

haua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Erholung innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes

Wirkungen und Gestaltungsansätze im Wandel der Arbeit

Gesundheits- und leistungsförderliche Pausengestaltung

Dr. Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gruppe 3.3 "Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen"

Fabricestrasse 8

D-01099 Dresden

Tel: 0351 5639 5440

Mail: Wendsche.Johannes@baua.bund.de

- 1. Was ist Erholung und was sind Pausen
- 2. Funktionen von Pausen
- 3. Theorien
- 4. Positive Wirkungen von Pausen
- 5. Was verhindert Pausen
- 6. Neuere Studien aus unserer Arbeitsgruppe



1. Was ist Erholung und was sind Pausen? 1/2

Erholung (Zijlstra & Sonnentag, 2006)

"Prozess der Wiederherstellung verbrauchter körperlicher und psychischer Ressourcen, der mit der Rückstellung physiologischer Aktivierungsprozesse einhergeht und in einem Gefühl der wiedererlangten Leistungsfähigkeit mündet"

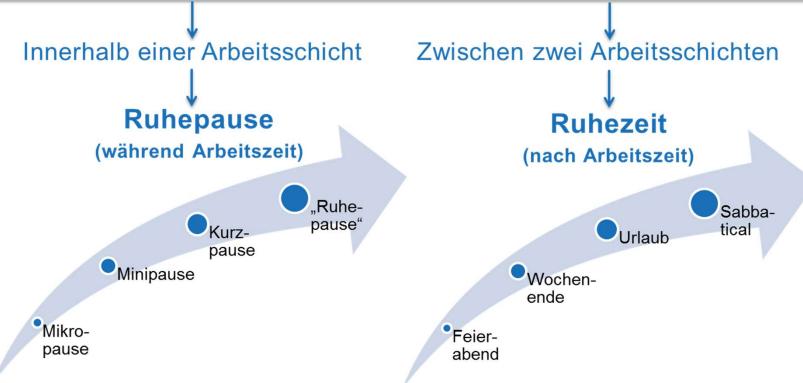
Arbeitspausen (Graf et al., 1970)

"Arbeitsunterbrechungen verschiedener Länge, die zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen"



1. Was ist Erholung und was sind Pausen? 2/2

Arbeitsunterbrechungen zwischen Tätigkeitszeiten zum Zwecke der Erholung





2. Funktionen von Pausen

Funktionswert	
1. Entmüdung, Erholung	 Abbau und Vorbeugung kurzfristiger Fehlbeanspruchungsfolgen
2. Motivation	Gliederungsfunktion"End-Spurt-Effekt" (Antizipationseffekt)
3. Tätigkeitswert	Kompensation von AnforderungenVermittlung von FreiheitsgradenUmstellung auf wechselnde Arbeitssituation
4. Soziale Funktion	InformationKommunikationAbstimmung
5. Individuelle Funktion	 Befriedigung individueller Bedürfnisse (NST: Autonomy, Relatedness, Competence)



3. Theorien

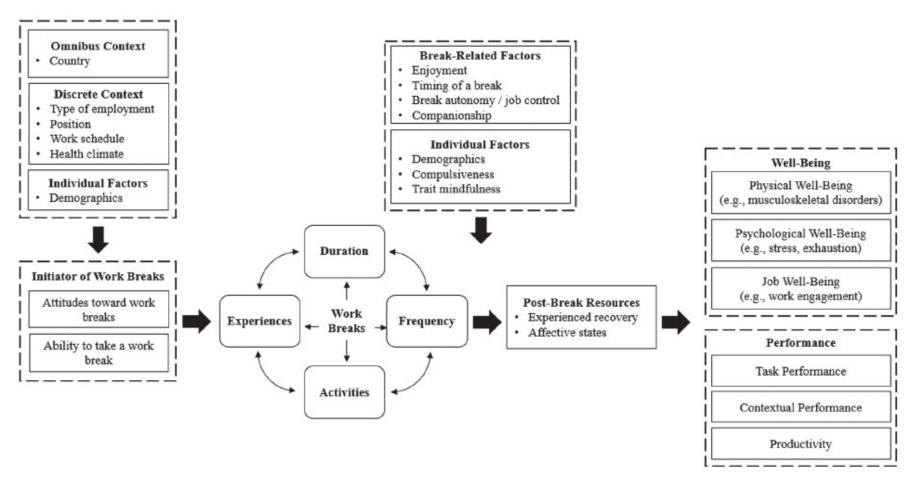
• Viele und doch oft theorielos! (Systematische Reviews von Chan et al. 2022, JVB; Lyubykh et al. 2022, JOHP)

Theory	Number of manuscripts	
Effort-recovery model	16	
Conservation of resources theory	15	
Ego-depletion theory	9	
Attention restoration theory	7	
Broaden-and-build theory	5	
Self-determination theory	5	
Stress recovery theory	,	
Affective event theory	1	
Cognition activation theory of stress	1	
Cognitive-behavioral model of relaxation	1	
Compensatory (motivational) control theory of fatigue	1	
Job demands-resources model	1	
Mindfulness-to-meaning theory	1	
Self-regulation theory	1	
Work-home model	1	

Does not discuss	53 (64%
Conservation of resources	12 (14%
Effort-recovery model	12 (14%
Ego depletion	5 (6%)
Attention restoration theory	4 (5%)
Affective events theory	2 (2%)
Job demands-resources	2 (2%)
Other theories (mentioned < 1)	9 (11%



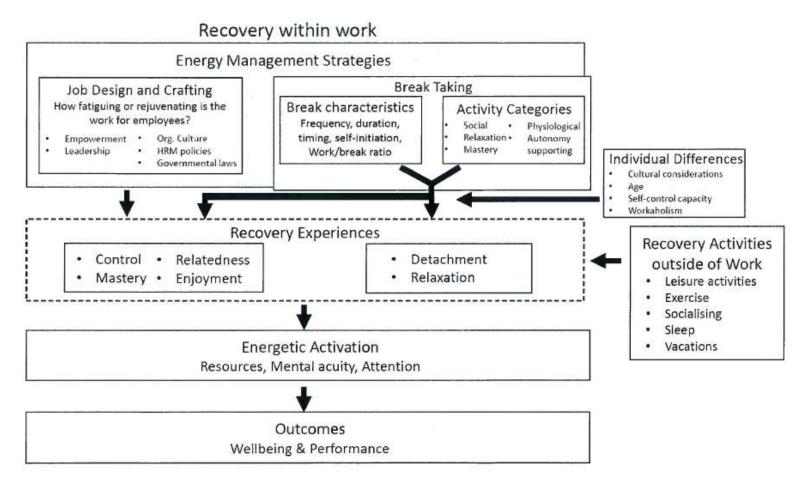
3. Theorien: Ein Integrationsversuch, Teil 1



Lyubykh, Z., Gulseren, D., Premji, Z., Wingate, T. G., Deng, C., Bélanger, L. J., & Turner, N. (2022, August 18). Role of Work Breaks in Well-Being and Performance: A Systematic Review and Future Research Agenda. Journal of Occupational Health Psychology. Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000337



3. Theorien: Ein Integrationsversuch, Teil 2



Chan, P. H. H., Howard, J., Eva, N., & Tse, H. H. M. (2022). A systematic review of at-work recovery and a framework for future research. *Journal of Vocational Behavior*, *137*, [103747]. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103747



4. Positive Wirkungen von Pausen

- In zahlreichen Reviews und Überblicksarbeiten belegt sind folgende Vorteile
 - Höheres Wohlbefinden (auch Vitalität, Energie)
 - Weniger k\u00f6rperliche Beschwerden
 - Weniger Fehltage (neues Studien: weniger Präsentismus)
 - Weniger Arbeitsunfälle
 - Höhere Arbeitsleistung (auch Problemlösen und Kreativität)
 - Weniger Mitarbeiterfluktuation (Kündigungen)



5. Was verhindert Pausen?

Organisation Führungskraft Team Beschäftigter

- Fehlende Erholungskultur (starke Leistungs- und Wettbewerbskultur)
- Ungünstige Arbeitsgestaltung (DIN 6385, 10075)
- Missachtung gesetzl. Schutzstandards
- Fehlende Vorbilder
- Fehlende Pausenormen
- Arbeitsbedingungen, die die (tatsächliche u.o. subjektive erlebte) Zielerreichung in begrenzten Zeiträumen verhindern (Zeitdruck, Unterbrechungen, sehr komplexe Aufgaben)
- Person: geringe Erholungskompetenz, exzessives Arbeitsengagement/negative Affektivität (Arbeit als Mittel zur Emotionsregulation)

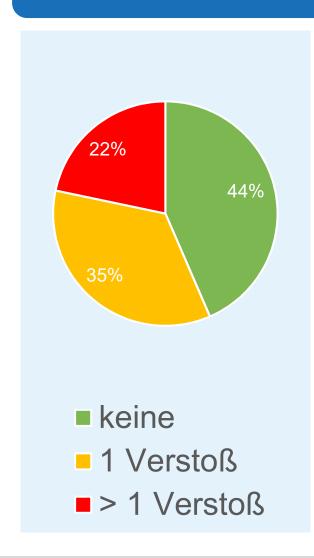


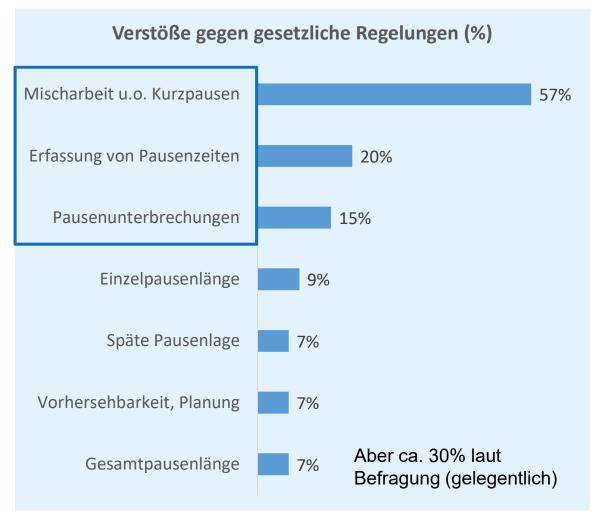
6. Neuere Studien aus unserer Arbeitsgruppe

- a. Organisationale Determinanten von Erholung und Pausen
- b. Arbeitspausen im Homeoffice
- c. Erholungskompetenz (und förderliche Rahmenbedingungen) stärken



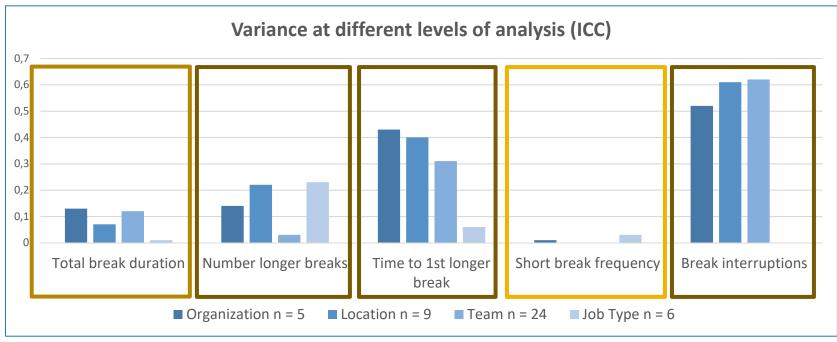
Verletzung gesetzlicher Regelungen (ArbZG, ArbStättV)







Ansatzstellen für Pauseninterventionen



Organisation Team

Mitarbeiter



Zugehörigkeit

Vorteile eines hohen organisationalen Erholungsklimas

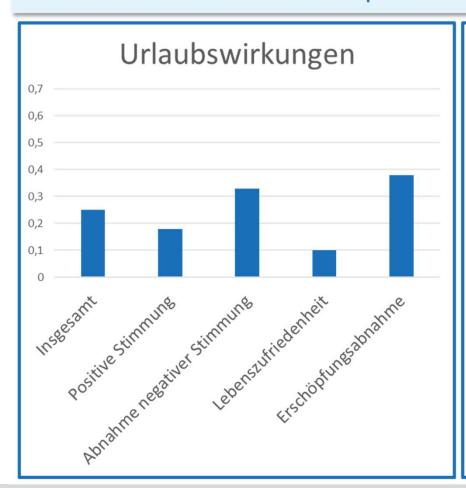
Bereich	Kriteriumsvariable	k	Ν	r	
Führung	Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung	3	1044	.45	**
Arbeit	Quantitative Anforderungen	3	969	22	**
Erholung	Erholungsintention	1	167	.36	**
	Einhaltung gesetzlicher Pausen	4	1244	.16	**
	Pausen zeitlich verschieben	3	969	13	*
	Pausenunterbrechungen	3	969	21	*
	Abschalten von Arbeit (Abend)	5	1486	.12	**
Wohlbefinden	Allgemein	2	814	.31	**
	Ermüdung	4	839	25	**
Gesundheit	Allgemein	3	1044	.22	**
	Schlafqualität	2	814	.23	**
Motivation	Arbeitsengagement	2	814	.28	**
	Fluktuationsabsicht	2	814	29	**
Leistung	Aufgabenleistung	2	814	.19	**
	Proaktives Verhalten	2	814	.21	**

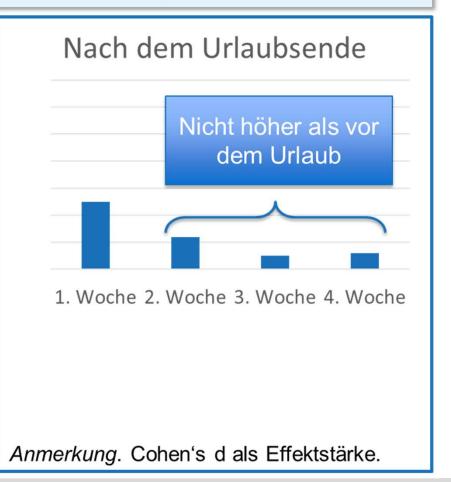
Erholungsförderliche Führungskräfte. In M. Moser & K. Häring Jnternehmenssystemen. Wiesbaden: Hrsg.), Gesund bleiben in kranken Einflussfaktoren für Fach- und J. (2022). Wendsche, Springer.



Entgegen betrieblicher Praxis: Häufigere Kurzurlaube

Daten aus 13 Studien | 1428 Beschäftigte | 4-23 Tage Urlaub







6. Neuere Studien aus unserer Arbeitsgruppe

a. Organisationale Determinanten von Erholung und Pausen

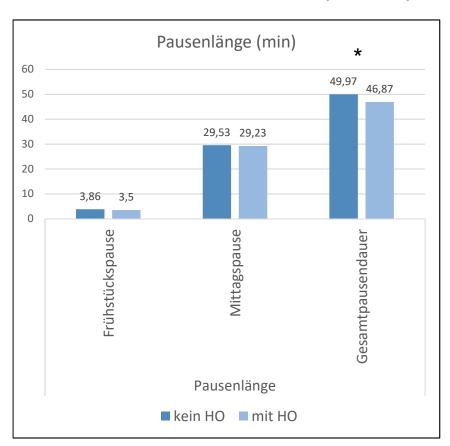
b. Arbeitspausen im Homeoffice

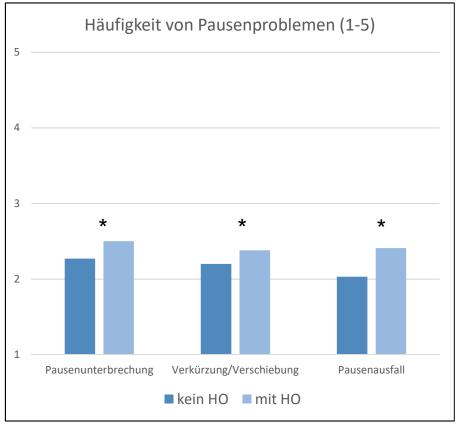
c. Erholungskompetenz (und förderliche Rahmenbedingungen) stärken



Pausenprobleme im Homeoffice? 1/3

• Wendsche et al. (2022): Querschnittsdaten







Pausenprobleme im Homeoffice? 2/3

Wendsche et al. (2022): Tagebuchstudie

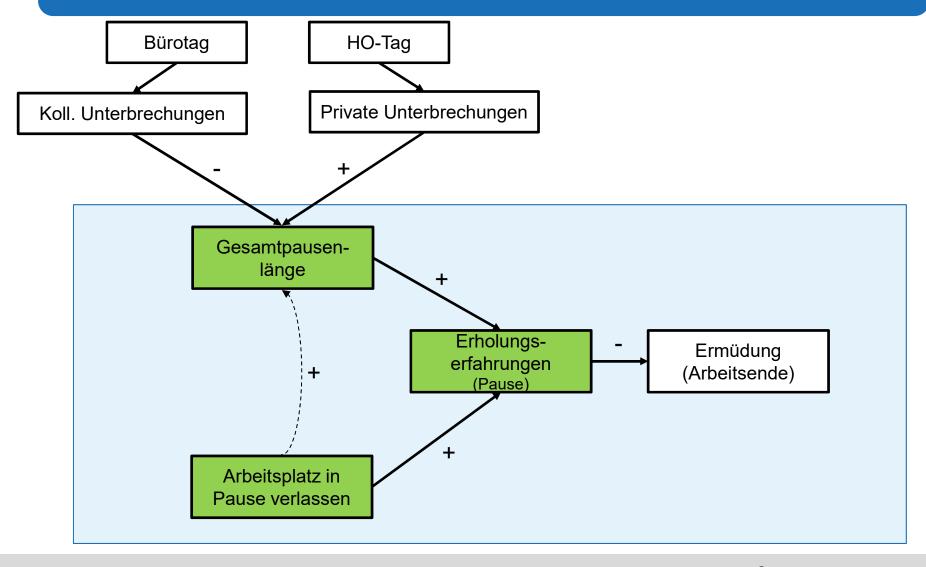
	Gesamt			Ohne Interventionstage			
	Home-			Home-			
_	Büro office		Büro office				
	М	M	р	M	M	р	
Pausenorganisation							
Pausenplanbarkeit	3,59	3,42	0,819	3,66	3,40	0,107	
Gesamtpausenlänge	36,54	46,94	0,003	37,45	45,19	0,033	
Pausenanzahl	1,63	1,93	0,192	1,55	1,90	0,014	
Kurzpausenanzahl	1,69	1,72	0,468	1,74	1,65	0,728	
Ortwechsel	4,18	4,27	0,394	4,21	4,19	0,933	
Erholungserfahrungen (Pause)							
Detachment	2,78	2,86	0,380	2,82	2,82	0,981	
Relaxation	2,94	2,84	0,889	2,96	2,78	0,431	
Autonomy	3,65	4,16	0,007	3,68	4,12	0,052	
Mastery	2,12	2,28	0,202	2,12	2,20	0,614	
Meaning	3,08	3,27	0,466	3,04	3,24	0,365	
Affiliation	3,23	2,27	0,007	3,34	2,18	<.001	
Ermüdung							
Veränderung AA-AE	0,53	0,30	0,027	0,40	0,31	0,601	

Im Homeoffice

- ca. 10 Minuten mehr Pause am Tag (Tagesarbeitszeit nicht sign: Büro 8:06 und HO 7:54)
- Häufigere Pausen
- Mehr pausenbezogene Autonomie erlebt
- Aber geringeres Gefühl sozialer Eingebundenheit
- Hinweis auf geringeren Ermüdungsanstieg



Pausenprobleme im Homeoffice? 2/3



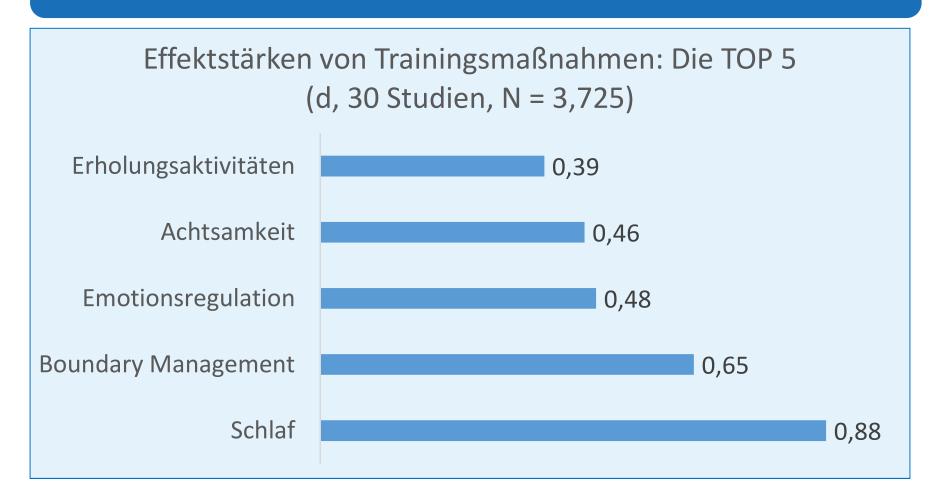


6. Neuere Studien aus unserer Arbeitsgruppe

- a. Organisationale Determinanten von Erholung und Pausen
- b. Arbeitspausen im Homeoffice
- c. Erholungskompetenz (und förderliche Rahmenbedingungen) stärken



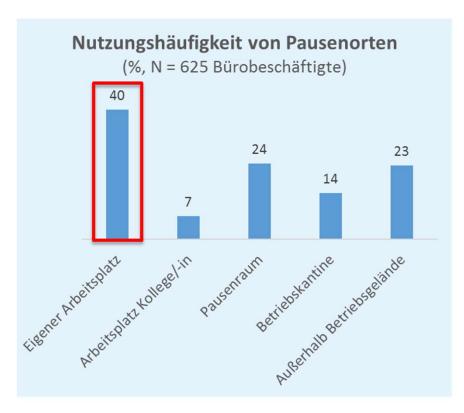
Erholungsfähigkeit stärken

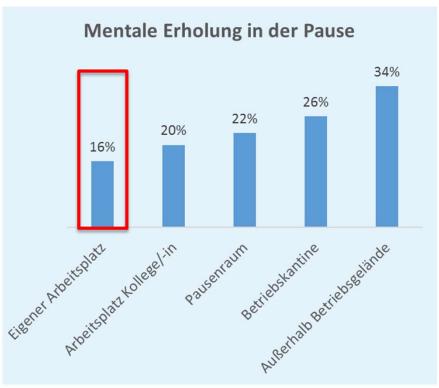


Karabinski, T., Haun, V.C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224–242. https://doi.org/10.1037/ocp0000280



Arbeitsplatz in Pause verlassen

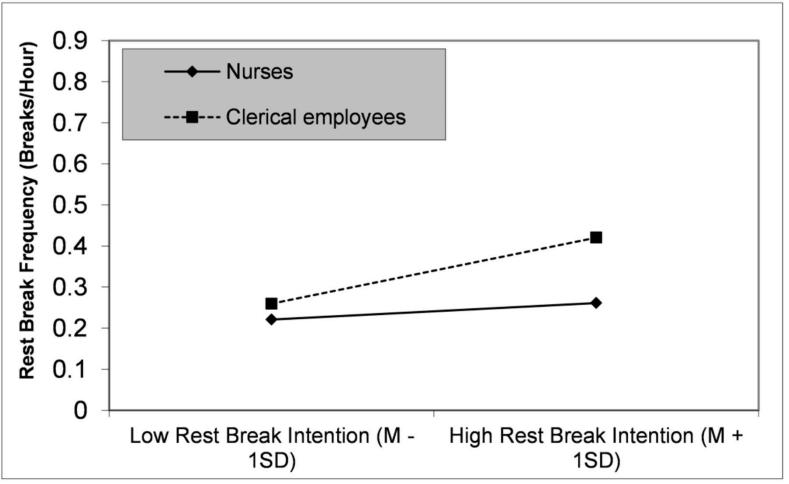




Wendsche, J. (2022). Erholungsförderliche Einflussfaktoren für Fach- und Führungskräfte. In M. Moser & K. Häring (Hrsg.), *Gesund bleiben in kranken Unternehmenssystemen*. Wiesbaden: Springer.



Von der Absicht ins Handeln kommen…ist teilweise schwer



https://doi.org/10.3390/healthcare9101 **Tschulik**, Wendsche, Individual determinants occupational settings. Schoberberger, R., Blasche,



Dr. Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Gruppe 3.3 / Fabricestr. 8 / 01099 Dresden

- **35** 0351 56 39 5440
- wendsche.johannes@baua.bund.de



Johannes Wendsche Andrea Lohmann-Haisla Arbeitspausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten

Managementpsycholog

hogrefe



