

Abspeichern hilft

Verwendung von Smartphones außerhalb der Arbeitszeit ist (nicht) schlau

DAS PROBLEM

Die meisten von uns schalten ihr Smartphone so gut wie nie aus, tun kaum einen Schritt, ohne dass ihr mobiles Endgerät sie begleitet. Und während die einen ein Loblied auf die dadurch gewährleistete Vereinbarkeit sonst getrennter Lebensbereiche singen, sind die anderen voller Sorge um negative Effekte einer möglicherweise um sich greifenden „digitalen Demenz“ (Spitzer 2012).

DIE AUTORIN

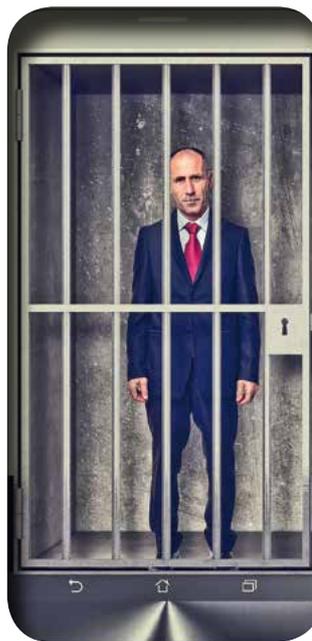


ANNE HAKER ▶ Senior Consultant bei HRpepper Management Consultants, Berlin. Sie ist Diplom-Psychologin, Organisationsberaterin und systemischer Coach. Zu ihren Schwerpunkten gehören die Themen Organisationsentwicklung und Neuroleadership.
▶ anne.haker@hrpepper.de

DIE WISSENSCHAFT

Eine oftmals vorgebrachte Sorge ist, dass die (implizite oder explizite) Erwartung an ständige Erreichbarkeit zum Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben und damit zu vermehrtem Stress bei Arbeitnehmern führt. Der englische Fachausdruck hierfür ist Work-Home-Interference (WHI). Dieser bezieht sich auf die negativen Auswirkungen einer Vermischung der beiden Kontexte insbesondere durch damit einhergehende Rollenkonflikte. Es konnte gezeigt werden, dass höhere WHI-Werte

mit vermehrtem Schlafmangel und einem erhöhten Burn-out-Risiko einhergehen (Bakker / Geurts 2004). Forscher vom Department of Work and Organizational Psychology in Rotterdam haben sich diesen Zusammenhang näher angesehen und fanden heraus, dass Nutzer, die starken Gebrauch von ihren Arbeitshandys nach der offiziellen Arbeitszeit machten, in der Tat einen deutlich erhöhten WHI-Wert haben (Derks et al. 2015), aber auch, dass dieser Zusammenhang durch drei Einflussfaktoren maßgeblich moderiert wird: die Erwartungen des direkten Vorgesetzten hinsichtlich der Erreichbarkeit seiner Mitarbeiter, das von den Kollegen vorgelebte Verhalten und



das Arbeitsengagement (Work Engagement) des jeweiligen Mitarbeiters selbst.

Hatten die Mitarbeiter also die Annahme, dass ihr Chef Erreichbarkeit und die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben nach Feierabend von ihnen erwartet, so war der WHI-Wert deutlich höher als bei Personen, die genauso viel Zeit mit arbeitsrelevanten Aufgaben am Smartphone verbrachten, diese Annahme aber nicht hatten.

Überraschend ist, dass ein höheres Arbeitsengagement zu einem deutlich verringerten Zusammenhang zwischen WHI-Werten und Smartphone-Nutzung führte. Die naheliegende Erklärung hierfür ist, dass Personen, die sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren und gerne einbringen, Arbeit nach dem offiziellen Feierabend als weniger störend empfinden und daher weniger Rollenkonflikte erleben.

Eine weitere Erklärung lässt sich aus der Interferenzforschung ableiten. „Interferenz“ bezeichnet dabei die Überlagerung

Wissenschaftler sprechen etwas resigniert davon, dass nur ein Prozent der Praktiker wissenschaftliche Artikel liest. Diese handeln somit überwiegend intuitiv. Die Kolumne „Evidenz to Go“ setzt dem etwas entgegen und geht den Überzeugungen des (Personal-)Managements auf den Grund: Sind die vielfach unterstellten Zusammenhänge und Annahmen mit einer empirischen Evidenz belegbar?

DIE PRAXIS

von einer Aufgabe mit einer anderen, wobei es zu einer Störung bei der Bearbeitung der aktuellen Aufgabe durch diese Überlagerung kommt. Die Leistungsfähigkeit bei der aktuellen Herausforderung ist durch diese Störung geringer. Das kann auch der Fall sein, wenn ich eine Arbeitsaufgabe noch nicht abgeschlossen habe, mich aber auf die aktuellen Anforderungen meines Privatlebens konzentrieren möchte. Mitarbeiter mit hohem Work Engagement bringen Arbeitsaufgaben eher zu Ende, als solche mit niedrigerem Arbeitsengagement (Halbesleben / Wheeler 2008). Die Vermutung liegt nahe, dass diese Mitarbeiter ihr Smartphone eher dazu nutzen, noch offene Aufgaben abzuschließen, um anschließend besser abschalten zu können.

Gestützt wird diese Annahme durch Forschung von Benjamin Storm und Sean Stone (2015), die positive Effekte auf die Merkleistung von neuen Informationen nachweisen konnten, wenn Personen die Möglichkeit gegeben wurde, vorherige Informationen auf ihrem Computer oder Smartphone zu speichern. Durch die Speicherung vorheriger Informationen werden diese als „abgeschlossen“ betrachtet; sie müssen nicht mehr aktiv im Gedächtnis behalten werden.



Für die Praxis heißt dies, dass die Hoffnung, die Arbeitsleistung weniger engagierter Mitarbeiter über die Bereitstellung von Arbeitshandys verbessern zu können, schnell ins Gegenteil umschlagen kann. Gleichzeitig scheint die Nutzung von Smartphones für arbeitsrelevante Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit an sich nicht das Problem zu sein. Vielmehr gibt die bei der Arbeit vermittelte Erreichbarkeitsnorm den Ausschlag. Hier sind eine klare Erwartungshaltung bezüglich der Erreichbarkeit außerhalb der offiziellen Arbeitszeit und eine Begrenzung dieser Erwartung auf wirklich zeitkritische Aufgaben empfehlenswert. ●

Literatur

- Bakker, A. B. / Geurts, S. A. E. (2004): Toward a dual-process model of work-home interference, in: *Work and Occupations*, 31 (3), 345-366
- Derks, D. / Duin, D. van / Tims, M. / Bakker, A. B. (2015): Smartphone use and work-home interference. The moderating role of social norms and employee work engagement, in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177
- Halbesleben, J. R. B. / Wheeler, A. R. (2008): The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave, in: *Work & Stress*, 22 (3), 242-256
- Spitzer, M. (2012): *Digitale Demenz. Wie wir uns und unsere Kinder um den Verstand bringen*, München
- Storm, B. C. / Stone, S. M. (2015): Saving-enhanced memory. The benefits of saving on the learning and remembering of new information, in: *Psychological Science*, 26 (2), 182-188