

Pausenlos arbeiten und sich bewähren: Gesundheitskonsequenzen und Abhilfen

Vortrag

**Im Rahmen von „Wohlbefinden@WU“
auf Einladung des Betriebsrats der WU
Wirtschaftsuniversität Wien**

30.11.2017

Referent: Dr. Gerhard Blasche

Medizinische Universität Wien, Zentrum für Public Health
und in eigener Praxis, 1130 Wien, Auhofstrasse 94
www.blasche.at

G. Blasche

Inhalt

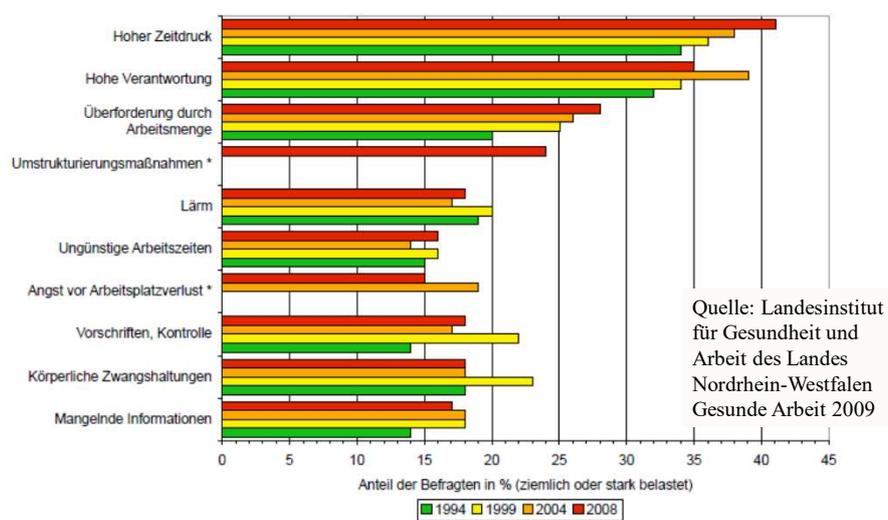
1. Veränderung der Arbeitswelt
2. (mangelnde) Wertschätzung und Überengagement
3. Konsequenzen von hohen Arbeitsanforderungen und langer Arbeitszeit
4. Erholung und Arbeitspausen als Möglichkeit der Prävention
5. Gestaltung von Erholungsaktivitäten

G. Blasche

1. Veränderung der Arbeitswelt

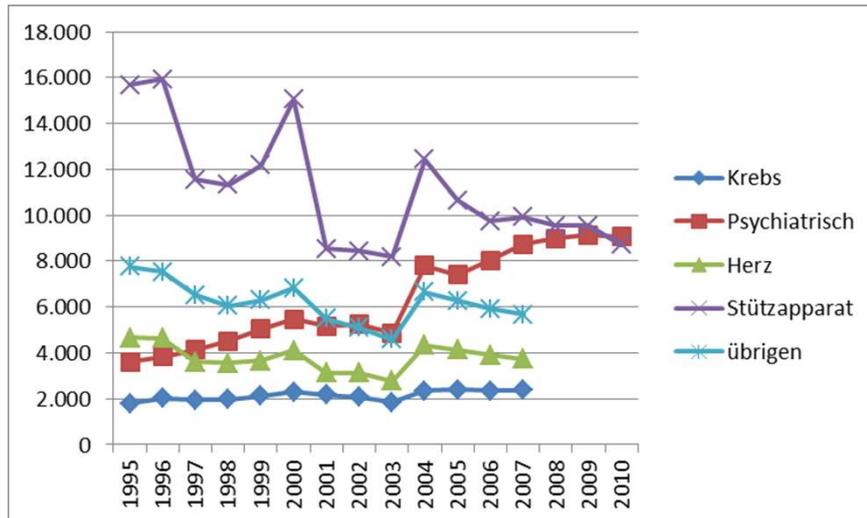
G. Blasche

Veränderung der Arbeitswelt: Steigende Arbeitsbelastung



G. Blasche

Veränderung der Arbeitswelt: Zugänge Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspensionen



G. Blasche

Veränderung der Einstellung zur Arbeit: Zunahme von Autonomie und Selbstverantwortung

Anstelle von Gehorsam und Pflichterfüllung tritt
Autonomie, Initiative und Selbstverantwortung

Folgen:

- Flache Hierarchien
 - Mehr Freiheitsgrade & Selbstverantwortung
 - Weniger Vorgaben & Orientierung
 - Arbeit wichtiger, größere Identifikation
 - Größeres Engagement und größere Produktivität
 - Aber: Gefahr von Überengagement und Erschöpfung
Gefahr von Erholungsvernachlässigung
- daher:* Notwendigkeit der Erholungsselbstregulation



Alain Ehrenberg: *Das erschöpfte Selbst*

2. Engagement, (mangelnde) Wertschätzung, sich bewähren müssen und Überengagement

G. Blasche

Arbeitsengagement (work engagement)

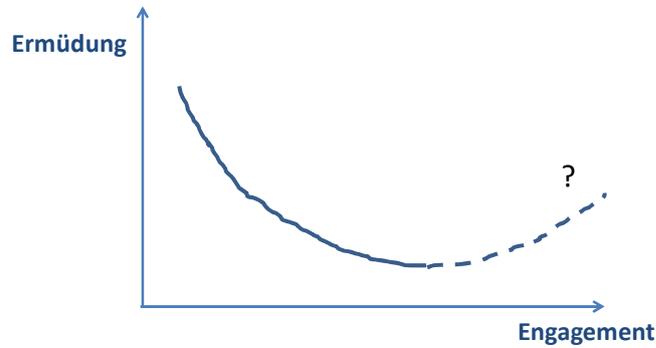
“... Personen voller Energie, tüchtig, haben das Leben im Griff ... positive Einstellung ... erwirken positive Rückmeldung (Wertschätzung, Anerkennung, Erfolg) ... erleben Müdigkeit positiv, da Zeuge hoher Tatkraft ... Arbeiten nicht aus Zwang, sondern weil Arbeit Spaß macht”

“... engaged employees are **highly energetic, self-efficacious individuals** who exercise influence over events that affect their lives. Because of their positive attitude and activity level, engaged employees **create their own positive feedback, in terms of appreciation, recognition, and success**. Although engaged employees do feel tired after a long day of hard work, **they describe their tiredness as a rather pleasant state** because it is **associated with positive accomplishments**. Finally, engaged employees enjoy other things outside work. Unlike workaholics, **engaged employees** do not work hard because of a strong and irresistible inner drive, **but because for them working is fun.**”

Bakker, A. B., S. L. Albrecht and M. P. Leiter (2011). "Key questions regarding work engagement." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20(1): 4-28.

G. Blasche

U-förmiger Zusammenhang zwischen Engagement und Ermüdung?

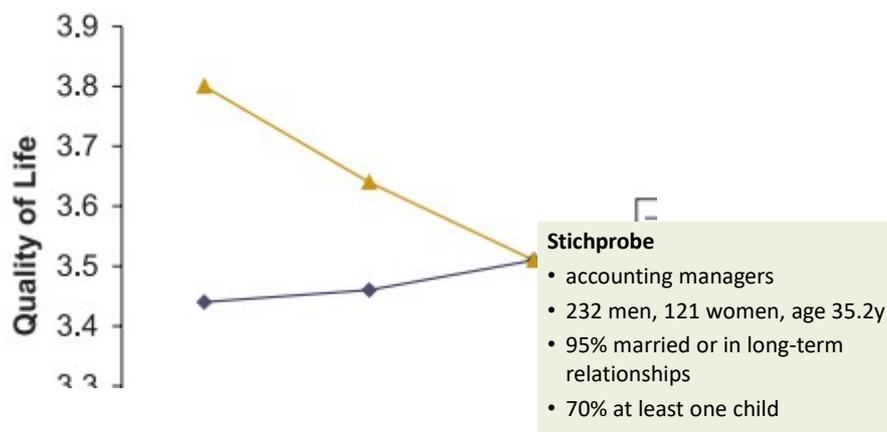


Engagement führt zu größerer Arbeitszufriedenheit und größerem Wohlbefinden
Aber: Engagement kann zu Mehrarbeit/größerer Arbeitsbelastung führen
 sowie zur Beeinträchtigung von Familienleben & Freizeit
Überengagement führt zu Erschöpfung

Sonnentag, S. (2011). "Research on work engagement is well and alive." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20(1): 29-38.

G. Blasche

Lebenszufriedenheit und Engagement in Arbeit oder Familie



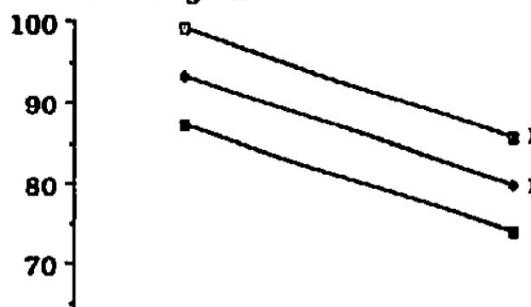
Greenhaus, J. H., K. M. Collins and J. D. Shaw (2003). "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510-531.

- [Still Face Experiment Dr. Edward Tronick.mp4](#)

G. Blasche

Sozialer Unterstützung und Anerkennung bei der Arbeit

Heart rate during work



Bei sozialer Unterstützung niedrigere Herzfrequenz während der Arbeit

- Gutes Verhältnis zu Kollegen & Vorgesetzten, gutes Betriebsklima, guter Zusammenhalt, wenig Konflikte

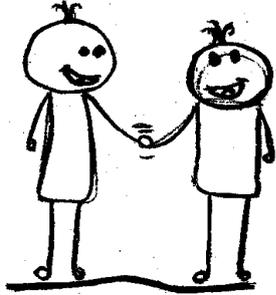
psychological distress.

Effort	.18*
Esteem Rew	-.27*
Status Rewa	-.06

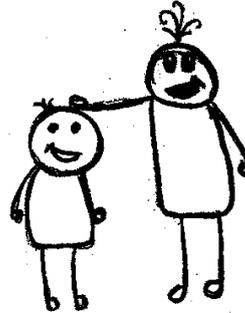
Anerkennung wichtigster Faktor bei der Reduktion von erlebtem Stress

Uden, A. L., K. Orth-Gomer and S. Eloffson (1991). "Cardiovascular effects of social support in the work place: twenty-four-hour ECG monitoring of men and women." *Psychosom Med* 53(1): 50-60. Allisey, A., J. Rodwell and A. Noblet (2012). "Personality and the effort-reward imbalance model of stress: Individual differences in reward sensitivity." *Work and Stress* 26(3): 230-251.

Motive für Engagement: was an Anerkennung ist am Arbeitsplatz einlösbar?



- Anerkennung und soziale Unterstützung verbessert Wohlbefinden und Gesundheit
- Partnerschaftlich
- Wechselseitige Wertschätzung



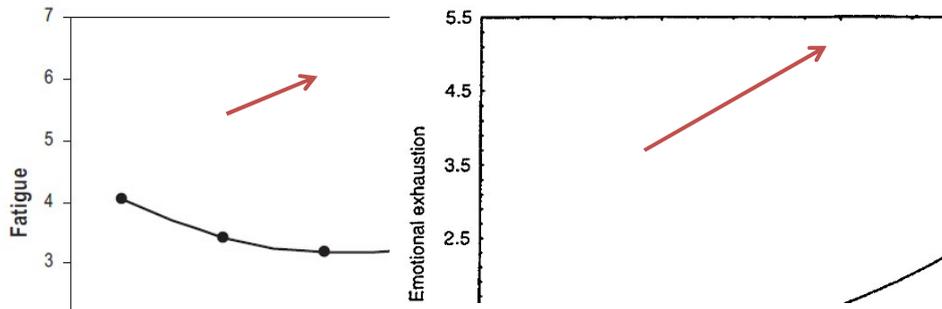
- Kindlich-narzisstischer Wunsch nach bedingungslose Anerkennung
- Typ A Konstellation: Berufliches Streben nach der lebensgeschichtlich unerfüllten Wertschätzung

G. Bläsche

3. Konsequenzen hoher Arbeitsanforderungen auf Ermüdung und Gesundheit: Dauer und Gestaltung der Arbeit

G. Bläsche

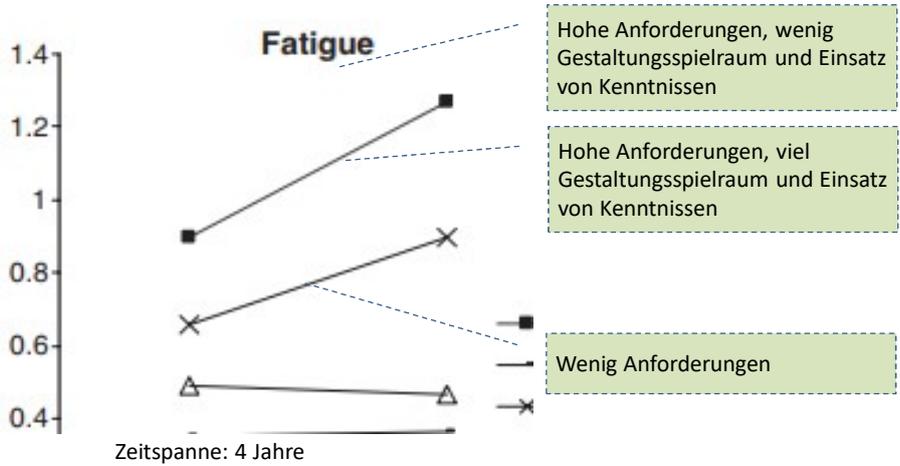
Anforderungen und Ermüdung



U-förmiger Zusammenhang: größere Ermüdung in Folge von (zu) geringen und (zu) hohen Arbeitsanforderungen

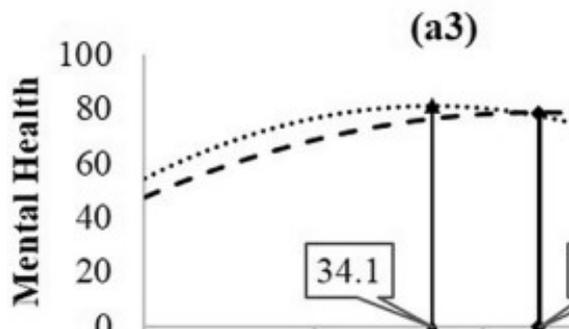
Grech, M. R., A. Neal, G. Yeo, et al. (2009). "An Examination of the Relationship Between Workload and Fatigue Within and Across Consecutive Days of Work: Is the Relationship Static or Dynamic?" *Journal of Occupational Health Psychology* 14(3): 231-242.
 Teuchmann, K., P. Totterdell and S. K. Parker (1999). "Rushed, unhappy, and drained: an experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants." *J Occup Health Psychol* 4(1): 37-54.

Langfristige Auswirkung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen auf Ermüdung



de Lange, A. H., M. A. Kompier, T. W. Taris, et al. (2009). "A hard day's night: a longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue." *Journal of Sleep Research* 18(3): 374-383.

Wochenarbeitszeit (Erwerbsarbeit) und psychische Gesundheit



Dinh, H., L. Strazdins and J. Welsh (2017). "Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities." *Social Science and Medicine* 176: 42-51.

Höchstes Wohlbefinden im Durchschnitt:

Frauen bei 34h/Woche
Männer bei 47h/Woche

bei privaten Verpflichtungen um circa 3-5h/Woche kürzer

bei keine privaten Verpflichtungen um circa 3-6h/Woche länger

Household Income Labour Dynamics of Australia Survey (N = 3828 men; 4062 women)

G. Blasche

Wochenarbeitszeit und Gesundheitsgefährdung

The work-hours threshold that best predicted increased risk was **52 hours per week (50w/y) or more** for a **minimum of 10 years**

Workers exposed at this level had a higher risk of

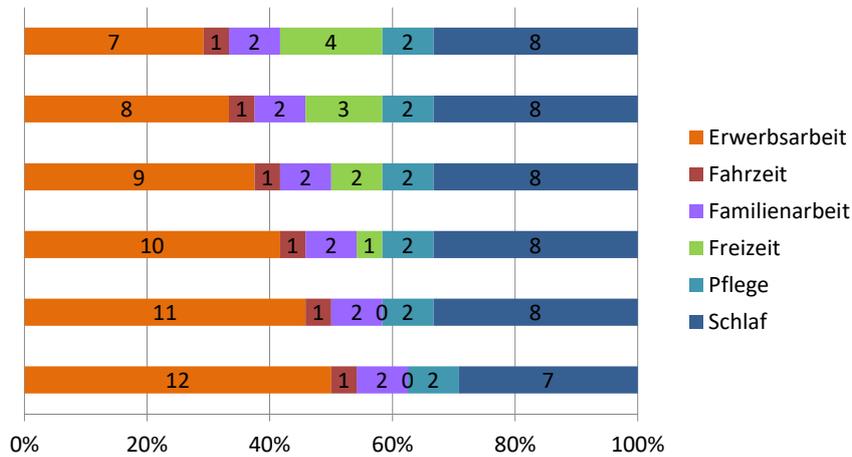
- poor self-reported general health (relative risk (RR) = 1.28; 95% confidence interval (CI): 1.06, 1.53)
- cardiovascular disease (RR = 1.42; 95% CI: 1.24, 1.63)
- cancer (RR = 1.62; 95% CI: 1.22, 2.17)

compared with those working 35-51 hours per week for the same duration.

Conway, S. H., L. A. Pompeii, D. G. R. De Porras, et al. (2017). "The Identification of a Threshold of Long Work Hours for Predicting Elevated Risks of Adverse Health Outcomes." *American Journal of Epidemiology* 186(2): 173-183.

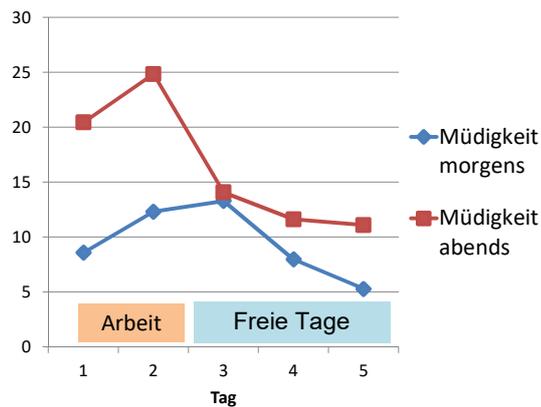
G. Blasche

Tageszeitstruktur bei unterschiedlicher Tagesarbeitszeit



G. Blasche

Erholungsverlauf nach zwei 12h Tagdiensten bei Altenpfleger



Altenpfleger in drei Pflegeheimen

Arbeit: 2 x 12-Stunden Schichten von 7-19 Uhr

Freizeit: 3 freie Tage

Ergebnisse:

1. 3½-fache Ermüdung im Vergleich zu freien Tag
2. Ermüdungszuwachs vom 1. zum 2. Arbeitstag
3. Ermüdungsabbau bis zum 3. freien Tag

Blasche, G., V. M. Bauböck and D. Haluza (2017). "Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses." *International Archives of Occupational and Environmental Health* 90(2): 197-205.

Arbeit und Ermüdung:**Ermüdung, Anstrengung und Arbeitsdauer**

$$E = \frac{A}{K * B} * t$$

$$A = S * W$$



E ... Ermüdung

A ... Anstrengung

K ... Kontrolle

B ... positive Bewertung der Arbeit

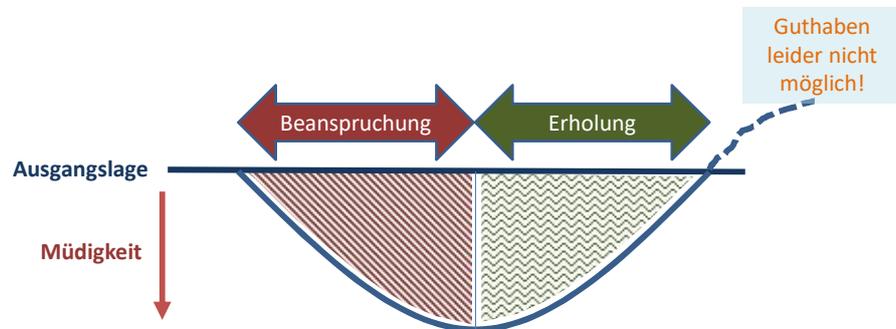
S ... Schwierigkeit der Arbeit (Arbeitsanforderungen)

W ... Wichtigkeit der Arbeit

t ... Zeit

4. Erholung als Lösung (von einigem)

Prinzip der Erholung



Erholung lässt sich nicht speichern (leider).

Erholung ist lediglich die Wiederherstellung der Ausgangslage.

→ Häufigere kürzere Erholungsmaßnahmen sind besser als seltenere lange!

G. Blasche

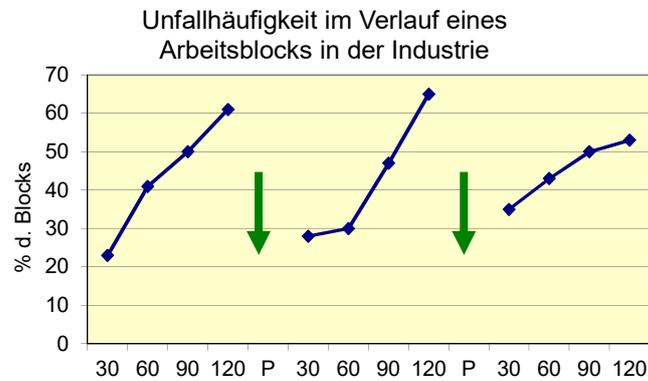
Ebenen der Erholung

Wiederherstellung des Wohlbefindens/der Ausgangslage durch Ruhe & Befriedigung vernachlässigter Bedürfnisse

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Stressabbau, Entspannung | } <i>Mentale Distanzierung</i> |
| 2. Ruhe, Regeneration, Schlaf | |
| 3. Freude, Genuss | } <i>Freizeit, Selbstbestimmung</i> |
| 4. Autonomie, Erfolg, Zugehörigkeit | |

G. Blasche

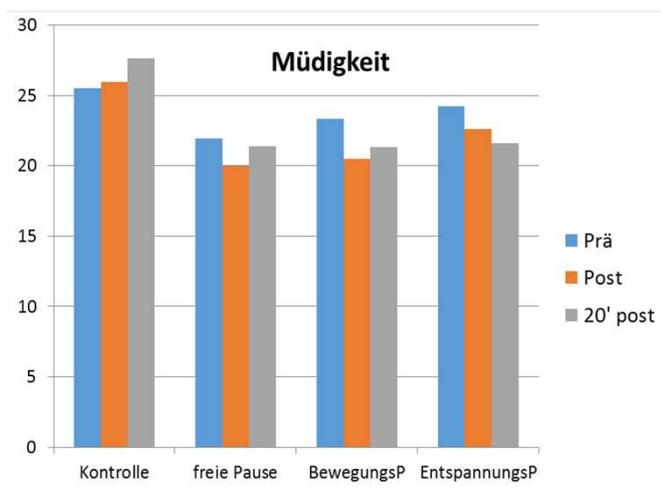
Die Arbeitspause: Wirkung



Tucker et al. (2003). "Rest breaks and accident risk." Lancet **361**.

G. Blasche

Wirkung der Pausengestaltung



Entspannungs-
pause ist freier
Pause überlegen
bezüglich
nachhaltiger
Besserung von:

- Subjektiver Müdigkeit
- Spannungslage
- Anstrengungs-
bereitschaft

Blasche & Gollner, 2017

Pausenwirkung

Pausen:

- ✓ reduzieren Ermüdung
- ✓ steigern Motivation und Leistungsfähigkeit
- ✓ unterstützen Lernen und Gedächtnis
- ✓ unterstützen die Problemlösung
- ✓ reduzieren körperliche Beschwerden
- ✓ reduzieren Stressniveau (Katecholaminausschüttung)
- ✓ keine Einbuße der Produktivität trotz Pausenzeit
- ✓ größeres Engagement und geringere Fluktuationen

Freizeit und Bedürfnisbefriedigung

Freizeit ermöglicht die Befriedigung vernachlässigter Bedürfnisse

Autonomie: Selbstbestimmt und im Einklang mit eigenen Überzeugungen zu handeln

Kompetenz: Erfahrung von Erfolg, Können und Bestätigung

Zugehörigkeit: Erleben des sozialen Eingebunden-Seins und der Nähe

➤ führt zu Wohlbefinden und Vitalität

➤ Vernachlässigung zu Müdigkeit



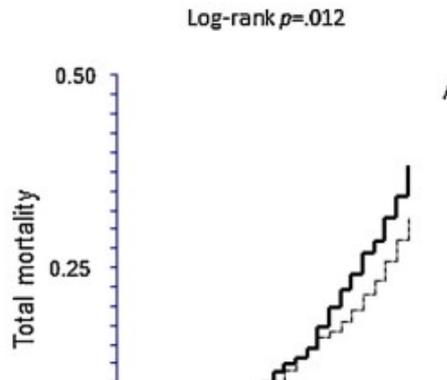
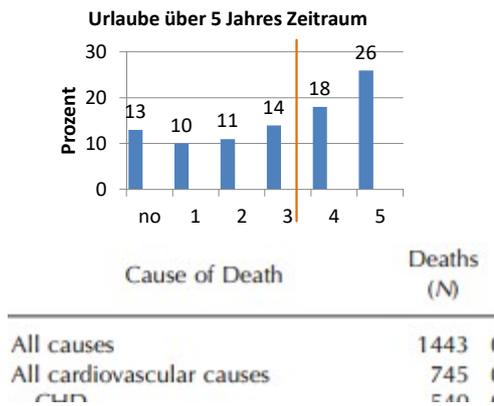
Ryan, R. M. and E. L. Deci (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." Am Psychol 55(1): 68-78.

Fehlende Freizeitmöglichkeiten führen zu Erschöpfung

	B	OR	95% CI
<i>Opportunities for leisure</i>			
completely		1	(reference)
predominantly	.17	1.18	0.98-1.42
partly	.55***	1.74	1.44-2.10
hardly/not at all	1.0***	2.73	2.16-3.45
<i>Covariates</i>			
Age (linear)	0	1.00	0.93-1.07
Sex (men)	-.02	0.98	0.85-1.12
Partner (yes)	-.1	0.91	0.77-1.08
Dependent children (yes)	0	1.00	0.86-1.16
Education (low)	-.37***	0.69	0.59-0.82
Household income (linear)	-.02	0.99	0.94-1.04
Employment (blue collar)	.07	1.08	0.92-1.26
Shift work (yes)	.30**	1.35	1.13-1.61
Chronic disease (yes)	.66***	1.93	1.68-2.23
Depressive mood (linear)	.72***	2.06	1.93-2.19

Blasche, G. W., A. Arlinghaus, et al. (2014). "Leisure Opportunities and Fatigue in Employees: A Large Cross-Sectional Study." *Leisure Sciences* 36(3): 235-250.

Fehlender Urlaub erhöht die Mortalität



Gump, B. B. and K. A. Matthews (2000). "Are vacations good for your health? The 9-year mortality experience after the multiple risk factor intervention trial." *Psychosom Med* 62(5): 608-612.

Strandberg, T. E., M. von Bonsdorff, et al. (2017). "Associations of vacation time with lifestyle, long-term mortality and health-related quality of life in old age: The Helsinki Businessmen Study." *European Geriatric Medicine* 8(3): 260-264.

5. Gestaltung der Erholung

G. Blasche

Arbeit maskiert Ermüdung



G. Blasche

Einstellung zur Pause/Selbstfürsorge

Pause betrachten als

- ☺ Freund („Kraftgeber“) und nicht als
- ☹ Feind („Zeiträuber“)

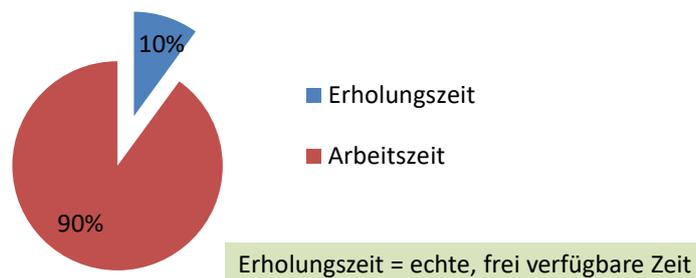
Pause betrachten als

- ☺ Gerechtfertigte Arbeitsunterbrechung (offizielle Pause) und nicht als
- ☹ Ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung (verdeckte Pause)
- ☺ → *betriebliches Pausenverständnis entwickeln!*



G. Blasche

Zeitbedarf für Erholung: Mindestmaß (bei zeitnaher Erholung)



§§ „Beträgt die Tagesarbeit mehr als 6 Stunden, so ist die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause im Ausmaß von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.“
~ 8,3% der Arbeitszeit

Graf, O. (1923). "Über lohnendste Arbeitspausen bei geistiger Arbeit." Psychologische Forschung 3(1): 428-429.

G. Blasche

„Systemcheck“ & Pausenritual

Systemcheck

- a) Wohlwollend innehalten
- b) Aufrecht-entspannte Sitzhaltung
- c) Auf Körper/Atmung besinnen
- d) Eigenen Zustand prüfen
Bedürfnisse, Körper, Stimmung, Geist



Pausenritual

- a) wenig beanspruchend
- b) bindet Aufmerksamkeit
- c) ist entspannend & lustvoll



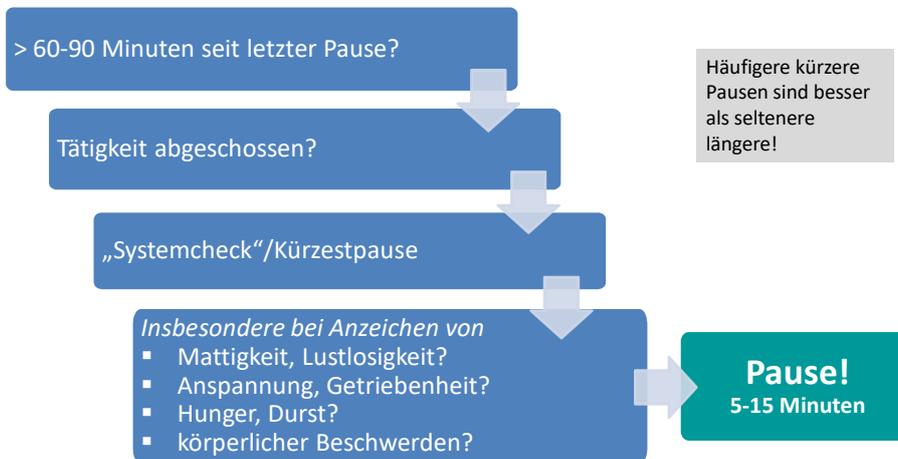
G. Blasche

Voraussetzungen für erfolgreiche Erholung

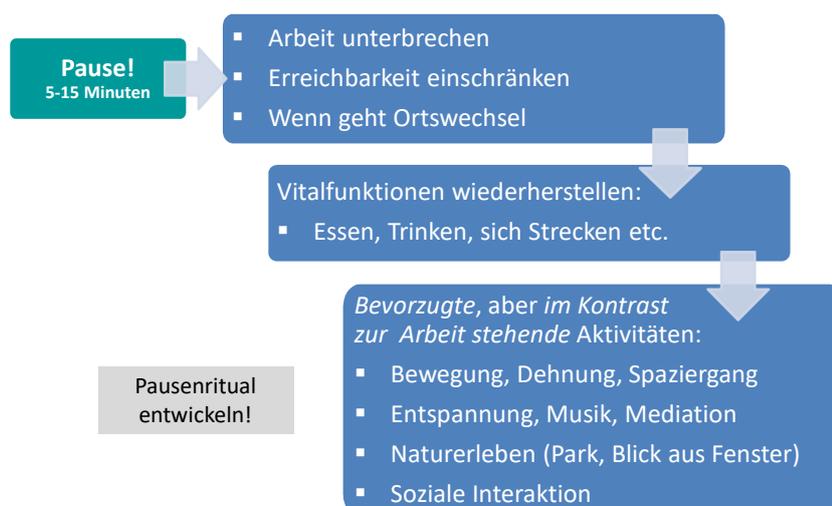
1. Unterbrechen/Beenden der Arbeit
2. Zeit (Pausen, Freizeit)
3. Mentale Distanzierung von der Arbeit („Abschalten“, „Loslassen“)
4. Störungsfreiheit, Sicherheit, Entspannung
5. Nachgehen positiv bewerteter Aktivitäten, Bedürfnisbefriedigung



Erholungsaktivität – Timing von Pausen



Wie Erholung/Pausen machen?



G. Blasche

Freizeit/Hobbies: Autonomie, Kompetenz & Zugehörigkeit

Hobbies ermöglichen die Erfüllung psychologischer Bedürfnisse

Flow: Aufgehen in Handlung (Trance), da Anforderung und Fähigkeit vollkommen übereinstimmen

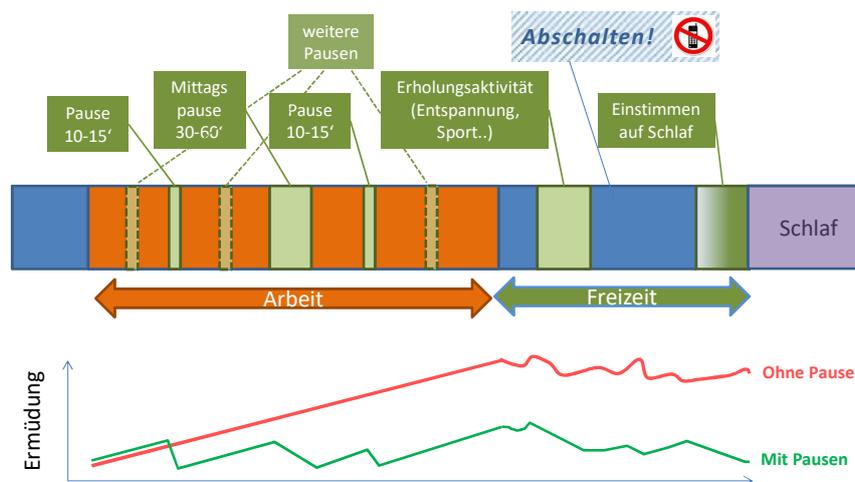
Erfolg/Stolz: Freude über das Ergebnis der eigenen Fähigkeit

Freude: intensives Erleben des Hier und Jetzt



van Hooff, M. L. M. and I. E. de Pater (2017). "Let's Have Fun Tonight: The Role of Pleasure in Daily Recovery from Work." Applied Psychology.

Ermüdung und Erholung im Tagesverlauf



G. Blasche

Pausenapp zum Training der achtsamen Atmung



[developmind Interaktives Achtsamkeitstraining.mp4](#)



**Danke für die Aufmerksamkeit!
Diskussion!**