

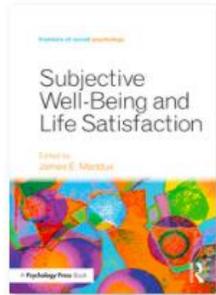
DIE ENTWICKLUNG VON MITGEFÜHL IN ZEITEN VON REMOTE-ARBEIT

8.11.2023

PROF. DR. CHRISTIAN STIERLE



Digitaler Stress lauert überall!



Clinical Child and Family Psychology Review (2020) 23:15–26
<https://doi.org/10.1007/s10567-019-00300-5>

Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model

Ric G. Steele¹ · Jeffrey A. Hall² · Jennifer L. Christofferson¹

Published online: 7 August 2019
© Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2019



Journal of Business
Research
Volume 151, November 2022, Pages 269–286



Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing

Pallavi Singh^a, Hillol Bala^b, Bidit Lal Dey^c, Raffaele Filieri^d

Media Psychology, 01–26, 2016
Copyright © 2016 Taylor & Francis
ISSN: 1521-3269 print/1532-789X online
DOI: 10.1080/15213269.2015.1121832



Digital Stress over the Life Span: The Effects of Communication Load and Internet Multitasking on Perceived Stress and Psychological Health Impairments in a German Probability Sample



Available online at www.sciencedirect.com
ScienceDirect



Article

Digital Overload among College Students: Implications for Mental Health App Use

Arielle C. Smith¹, Lauren A. Fowler¹, Andrea K. Graham², Beth K. Jaworski³, Marie-Laure Firebaugh¹,
Grace E. Monterubio¹, Melissa M. Vázquez¹, Bianca DePietro¹, Shiri Sadeh-Sharvit⁴, Katherine N. Balantekin⁵,
Naira Topoco^{4,6}, Denise E. Wilfley¹, C. Barr Taylor^{4,7} and Ellen E. Fitzsimmons-Craft^{1,*}

Clinical Child and Family Psychology Review (2020) 23:15–26
<https://doi.org/10.1007/s10567-019-00300-5>



Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model

Ric G. Steele¹ · Jeffrey A. Hall² · Jennifer L. Christofferson¹

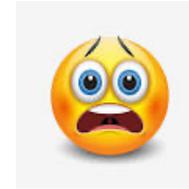
Published online: 7 August 2019
© Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2019



Technostress at work and mental health: concepts and research results

Nico Dragano and Thorsten Lunau

KEINE NACHRICHT = STRESS?



Fear of missing out (FOMO): Gefühl, etwas zu verpassen, dass andere mehr Spaß, bessere Leben oder Erlebnisse haben könnten. Nicht selten gehen damit Gefühle von Neid und niedrigerem Selbstwert einher. Häufig spielt dies zusammen mit der Nutzung von Instagram, TikTok, Meta, Whatsapp.....

RESEARCH

Open Access



Fear of missing out (FoMO) mediate relations between social self-efficacy and life satisfaction

Metin Deniz^{1,2}

Submit a Manuscript: <https://www.f6publishing.com>

World J Clin Cases 2021 July 6; 9(19): 4881-4889

DOI: [10.12998/wjcc.v9.i19.4881](https://doi.org/10.12998/wjcc.v9.i19.4881)

ISSN 2307-8960 (online)

OPINION REVIEW

Fear of missing out: A brief overview of origin, theoretical underpinnings and relationship with mental health

Mayank Gupta, Aditya Sharma



AGENDA

- 1 **RELEVANZ**
- 2 **HOMEOFFICE, REMOTE.....**
- 3 **ROLLE VON BINDUNG UND MITGEFÜHL**
- 4 **FÖRDERUNG VON MITGEFÜHL**



RELEVANZ

WORUM GEHT ES?

- Die digitalen Technologien verändern rasch, wie, wo und wann wir arbeiten.
- Die Covid-19-Pandemie verstärkte den Wandel und zwang den Großteil der Bevölkerung von zuhause zu Arbeiten.
- Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in allen Sektoren bietet die digitale Technologie mehr Möglichkeiten, birgt aber auch Herausforderungen und Risiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit.
- → Remote-Arbeit und Homeoffice wird immer beliebter

BEGRIFFSBESTIMMUNG

• Homeoffice/Heimarbeit

Die Arbeit im Homeoffice bezeichnet die Arbeit von zu Hause aus (im Deutschen auch als Heimarbeit bezeichnet).

Flexibles/Hybrides Arbeiten:

Mischform aus Arbeit im Büro oder sonstigem Arbeitsplatz und der Arbeit von zuhause.

Telearbeit:

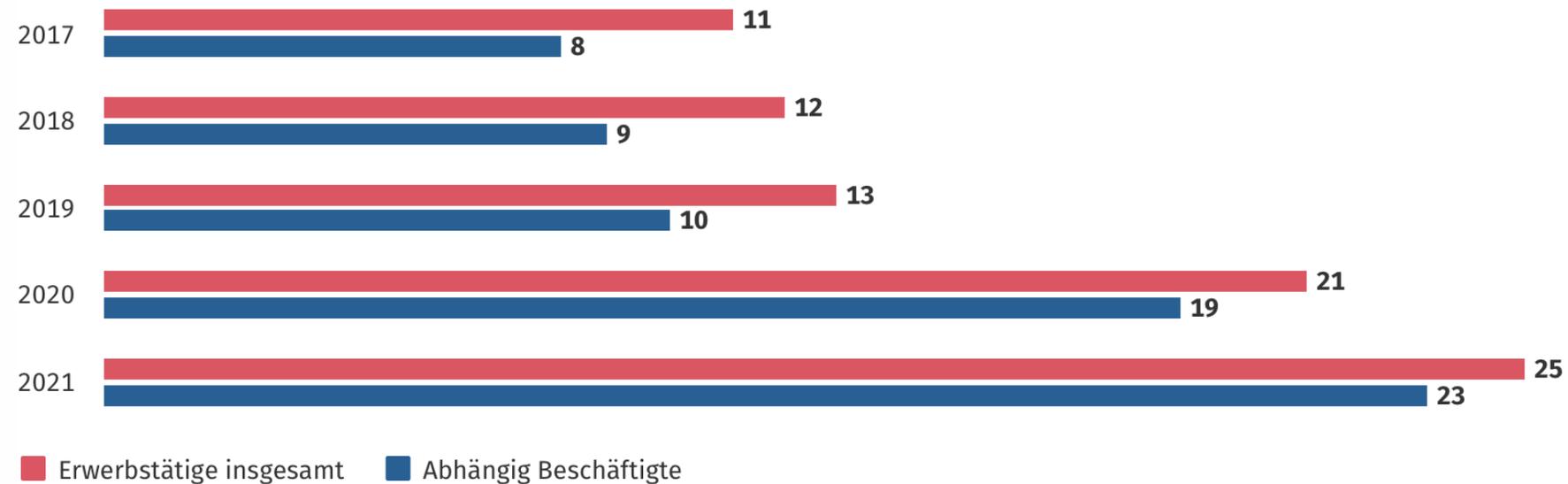
„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat....“

(§ 2 Abs. 7 ArbStättV)

ANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN IM HOMEOFFICE

Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice

in %



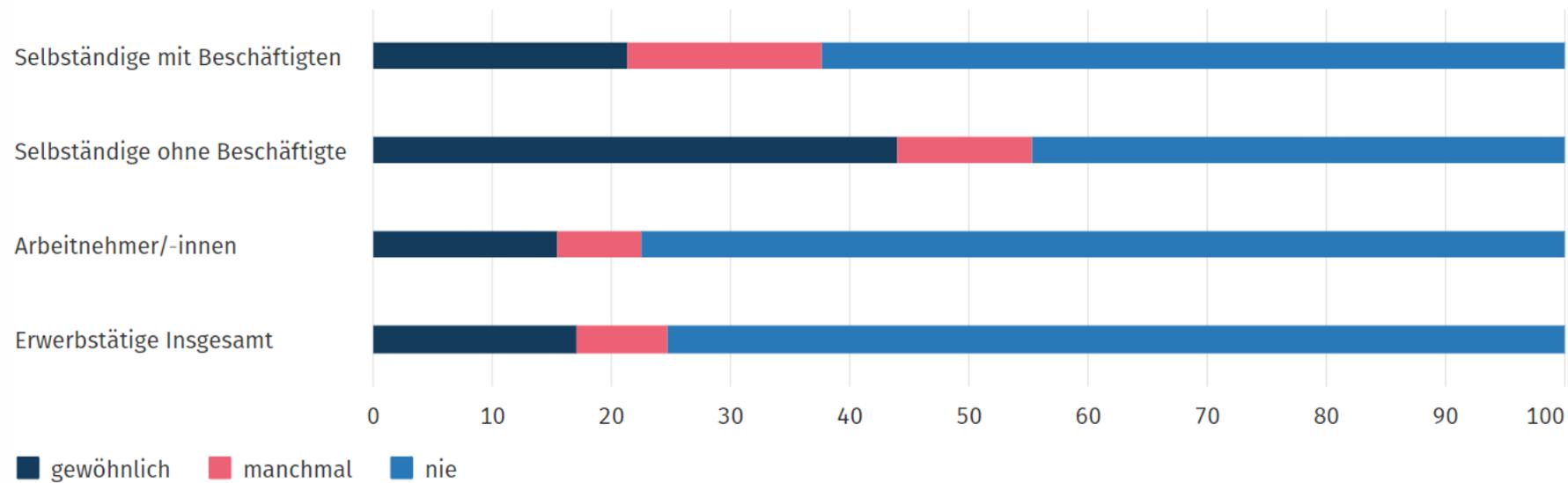
2021 = Erstergebnis.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

ANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN IM HOMEOFFICE

Erwerbstätige, die von zu Hause arbeiten nach Stellung im Beruf 2021

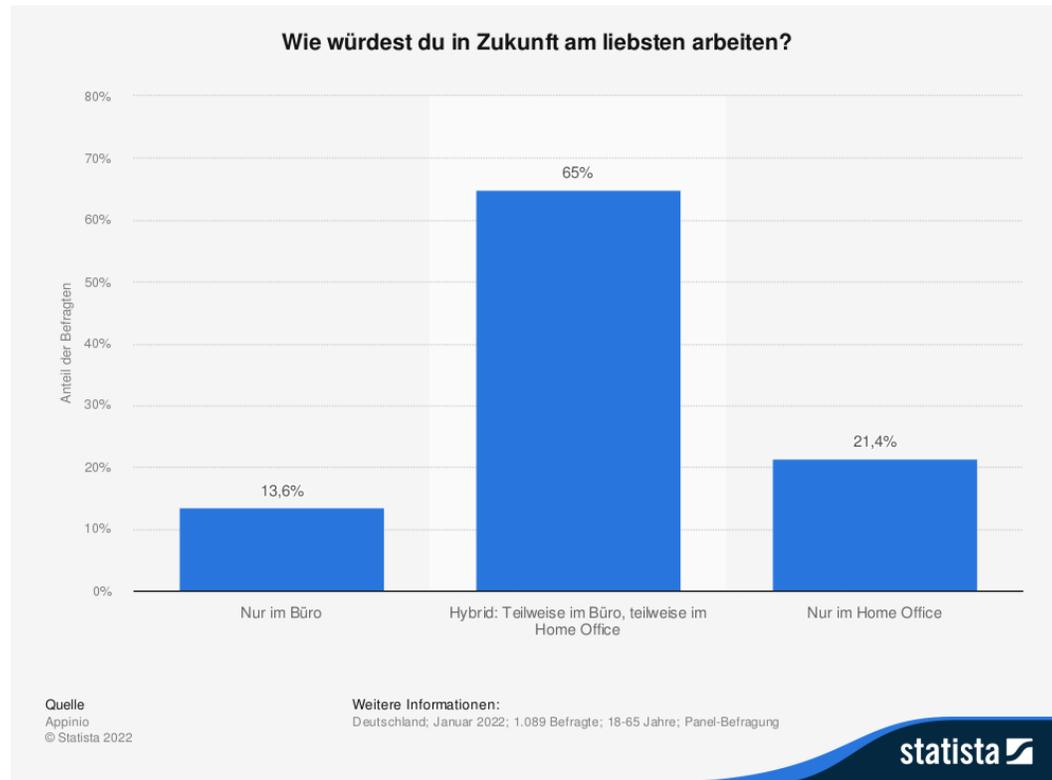
Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

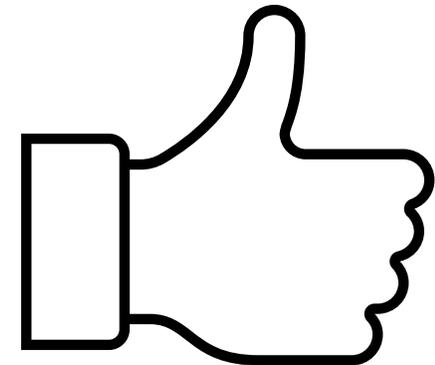
UMFRAGE: WIE WÜRDEST DU IN ZUKUNFT AM LIEBSTEN ARBEITEN?



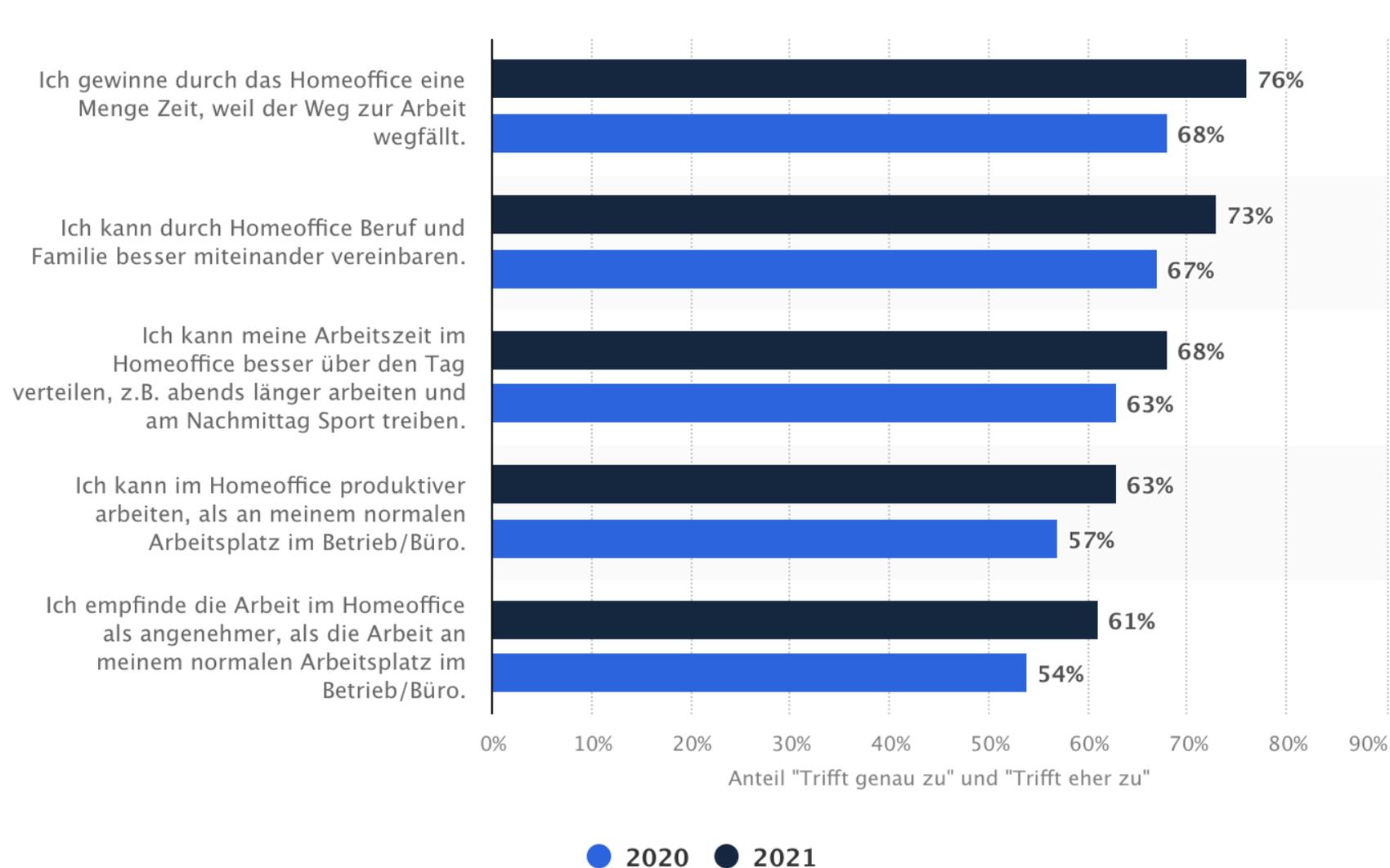
- N=1.089
- Fast 2/3 der Befragten sprach sich für eine hybride Lösung aus

VORTEILE AM HOMEOFFICE

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben
- Flexiblere Arbeitseinteilung
- Produktiveres Arbeiten möglich
- 91 % der Mitarbeitenden schätzen sich im Home Office produktiver ein als im Büro (Tinypulse 2016).
- Als Hauptgrund für den Wunsch nach (alternierender) Telearbeit wird das Entfallen der Pendlerzeit angeführt (Weitzel et al. 2015).
- Durch flexible Zeiteinteilung und höhere Zeitautonomie ist es möglich, trotz Elternschaft die Karriere weiter zu verfolgen (Bessing 2016).
- Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten, sind oft zufriedener als solche, die ausschließlich einen Arbeitsplatz in einer Organisation haben (Brenke, 2016).



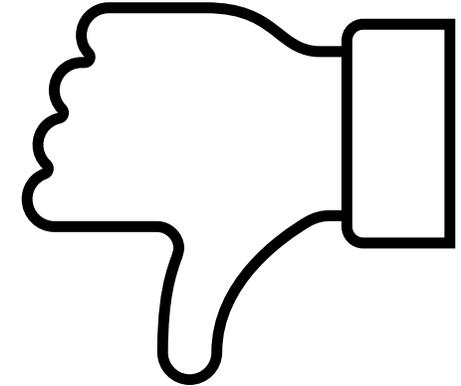
VORTEILE AM HOMEOFFICE



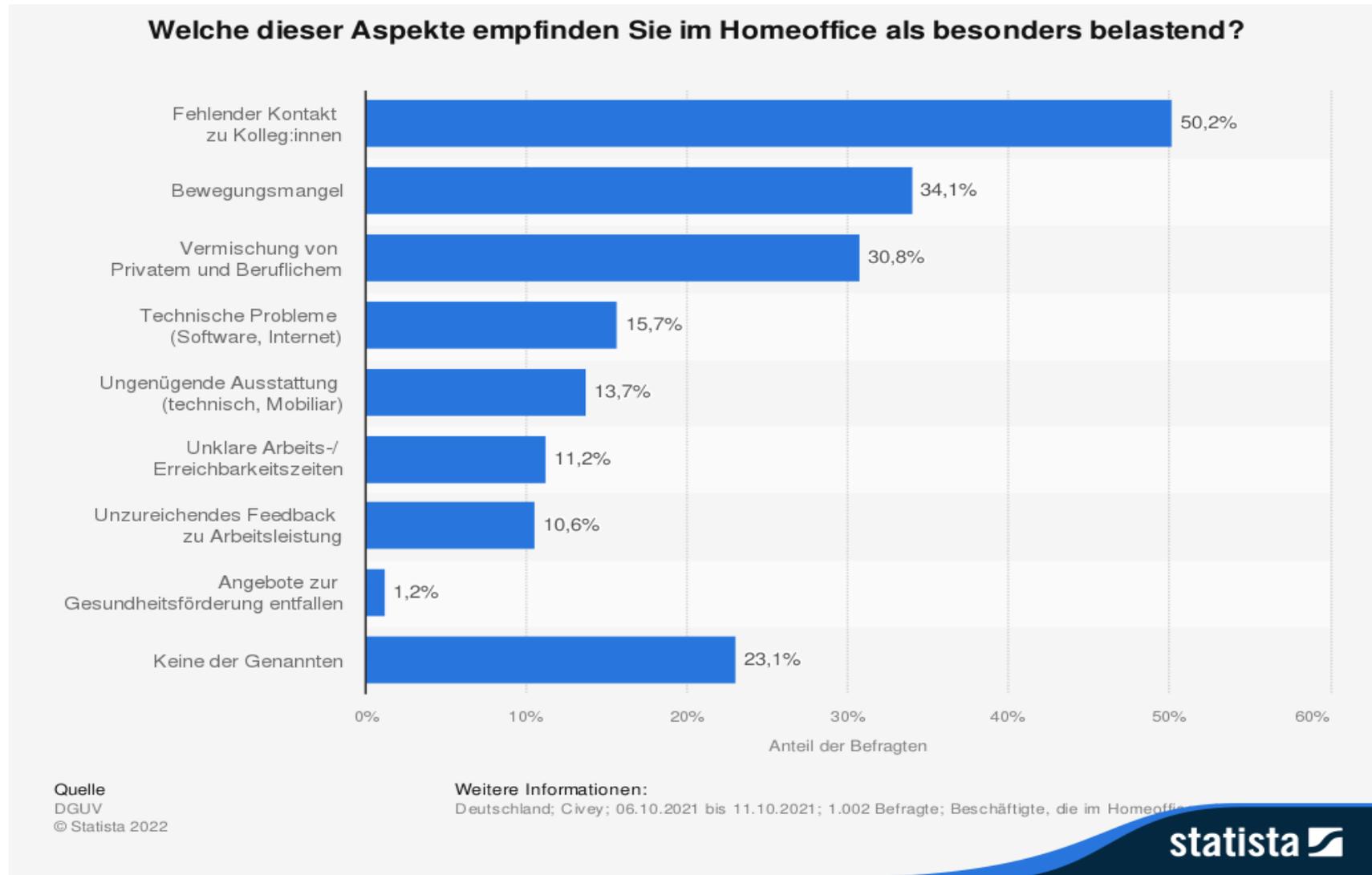
Details: Deutschland; forsa; IGES; 16.02.2021 bis 04.03.2021; 2.131 Befragte; 18-65 Jahre; Befragte mit regelmäßigem Homeoffice; Computergestützte Telefoninterviews (CATI)

NACHTEILE AM HOMEOFFICE

- Fehlender sozialer Kontakt
- Bewegungsmangel
- Trennung von Arbeits- und Privatleben schwer
- Technische Probleme
- Ungenügende Ausstattung (z.B. Ergonomie)
- Unklare Arbeits-/Erreichbarkeitszeiten
- Unzureichendes Feedback zur Arbeitsleistung
- Angebote zur Gesundheitsförderung fehlen



NACHTEILE AM HOMEOFFICE



DIFFERENTIELLE INDIKATION?

Für wen ist Homeoffice die optimale Arbeitsform?

Wer hat eine hohe Wahrscheinlichkeit im Homeoffice gesund zu bleiben?

Wer ist dadurch einem erhöhten Krankheitsrisiko ausgesetzt?

GEFAHR MANGELNDE DISTANZIERUNGSFÄHIGKEIT

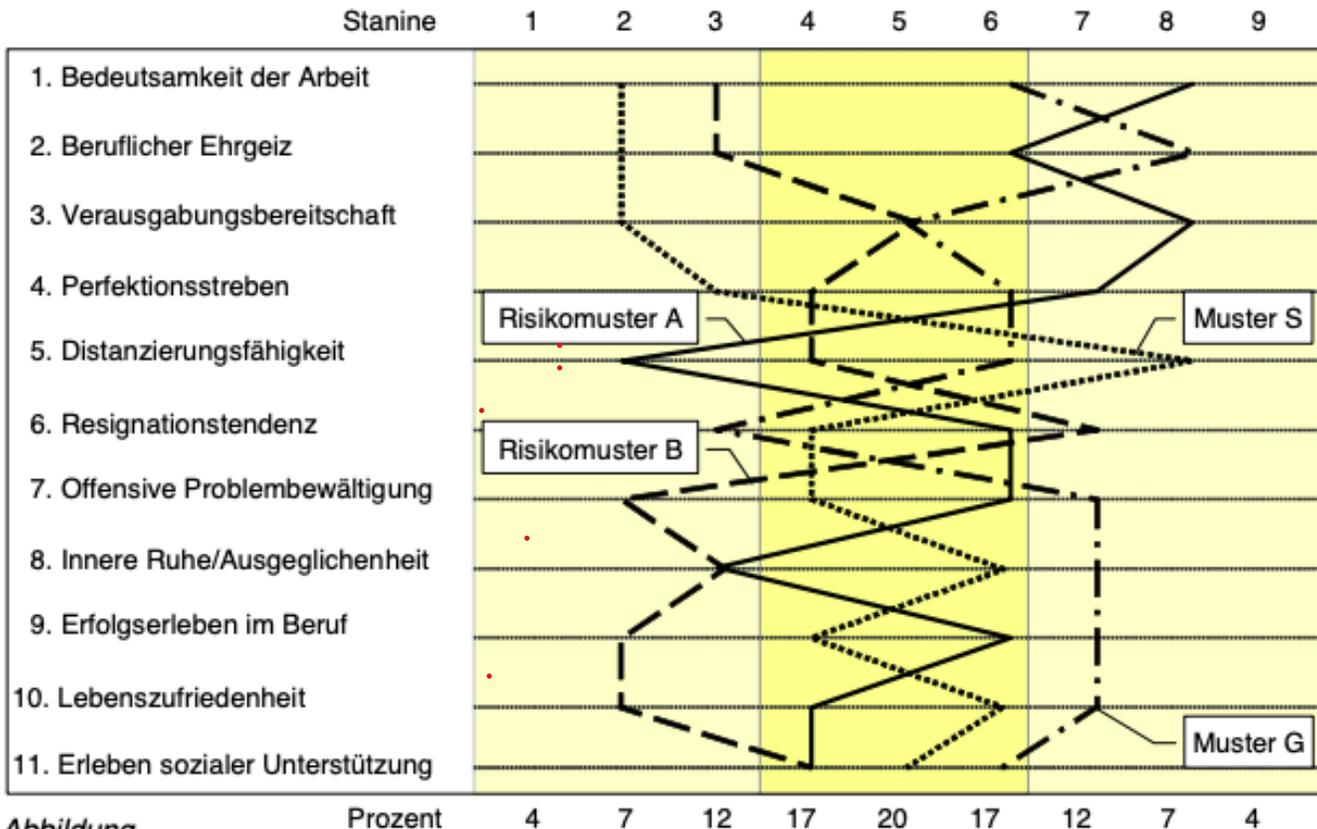
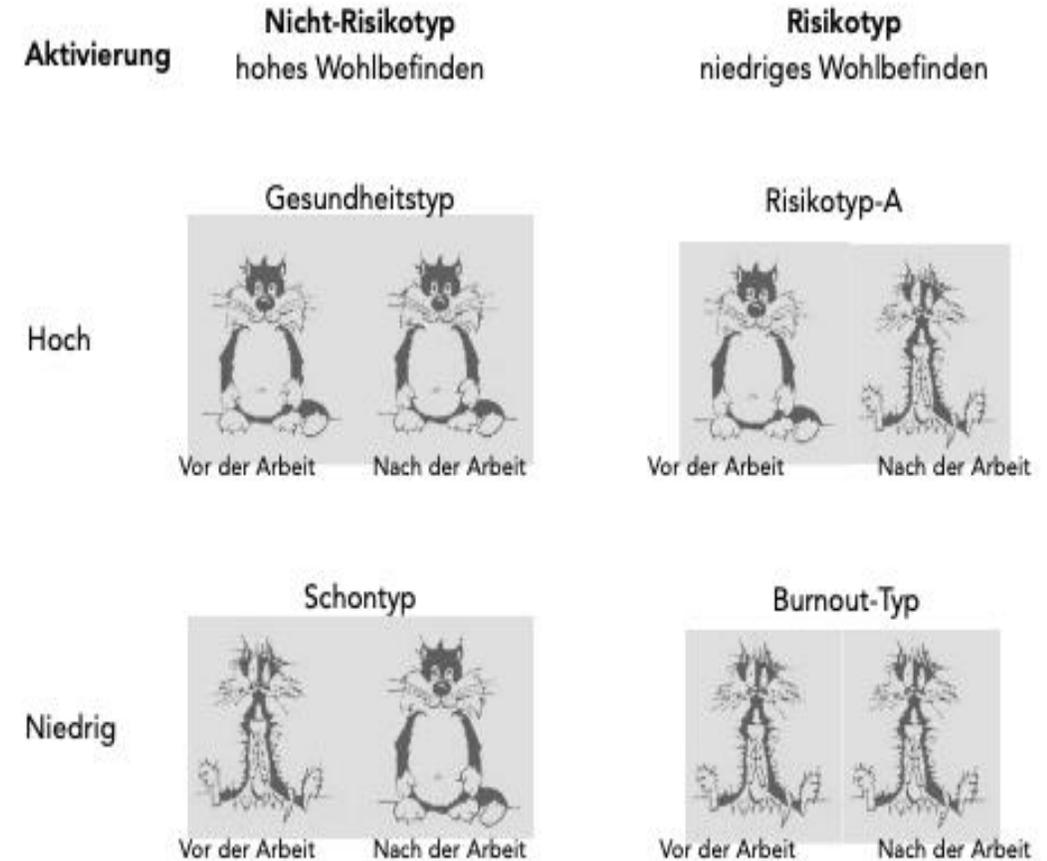


Abbildung.

Unterscheidung nach 4 Bewältigungsmustern

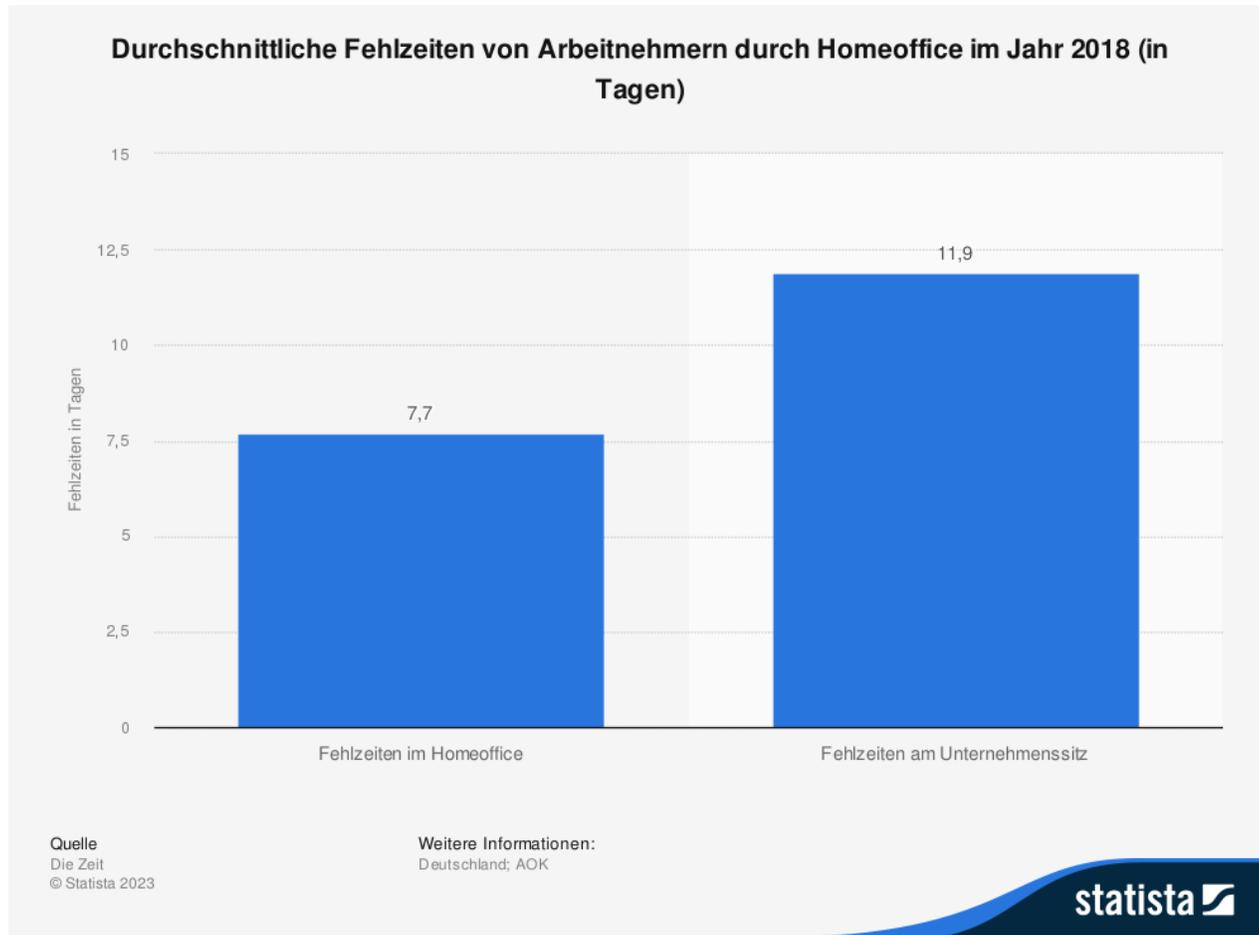
Muster G: Strich-Punkt-Linie, Muster S: gepunktete Linie, Muster A: durchgezogene Linie, Muster B: gestrichelte Linie



WAS SIND HINWEISE AUF PSYCHISCHE SCHWIERIGKEITEN?

- Schlafstörungen
 - Veränderung der Leistungsfähigkeit
 - Konzentrationsstörungen
 - Wiederholt ungepflegtes Aussehen
 - Gereiztheit
 - Rückzugsverhalten
 - Wiederholte Konflikte im Team
 - Angst vor Fehlern, zunehmende Unsicherheit
 - Vermehrte Fehlzeiten
 - Fehlende positive Emotionen
-
- Experten sprechen beim Home-Office auch von Zoom-Fatigue.

DURCHSCHNITTLICHE FEHLZEITEN VON ARBEITNEHMERN DURCH HOMEOFFICE IM JAHR 2018



Im Jahr 2018 betrug in Deutschland die durchschnittliche Fehlzeit von Arbeitnehmern im Homeoffice rund acht Tage. Ihre Kollegen mit Arbeit am Unternehmenssitz hatten dagegen im Schnitt rund zwölf Tage Fehlzeiten.

OFT UNENTDECKTES PROBLEM

Gefahr des Präsentismus?

Zentrale Mitarbeiter:innen-Bedürfnisse

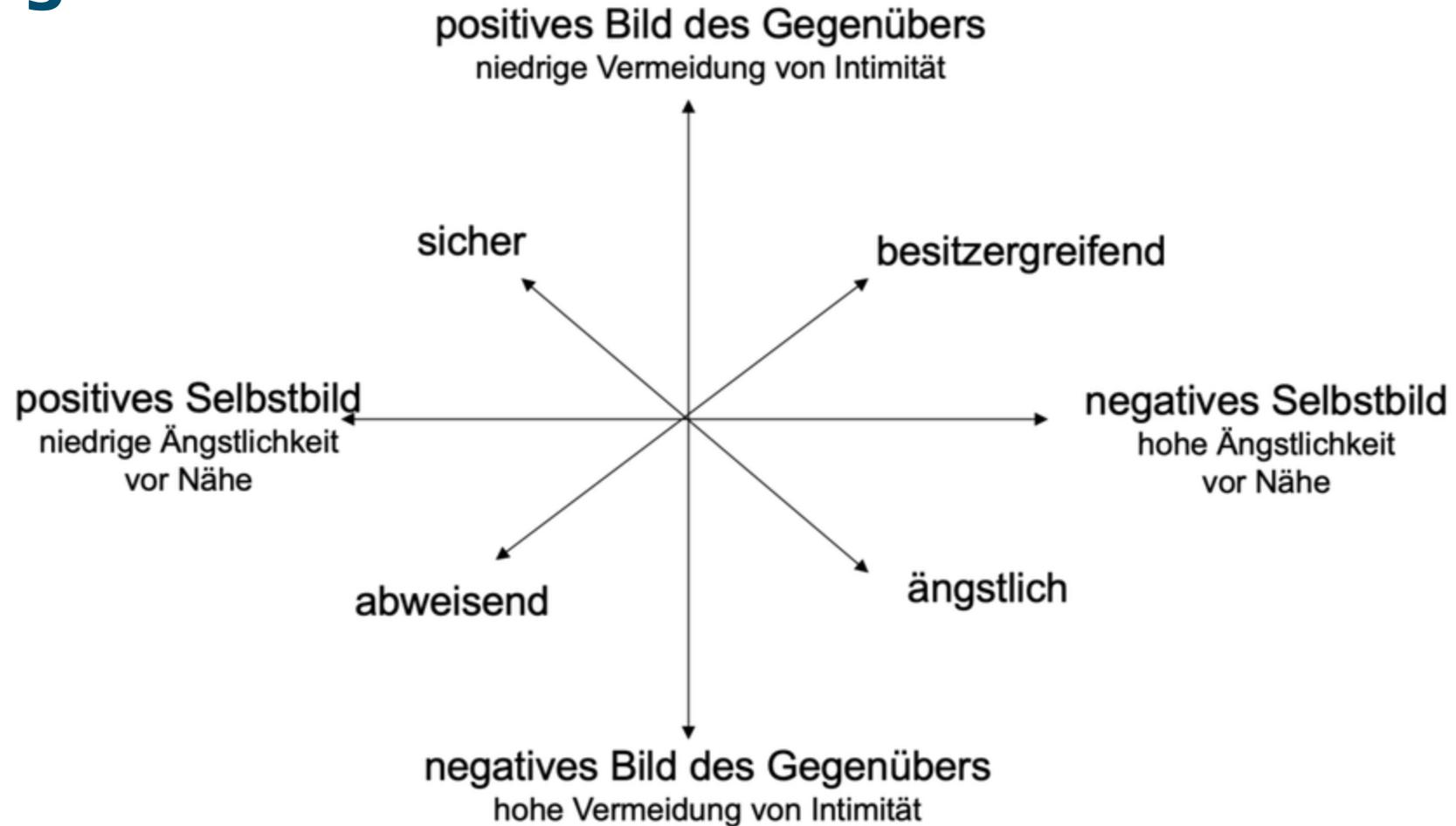
(ABC-Model von M. West, 2021)

Autonomie
und Kontrolle

Zugehörig-
keit und
Bindung

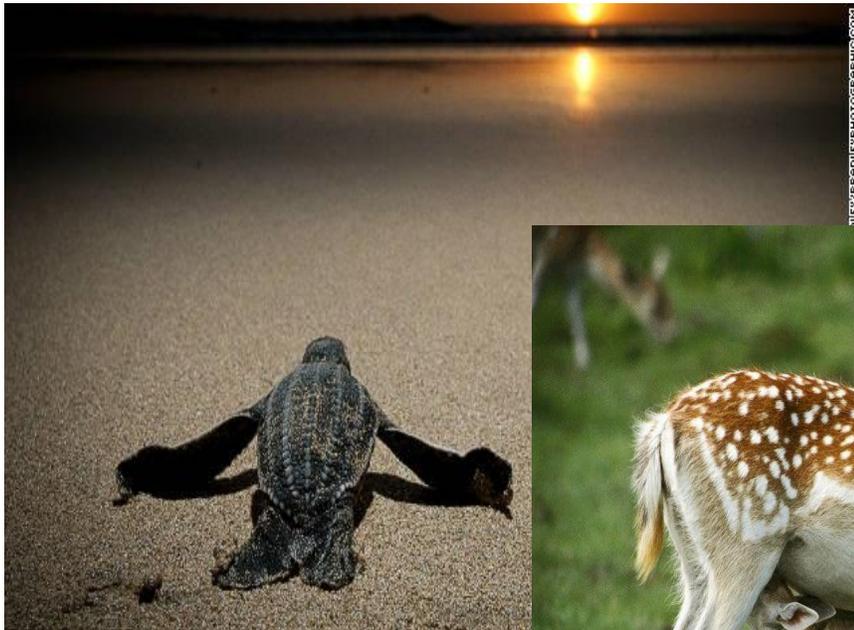
Beitragen und
Kompetenz

Bindung



VIELE EINFLÜSSE BESTIMMEN DIE ENTWICKLUNG UNSERER BINDUNGSFÄHIGKEIT





Als Säugetiere haben wir uns entwickelt in Familien und Gruppen zu leben. Wir sind soziale Wesen.





MITGEFÜHL



„Mitgefühl ist die Sensibilität für eigenes Leid und das Leid anderer, mit dem Commitment, Leid zu lindern und zu verhindern.“ (Gilbert, 2013)

MITGEFÜHL

...evolutionär begründete, angeborene Disposition, sich selbst und anderen in leidvollen Situationen emotionale Wärme und Unterstützung entgegenbringen zu können.

Mitgefühl äußert sich auf 4 Prozessebenen:

1. Kognitiv (z.B. Verstehen der Perspektive)
2. Affektiv (z.B. Empathie, Anteilnahme)
3. Motivational/Intentional (z.B. Wunsch/Intention, Leid zu verringern)
4. Behavioral (z.B. konkrete Handlungen, Leid zu verringern)

Flows des Mitgefühls



Warum ist Mitgefühl wichtig?



EFFEKTE VON MITGEFÜHL

- Signifikante Effekte zwischen **Selbstmitgefühl und Psychopathologie** = $-.53$ (Muris & Petrocchi, 2017)
- Höheres Ausmaß an **positivem Affekt** (Wren et al., 2012), **adaptivere Herzratenvariabilität** (Kirby et al. 2019)
- Nutzung von **adaptiveren und fokussierteren Problemlösetechniken** (Soziale Unterstützung, positives Reframing) (Allen & Leary, 2010)
- **Verbessertes Gesundheitsverhalten** (Sirois, 2014)
- Mitgefühlsbasierte Interventionen fördern **Selbstmitgefühl, Achtsamkeit** und **reduzieren Depressivität und Stress** (z.B.. Kilic et al., 2019)
- Vielversprechende Ergebnisse bei chronisch kranken Patient:innen:
mehr Akzeptanz, weniger Isolation und verbesserte Emotionsregulation (Austin et al., 2021)

Psychotherapeutic benefits of compassion-focused therapy: an early systematic review

ORIGINAL ARTICLE

Self-compassion and Symptoms of Stress, Anxiety, and Depression

Autocompasión y Síntomas de Estrés, Ansiedad y Depresión

Autocompaixão e Sintomas de Estresse, Ansiedade e Depressão

Luciana Karine de Souza, et al. [full author details at the end of the article]

Mindfulness (2019) 10:979–995
<https://doi.org/10.1007/s12671-018-1037-6>

REVIEW

Effectiveness of Self-Compassion Related Therapies: a Systematic Review and Meta-analysis

Alexander C. Wilson^{1,2} · Kate Mackintosh¹ · Kevin Power³ · Stella W. Y. Chan¹

Preventing Postpartum Depression With Mindful Self-Compassion Intervention

A Randomized Control Study

Lu Guo, MD, Jing Zhang, MD, Liping Mu, MD, and Zhao Ye, MD



Mindfulness (2019) 10:1455–1473
<https://doi.org/10.1007/s12671-019-01134-6>

ORIGINAL PAPER

Self-Compassion Interventions and Psychosocial Outcomes: a Meta-Analysis of RCTs

Madeleine Ferrari^{1,2} · Caroline Hunt² · Ashish Harrysunker¹ · Maree J. Abbott² · Alissa P. Beath³ · Danielle A. Einstein³

The predictive role of self-compassion in cancer patients' symptoms of depression, anxiety, and fatigue: A longitudinal study

Lei Zhu Juntao Yao, Jun Wang, Liyang Wu, Yuhan Gao, Juan Xie, Ailan Liu, Adelita V. Ranchor, Maya J. Schroevers

Journal of Evidence-Based Psychotherapies,
Vol. 15, No. 1, March 2015, 97–109.

SELF-COMPASSION: A BUFFER IN THE PATHWAY FROM MALADAPTIVE BELIEFS TO DEPRESSION. AN EXPLORATORY STUDY

Ioana PODINA*¹, Andrada JUCAN¹, Daniel DAVID^{1,2}

¹Babeş-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania

²Icahn School of Medicine at Mount Sinai, New York, USA



Clinical Psychology Review
Volume 32, Issue 6, August 2012, Pages 545–552



Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology

Angus MacBeth^{a, b} , Andrew Gumley^a

Mindfulness (2020) 11:2067–2088
<https://doi.org/10.1007/s12671-020-01401-x>

REVIEW

Parenting Self-compassion: a Systematic Review and Meta-analysis

Felicity A. Jefferson¹ · Alice Shires¹ · John McAloon¹



Warum ist Mitgefühl wichtig?



MITGEFÜHLSFÖRDERNDE ANSÄTZE

- Compassion Focused Therapy (incl. Compassionate Mind Training)
- Mindful Self-Compassion
- Mindfulness-Based Compassionate Living
- Mindfulness-Based Stress-Reduction
- Mindfulness-Based Cognitive Therapy
- Training emotionaler Kompetenzen
-

SELBST-MITGEFÜHL (NEFF, 2003)

self-kindness

vs.
self-
judgement

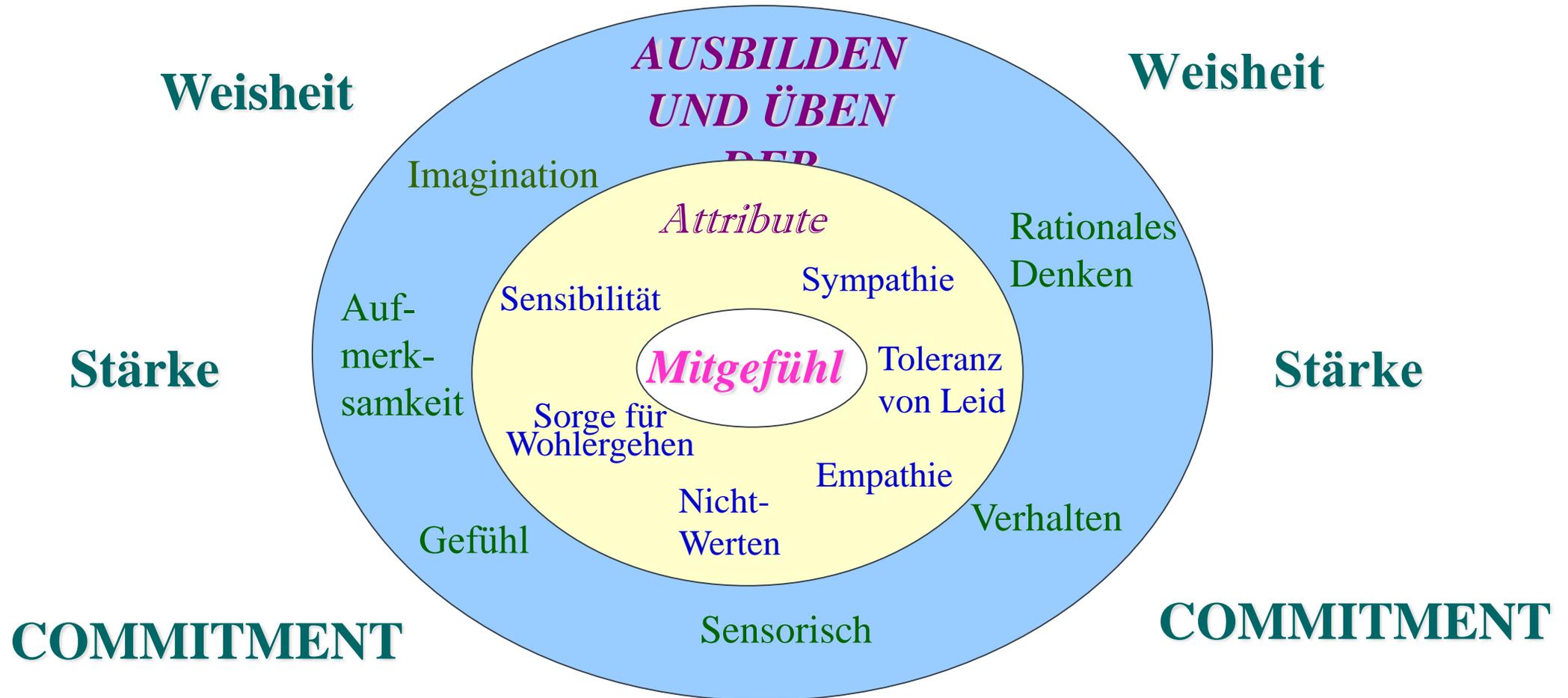
**common
humanity**

vs.
isolation

mindfulness

vs.
over-
identification

COMPASSION FOCUSED THERAPY



COMPASSION FOCUSED THERAPY: BSP. INTERVENTIONEN



Psychoedukation

**Soothing Rhythm
Breathing,
Embodiment**

Imagination

**Stuhl-
aufstellungen**

**Mitfühlendes
Briefeschreiben**

**Arbeit an
entwertender
Selbstkritik**



BSP. PSYCHOEDUKATION: SOZIALE LERNERFAHRUNGEN

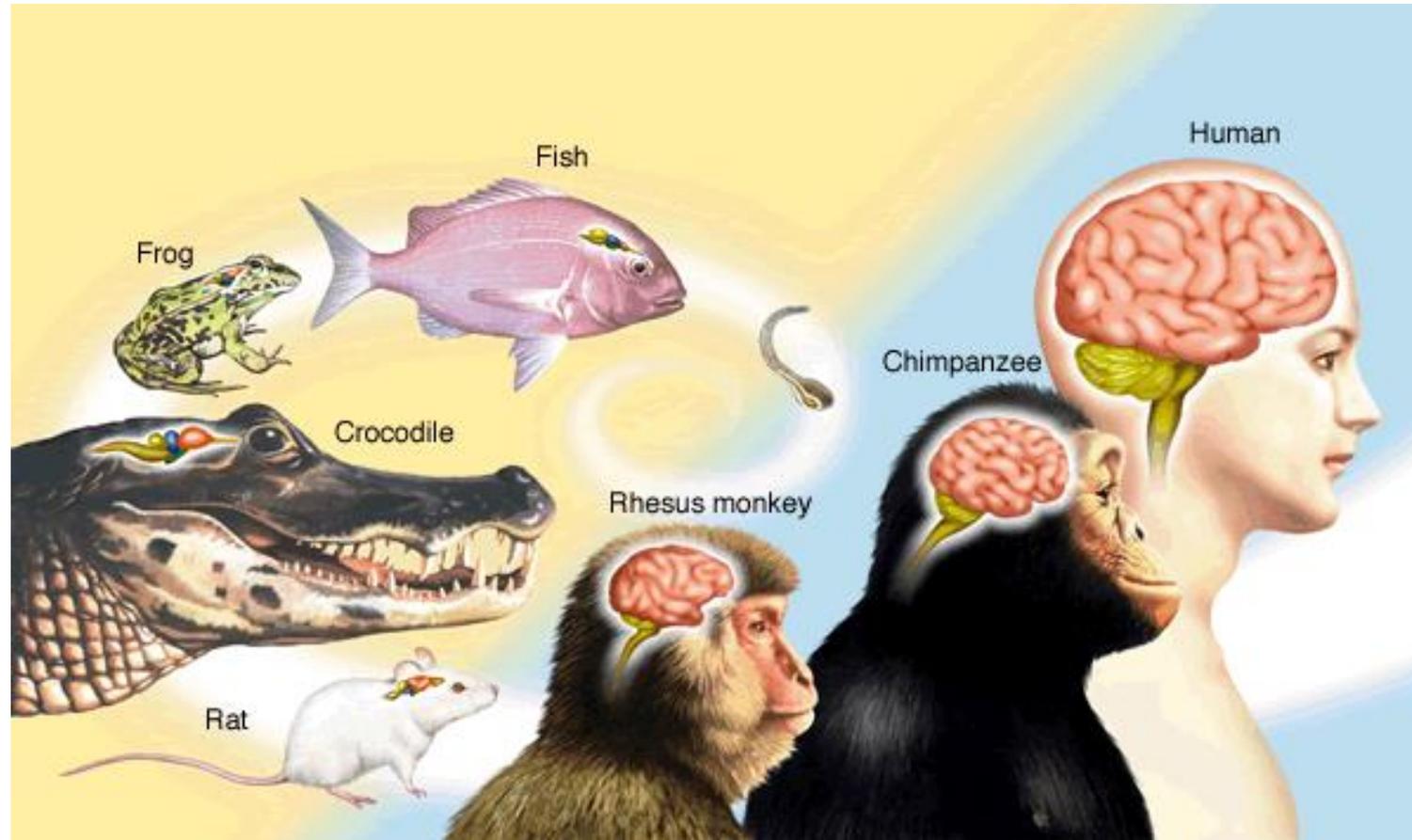
- soziale Lernerfahrungen spielen eine wichtige Rolle zum Aufbau von
 - interpersoneller Bindung
 - Vertrauen
 - Emotionsregulation und Selbstberuhigung
- Abhängigkeit von Kernbezugspersonen, Ausbildung „einer Version“ unseres Selbst

BSP. PSYCHOEDUKATION: SOZIALE LERNERFAHRUNGEN

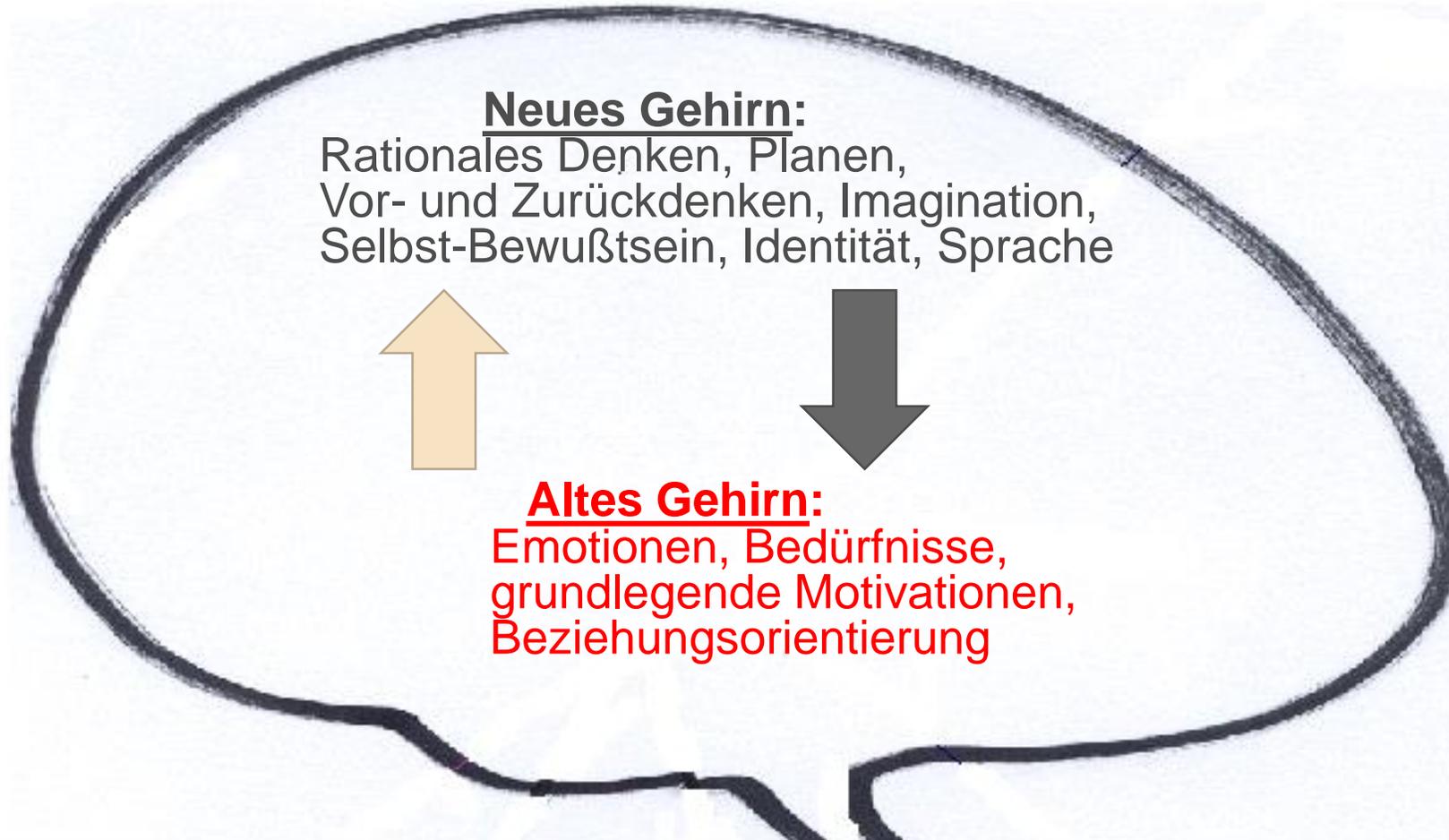
- Welche „Version meiner Selbst“ wäre ich geworden...?
- ... bei anderen Kernbezugspersonen:



TRICKY BRAIN



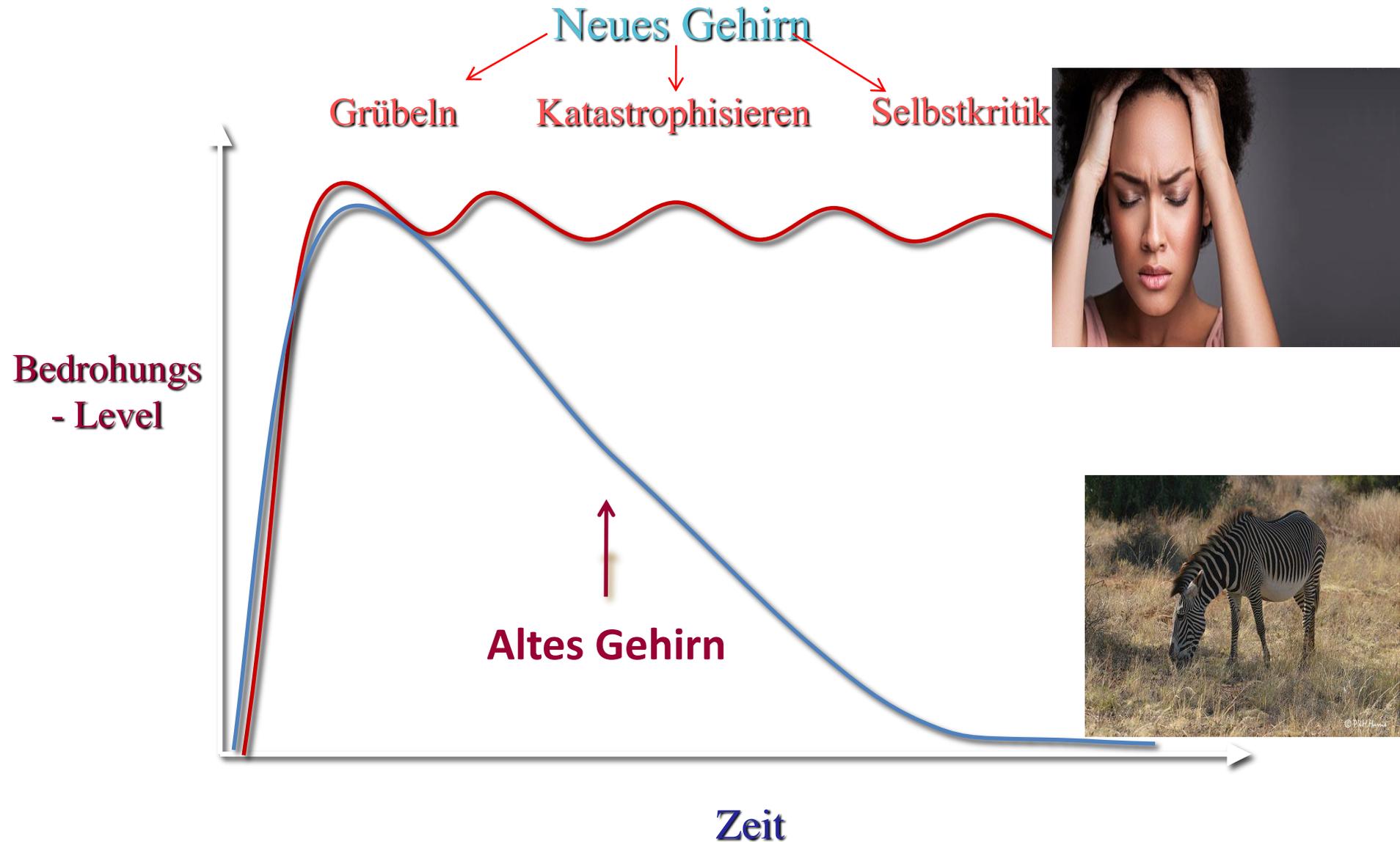
“TRICKY BRAIN”: ‘Alt’ und ‘Neu’



Die Interaktion zwischen “altem” und “neuem Gehirn” kreiert Probleme.

Dadurch hängen wir u.a. in dysfunktionalen Schleifen fest.

NEUES GEHIRN- 'BEDROHUNG BLEIBT ONLINE'





What if I can't
cope
tomorrow?

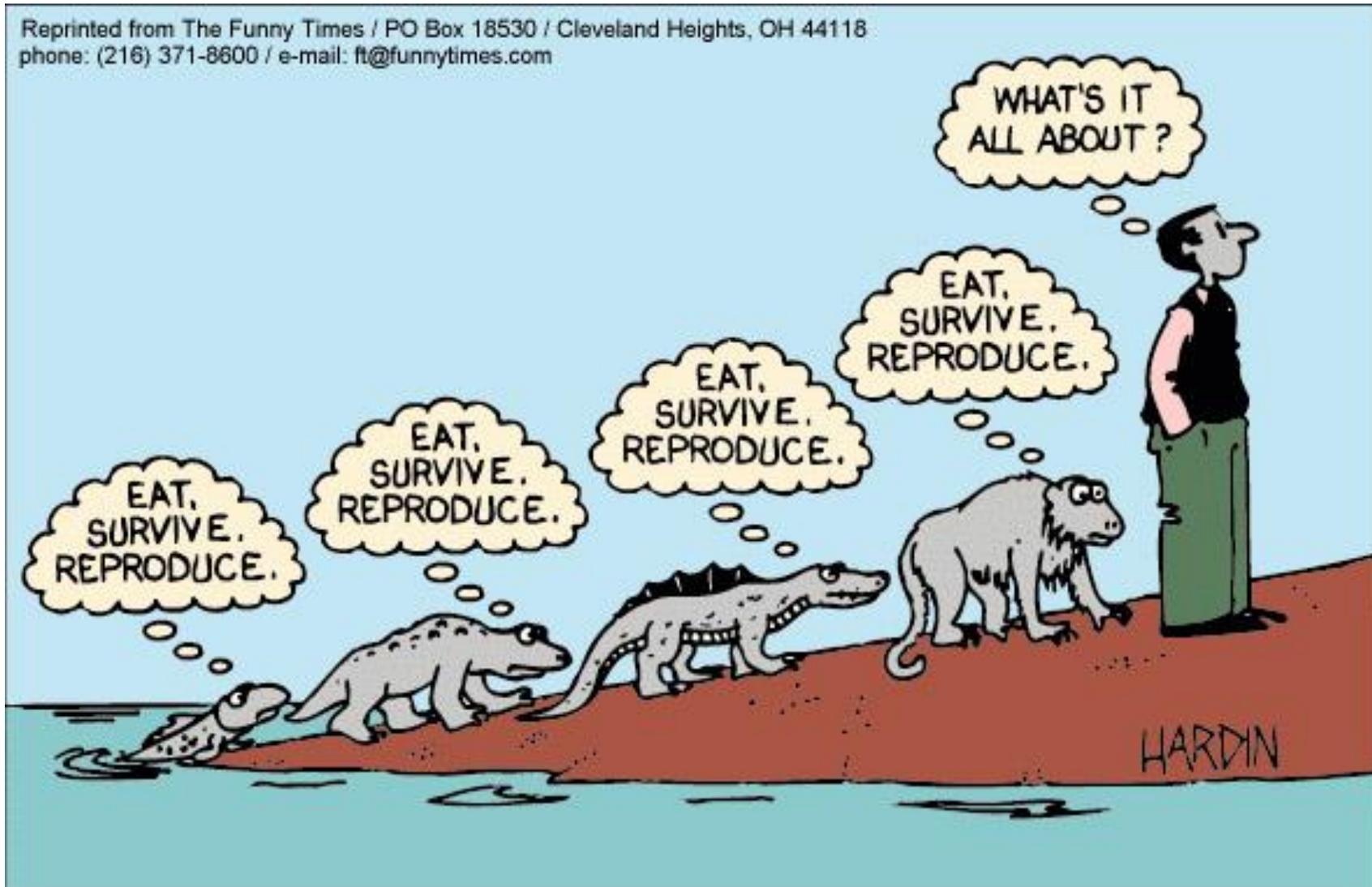


I can't
believe I'm
such a dirty,
fat pig!



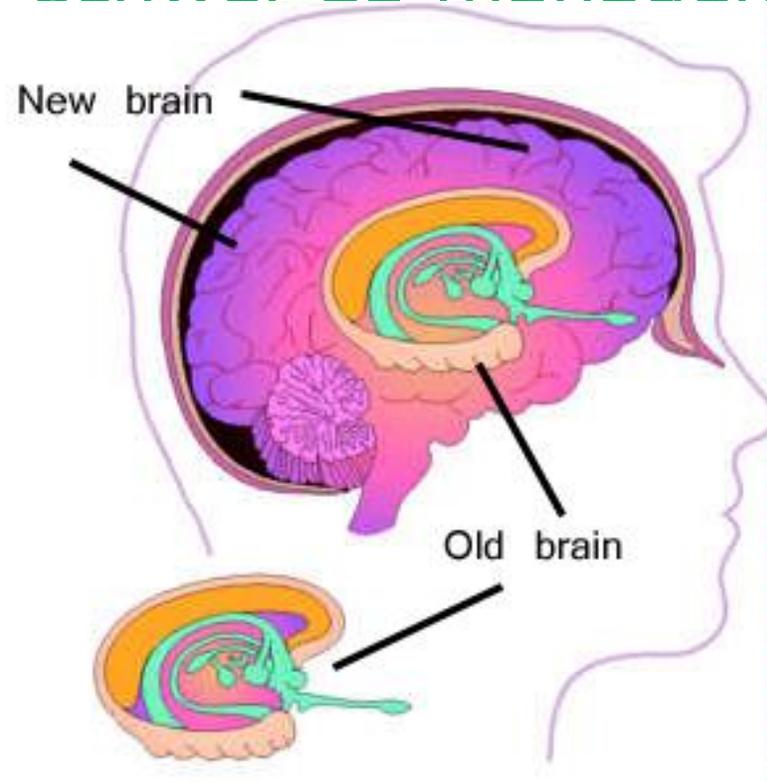
Why am I
getting angry
again? I
shouldn't be
so angry

Reprinted from The Funny Times / PO Box 18530 / Cleveland Heights, OH 44118
phone: (216) 371-8600 / e-mail: ft@funnytimes.com

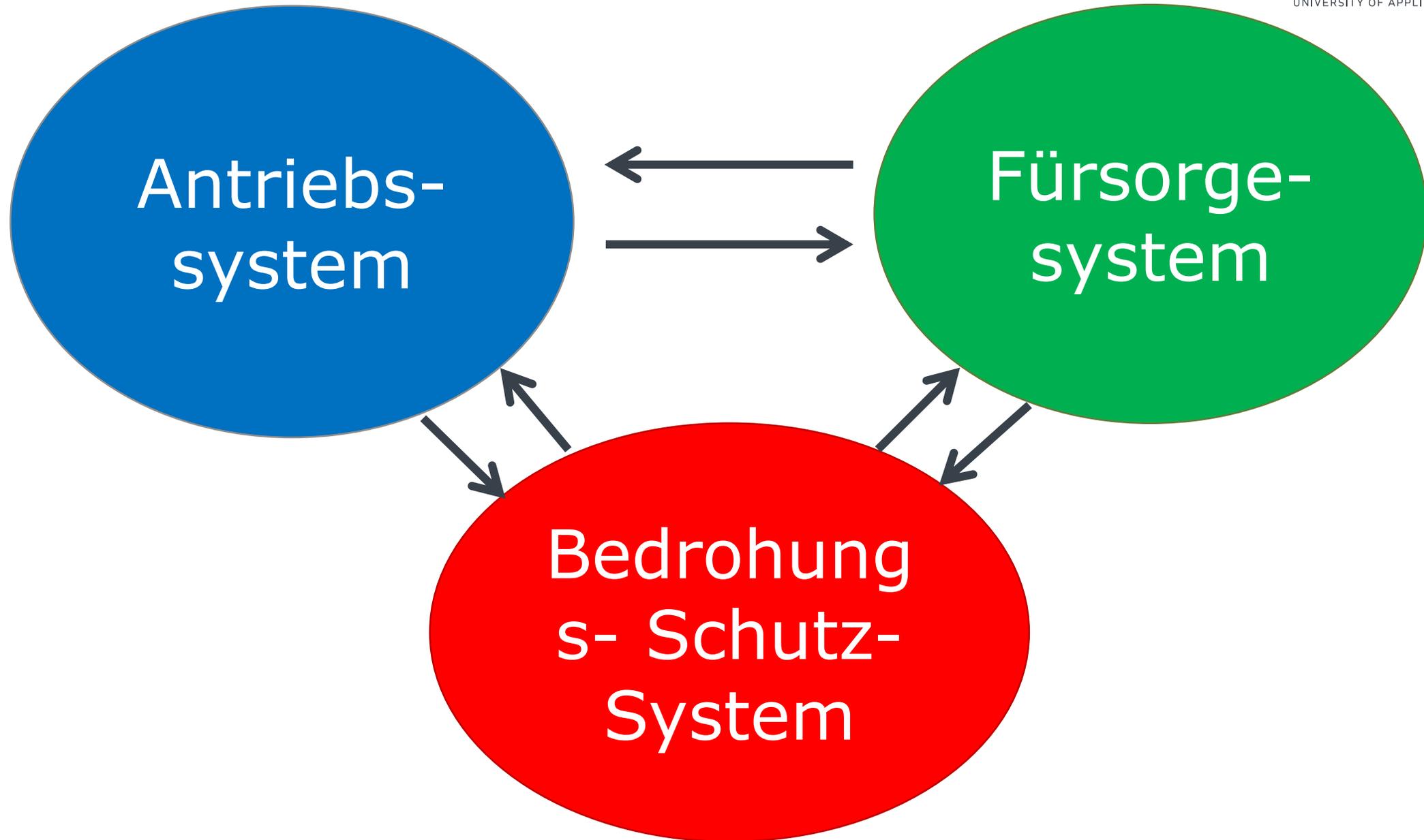


CFT Kernbotschaft:

Unser Gehirn ist "tricky" und manchmal schwer zu managen.



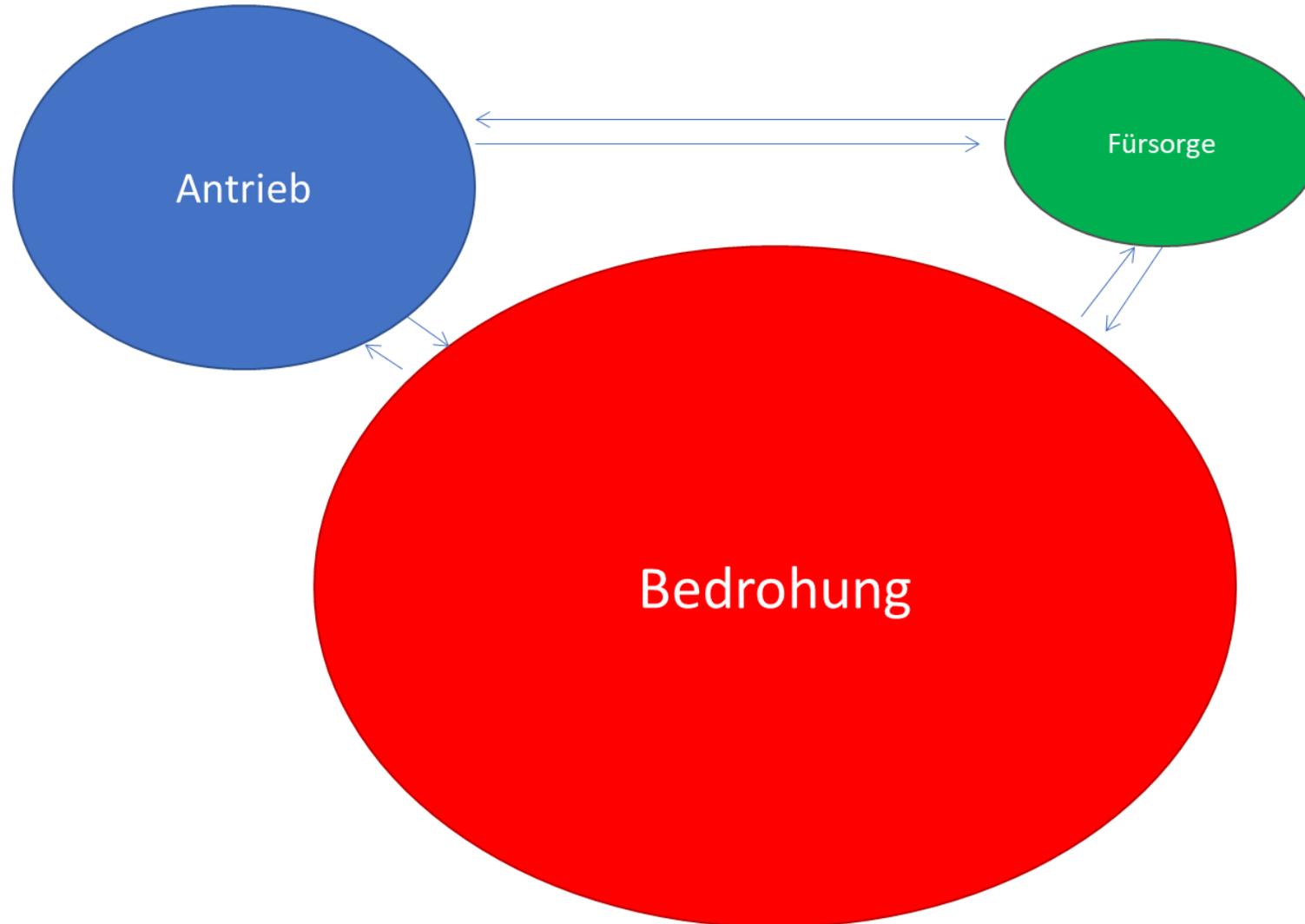
Affekt-Regulations-Modell







Aus der Balance



COMPASSION FOCUSED THERAPY: BSP. INTERVENTIONEN



Psychoedukation

**Soothing Rhythm
Breathing,
Embodiment**

Imagination

**Stuhl-
aufstellungen**

**Mitfühlendes
Briefeschreiben**

**Arbeit an
entwertender
Selbstkritik**

COMPASSION FOCUSED THERAPY: BSP. INTERVENTIONEN



Psychoedukation

**Soothing Rhythm
Breathing,
Embodiment**

Imagination

**Stuhl-
aufstellungen**

**Mitfühlendes
Briefeschreiben**

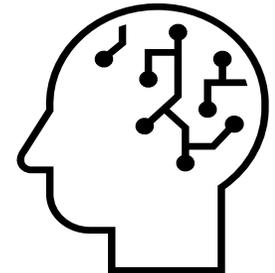
**Arbeit an
entwertender
Selbstkritik**

EINE KLEINE ÜBUNG



KONKRETE MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN

- Hierarchiefreie Kommunikation zulassen
- Bei der Führung individuelle Bedürfnisse des Mitarbeiters in den Fokus stellen
- Sensibilisierungsarbeit für das Thema Gesundheit leisten
- Digitale Instrumente, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern (z.B. Online-Coaching-Plattformen, Gesundheitsapps)
- Risiko für die Beschäftigten minimieren an digitalem Stress zu leiden
- Ideenwettbewerb für Gesundheitsvorschläge mit entsprechender Incentivierung
- Isolationsrisiko entgegenwirken (z.B. virtuelle Kaffeepausen)
- Zentrale Führungsaufgabe: Psychische Gesundheit erhalten/fördern?



MAßNAHMEN FÜR MITARBEITER

- Gesunde Arbeitspausen mit Bewegungs- und Entspannungsmöglichkeiten
- Gesundheitsangebote von Krankenkassen nutzen
- Isolationsrisiko entgegenwirken durch Teilnahme an/Organisation von virtuellen Kaffeepausen
- Nach Feierabend aktiv auf Distanz zur Arbeit gehen, bspw. durch soziale Interaktion mit Familienangehörigen oder Partnern, sportliche Aktivitäten oder andere Formen der Freizeitbeschäftigung
- Schlafbewusstseinstaining
- “Grundlagen für Mitgefühl schaffen”



WAS IST WICHTIG ZU TUN!

- **Wie kann ich meinen Mitarbeitenden/KollegInnen zeigen, dass mir ihre mentale Gesundheit wichtig ist? Wie kann ich darauf achten auch per „zoom“?**
- Regelmäßige 4-Augen-Gespräche – digital und in Präsenz
- (Meta-)Kommunikation, dass psychische Gesundheit der MA Teil des Führungsverständnisses ist
- Wichtige Dimension in Feedbackgesprächen (es wird regelmäßig über psychische Gesundheit gesprochen)
- Direkte und klare Kommunikation (nicht um den „heißen Brei“)
- „Wir achten aufeinander!“
- Teil von Führungskräfteentwicklung (u.a. „schwierige Gespräche führen“ üben)
- Basiswissen psychische Gesundheit erarbeiten
- Zusammenarbeit mit BGM-Stellen ausbauen

ZUSAMMENFASSUNG

- Mitgefühlbasierte, bindungsorientierte Interventionen: zentraler Ansatz bei Scham, Selbstkritik, Perfektionismus
- Förderung von Bindung, auch „remote“ ist von zentraler Bedeutung
- Bindung und Identifikation stellt ein zentrales Mitarbeitenden-Bedürfnis dar.
- Bindung und Mitgefühl erfordert Motivation und psychologische Sicherheit.

EINE KLEINE ÜBUNG ZUM ENDE.....



**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**