeit (unter 35 Std.)	14%	36%	49%
Vollzeit (35 Std. und mehr)	33%	22%	45%
bis 40 Jahre	25%	27%	49%
über 40 Jahre	28%	26%	45%
Befragte insgesamt	22%	27%	51%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

AGENDA

Was ist Emotionsarbeit?

Emotionsarbeit in der pädagogischen Praxis

Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Forschung

Was sind aktuelle Ziele/Perspektiven in der Forschung?



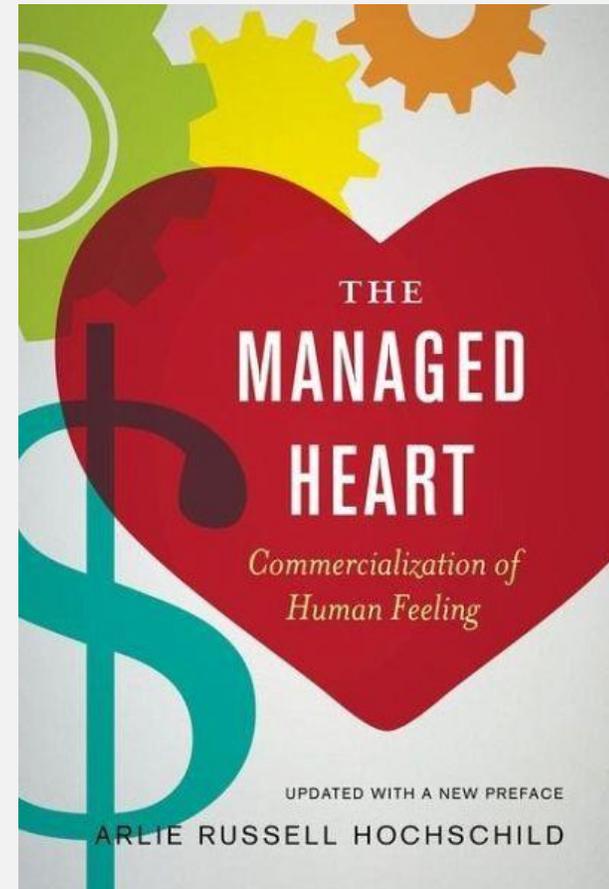
Was ist Emotionale Arbeit/Emotionsarbeit?

Emotional labor / Emotionsarbeit (Hochschild, 1983)

„bezahlte Arbeit, bei der ein Management der eigenen Gefühle erforderlich ist, um nach außen in Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl zum Ausdruck zu bringen, unabhängig davon, ob dies mit den inneren Empfindungen übereinstimmt oder nicht.“ (S. 2; Zapf et al., 2000)

Emotion work (Zapf, 2021)

Kann bei allen Interaktionen bei der Arbeit stattfinden (Kund*innen, Kolleg*innen, Vorgesetzte*n).



Die wichtigsten Konzepte der Emotionsarbeit im Überblick

1

DISPLAY RULES



DOs



DON'Ts

2

EMOTIONALE
DISSONANZ



3

EL-
STRATEGIEN



Display rules/Darstellungsregeln

- Positive display rules & negative display rules
- Ursprung:
 - formell/informell
 - Arbeitgeber, Gesellschaft, Selbstbild, beruflicher Ethos

1



Emotionale Dissonanz



GEFÜHLTE EMOTIONEN



GEZEIGTE EMOTIONEN



2

(Bildquelle: Pixabay⁵⁻¹²)

Emotionale Arbeit – Strategien (EL-Strategien)



OBERFLÄCHENHANDELN

Ein Gefühl zeigen, ohne dass man es wirklich fühlt

- Unterdrückung, Verstärkung, Vortäuschung
 - Jeden Kunde*n anlächeln
 - Freundlich bleiben
- Dissonanz von gefühlten und gezeigten Emotionen (Inauthentizität)
- Verringerte Arbeitsleistung & Arbeitszufriedenheit

(Bildquelle: Pixabay^{13,14})



TIEFENHANDELN

Die gefühlte Emotion so verändern, dass man keine Dissonanz von gefühlten und gezeigten Emotionen erfährt

- Kognitive Umdeutung: Kund*in hat einen schlechten Tag und meint nicht mich persönlich
- Aufmerksamkeitsfokussierung: Für positive Gedanken an einen schönen Urlaub denken
- Entspannungstechniken: durchatmen, in 3er Schritten bis 30/60/90 zählen)

Die wichtigsten Konzepte im Überblick - Zusammenfassung

1

DISPLAY RULES/ DARSTELLUNGSREGELN

Die Darstellungsregeln schreiben vor, welche Emotionen Mitarbeitende zeigen/nicht zeigen sollten, einschließlich der Intensität und Häufigkeit der emotionalen Ausdrücke.

2

EMOTIONALE DISSONANZ

Emotionale Dissonanz ist ein psychologischer Zustand gekennzeichnet durch eine Diskrepanz zwischen den gefühlten und ausgedrückten Gefühlen.

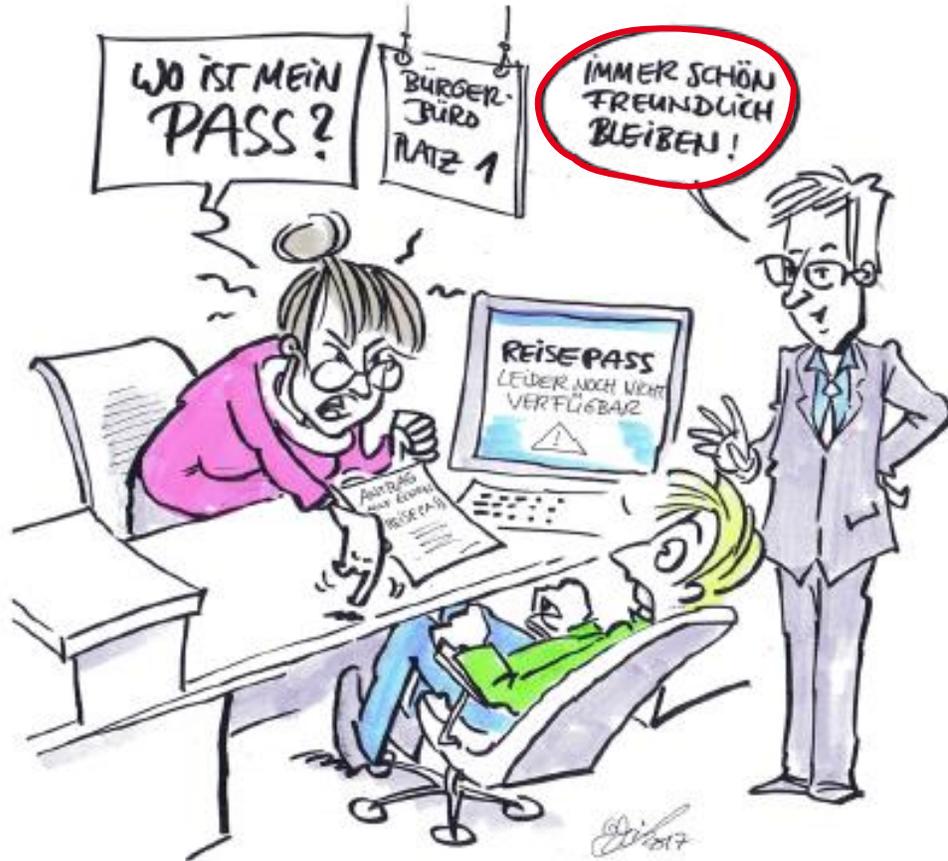
3

EL-STRATEGIEN

Oberflächenhandeln: die äußere Darstellung von Emotionen wird so verändert, dass sie mit den Darstellungsregeln übereinstimmen, aber die gefühlten Emotionen weitgehend unverändert bleiben.

Tiefenhandeln: gefühlte Emotionen werden so verändert, dass ein Zustand emotionaler Konsonanz zwischen gezeigten und gefühlten Emotionen entsteht.

Emotionale Arbeit erklärt am Beispiel



Cartoon: Michael Hüter



Darstellungsregeln

- Positive Darstellungsregel
- Freundlich sein, lächeln

Emotionale Dissonanz

- Diskrepanz zwischen gefühlten und gezeigten (zu zeigenden) Emotionen

Folgen Emotionsarbeit

Eine Abweichung der gefühlten Emotionen von den erwarteten (vorgegeben) Emotionen nennt sich emotionale Dissonanz.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen emotionaler Dissonanz und

- Erschöpfung
- geringerer Arbeitszufriedenheit
- verringerte Leistungsfähigkeit

(Hülshager & Schewe, 2011)



AGENDA

Was ist Emotionsarbeit?

Emotionsarbeit in der pädagogischen Praxis

Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Forschung

Was sind aktuelle Ziele/Perspektiven in der Forschung?



„Klassische“ Emotionsarbeitsberufe sind oft “Service” Berufe



(Bildquelle: Pixabay¹⁶⁻²¹)

Wie viel Emotionsarbeit steckt in der pädagogischen Arbeit?

Charakteristika Emotionaler Arbeit	Kellner:in	Handwerker:in	Pädagogische Fachkraft	...
Arbeitskontext	Ja	Ja	Ja	
Emotionen werden gezeigt, um Emotionen anderer zu beeinflussen	Ja	Nein	Ja	
Häufige Interaktion	Ja	Teils/Teils	Ja	
Emotionale Darstellung als Rollenanforderung (Display Rules)	Ja	Eher nicht	Ja	
Das Management überwacht und bewertet die emotionale Leistung	Ja	Teils/Teils	Ja	
Finanzielle Gewinne in Verbindung mit der Leistung	Ja	Ja	Nein	

(In Anlehnung an Grandey, 2013)



Emotionen in der Pädagogik

Pädagogische Arbeit erfordert ein hohes Maß an emotionaler Arbeit. (Lee & Brotheridge, 2011)

„Emotionen sind das Herz der Erziehungsarbeit“
(Rudow, 2017)

Pädagogische Fachkräfte leisten „organisierte emotionale Betreuung“ (Lopez, 2016)

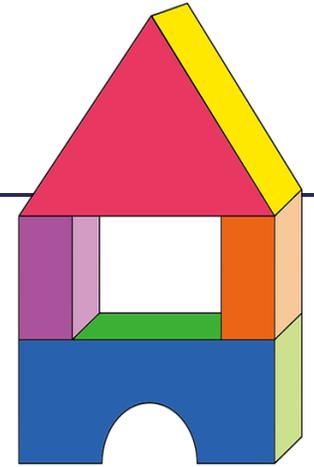


(Bildquelle: Pixabay²²)

Emotionsarbeit in der pädagogischen Praxis

Beispielsituation: Der Turm

Die pädagogische Fachkraft beobachtet ein Kind, das zum wiederholten Mal ein Bauwerk eines anderen Kindes absichtlich zerstört, es scheint wütend zu sein, verstößt aber gegen die Regeln der Gruppe. Das andere Kind ist traurig und weint über den zerstörten Turm.



Emotional ausgeglichene Fachkraft

Die Pädagogin zügelt ihren ersten wütenden Impuls, mit dem Kind zu schimpfen, entscheidet sich gegen eine Bestrafung und bringt sich in die Interaktion der beiden Kinder ein. In einem passenden Moment zeigt sie dem Kind Trauer darüber, dass das Bauwerk kaputt gegangen ist und benennt die beobachteten Gefühle beider Kinder. Sie repariert das Bauwerk gemeinsam mit den Kindern.

Emotional belastete Fachkraft

Heute ist irgendwie alles zu viel: viele Kollegen sind krank, schon vor der Arbeit gab es ein privaten Konflikt, der sich nicht klären ließ und die Kinder sind irgendwie unruhig. Der Fachkraft reißt der Geduldsfaden. Sie geht dem wütenden Impuls nach und schimpft mit dem Kind. Sie nimmt beide Kinder an die Hand und entfernt sich mit ihnen von der Bau-Ecke: „Wenn ihr euch nicht vertragen könnt, dann kann halt keiner mit den Bauklötzen spielen.“

Bedeutung Emotionsarbeit

- positive Beziehungserfahrungen sind mit Entwicklungsvorteilen verbunden
(Ziegenhain & Gloger-Tippelt, 2013)
- Betreuungspersonen spielen eine zentrale Rolle in der sozial-emotionalen Entwicklung von Kindern
 - „emotion talk“ (Reden über eigene Gefühle)
 - Verhaltensmodellierung kompetenter Emotionsregulation (Vorbildfunktion)

(Silkenbeumer et al., 2016)



Besonderheiten in der pädagogischen Arbeit



- Klientel unterscheidet sich:
 - Kinder benötigen Hilfe bei der Emotionsregulation
 - Größere Klientengruppe gleichzeitig
 - Beziehungsaufbau
- Doppelanforderung:
 - Interaktion positiv gestalten (Selbst- & Fremdregulation)
 - Entwicklung emotionaler Kompetenzen (Bildungsauftrag)



Wie wird Emotionsarbeit in pädagogischen Berufen erlebt und bewältigt?

AGENDA

Was ist Emotionsarbeit?

Emotionsarbeit in der pädagogischen Praxis

Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Forschung

Was sind aktuelle Ziele/Perspektiven in der Forschung?



Emotionsarbeit in der pädagogischen Arbeit – unsere Studien

INTERVIEWS



(Bildquelle: Pixabay^{25,26})

FRAGEBOGEN



Was sind emotional beanspruchende Situationen?



MITERLEBEN MENSCHLICHEN LEIDS

Z.B. (sexueller) Missbrauch, Leidensgeschichten, Krankheit



HOHE PERSÖNLICHE INVOLVIERTHEIT

Z.B. selbst Mutter/Vater werden, ähnliche Familienhintergründe



UNSICHERHEIT

Z.B. Umgang mit Problemfällen/neuen Themenfeldern: Autismus, Genderdysphorie

Interviews: Anforderungen

Hohe Sensitivitätsanforderungen

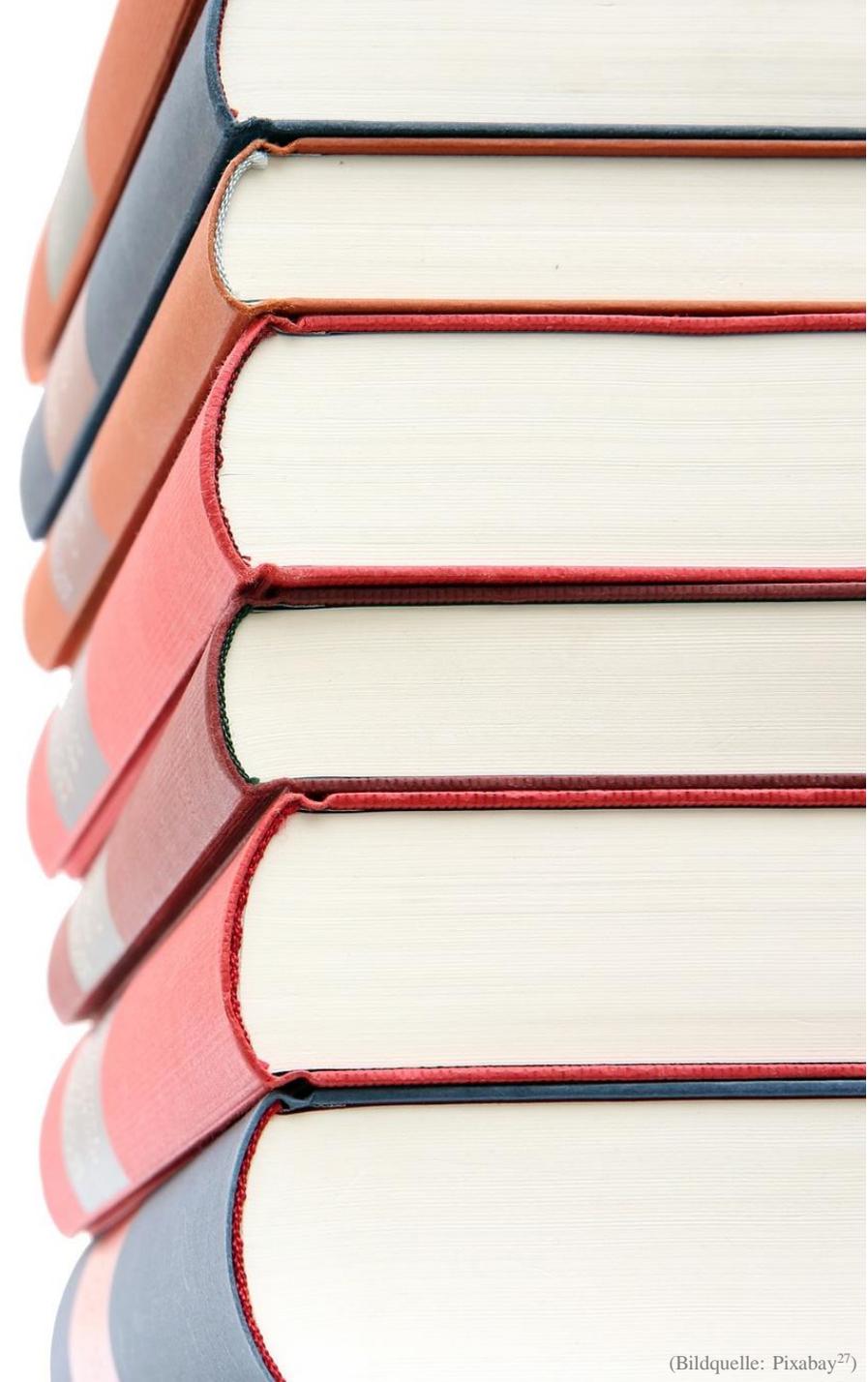
"Ich weiß, dass man immer ein offenes Ohr, ein offenes Auge für jede Situation, für alles, was in der Gruppe passiert, haben muss. (...) Man muss mit allen Sinnen dabei sein, um wirklich zu versuchen, jedes Gefühl, das sich entwickelt, wahrzunehmen. Ich habe zum Beispiel viele Kinder, die schnell hochgehen. Bei einigen von ihnen merke ich, wenn sie anfangen zu zündeln. Dann kann ich darauf reagieren (...) [b]evor die durch die Decke gehen, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.

Nähe und Distanz - Regulierung

"Es ist eine Herausforderung, in engem Kontakt mit den Klienten zu stehen. Es geht also oft um das Thema Aufbau von Beziehungen zu Klienten und die eigenen Grenzen. Das heißt, Nähe zuzulassen aber auch Distanz zu wahren."

(Mai et al., 2023)

(Bildquelle: Pixabay²⁷)



EL bei päd. Fachkräften

Übereinstimmungen:

- Intensität und Vielfalt
- Darstellung pos./neg./neut. Gefühle
- Display rules
- Hohe Intensität/Vielfalt an Gefühlen
- Hohe Sensibilitätsanforderungen
- Emotionale Anteilnahme

Besonderheiten:

1. Nähe - Distanz - Regulierung
2. Co- Regulation

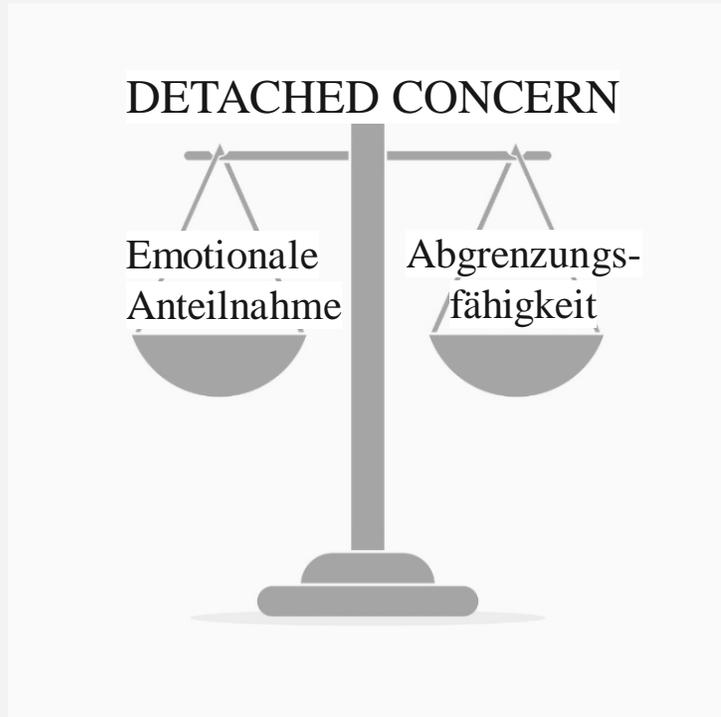
Table 1.

Overview about emotion work facets in pedagogical professions

EW facet	Key statements	Example Quote
Intensity, Variety of Emotions ^a	<ul style="list-style-type: none"> - full range of emotions (in regard to valence and intensity) - rapid emotional changes according to recipients needs - many recipients at the same time 	Work as <i>"a rollercoaster ride of emotions"</i>
Display of Positive Emotions ^b	<ul style="list-style-type: none"> - Authentic joy - Instrumental usage of joy <ul style="list-style-type: none"> - to praise - to motivate 	<i>"Especially when working with children, you have to radiate happiness, otherwise you can't get them involved"</i>
Display of Negative Emotions ^b	<ul style="list-style-type: none"> - Predominantly instrumental usage - Neutral sadness: "I think that is a pity" - to give sb. a good telling-off 	<i>"I accompanied two mothers for a long time and they sometimes needed this, yes, this - sounds so strange - this loudness. They had to be shouted at sometimes because they were very, very loud personalities themselves."</i>
Display of Neutral Emotions ^b	<ul style="list-style-type: none"> - Talking in a calm tone - Being neutral and factual - Keeping a professional distance towards clients 	<i>"It's also a matter of course for me that I don't start crying in the families, letting out all my feelings [...]. Because of course I still keep a certain distance from the parents. On the one hand, of course, you try to build up a relationship and connect with them somehow. But you still have to keep your distance."</i>
Display Rules (pos. and negative Display Rules) ^b	<ul style="list-style-type: none"> - Dealing openly with feelings but explaining them (for educational purposes) - Authentic portrayal of feelings possible but in a downregulated/filtered manner - Hiding/downregulating intense emotions to stay functional - Stay in professional role <ul style="list-style-type: none"> - No anger or rudeness - No crying or consternation (to prevent role-reversal) - No hate or dislike 	<i>"I've had heartbreaks at work before and the children notice that too. 'Somehow she's different today' and so on. But we are only human. (...) So I don't tell them every little detail, but I say: 'I'm sad today. I'm not feeling so good today'."</i>

1

Nähe-Distanz-Regulierung



(Fox & Lief, 1963; Lampert, 2011)

Handlungsfähig bleiben

Emotionale Überbelastung verhindern

Weniger erschöpft

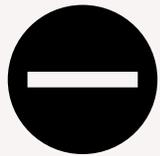
Fragebogen: Detached Concern und Burnout



die
„Empathischen“



die
„Ausgeglichenen“



die
„Abgegrenzten“



- Beispielsituation:
 - Ein Kind bekommt einen Wutanfall, weil es ihm trotz mehrfachen Ausprobierens nicht gelingt, sich alleine die Schuhe zu binden...
 - Das tut die Fachkraft:
 - „einfach da sein“: begleitet das Kind in dieser Erfahrung und in seinem Gefühl
 - „Du bist gerade richtig wütend, weil das nicht geklappt hat, obwohl du dir so viel Mühe gegeben hast“
 - Nutzen für das Kind:
 - ✓ Lernt „Worte“ kennen, die ihm erlaubt seine Gefühle zu benennen und den Zustand zu beschreiben
 - ✓ Lernt Bewältigungsstrategien kennen – zunehmend autonome Regulation möglich
 - ✓ Meine Gefühle sind richtig
 - ✓ Ich darf Gefühle empfinden und zeigen
 - ✓ Ich bin richtig wie ich bin!
- Stärkt Selbstwert und fördert Selbstwirksamkeit

AGENDA

Was ist Emotionsarbeit?

Emotionsarbeit in der pädagogischen Praxis

Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Forschung

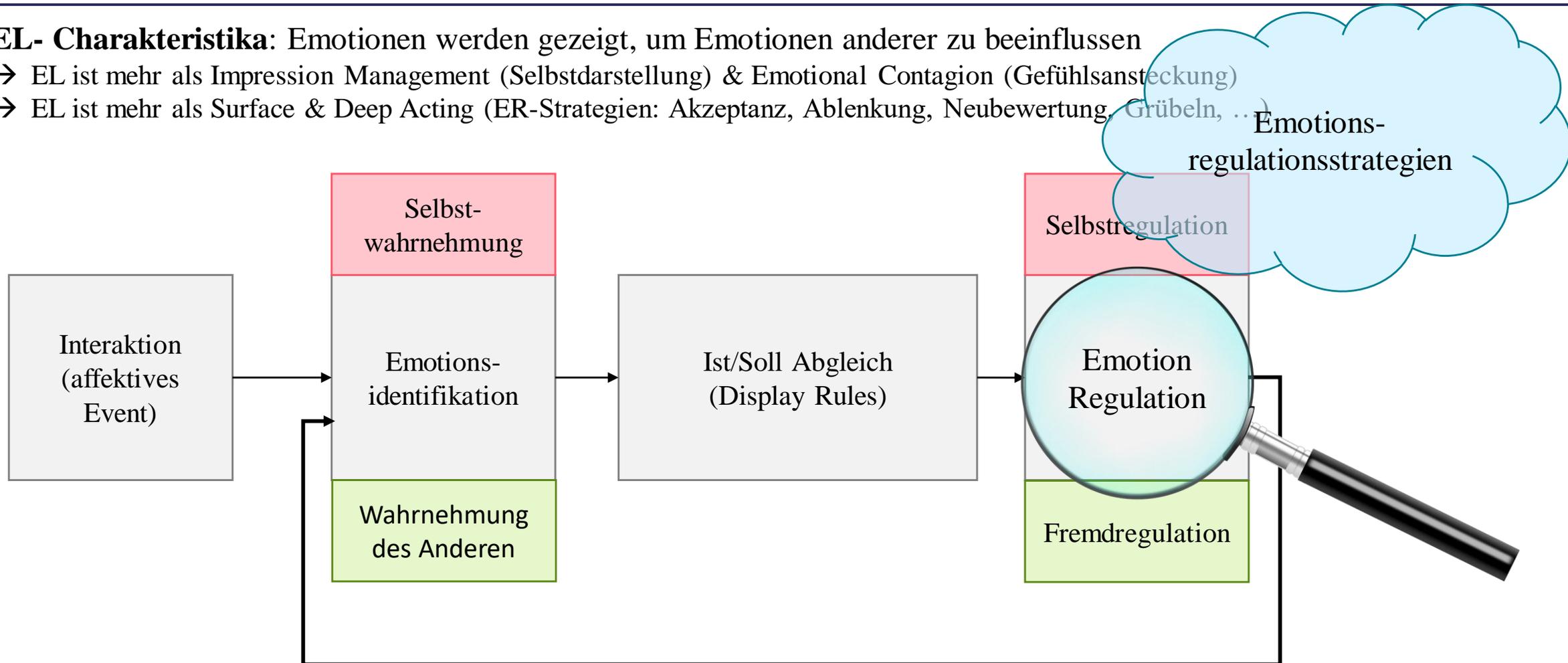
Was sind aktuelle Ziele/Perspektiven in der Forschung?



Co-Regulation als Bestandteil der Emotionsarbeit

EL- Charakteristika: Emotionen werden gezeigt, um Emotionen anderer zu beeinflussen

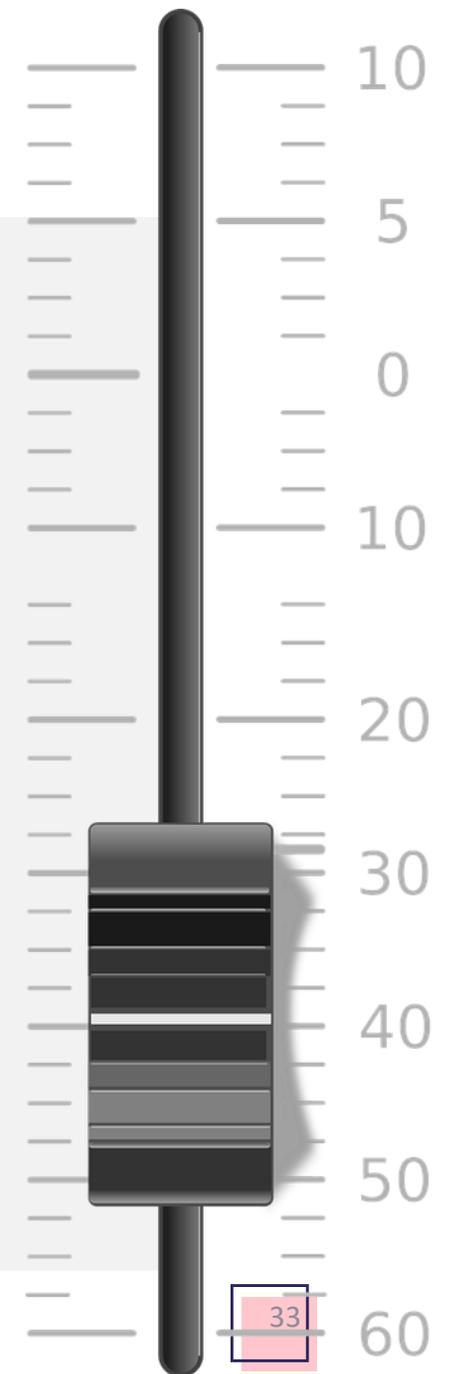
- EL ist mehr als Impression Management (Selbstdarstellung) & Emotional Contagion (Gefühlsansteckung)
- EL ist mehr als Surface & Deep Acting (ER-Strategien: Akzeptanz, Ablenkung, Neubewertung, Grübeln, ...)



Welche Erkenntnisse aus der Emotionsregulationsforschung sind in die Emotionsarbeitsforschung integrierbar?

Umgang mit Emotionen

Akzeptanz	Annehmen von Emotionen und Erlebnissen, ohne diese zu verändern
Ablenkung	Ablenken durch Fokussierung auf positive Aktivität.
Grübeln	Intensive gedankliche Beschäftigung mit den eigenen negativen Gefühlen und Gedanken, deren Ursachen und Konsequenzen
Vermeidung	Vermeidung bestimmter Gefühle, Gedanken oder körperlicher Empfindungen sowie deren auslösende Situationen
Neubewertung	Gedankliche Umdeutung einer emotionale Situationen, so dass gedanklich so dass sich deren emotionale Bedeutung (zum Positiven) verändert
Problem lösen	Bewusste analytische Versuche, eine belastende Situation zu verändern, Lösungsmöglichkeiten abzuleiten und deren Konsequenzen zu kontrollieren
Unterdrücken	Unterdrückung des emotionalen Ausdrucks und Verhaltens sowie starker emotionaler Gedanken und Gefühle
Unterstützung durch Andere	Versuche negative Stimmung durch soziale Kontakte zu bewältigen



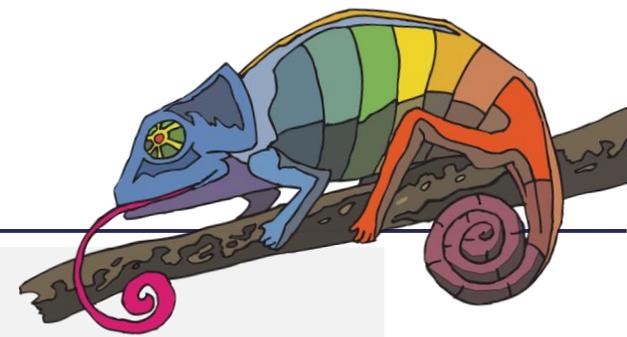
Emotionsregulationsstrategien & Psychopathologie



■ **Abb. 1.2** Eigene Darstellung der Ergebnisse der Meta-Analyse von Aldao et al. (2010). Adaptive Emotionsregulations-(ER-) Strategien weisen einen negativen Zusammenhang mit Psychopathologie auf, während maladaptive Strategien positiv mit Psychopathologie assoziiert sind. Die Schriftgröße demonstriert den Betrag der Effektstärke, den die einzelnen Strategien aufweisen.

(Barnow & Barnow, 2016, S. 7)

Emotionale Flexibilität



Der flexible Einsatz von Emotionsregulationsstrategien – in Abhängigkeit von Situation und Kontext – ist entscheidend!

Emotionale Flexibilität

1. Sensitivität gegenüber dem Kontext (z. B. der Veränderbarkeit der Situation oder der Stressbelastung in der Situation)
2. Repertoire an verschiedenen Emotionsregulationsstrategien
3. Fähigkeit, die Effektivität der eingesetzten Strategie zu beobachten und gegebenenfalls weitere Strategien einzusetzen

(Bonanno u. Burton 2013)

(Bildquelle: Pixabay²⁹)

Emotionsarbeit – Schlüsselpunkte der Forschung

- Sensibilisieren für emotionale Anforderungen in pädagogischen Berufen
- Den Zusammenhang von Regulationsstrategien und Burnout erforschen
- Vielfältige Emotionsregulationsstrategien trainieren um emotionale Flexibilität zu erhöhen



Emotionale Belastung



Arbeitszufriedenheit



Arbeitsqualität

REFERENCES

- Agenda 2030: Unsere Nachhaltigkeitsziele / Bundesregierung.* (2015). Die Bundesregierung informiert. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174>
- Alabak, M., Hülshager, U., Schepers, J., Kalokerinos, E. K., & Verduyn, P. (2023). Going beyond deep and surface acting: A bottom-up taxonomy of strategies used in response to emotional display rules. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(5), 617–631. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2221853>
- Audin, K., Burke, J., & Ivtzan, I. (2018). Compassion fatigue, compassion satisfaction and work engagement in residential child care. *The Scottish Journal of Residential Child Care, 17*(3), 5-25. <https://repository.uel.ac.uk/item/846y9>
- Barnow, S., Reinelt, E., Sauer, C., Barnow, S., Reinelt, E., & Sauer, C. (2016). Sitzung 1: Allgemeine Einführung bezüglich Emotionen und Emotionsregulation. *Emotionsregulation: Manual und Materialien für Trainer und Therapeuten, 27-38.*
- Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory Flexibility: An Individual Differences Perspective on Coping and Emotion Regulation. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science, 8*(6), 591–612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
- France, K. de, & Hollenstein, T. (2017). Assessing emotion regulation repertoires: The regulation of emotion systems survey. *Personality and Individual Differences, 119*, 204–215. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.018>
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.95>
- Gross, J. J. (1998). Antecedent-and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(1), 224.
- Hochschild A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling.* University of California press.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 361-389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>
- Humphrey, N. M. (2021). Emotional labor and employee outcomes: A meta-analysis *Public Administration, 2021*, 1–25. <https://doi.org/10.1111/padm.12818>

REFERENCES

- Jungbauer, J., & Ehlen, S. (2015). Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie. *Das Gesundheitswesen*, 77(06), 418-423. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1381995>
- Lampert, B. (2011). *Detached Concern: eine emotionsregulierende Bewältigungsstrategie in der Altenpflege*. Pabst Science Publ.
- Lee, R. T., & Brotheridge, C. M. (2011). Words from the heart speak to the heart. *Career Development International*, 16(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/13620431111158805>
- Lopez, S. H. (2006). Emotional Labor and Organized Emotional Care. *Work and Occupations*, 33(2), 133–160. <https://doi.org/10.1177/0730888405284567>
- Madeira Firmino, N., & Bauknecht, J. (2022). Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72(5), 195–205.
- Nowak, A. (2018, 19. Februar). *Soziale Nachhaltigkeit*. Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/soziale-nachhaltigkeit-53451>
- Rudow, B. (2017). *Beruf Erzieherin/Erzieher-mehr als Spielen und Basteln: Arbeits-und organisationspsychologische Aspekte. Ein Fach-und Lehrbuch*. Waxmann Verlag.
- Silkenbeumer, J., Schiller, E.-M., Holodynski, M., & Kärtner, J. (2016). The Role of Co-Regulation for the development of social-emotional competence. *Journal of Self-Regulation and Regulation, Special Issue: New Approaches to the Study of Early Self-regulation Development*(2), 17–32. <https://doi.org/10.11588/josar.2016.2.34351>
- Zapf, D., Kern, M., Tschann, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). Emotion work: A work psychology perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 139-172. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-062451>
- Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., Voigt, C., Holz, M., Vondran, E., ... & Schmutte, B. (2000). Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. *Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen*, 1, 99-106.
- Ziegenhain, U., & Gloger-Tippelt, G. (2013). Bindung und Handlungssteuerung als frühe emotionale und kognitive Voraussetzungen von Bildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59(6), 793-802. <https://doi.org/10.25656/01:11993>

REFERENCES

[Pixabay¹ / Pexels, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²/MahmudAl, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay³/ Mohamed hassan, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay⁴/Mohamed hassan, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay⁵⁻¹²/RobinHiggins, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹³/geralt, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁴/RobinHiggins, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁵/LoboStudioHamburg, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁶/Surprising SnapShots, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁷/14995841, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁸/Spabielenda, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay¹⁹/tolmacho, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁰/geralt, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²¹/OrnaW, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²²/congerdesign, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²³ / OpenClipart-Vectors, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁴ / FeeLoona, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁵/StockSnap, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁶/ andibreit, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁷/Hermann, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁸/ OpenClipart-Vectors, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay²⁹/Clker-Free-Vector-Images, Pixabay-Lizenz](#)

[Pixabay³⁰/geralt, Pixabay-Lizenz](#)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Corinna Titze

Professorin für Angewandte Psychologie,
Projekt „ewox – emotion work xperience“
Fakultät Gesellschaft und Ökonomie

Julia Mai

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Projekt „ewox – emotion work xperience“
Fakultät Gesellschaft und Ökonomie

Mehr Informationen zum ewox-Projekt finden Sie hier: <https://hsrw.info/ewox>

Bei Fragen oder Anregungen nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf unter:
emotionwork@hochschule-rhein-waal.de

