

# **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](http://www.blasche.at)

G. Blasche

## **Inhalt**

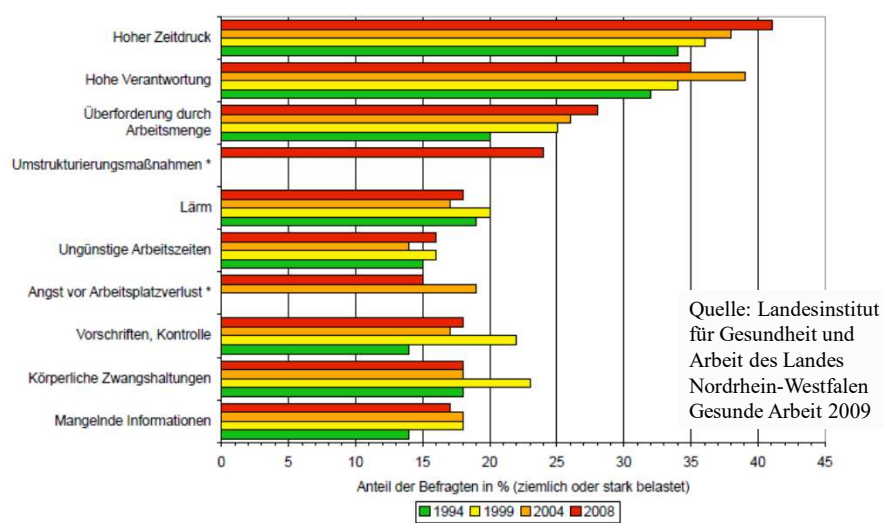
1. Veränderung der Arbeitswelt
2. (mangelnde) Wertschätzung und Überengagement
3. Konsequenzen von hohen Arbeitsanforderungen und langer Arbeitszeit
4. Erholung und Arbeitspausen als Möglichkeit der Prävention
5. Gestaltung von Erholungsaktivitäten

G. Blasche

# 1. Veränderung der Arbeitswelt

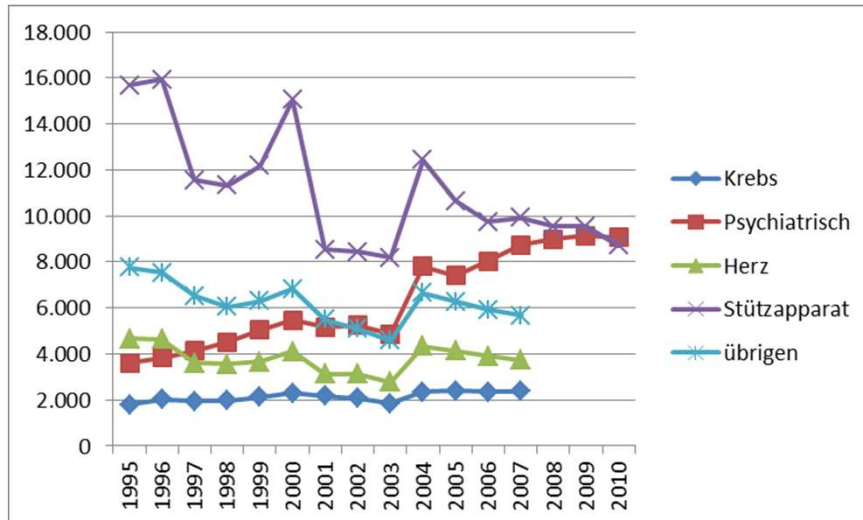
G. Blasche

## 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)

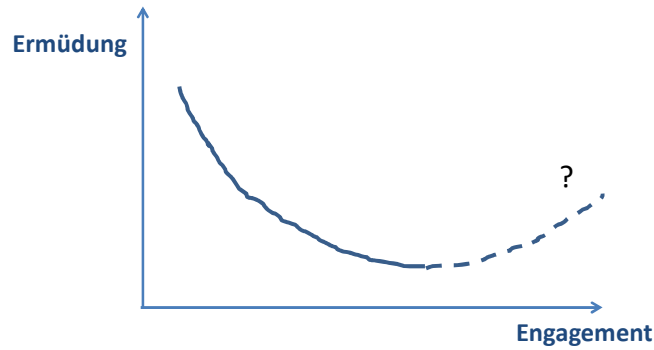
**“... Personen voller Energie, tüchtig, haben das Leben im Griff ... positive Einstellung ... erwirken positive Rückmeldung (Wertschätzung, Anerkennung, Erfolg) ... erleben Müdigkeit positiv, da Zeuge hoher Tatkraft ... Arbeiten nicht aus Zwang, sondern weil Arbeit Spaß macht”**

“... 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

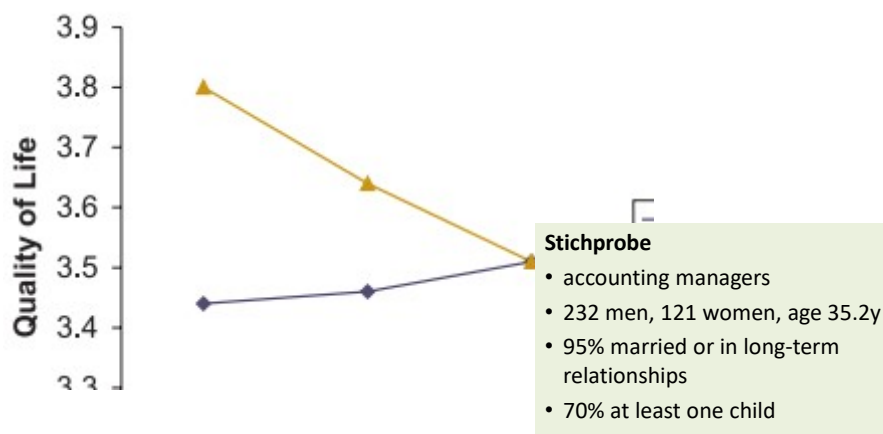
**Aber:** Engagement kann zu Mehrarbeit/größerer Arbeitsbelastung führen sowie zur Beeinträchtigung von Familienleben & Freizeit

*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



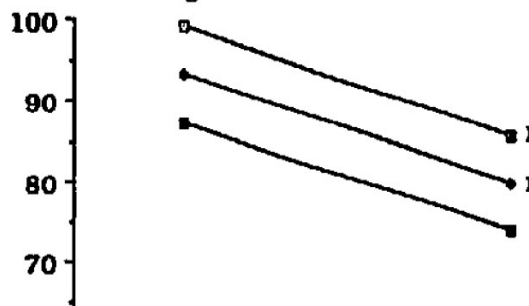
Greenhaus, J. H., K. M. Collins and J. D. Shaw (2003). "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510-531.

- [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

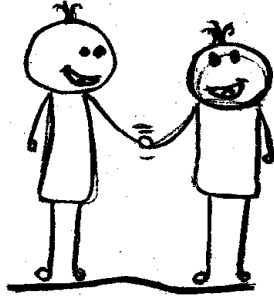
psychological distress.

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

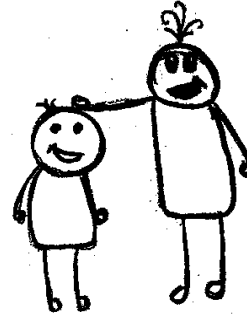
Anerkennung wichtigster Faktor bei der Reduktion von erlebtem Stress

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



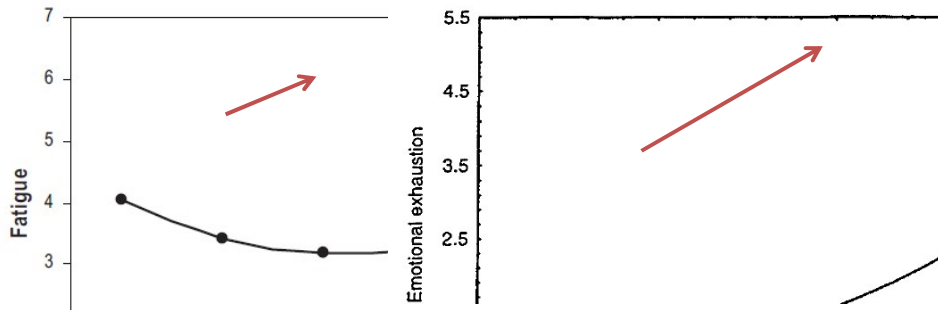
- Kindlich-narzisstischer Wunsch nach bedingungslose Anerkennung
- Typ A Konstellation: Berufliches Streben nach der lebensgeschichtlich unerfüllten Wertschätzung

G. Blasche

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

G. Blasche

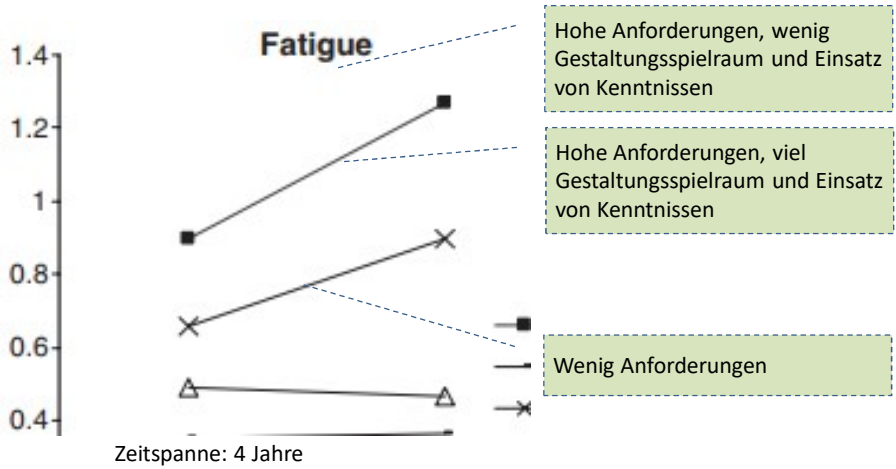
## Anforderungen und Ermüdung



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.

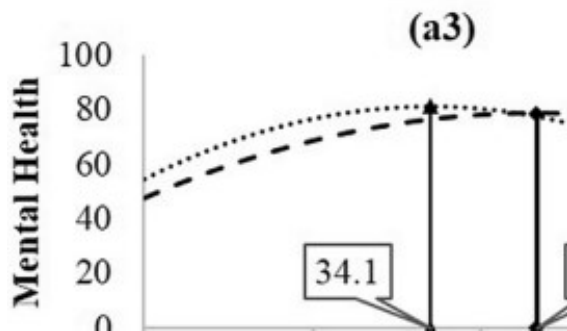
## Langfristige Auswirkung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen auf Ermüdung



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

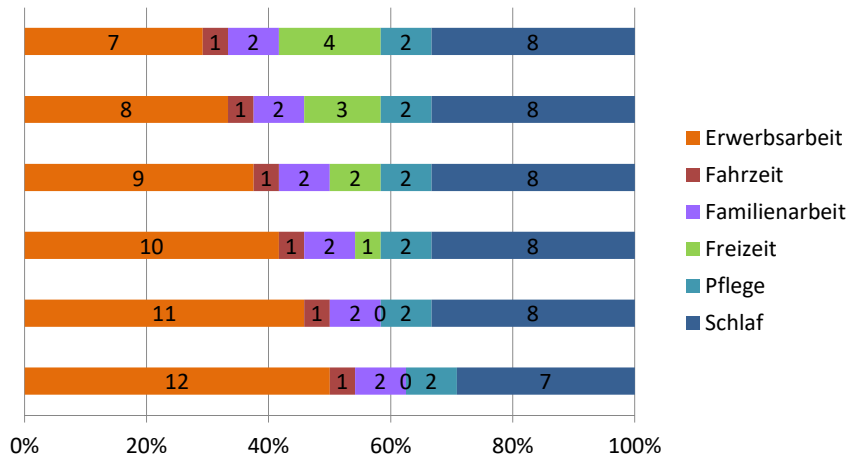
- poor self-reported general health (relative risk (RR) = 1.28; 95% confidence interval (CI): 1.06, 1.53)
- cardiovascular disease (RR = 1.42; 95% CI: 1.24, 1.63)
- cancer (RR = 1.62; 95% CI: 1.22, 2.17)

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.

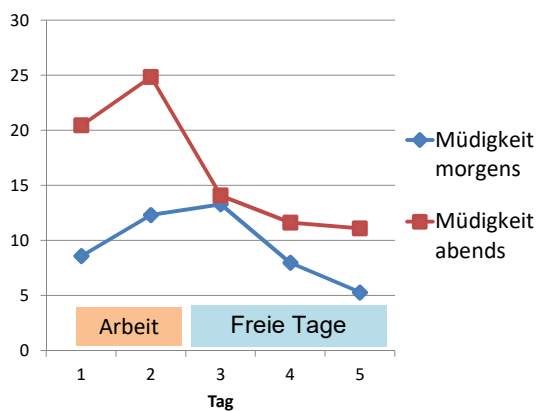
G. Blasche

## 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:**

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

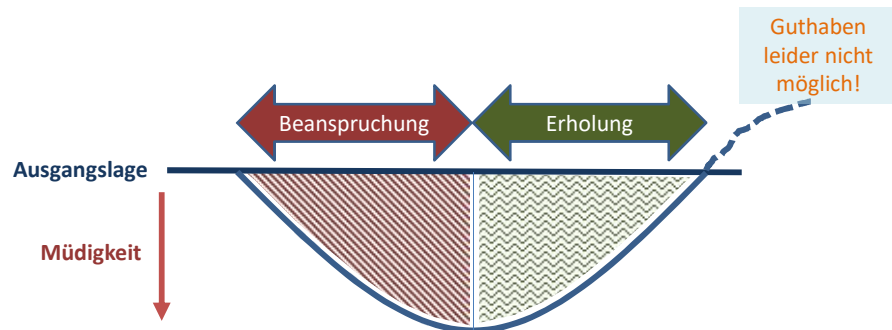
S ... Schwierigkeit der Arbeit (Arbeitsanforderungen)

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

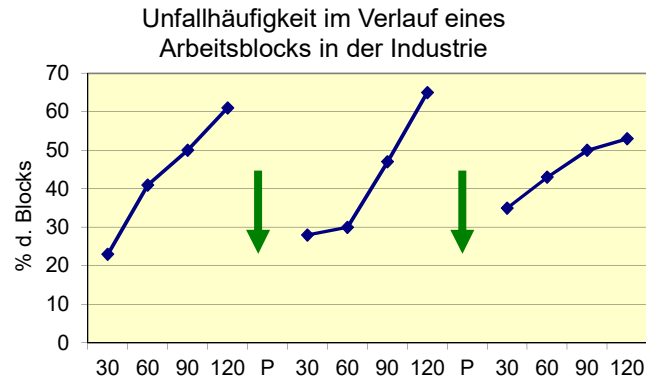
## Ebenen der Erholung

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

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

G. Blasche

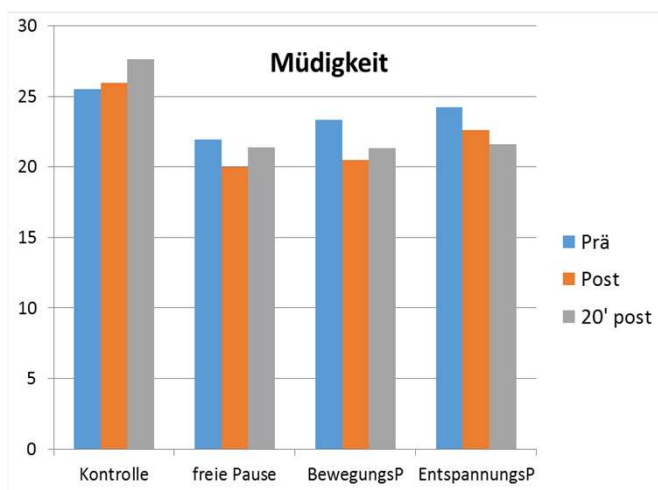
## Die Arbeitspause: Wirkung



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



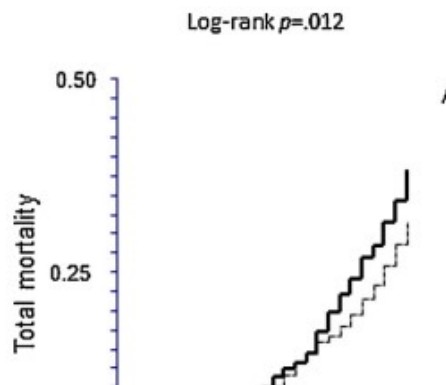
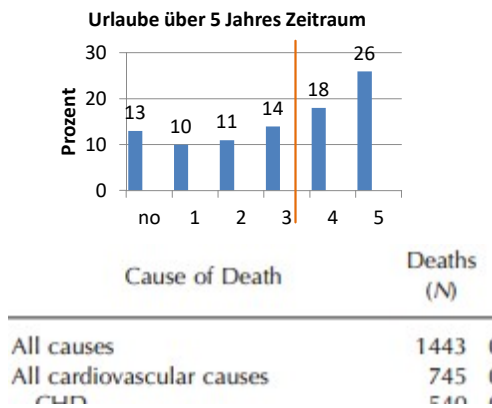
Ryan, R. M. and E. L. Deci (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." Am Psychol 55(1): 68-78.

## 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“)

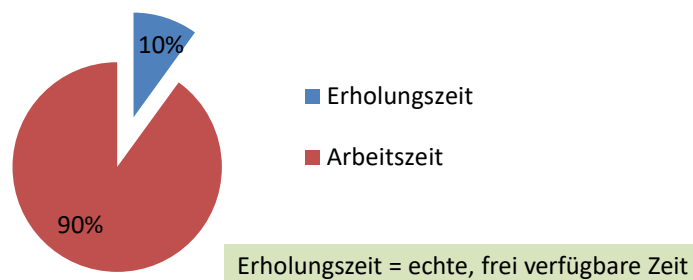
### *Pause betrachten als*

- ☺ 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



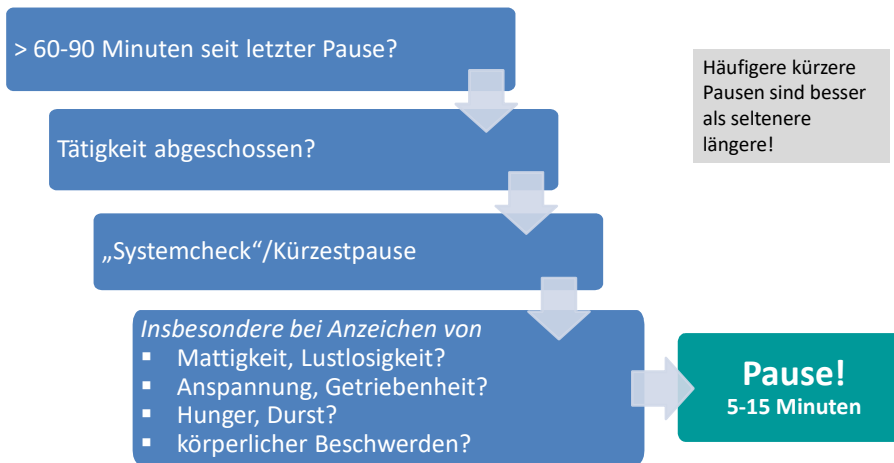
G. Blasche

## 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

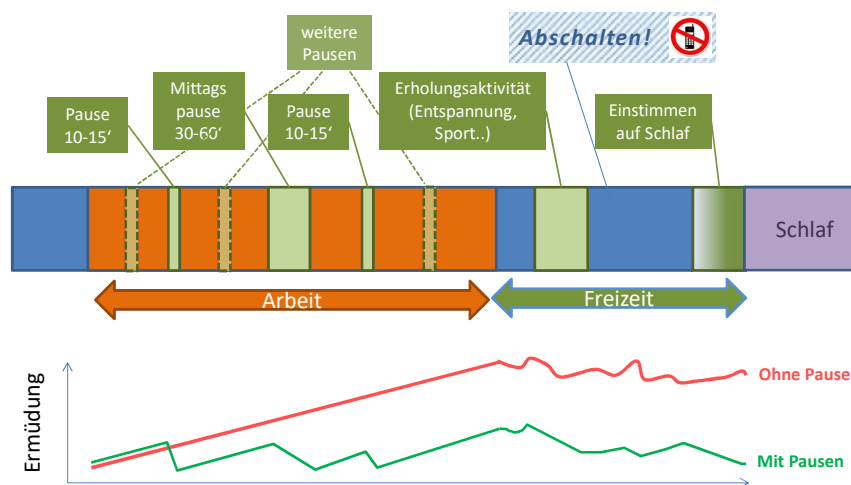
*Erfolg/Stolz*: Freude über das Ergebnis der eigenen Fähigkeit

*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!**