



## Psychological detachment – Die Kunst und Notwendigkeit richtig abzuschalten

*In einer sich wandelnden Arbeitswelt unterliegen Mitarbeiter einer hohen Beanspruchung, wobei die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmt. Das erholsame und dringend notwendige Abschalten von der Arbeit kann dabei sowohl durch den Mitarbeiter selbst, als auch durch das Unternehmen gefördert werden.*

Wussten Sie, welche Auswirkung ein fehlendes Abschalten von der Arbeit haben kann und wie Sie diesem gezielt entgegenwirken können? Wichtige Erkenntnisse aus der Forschung und nützliche Tipps werden in diesem Bericht aufbereitet.

### Schöne neue Arbeitswelt?

Die heutige Arbeitswelt unterliegt einem spürbaren Wandel, der sich in Zukunft noch weiter intensivieren wird. Insbesondere die kontinuierliche Zunahme an Informationen, der technologische Fortschritt und die Globalisierung besitzen einen deutlichen Einfluss auf den Arbeitskontext [1]. Die Anforderungen am Arbeitsplatz nehmen stetig zu, Aufgaben werden immer komplexer und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich häufig als schwierige Herausforderung dar [2]. Infolge der resultierenden Beanspruchung fällt es Menschen oftmals schwer, nach Feierabend von der Arbeit abzuschalten und sich von dieser zu distanzieren. Um die hohen Anforderungen mit viel Energie und Engagement weiterhin zu erfüllen, ist jedoch gerade dieser Erholungsprozess unverzichtbar [3].

### Abschalten von der Arbeit als zentrales Element der Erholung

Der Erholungsprozess umfasst neben der Entspannung (*relaxation*), dem Meistern von Herausforderungen (*mastery*) und der Kontrolle über die Freizeit (*control*) auch das Abschalten von der Arbeit (*psychological detachment*). Dieses nimmt eine bedeutende Rolle im Erholungsprozess ein und steht für den wahrgenommenen Abstand von der Arbeit und die Abwesenheit von arbeitsbezogenen Gedanken [3].

In einer aktuellen Überblicksstudie [3] werden die Zusammenhänge zwischen Stress auslösenden Faktoren bei der Arbeit (*job stressors*), dem Abschalten von der Arbeit und Belastungssymptomen herausgestellt. Unter den arbeitsbezogenen Stressfaktoren haben vor allem die Arbeitsbelastungen einen negativen Einfluss auf das Abschalten und hemmen dieses. Insbesondere Zeitdruck, die Anzahl der regelmäßigen Arbeitsstunden und Druck bei der Entscheidungsfindung spielen dabei eine wichtige Rolle. Des Weiteren beeinträchtigen auch Überstunden oder ein bestehender Rollenkonflikt (d.h. wenn andere Personen

oder die Person selbst widersprüchliche Erwartungen an sich haben) das Abschalten.

Ein reduziertes oder fehlendes Abschalten von der Arbeit hat wiederum negative Konsequenzen und führt zu Belastungssymptomen sowie einem niedrigerem Wohlbefinden. Eine mögliche Folge fehlenden Abschaltens besteht in gesundheitlichen Beschwerden oder Zeichen von Ermüdung und Schlafproblemen. Neben physischen zeigen sich auch psychische Veränderungen, wie beispielsweise depressive Symptome, emotionale Erschöpfung oder sogar Burnout.

Weitere Auswirkungen stellen eine reduzierte Lebenszufriedenheit sowie Beeinträchtigungen des Familienlebens, der sogenannte *work-family conflict*, dar. Hier wird deutlich, dass ein fehlendes Abschalten nicht nur die eigene Person beeinflusst, sondern auch eine Auswirkungen auf den Partner und die Familie insgesamt haben und daher berücksichtigt werden sollte [3].

Letztendlich wirken sich die angeführten Konsequenzen nicht nur auf den Mitarbeiter selbst und dessen Umfeld, sondern auch auf das Unternehmen negativ aus: Höhere Fehlzeiten, krankheitsbedingte Ausfälle und eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Mitarbeiters sind die Folge [3].

## Abschalten-Fördern als gemeinsame Aufgabe

Das Abschalten von der Arbeit gezielt zu unterstützen ist sowohl Aufgabe des Unternehmens als auch des Mitarbeiters selbst. Auf der einen Seite ist es wichtig, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ermöglichen und keine kontinuierliche Erreichbarkeit verlangen. Beispielsweise kann eine offene Kommunikation, dass ein Abschalten erwünscht ist, oder eine Führungskraft, die dieses Verhalten vorlebt, diese Haltung signalisieren.

Neben der offenen Kommunikation kann das Unternehmen auch spezielle Trainings anbieten, welche

das Abschalten gezielt verbessern [5]. Im Rahmen eines solchen Trainings lernen die Teilnehmer Ihre arbeitsfreie Zeit so zu organisieren, dass sie ihre Erholung positiv beeinflussen und verbrauchte Ressourcen wieder generieren können. Zudem können die Teilnehmer ihre Erfahrungen austauschen und auf diese Weise voneinander lernen. Es liegen bereits empirische Belege für die Wirksamkeit derartiger Trainings vor, die zudem mit geringen Kosten sowie wenig Aufwand verbunden sind. Durch die Etablierung eines solchen Trainings kann das Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Erholung und folglich zur gesamten Gesundheit seiner Mitarbeiter leisten.

### Tipps für das Unternehmen

1. Fordern Sie keine 24-Stunden-Verfügbarkeit des Mitarbeiters ein und kommunizieren sie dies auch offen.
2. Führungspersonen sollen mit gutem Beispiel vorangehen und ein Abschalten vorleben.
3. Bieten Sie nach Möglichkeit ein Training zum gezielten Abschalten an.

Auf der anderen Seite liegt es in der Hand des Mitarbeiters, die Freiheit zum Abschalten zu nutzen. Dies beginnt bereits auf dem Heimweg von der Arbeit: Die Zeit für das tägliche Pendeln sollte als die eigene Zeit angesehen und daher auch für Musik, Nachrichten hören oder Lesen genutzt werden. Zuhause angekommen trägt ein Wechsel der Kleidung dazu bei, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit zu bewirken. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, sich gezielt Aktivitäten widmen, die nicht in Zusammenhang mit der Arbeit stehen, und diese als Routinen zu etablieren. Durch kreative Beschäftigung (basteln, malen), Sport, Garten- oder Hausarbeit (kochen, backen, einkaufen) bringt man sich selbst auf andere Gedanken. Das Ausprobieren von möglichst vielen Aktivitäten trägt dazu bei, die für sich selbst am besten geeignete zu entdecken und als Erholungseinheit in die Freizeit zu integrieren. Im Allgemeinen sollte

### Anwendungsbeispiel: Volkswagen AG

Der Automobilkonzern Volkswagen hat dies beispielsweise umgesetzt, indem er in einer Betriebsvereinbarung festgesetzt hat, dass Firmen-Smartphones zwischen 18:15 und 7:00 Uhr keine Firmen-Nachrichten mehr empfangen können. Smartphones besitzen zwar zahlreiche Vorzüge, erschweren jedoch durch eine stetige Verbindung zum Unternehmen und der Arbeitstätigkeit das Abschalten und können folglich Burnout-Symptome hervorrufen [4]. Durch die Betriebsvereinbarung von Volkswagen wird einer kontinuierlichen Verfügbarkeit des Mitarbeiters und einem regelmäßigen Abrufen von beruflichen E-Mails nach Feierabend entgegengewirkt. Der Mitarbeiter kann dadurch seine Freizeit auch als solche nutzen.

man sich vor Augen halten, dass das Leben aus mehr als nur der Arbeit besteht und die eigenen Ziele, die man erreichen möchte, im Vordergrund stehen [3].

#### Tipps für den Mitarbeiter

1. Nutzen Sie die Zeit während des Pendelns als Freizeit.
2. Tauschen Sie zuhause Ihre Arbeitskleidung gegen Kleidung für die Freizeit.
3. Gehen Sie Aktivitäten nach, die nicht mit der Arbeit in Verbindung stehen.
4. Etablieren Sie Routinen der Erholung in Ihrer Freizeit.
5. Machen Sie sich bewusst, dass Ihr Leben nicht nur aus Arbeit besteht.

## Fazit

Fehlendes Abschalten von der Arbeit wirkt sich nicht nur auf einzelnen Mitarbeiter und dessen soziales Umfeld negativ aus, sondern mittelfristig auch auf das Unternehmen selbst.

Arbeitgeber sollten daher ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern wahrnehmen und die nötigen Rahmenbedingungen schaffen, damit diese ausreichend von ihrer Arbeit abschalten und sich die nötige Erholung verschaffen können. Dies kann über strukturelle Vorkehrungen wie etwa das Abschalten des E-Mailversands zu Feierabendzeiten, durch eine geringere Anspruchshaltung an die Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter, ein entsprechendes „Vorleben“ durch Führungskräfte oder durch das Angebot spezieller Trainings geschehen.

Auf der anderen Seite steht auch der Mitarbeiter selbst in der Pflicht, für ausreichendes Abschalten von der Arbeit zu sorgen. Hierbei gilt: Gute Vorsätze sind besser als ihr Ruf. Nehmen Sie sich die oben genannten Tipps zu Herzen und formulieren Sie für sich selbst eine ganz konkrete Handlung, um abzuschalten (zum Beispiel: „Die Fahrzeit nach Hause nutze ich, um Neues aus der Welt zu erfahren und höre Nachrichten im Radio.“). Verschiedene Studien belegen, dass Personen mit fest formulierten Handlungsvorsätzen ihre Ziele besser erreichen als Personen, die dies nicht tun [6]. Nutzen Sie die Chance und sorgen Sie selbst für weniger Stressempfinden und erhöhen Ihr Wohlbefinden!

### Literatur

- [1] Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K. (2010). *Wissen managen: Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen* (6. Auflage). Wiesbaden: Gabler. doi: 10.1007/978 38349-8597-2
- [2] Nöllenheidt, C., & Brenscheidt, S. (2013). *Arbeitswelt im Wandel: Zahlen-Daten-Fakten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A88.html>
- [3] Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/job.1924
- [4] Derks, D., & Bakker, A. B. (2012). Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*. doi: 10.1111/j.1464-.0597.2012.00530.x
- [5] 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, 202-216. doi: .10.1037/a0022169
- [6] Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493-503. doi: 10.1037/0003-066X.54.7.493

**Autorin:**

Anja Vollstedt; Studiengang M.Sc. in Psychologie: Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie

**Herausgeber**

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck  
Ludwig-Maximilians-Universität München  
Department Psychologie  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
München, Deutschland

**ISSN 2366-0813**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

**Bildnachweise:**

Logos: Ludwig-Maximilians-Universität München  
Titelgrafik: © Mathieu Nicolet / stocksnap.io

Wenn Sie diese Arbeit zitieren, verwenden Sie bitte folgenden Quellennachweis:

Vollstedt, A. (2016). Psychological detachment – Die Kunst und Notwendigkeit richtig abzuschalten. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), *Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie*, (6). Ludwig-Maximilians-Universität München.  
<http://www.evidenzbasiertesmanagement.de>.



EVIDENZBASIERTE WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

*Die Reihe „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ bietet Praktikern wissenschaftlich fundierte Hilfestellungen in Form von Dossiers zu zahlreichen praktischen Fragestellungen in den Bereichen Personal, Führung und Organisation.*

*Evidenzbasiert, aktuell und mit hohem Praxisbezug.*

*Die Dossiers wurden von Studierenden des MSc WOS der LMU München im Rahmen des Seminars „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ erstellt. Jedes Manuskript wird von zwei Reviewern des Lehrstuhls begutachtet. Es ist unser Ziel, die relevante wissenschaftliche Forschung, die es zu vielen praktischen Fragestellungen in den oben genannten Bereichen gibt, für Praktiker verständlich aufzubereiten und mit sorgfältig ausgewählten theoretischen und empirischen Quellennachweisen zu unterlegen. Sollten sich Fehler oder zweifelhafte Belege eingeschlichen haben, so bitten wir um Rückmeldung an die Redaktion (siehe Kontakt). Auch freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kommentare zu dieser Reihe.*

**Kontakt:**

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck  
Ludwig-Maximilians-Universität München  
Department Psychologie  
Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
Leopoldstraße 13  
80802 München

[brodbeck@psy.lmu.de](mailto:brodbeck@psy.lmu.de)  
[www.evidenzbasiertesmanagement.de](http://www.evidenzbasiertesmanagement.de)

