



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

New Work und Einsamkeit

Erkennen und Bewältigen von
Einsamkeit im betrieblichen Kontext

Dr. Marlen Rahnfeld (marlen.rahnfeld@dguv.de)

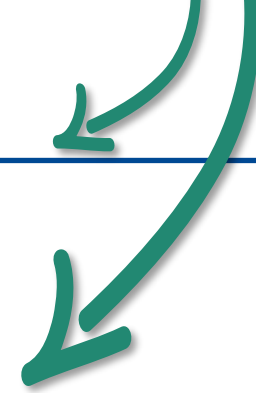
Dr. Lisa Stieler (lisa.stieler@dguv.de)



Was ist Einsamkeit? Und was nicht?

- Unterschiedliche Definitionen von Einsamkeit
(Luhmann, 2022)
- Perlman und Peplau (1981): Soziale Beziehungen werden als qualitativ oder quantitativ unzureichend empfunden
- Das objektive Fehlen von sozialen Beziehungen (soziale Isolation) reicht nicht aus
- „ein individuelles Erleben, in dem eine individuelle Person sich selbst als sozial isoliert erlebt, auch wenn sie oder er mit anderen Personen zusammen ist“ (Cacioppo & Cacioppo, 2018, S. 426)

Die schützende Wirkung von Einsamkeit



- Gelegentliche Gefühle von Einsamkeit sind nicht per se etwas Negatives (Cacioppo et al., 2006; Cacioppo & Cacioppo, 2018)
- Vergleich mit Hunger, Durst oder Schmerz
 - Einsamkeitsgefühle machen Defizite im sozialen Wohlbefinden deutlich,
 - zeigen Handlungsbedarf (z. B. Beziehungen stärker pflegen, mehr Austausch mit anderen Menschen, neue Kontakte knüpfen),
 - haben Schutzfunktion, produktive Wirkung
- Langfristig keine gesundheitlichen Folgen, sogar höheres Wohlbefinden möglich
- Bislang unklar, ab welchem Grad oder ab welchem Zeitraum Einsamkeit maladaptiv wird

Die schädliche Wirkung von Einsamkeit

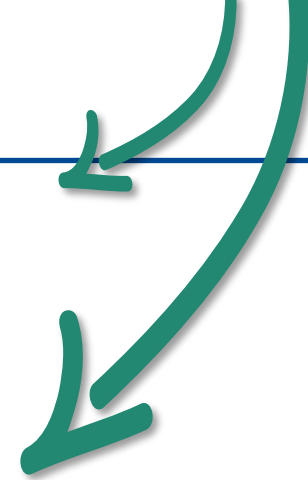
Einsamkeit über einen längeren Zeitraum kann stark belasten und gesundheitlich beeinträchtigen:

- psychisch (Jacob et al., 2019; Park et al., 2020), z. B. Depressionen (Beutel et al., 2017), Demenz (Wilson et al., 2007), Angststörungen (Beutel et al., 2017)
 - körperlich (Park et al. 2020), z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schlaganfälle (Valtorta et al. 2016), höhere Anfälligkeit für Viruserkrankungen (Cohen 2021)
 - frühere Sterblichkeit (Holt-Lundstad et al., 2015; Rico-Uribe et al., 2018)
 - Veränderungen in Hirnregionen (Cacioppo et al., 2014; Düzel et al., 2019)
- ➔ Auswirkungen von Einsamkeit mit den Auswirkungen bekannter Risikofaktoren vergleichbar bzw. übertreffen diese sogar (Holt-Lundstad et al., 2010, 2015)

Die schädliche Wirkung von Einsamkeit

Was passiert da genau?

- Ursache-Wirkung unklar, Wechselwirkungen sehr wahrscheinlich (Cacioppo et al., 2002; Pressman et al., 2005)
 - schlechter Schlaf → Auswirkungen auf Hormon- und Immunsystem
 - schlechteres Gesundheitsverhalten (Rauchen, Alkohol, Bewegung, Ernährung)
 - genetische Disposition bei etwa 50 Prozent
- Manche psychische oder körperliche Erkrankungen gehen mit Verhaltensweisen oder Gefühlen einher, die zu Einsamkeit führen bzw. diese fördern (Achterbergh et al., 2020)
- Einsame Menschen lange Zeit kaum auffällig, oft Teufelskreis aus Einsamkeit und psychischen/körperlichen Erkrankungen → Ausweg schwer (Cacioppo et al., 2017; Achterbergh et al., 2020)



Warum ist das Thema für die Arbeitswelt so wichtig?

1. Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu Bedingungen, die Alleinsein und Einsamkeit verstärken können, z. B. durch ...

- weniger Zusammenarbeit durch technische Entwicklungen
- häufigere Wechsel des Arbeitgebers
- neue Arbeitsformen (Kozica et al., 2021)
- die seit der Covid-19-Pandemie vermehrte Arbeit im Homeoffice

Welche dieser Aspekte empfinden Sie im Homeoffice als besonders belastend?



Warum ist das Thema für die Arbeitswelt so wichtig?

2. Die Folgen von Einsamkeit betreffen das Unternehmen

- Gesundheitliche Folgen → Kosten für Unternehmen und die Sozialversicherung
- Veränderungen im Verhalten, verringerte Leistung oder Fehlzeiten (Ozcelik & Barsade, 2011)
 - Mehrarbeit für Teammitglieder
 - Verlust eines sozialen Kontaktes
 - mehr Einsamkeit im Team durch „Ansteckung“ (Cacioppo et al. 2009)
- Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung: Einsame Menschen nehmen ihre Umgebung tendenziell eher als bedrohlich wahr, sind weniger resilient bei Belastungen und Krisen und haben eher demokratiefeindliche Einstellungen (Mokros et al. 2023)

Warum ist das Thema für die Arbeitswelt so wichtig?

1. Ursachen für Einsamkeit können auch durch das Unternehmen verursacht oder verstärkt worden sein.
2. Die Folgen von Einsamkeit betreffen das Unternehmen.

3. Unternehmen können hier selbst etwas tun.

- Menschen verbringen viel Zeit bei der Arbeit → ideal, um Themen anzubringen
- Thema hat durch Pandemie verstärkte Aufmerksamkeit bekommen
- Verknüpfung mit anderen Themen denkbar

Fragestellungen

Um Aussagen und Empfehlungen für den Umgang mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext geben zu können, wurden die folgenden vier Fragestellungen formuliert, die mittels einer systematischen Literaturrecherche beantwortet werden sollten.



- (1) Hat sich die Prävalenz von Einsamkeit in den vergangenen Jahren in Deutschland verändert? Welche Effekte zeigen sich speziell durch die Covid-19-Pandemie?
- (2) Ist das Problem Einsamkeit in Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen bekannt?
- (3) Welche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen sind in Betrieben installiert? Welche Tools zur Erkennung von Einsamkeit stehen zur Verfügung?
- (4) Welche Strukturen und Hilfsangebote können im Betrieb genutzt werden, um betroffene Beschäftigte am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu unterstützen?

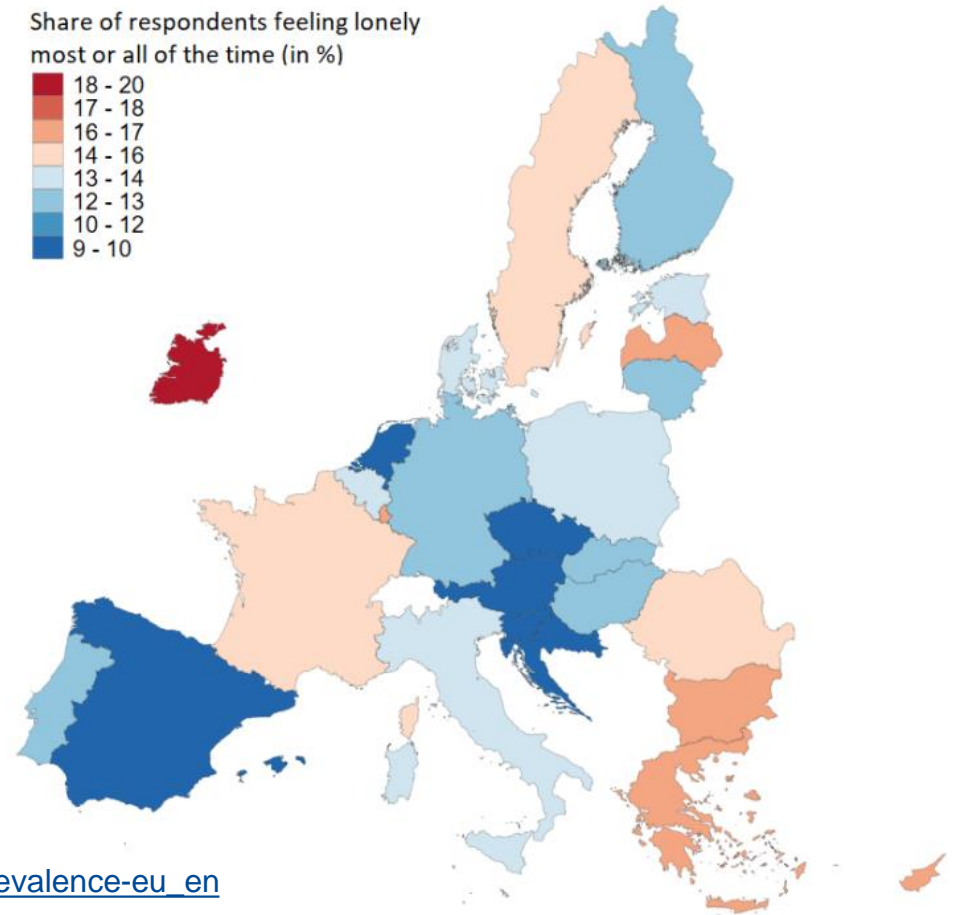
Methoden

- Systematische Literaturrecherche
- Wissenschaftliche als auch praxisorientierte Veröffentlichungen, nationalen und internationalen Publikationen ab dem Jahr 2000 sowie klassische Werke vor 2000
- Hauptfokus der Recherche: Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung zum vorbeugenden Umgang mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext



Prävalenz von Einsamkeit – EU Loneliness Survey

- Prävalenz in Deutschland lag konstant zwischen 8 und 9 Prozent (2008-2017)
- 2022: 13 % die meiste Zeit einsam; 36 % manchmal einsam (EU-LS, 2022)
- Einsamkeitsgefühle haben also seit der Covid-19-Pandemie zugenommen, aber noch ist unklar, wie sich die Prävalenzen weiterentwickeln



Risikofaktoren für Einsamkeit

Conceptual Model of Loneliness (Lim et al., 2020):

- Auslöser von Einsamkeit können bestimmte Lebensereignisse oder ein Lebensphasenübergang sein, wie z. B. Umzug, Scheidung, Elternwerden, Krankheit oder Tod einer/eines Angehörigen
- zusätzlich spielen **feste** (z. B. Geschlecht, Migrationserfahrung) als auch **veränderliche Risikofaktoren** (z. B. Emotionsregulation, Gesundheitszustand) eine Rolle

Einteilung der Risikofaktoren durch Heinrich und Gullone (2006):

- **demografisch:** junge (< 25 Jahre) und ältere Erwachsene (> 65 Jahre) häufiger von Einsamkeit betroffen
- **gesundheitlich:** Erkrankungen, schlechtere mentale und körperliche Gesundheit
- **sozio-umweltbezogen:** Digitalisierung, Gestaltung von Arbeit und Freizeit

Bekanntheit und Erfassung des Themas im Betrieb I

- Arbeitstätige Menschen verbringen einen Großteil ihrer Zeit am Arbeitsplatz
 - ➔ ideale Voraussetzungen, um aufmerksam zu machen bzw. präventiv zu agieren
- Derzeit Einsamkeit in deutschen Betrieben allerdings noch wenig bekannt
- Erster Schritt für Unternehmen: herausfinden, inwiefern Einsamkeit bei den Beschäftigten eine Rolle spielt
 - ➔ z. B. im Rahmen der Erfassung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung oder einer Mitarbeitendenbefragung
- Es soll explizit nicht darum gehen, Betroffene zu entlarven, sondern erste Hinweise darauf, wie stark Einsamkeit in der Belegschaft verbreitet ist
 - ➔ Kommunikation und Behutsamkeit aufgrund des Stigmas essenziell beim Vorgehen
(z. B. Kerr & Stanley, 2021)

Bekanntheit und Erfassung des Themas im Betrieb II

- **de Jong Gierveld-Skala** (DEAS, de Jong Gierveld & Tilburg, 2006)
 - sechs Aussagen (drei positiv, drei negativ), Zustimmung auf Skala von 0 bis 3
 - z. B. „Ich vermisse Leute, bei denen ich mich wohl fühle“
- **UCLA Loneliness Scale** (UCLA-LS, Russel et al., 1980)
 - 20 Aussagen zu Gefühlen der Einsamkeit und Beziehungen zu anderen Menschen, Skala von „stimmt gar nicht“ bis „stimmt völlig“
 - z. B. „Ich habe niemanden, an den ich mich wenden kann“
- In einigen großen Befragungen (SOEP, EU-LS) wurden drei Fragen, adaptiert aus der UCLA-LS, gestellt:
 - Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihnen die Gesellschaft anderer fehlt?
 - Wie oft haben Sie das Gefühl, außen vor zu sein?
 - Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Sie sozial isoliert sind?

Betriebliche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen

Betriebliche Prävention von Einsamkeit

- Ziele: jede/n Einzelne/n im Blick behalten, soziale Beziehungen im Team stärken, Gefühl der Zugehörigkeit, Kameradschaft und Verbundenheit unter den Mitarbeitenden schaffen
- Informieren und Kommunizieren → offener und regelmäßiger Austausch → Bildung eines Kohärenzgefühls → geringeres Risiko für soziale Isolation
- Arbeitsgestaltung:
 - Aufgaben, die regelmäßige Abstimmungen und soziale Kontakte erfordern (Cigna, 2020)
 - Zeiten und Räume für offizielle sowie inoffizielle Zusammenkünfte zur Verfügung stellen
 - im Homeoffice Hard- und Software bereitstellen und Nutzung aktiv fördern
 - organisatorische Unterstützung im Arbeitskontext als Schutzfaktor (Mohapatra et al., 2020)
 - Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen sowie von Vorgesetzten (Miyake et al., 2021)

Betriebliche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen

Früherkennung von Betroffenen

- Mögliche erste Anzeichen von Einsamkeit:
 - Gefühle der Überforderung und Machtlosigkeit
 - Desinteresse
 - Angst des Übergangenswerdens
 - Alkoholismus und andere Suchtproblematiken
 - Übergriffigkeiten
 - Leistungsabfall sowie vermehrte Krankheitstage
- ➔ Betroffene halten ihren Zustand oft bedeckt und werden lange Zeit nicht auffällig (Angst vor Stigmatisierung, Schamgefühle)
- ➔ Sensibilität: empathisches und vertrauensvolles Vorgehen unerlässlich

Achtung: Symptome können auf Einsamkeit hinweisen, können aber auch Anzeichen anderer Erkrankungen sein (DGUV, 2020)

Betriebliche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen

Spezielle Angebote für von Einsamkeit Betroffene – 1. Menschen, die sich manchmal oder leicht einsam fühlen:

- Maßnahmen der sozialen Aktivierung und Unterstützung
- Erweiterung der Möglichkeiten für soziale Interaktionen
- Programme zur Stressbewältigung und -prävention
- Förderung der Work-Life-Balance
- Individuelle Beratungsangebote: (Bücker & Beckers, 2023)
 - persönliches Gespräch / per Telefon / Videokonferenz
 - Employee Assistance Programm
 - Betriebliche Sozialberatung (Klein, 2021)

Betriebliche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen

Spezielle Angebote für von Einsamkeit Betroffene – 2. Personen, die schon länger einsam sind:

- erfordert viel Empathie und Hilfestellung
- in einem geschützten Rahmen wieder Vertrauen in die Mitmenschen erhalten
- kommunikatives und soziales Verhalten (wieder) erlernen
- eigene Selbstwirksamkeitserwartung beim Aufbau und Halten von sozialen Beziehungen stärken (Masi et al. 2011)
- Schritt-für-Schritt-Vorgehen, das nicht überfordert

→ Weitervermittlung an entsprechende Fachstellen


Optimale Basis aller Maßnahmen ist eine von Vertrauen, Wertschätzung und Empathie geprägte Unternehmenskultur

Schlussfolgerungen

Unternehmen, Führungskräften und Teams stehen mehrere Optionen zur Verfügung, durch gezielte Maßnahmen Beschäftigte zu schützen, damit diese nicht vereinsamen, sowie bereits Betroffene mit Hilfsangeboten zu unterstützen

- Einsamkeit als gemeinschaftliche Aufgabe angehen
- Fokus auf das Thema seit der Pandemie nutzen
- kein Tabuthema mehr, stärkere Beachtung in der Arbeitswelt
- Betrieb als sozialer Ort und als Ressource für soziale Beziehungen
- Arbeitsplatz als geeigneter Ort für Prävention und Interventionen gegen Einsamkeit

Literatur



Rahnfeld, M. & Stieler, L. (2024). Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 59(4), 250-257. doi:10.17147/asu-1-350383

<https://www.asu-arbeitsmedizin.com/wissenschaft/erkennen-und-bewaeltigen-von-einsamkeit-im-betrieblichen-kontext>



Dort findet sich auch die verwendete Literatur!

