

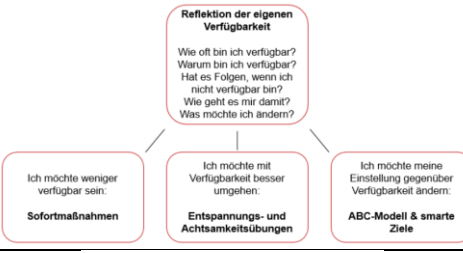





## Bildquellen

Bild	Quelle
 <p>Tom, 50 Hat die Abteilung gewechselt und leidet unter ständiger Verfügbarkeit</p> <p>Tom hat seit seinem Abteilungswechsel ein Problem. Er ist dauerhaft erschöpft, seine Gedanken kreisen ständig um die Arbeit. Er arbeitet nun in einem neuen Team mit neuen Kollegen/innen und hat neue Aufgaben zugeteilt bekommen. Das Aufgabengebiet in der früheren Abteilung umfasste vor allem Routineaufgaben, musste sich nur selten auf neue Aufgaben einstellen und konnte pünktlich Feierabend machen. Nach der Arbeit beschäftigte Tom sich nur wenig mit der Arbeit und konnte sich erholen. Mit dem Abteilungswechsel hat sich das geändert. Er hat sich sehr auf die Herausforderungen einer neuen Position gefreut. In seinem neuen Team arbeitet er in einem Projektteam, welches ständig auf Veränderungen reagieren muss. Sein Arbeitstag ist gefüllt von wechselnden und spannenden Tätigkeiten. Durch die Absprachen mit Kunden aus dem Ausland erhält Tom auch spät am Abend wichtige E-Mails. Die interkulturelle Zusammenarbeit macht ihm großen Spaß und er möchte durch Arbeitseinsatz und gute Leistungen auf dem Gebiet aufmerksamer machen. Tom hat daher damit begonnen, telefonische Anfragen und E-Mails auch außerhalb der regulären Arbeitszeit zu beantworten oder zu bearbeiten. Mittlerweile fühlt er sich hierzu auch verpflichtet und ist dadurch überzeugt, dass der Kunde und auch die Führungskraft diesen zusätzlichen Arbeitseinsatz von ihm erwarten. Leider geht diese Mehrarbeit stark zu Lasten seiner Freizeit. Immer häufiger kommt es zu Streitigkeiten mit seiner Ehefrau aufgrund der vielen Heimarbeit. Auch für Freunde und Bekannte bleibt wenig Zeit und zum Sport schafft er es nur noch äußerst selten.</p>	<p>© Präventa</p>
	<p>In Anlehnung an: Bamberg, E., Dettmers, J., Funck, H., Krähe, B., &amp; Vahle-Hinz, T. (2012). Effects of on-call work on well-being: Results of a daily survey. <i>Applied Psychology: Health and Well-Being</i>, 4, 299-320.</p> <p>Arlinghaus, A., &amp; Nachreiner, F. (2013). When work calls - Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. <i>Chronobiology International</i>, 30(9), 1197-1202.</p> <p>Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J., Paridon, H., &amp; Schuchart, U. (2016). iga.Report23: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Abgerufen von <a href="http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Teil2_Auswirkungen_staendiger_Erreichbarkeit.pdf">http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Teil2_Auswirkungen_staendiger_Erreichbarkeit.pdf</a></p> <p>Sonnentag, S., &amp; Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 12(3), 204-221.</p> <p>Sonnentag, S., &amp; Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader's detachment. <i>Spanish Journal of Psychology</i>, 22(3).</p>
	<p>© Präventa</p>
	<p>© Microsoft</p>



# Präventa

 <p>Tom hat durch die Reflektionsfragen erkannt, dass er sehr häufig außerhalb der festgelegten Arbeitszeit noch Aufgaben abarbeitet und erreichbar bleibt. Er merkt zunehmend wie erschöpft er bereits morgens ist und dass er immer weniger Zeit für seine Frau hat. Er ist schnell gereizt und schläft schlecht. Obwohl die Führungskraft nicht vom ihm erwartet, dass er verfügbar bleibt, hat er Angst davor keine gute Arbeit zu leisten, wenn er pünktlich Feierabend macht. Tom hat gemerkt, dass die Motivation verfügbar zu bleiben dadurch begründet ist, dass er in seiner neuen Abteilung glänzen will. Tom nimmt sich vor an seiner Einstellung zu arbeiten, die ihn zwingt verfügbar zu bleiben. Gleichzeitig möchte er durch Entspannungsübungen mit notwendiger Verfügbarkeit (zum Beispiel, wenn das Ende eines Projektes näher rückt) besser umgehen. Durch das ABC-Modell konnte Tom seine Grundüberzeugung „Es wird von mir erwartet, dass ich verfügbar bin. Nur so kann ich glänzen.“ hinterfragen und gegen eine neue Einstellung gegenüber der Verfügbarkeit ersetzen. Er wägt nun ab, wann Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wirklich notwendig ist (zum Beispiel bei dringenden Absprachen gegen Projektende oder vor einem wichtigen Termin) und wann er geregelt Feierabend machen kann. Durch die Entspannungsübungen kann er sich gezielt Pausen setzen und auf seine Bedürfnisse achten.</p> <p>Tom, 50 Hat die Abteilung gewechselt und kann besser mit den neuen Herausforderungen umgehen</p>	<p>© Präventa</p>
	<p>© Microsoft</p>