

Interventionen zur Verbesserung des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Metaanalyse

Tina SCHEIBE¹, Johannes WENDSCHE¹, Jürgen WEGGE²

¹ *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Gruppe 3.6 Betriebliche Intervention und Transfer
Fabricestr. 8, D-01099 Dresden*

² *Technische Universität Dresden
Fakultät Psychologie, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie
D-01062 Dresden*

Kurzfassung: Zahlreiche Studien zeigen, dass ein erfolgreiches mentales Abschalten von der Arbeit (psychological detachment) während der täglichen Ruhezeit einen wichtigen Erholungsprozess darstellt, der mit einem höheren Wohlbefinden und einer höheren Arbeitsleistung der Beschäftigten assoziiert ist. Für die Betriebspraxis ist es deshalb von großem Interesse, ob sich dieses Abschalten-Können systematisch verbessern lässt. Aus theoretischer Sicht (Stressor-Detachment-Modell) ergeben sich dabei sowohl verhältnis- (z. B. Arbeitsgestaltung) als auch verhaltensbezogene (z. B. Entspannungstrainings) Ansatzstellen. Um die praktische Tauglichkeit solcher Maßnahmen besser bewerten zu können, war es unser Ziel, den Forschungsstand zu solchen Interventionen anhand quantifizierbarer Effektmaße zusammenzufassen und zu bewerten. Nach einer systematischen Literaturrecherche (1998-2018) wurden $k = 21$ Studien mit Beschäftigten ($N = 2809$) in die Auswertungen eingeschlossen. Die Sichtung der Interventionsformen zeigte, dass überwiegend verhaltens- (z. B. Trainings zur Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben, Achtsamkeitstrainings, Stress- und Erholungstrainings) im Vergleich zu verhältnisbedingten (z. B. Gestaltung der Erholungsumgebung) und kombinierten Interventionsansätzen empirisch untersucht wurden. Dies deutet bereits in dieser frühen Auswertungsphase der Daten auf einen erhöhten Untersuchungsbedarf nach solchen Interventionen hin, die an den theoretisch und empirisch gut begründeten, arbeitsbedingten Auslösefaktoren für Erholungsstörungen ansetzen (z. B. quantitative und soziale Stressoren); also genau solchen Gestaltungsansätzen, die laut Arbeitsschutzgesetz in der Betriebspraxis vorrangig anzuwenden sind. Derzeit erfolgt die statistische Auswertung der Ergebnisse.

Schlüsselwörter: Abschalten, Detachment, Erholung, Intervention, Metaanalyse

1. Einleitung und Hintergrund

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist es von Bedeutung, nicht nur beeinträchtigenden Arbeitsbelastungen vorzubeugen, sondern auch solche Arbeitsfaktoren zu identifizieren und zu fördern, die auch unter hohen Belastungen zum Erhalt bzw. der Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern beitragen. Der Erholung

von der Arbeit fällt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle als Arbeitsressource zu (Geurts 2014). Darunter wird ein Prozess verstanden, bei dem die zuvor durch die Arbeit verbrauchten körperlichen und psychischen Ressourcen wiederaufgebaut werden (Geurts, 2014). Innerhalb des Erholungsprozesses hat das mentale Loslösen von den Arbeitsbelangen (engl. detachment) eine zentrale Rolle (Sonnetag & Fritz, 2015).

Das Stressor-Detachment Modell (SDM; Sonnetag & Fritz, 2015) nimmt an, dass ein gelungenes Abschalten von der Arbeit die negative Beziehung zwischen Arbeitsstressoren und dem Wohlbefinden abschwächen kann (Moderatorwirkung). Das Abschalten-Können wird nach diesem Modell darüber hinaus durch hohe Arbeitsstressoren erschwert, was das Wohlbefinden reduziert (Mediatorwirkung).

Aus arbeitspsychologischer Sicht stellt sich die Frage, welche Ansatzstellen zur Verbesserung des mentalen Abschaltens existieren. Bennett et al. (2018) zeigten in einer Metaanalyse, dass hohe Arbeitsanforderungen negativ mit dem Abschalten von der Arbeit zusammenhängen. Ebenso identifizierten Wendsche und Lohmann-Haislah (2017) in ihrer Metaanalyse Arbeitsbelastungen (z.B. qualitative und quantitative Anforderungen, Länge der Arbeitszeit, Arbeiten während der Ruhezeit) sowie beeinträchtigend wirkende Personenmerkmalen (hohe negative Affektivität, hohe Neurotizismuswerte, hohes exzessives Arbeitsengagement) als bedeutende Risikofaktoren für Schwierigkeiten mit dem Abschalten von der Arbeit.

Es bestehen demnach sowohl auf organisationaler als auch auf personeller Ebene Möglichkeiten der Einflussnahme, welche sich mit den Grundannahmen des SDM vereinbaren lassen. Ein Mittel zur Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz und deren Bewältigung durch die Beschäftigten stellen betriebliche Interventionen zur Gesundheitsförderung dar (Richter & Wegge 2011; Wegge, Wendsche & Diestel, 2014). Dass diese wirksam sind, zeigte die Metaanalyse von Richardson und Rothstein (2008), wobei die Wirkungen je nach Interventionsart divergieren (Bamberg & Busch 2006; Richardson & Rothstein 2008). In der Literatur werden verhältnis- und verhaltensbezogene Ansätze unterschieden (Bamberg & Metz 1998). Verhältnisbezogene Interventionen sind Maßnahmen, die einzelne Arbeitssystemmerkmale direkt verändern. Verhaltensbezogene Interventionen setzen hingegen direkt an der Person und ihrem Verhalten an. Eine zweite gängige Unterscheidung liegt in der Betrachtung der Zielgruppe einer Intervention (Murphy 1996). Im Fokus steht der Grad der Beeinträchtigung: von nicht vorhandener Beeinträchtigung (Primärintervention), einem Risiko (Sekundärintervention) bis hin zu einer bestehenden Beeinträchtigung (Tertiärintervention).

2. Methoden

Die Literatursuche erfolgte nach dem PRISMA-Schema (Moher et al. 2009). Zunächst wurde ein gekoppelter Suchstring zu „Detachment“ und „Interventionen“ sowie „Erwerbstätigkeit“ erstellt. Die Literatursuche erfolgte in PsycINFO und PsycARTICLES via Ebscohost sowie PubMed. Die Auswahl der Studien geschah kriteriengeleitet. Ausgewertet wurden Interventionsstudien mit Arbeitnehmerstichprobe, die in Fachzeitschriften mit peer-review-Verfahren erschienen sind und sich mit mindestens einer Variable auf das mentale Abschalten nach der Arbeit beziehen. Der Suchzeitraum wurde auf 01/1998 bis 07/2018 eingrenzt. Es wurden $k = 21$ Studienproben aus 18 Primärstudien mit einer Gesamtstichprobengröße von $N = 2809$ in die

Auswertungen eingeschlossen.

Nach Abschluss der Studienauswahl wurden die Effektstärken der Einzelstudien sowie potenzielle Moderatoren (z.B. Stichprobenmerkmale, Interventionsmerkmale, Messinstrumente) in Vorbereitung auf die Metaanalyse kodiert.

Derzeit erfolgt die metaanalytische Berechnung der Ergebnisse. Die Datenaggregation wird als random-effects-Modell mit der Software Comprehensive Meta Analysis (CMA) vorgenommen. Als Effektstärkemaß wird einheitlich Cohens d ermittelt. Geplant sind Heterogenitätsberechnungen (Q-Tests, I^2) sowie Moderatoranalysen im Falle ausreichender Variabilität. Abschließend wird die Stabilität der Effekte durch Sensitivitätsanalysen (kumulative Metaanalyse, Studienausschluss) geprüft.

3. Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt Interventionsansätze, die das mentale Abschalten verbessern können. Dabei wird nach der Interventionsart unterschieden.

Tabelle 1: *Interventionsansätze zur Verbesserung des mentalen Abschaltens*

	<i>k</i>	<i>N</i>
<i>Verhältnisbezogene Interventionen</i>	1	172
Gestaltung der physischen Arbeitsumgebung	1	172
<i>Verhaltensbezogene Interventionen</i>	17	2479
Erholung	4	445
Stress	4	888
Positive Reflektion	2	135
Achtsamkeit	5	844
Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben	2	167
<i>Kombinierte Interventionen</i>	3	158
Gestaltung der sozialen & physischen Arbeitsumgebung	1	63
Pausenorganisation, Lean management, Job crafting, Coaching	2	95

Anmerkungen. *k* = Studienanzahl, *N* = Gesamtstichprobengröße

Die einzige verhältnisbezogene Intervention bezieht sich auf die physische Gestaltung der Erholungsumgebung auf Arbeit.

Mit 17 unter den insgesamt 21 Interventionen zeigt sich die Dominanz von verhaltensbedingten Ansätzen im Vergleich zu kombinierten Ansätzen oder solchen Maßnahmen, die auf Arbeitsverhältnisse abzielen. Um besser zwischen den Interventionen differenzieren zu können, wurden sie nach ihren Hauptinhalten unterschieden. Dies resultierte in folgende fünf Kategorien: Erholung, Stress, positive Reflektion, Achtsamkeit und Maßnahmen zum Umgang mit der Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben.

Es gibt betriebliche Interventionen, die Erholungstrainings basierend auf der Literatur zu Rumination sowie den vier Erholungserfahrungen und Aktivitäten während des Feierabends entwickelt haben. In drei dieser vier Interventionen werden die Versuchsteilnehmer zu zentralen Inhalten aufgeklärt (Psychoedukation). Zudem werden die Themen des Umgangs zur Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben, Schlaf sowie den kognitiven Bereich des Denkens, der Aufmerksamkeit und der Reflektion behandelt. Die vier Stressinterventionen decken inhaltlich alle die Emotionskomponente ab, bei der es um die Wahrnehmung, Akzeptanz oder Regulation von Gefühlen geht. Die Erholungserfahrungen werden von allen vier entweder als

festes oder als Zusatzmodul thematisiert. Die beiden Interventionen, die die positive Reflektion zum Hauptinhalt haben, beinhalten ausschließlich einen Bereich, den der Kognition (Denken, Aufmerksamkeit und Reflektion). Bei allen fünf Interventionen zur Achtsamkeit wird Psychoedukation betrieben. Zudem führt ein Großteil von ihnen Übungen wie Meditationen oder Muskelentspannung durch und deckt mit Inhalten sowohl den emotionalen als auch kognitiven Bereich ab. Den beiden Interventionen zur Grenzziehung ist gemeinsam, dass sie Selbstmanagements (Zielsetzung, Zeitmanagement) sowie die Komponente des Denkens, der Aufmerksamkeit und der Reflektion beinhalten. Allerdings behandelt nur eine von beiden den Umgang der Trennung von Privat- und Arbeitsleben in direkter Form.

Unter den wenigen Studien mit kombinierten Interventionen fällt auf, dass alle drei Erholungserfahrungen als Komponente beinhalten. Dies geschieht einerseits durch die Gestaltung der Arbeitsumgebung (sozial und physisch) und andererseits durch vielfältige Maßnahmen wie die der Pausenorganisation, der Umstellung des Managementkonzeptes auf Lean Management, der Anpassung der Arbeit an die eigene Person sowie gezielten Coachings.

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Bei der bisherigen inhaltlichen Auswertung der Interventionen zeigt sich einerseits, dass in der untersuchten Forschungslandschaft zahlreiche verhaltensbezogene Ansatzstellen gefunden und in Maßnahmen umgesetzt wurden. Zum Teil existieren bereits Interventionen, die auf Erholung abzielen und bei denen das mentale Abschalten als Erholungserfahrung direkt trainiert wird. Auf der anderen Seite wird deutlich, dass ein erhöhter Untersuchungsbedarf nach verhältnisbedingten Interventionen besteht. Diese sollten an den theoretisch und empirisch gut begründeten arbeitsbedingten Auslösefaktoren für Erholungsstörungen ansetzen (z.B. quantitative und soziale Stressoren, vgl. Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; Wegge et al., 2014). Derzeit erfolgt die statistische Analyse der relevanten Effekte der Interventionen.

5. Literatur

- Bamberg, E., & Busch, C. (2006). Stressbezogene Interventionen in der Arbeitswelt. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 50(4), 215–226. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.4.215>
- Bamberg, E., & Metz, A.-M. (1998). Intervention. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.). *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 177-210). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. <https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Geurts, S. A. E. (2014). Recovery from Work During Off-Job Time. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 193–208). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_12
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Murphy, L. R. (1996). Stress Management in Work Settings: A Critical Review of the Health Effects. *American Journal of Health Promotion*, 11(2), 112–135. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-11.2.112>

- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(1), 69–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>
- Richter, P., & Wegge, J. (2011). Occupational Health Psychology - Gegenstand, Modelle, Aufgaben. In H.-U. Wittchen & J. Hoyer (Eds.), *Klinische Psychologie & Psychotherapie* (pp. 337–359). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-13018-2_14
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Wegge, J. & Wendsche, J. & Diestel, S. (2014). Arbeitsgestaltung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 643-695; 5. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Wendsche J, Lohmann-Haislah (2017) A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology 7*:2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>

Anmerkungen. Die Primärstudien können bei den Autoren erfragt werden unter wendsche.johannes@baua.bund.de.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

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

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

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

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de