

social health @work

Erste Berichtserweiterung
2021

Eine Studie zur Auswirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland.



BARMER



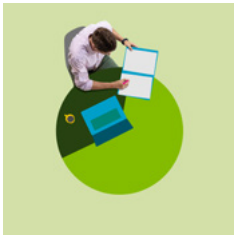
Universität St.Gallen

Betrachtung relevanter Veränderungen unter Berücksichtigung der zweiten Befragung.

„Richtig gemanagt werden uns der digitale Wandel und das Mehr an flexibler Arbeit gesünder und leistungsfähiger machen.“

PROF. DR. STEPHAN A. BÖHM, UNIVERSITÄT ST. GALLEN

Inhalt



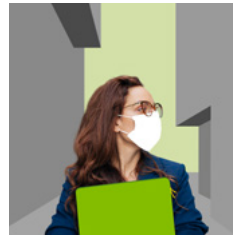
04

Ergebnisse
im Überblick.



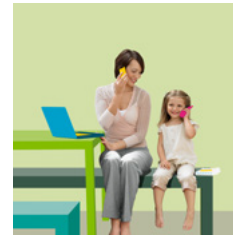
12

navigate:
Wie geht der Einzelne
mit mobiler Arbeit um?



16

include & coordinate:
besser vernetzt, aber
weniger Zusammenhalt?

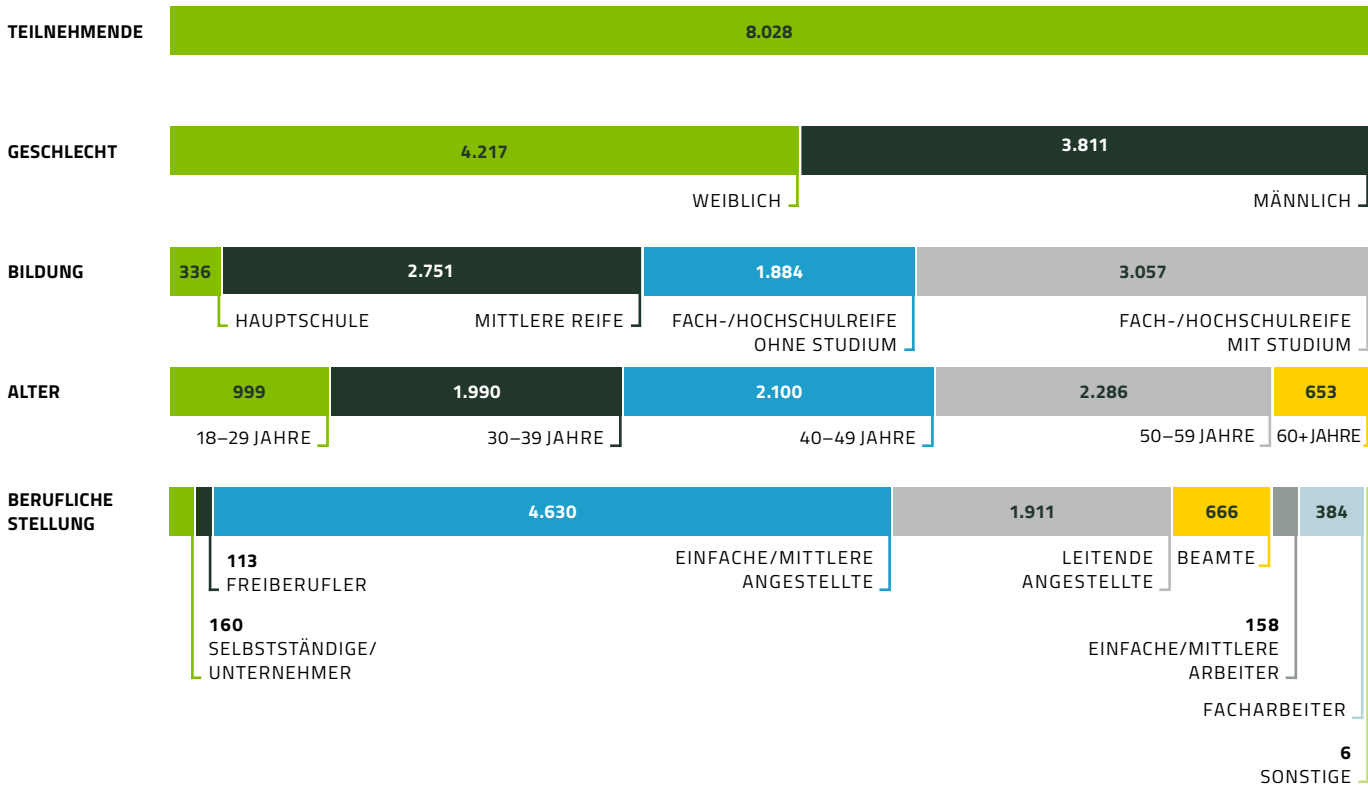


20

orchestrate:
auf Kurs bleiben.
Auch im Datenfluss.

Überblick über die Befragung.

Repräsentativ für den Teil der deutschen Erwerbsbevölkerung, der mindestens 20% seiner Arbeitszeit mit büroähnlichen Tätigkeiten verbringt.



Wie hat sich die Art, wie wir digital arbeiten, seit Beginn der Studie verändert? Und wie hat uns dies verändert?

Die erste Befragung (T1) von Juli 2020 legte den Grundstein für die Studie „**social health@work**“. Ende Januar/Anfang Februar 2021 startete sie mit der zweiten Befragungswelle (T2) nach einer Wartezeit von ca. einem halben Jahr in die nächste Runde. Dabei beteiligten sich insgesamt 8.028 Teilnehmer/-innen an der zweiten Befragung, von denen 5.234 bereits an der ersten Befragung teilgenommen hatten und somit erneut befragt werden konnten.

Die zweite Befragung ermöglicht die Untersuchung von Veränderungen zwischen beiden Befragungswellen – diese Betrachtung steht daher im Mittelpunkt der vorliegenden Studienberichtserweiterung.

Daher werden als Grundlage für die Auswertungen primär die Teilnehmer/-innen herangezogen, die an beiden Befragungswellen teilgenommen haben. Aus diesem Grund weichen die Werte der vorliegenden Ergebnisse, die sich auf den Zeitpunkt der ersten Befragung beziehen, minimal von den berichteten Werten in der Hauptstudie ab. Durch dieses Vorgehen ist jedoch sichergestellt, dass die hier berichteten Entwicklungen/Veränderungen nicht auf unterschiedliche Teilnehmer/-innen zu beiden Zeitpunkten zurückzuführen sind und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Befragungszeitpunkten gegeben ist. Falls sich bestimmte Ergebnisse auf eine abweichende Bezugspopulation beziehen (z. B. Gesamtpopulation der zweiten Befragung), so ist dies im entsprechenden Titel der Darstellung gekennzeichnet.

Ergebnisse im Überblick:

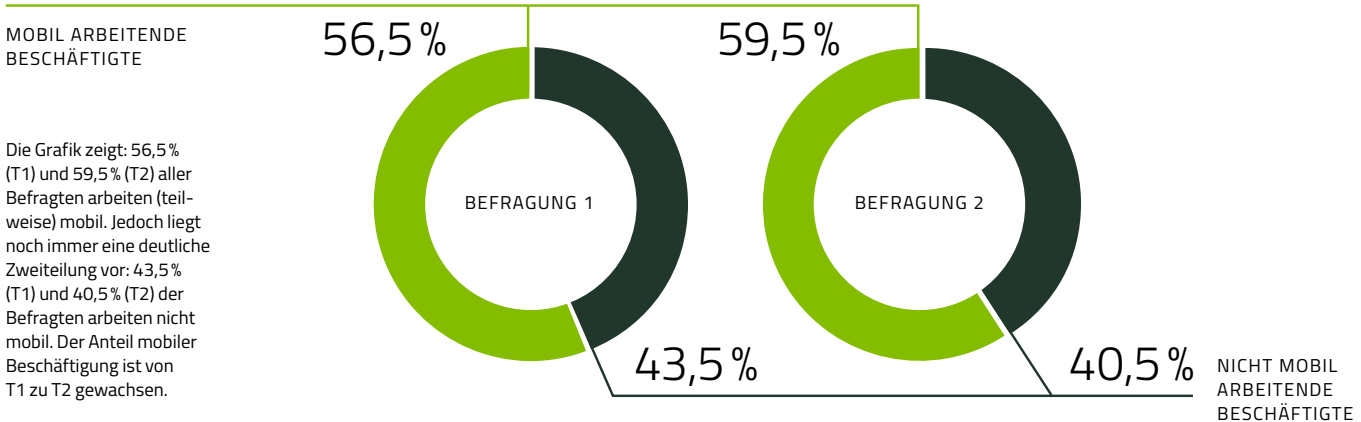
Wie hat sich die Flexibilisierung der Arbeit in Deutschland entwickelt?

Die mobile Beschäftigung hat seit der ersten Befragung zugenommen. So zeigt sich im Vergleich der Befragungszeitpunkte, dass der Anteil der (teilweise) mobil arbeitenden Beschäftigten von 56,5% auf 59,5% angestiegen ist und der Anteil der nicht mobil arbeitenden Beschäftigten analog von 43,5% auf 40,5% gesunken ist.

Gleichermaßen veränderte sich die Einschätzung, ob mobiles Arbeiten generell möglich sei: So geben statt 72,5% der Befragten nun 74,9% an, dass ihre Arbeit ganz oder zumindest teilweise für mobiles

Arbeiten geeignet wäre. Dürften sie mobil arbeiten, könnten sie sich dies anstatt für etwa die Hälfte ihrer regulären Arbeitszeit (53,5%) nun für rund zwei Drittel ihrer Zeit (61,8%) vorstellen. Auch nimmt der Anteil der Beschäftigten ab, die ihrer Einschätzung nach zwar mobil arbeiten könnten, dies aber nicht tun: von vormals 17,8% auf 17,0% in der zweiten Befragung. Diese Entwicklungen können ein Hinweis dafür sein, dass die Akzeptanz von mobiler Arbeit steigt und eine hybride Arbeitsform im Rhythmus von zwei (Arbeit im Büro) zu drei Tagen (mobiles Arbeiten) für viele Beschäftigte ein realistisches Zukunftsszenario darstellt.

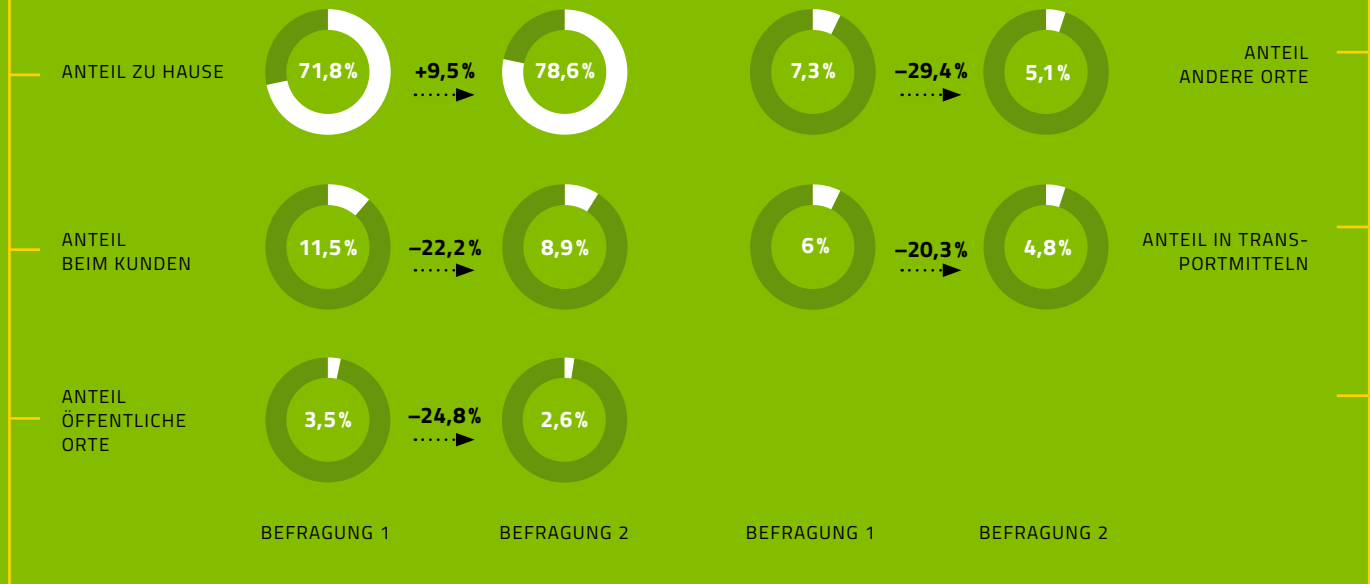
Verteilung der mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten in Deutschland.



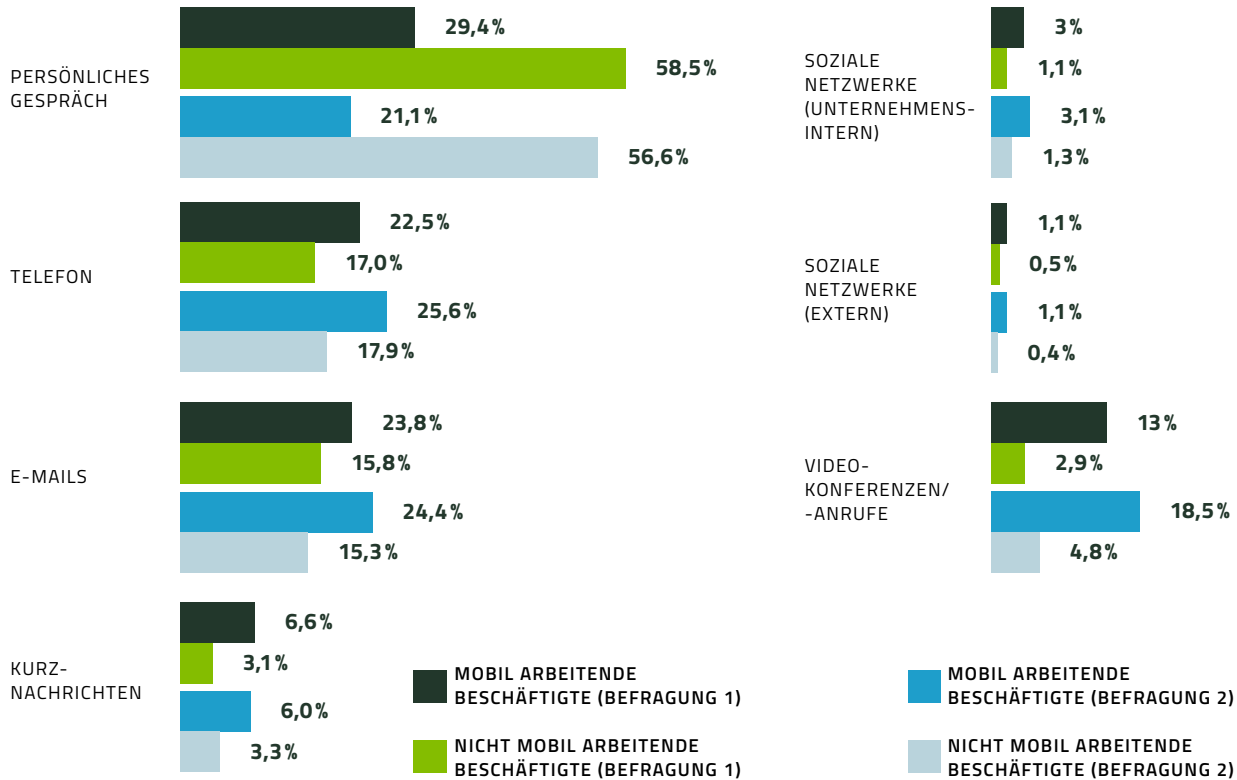
Die Veränderung der zeitlichen Nutzung mobiler Arbeitsorte.

Die Summe der mobilen Arbeitszeit (teilweise) mobil arbeitender Beschäftigter verteilt sich in der ersten Befragung im Durchschnitt auf folgende Orte: 71,8% zu Hause, 11,5% beim Kunden, 6% in Transportmitteln, 3,5% an öffentlichen Orten und 7,3% an anderen Orten. Zur zweiten Befragung erhöhte sich der Anteil der Arbeitszeit zu Hause auf 78,6%, während alle

anderen Werte um jeweils mehr als 20% sanken – auf 8,9% beim Kunden, 4,8% in Transportmitteln, 2,6% an öffentlichen Orten und 5,1% an anderen Orten. Diese Daten verdeutlichen die starke Zunahme der Zeit im Home-Office als Folge der geforderten Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie in Deutschland.



Durchschnittliche Nutzung der Kommunikationskanäle bei mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten zu Befragungszeitpunkt 1 und 2.



Veränderte Nutzung der Kommunikationskanäle bei mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten.

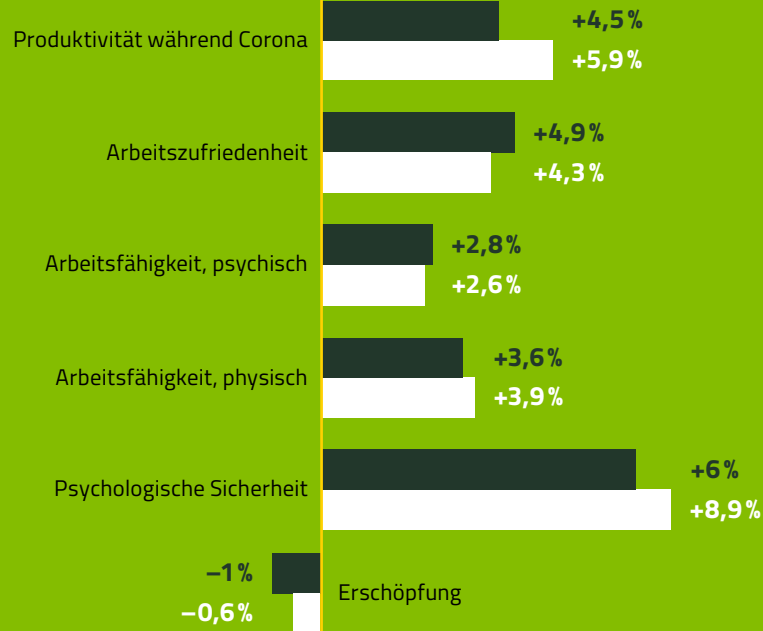
Wie hat sich die Nutzung der Kommunikationsarten im Team bei mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten entwickelt? Durchschnittlich verwenden Beschäftigte, die (teilweise) mobil arbeiten, 8,6 Stunden pro Woche zur Kommunikation mit Kollegen (gesamte Kommunikationszeit). Bei nicht mobil arbeitenden Beschäftigten sind dies 7,5 Stunden pro Woche. Bei beiden Gruppen blieb diese Gesamtnutzungsdauer über die Befragungszeitpunkte stabil. Bei Beschäftigten, die (teilweise) mobil arbeiten, sank der Anteil der persönlichen Gespräche an der gesamten Kommunikationszeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen von 29,4 % auf 21,1%. Im Gegensatz dazu stiegen die Nutzung von Telefonaten von 22,5% auf 25,6% und Videokonferenzen/-anrufen von 13% auf 18,5%. Letztere stiegen auch bei nicht mobil arbeitenden Beschäftigten von 2,9% auf 4,8% an (+64,1%).

Ergebnisse aus der ersten Befragung 2020 lassen die Schlussfolgerung zu, dass mobile Arbeit zu einem noch integraleren Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter in Deutschland geworden ist. Dabei zeigt sich, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie und die damit verbundene Mobilitätseinschränkung die mobile Arbeit stark nach Hause verlagert hat. Zwar wird auch außerhalb der eigenen vier Wände mobil gearbeitet, dieser Anteil ist jedoch über den Betrachtungszeitraum hinweg gesunken. Dies hat nachweislich auch Auswirkungen auf die Art der Kommunikation. So ist zu erkennen, dass der zunehmende Verlust an persönlichen Kontakten stark mit virtuellem Austausch über Videokonferenzen und -anrufe kompensiert wird. Es wird sich zeigen, ob und inwieweit die neu gewonnenen Erfahrungen mit der technologiegestützten Kommunikation die Arbeitswelt auch nach der Pandemie nachhaltig verändern werden. Ferner ist noch offen, ob und in welchem Ausmaß diese möglichen Veränderungen einen Einfluss auf die Gesundheit und Performanz von Beschäftigten haben werden.

Gesundheit und Performanz mobil arbeitender Beschäftigter zu Befragungszeitpunkt 1 und 2.

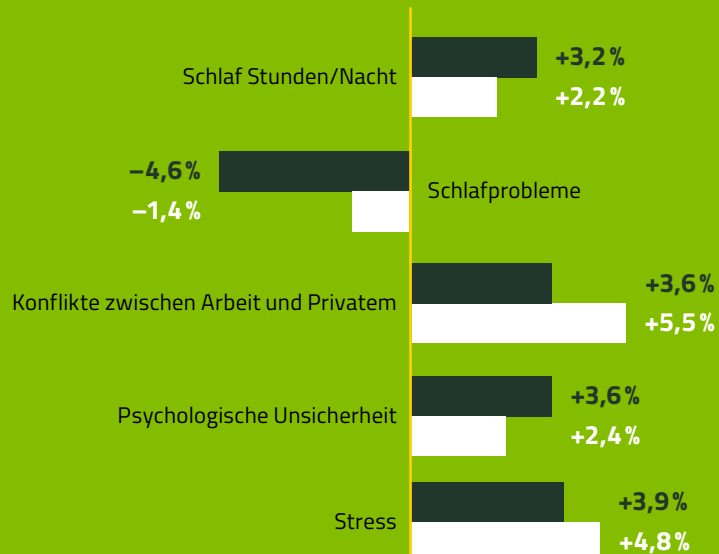
(Vergleich mit nicht mobil arbeitenden Beschäftigten in %)

■ BEFRAGUNG 1
■ BEFRAGUNG 2



Wie hat sich der Unterschied in Bezug auf Gesundheit und Performanz zwischen mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten zwischen den Befragungen verändert? Beschäftigte in Deutschland, die (teilweise) mobil arbeiten, schätzen ihre psychologische Sicherheit zu beiden Befragungszeitpunkten um je 6% (T1) und 8,9% (T2) höher ein als nicht mobil arbeitende Beschäftigte. Doch zeigen die (teilweise) mobil arbeitenden Beschäftigten im Durchschnitt auch 3,6% bzw. 5,5% mehr

Konflikte zwischen Arbeit und Privatem als Beschäftigte, die nicht mobil arbeiten. Zwar variieren die Veränderungen zwischen den Befragungszeitpunkten und Einzeldimensionen minimal, jedoch bleiben die Richtungen der Unterschiede zwischen beiden Gruppen stabil über die Zeit. Somit unterstützen die Befunde aus der zweiten Befragung abermals die Ergebnisse aus der Hauptstudie.



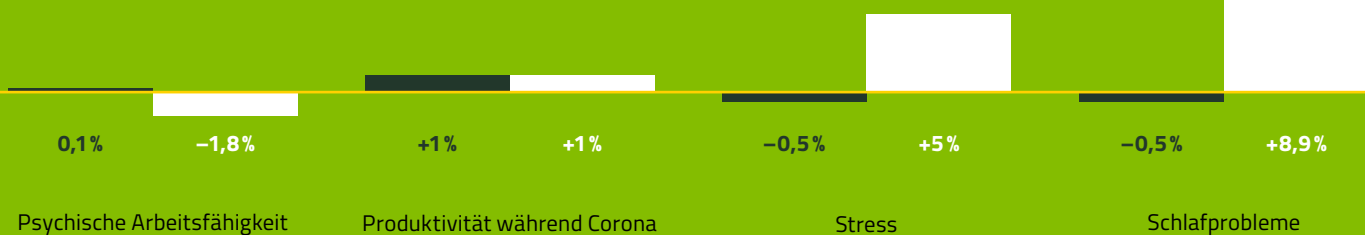
navigate: Wie geht der Einzelne mit mobiler Arbeit um?

Gibt es Entwicklungen, die auf eine veränderte Gesundheitswahrnehmung und einen anderen Umgang mit der mobilen Arbeit schließen lassen?

Spannend ist hier besonders die Frage, ob und wie digitale Kompetenzen auf die Veränderungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zwischen den Befragungen einzahlen. In der ersten Befragung konnte gezeigt werden, dass mobil arbeitende Beschäftigte mit hoher digitaler Kompetenz eine grundsätzlich höhere Gesundheit und Performanz aufweisen als jene mit geringer

Veränderung der Gesundheit und Performanz mobil arbeitender Beschäftigter zwischen den Befragungszeitpunkten 1 und 2. (Vergleich jener mit hoher und geringer digitaler Kompetenz)

Die Grafik zeigt: Bei mobil arbeitenden Beschäftigten mit geringer digitaler Kompetenz steigt die Stresswahrnehmung von T1 zu T2 im Durchschnitt um +5% an. Bei mobil arbeitenden Beschäftigten mit hoher digitaler Kompetenz ist kaum eine Veränderung zu beobachten (-0,5%).

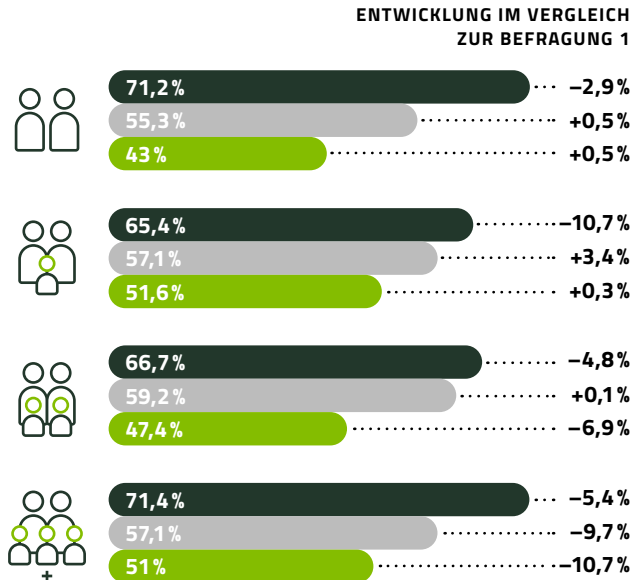


digitaler Kompetenz. Doch welche Rolle spielt die Kompetenz für die Veränderung über die Zeit? Um dies zu analysieren, wird die Entwicklung bei mobil arbeitenden Beschäftigten mit ausgeprägten digitalen Kompetenzen mit solchen Beschäftigten verglichen, die über geringere digitale Kompetenzen berichten. Dabei zeigen sich interessante Unterschiede in Bezug auf Arbeitsfähigkeit, Stress und Schlafprobleme. So bleiben Gesundheit und Performanz von mobil arbeitenden Beschäftigten mit hoher digitaler Kompetenz über den Betrachtungszeitraum relativ stabil, wobei besonders Stress und Schlafprobleme bei Befragten mit geringerer digitaler Kompetenz von der ersten Befragung zur zweiten Befragung deutlich zunehmen.

Home-Office oder Office-Home?

Grenzmanagement-Taktiken: Gemeint ist die Fähigkeit, zeitliche und örtliche Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen, eigene Zeit zu strukturieren und das auch klar zu kommunizieren. Auch in der zweiten Befragung zeigt sich, dass es nicht immer leicht fällt, diese auch konsequent anzuwenden. Die folgende Grafik zeigt die Nutzung dieser Grenzmanagement-Taktiken von mobil arbeitenden Beschäftigten

Anteil der mobil arbeitenden Beschäftigten mit Zustimmung zu Aussagen der Grenzmanagement-Taktiken nach Altersgruppen zum Befragungszeitpunkt 2.



mit einer unterschiedlichen Anzahl an Kindern im Haushalt. Es zeigt sich, dass bei mobil arbeitenden Beschäftigten mit Kindern im Haushalt die Entwicklung zumeist negativer ausfällt als bei jenen ohne Kinder. Es fällt auf, dass die Gruppe mit drei oder mehr Kindern in allen drei Bereichen starke negative Entwicklungen zeigt. Dies deutet darauf hin, dass eine erfolgreiche und konsequente Anwendung dieser Verhaltensweisen über einen längeren Zeitraum stark von den familiären Umständen beeinflusst wird.

● **ZEITLICHE TAKTIKEN**

„Beim mobilen Arbeiten versuche ich, meine Zeit so zu strukturieren, dass ich Familie und Arbeit klar trennen kann.“

● **ÖRTLICHE TAKTIKEN**

„Beim mobilen Arbeiten nutze ich einen abgetrennten Raum, damit ich Familie und Arbeit getrennt halten kann.“

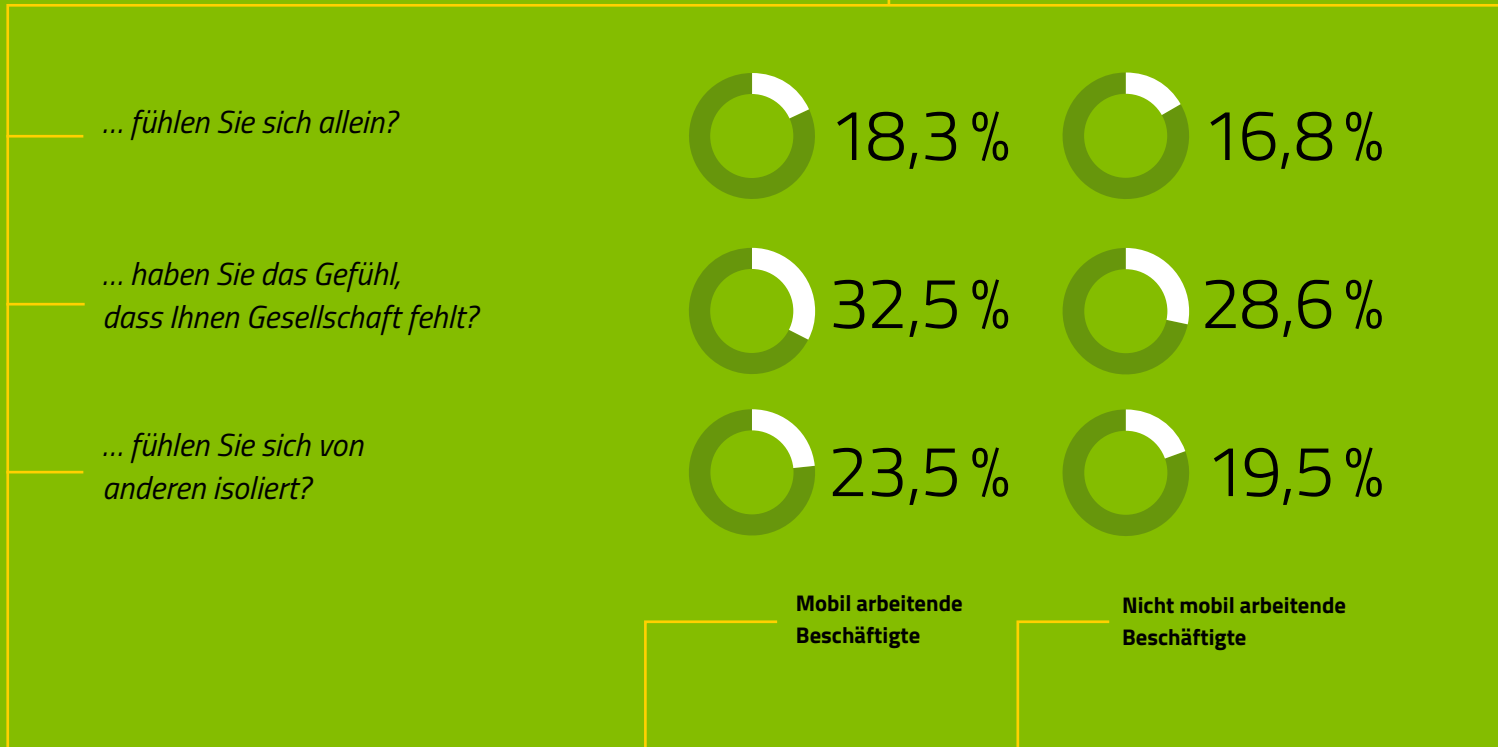
● **KOMMUNIKATIVE TAKTIKEN**

„Ich kommuniziere meine mobilen Arbeitszeiten klar und deutlich gegenüber den Mitgliedern meines Teams und weise darauf hin, dass ich außerhalb der kommunizierten Zeiten nicht in meinem Privatleben gestört werden will.“

Die Grafik zeigt: Die Zustimmung zur Aussage, dass sie beim mobilen Arbeiten versuchen, ihre Zeit so zu strukturieren, dass sie Familie und Arbeit klar trennen können (zeitliche Taktiken) nimmt bei allen Gruppen über den Befragungszeitraum ab. Bei mobil arbeitenden Beschäftigten mit Kindern im Haushalt ist diese negative Entwicklung mit -10,7%, -4,8% und -5,4% stets stärker als bei Familien ohne Kinder mit -2,9%.

Wie einsam macht mobiles Arbeiten? Anteil der mobil arbeitenden Befragten mit Zustimmung in Deutschland.*

Bitte überlegen Sie, wie Sie sich aktuell fühlen. Wie häufig...



* Diese Angaben sind repräsentativ für Deutschland und beziehen sich auf die Zustimmung aller Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung (Befragung 2).



... haben Sie das Gefühl, dass es niemanden gibt, an den Sie sich wenden können?



... fühlen Sie sich ausgegrenzt?

Mobil arbeitende Beschäftigte

Nicht mobil arbeitende Beschäftigte

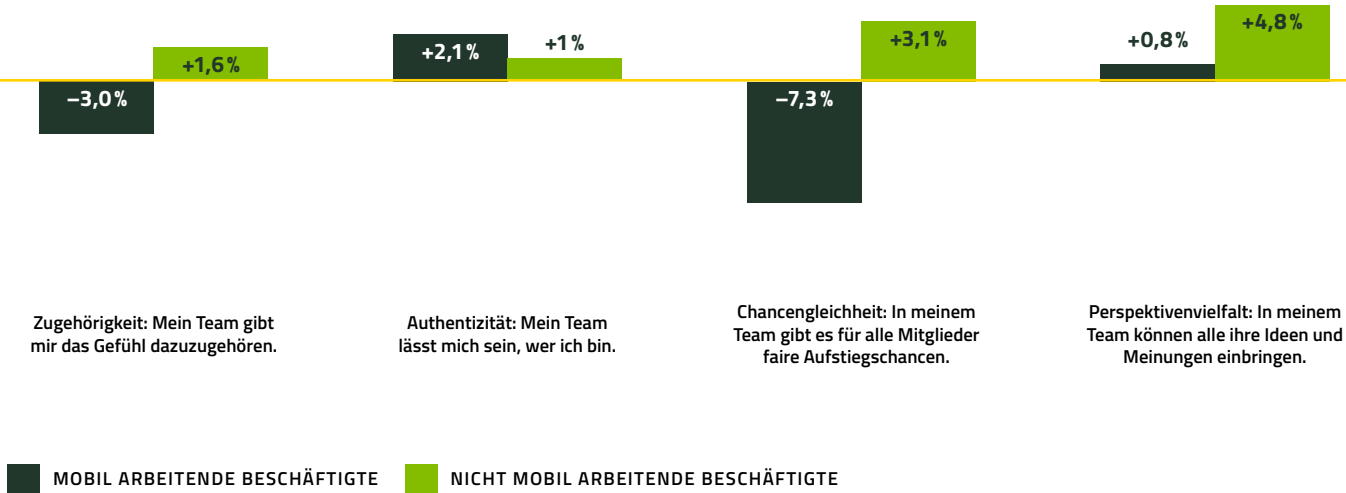
Ein Großteil unserer aktiven Lebenszeit ist Arbeitszeit. Hier finden daher auch viele wichtige soziale Interaktionen statt. Die Zunahme mobiler Arbeit und die Einschränkungen der allgemeinen Mobilität im Zusammenhang mit der Pandemie beschränken uns jedoch zunehmend auf unsere eigenen vier Wände. Somit reduziert sich auch die Anzahl der sozialen Kontakte im Alltag – mit spürbaren Folgen: Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung stimmt im Mittel ein höherer Anteil der (teilweise) mobil arbeitenden Beschäftigten den genannten Aussagen zur „Einsamkeit“ zu als nicht mobil arbeitende Beschäftigte. So geben 23,5% der (teilweise) mobil arbeitenden Beschäftigten in Deutschland an, das Gefühl zu haben, sich von anderen isoliert zu fühlen. Bei nicht mobil arbeitenden Beschäftigten sind dies 19,5%.

include & coordinate: besser vernetzt, aber weniger Zusammenhalt?

Wesentliche Veränderungen, aufgezeigt anhand der Kerndimensionen des St. Gallen Inclusion Index.

Veränderung von Inklusionsdimensionen zwischen den Befragungszeitpunkten 1 und 2. (Mobil und nicht mobil arbeitende Beschäftigte)

Die Grafik zeigt: Bei mobilen Beschäftigten sinkt der Anteil mit Zustimmung zur Zugehörigkeit im Team von T1 zu T2 im Durchschnitt um -3% . Bei nicht mobilen Beschäftigten steigt dieser Anteil von T1 zu T2 im Durchschnitt um $+1,6\%$.



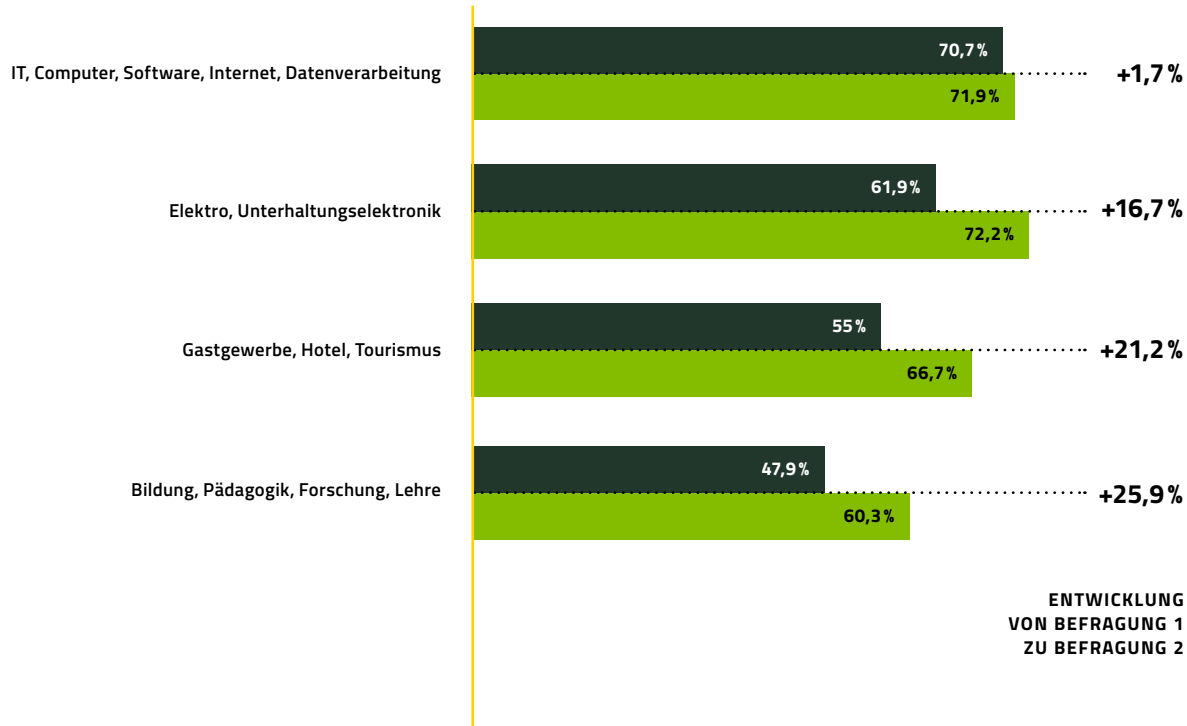
Grundsätzlich bestätigt die zweite Befragung die Ergebnisse der ersten Befragung insofern, als dass (teilweise) mobile Beschäftigte über alle vier Dimensionen eine grundsätzlich höhere Inklusionswahrnehmung spüren als nicht mobile Beschäftigte (siehe Hauptstudie). Interessant ist jedoch die Frage, ob sich die Inklusionswahrnehmung von mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten über die Zeit unterschiedlich entwickelt hat. Um dies zu analysieren, wird die Entwicklung von vier zentralen Fragen zwischen (teilweise) mobil und nicht mobil arbeitenden Beschäftigten zwischen Juli 2020 und Januar 2021 verglichen.

Besonders auffällig ist dabei die Beobachtung, dass die Zustimmung zur Aussage der Zugehörigkeit und Chancengleichheit bei (teilweise) mobil arbeitenden Beschäftigten um -3% (von $80,2\%$ auf $77,7\%$) bzw. um $-7,3\%$ (von $45,2\%$ auf $41,9\%$) abfällt, wohingegen die Zustimmung bei nicht mobil arbeitenden Beschäftigten mit $+1,6\%$ (von $71,5\%$ auf $72,6\%$) und $+3,1\%$ (von $35,6\%$ auf $36,7\%$) tendenziell ansteigt. Es ist abzuwarten, inwieweit sich diese gegensätzlichen Entwicklungen fortsetzen werden. Es kann jedoch ein Hinweis darauf sein, dass ein Übermaß an mobiler Arbeit und die damit einhergehende physische Distanz zur Arbeitsstätte und zu den Kolleginnen und Kollegen eine besondere Gefahr für die soziale Zugehörigkeit und die Chancengleichheit darstellen.

**Anteil der mobil arbeitenden Beschäftigten
je Branche mit Zustimmung zur Aussage:**

*„Meine direkte Führungskraft nutzt Technologien effektiv für die virtuelle
Kommunikation mit den Mitgliedern unseres Teams.“*

BEFRAGUNG 1
BEFRAGUNG 2



Die Digitalisierung des Arbeitsplatzes verlangt nach einer Veränderung des Führungsverhaltens. Wird dies gelingen? Die Ergebnisse zeigen, dass Führungskräfte in Branchen, in denen IT und Technologie regulärer Teil des Arbeitsinhalts sind (IT, Computer etc.), mit rund 71,9% nach wie vor relativ unverändert (+1,7%) Spitzenpositionen bei der virtuellen Führungsfähigkeit einnehmen. Jedoch haben auch andere Branchen stark aufgeholt: So steigt die Zustimmung in den Branchen Elektro und Unterhaltungselektronik von 61,9% auf 72,2% (+16,7%), in den Bereichen Gastgewerbe, Hotel und Tourismus von 55% auf 66,7% (+21,2%) und in Bildung, Pädagogik, Forschung und Lehre von 47,9% auf 60,3% (+25,9%).

Diese Entwicklungen können ein Hinweis darauf sein, dass sich Branchen, die besonders stark von den Einschränkungen zur Eindämmung der Coronapandemie betroffen sind, in hohem Maße verändern mussten und dies auch getan haben.

So scheint es naheliegend, dass die schnelle Zunahme der Marktnachfrage und ein Wandel in der mobilen Zusammenarbeit (z. B. nach elektronischen Geräten und Unterhaltungselektronik), eine starke Veränderung der Marktbedingungen (z. B. nur noch Online-/Take-Away-Service in der Gastronomie) und ein rascher Wechsel zu virtuellen Lehrangeboten (z. B. Distanzunterricht) diese positiven Entwicklungen in den genannten Branchen erforderlich machten.

orchestrate: auf Kurs bleiben. Auch im Datenfluss.

Wie sehr hat sich die Unterstützung für mobiles Arbeiten von Unternehmensseite aus verändert?

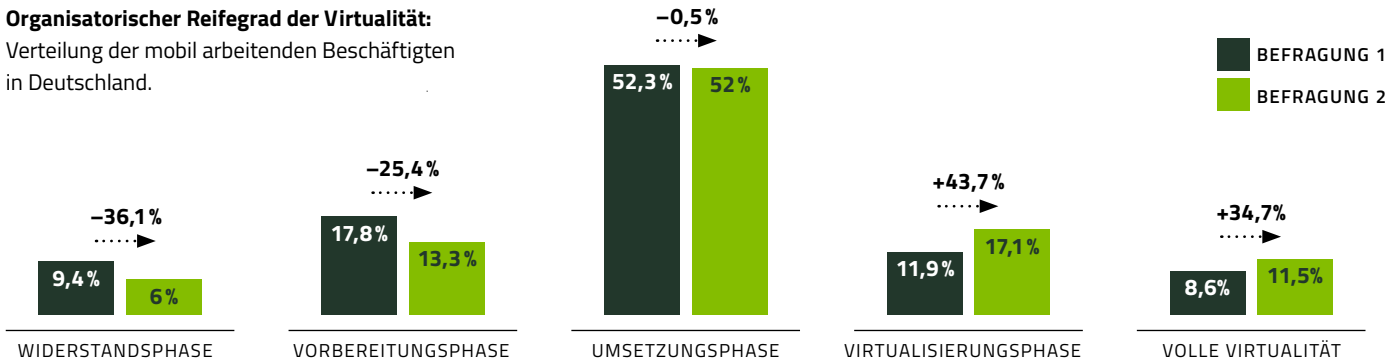
Digital auf dem neuesten Stand?

Deutschlands Unternehmenskultur unter der Lupe.

Wie steht es mit dem Reifegrad der Digitalisierung eines Unternehmens? Corona hat diese Umstellung extrem beschleunigt, quasi einen landesweiten Laborversuch erzwungen. Doch findet diese Veränderung auch in den Köpfen der Befragten statt? Sind die Unternehmen digitaler und virtueller geworden?

Organisatorischer Reifegrad der Virtualität:

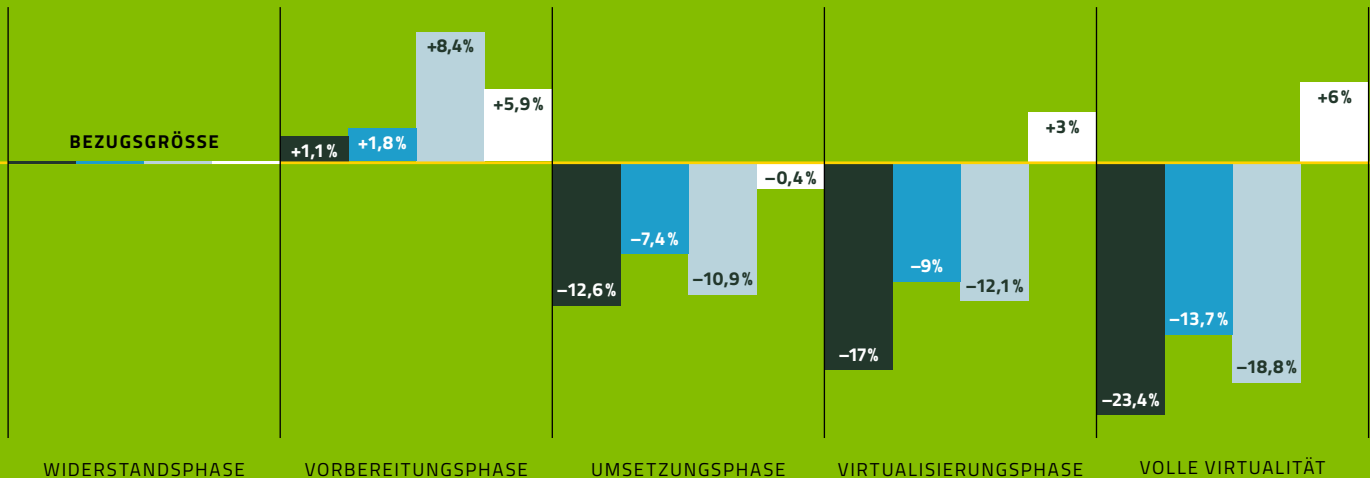
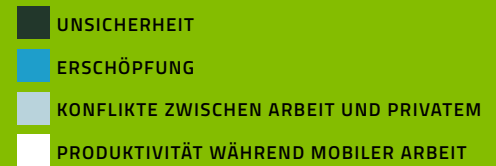
Verteilung der mobil arbeitenden Beschäftigten in Deutschland.



Die Grafik zeigt: Nachdem rund 11,9% der Befragten ihr Unternehmen in der ersten Befragung in die Virtualisierungsphase einordneten, stieg dies in der zweiten Betrachtung auf rund 17,1% (+43,7%) an. Die volle Virtualität folgte diesem Trend und stieg von 8,6% auf 11,5%. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die Befragten, die zu beiden Befragungszeitpunkten teilgenommen haben, eine nachhaltige Entwicklung zu mehr Virtualität in ihren Unternehmen wahrgenommen haben, die über die erzwungenen Maßnahmen zur mobilen Arbeit hinausgehen. Inwieweit diese Entwicklung nachhaltig ist oder gar weiter an Fahrt aufnimmt, wird sich im weiteren Studienverlauf zeigen.

Unsere fünf Phasen helfen beim Einordnen. In der Widerstandsphase findet keine virtuelle Arbeit statt und es ist nicht geplant, virtuell zu arbeiten. In der Vorbereitungsphase wurde die Entscheidung, dass Beschäftigte virtuell arbeiten sollen, bereits getroffen, dies findet jedoch noch nicht statt. In der Umsetzungsphase befindet sich das Unternehmen auf dem Weg zum angestrebten Soll-Zustand an digitalem Arbeiten und hat erste konkrete Maßnahmen etabliert. In den folgenden Phasen der Virtualisierung und der vollen Virtualität erreichen Unternehmen den für sie höchstmöglichen Zustand an virtueller Zusammenarbeit. Dies kann bis zu 100% der Arbeitszeit in rein virtuellen Teams bedeuten.

Wahrnehmungen der Beschäftigten in Abhängigkeit vom organisatorischen Reifegrad der Virtualität ihrer Organisation zu Befragungszeitpunkt 2.*



Die Grafik zeigt: Die zweite Befragungswelle repliziert und bestätigt somit den Trend in Bezug auf Unterschiede in Gesundheit und Performanz zwischen den Virtualitätsphasen aus der ersten Erhebung: Mobile Beschäftigte, die in Organisationen tätig sind, die sich in der Vorbereitungsphase befinden, zeigen im Vergleich zu Befragten, deren Organisation sich in der Widerstandsphase befindet, eine im Durchschnitt um 1,1% höhere Unsicherheit, eine um 1,8% höhere Erschöpfung, um 8,4% mehr Konflikte zwischen Arbeit und Privatem, aber auch eine um 5,9% höhere Produktivität

während mobiler Arbeit (im Vergleich zur Arbeit im Büro). Mit zunehmender Virtualität reduziert sich auch im Mittel das Ausmaß von Unsicherheit, Erschöpfung, und Konflikten zwischen Arbeit und Privatem bei den (teilweise) mobilen Beschäftigten im Vergleich zu jenen in der Widerstandsphase. Zusätzlich steigt die wahrgenommene Produktivität nach einem leichten Einbruch von -0,4% in der Umsetzungsphase in der vollen Virtualität auf ein Plus von 6% an.

* Diese Angaben sind repräsentativ für Deutschland und beziehen sich auf alle mobil arbeitenden Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung (Q1/2021).

Präsenzkultur: eine deutsche „Tugend“ im Wandel?

Ob und wie von den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens Gebrauch gemacht wird, hängt in hohem Maße von seiner Akzeptanz auf Seiten der Führungskraft und der vorherrschenden Norm im gesamten Unternehmen ab. Gemäß dem Motto „nur im Büro wird gearbeitet“ verhinderte die sogenannte Präsenzkultur lange die Verbreitung von flächendeckender mobiler Arbeit. Doch die Pandemie hat eine Veränderung der Zusammenarbeit erzwungen und einen Wandel herbeigeführt. Und obwohl ein Großteil der indirekten Bereiche die meiste Zeit von zu Hause mobil arbeitete, ging die Arbeit weiter.

Ein Rückgang der wahrgenommenen Präsenzkultur in den Köpfen der Führungskräfte und in der Kultur ganzer Unternehmen kann bedeuten, dass alte Denkmuster und Überzeugungen durchbrochen wurden, die den Weg für eine neue Art des Arbeitens im 21. Jahrhundert bereiten können. So zeigt sich, dass in fast allen Bundesländern die Präsenzkultur auf beiden Ebenen, die der Führungskraft und die der Unternehmen, rückläufig ist. Beispiel: In Nordrhein-Westfalen fiel die Zustimmung zur Aussage, dass ihre direkte Führungskraft viel Wert auf die Anwesenheit der Teammitglieder im Büro legt, über den Befragungszeitraum von 57,5% auf 49%. Gleichermäßen sank die Zustimmung dazu, dass in ihrem jeweiligen Unternehmen oder ihrer Organisation viel Wert auf die Anwesenheit im Büro gelegt wird: von anfänglichen 55,5% auf nun 47,8%. Inwieweit diese Veränderung nachhaltig ist, werden die kommenden Studien zeigen müssen.



ZUSTIMMUNG PRÄSENZKULTUR UNTERNEHMEN

„In meinem Unternehmen wird auf die Anwesenheit im Büro viel Wert gelegt.“

ZUSTIMMUNG PRÄSENZKULTUR FÜHRUNGSKRAFT

„Meine direkte Führungskraft legt viel Wert auf die Anwesenheit der Teammitglieder im Büro.“

BEFRAGUNG 1**BUNDESLAND**ZUSTIMMUNG
PRÄSENZKULTUR
UNTERNEHMENZUSTIMMUNG
PRÄSENZKULTUR
FÜHRUNGSKRAFT

BAYERN	51,7%	54,0%
BADEN-WÜRTTEMBERG	49,8%	55,5%
RHEINLAND-PFALZ	54,2%	50,9%
SAARLAND	59,7%	70,2%
HESSEN	52,2%	54,3%
NORDRHEIN-WESTFALEN	55,5%	57,5%
THÜRINGEN	52,7%	45,0%
SACHSEN	58,1%	66,7%
BRANDENBURG	48,0%	68,2%
BERLIN	55,4%	55,1%
SACHSEN-ANHALT	62,1%	65,8%
MECKLENBURG-VORPOMMERN	55,4%	71,4%
BREMEN	75,0%	61,9%
HAMBURG	52,3%	56,4%
SCHLESWIG-HOLSTEIN	52,7%	48,5%
NIEDERSACHSEN	53,5%	54,0%

BEFRAGUNG 2**BUNDESLAND**ZUSTIMMUNG
PRÄSENZKULTUR
UNTERNEHMENZUSTIMMUNG
PRÄSENZKULTUR
FÜHRUNGSKRAFT

BAYERN	45,8%	50,1%
BADEN-WÜRTTEMBERG	42,7%	50,7%
RHEINLAND-PFALZ	48,7%	49,6%
SAARLAND	62,1%	72,9%
HESSEN	40,4%	47,4%
NORDRHEIN-WESTFALEN	47,8%	49,0%
THÜRINGEN	46,6%	43,2%
SACHSEN	49,6%	50,4%
BRANDENBURG	49,2%	51,2%
BERLIN	48,7%	45,3%
SACHSEN-ANHALT	55,7%	53,3%
MECKLENBURG-VORPOMMERN	49,2%	56,1%
BREMEN	58,1%	45,0%
HAMBURG	36,9%	38,6%
SCHLESWIG-HOLSTEIN	40,4%	44,7%
NIEDERSACHSEN	48,3%	50,5%

SOCIAL HEALTH@WORK – DER AUSBLICK.

Fit für die Zukunft?

Die zweite Erhebungswelle der repräsentativen Studie **social health@work** ist abgeschlossen und liefert uns wichtige Erkenntnisse. Weiterhin geprägt durch den Einfluss der Coronapandemie arbeiten mehr Beschäftigte mobil(er), digital(er) und virtuell(er) als zuvor. Der Fokus auf die Arbeit im Home-Office und eine veränderte Nutzung von Kommunikationskanälen machen unseren Alltag gleichermaßen starr und flexibel. Obgleich die Befragten auf den ersten Blick keine starke Veränderung in ihrer wahrgenommenen Gesundheit und Performanz aufweisen, so zeigen sich bei genauerer Betrachtung doch einige interessante Entwicklungen: Die digitale Kompetenz ist besonders wichtig für Beschäftigte, um mit den neuen und ständig wechselnden Anforderungen des mobilen und digitalen Arbeitens zurechtzukommen und keine Nachteile in der Gesundheit zu erleiden. Das wichtige Bedürfnis nach sozialer Interaktion scheint besonders bei mobil arbeitenden Beschäftigten nicht ausreichend erfüllt zu werden. Dies kann sich in den Wahrnehmungen von

erhöhter Einsamkeit, aber auch einer reduzierten Zugehörigkeit zum Arbeitsteam und der Chancengleichheit bemerkbar machen. Obgleich Taktiken des Grenzmanagements existieren, mit denen Beschäftigte die zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatem aufrechterhalten können, scheint es den Beschäftigten schwerzufallen, diese über einen längeren Zeitraum konsequent einzuhalten. Besonders für mobil arbeitende Beschäftigte mit Kindern im Haushalt scheint dies zunehmend zu einem Problem zu werden. Es gibt aber auch Positives zu berichten: Sowohl Führungskräfte wie Unternehmen scheinen ihre digitalen Fähigkeiten ausgebaut zu haben. In vielen Branchen gab es positive Entwicklungen hin zu besserer virtueller Führung und einem höheren digitalen Reifegrad. Hier werden die kommenden Befragungswellen zeigen müssen, wie nachhaltig diese Entwicklungen sind und wie sie sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Ausblick

Prof. Dr. Stephan A. Böhm, Universität St. Gallen

Die zunehmende Digitalisierung und Flexibilisierung müssen als Entwicklungen verstanden werden, die die Arbeitswelt der Zukunft fundamental prägen werden. Obwohl der Wandel bereits seit längerem zu beobachten ist, hat die Coronapandemie zu einer plötzlichen und sehr starken Beschleunigung dieses Prozesses geführt. Deshalb kommt Studien für einen gesunden Umgang mit und eine erfolgreiche Gestaltung von Arbeit 4.0 eine sehr große Bedeutung zu.

Als Wissenschaftler sind wir gefordert, belastbare und evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu generieren, um Beschäftigte, Teams und Unternehmen nachhaltig bei dieser Transformation zu unterstützen. Die BARMER gibt uns die Möglichkeit, diese Evidenz gemeinsam zu erarbeiten.

Der vorliegende Bericht stellt einen weiteren Meilenstein für die langfristig konzipierte Studie **social health@work** dar. Diese begleitet eine repräsentative Auswahl von jeweils mehr als 8.000 Beschäftigten in Deutschland über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren. In acht halbjährlichen Befragungen werden die Beschäftigten ihre Eindrücke schildern. Mit jeder zusätzlichen Befragungswelle wird es möglich sein, das entstehende Bild des Wandels zu schärfen und die Entwicklungen im Kontext der digitalen und mobilen Arbeit nachzuvollziehen und mitzugestalten. Mit der

hier vorliegenden zweiten Befragungswelle ist es uns möglich, erste Veränderungen bei den wiederholt teilnehmenden Erwerbstätigen aufzuzeigen – die wichtigsten Entwicklungen werden hier dargestellt. Ab der dritten Befragungswelle – planmäßig gegen Ende 2021 – werden hierbei kausale Interpretationen der Ergebnisse zulässig sein, wir werden zwischen Ursachen und Wirkungen unterscheiden können und allen Beschäftigten und Entscheidungsträgern gleichermaßen konkrete wie belastbare Empfehlungen an die Hand geben können.

Hierfür zentral ist ferner der theoretische Rahmen der Studie – die Beleuchtung von **social health@work**. Wir alle nehmen das zunehmende Spannungsfeld zwischen Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung wahr. Bisher fehlten jedoch Untersuchungen, die diese Konzepte integriert betrachten und das soziale Wohlbefinden im Arbeitskontext systematisch analysieren.

Diese Studie macht einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung. Schon heute können wir sehen, dass auf den drei Handlungsebenen **navigate, include & coordinate** sowie **orchestrate** große Unterschiede und Veränderungen zwischen den einzelnen Beschäftigten, Teams und Unternehmen bestehen, die auf deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit einzahlen. Mit jeder weiteren Studie werden diese Erkenntnisse zunehmen.

Wir freuen uns sehr über Ihr anhaltendes Interesse an dieser Arbeit und hoffen, dass wir einen Beitrag dazu leisten können, den digitalen Wandel sowie die Flexibilisierung von Arbeit als das zu begreifen, was sie sind: gleichermaßen große Chancen wie Herausforderungen, die, falls richtig gemanagt, uns gesünder und leistungsfähiger machen können. Packen wir es gemeinsam an! Für Fragen zur Studie wenden Sie sich gerne via E-Mail an contactcdi@unisg.ch.

Vielen Dank!

*„Die Studie **social health@work** zeigt bemerkenswerte Zusammenhänge zwischen den individuellen Fähigkeiten von Beschäftigten, der Führungsqualität und der organisatorischen Verfasstheit eines Unternehmens und der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in einer sich rapide verändernden Arbeitswelt.*

Wir müssen Strategien entwickeln, wie Gesundheitsförderung auch in Zukunft funktionieren kann.“

PROF. DR. MED. CHRISTOPH STRAUB, VORSTANDSVORSITZENDER DER BARMER

Impressum

Herausgeber

BARMER
Lichtscheider Straße 89
42285 Wuppertal
www.barmer.de

Konzeption, Text und Redaktion

Marketing BARMER

Druckerei

Druckerei Rudolf Glaudo GmbH & Co. KG
Lockfinke 75, 42111 Wuppertal

© BARMER 2021

Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit vorheriger schriftlicher
Einwilligung der BARMER.

Die BARMER übernimmt keine Garantie für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Inhalte und Verweise. Haftungsansprüche gegen die BARMER, welche sich auf die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen beziehen, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern keine vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung vorliegt.

www.barmer.de

