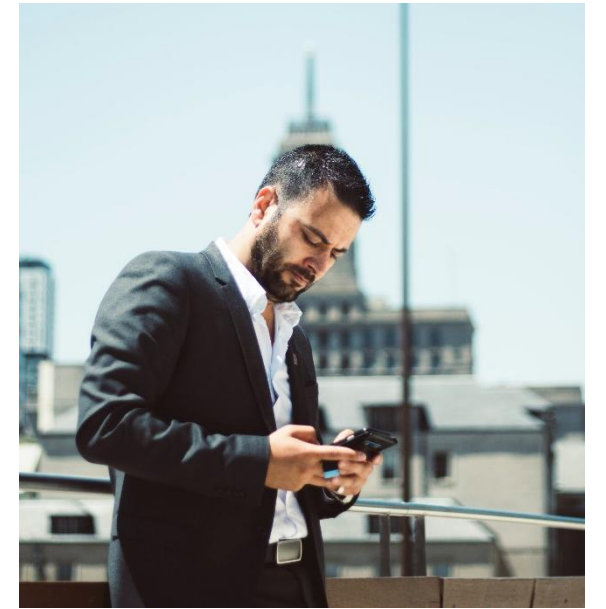


FlexAbility – Gestaltungsmöglichkeiten für gesundes hybrides und ortsflexibles Arbeiten

Prof. Dr. Alexandra Michel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Universität Heidelberg

Veranstaltung: Bayrischer Arbeitsschutztag 2025
im Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
am 4. Dezember 2025



Flexible Arbeitsmodelle bergen besondere Herausforderungen

- Flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht Berufstätigen **zeitliche und räumliche Flexibilität**, d. h. Autonomie in der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit
(Demerouti et al., 2014; Lewis, 2003)



Autonomie Paradoxon

- Verbessertes technologisches Equipment und Remote Work → Erhöhter Entscheidungsspielraum bei der Planung des Arbeitstags
- Autonomie kann zu Rollenüberfrachtung führen, wenn Mitarbeitende ihre Arbeitsaufgaben selbst managen.

UN Ziele für Nachhaltigkeit

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Abgerufen am
21.05.2023 von
<https://www.clariant.com/de/Sustainability/Sustainable-Development-Goals>

BAuA-Arbeitszeitberichterstattung

- ▶ Panelstudie, die langfristige Veränderungen in der Arbeitswelt in Deutschland untersucht
- ▶ Wellen in 2015, 2017, 2019, 2021 und 2023.
- ▶ Folgende Themen werden behandelt:
 - Hauptbeschäftigung und, falls zutreffend, zusätzliche Beschäftigung
 - Arbeitszeitregelungen, einschließlich Flexibilität und Arbeitszeitvariabilität
 - Psychische und physische Anforderungen
 - Wohlbefinden und Zufriedenheit
 - Soziodemografische Informationen zu den Befragten
 -

Monitoring



Politikberatung



Forschung



Scientific-Use-Files (SUFs, FDZ-BAuA)



Transfer



Kooperationen

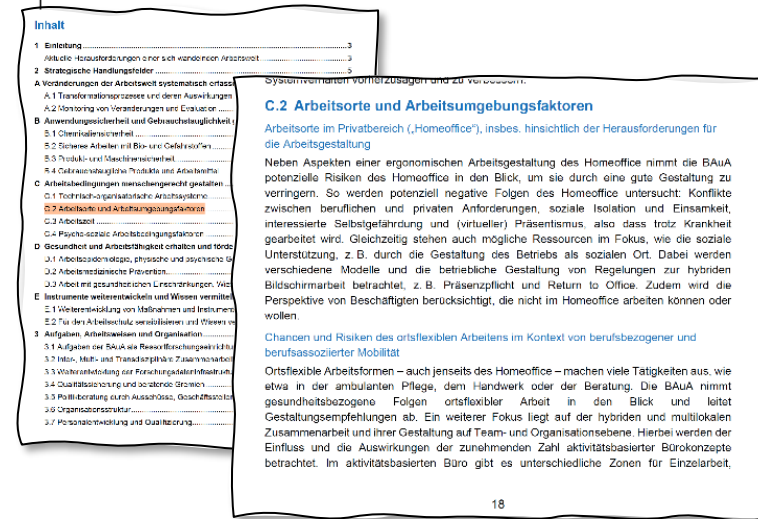
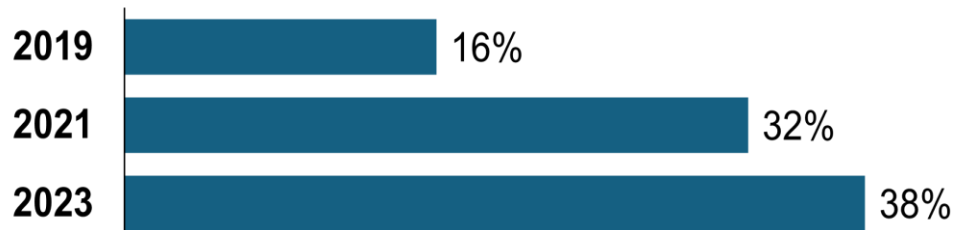


BAuA-Arbeitszeitbefragung

Zunahmes des Arbeitens von Zuhause aus

- Nachhaltige Veränderungen in Art und Umfang hybrider Arbeitsmodelle durch SARS-CoV-2-Pandemie
- Hybride Arbeitsmodelle dominieren in Deutschland (Büro kombiniert mit 1–2 Tagen Homeoffice).
- Die Gestaltung dieser Arbeitsform muss gesund und sicher erfolgen.

Vereinbarungen zum Arbeiten von zu Hause (BAuA-Arbeitszeitbefragung)

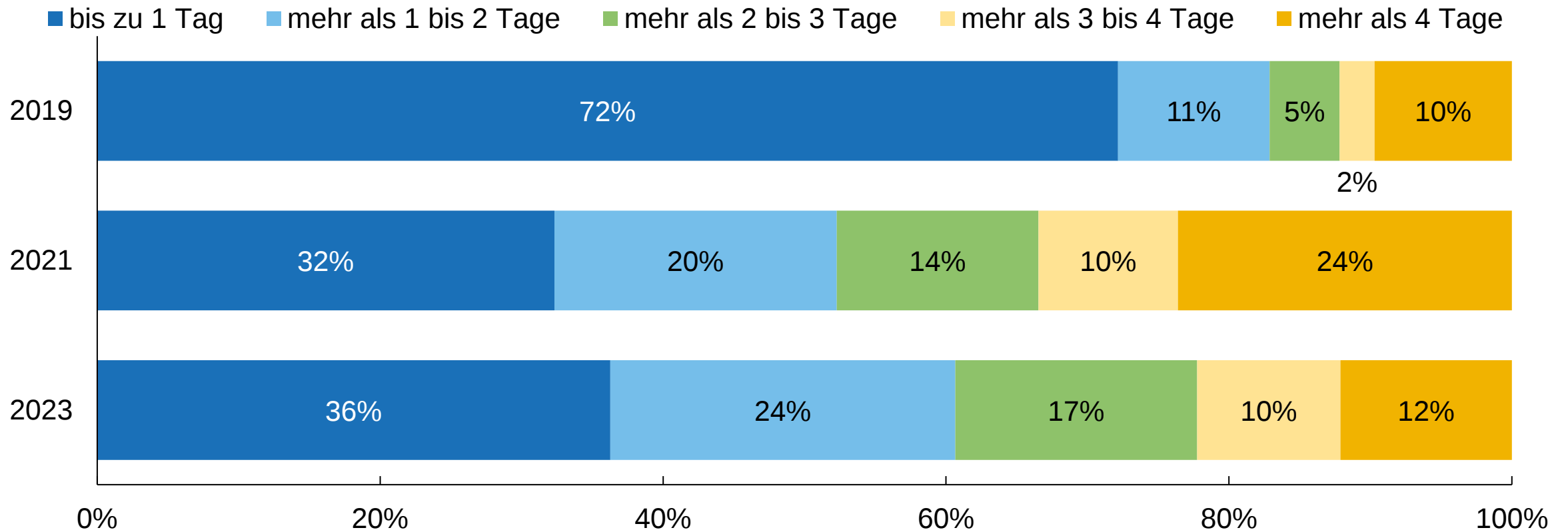


BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023

Arbeiten von Zuhause aus

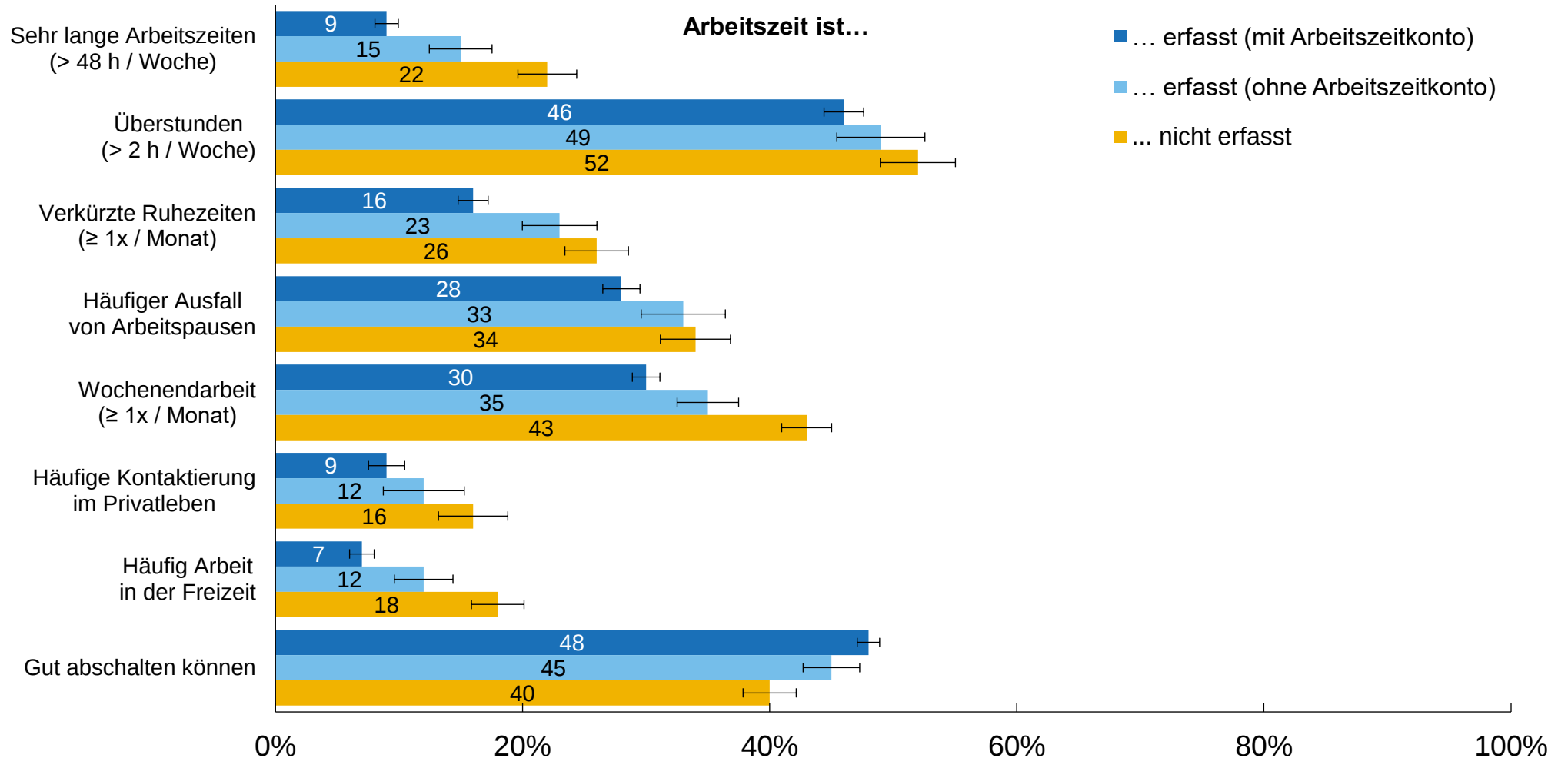
Häufigkeit von Heimarbeit in Tagen pro Woche

(Nur Angestellte mit einer Vereinbarung zu Heimarbeit/Home-Office)



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023

Arbeitszeiterfassung und Überstundenarbeit



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023

Arbeitszeiterfassung und Überstundenarbeit



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

6. Oktober 2023

Ausschussdrucksache 20(11)400

Schriftliche Stellungnahme

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. Oktober 2023 zum

- Antag der Fraktion der CDU/CSU
Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen 20/6909
- Antag der Abgeordneten Susanne Fersch, Matthias W. Birkwald, Göky Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE
Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren 20/1852

Siehe Anlage

6. Oktober 2023

49

Dortmund, den 05.10.2023

An

Herrn MdB Bernd Rützel

Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeiterfassung, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Schriftliche Stellungnahme der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales
im Deutschen Bundestag am 09.10.2023

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren
(Drucksache 20/1852)

sowie

zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen
(Drucksache 20/6909)

Autorinnen und Autoren: Nils Backhaus, Johanna Nold, Frank Brenscheidt, Anita Tisch

Fachbereich 1 „Arbeitswelt im Wandel“

Vorbemerkung: Die schriftliche Stellungnahme ist weitgehend bisherigen Stellungnahmen und bereits erschienenen Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Thema Arbeitszeit [1], hierbei insbesondere zur Arbeitszeiterfassung [2, 3] entnommen.

Dokument: Stellungnahme_BAUA_AIAS_AZ-Erfassung_final.docx

Seite 1 von 18

49

Arbeitszeiterfassung, Entgrenzung und Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023



baua: Bericht kompakt

Nach den Urteilen von EuGH und BAG wird weiter um die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung gerungen. Aktuelle Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 deuten darauf hin, dass die Erfassung der Arbeitszeit etwas stärker verbreitet ist als noch 2021 und 2019. Dies gilt auch für die Arbeit von zu Hause. Die Ergebnisse zeigen auch: Wird auf Arbeitszeiterfassung verzichtet, so geht dies verstärkt mit zeitlicher Entgrenzung, schlechterem Abschalten von der Arbeit und einer geringeren zeitlichen Flexibilität bzw. Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher.

Arbeitszeiterfassung und Arbeitsschutz

Die Arbeitszeiterfassung ist nicht nur für die Aufzeichnung von Überstunden und die Entlohnung von Beschäftigten wesentlich, sondern auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019 und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 2022 verpflichten Arbeitgeber, die tägliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen. Beide Urteile argumentieren, dass nur dann Arbeitszeiterfassung und damit der Arbeitsschutz sichergestellt und die Rechte der Beschäftigten geschützt werden können, wenn die Arbeitszeit erfasst wird. Eine systematische und lückenlose Erfassung der Arbeitszeit unterstützt eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitszeiten und eine „arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung“ (Kohle, 2023, S. 37). Sie trägt damit auch zur präventiven Arbeitsgestaltung bei (Wenckebach, 2024). Darüber hinaus ist sie essenziell für die Überwachung und Beratung zu Arbeitszeiten durch die staatliche Arbeitsschutzaufsicht (Fechner, 2020).

Im Folgenden werden aktuelle Zahlen zur Arbeitszeiterfassung auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung berichtet, einer für Deutschland repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. Es wurden abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahren befragt, die mindestens zehn Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung werden drei Gruppen von Beschäftigten unterschieden: 1. Beschäftigte, deren Arbeitszeit erfasst wird und die über ein Arbeitszeitkonto

verfügen, auf dem die Arbeitszeit verbucht werden kann, 2. Beschäftigte, deren Arbeitszeit ohne ein solches Arbeitszeitkonto erfasst wird, und 3. Beschäftigte, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird. Zunächst wird die Verbreitung dieser drei Gruppen beschrieben, anschließend werden Zusammenhänge mit zeitlicher Entgrenzung (z. B. langen Arbeitszeiten) und Flexibilitätsmöglichkeiten (z. B. Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende) von Beschäftigten sowie deren Zufriedenheit (z. B. mit der Work-Life-Balance) dargestellt. Logistische Regressionsanalysen mit Kontrolle für soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Alter, Bildungsniveau), wirtschaftsstrukturelle Merkmale (Betriebsgröße, Wirtschaftsbereiche) sowie Berufe (Berufssegmente) und Art der Tätigkeiten (körperlich vs. geistig) werden berechnet, um die Ergebnisse auch inferenzstatistisch und multivariat abzusichern.

Verbreitung von Arbeitszeiterfassung

Insgesamt ist die Arbeitszeiterfassung relativ weit verbreitet. Etwa vier von fünf Beschäftigten erfassen die Arbeitszeit (vgl. Abb. 1a). Für 2023 kann zudem im Vergleich zu 2021 eine leichte Zunahme bei der Arbeitszeiterfassung mit Arbeitszeitkonto beobachtet werden (66 % → 69 %). Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass insbesondere Beschäftigte mit hohem Anforderungsniveau 2023 deutlich häufiger ihre Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto erfassen als noch 2021 (hochkomplexe Tätigkeiten: 64 % → 73 %). Besonders hoch fallen diese Zunahmen in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie IT- und naturwis-

¹ Vgl. Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs zum Urteil in der Rechtssache C-55/18 „Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“, online verfügbar unter https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp_190061de.pdf, letzter Abruf 30.04.2024.

² Vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Die Entscheidung des Gerichts zur Einführung elektronischer Zeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats, online verfügbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf>, letzter Abruf 30.04.2024.

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Herausforderungen flexibler Arbeit auf verschiedenen Ebenen begegnen





FlexAbility Trainings – Überwindung der Herausforderungen von flexiblen Arbeitsmodellen

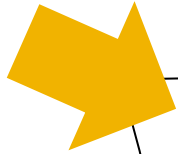
Agenda

- Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit
- Flexibel und gesund arbeiten:
Die FlexAbility-Trainings
 - Das Online-Training
 - Das Blended-Training
 - Der Team-Workshop



Flexible Arbeitsmodelle bergen besondere Herausforderungen

- Flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht Berufstätigen **zeitliche und räumliche Flexibilität**, d. h. Autonomie in der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit (Demerouti et al., 2014; Lewis, 2003)



- **Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und Entgrenzung der Arbeitszeit** (Glavin & Schieman, 2012; Wöhrmann & Ebner, 2021)
- **Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben/ schlechtere Work-Life-Balance** (Palm et al., 2016; Wöhrmann et al., 2020)
- **Psychosomatische Gesundheitsbeschwerden** (Wöhrmann & Ebner, 2021)
- **Unzureichende Erholung** (Pak et al., 2021; Vieten et al., 2022) → **Verschlechterung des Wohlbefindens** (Park et al., 2011) **und der Leistung** (Volman et al., 2013)

Bewältigung dieser Herausforderungen

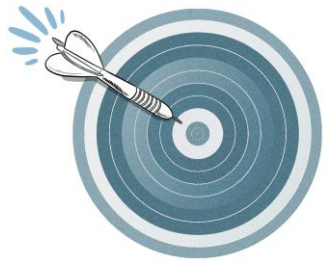
Entscheidend sind

1. Gestaltung der Arbeitsbedingungen (organisationale Regelungen, unterstützendes Arbeitsumfeld, etc.)

→ Verhältnisprävention

2. Stärkung persönlicher Ressourcen sowie Selbststeuerungsstrategien

→ Verhaltensprävention

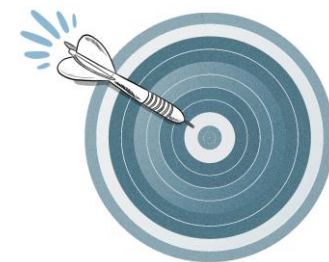


Verbesserung von Erholung, Wohlbefinden, Work-Life Balance und Zusammenarbeit

Ivandic, Freeman, Birner, Nowak, & Sabariego, 2017; Kossek & Lambert, 2005; Kossek & Lautsch, 2012; Lapierre & Allen, 2006; Richardson & Rothstein, 2008; Ryan, Bergin, Chalder & Wells, 2017

Ziele der FlexAbility-Forschungsprojekts

- Berufstätige und Teams, die orts- und zeitflexibel arbeiten, optimal darin unterstützen, ihren Arbeitsalltag gesundheitsfördernd und effektiv zu gestalten
- Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Interventionen
 - Stärkung von Selbststeuerungsstrategien und Ressourcen im Umgang mit orts- und zeitflexibler Arbeit bei Berufstätigen und Teams
 - Verbesserung von Wohlbefinden, Erholung und Work-Life-Balance und Zusammenarbeit



Das Team



Prof. Dr. Alexandra Michel



Dr. habil. Anne Marit Wöhrmann



Dr. Sarah Elena Althammer

Selbstregulation ist eine Kernkompetenz zur Bewältigung dieser Herausforderungen

- Fähigkeit, Gedanken, Gefühle und Verhalten auf ein selbstbestimmtes Ziel hin zu steuern (Bandura, 1991)
- Notwendig, um Verhalten anzupassen und zu verändern (Inzlicht et al., 2021; Michie et al., 2008)
- Menschen regulieren Handlungen in einem sequenziellen Prozess von Selbstregulationsstrategien (Bandura, 1977, 1991; Kanfer, 1977; Kanfer & Karoly, 1972; Zacher & Frese, 2018; Zimmerman, 2000)

Berufstätige können befähigt werden, sich selbst besser zu regulieren

Steuerung von
Arbeitsroutinen
erforderlich

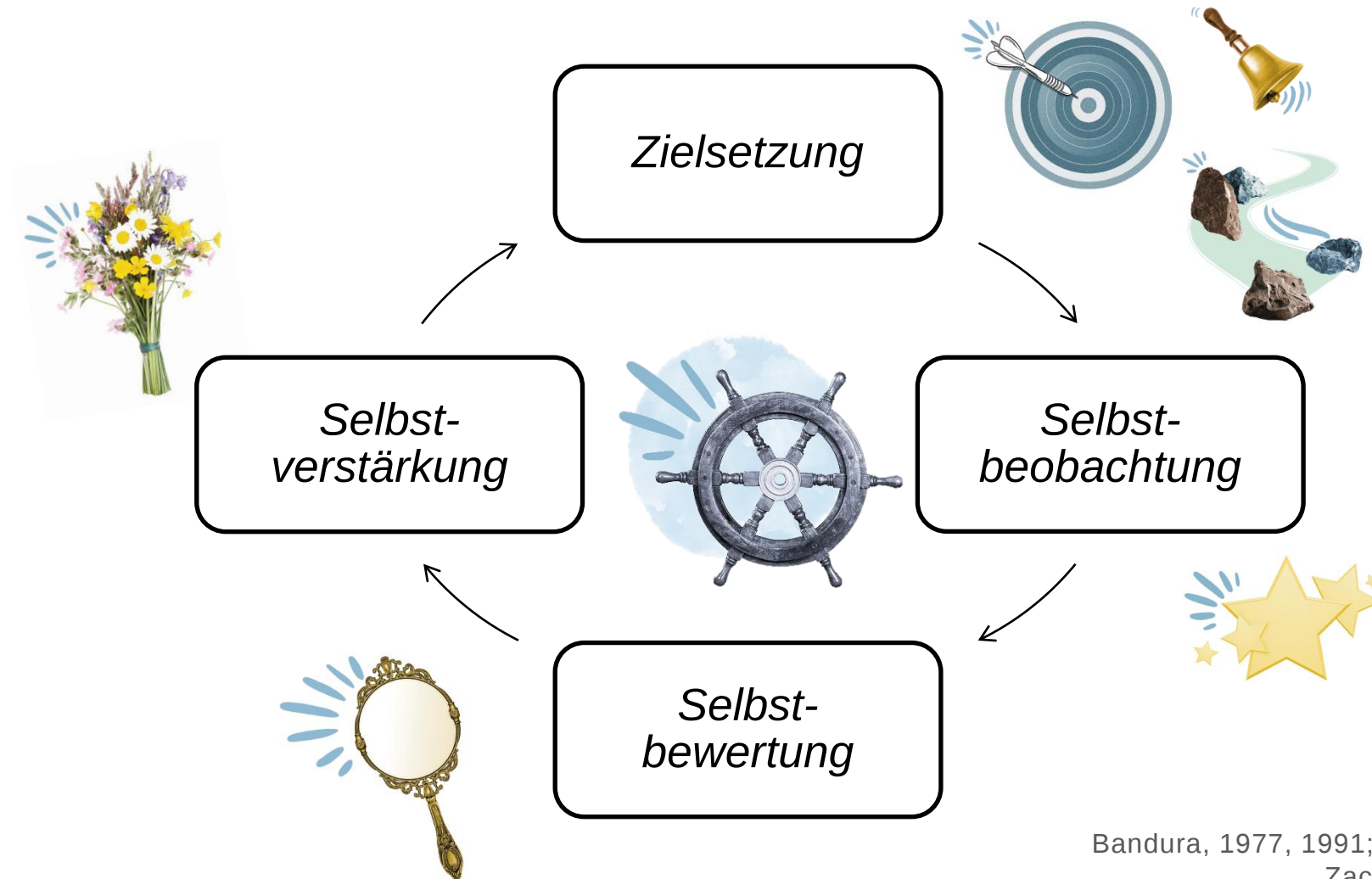
Personen
setzen sich
Ziele

Zielerreichung
erfordert
Selbst-
regulation

Interventionen zur
**Stärkung der
Selbstregulation,**
um
**Einzelpersonen
und Teams**
zu befähigen,
mit Herausforderungen
orts- und zeitflexibler Arbeit
umzugehen

Allen et al., 2013; Kubicek et al., 2015; Mäkikangas et al., 2022; Mellner et al., 2015; Müller & Niessen, 2019; Troll et al., 2022

Das Modell des Selbstregulationsprozesses



Bandura, 1977, 1991; Kanfer, 1977; Kanfer & Karoly, 1972;
Zacher & Frese, 2018; Zimmerman, 2000



Das Online-Training



Occupational Health Science
<https://doi.org/10.1007/s41542-023-00163-x>

ORIGINAL RESEARCH ARTICLE



How Positive Activities Shape Emotional Exhaustion and Work-Life Balance: Effects of an Intervention via Positive Emotions and Boundary Management Strategies

Sarah Elena Althammer^{1,2} · Anne Marit Wöhrmann¹ · Alexandra Michel^{1,2}

Received: 26 January 2023 / Revised: 10 August 2023 / Accepted: 16 August 2023
© The Author(s) 2023

Journal of Happiness Studies (2025) 26:18
<https://doi.org/10.1007/s10902-024-00825-9>

RESEARCH PAPER



Meeting the Challenges of Flexible Work Designs: Effects of an Intervention Based on Self-Regulation on Detachment, Well-being, and Work–Family Conflict

Sarah Elena Althammer^{1,2} · Anne Marit Wöhrmann^{1,3} · Alexandra Michel^{1,2}

Accepted: 29 September 2024 / Published online: 11 February 2025
© The Author(s) 2024



Es gibt ein ressourcenorientiertes FlexAbility Online-Training

Hintergrundinformationen

Die Bedeutung von Erholung

Warum ist Erholung wichtig?

Bei der Arbeit sind wir laufend verschiedensten Anforderungen und Belastungen ausgesetzt. Dazu gehören zum Beispiel Zeitdruck, eine hohe Arbeitsintensität und die Erwartungen anderer. Das kostet uns Energie – körperlich, aber auch geistig. So lässt zum Beispiel über den Tag hinweg die Aufmerksamkeit nach.

In Erholungsphasen wird die Energie wieder aufgebaut, die durch die Arbeit beansprucht wird. Dafür ist es notwendig, in der Freizeit möglichst nicht zu arbeiten und auch nicht mehr über die Arbeit nachzudenken. Ist unser innerer Akku durch eine Erholungsphase wieder aufgeladen, fühlen wir uns wohl und sind wieder leistungsfähig.

Es ist wichtig, diese Balance aus Anspannung und Entspannung zu halten. Ansonsten werden unser Verhalten, unsere Gefühle und unsere Stimmung sehr wackelig. Wir fühlen uns müde, frustriert und unwohl.



Überlegen Sie mal einen Moment: Kennen Sie solche Situationen auch aus Ihrem Alltag?

Wenn Sie möchten, können Sie Ihre Gedanken hier festhalten.

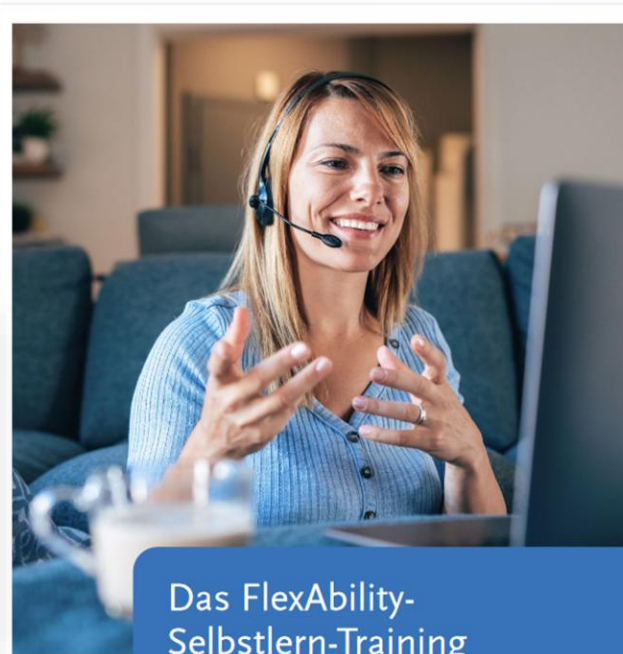
Videos



Video ansehen

Herzlich willkommen! Schön, dass Sie wieder dabei sind!

Selbstreflexionen



Das FlexAbility-Selbstlern-Training

Orts- und zeitflexible Arbeit gesund gestalten

baua: Praxis

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Audios



Audio anhören



1. Nehmen Sie eine aufrechte, angenehme Haltung ein. Fragen Sie sich: „Was ist meine Erfahrung in diesem Moment ... Gedanken ... Gefühle ... Körperempfindungen?“ Nehmen Sie Ihre Erfahrung zur Kenntnis, auch wenn sie vielleicht unerwünscht ist.
2. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf Ihren Atem, auf jedes Einatmen und jedes Ausatmen. Wenn Ihre Gedanken abschweifen, holen Sie sie wieder zurück.
3. Weiten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf Ihren ganzen Körper aus.
4. Beenden Sie die Übung, und seien Sie bereit und wach für das, was als Nächstes kommt.

Übungen



Schreiben Sie Ihren persönlichen Wenn-dann-Plan zum Umgang mit Ihrem Hindernis auf, den Sie eben innerlich formuliert haben:

Wenn ... (Hindernis)

dann ... (effektive Handlung/Gedanken)

Beispiele

Wenn Sie noch mehr Anregungen brauchen, schauen Sie gerne einmal, wie die Beispielpersonen diese Fragen beantwortet haben.



Sofia

„Durch die Teilnahme an dem Training möchte ich erreichen, dass sich meine Gedanken nicht ständig um die Arbeit drehen. Mein guter Grund dafür ist, dass ich wieder mehr Zeit mit meinem Freund und meinen Freundinnen verbringen möchte – ohne schlechtes Gewissen und ohne Druck, eigentlich noch mehr für die Arbeit tun zu müssen.“

Video: Modulübersicht



Hallo und herzlich willkommen zum FlexAbility-Training!

Beispielpersonen

Sofia



Sofia (31) hat vor vier Jahren ihr Referendariat abgeschlossen und arbeitet seitdem als Lehrerin. Sie ist sich sicher, damit ihrer Berufung zu folgen. Kindern und Jugendlichen etwas beizubringen ist für sie nach wie vor motivierend. Sofia sitzt oft abends und am Wochenende zu Hause an ihrem Schreibtisch, korrigiert Arbeiten und bereitet Schulstunden vor. Langsam merkt sie allerdings, dass sie gerne mal ein ganzes Wochenende für sich hätte, ohne an die Schule zu denken. Ihr Freund wünscht sich ebenfalls, dass Sofia und er wieder mehr Zeit miteinander verbringen. Auch für

ihre Freundinnen hat Sofia kaum noch Zeit. Früher hat sie fast jeden Tag etwas mit ihnen unternommen. Jetzt schafft sie dies nur noch einmal in der Woche, wenn überhaupt. Auch zum Sport geht sie nicht mehr so regelmäßig wie früher. Sie hat sonst das Gefühl, nicht alles gegeben zu haben, und sorgt sich, ihre Aufgaben dann nicht in der gewohnten Qualität zu schaffen. Manchmal versucht sie, ganz bewusst einen Abend zu entspannen und vollkommen abzuschalten. Doch wenn sie dann ihren Schreibtisch sieht, merkt sie, wie sie innerlich nervös wird. Sie wird einfach das Gefühl nicht los, dass sie doch noch etwas erledigen könnte. Aus diesen Gründen hat Sofia sich entschieden, sich für das FlexAbility-Training anzumelden.

Ahmet



Ahmet (36) arbeitet in einem mittelständischen Unternehmen in einem Job, den viele als „klassischen Bürojob“ bezeichnen würden. Seit zwei Jahren hat Ahmet die Möglichkeit, ein- bis zweimal pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Das nimmt er gerne in Anspruch, da er sich zu Hause besser auf bestimmte Aufgaben konzentrieren kann und die Wegzeit zu seiner Firma entfällt. Ahmet fand es immer klasse, dass er Arbeit und Privatleben klar trennen konnte – wenn er am Feierabend das Büro verließ, ließ er dort seine Arbeit und musste sich nicht mehr damit beschäftigen. In letzter Zeit merkt er aber, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend zu verschwimmen scheint – immer häufiger beschäftigt ihn seine Arbeit auch noch in seiner Freizeit. Während der Arbeit hat er oft ein schlechtes Gewissen, Pausen einzulegen. Er befürchtet, dass seine Kolleginnen und Kollegen glauben könnten, er arbeite nicht effektiv. Ahmet hat sich viele Jahre rege im Fußballverein seiner Stadt ehrenamtlich engagiert und gerne auch selbst gespielt. Inzwischen fehlen ihm die Zeit und vor allem die Energie, nach der Arbeit noch zum Training zu gehen. Am Feierabend fühlt er sich einfach oft erschöpft. Aus diesen Gründen hat Ahmet sich entschieden, sich für das FlexAbility-Training anzumelden.

Die FlexAbility Online-Schulung umfasst verschiedene Schwerpunktthemen

6 Module

Modul 1 | Flexibel arbeiten – gesund und zufrieden sein

Modul 2 | Meine persönliche Balance finden

Modul 3 | Von der Arbeit abschalten – mich abgrenzen

Modul 4 | Fokussiert bleiben – konzentriert arbeiten

Modul 5 | Auf mich achten – im Alltag zur Ruhe kommen und Kraft schöpfen

Modul 6 | Meine Strategien, meine Kraftquellen

Grenzen zwischen Arbeit
und Privatleben
deutlicher ziehen

Ziele im Berufsalltag
formulieren und die
Arbeitsorganisation
effektiv gestalten

Ressourcen reflektieren
und einsetzen

Persönliche Ziele und
Wünsche für die
Trainingsteilnahme
formulieren

Gedanklich von
der Arbeit
abschalten

In der Freizeit und in
Pausen im Alltag
erholen



Tägliche Übungen

Modul 2 Beispielübungen: Strategien zur Abgrenzung von Arbeit und Privatleben

Räumliche Strategien



Zeitliche Strategien



Verhaltens- und kommunikative Strategien



Technologische Strategien



Übergangsrituale



Kognitiv-emotionale Strategien



(Ashforth et al., 2000; Kreiner et al., 2009; Michel et al., 2014)

Kurze Achtsamkeits-Atemübung



Beispielübung aus Modul 5: Erholung in der Freizeit und Pausen im Alltag



FlexAbility Training (Michel et al., 2023) S. 153

Beispielübung aus Modul 5: Erholung in der Freizeit und Pausen im Alltag



EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 2017
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1348348>

 **Routledge**
Taylor & Francis Group

 Check for updates

Energizing respites from work: a randomized controlled study on respite interventions

Anna Steidle^a, M. Gloria Gonzalez-Morales^b, Annekatrin Hoppe^c, Alexandra Michel^d and Deirdre O'shea^e

^aFaculty of Management and Law, University of Applied Sciences Ludwigsburg, Ludwigsburg, Germany; ^bDepartment of Psychology, University of Guelph, Guelph, Canada; ^cInstitute of Psychology, Humboldt University, Berlin, Germany; ^dInstitute of Psychology, University of Heidelberg, Heidelberg, Germany; ^eDepartment of Personnel & Employment Relations, Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland

ABSTRACT

Increasing and new work demands drain employees' energy resources at work. This 4-week longitudinal field experiment investigated the energizing potential of a respite intervention conducted at the workplace (either a simulated savouring nature intervention or a progressive muscle relaxation intervention). First, growth modelling analyses confirmed a linear trend for the growth of vigour and decline in fatigue across the days of the intervention group, indicating a typical upward resource trajectory. No changes appeared in the control group. Mediation analyses indicated that repeatedly engaging in a daily respite intervention influenced more stable energy levels after the intervention period indirectly through the immediate changes in daily energy levels during the intervention period. Findings suggest that, in some cases, respite interventions may present a useful tool to replenish and build energy resources at work. Implications for using respite intervention in organizational research and practice are

ARTICLE HISTORY

Received 16 June 2016
Accepted 23 June 2017

KEYWORDS

Energy management; vigour; fatigue; savouring nature; progressive muscle relaxation

APA PsycArticles: Journal Article

Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being.

© Request P record title

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>

Was sagen die Evaluationsergebnisse des FlexAbility Online-Trainings?

Das Online-Training wurde in einer randomisierten kontrollierten Studie mit 453 Personen evaluiert:

Die Ergebnisse zeigen eine Förderung von

- Wohlbefinden
- Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- Erholung
- Engagement bei der Arbeit
- Selbstregulation
- positive Emotionen
- Kompetenz im Ziehen von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

Das Blended-Training

JOURNAL OF MEDICAL INTERNET RESEARCH

Althammer et al

Original Paper

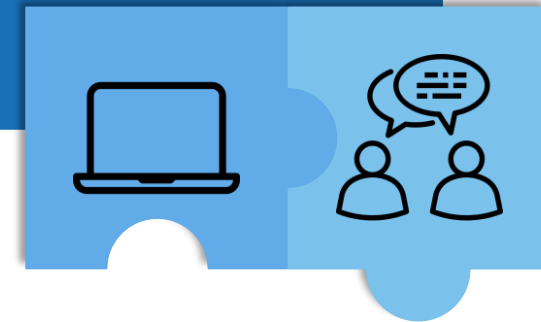
Comparing Web-Based and Blended Training for Coping With Challenges of Flexible Work Designs: Randomized Controlled Trial

Sarah Elena Althammer^{1,2}, Dr; Anne Marit Wöhrmann^{1,3}, PD, Dr; Alexandra Michel^{1,2}, Prof Dr

¹Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund, Germany

²Psychological Institute, University Heidelberg, Heidelberg, Germany

³School of Management and Technology, Leuphana University Lüneburg, Lüneburg, Germany



Aufbauend auf dem Online-Format wurde ein Blended-Format entwickelt



- Flexible Anwendung
- Niedrigere Kosten



- Einfacher Ausstieg
- Soziale Isolation

Eysenbach, 2005; Lehr et al., 2016



Web-basierte Selbstlern-Elemente + Face-to-Face-Elemente

Graham, 2006

Blended Training kombiniert Online-Module mit Gruppentreffen

Inhalte



- **Reflexion** der Übungen und Strategien
- **Austausch** über Herausforderungen und gegenseitige Unterstützung bei deren Bewältigung
- Stärkung **sozialer Unterstützung**
- Konsolidierung der erlernten Inhalte
- Höheres **Commitment**

Struktur



Online-Training



drei 3-stündige interaktive
Kleingruppen-Sitzungen

Einblicke in das FlexAbility Blended Training: 1. Gruppensitzung

Zuhör-Runde

10 Minuten

Online-Training individuell

Wie möchtest Du eine für Dich gute Online-Lernzeit in den nächsten 6 Wochen gestalten?

Gruppentreffen

Welche Wünsche und Vorschläge hast du für eine gute gemeinsame Online-Lernzeit in der Gruppe?

Reflexions-Runde

5 Minuten

Besprecht und fasst zusammen, was Ihr in der Gesamtgruppe berichten möchtet. So können wir gemeinsam eine Ideensammlung und Spielregeln erstellen.



Meine Ziele, mein Veränderungswunsch

Stell Dir vor, Du hättest dieses Training bereits durchgeführt. Du hättest dich jetzt schon einige Wochen mit den Trainingsinhalten beschäftigt, wärst am Ende des Trainings angekommen und würdest sagen, dass Du nun deine orts- und zeitflexible Arbeit nach Deinen Wünschen gestaltest.

Was genau wäre anders? Welche Veränderungen wären eingetreten?

Lass in Dir ein inneres Bild dieser positiven Situation entstehen, bei der Du mit der Gestaltung Deiner orts- und zeitflexiblen Arbeit zufrieden bist.

Nach der Pause wirst Du die Gelegenheit bekommen, davon zu erzählen.

10 Minuten



Einblicke in das FlexAbility Blended Training: 2. Gruppensitzung

Modul 1: Flexibel arbeiten - gesund und zufrieden

- Ziele und Wünsche für die Trainingsteilnahme
- Vorhandene Strategien

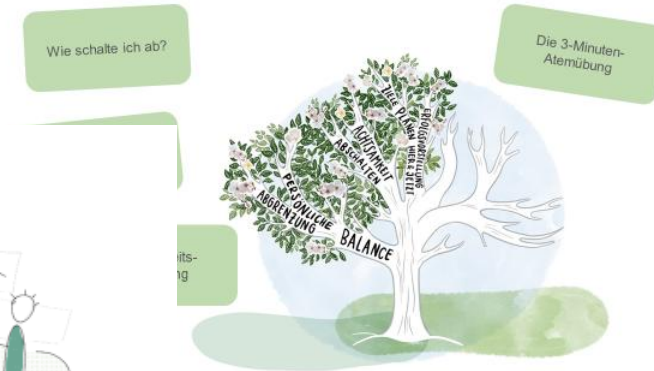


Modul 2: Meine persönliche Balance finden

- Integrieren oder Segmentieren: Ist- und Wunsch- Zustand
- Strategien zur Abgrenzung ...



Modul 3: Von der Arbeit abschalten - mich abgrenzen



Lernpartnerschaften

Gegenseitige Beratung

Wobei brauche ich Unterstützung?

Was war schwierig?
Wo benötige ich Unterstützung?

Beratet euch gegenseitig mit den WOOP-Leitfragen!

W

Was möchtest du? Was ist dein Ziel?

O

Welche positiven Effekte werden eintreten, wenn du das schaffst? Wie fühlst du dich dann?

O

Was hält dich davon ab?

P

Was kannst du dagegen unternehmen? Wie könnte ein passender Wenn-Dann-Plan aussehen?



30 Minuten
7-10' pro Person

Was sagen die Evaluationsergebnisse des FlexAbility Trainings? Im Blended-Format

Die Evaluation mit einer randomisierten kontrollierten Studie mit 575 Personen zeigt:

- die Wirksamkeit sowohl des webbasierte Selbstlern- als auch des Blended-Trainingsformats konnte bestätigt werden
- Teilnehmende des Blended-Trainings berichteten zudem von höherer wahrgenommener emotionaler Unterstützung, mehr Erfahrungsaustausch und einer höheren Compliance im Vergleich zu den Teilnehmenden des alleinigen FlexAbility-Online-Trainings

Die Team-Workshops



EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2562306>

 **Routledge**
Taylor & Francis Group

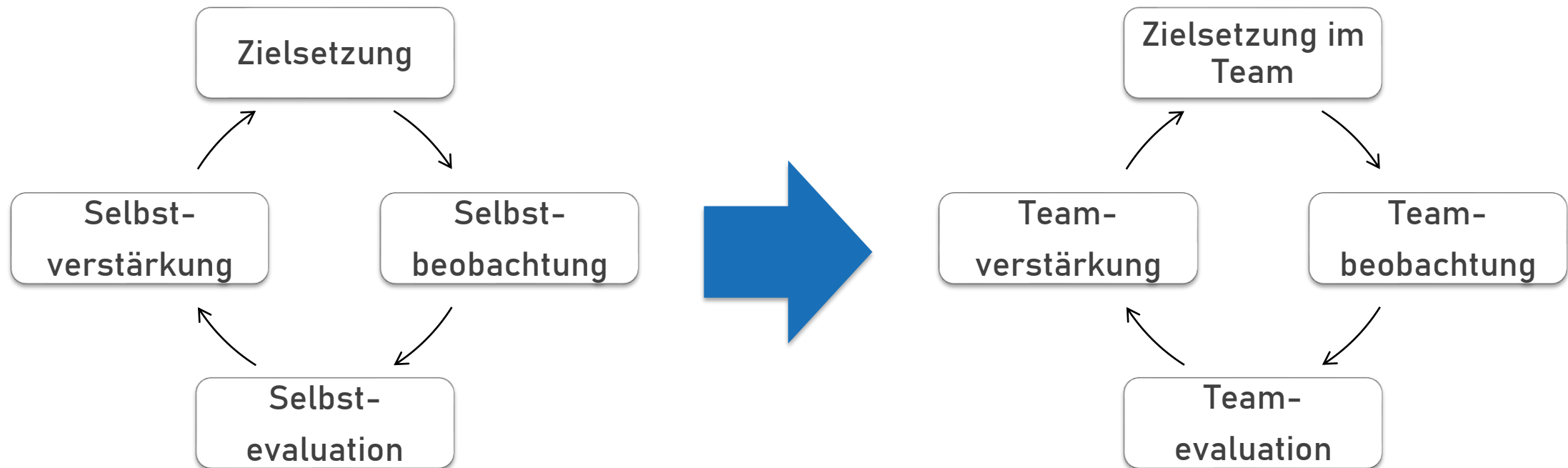
 OPEN ACCESS  Check for updates

The effectiveness of a team intervention to enhance team regulation in hybrid teams: a randomized controlled trial

Sarah Elena Althammer ^{a,b}, Anne Marit Wöhrmann^{a,c} and Alexandra Michel ^{a,b}

^aDivision Changing World of Work, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund, Germany; ^bPsychological Institute, University Heidelberg, Germany; ^cSchool of Management and Technology, Leuphana University Lüneburg, Germany

Zusätzlich zur individuellen Perspektive wurde auch eine Team-Perspektive berücksichtigt



Wir haben einen Workshop für Teams und deren Vorgesetzte entwickelt

Inhalt



- **Austausch von Ideen** über die aktuelle Gestaltung der Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit
- Partizipative Entwicklung von **Vereinbarungen** zur Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit
- **Teamregulationsstrategien als Methode**

Struktur



Vorbereitungsphase mit
Reflexionsfragen



Teamworkshop (4h)

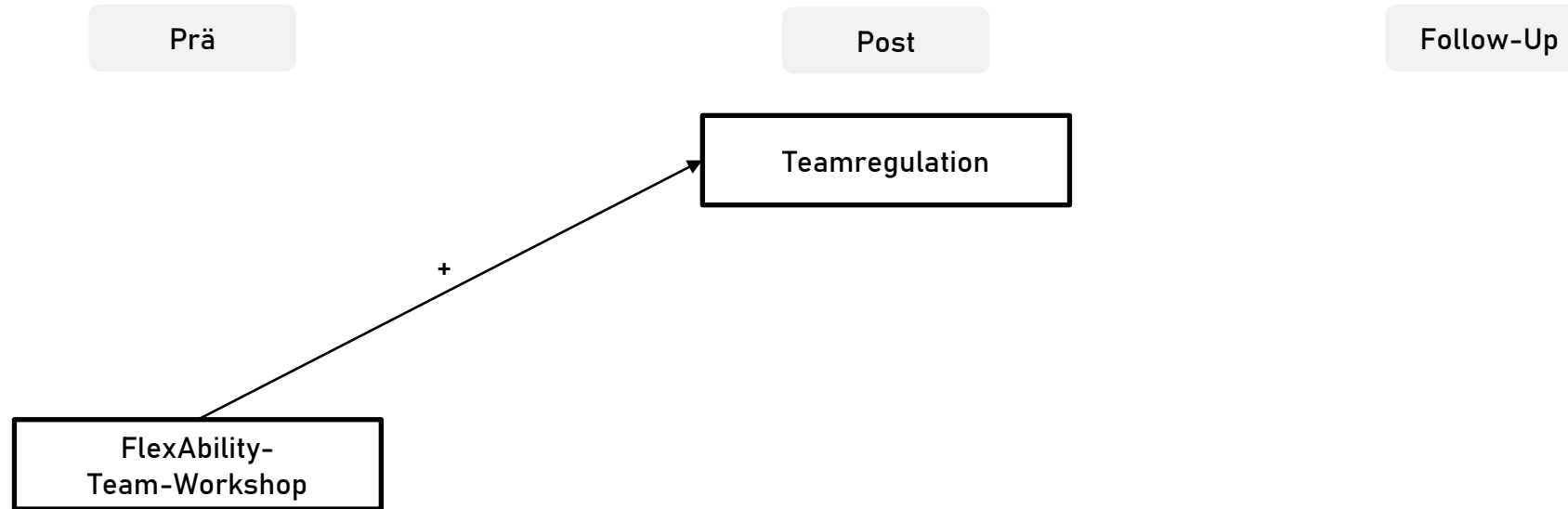
Booster-Sitzung (1,5h)



Optional: Online-Training

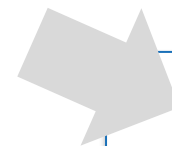


Ergebnisse



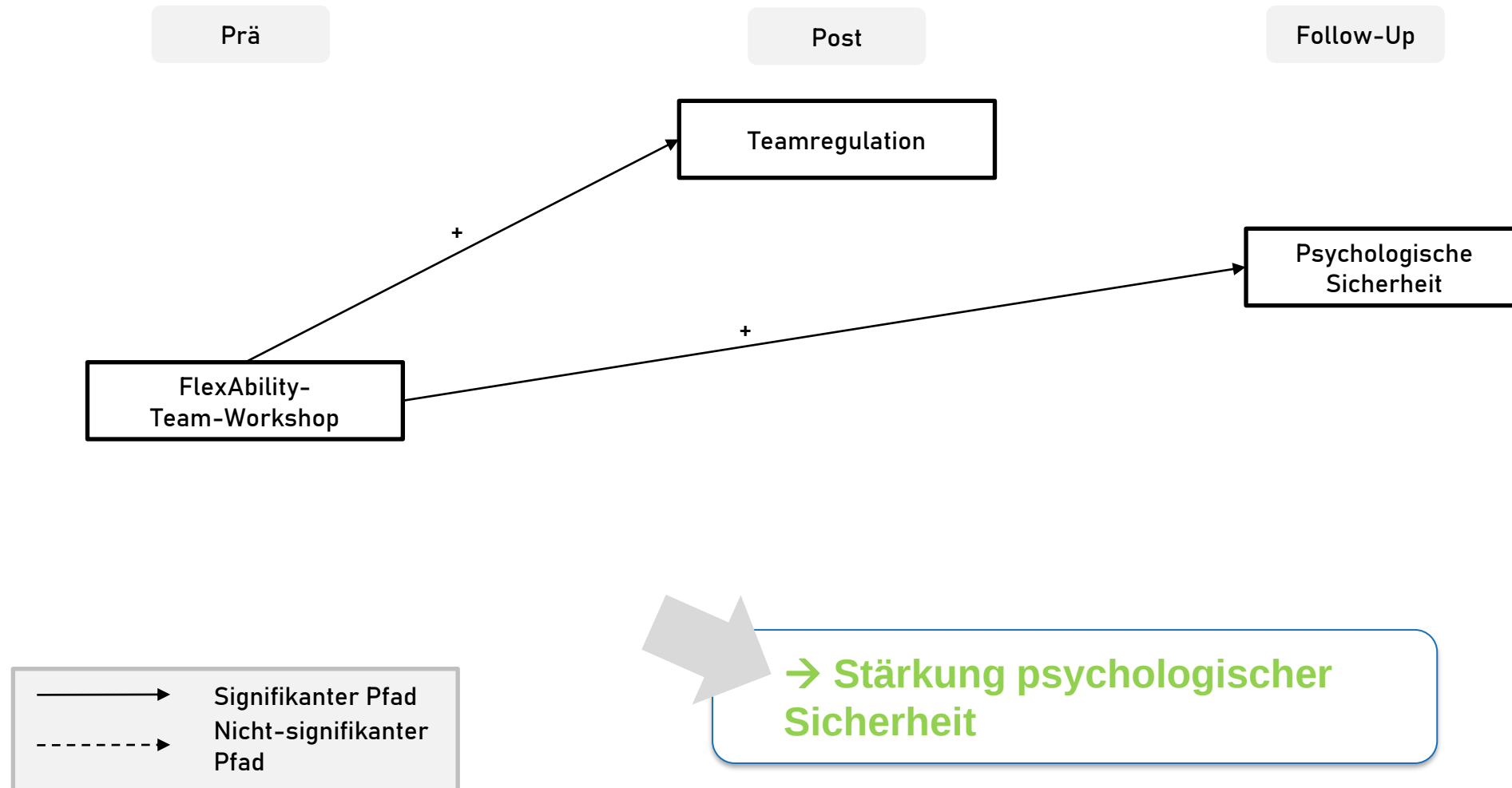
Randomisierte Kontrollstudie
N = 750, 84 Teams

——> Signifikanter Pfad
-----> Nicht-signifikanter Pfad

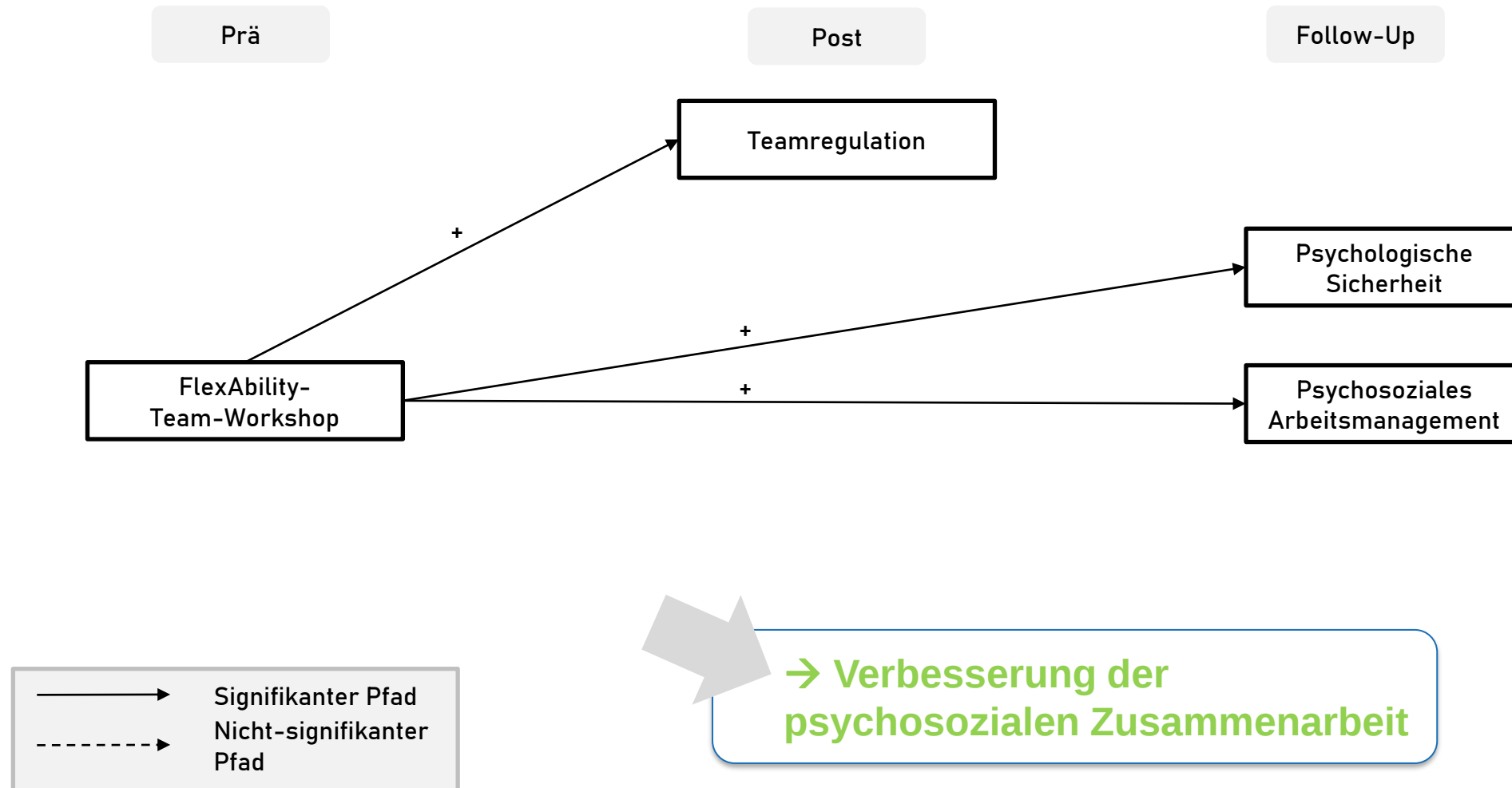


Stärkung der Teamregulation

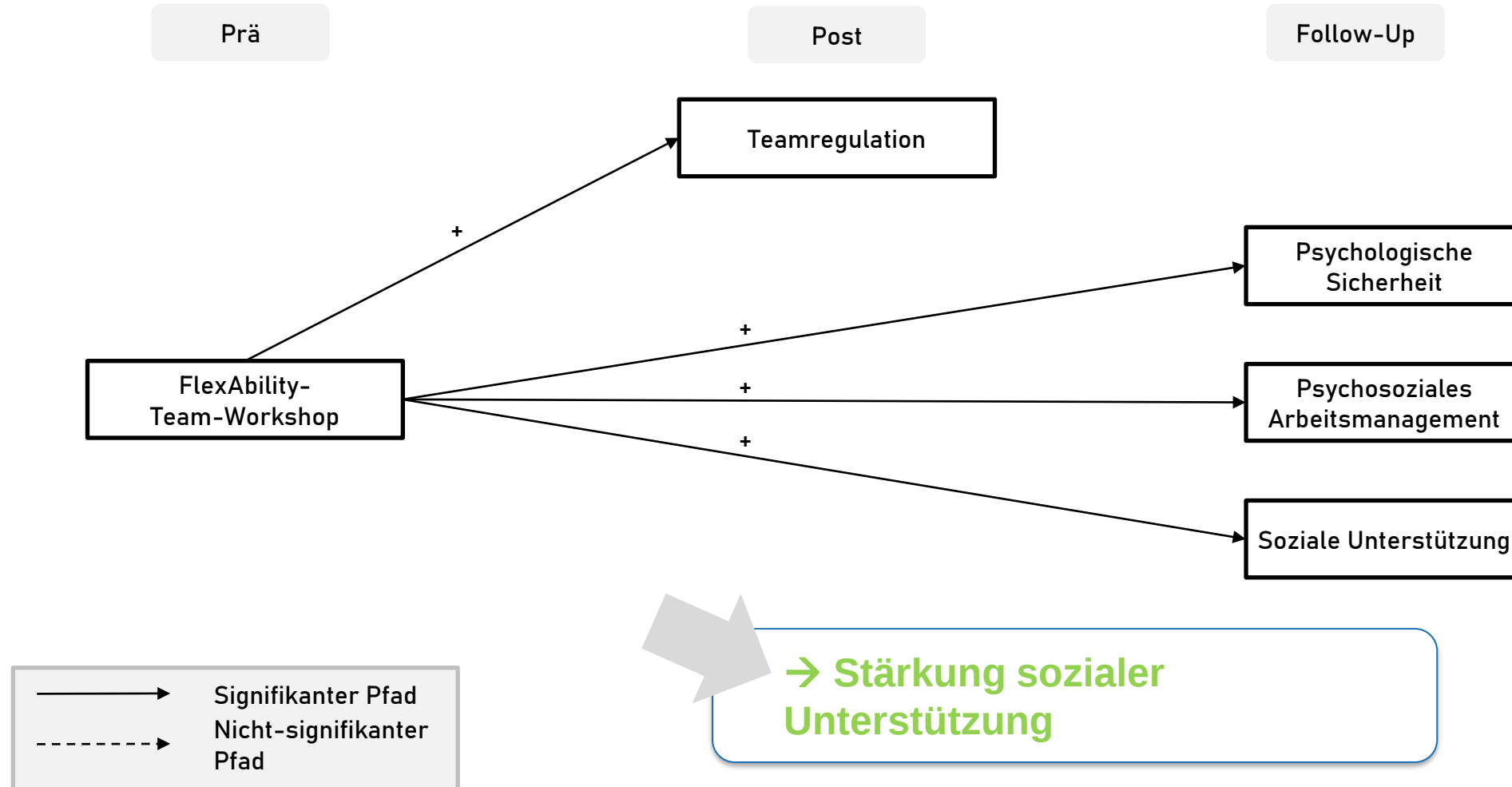
Ergebnisse



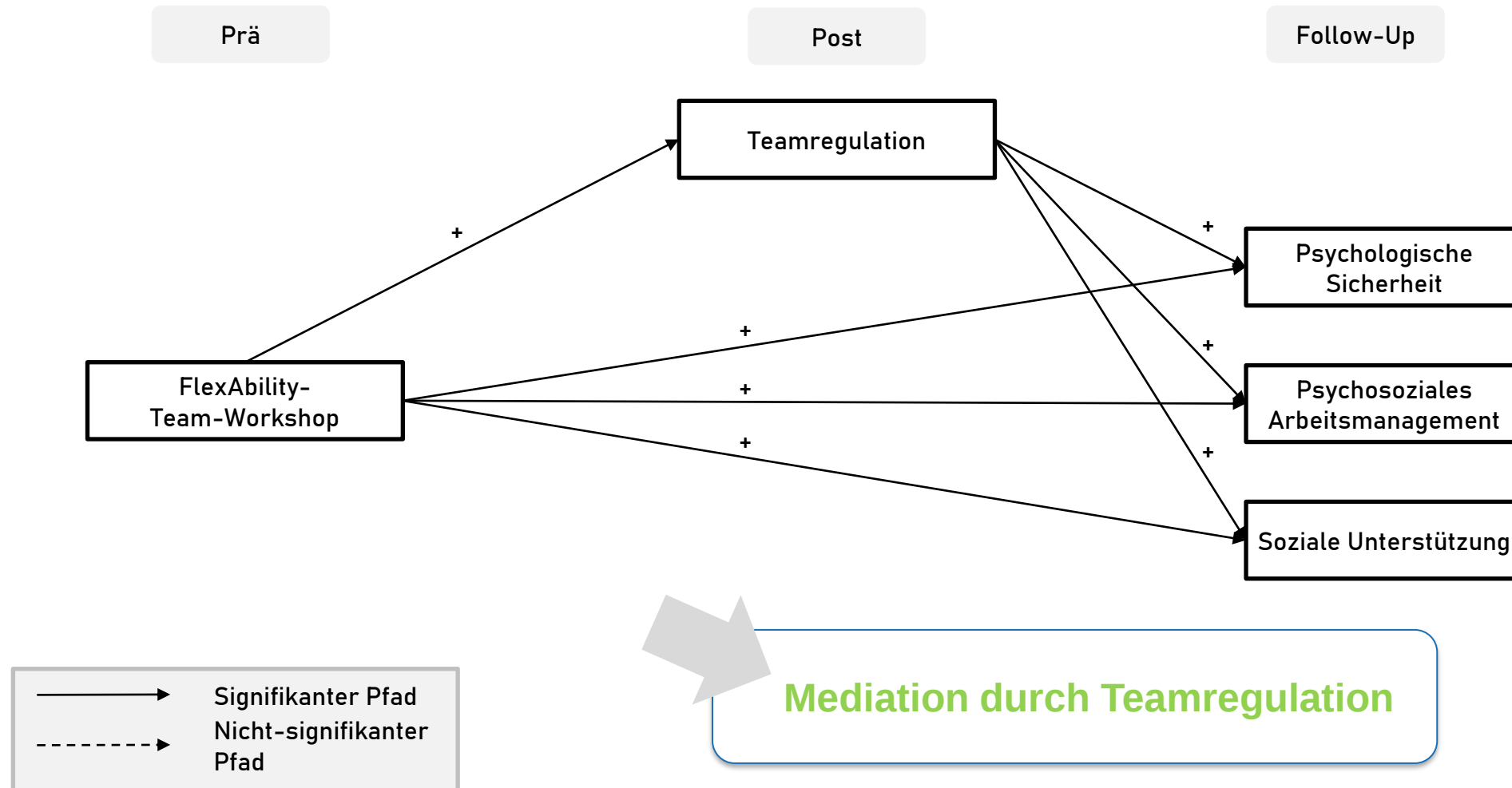
Ergebnisse



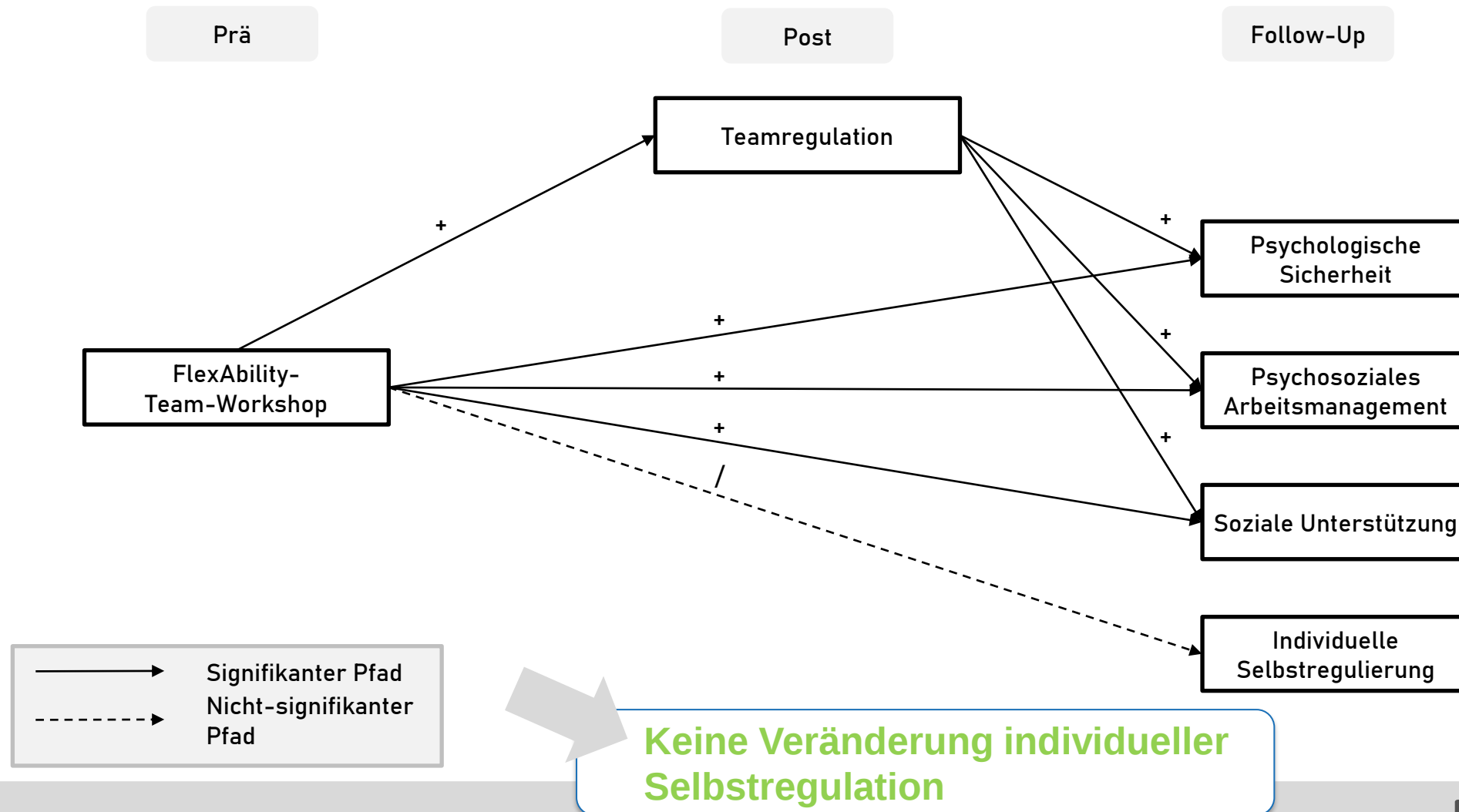
Ergebnisse



Ergebnisse: Mediation durch Teamregulation



Ergebnisse: Individuelle Selbstregulation





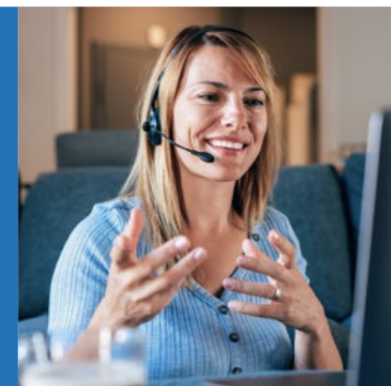
- Michel, effektiv
- Michel, [verbess](#)
- Michel, und effi [7349.20](#)
- Altham [Förderu](#) Arbeits
- Altham FlexAbi
- Michel, Aktuell,
- Michel, Beratur
- Michel, Abgeru gesichter

FlexAbility-Interventionen: Selbststeuerung bei orts- und zeitflexibler Arbeit fördern

baua: Bericht kompakt

Die orts- und zeitflexible Arbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung – sowohl für einzelne Beschäftigte als auch für Teams. Neben den Vorteilen wie einer verbesserten Work-Life-Balance gehen damit auch Herausforderungen wie verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben einher. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurden drei FlexAbility-Interventionen entwickelt: das individuelle Selbstlern-Training, zusätzlich angebotene Gruppensitzungen (Blended-Training) sowie Teamworkshops. Sie zeigen auf, wie die Selbststeuerung gestärkt und dadurch orts- und zeitflexible Arbeit gesundheitsförderlich und produktiv gestaltet werden kann.

Viele Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre Arbeit (weniger Pausen) sowie einer verschwimmenden Grenze zwischen Lebensber



zeit gesund und

, 09,
eine gesunde
[.2199-](#)

tung durch
erheit am

gestalten: Das

htig sind. baua:

en und

kunft (10).
[arbeit-hat-zwei-](#)

Interesse am Training?



- Selbstlernmanual online verfügbar (deutsch & englisch)
<https://doi.org/10.21934/baua:praxis20230221>



- Konzept der Gruppentreffen und Team-Workshops als Buch veröffentlicht
- Überblick auf der [EAWOP incubator Website](#) (englisch)



EAWOP impact incubator

Informing and engaging senior policy makers across Europe



Möchten Sie in Ihrer Organisation gute und gesunde Zusammenarbeit in hybriden Teams verbessern?



- Hierzu startet ein neues Forschungsprojekt der BAuA 2026, in dem ganzheitliche Interventionen zur Verbesserung hybrider Zusammenarbeit entwickelt werden sollen.
- Wer als **Praxispartner** dabei sein möchte, meldet sich bitte bei:
Michel.Alexandra@baua.bund.de



Arbeitsbedingungen und Technologieeinsatz in europäischen Arbeitsschutzaufsichtsbehörden

Teilnehmende für
Interview- und
Fragebogenstudie
gesucht

Kontakt:

inspection.project@baua.bund.de

Um an der Befragung
teilzunehmen, klicken Sie
hier oder scannen Sie den
QR-Code.

Vielen Dank!

Kontakt:

Prof. Dr. Alexandra Michel

Wissenschaftliche Leiterin des
Fachbereichs 1 ‚Arbeitswelt im Wandel‘

Michel.Alexandra@baua.bund.de

Alexandra.Michel@psychologie.uni-heidelberg.de

