

Einflussfaktoren und Wirkungen des mentalen Abschaltens von der Arbeit: ein Überblick

Johannes WENDSCHE¹, Andrea LOHMANN-HAISLAH²,
Anika SCHULZ³, Ina SCHÖLLGEN³

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

² *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, FB 3 Arbeit und Gesundheit,
Gruppe 3.5 Psychische Belastungen
Nöldnerstraße 40-42, D-10317 Berlin*

³ *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, FB 3 Arbeit und Gesundheit,
Gruppe 3.4 Mentale Gesundheit und kognitive Leistungsfähigkeit
Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin*

Kurzfassung: Erholung ist eine wichtige Voraussetzung, damit tagtäglich arbeitsbedingt entstehende, negative Beanspruchungsfolgen abgebaut werden können. Innerhalb eines Arbeitstages nimmt die Ruhezeit die längste Erholungsphase ein. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sind dabei nicht nur zeitlich-organisatorische Gestaltungsfaktoren von Interesse, sondern auch psychologische Kriterien, die Auskunft über den Erholungserfolg beim Beschäftigten geben. Das mentale Abschalten von der Arbeit, d. h. die ausreichende kognitive Distanzierung von den Arbeitsbelangen während einer Erholungsphase, wurde in den letzten Jahren als ein solches Maß vorgeschlagen. Ziel des Beitrages ist es, die Erkenntnisse zu den Wirkungen und Einflussfaktoren des mentalen Abschaltens von der Arbeit während der täglichen Ruhezeit auf Grundlage publizierter Metaanalysen dazustellen. Auf Basis dieser evidenzbasierten Informationen wird dann die Eignung dieses Konstruktes als Erholungsindikator diskutiert. Zwei unabhängige Metaanalysen zeigen, dass das mentale Abschalten von der Arbeit positiv mit dem Wohlbefinden, der berichteten Gesundheit und der berichteten Aufgabenleistung zusammenhängt. Hohe Arbeitsanforderungen (insbesondere quantitative und emotionale Anforderungen) beeinträchtigen das Abschalten, während hohe Arbeitsressourcen (insbesondere soziale Unterstützung) es befördern. Die beschriebenen Wirkungen und Einflussfaktoren lassen sich auch nach Kontrolle weiterer stress- und erholungsrelevanter Personenmerkmale (negative Affektivität/Neurotizismus, exzessive Arbeitsneigung) nachweisen. Die Ergebnisse zeigen, dass das mentale Abschalten von der Arbeit ein bedeutendes Bindeglied zwischen Arbeitsbedingungen und Beanspruchungsfolgen ist und damit einen erholungsrelevanten Frühindikator für arbeitsbedingte Beeinträchtigungen darstellt.

Schlüsselwörter: Abschalten, Detachment, Erholung, Metaanalyse, Stress

1. Einleitung und Hintergrund

Erholung beschreibt den Prozess, durch den physische und psychische Beanspruchungsfolgen auf ein beeinträchtigungsfreies Maß zurückrückgestellt werden und der in einem Gefühl wiedererlangter Leistungsfähigkeit (auch als Erholtsein) mündet (Sonnentag et al. 2017). Erholung ist allerdings nicht nur Prozess und Zustand, sondern auch Kontextfaktor. Erholung kann demnach aus zeitlicher Perspektive während (Arbeitspausen) und nach der Arbeit (Ruhezeit) stattfinden und ist sowohl durch Umweltbedingungen (z. B. Erholungsort) als auch die ausgeführten Erholungstätigkeiten determiniert. Die zeitlichen und physischen Erholungsbedingungen von Beschäftigten sind in Deutschland zum Teil gesetzlich reguliert (z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung). Aus Sicht des Arbeitsschutzes ergeben sich für die Erholung nach der Arbeit allerdings Grenzen. Erstens: Erholungsorte und Erholungstätigkeiten stehen unter der individuellen Kontrolle des Beschäftigten. Zweitens: es gibt starke Hinweise, dass sich die Grenzen zwischen Arbeit und Ruhezeit, und damit auch die definierte Erholungsphase aus individuellen (z.B. Wunsch nach Arbeitszeitautonomie, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben), technischen (z.B. ständige Verfügbarkeit von Arbeit über elektronische Systeme) und organisatorischen (z.B. Telearbeit) Gründen in den letzten Jahren aufgeweicht haben. Wenn Erholung multifaktoriell beeinflusst wird, bedarf es Frühindikatoren, die Aussagen über die Angemessenheit der Erholung zur Vorbeugung beeinträchtigender Beanspruchungsfolgen zulassen. Das mentale Abschalten von der Arbeit (engl. psychological detachment) stellt einen solchen möglichen Indikator dar (Sonnentag & Fritz 2015). Es beschreibt, wie gut es den Beschäftigten gelingt, sich nicht nur physisch, sondern vor allem psychisch (gedanklich) von den Arbeitsbelangen während einer Erholungsphase zu distanzieren (Wendsche & Lohmann-Haislah 2017a). Das Stressor-Detachment-Modell (Sonnentag & Fritz 2015) nimmt an, dass ein gelungenes Abschalten von der Arbeit nicht nur in Folge der Erholung mit einem höheren Wohlbefinden der Beschäftigten einhergehen sollte, sondern vor allem dann gelingt, wenn keine kritischen Ausprägungen von Arbeitsstressoren vorliegen. Das Ziel des folgenden Beitrages ist es, die Erkenntnisse zu den Wirkungen und Einflussfaktoren des mentalen Abschaltens von der Arbeit während der täglichen Ruhezeit auf Grundlage publizierter Metaanalysen dazustellen und auf Basis dieser Informationen die Eignung dieses Konstruktes als Erholungsindikator zu bewerten.

2. Methoden

Für unsere Auswertungen nutzten wir die berichteten gewichteten, mittleren Korrelationskoeffizienten aus zwei Metaanalysen (Bennett et al. 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah 2017a,b). Betrachtet wurden Beziehungen zwischen dem Abschalten von der Arbeit während der täglichen Ruhezeit und verschiedenen Einfluss- und Wirkfaktoren.

3. Ergebnisse

3.1 Wirkungen des mentalen Abschaltens von der Arbeit

Aus Tabelle 1 ist ersichtlich, dass ein höheres mentales Abschalten von der Arbeit während der täglichen Ruhezeit mit einer höheren psychischen und körperlichen Gesundheit sowie Aufgabenleistung der Beschäftigten einhergeht.

In beiden Metaanalysen wurde gezeigt, dass das Abschalten von der Arbeit auch dann Ermüdungs- und Erschöpfungssymptome prädiziert, wenn die Beziehungen für zahlreiche andere Einflussgrößen kontrolliert werden (Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen, Personenmerkmale, andere Erholungserfahrungen).

Tabelle 1: Metaanalytische Korrelationskoeffizienten zwischen dem mentalen Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit und verschiedenen Beanspruchungsindikatoren

		<i>k</i>	<i>N</i>	<i>r</i>
<i>Psychische Gesundheit</i>				
Erholungserleben	a	7	2824	.31
Ermüdung	a	17	12510	-.42
	b	17	4164	-.34
Erschöpfung	a	23	7007	-.36
Wohlbefinden (State)	a	24	5145	.28
	b	11	2519	.12
Wohlbefinden (Trait)	a	16	11133	.32
Lebenszufriedenheit	a	5	1236	.32
<i>Körperliche Gesundheit</i>				
Körperliche Beschwerden	a	6	5544	-.23
Schlaf	a	18	12028	.30
Physiologische Aktivierung	a	3	219	(.03)
<i>Arbeitseinstellungen</i>				
Motivation	a	11	6083	(.04)
<i>Arbeitsleistung</i>				
Aufgabenleistung	a	8	4551	.09
Kontextleistung	a	5	2106	-.13
Kreativität	a	5	2398	-.11

Anmerkungen. *k* = Studienanzahl, *N* = Gesamtstichprobengröße, *r* = mittlere, stichprobengewichtete Korrelation. ^a Wendsche & Lohmann-Haislah (2017a), ^b Bennett et al. (2018). *r*s mit *p* > .05 in Klammern.

3.2 Einflussfaktoren des mentalen Abschaltens von der Arbeit

Tabelle 2 zeigt, dass vor allem hohe Arbeitsanforderungen das Abschalten von der Arbeit eher erschweren, während hohe Arbeitsressourcen (vor allem hohe soziale Unterstützung) es eher erleichtern. Zu den stärksten beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen zählen hohe quantitative und emotionale Anforderungen aus der Arbeitstätigkeit und der Arbeitsorganisation. Demografische Merkmale haben hingegen keine prädiktive Vorhersagekraft, während bestimmte stress- und arbeitsbezogene Personenmerkmale durchaus substanzielle Zusammenhänge zum Abschalten von der Arbeit aufweisen.

Die beiden Metaanalysen zeigten, dass sowohl herausfordernde als auch beeinträchtigende Arbeitsanforderungen über den Einfluss von stress- und arbeitsbezogenen Personenmerkmalen sowie Arbeitsressourcen hinaus das mentale Abschalten von der Arbeit vorhersagen.

Wendsche und Lohmann-Haislah (2017b) zeigten weiterhin, dass die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und Ermüdungs- und Erschöpfungssymptomen über das Abschalten von der Arbeit vermittelt wird und dass häufigere arbeitsbezogene Tätigkeiten während der Ruhezeit die negative Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und dem Abschalten erklären.

Tabelle 2: Metaanalytische Korrelationskoeffizienten zwischen dem mentalen Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit und verschiedenen Einflussfaktoren

		<i>k</i>	<i>N</i>	<i>r</i>
<i>Arbeitsbedingungen</i>				
<i>Arbeitsanforderungen</i>				
Allgemein	a	60	28507	-.25
Herausfordernd (challenge)	b	14	3463	-.30
Behindernd (hindrance)	b	11	5602	-.18
Quantitative Anforderungen	a	33	16687	-.28
Soziale Konflikte	a	12	7233	-.25
Emotionale Anforderungen	a	7	9534	-.22
Rollenstressoren	a	9	5684	-.12
Führungsverantwortung	c	10	3268	-.16
Arbeitszeitdauer	a	30	10464	-.17
Arbeiten in Ruhezeit	a	17	4736	-.31
<i>Arbeitsressourcen</i>				
Allgemein	a	24	15010	.10
	b	11	5291	(.03)
Soziale Unterstützung	a	7	8871	.21
Handlungsspielraum	a	20	11570	.06
<i>Personenmerkmale</i>				
Negative Affektivität/Neurotizismus	a	17	9372	-.22
Exzessives Arbeitsengagement	a	5	2801	-.32
Alter	a	43	14408	(-.02)
Geschlecht (weiblich)	a	44	14598	(.03)

Anmerkungen. *k* = Studienanzahl, *N* = Gesamtstichprobengröße, *r* = mittlere, stichprobengewichtete Korrelation. ^a Wendsche & Lohmann-Haislah (2017a), ^b Bennett et al. (2018), ^c Lohmann-Haislah & Wendsche (2016). *rs* mit *p* > .05 in Klammern.

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass das mentale Abschalten von der Arbeit ein bedeutendes Bindeglied zwischen Arbeitsbedingungen und Beanspruchungsfolgen ist und damit einen erholungsrelevanten Frühindikator für arbeitsbedingte Beeinträchtigungen darstellt. Neben Erkenntnissen über kausale Mechanismen und weitere Einflussfaktoren auf diese Beziehungen, bedarf es dringend auch empirischer Befunde über die Wirksamkeit geeigneter Interventionsmöglichkeiten zur Förderung der mentalen Erholung von Beschäftigten, insbesondere über solche verhältnisorientierte Formen, wie sie das Arbeitsschutzgesetz fordert.

5. Literatur

Bennett AA, Bakker AB, Field JG (2018) Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 39:262–275.

- Lohmann-Haislah A, Wendsche J (2016) Erholungsverhalten bei Führungskräften und Mitarbeitern. Vortrag auf dem 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Leipzig.
- Sonnentag S, Fritz C (2015) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36:S72–S103.
- Sonnentag S, Venz L, Casper A (2017) Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology* 22: 365-380.
- Wendsche J, Lohmann-Haislah (2017a) A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology* 7:2072.
- Wendsche J, Lohmann-Haislah A (2017b) Detachment als Bindeglied zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten psychischen Beanspruchungsfolgen: Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71:52–70.



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