

In Balance

Die Bedeutung von Erholung

Prof. Dr. Verena C. Haun

15.12.2023



Was ist Erholung und warum ist sie wichtig?

Wann und wobei findet Erholung statt?

Fokus Feierabend & Wochenende: Einfach abschalten - aber wie?

Fazit

Arbeitsstress



Stress

Stressreaktionen - Beispiele

- **Körper:** Ausschüttung von Stresshormonen, Herzklopfen
- **Fühlen & Denken:** Anspannung, Ermüdung, Nervosität
- **Verhalten:** Konzentrationsschwierigkeiten, Fehler (Sonnentag & Frese, 2013; Zapf & Semmer, 2004)

Arbeitsstress & Erholung von Arbeitsstress



Stress

Stressreaktionen – Beispiele

- **Körper:** Ausschüttung von Stresshormonen, Herzklopfen
- **Fühlen & Denken:** Anspannung, Ermüdung, Nervosität
- **Verhalten:** Konzentrationsschwierigkeiten, Fehler (Sonnentag & Frese, 2013; Zapf & Semmer, 2004)

Erholung = Prozess, der dem Stressprozess entgegen wirkt und negative Stressfolgen rückgängig macht (Sonnentag & Fritz, 2007)

Erholung



Warum ist Erholung wichtig?

Erholung trägt zu Gesundheit und Wohlbefinden von Berufstätigen bei

(Headrick et al., 2022; Sonnentag et al., 2017; Steed et al., 2021)

Erholung hängt mit Arbeitsengagement und Arbeitsleistung
zusammen (Binnewies et al., 2009, 2011; Sonnentag, 2003)

Erholung lässt sich lernen und fördern!

(Hahn et al., 2011; Karabinski, Haun et al., 2021)



Wann findet Erholung statt?



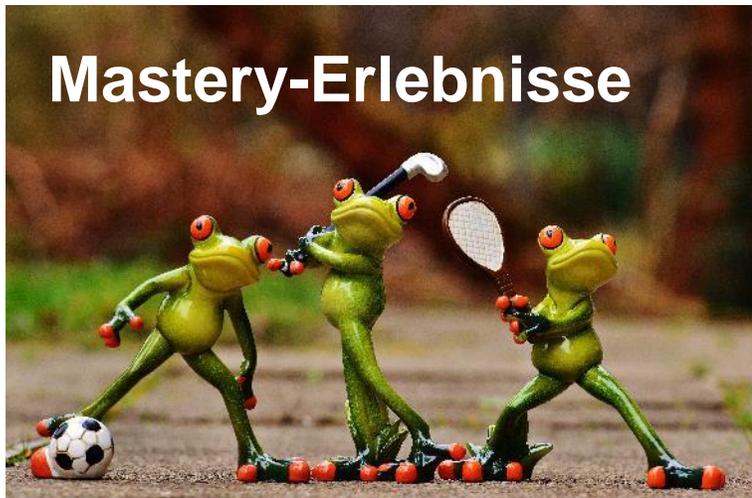
z.B. Sonntag, Venz & Casper (2017)

Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **5636 6051**

Wobei oder wann
erholen Sie sich am
besten?



Wann oder wobei kann man sich erholen?



Erholungs-
erfahrungen

(Sonnentag & Fritz, 2007)

Headrick et al. (2022)
Steed et al. (2021)

Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **5636 6051**

Wann/in welcher Situation ist Ihnen
das Abschalten von der Arbeit
zuletzt schwer gefallen?



Wann kann abschalten schwerfallen?

Bei hohem Arbeitsstress

- Wenn Arbeitsbelastung & Zeitdruck hoch sind
- Wenn es viele unerledigte Aufgaben gibt
- Wenn es Probleme in der Arbeitsorganisation gibt
- Wenn die Arbeit emotional anstrengend ist
- Wenn es Stress mit Kund*innen/Klient*innen gibt
- Wenn es Stress im Team oder mit der Führungskraft gibt
- Wenn unnötige oder unzumutbare Aufgaben anfallen

(Sonnentag & Fritz, 2007; Smit, 2016; Sonnentag & Lischetzke, 2018; Steed et al., 2021; Volmer et al., 2012)



Abschalten fällt gerade dann schwer, wenn es besonders nötig wäre

Wann kann abschalten schwerfallen?

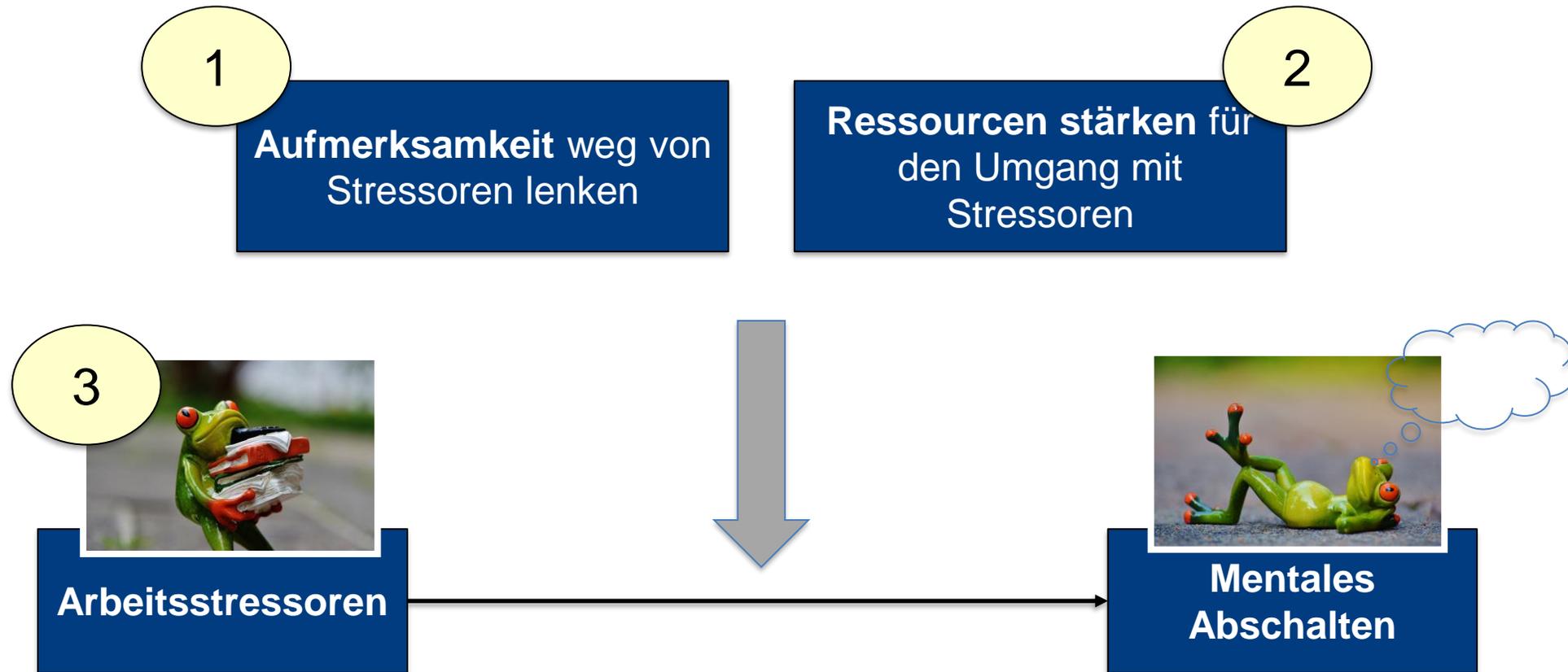
Bei unklaren Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben



- Bei erweiterter Erreichbarkeit
- Wenn zu Hause noch gearbeitet wird
- Bei (arbeitsbezogener) Nutzung von Handy/Smartphone etc. nach Feierabend

(z.B. Derks & Bakker, 2014; Dettmers et al., 2016; Kinnunen et al., 2016; ten Brummelhuis & Bakker, 2012)

Einfach abschalten – aber wie?



Das Stressor-Detachment-Modell (Sonnentag & Fritz, 2015)

Einfach abschalten – aber wie?

1

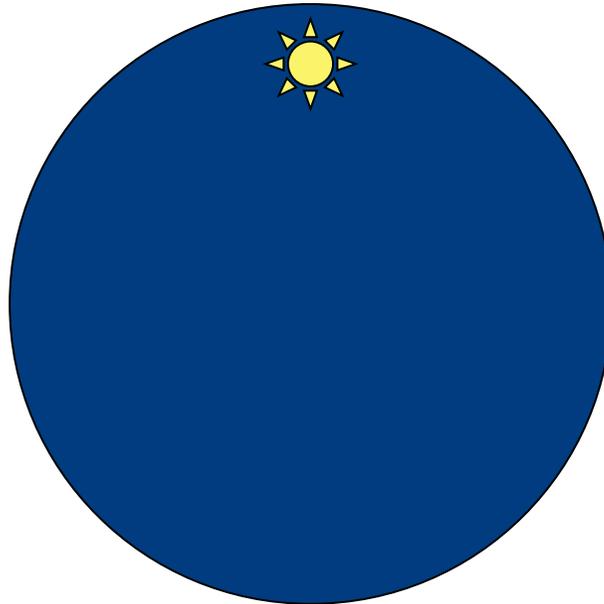
Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

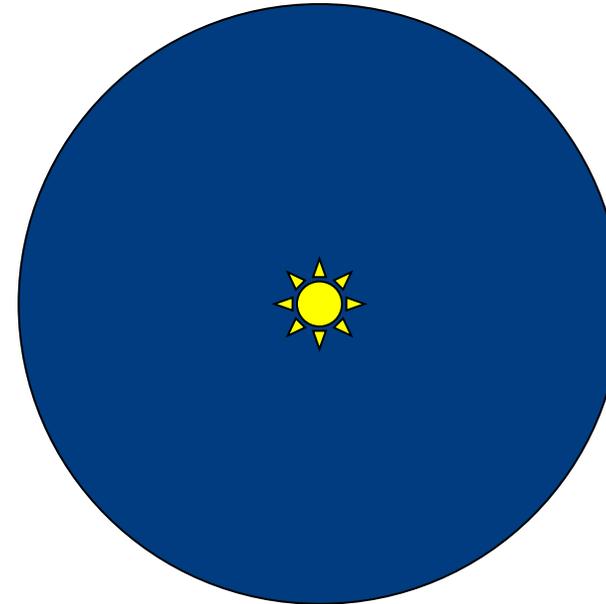
Kleine Knobelei

Teilen Sie den Kreis in 2 beliebig geformte Teile und setzen Sie diese Teile wieder so zu einem Kreis zusammen, dass sich die Sonne hinterher in der Mitte des Kreises befindet.

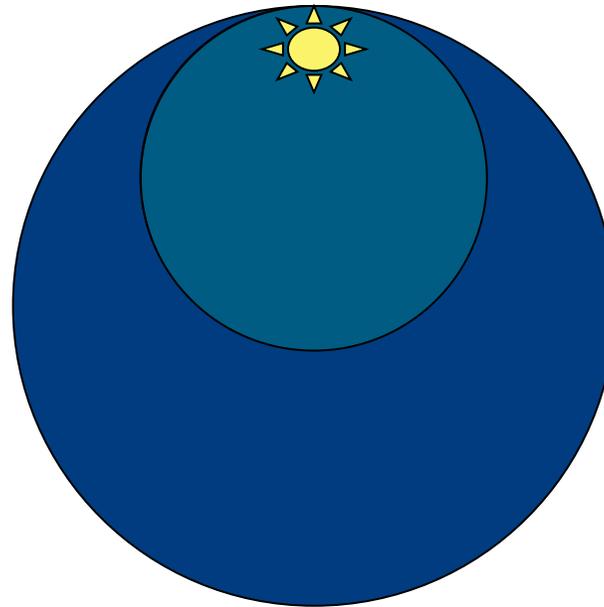
Vorher



Nachher



Kleine Knochelei



Ablenkung durch Erholungsaktivitäten

- Personen können besser abschalten,
 - wenn sie sportlichen, sozialen oder auch wenig anstrengenden Aktivitäten nachgehen
 - wenn sie ganz in gemeinsame Aktivitäten mit ihrem Partner/ihrer Partnerin aufgehen (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Hahn et al., 2012; Steed et al., 2021)



Sich bewusst machen, bei welchen Aktivitäten man gut von der Arbeit abschalten kann und diese gezielt einplanen

Einfach abschalten – aber wie?

1

Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- **Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben**
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

Achtsamkeit

- Bewusstes und absichtsvolles Erleben des gegenwärtigen Moments
- Bewusste Lenkung der Aufmerksamkeit
- Nichtwertende Akzeptanz
(Bishop et al., 2004; Brown et al., 2007; Kabat-Zinn, 2003)



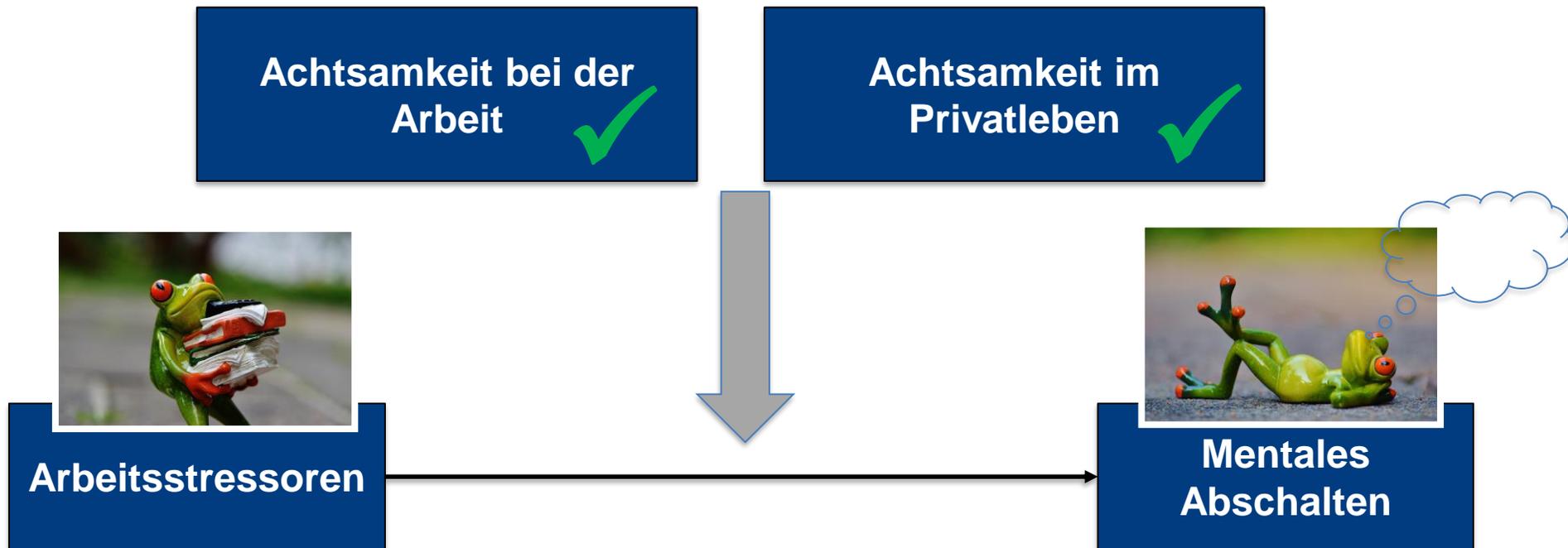
- Achtsamkeit ist kontext-abhängig: Achtsamkeit bei der Arbeit & im Privatleben



Achtsamkeit bei der Arbeit & im Privatleben



- Tagebuchstudie über 5 Arbeitstage mit 65 Berufstätigen (Haun, Nübold & Bauer, 2017)



Bei hoher Achtsamkeit bei der Arbeit und im Privatleben gelingt das Abschalten auch bei hohem Arbeitsstress

Achtsamkeit bei der Arbeit & Privatleben



Achtsamkeit lässt sich lernen durch (Online-)Kurse oder auch in Eigenregie (z.B. mit Apps)



Einfach abschalten – aber wie?

1

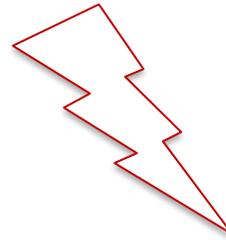
Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben
- **Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben**

Verschwimmende Grenzen (im Homeoffice)



- Starker Anstieg der (unfreiwilligen) Arbeit im Homeoffice durch COVID-19
- Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben → Schlechtere Erholung(smöglichkeiten) (Dettmers et al., 2016; Kinnunen et al., 2016)



Wie können Berufstätige klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen, um sich besser zu erholen?

Wann und für wen sind Trennungsstrategien besonders effektiv?

Trennungsstrategien (Haun, Remmel & Haun, 2022)



Zeitliche
Trennungsstrategien



Räumliche
Trennungsstrategien



Kommunikative
Trennungsstrategien



Technologische
Trennungsstrategien

“Bei meiner Arbeit im Homeoffice...

“... habe ich meine Arbeitszeiten bewusst geplant, um Arbeit und Privatleben zu trennen.”

“... habe ich in einem separaten Arbeitsbereich (z.B. Arbeitszimmer) gearbeitet.”

“... habe ich meinen Kollegen/Mitarbeitern/Vorgesetzten gegenüber kommuniziert, wie meine Arbeitszeiten sind und wann ich nicht arbeite.”

“... habe ich verschiedene technische Möglichkeiten benutzt, die mir zur Begrenzung der Erreichbarkeit zur Verfügung standen (z.B. zeitverzögertes Versenden von E-Mails, Filtermöglichkeiten für E-Mails oder Anrufe, Deaktivierung von Benachrichtigungen).



Trennungsstrategien



Zeitliche
Trennungsstrategien



Räumliche
Trennungsstrategien



Kommunikative
Trennungsstrategien



Technologische
Trennungsstrategien

“Bei meiner Arbeit im Homeoffice...

“... habe ich meine Arbeitszeiten bewusst geplant, um Arbeit und Privatleben zu trennen.”

Für Berufstätige, die **hohe Erreichbarkeitserwartungen** wahrnehmen und eine **klare Trennung bevorzugen**, bringen Trennungsstrategien besonders viel fürs **Abschalten**

“... habe ich verschiedene technische Möglichkeiten benutzt, die mir zur Begrenzung der Erreichbarkeit zur Verfügung standen (z.B. zeitverzögertes Versenden von E-Mails, Filtermöglichkeiten für E-Mails oder Anrufe, Deaktivierung von Benachrichtigungen).



Weitere Tipps für klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben



Am Ende des Arbeitstages bei unerledigten Aufgaben bewusst Pläne machen (Smit, 2016)

Welche Ziele habe ich heute nicht geschafft? _____

Wann werde ich an dem Ziel arbeiten? _____

Wo werde ich an dem Ziel arbeiten? _____

Wie werde ich das Ziel erreichen? _____

Handlungsplan:

Wenn _____, dann _____

Einfach abschalten – aber wie?

1

Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

2

Ansatzpunkt: Ressourcen

- Unterstützung durch soziales Umfeld
- Persönliche Ressourcen

Welche Rolle spielt das soziale Umfeld?



- **Führungskräfte** helfen ihren Teammitgliedern beim Abschalten,
 - wenn sie die Erholung und Work-Life-Balance ihrer Beschäftigten unterstützen (Bennett et al., 2016; Park et al., 2020)
 - wenn sie Vorbild sind und selbst Arbeit und Privatleben trennen und selbst gut abschalten (Koch & Binnewies, 2105; Sonntag & Schiffner; 2019)
- **Kolleg*innen** helfen ihren Kolleg*innen beim Abschalten,
 - wenn sie selbst Grenzen ziehen zwischen Arbeit und Privatleben (Park, Fritz & Jex, 2011)
- **Partner*innen** helfen ihren Partner*innen beim Abschalten,
 - wenn sie selbst Grenzen ziehen zwischen Arbeit und Privatleben (Hahn & Dormann, 2013)
 - durch Unterstützung bei der Erholung (Park & Haun, 2017; Walter & Haun, 2020)

Einfach abschalten – aber wie?

1

Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

2

Ansatzpunkt: Ressourcen

- Unterstützung durch soziales Umfeld
- **Persönliche Ressourcen**

Sich die eigenen Ressourcen bewusst machen

- **Drei-positive-Dinge-Übung zum Abschluss des Arbeitstages** (Bono et al., 2013)

Am Ende eines Arbeitstages:

- 3 Dinge, die heute wirklich gut gelaufen sind
- Warum sind diese Dinge gut gelaufen?

Wirkmechanismen

- Fokus auf Positives statt Negativfokus
- Positives wird durch Aufschreiben nochmals erlebt und bleibt im Kopf
- Ressourcen werden bewusst gemacht (vgl. Seligman et al., 2005; Bono et al., 2013)



Einfach abschalten – aber wie?

1 **Ansatzpunkt: Aufmerksamkeit weg von den Stressoren lenken**

- Aufmerksamkeit auf anderen Aktivitäten lenken (Ablenkung)
- Achtsamkeit in Arbeit und Privatleben
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

2 **Ansatzpunkt: Ressourcen**

- Soziale Unterstützung (z.B. durch den Partner)
- Persönliche Ressourcen

3 **Ansatzpunkt: Arbeitsstressoren**

- Stressoren reduzieren (Arbeitgeber, Führungskraft)
- Stressoren reduzieren durch individuelle Maßnahmen

Regelmäßige Erholung ist wichtig für Gesundheit & Wohlbefinden, aber auch für Engagement & Leistung



Erholung kann schwerfallen, gerade dann wenn sie besonders nötig wäre



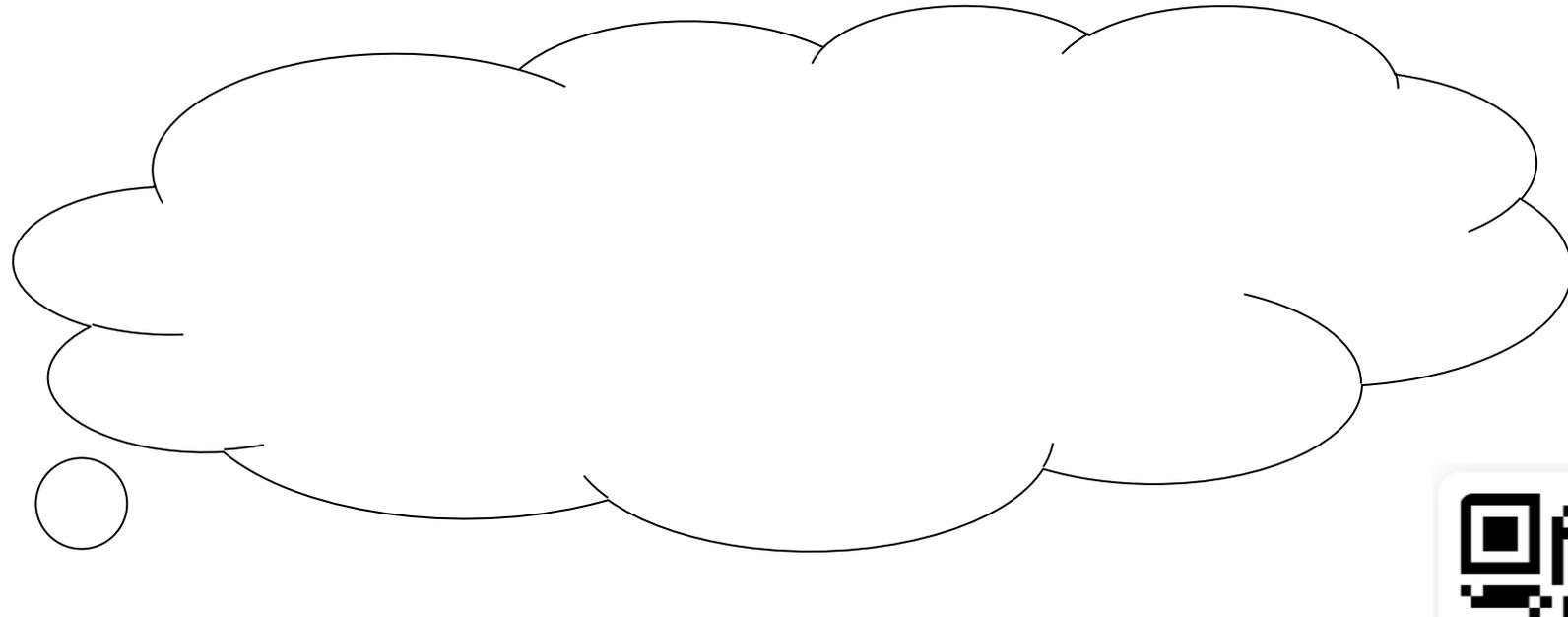
Pausen (auch während des Arbeitstages) einplanen & sich bewusst machen, welche Art von Pause gut tut



Klare (mentale) Grenzen ziehen zwischen Arbeit & Privatleben
Ressourcen stärken



Was ich heute aus dem Vortrag mitnehme...



Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **5636 6051**





Vielen Dank!

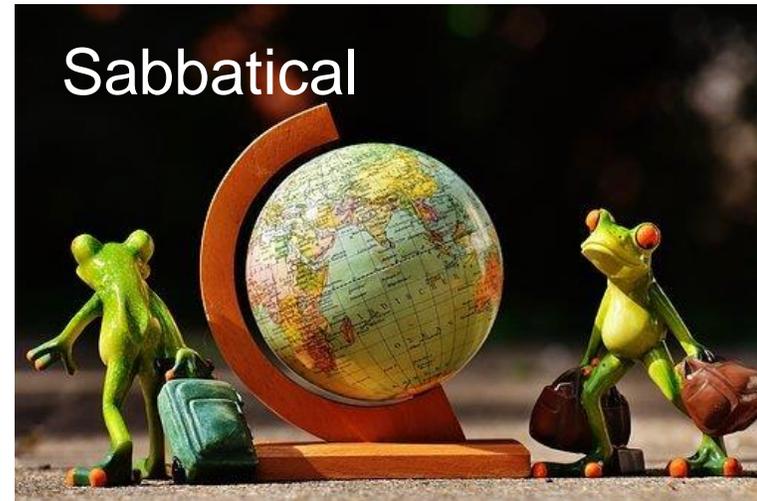
✉ verena.haun@uni-wuerzburg.de

Fragen?

Kontakt



Wann findet Erholung statt?



z.B. Sonntag, Venz & Casper (2017)

Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **5636 6051**

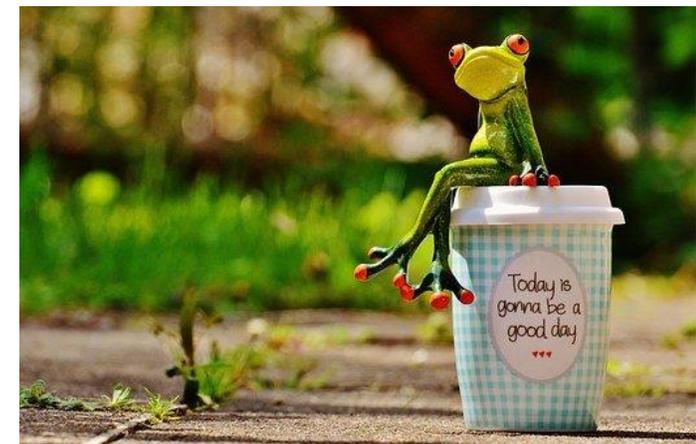
Wann machen Sie eine kurze Pause während der Arbeit?

- A) Wenn ich eine Pause brauche
- B) Wenn ich mich belohnen will
- C) Wenn ich Zeit dafür habe
- D) Wenn ich mich noch fit fühle
- E) Gar nicht



Pausen während des Arbeitstages

- **Pausen während des Arbeitstages erhöhen die Vitalität und reduzieren Müdigkeit**
(Albulescu et al., 2022; Chan et al. , 2022; Lyubykh et al., 2022)
- **Berufstätige machen nicht immer Pause, wenn eine Pause nötig wäre, sondern eher wenn die Aufgabe aversiv ist** (Bosch & Sonnentag, 2019)
- **Bei hohem Stress lassen Personen Pausen ausfallen oder verkürzen die Pausen**
(Krause et al., 2015; Sinner & Haun, 2021)



Energiemanagement-Strategien

Mikropausen

Energiemanagement-Strategien, die bei der Arbeit eingesetzt werden, aber nicht direkt in Verbindung mit der Arbeit stehen

Arbeitsbezogene Strategien

Strategien, die während des Arbeitens eingesetzt werden zum Energiemanagement



Mikropausen

Entspannende Aktivitäten

- Sich bewegen (z.B. sich dehnen, spazieren gehen)
- Tagträumen, aus dem Fenster schauen, sich entspannen
- Ein Nickerchen machen
- Frische Luft schnappen



Soziale Aktivitäten

- Sich mit Kollegen oder Vorgesetzten über nicht-arbeitsbezogene Themen unterhalten
- Private Nachrichten (Emails, SMS, WhatsApp etc) lesen oder verschicken
- Telefonieren



Nahrungsaufnahme

- Etwas (koffeinfreies) Trinken (z.B. Wasser, Saft)
- Ein koffeinhaltiges Getränk (z.B. Kaffee, Cola, Schwarztee) trinken
- Etwas essen



Kognitive Aktivitäten

- Im Internet surfen zur Unterhaltung (z.B. Videoclips schauen, Spiele spielen)
- Lesen (Zeitung, Buch) zur Unterhaltung oder um sich zu informieren



Arbeitsbezogene Strategien

Arbeitsorganisation

- to-do-Liste erstellen
- Ziele setzen
- Arbeitsplatz aufräumen
- Kalender checken
/Termine aktualisieren



Prosoziale Strategien

- Jemandem Hilfe anbieten
- Etwas Nettes für einen Kollegen machen
- Jemandem Danke sagen



Sinnstiftende Strategien

- Über die Bedeutung der eigenen Arbeit nachdenken
- Sich darauf konzentrieren, was einen bei der Arbeit erfreut



Was macht eine erholsame Mittagspause aus?



Bosch et al. (2018)
Trogakos et al. (2011)
Venz et al. (2019)

- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67-93. <https://doi.org/10.1002/Job.541>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2012). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601-1627. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0272>
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's the Little Things That Matter: An Examination of Knowledge Workers' Energy Management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28–39. <http://www.jstor.org/stable/23045049>
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216. <https://doi.org/10.1037/a0022169>
- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2022). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>
- Karabinski, T., Haun, V. C., Nubold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224-242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J., & Korpela, K. (2015). Patterns of daily energy management at work: Relations to employee well-being and job characteristics. International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(8), 1077-1086. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1039-9>
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99-123. <https://doi.org/10.1037/a0039730>

- Park, Y., & Haun, V. C. (2017). Dual-earner couples' weekend recovery support, state of recovery, and work engagement: Work-linked relationship as a moderator. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(4), 455-466. <https://doi.org/10.1037/ocp0000045>
- Parker, S. L., Zacher, H., de Bloom, J., Verton, T. M., & Lentink, C. R. (2017). Daily use of energy management strategies and occupational well-being: The moderating role of job demands. *Front Psychol, 8*, 1477. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01477>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(3), 493-514. <https://doi.org/10.1111/joop.12137>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 560-592). John Wiley & Sons Inc.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 248-261. <https://doi.org/10.1037/ocp0000077>
- 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*(3), 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 445-455. <https://doi.org/10.1037/a0029213>
- Volmer, J., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Niessen, C. (2012). Do social conflicts with customers at work encroach upon our private lives? A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 304-315. <https://doi.org/10.1037/a0028454>

- Walter, J., & Haun, V. C. (2020). Work-related spousal support and recovery experiences among dual-earner couples - work-linkage as moderator. *Occupational Health Science*, 4(3), 333-355. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00066-1>
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (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>
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D, Serie III, Organisationspsychologie* (Vol. 3, pp. 1007-1112). Hogrefe.



Vielen Dank!

✉ verena.haun@uni-wuerzburg.de

Fragen?

Kontakt

