

Bewusste Auszeiten vom Smartphone tun gut!

Studie: Eine Interventionsstudie zeigt die Wirksamkeit der („Offtime“-)App im Hinblick auf Erholung und Arbeitsengagement.



© iStock.com/veimRadkov

Vorbei die ruhigen Zeiten – willkommen im Hamsterrad der postindustriellen Arbeitswelt. In Praxis und Forschung ist klar: Wir erleben eine zunehmende Verdichtung von Arbeitsaufgaben. Diese Entwicklung ist stark geprägt durch die Digitalisierung der Arbeit: Immer mehr Aufgaben und Anfragen erreichen uns in immer kürzeren Zeitintervallen. Der Stressreport der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2012 zeigt eindrücklich, dass der Termin- und Leistungsdruck von Beschäftigten stetig steigt. In der Folge entfallen bei einem Viertel der Beschäftigten die täglichen Pausen bei der Arbeit. Sie sind auch nicht mehr in der Lage, sich richtig zu erholen, da sie von der Arbeit nicht abschalten können und ihre Erholung nicht aktiv gestalten und planen.

Neben der Verdichtung von Arbeitsaufgaben nimmt durch die berufliche und private Nutzung des eigenen Smartphones die ständige Erreichbarkeit zu: E-Mails oder Nachrichten über Mobile Messenger werden bereits auf dem Weg zur Arbeit, in Arbeitspausen sowie in der Freizeit am Abend gelesen und bearbeitet. So kommt es neben einem beschleunigten Arbeiten auch zu kürzeren Erholungsphasen nach der Arbeit und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zunehmend.

Die arbeitspsychologische Forschung zeigt eindeutig, dass Erholung für Beschäftigte essentiell ist, um die eigene Gesundheit zu erhalten. Regelmäßige Pausen während der Arbeit und die

Entspannung und das gedankliche Abschalten nach der Arbeit sind wichtig, um verbrauchte Ressourcen wieder aufzufüllen und Erschöpfung und Müdigkeit dauerhaft entgegenzuwirken. Dabei wird nicht nur die Gesundheit durch Erholungsphasen beeinflusst. Ebenso zeigt sich, dass die aktive Erholung und das Einhalten von Erholungszeiten das Arbeitsengagement und die Arbeitsleistung von Beschäftigten beflügeln (siehe z.B. Binnewies, Sonntag & Mojza, 2009).

Betriebliche Gesundheitsförderung

Zunehmend beginnen auch Unternehmen, dem Thema Gesundheit eine größere Bedeutung beizumessen – nicht zuletzt, weil sie deren Bedeutung für die eigene Produktivität und Fachkräftesicherung in Zeiten des demografischen Wandels erkannt haben. Laut der kürzlich erschienenen „Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (Prümper, Zinke, Nachtwei & Hornung, 2014) wird die Bedeutung von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in den nächsten fünf Jahren stark zunehmen. Hierbei zeigte sich, dass insbesondere Maßnahmen zur Burn-out-Prävention wie Stressmanagement und gesundheitsbezogene Führung im Fokus der Unternehmen stehen.

Welche Maßnahmen sind hilfreich, um ständiger Erreichbarkeit entgegenzuwirken und Beschäftigten Erholungsphasen zu ermöglichen? Großunternehmen wie Daimler experimentieren mit Lösungen wie dem Löschen von E-Mails während des Urlaubs. Da dieser Ansatz nicht alle Beschäftigten erreicht (z.B. Selbstständige) und nur von wenigen Unternehmen umgesetzt wird, lohnt es sich, die vielfältigen weiteren Ansätze zur Regulation und Optimierung der medialen Erreichbarkeit in den Blick zu nehmen. Apple bietet beispielsweise eine „Do Not Disturb“-Funktion an, die eingehende Störungen blockiert. Programme namens „Self-Control“ oder „RescueTime“ fokussieren das Nutzerverhalten am Computer: Der Nutzer kann für einen selbstbestimmten Zeitraum den Zugang zu einzelnen Internetseiten oder Computer-Funktionen sperren. Ein Forschungsprojekt der Universität Bonn sensibilisiert den Smartphone-Nutzer durch eine Rückmeldung zu den Charakteristika des eigenen Nutzungsverhaltens. Diese Interventions- und Monitoringstrategien werden unter Einhaltung der deutschen Datenschutzrichtlinien in der Applikation „Offtime“ integriert und als Cross-Device-Lösung angeboten. Die Smartphone-Nutzer sollen durch eine individuelle technische Lösung in Form einer App darin unterstützt werden, bewusster mit ihrem Smartphone umzugehen und sich gezielte Auszeiten von ihrem Smartphone

zu nehmen. Die Wirksamkeit der App im Hinblick auf Erholung von der Arbeit und Arbeitsengagement wurde im Rahmen einer Studie an der Humboldt-Universität zu Berlin evaluiert.

Die „Offtime“-App

Kern der Intervention war die Nutzung der „Offtime“-App mit folgenden Funktionen:

- Lautlosstellen und Blockieren von Anrufen und SMS in einem selbst gewählten Zeitraum, wobei wichtige Kontakte ausgespart werden können, so dass sie wie gewohnt durchkommen (z.B. Partner, Kinder, einzelne Arbeitskollegen).
- Versenden einer automatischen SMS an blockierte Anrufer mit Angabe der Uhrzeit, ab wann man wieder erreichbar ist.
- Blockieren von Apps (z.B. Facebook, WhatsApp). Auch hier können Freigaben für einzelne Apps erfolgen.
- „Insights“: Daten zur eigenen Smartphone-Nutzung können eingesehen werden (z.B. Häufigkeit und Dauer der Smartphone-Nutzung, oft verwendete Apps).
- Bei intensiver Nutzung des Smartphones (z.B. länger als zehn Minuten in Folge) erhält der Nutzer eine Anfrage, ob eine Auszeit eingelegt werden möchte.

Das Studiendesign

Im Rahmen der Studie erhielten Beschäftigte verschiedener Unternehmen und Positionen, die ihr Smartphone sowohl beruflich als auch privat nutzten, Zugang zu „Offtime“. Sie wurden instruiert, sich mithilfe der App bewusste Auszeiten von bestimmten Funktionen ihres Smartphones zu nehmen. Hierzu sollten sie „Offtime“ so nutzen, dass während der Auszeiten insbesondere arbeitsbezogene Kontakte und Apps blockiert wurden. Zudem sollte regelmäßig auf die „Insights“ geschaut werden, die dem Nutzer Rückmeldung zur eigenen Smartphone-Nutzung geben, um für das eigene Smartphone-Verhalten zu sensibilisieren.

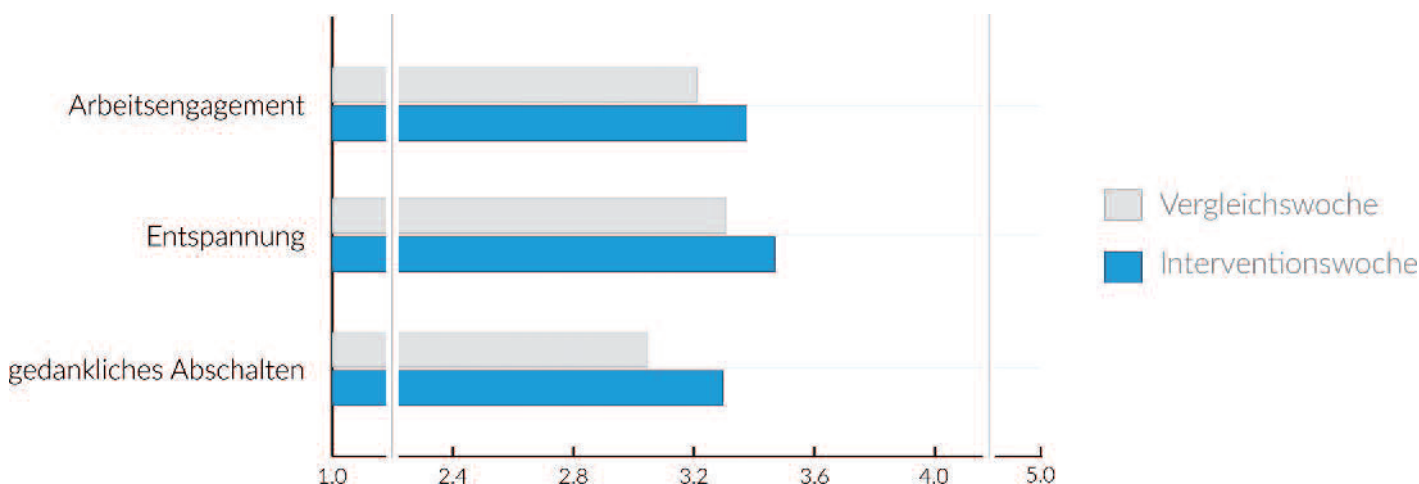
Ziel der Intervention war es, die Beschäftigten dazu anzuregen, sich mit der eigenen Smartphone-Nutzung auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren sowie durch Auszeiten gezielt zu steuern, wann sie für wen erreichbar sein möchten. Insgesamt nutzten 49 Beschäftigte (davon 33 Prozent Frauen) die App über eine Woche („Interventionswoche“). Nach der Interventionswoche wurden sie gefragt wie gut es ihnen gelang, in dieser Woche von der Arbeit abzuschalten, sich nach der Arbeit zu entspannen, und danach, wie engagiert sie bei der Arbeit waren. Diese Empfindungen wurden durch jeweils vier bis sechs Fragen abgefragt und auf einer fünfstufigen Antwortskala beantwortet. Die Angaben wurden mit jenen einer Vergleichswoche verglichen, bei denen dieselben Beschäftigten ihr Smartphone ganz regulär und ohne „Offtime“ nutzten.

Ergebnisse: Erholung und Arbeitsengagement verbessern sich

Die Ergebnisse zeigen positive, statistisch signifikante Veränderungen durch die „Offtime“-Nutzung. So berichteten die Beschäftigten in der Interventionswoche, sich besser von der Arbeit erholen zu haben als in der Vergleichswoche: Sie gaben an, besser von der Arbeit abzuschalten und sich besser zu entspannen – beide Prozesse stellen wichtige Elemente für eine erfolgreiche Erholung dar. Darüber hinaus zeigte sich ein signifikanter Anstieg ihres Arbeitsengagements. Die Durchschnittswerte der Beschäftigten sind in der Abbildung unten veranschaulicht: In Relation zur Vergleichswoche stieg der Durchschnittswert der Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitsengagement, Entspannung und gedankliches Abschalten von der Arbeit signifikant an.

Bedeutung für die Praxis

Unsere Studie zeigt, dass bereits eine einfach einzurichtende Maßnahme wie die „Offtime“-App Beschäftigte dabei unterstützen kann, in ihrer Freizeit besser von der Arbeit abzuschal-



Vergleich der Durchschnittswerte in der Interventionswoche unter Nutzung von „Offtime“ und der Vergleichswoche. Statistische Details: Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“; Die Unterschiede zwischen den zwei Bedingungen sind jeweils statistisch signifikant ($p < .05$) und weisen bedeutsame Effekte auf (bei kleinen Effektstärken von $d = .24$ bis $.35$).

ten und zu entspannen und darüber hinaus mit mehr Engagement bei der Arbeit zu sein. Während die positiven Effekte für die Beschäftigten selbst auf der Hand liegen – sie können sich besser erholen und verspüren mehr Freude bei der Arbeit –, sind die Ergebnisse auch für Arbeitgeber hochrelevant. Freude und Engagement bei der Arbeit hängen unmittelbar mit erhöhter Arbeitsleistung und Produktivität zusammen. Zudem konnten die Wissenschaftlerinnen Binnewies, Sonntag und Mojza (2009) die Wichtigkeit von Erholung für gute Arbeitsleistung zeigen.

Die Folgen von mangelnder Erholung von der Arbeit können gravierend sein – sowohl für die Betroffenen selbst als auch für ein Unternehmen – und langfristig zu Gesundheitsbeeinträchtigungen und in der Folge zu Arbeitsunfähigkeitstagen führen. Eine langfristig mangelnde oder fehlende Erholung führt zu dauerhaftem Stress und Erschöpfung. Bedenkt man die Kosten, die mit einer durch Erschöpfung oder Burn-out bedingten Arbeitsunfähigkeit einhergehen, so wird es immer wichtiger, frühzeitig Belastungen und ersten Anzeichen von Erschöpfung entgegenzuwirken. Hierzu ein Rechenbeispiel: Nach dem BKK Gesundheitsreport 2013 waren im Jahr 2012 87,5 Arbeitsunfähigkeitstage pro 1.000 Mitarbeiter auf Burn-out-Symptomen und Erschöpfungszustände zurückzuführen. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (2012) kostet ein Arbeitsunfähigkeitstag ein Unternehmen im Bereich Finanz- und Unternehmensdienstleistungen 99,00 Euro durch Produktionsausfall plus 250,00 Euro durch Ausfall an Bruttowertschöpfung pro Tag. Insgesamt also 349,00 Euro pro Tag. Bei 87,5 Arbeitsunfähigkeitstagen ergibt das für ein Unternehmen 30.537,50 Euro pro Jahr und 1.000 Mitarbeiter. Noch nicht mit eingerechnet sind hierbei Opportunitätskosten wie nicht eingehaltene Termine, unzufriedene Kunden sowie Kosten für Wiedereingliederungsmanagement und Vertretungen. Auch eine geminderte Leistungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann als weiterer Kostenfaktor hinzukommen. Wenn durch eine bessere Erholung das Erschöpfungsrisiko gesenkt und somit mittelfristig die Arbeitsunfähigkeitstage reduziert werden, so können langfristig erhebliche Kosten eingespart werden.

Der Fokus von Arbeitgebern sollte jedoch nicht allein auf der Arbeitsleistung ihrer Beschäftigten liegen. Neben wirtschaftlichen Faktoren ist daher auf den persönlichen Gewinn der Mitarbeiter hinzuweisen: Durch Maßnahmen zur besseren Trennung von privaten und beruflichen Bereichen sowie zur besseren Erholung von der Arbeit kann privaten Konflikten und einer Selbstausbeutung mit teilweise gravierenden psychischen Folgen vorgebeugt werden. Arbeitgeber sollten ihrer Verantwortung in Bezug auf das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter nachkommen und auch in deren Interesse Maßnahmen in ihren Unternehmen durchführen und unterstützen. Wichtig ist dabei, einer „Kultur der ständigen Erreichbarkeit“ entgegenzuwirken.

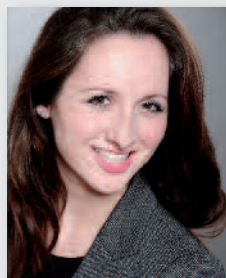
Neben einer verbesserten Erholung sind auch weitere Anwendungsbereiche mit der „Offtime“-App oder ähnlichen technischen Lösungen denkbar. So zeigt eine Studie von König und anderen (2013), dass sich bei Managern die Arbeitsleistung

stark verbessert, wenn diese einmal pro Tag eine „ruhige Stunde“ einplanen, in der sie konzentriert an einer Aufgabe arbeiten können, ohne durch E-Mails, Anrufe oder Anfragen von Kollegen unterbrochen zu werden. Eine technische Unterstützung könnte hilfreich sein, diese Stunde konzentrierten Arbeitens tatsächlich auch einzuhalten.

Weiterführende Literatur und Links:

- Binnewies, C., Sonntag, S. & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work: A longitudinal study on the benefits of non-work experiences for job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 243–256.
- König, C. J., Kleinmann, M. & Höhmann, W. (2013). A field test of the quiet hour as a time management technique. *European Review of Applied Psychology*, 63, 137–145.
- Prümper, J., Zinke, J., Nachtwei, J. & Hornung, S. (2014). Gesundheitsmanagement – Das Ziel wird langsam deutlich. *Personalmagazin*, 4/14, 60–62.

www.offtime.co



Autorin:
KIMJANA CURTAZ
ist Master-Studentin im Bereich Arbeitspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin.



Autorin:
PROF. DR. ANNEKATRIN HOPPE
leitet das Fachgebiet Arbeitspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und beschäftigt sich in ihrer Forschung mit betrieblicher Gesundheitsförderung.



Autor:
PROF. DR. JENS NACHTWEI
forscht an der Humboldt-Universität zu Berlin, lehrt an der Hochschule für angewandtes Management und leitet das HU-Spin-off IQP.