

Arbeitszeit: Je länger, je produktiver oder leistungsschwächer?

Swisslife Kundenanlass «good health – good business»



Prof. Dr. Andreas Krause

Beispiel: Wöchentliche Arbeitszeit und Infarktisiko

mehr als 55 Stunden arbeiten:
1.3mal so hohes Risiko für Herzinfarkt

sozio-ökonomischer Status wirkt sich stärker aus als Arbeitszeit

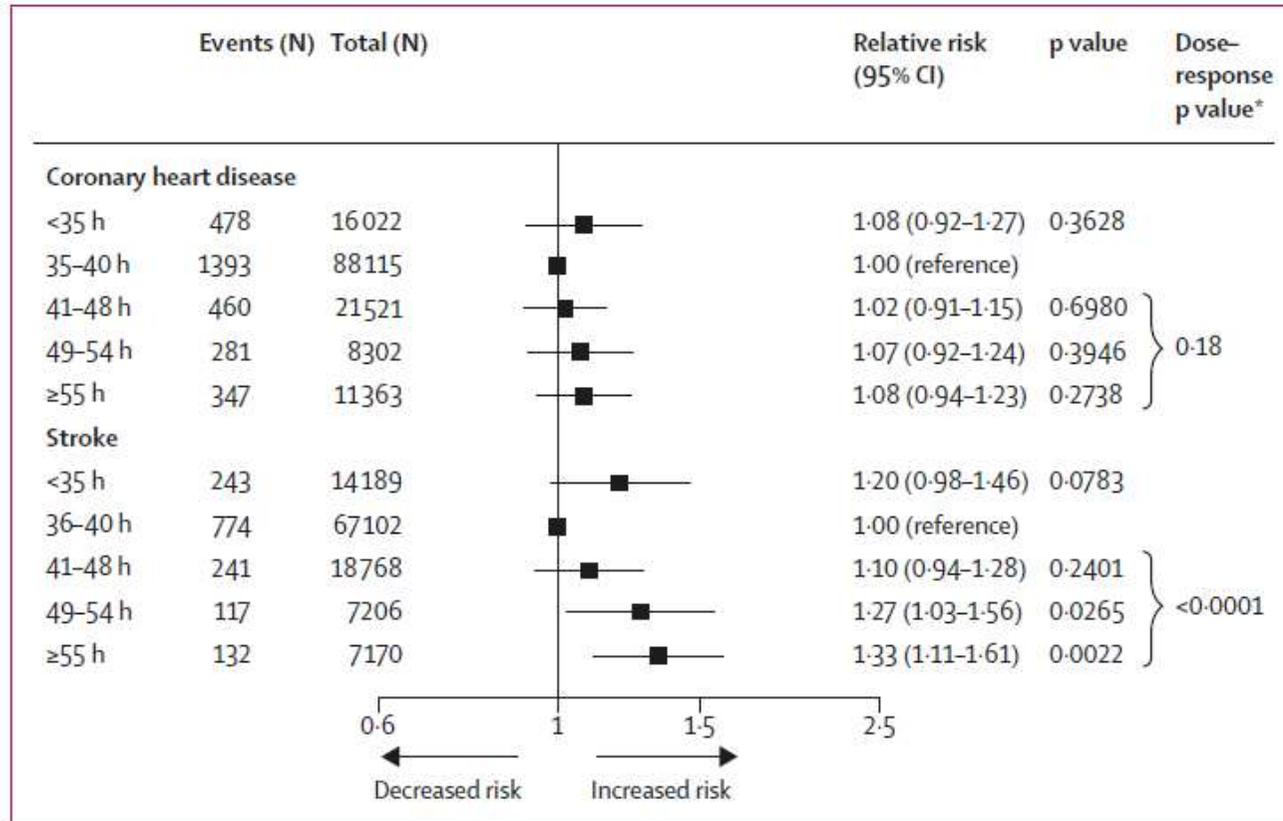


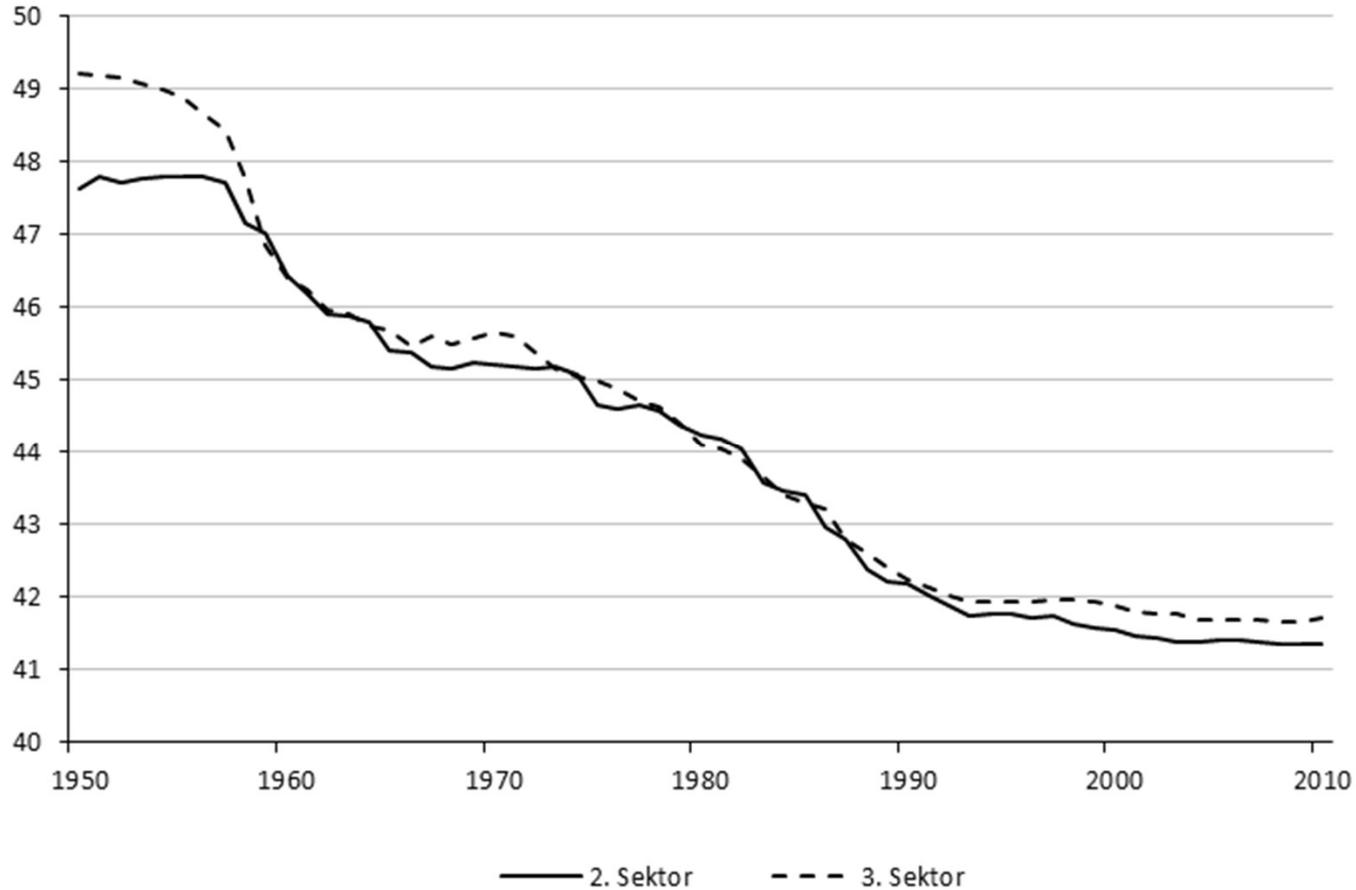
Figure 4: Association of categories of weekly working hours with incident coronary heart disease and stroke. Estimates adjusted for age, sex, and socioeconomic status. *For trend from standard to long working hours.

- Produktivität pro Stunde zunächst stabil (kann sogar steigen), sinkt dann aber ab.
- Im Callcenter bereits nach etwa 3-4 Stunden: Mehr Zeit pro Telefonat



(Pencavi, 2014)

Entwicklung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in der Schweiz bis 2010...



(M. Siegenthaler, 2017)

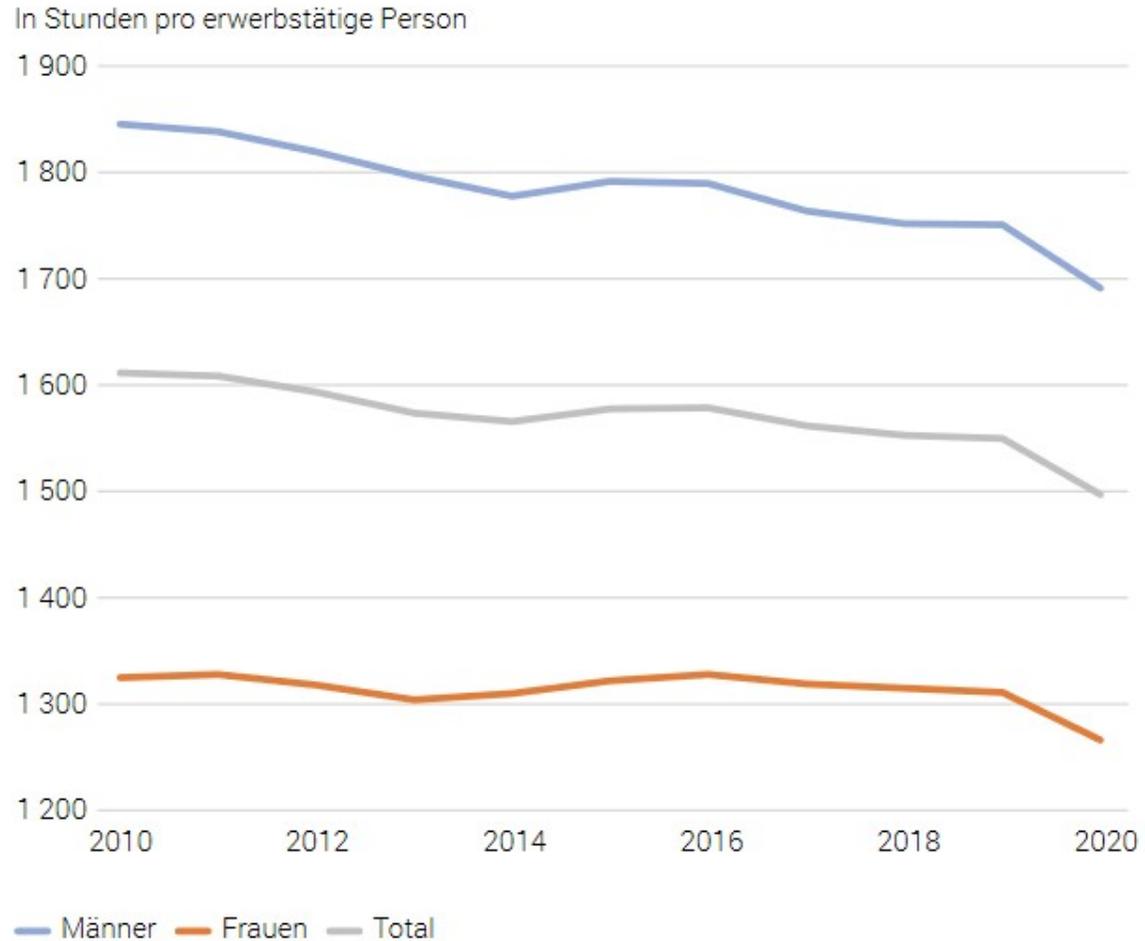
**... und Jahresarbeitszeit
seit 2010**

**Positiver Trend:
Wir arbeiten weniger.**

**Aber: Digitalisierte
Arbeitsprozesse erhöhen
Arbeitsintensität.**

**Teilzeit-MA sind weniger
erschöpft**

(Job Stress Index von
Gesundheitsförderung Schweiz)



(Bundesamt für Statistik, 2021)

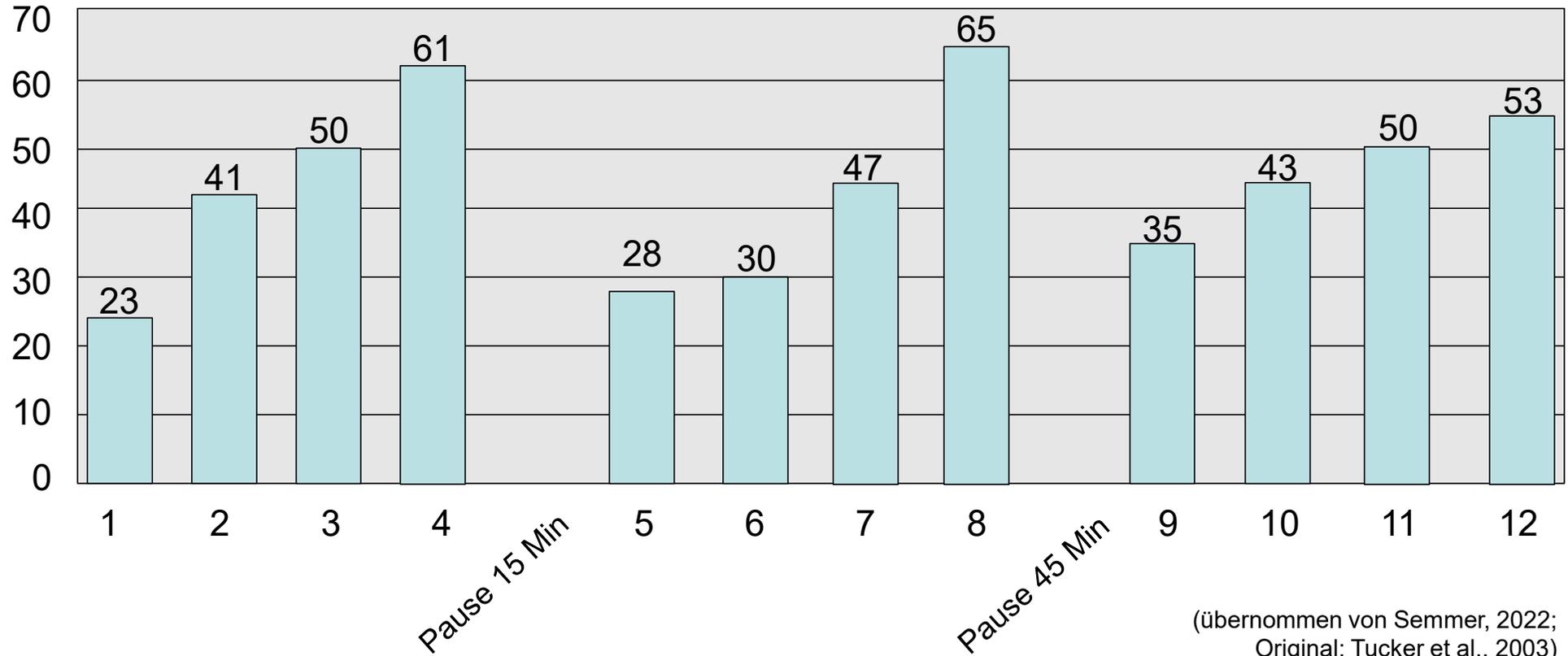
Die folgenden drei Folien stammen vom führenden Stressexperten der Schweiz: Prof. Dr. em. Norbert Semmer (Uni Bern).

Gutachten zur Auswirkung von Freizeit auf Gesundheit und Produktivität für das Bundesamt für Justiz



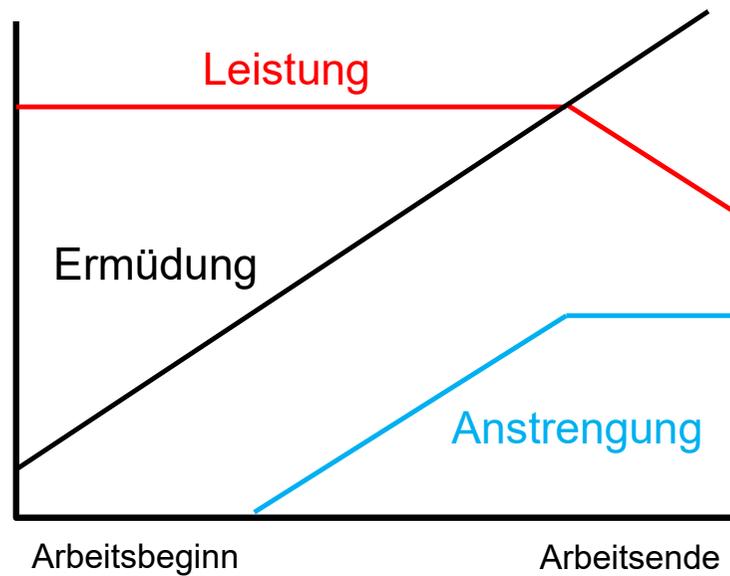
Unfälle über drei Perioden à zwei Stunden ohne Pausen

in Abschnitten à 30 Minuten gemittelt über drei Jahre

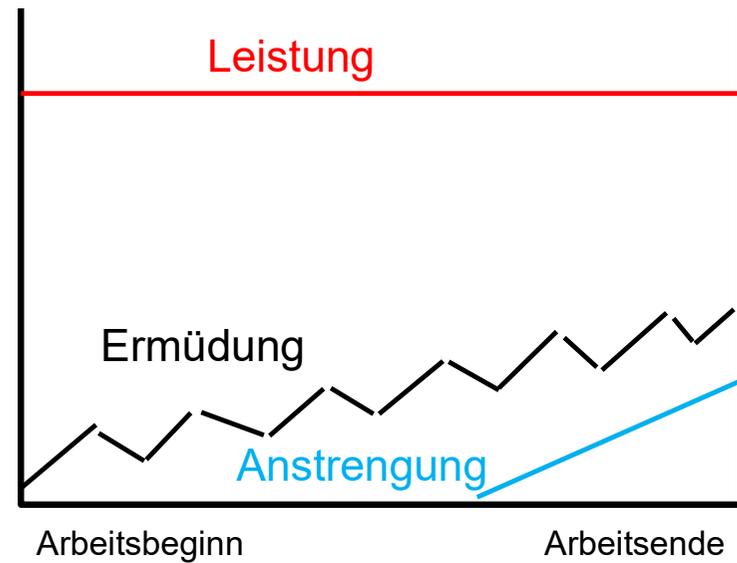


Kurz-Pausen: Ermüdung, Leistung, Anstrengung

Ohne Kurzpausensystem

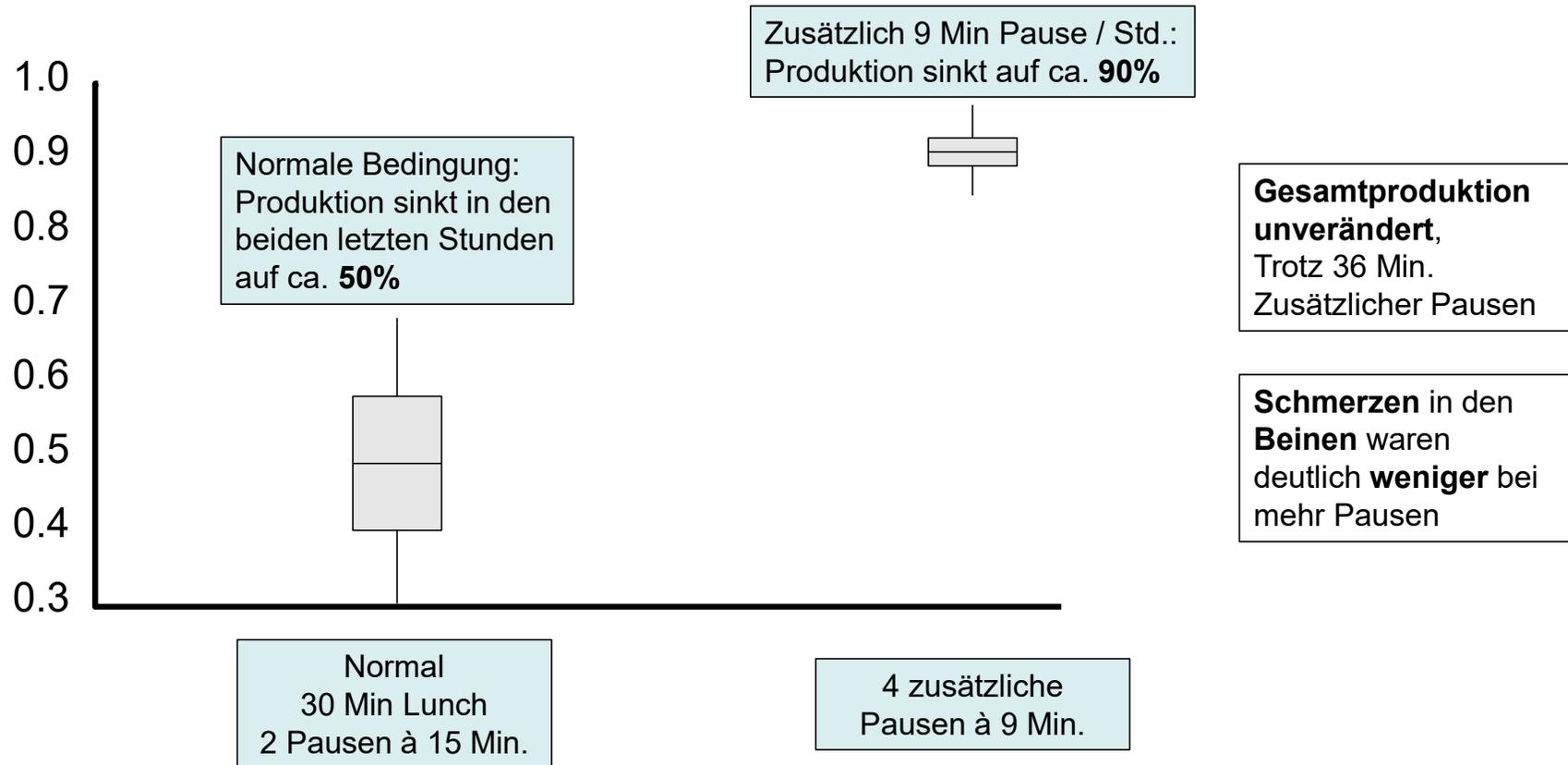


Mit Kurzpausensystem



(übernommen von Semmer, 2022)

Produktivität in den beiden letzten Arbeitsstunden (in % der restlichen Arbeitszeit)
30 Arbeiter, Fleischverarbeitung



(übernommen von Semmer, 2022; Original: Dababneh et al., 2001)

10% Arbeitszeit



Produktivität
(Qualität, Quantität),
Gesundheit



Luis Molinero

(Wendsche, J., et al., 2016)

Home Office-Erfahrung: Flexibilität wird eingefordert.

Liegt es in den eigenen Händen, weniger zu arbeiten und produktiver zu sein?



Deloitte, 2018;
Eurofound, 2021;
Weichbrodt et al., 2020

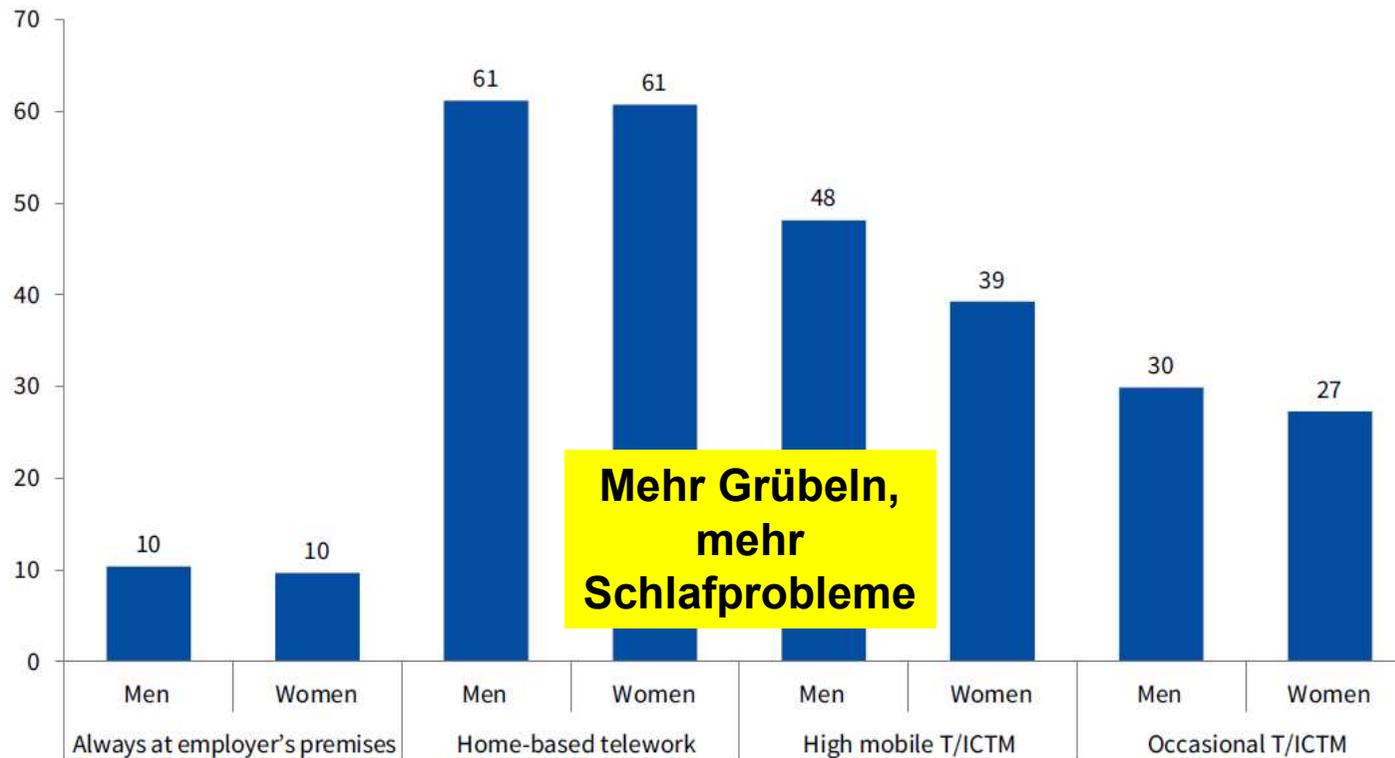
Flexibilität hat viele Vorteile



Moderates Homeoffice (ca. 2 Tage / Woche) hat positiven Einfluss auf:

- Wohlbefinden
- Vereinbarkeit von Arbeit & Privatleben
- Produktivitätserleben

Mehr Flexibilität = häufiger täglich oder mehrere Male in der Woche in der Freizeit arbeiten (EWCS, %-Angaben, EU 28)



Source: EWCS 2015, based on answers to the question: 'Over the last 12 months, how often have you worked in your free time to meet work demands (at least several times a month)?'

(Messenger, 2017)

Wieso nutzen wir Smartphones, Laptops, Apps & Co. In der Freizeit?

Sender:innen

Initiierendes Verhalten

- haben unterschiedliche Motive (z.B. Selbstbestimmung, hohe Arbeitslast)
- können Aufgaben erledigen & werden nicht unterbrochen



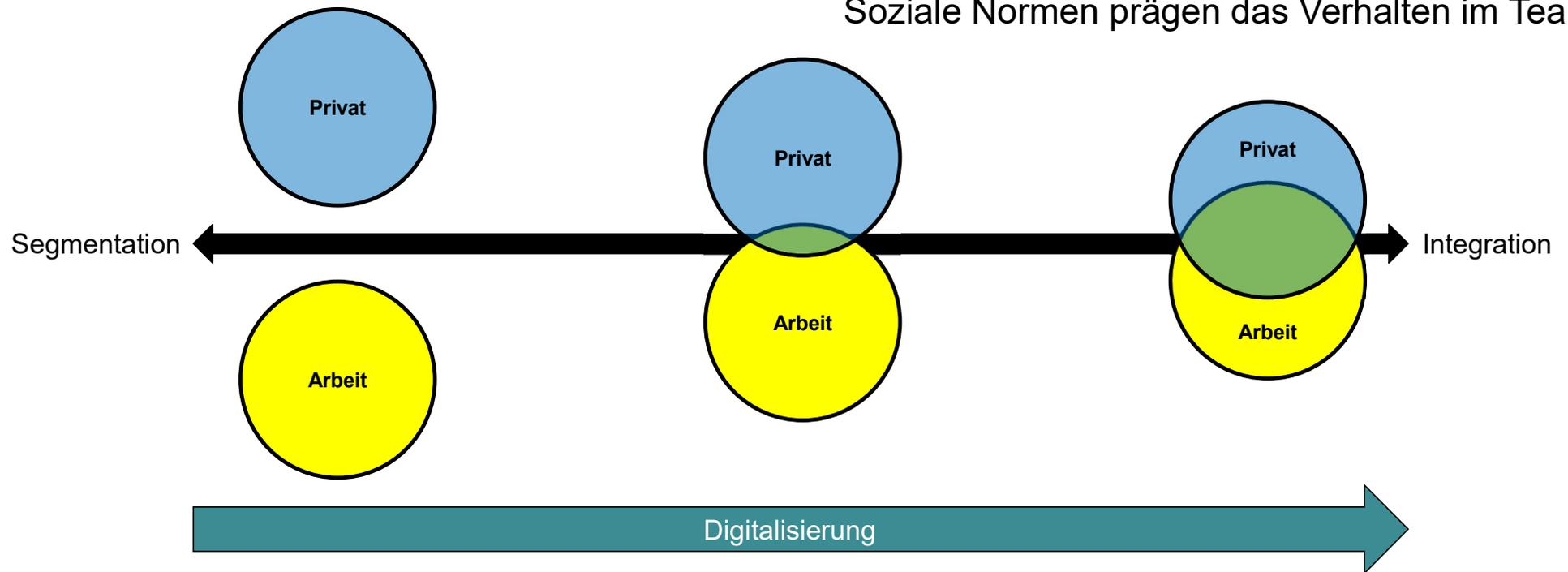
Empfänger:innen

Responsives Verhalten

- werden in ihrer Freizeit unterbrochen
→ Rollenwechsel ist nicht geplant
→ Arbeit und Privates verschwimmt
- verspüren eine Erreichbarkeitserwartung
- Empfinden inneren Druck zu antworten

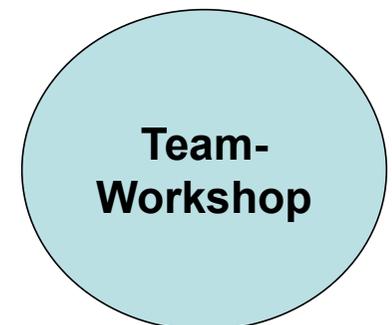
Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

Soziale Normen prägen das Verhalten im Team



Bei mobil-flexiblen Arbeiten gemeinsame Regelungen entwickeln, indem man:

- Sein eigenes Verhalten im Team hinterfragt
- Offen über die verschiedenen Boundary-Präferenzen im Team spricht (bin ich eher ein Segmentierer, Integrierer oder Mischtyp?)
- Verständnis und Unterstützung gegenüber den anderen Teammitgliedern / Präferenzen zeigt
- Gemeinsam konkrete Regelungen treffen, die es erleichtern Arbeit & Privatleben zu trennen wie z.B.:
 - Klare Regelung von Arbeitszeiten
 - Transparenz von An- und Abwesenheiten
 - Klärung von Kommunikationswegen und -kanälen
 - Erreichbarkeit und Arbeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeit thematisieren
 - Umgang mit hoher Arbeitslast



Zukunft am Beispiel Apple Watch: Quantify yourself

Miss den Sauerstoffgehalt in deinem Blut mit einem revolutionären Sensor und der App. Mach ein EKG, immer und überall. Und checke deine Herzfrequenz. Mit diesen und weiteren Innovationen wie der App für Achtsamkeit und der Schlaferfassung sorgt die Series 7 dafür, dass du von Kopf bis Fuss gesund bleibst. Einfach, indem sie dir hilft, mehr Gesundheitsdaten im Blick zu behalten.



Zukunft am Beispiel Tools zur Produktivitätsmessung: Heikel (Datenschutz) – und wird Produktivität gemessen?

Make Every Second Count
Automatic time tracking lets you know where the team excels and where it needs help so you can easily improve individual and overall performance.

Better for Managers
By measuring and analyzing how your team spends its time, you'll be able to be more engaged on each project, offering encouragement and stepping in when necessary. Plus, our insight will help you recognize strong performers building morale across teams.

Better for Employees
When your employees see how tracking their time gives them valuable knowledge about their strengths and weaknesses, when they are overwhelmed and when they are underutilized you'll be amazed at how productive, accountable and self directed they become.

Better for the Organization
Happy employees are productive employees so Time Doctor facilitates their happiness by enabling a "work from anywhere world" with full transparency and accountability. Whether at home, in-office or on the road, they'll work the way that works best for both you and them.

Worked Today: 8h 15m
Worked This Week: 32h 13m
Worked This Month: 121h 13m

Task	Category	Duration
Developing	DevOps	2h 45m
Fixing bugs	DevOps	
Load Test	DevOps	
Testing	QA	30m
Researching	DevOps	
Checking email	DevOps	00:00:49
Testing	DevOps	2h 45m

Productivity totals

Feb 10 - Mar 10

Top used unproductive websites & applications

- Solitaire

Take Home Messages

- Nicht länger als 10h/Tag bzw. 55h/Woche arbeiten: Produktivität **und** Gesundheit sind gefährdet.
- Noch wichtiger als die Arbeitszeit an sich ist die Qualität:
Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben verweisen auf Handlungsbedarf.
- Wirkung kurzer Pausen bewusst nutzen:
10% weniger arbeiten, aber gleich viel leisten, höhere Qualität und gesund bleiben.
- Zeitautonomie (z.B. Home Office) erhöht Arbeitszeiten: Bewusstes «Boundary Management»
- Grenzziehungen auch gemeinsam vornehmen, z.B. Erwartungen im Team klären.
- Denkfehler überwinden: «High Performer» und den eigenen Wert an der Arbeitszeit festmachen.
- Flexible Arbeitsmodelle erproben und ausbauen:
z.B. 4-Tage-Woche, attraktive Arbeitsorte & HO-Option, Hürden für Teilzeit reduzieren.

Literatur

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>

Chung, A., & Rimal, R. N. (2016). Social norms: a review. *Review of Communication Research*, 4, 1-28. <https://doi.org/10.12840/issn.2255-4165.2016.04.01.008>

Day, A., Barber, L., & Tonet, J. (2019). Information communication technology and employee well-being: Understanding the “iParadox triad” at work. In R. N. Landers (Hrsg.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior* (S. 580-607). Cambridge University Press.

Deloitte Schweiz. (2021). *Wo arbeitet die Schweiz nach der COVID-19-Pandemie?* <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/human-capital/articles/where-does-switzerland-work-after-pandemic.html>

Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Hrsg.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Publishing.

Derks, D., & Bakker, A. B. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), Article 4.

Derks, D., van Mierlo, H. & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>

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>

Giurge, L. M. & Bohns, V. K. (2021). You don't need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 114–128. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.08.002>

Literatur

Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 319-340.

Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeyley, G., & Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.

Ohly, S. & Latour, A. (2014). Work-Related Smartphone Use and Well-Being in the Evening. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 174–183. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000114>

Siegenthaler, M. (2017). Vom Nachkriegsboom zum Jobwunder – der starke Rückgang der Arbeitszeit in der Schweiz seit 1950. *Social Change in Switzerland*, N° 9 . doi:10.22019/SC-2017-00004 <https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1180>

Tucker, P. (2003). The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: a review. *Work & Stress*, 17(2), 123-137.

Weichbrodt, J., Bruggmann, A., & Folie, A. (2020). *FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/31702>

Wendsche, J., Lohmann-Haslaah, A., & Wegge, J. (2016). The impact of supplementary short rest breaks on task performance – A meta-analysis. *Sozialpolitik.ch*, 2, 1-24. <http://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-75>

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J. & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>