

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen

# ***Gesundheitliche Effekte der Digitalisierung am Arbeitsplatz – eine Längsschnittanalyse***

Prof. Dr. Stephan A. Böhm

Hamburg, 1. November 2018

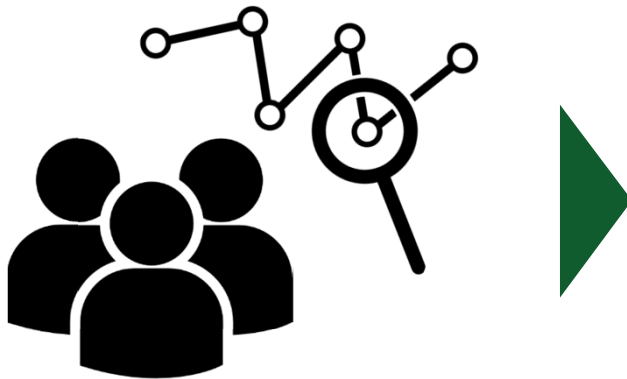
Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen  
(CDI-HSG)

<b>1</b>	<b>Überblick über die Studie</b>
<b>2</b>	<b>Digitalisierung als Chance</b>
<b>3</b>	<b>Digitalisierung als Risikofaktor</b>
<b>4</b>	<b>Gesunder Umgang mit der Digitalisierung</b>
<b>5</b>	<b>Fazit</b>

<b>1</b>	<b>Überblick über die Studie</b>
<b>2</b>	<b>Digitalisierung als Chance</b>
<b>3</b>	<b>Digitalisierung als Risikofaktor</b>
<b>4</b>	<b>Gesunder Umgang mit der Digitalisierung</b>
<b>5</b>	<b>Fazit</b>

# Studienkonzept

Erste bevölkerungsrepräsentative Längsschnittstudie zu Digitalisierung und Gesundheit



## Besonderheiten der Studie

- Bevölkerungsrepräsentative Daten: Volljährige Beschäftigte mit Internetzugang in Deutschland
- Longitudinales Studiendesign
- Untersuchung von Wirkungen

**Studie I:**  
Digitalisierung & Gesundheit

2016

2017

**Studie II:**

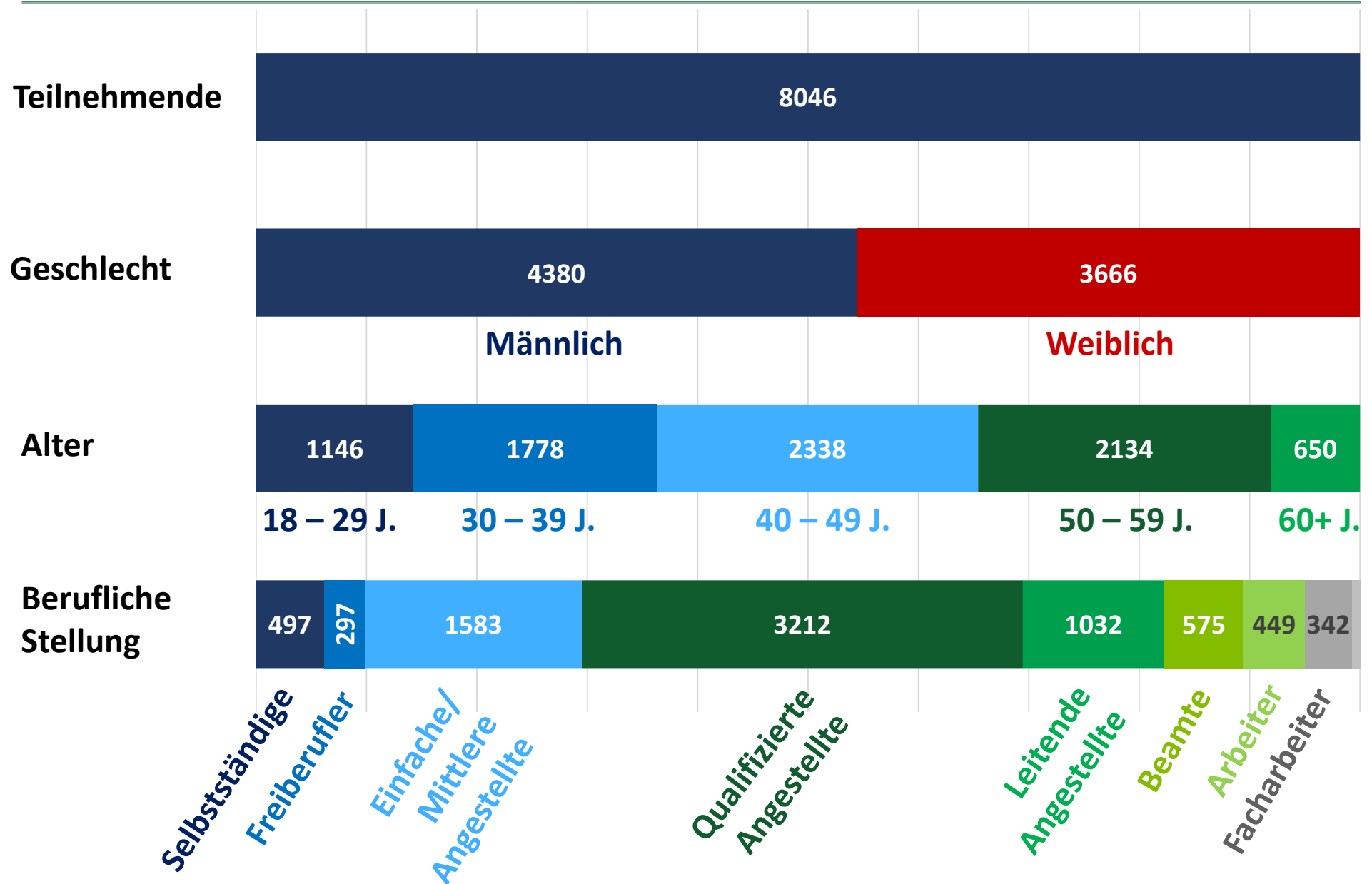
Lebenszufriedenheit & Gesundheit

**Studie III:**  
Digitalisierung & Gesundheit

2018

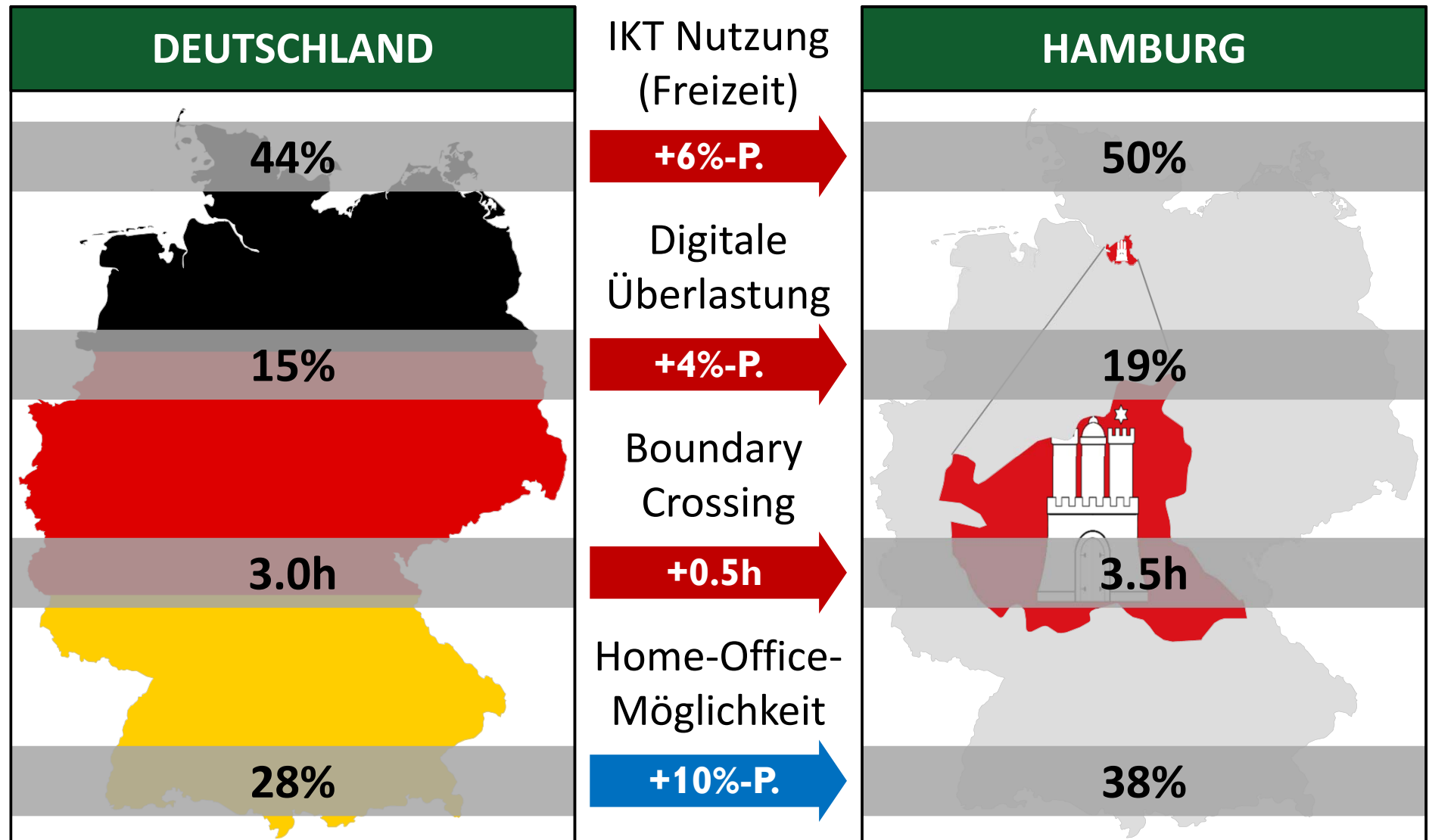
# Überblick über die aktuelle Befragung

Das Sample ist repräsentativ für die internetnutzende, deutsche Erwerbsbevölkerung



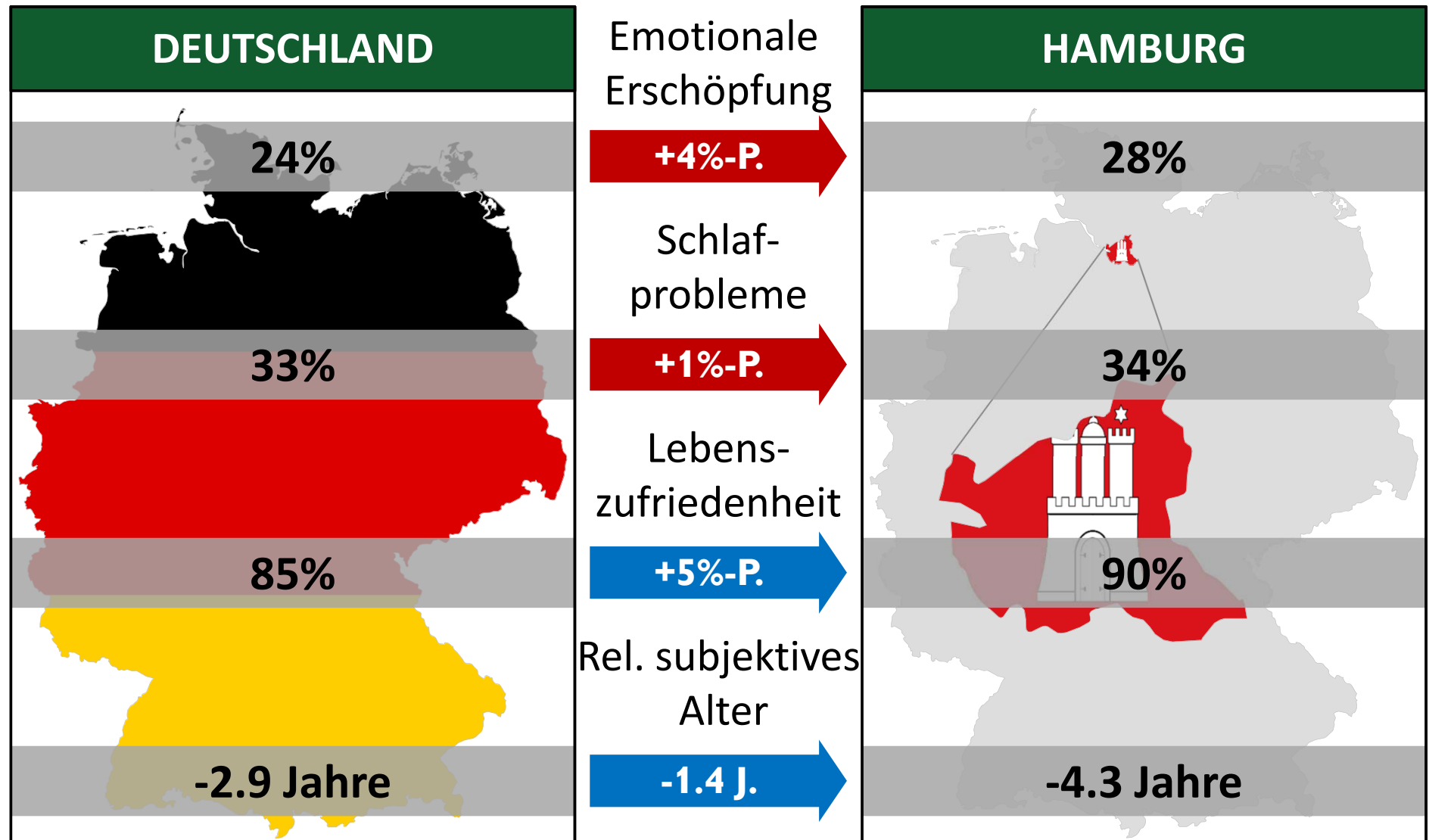
# Hamburg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in Hamburg nehmen die Digitalisierung überdurchschnittlich stark wahr



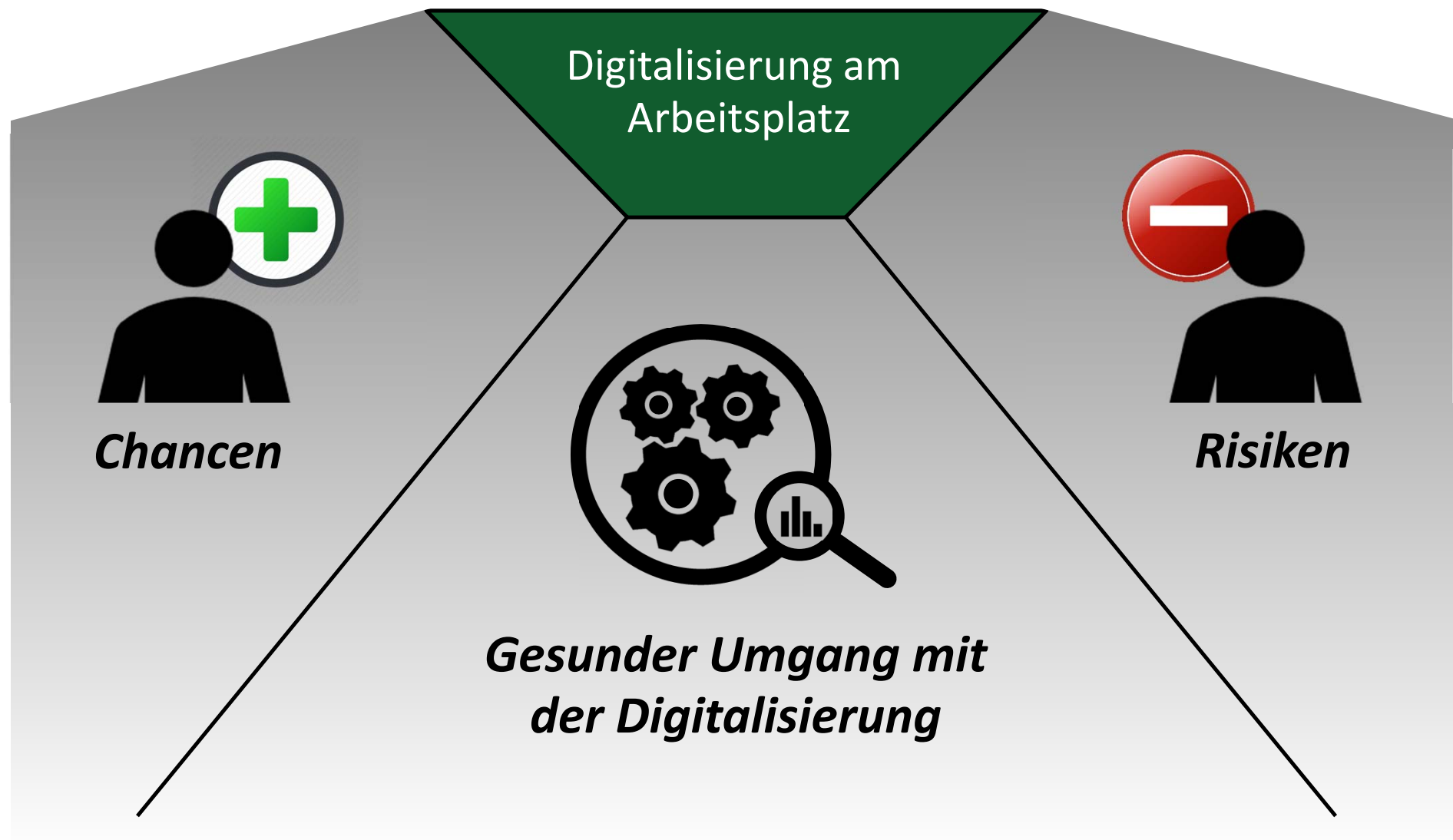
# Hamburg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in Hamburg zeigen erhöhte Erschöpfung, jedoch auch erhöhte Zufriedenheit



# Gesamtübersicht

Digitalisierung bietet Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten





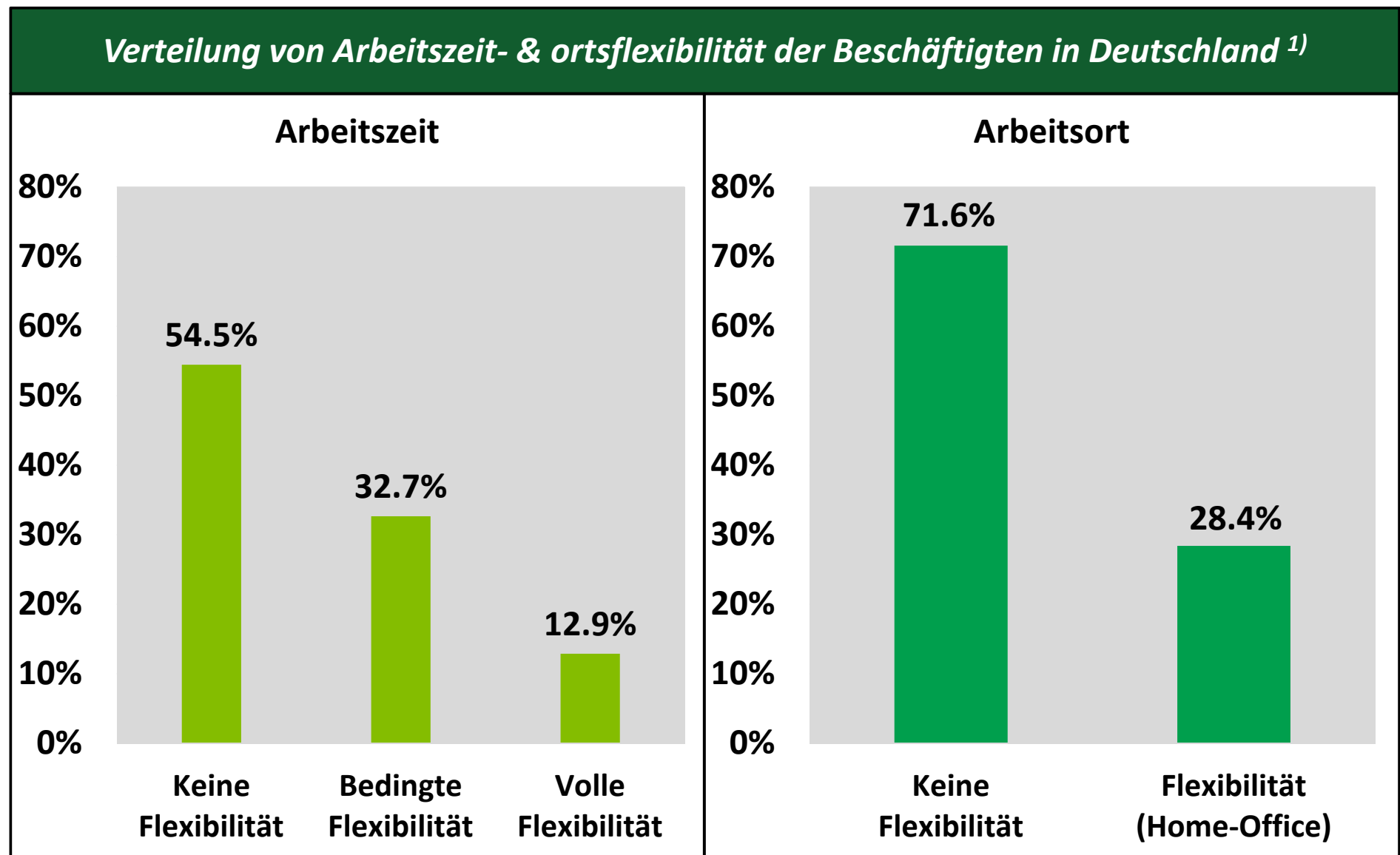
# Agenda

---

1	Überblick über die Studie
2	<b>Digitalisierung als Chance</b>
3	Digitalisierung als Risikofaktor
4	Gesunder Umgang mit der Digitalisierung
5	Fazit

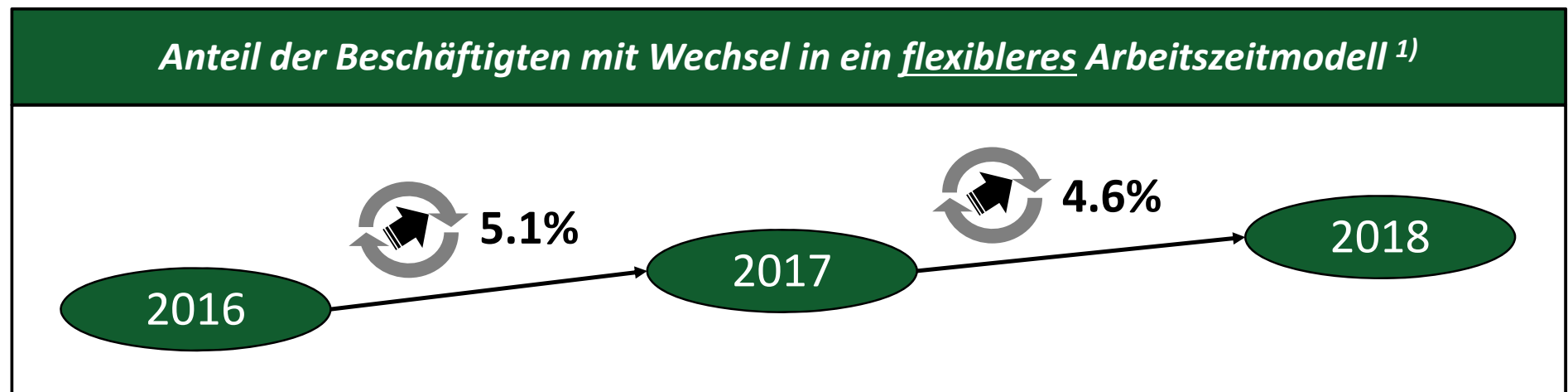
# Flexibilisierung der Arbeitswelt

Nur wenige Beschäftigte haben volle Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort



# Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wechsel in flexiblere Arbeitszeitmodelle wirkt positiv auf die Gesundheitswahrnehmung

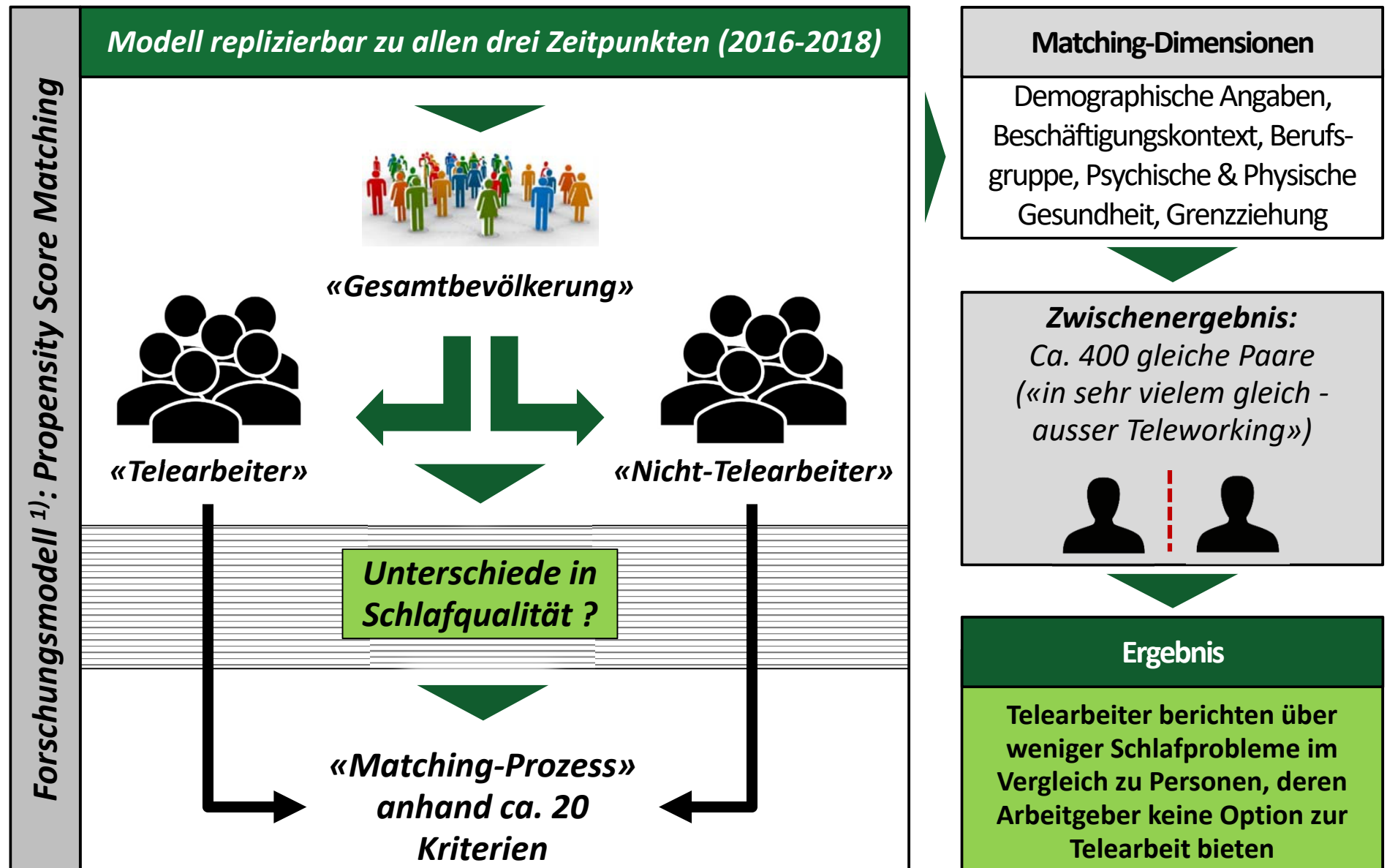


**Beschäftigte, die *zwischen einem Befragungszeitpunkt und dem darauffolgenden in ein flexibleres Arbeitszeitmodell wechseln*, zeigen in der Folge eine *Verbesserung von Gesundheitsindikatoren*.**

<sup>1)</sup> %-Anteil in Bezug auf die Gesamtpopulation des vorherigen Befragungszeitpunkts  
[Analysemethode: Paneldatenmodell mit festen Effekten]

# Flexibilisierung des Arbeitsortes

Telearbeiter haben weniger Schlafprobleme als Nicht-Telearbeiter



<sup>1)</sup> Brzykcy, A. Z., & Boehm, S. A. How do teleworkers sleep? Evidence from a propensity score model. **Working Paper der Universität St. Gallen.**

# Agenda

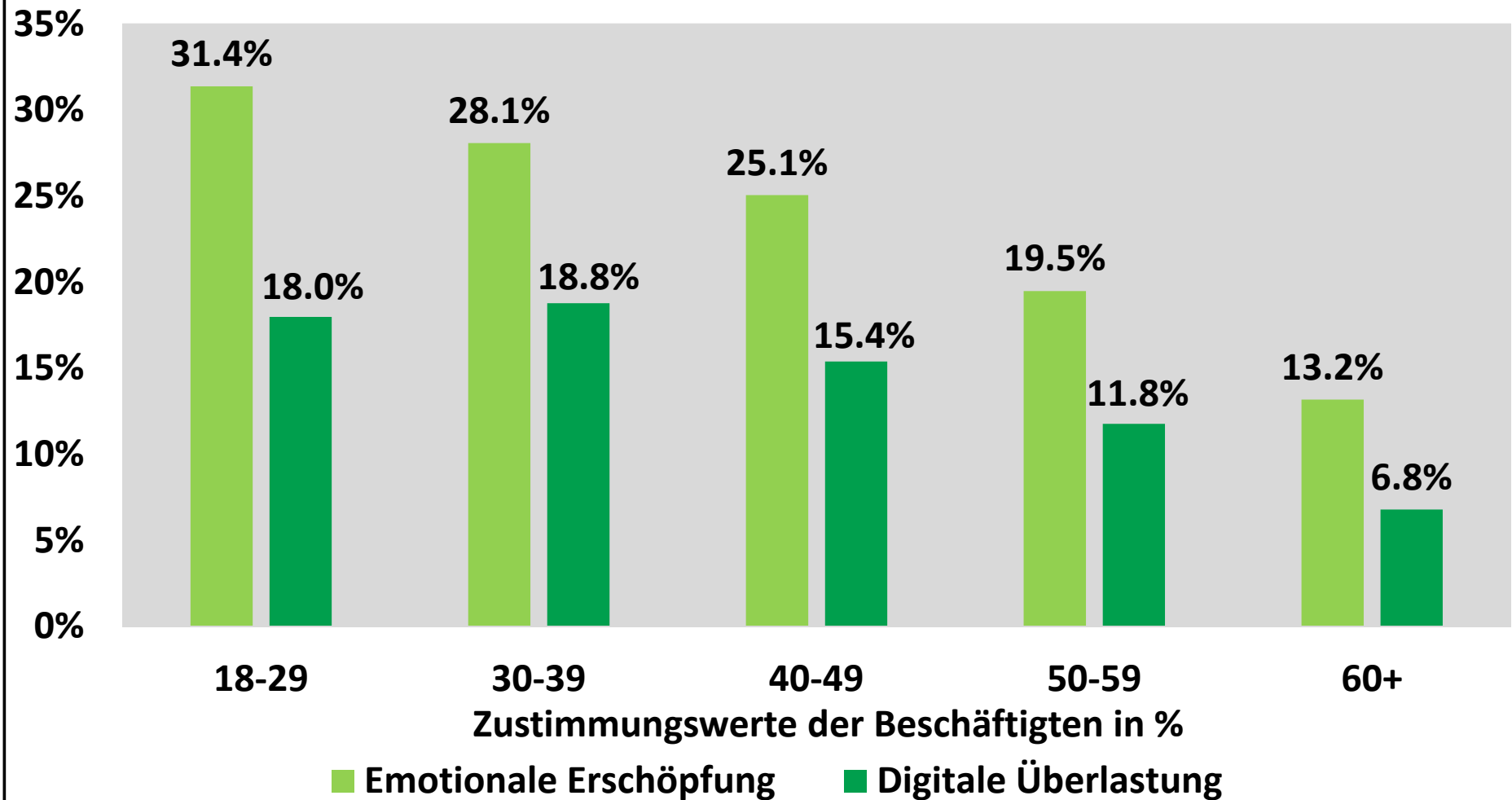
---

1	Überblick über die Studie
2	Digitalisierung als Chance
3	Digitalisierung als Risikofaktor
4	Gesunder Umgang mit der Digitalisierung
5	Fazit

# Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

Junge Beschäftigte sind stärker betroffen als ältere Beschäftigte

## Wahrgenommene digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung nach Altersgruppen

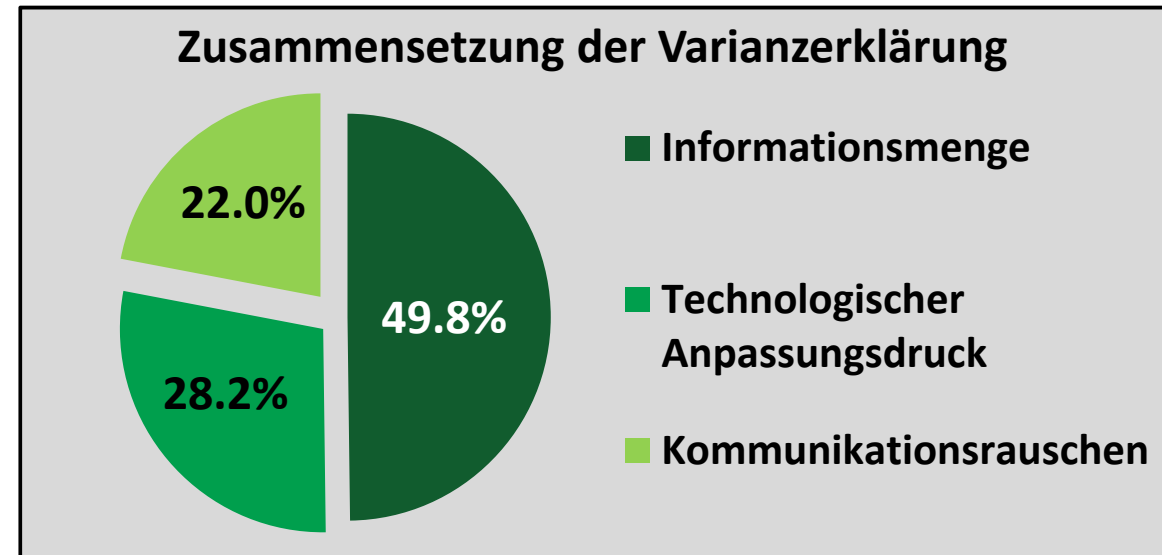


# Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

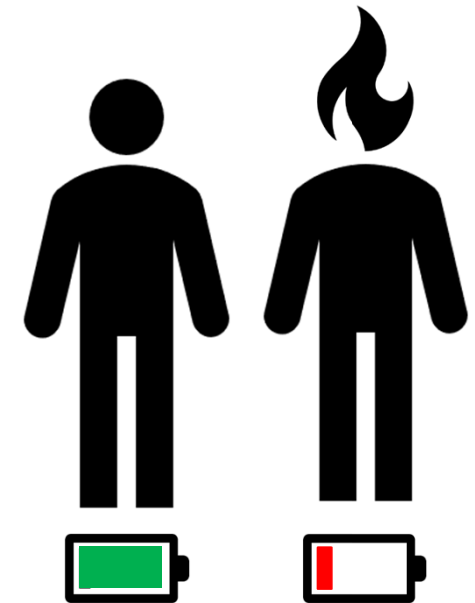
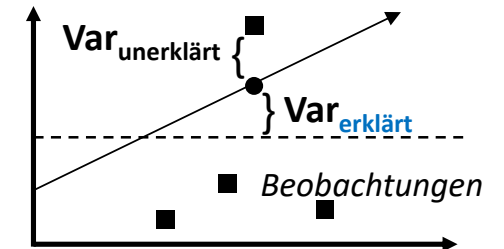
Maß der emotionalen Erschöpfung ist zu 20% durch digitale Überlastung zu erklären

**Digitale Überlastung als zentraler Faktor für die emotionale Erschöpfung von Beschäftigten <sup>1)</sup>**

Faktor	% Varianzerklärung
Digitale Überlastung	19.8 %



**Emotionale Erschöpfung**

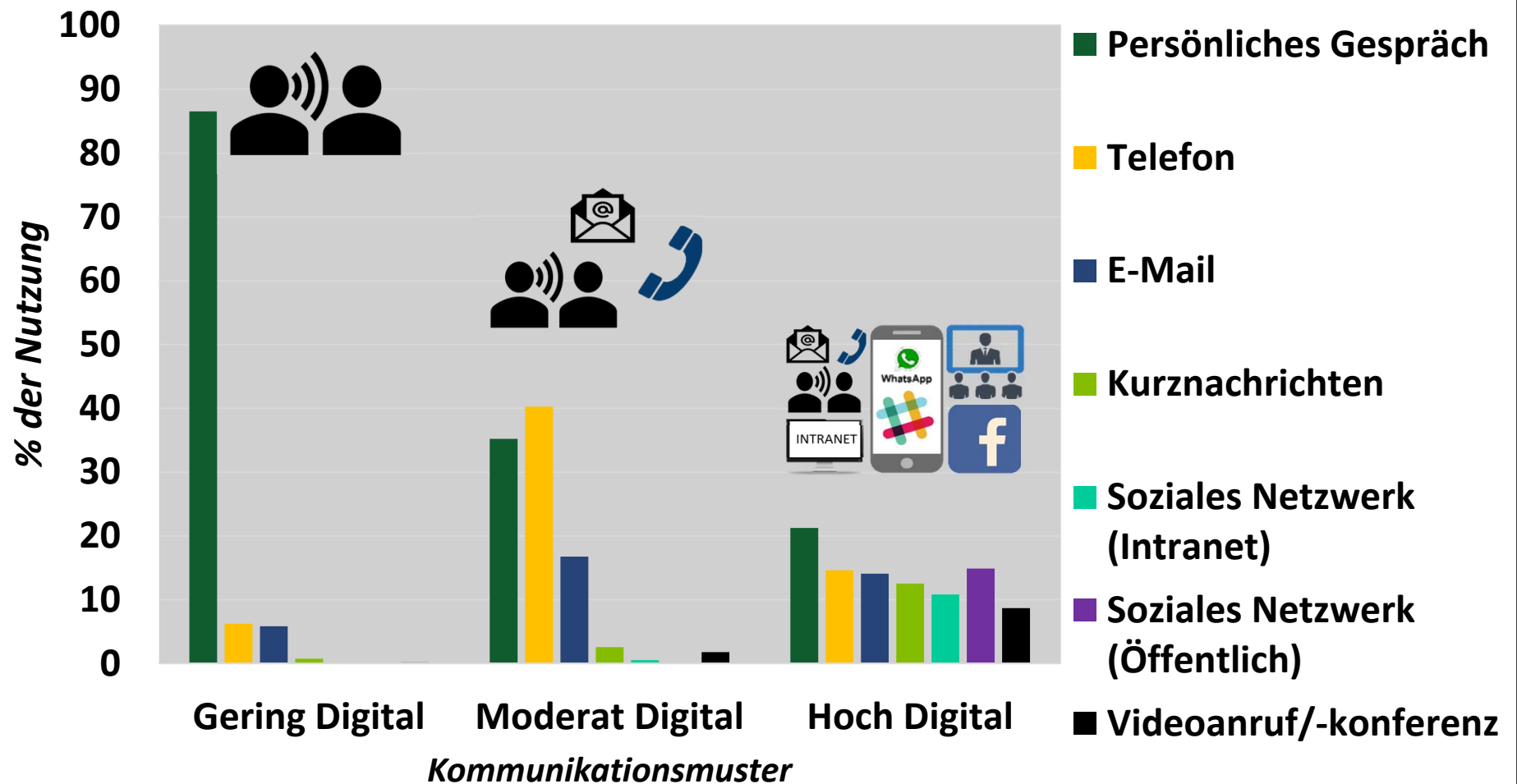


<sup>1)</sup> [Analysemethode: Treiberanalyse]

# Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Starke Unterschiede im Kommunikationsverhalten mit der Führungskraft identifizierbar

## Einblick in drei von sechs Kommunikationsmustern <sup>1)</sup>



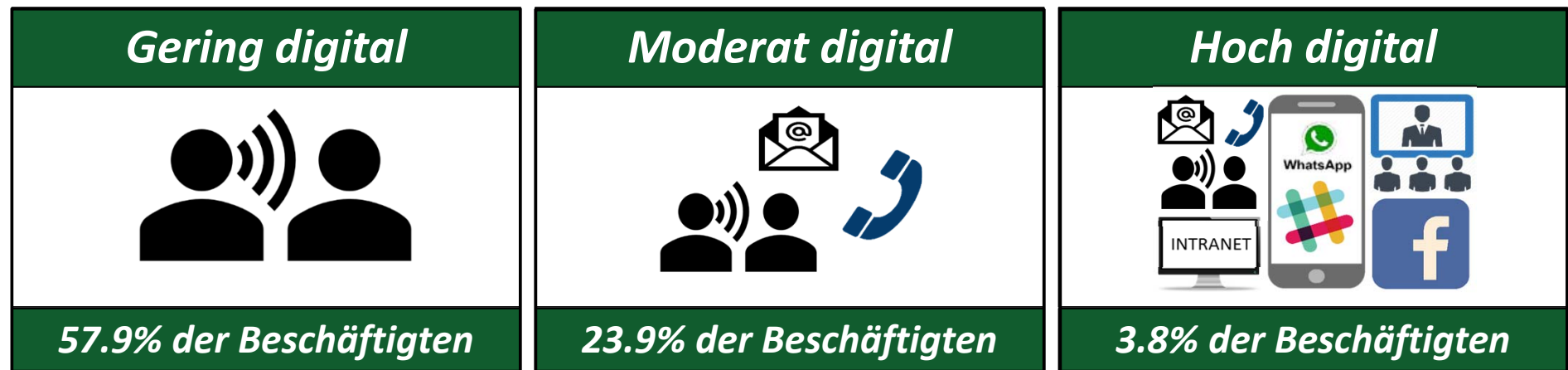
<sup>1)</sup> Datengrundlage 2016

[Analysemethode: Latente Klassenanalyse]



# Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Die Berufsgruppen unterscheiden sich in ihren Kommunikationsmustern

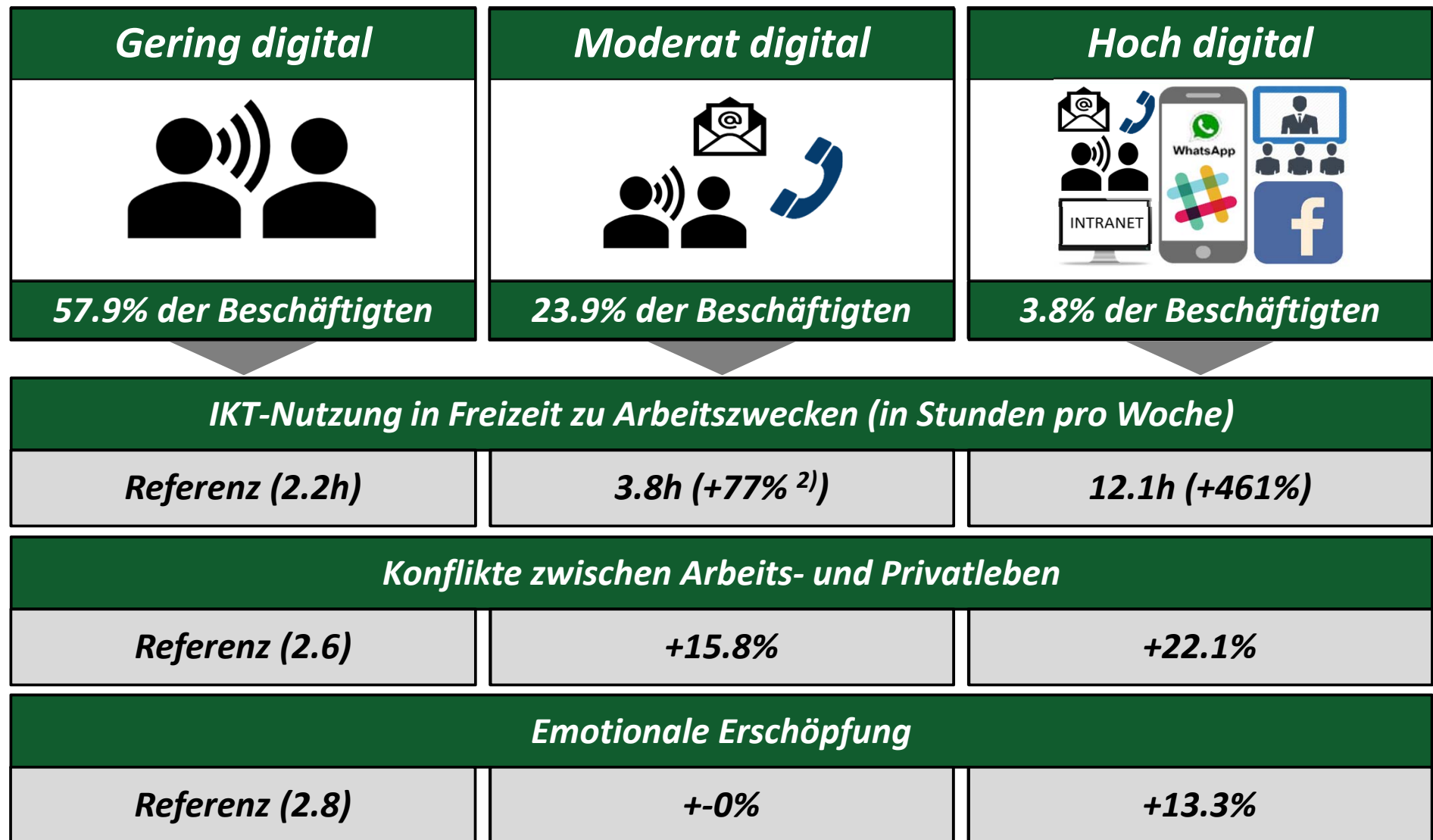


Überrepräsentierte Berufsgruppen in den Mustern <sup>1)</sup>					
Fertigung (Herstellung, Verarbeitung)		70.1%	Land-, Forst- und Gartenbau		33.6%
Gesundheit		66.8%	Fertigungstechnik		31.0%
Lebensmittel- & Gastgewerbe		64.3%	Verkehr und Logistik		30.1%
Bau und Ausbau		59.5%	Sicherheit		28.9%
			Unternehmensführung und -organisation		7.4%
			Reinigung		6.3%
			Bau und Ausbau		5.8%
			IT und Naturwissenschaft		5.2%

<sup>1)</sup> %-Werte geben den Anteil der Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe an, die dem Kommunikationsmuster zuzuordnen sind

# Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Zunehmend digitale Kommunikation begünstigt Entgrenzung und Konflikte <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Gruppenzuordnung auf Basis 2016, Unterschiede in Variablen replizieren sich in 2017 und innerhalb von Berufsgruppen

<sup>2)</sup> %-Veränderungen in Relation zur gering digitalen Referenzgruppe

# Agenda

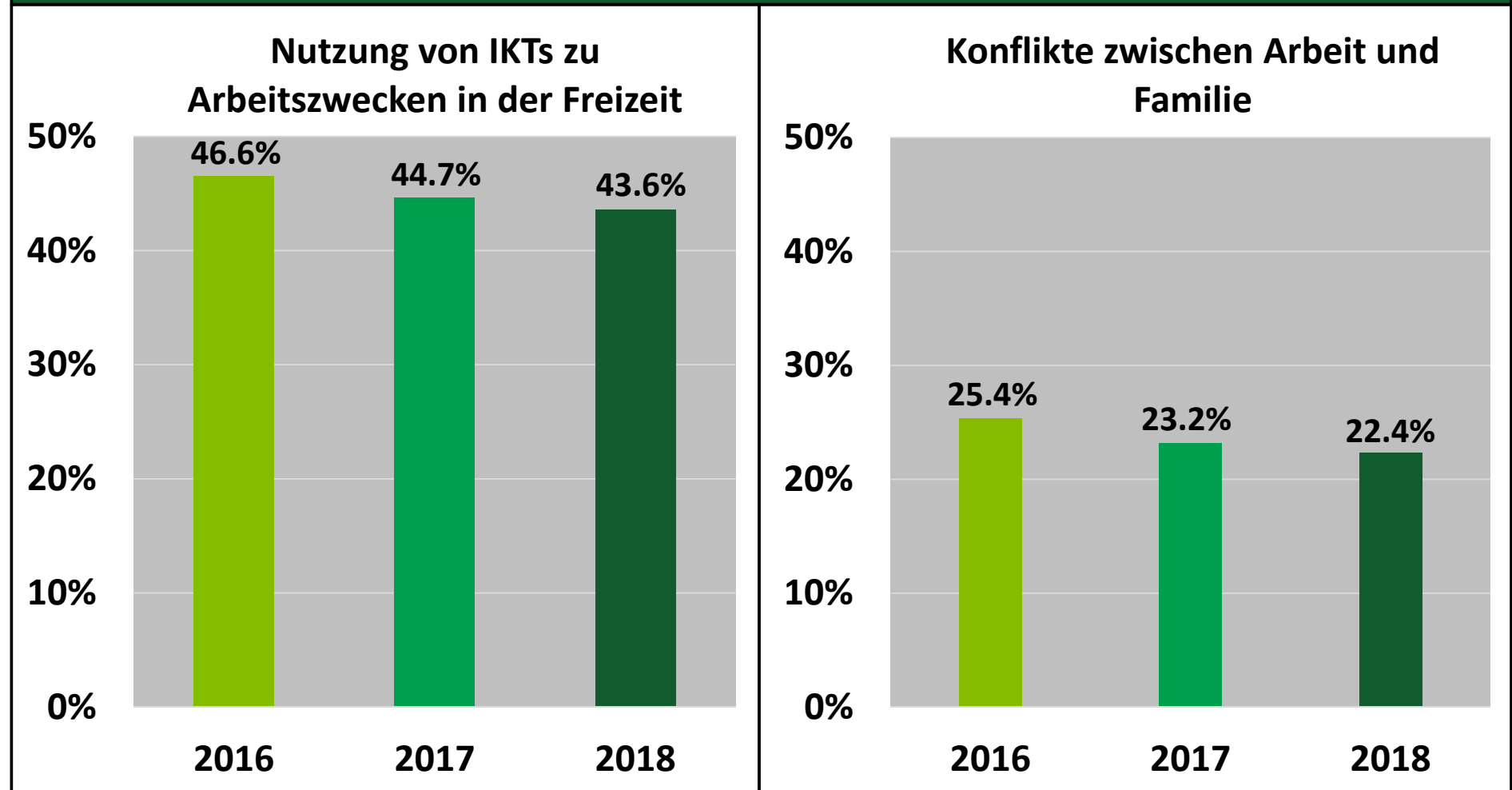
---

1	Überblick über die Studie
2	Digitalisierung als Chance
3	Digitalisierung als Risikofaktor
4	Gesunder Umgang mit der Digitalisierung
5	Fazit

# Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben

Leichter Rückgang v. IKT-Nutzung in der Freizeit und Konflikten zw. Arbeits- & Privatleben

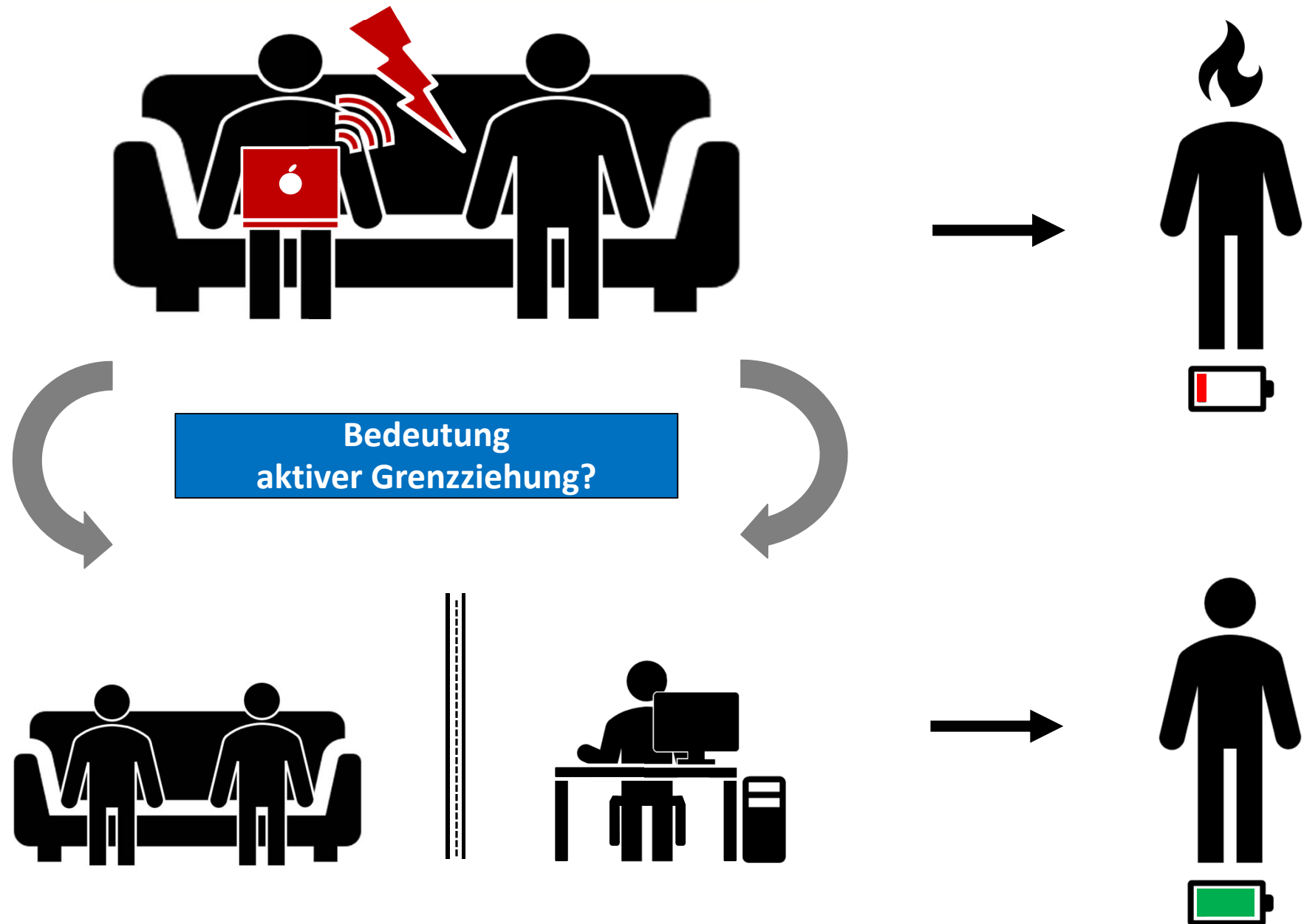
## Verteilung in Deutschland von 2016 bis 2018 <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Zustimmungswerte der Gesamtpopulation zum entsprechenden Befragungszeitpunkt

# Bedeutung des Grenzziehungsverhaltens

Grenzüberschreitungen können Konflikte und emotionale Belastung begünstigen



# Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

Richtung von Zusammenhängen mit nur einem Messzeitpunkt nicht eindeutig bestimmbar

---

**2016**

**IKT-Begrenzung  
(in der Freizeit)**

**?**

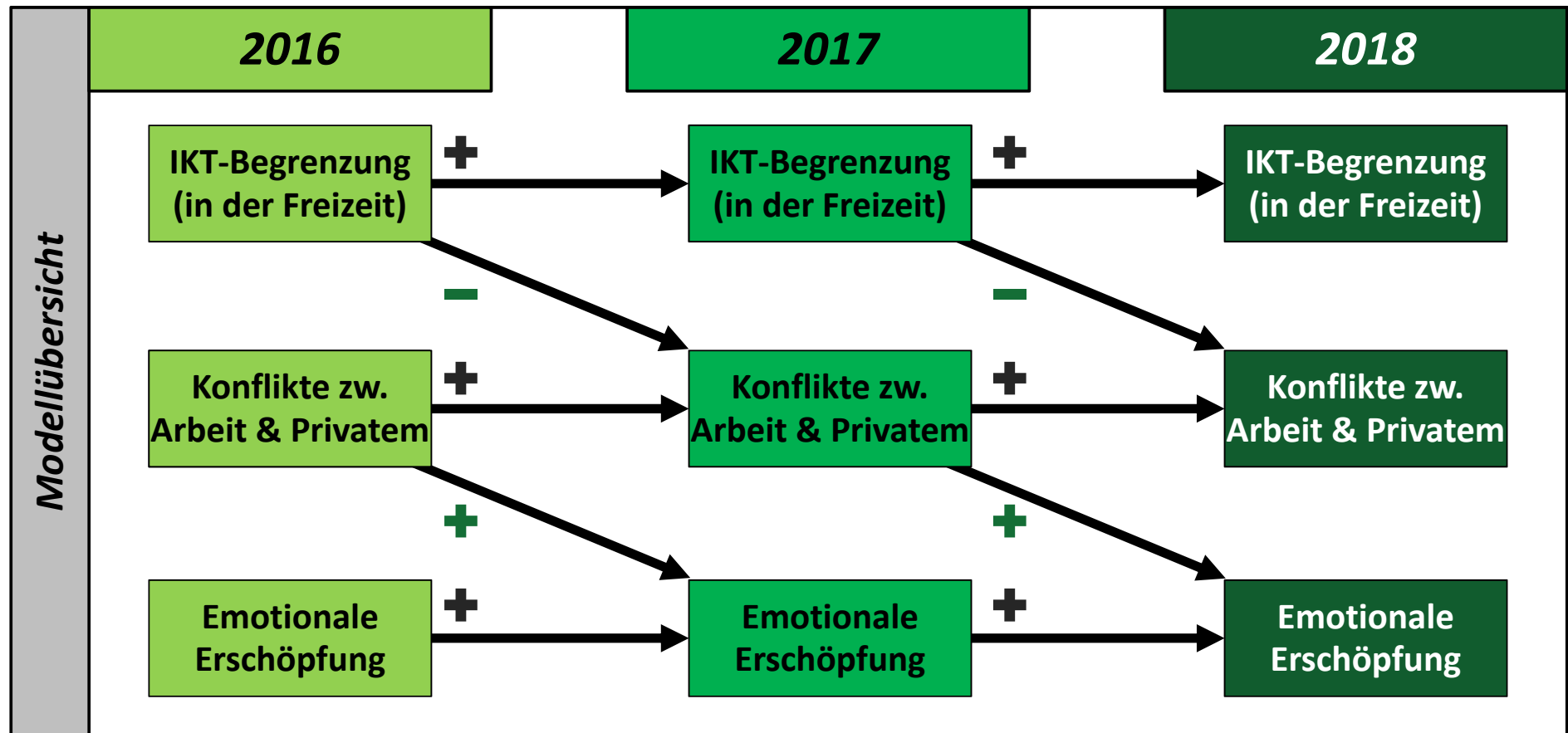
**Konflikte zw.  
Arbeit & Privatem**

**?**

**Emotionale  
Erschöpfung**

# Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

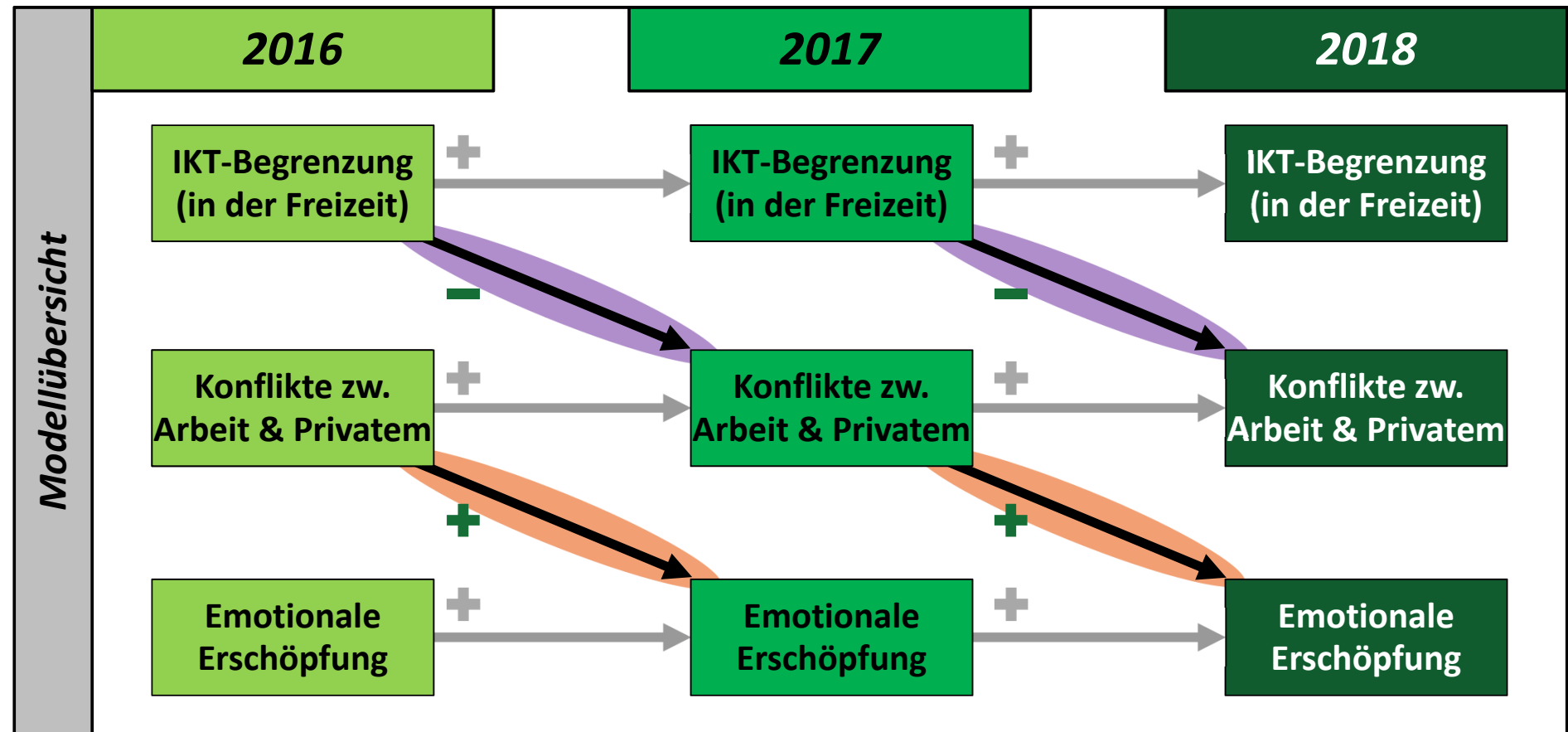
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> [Analysemethode: Latent Factor Random-Intercept Cross-Lagged Panel Model]

# Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit

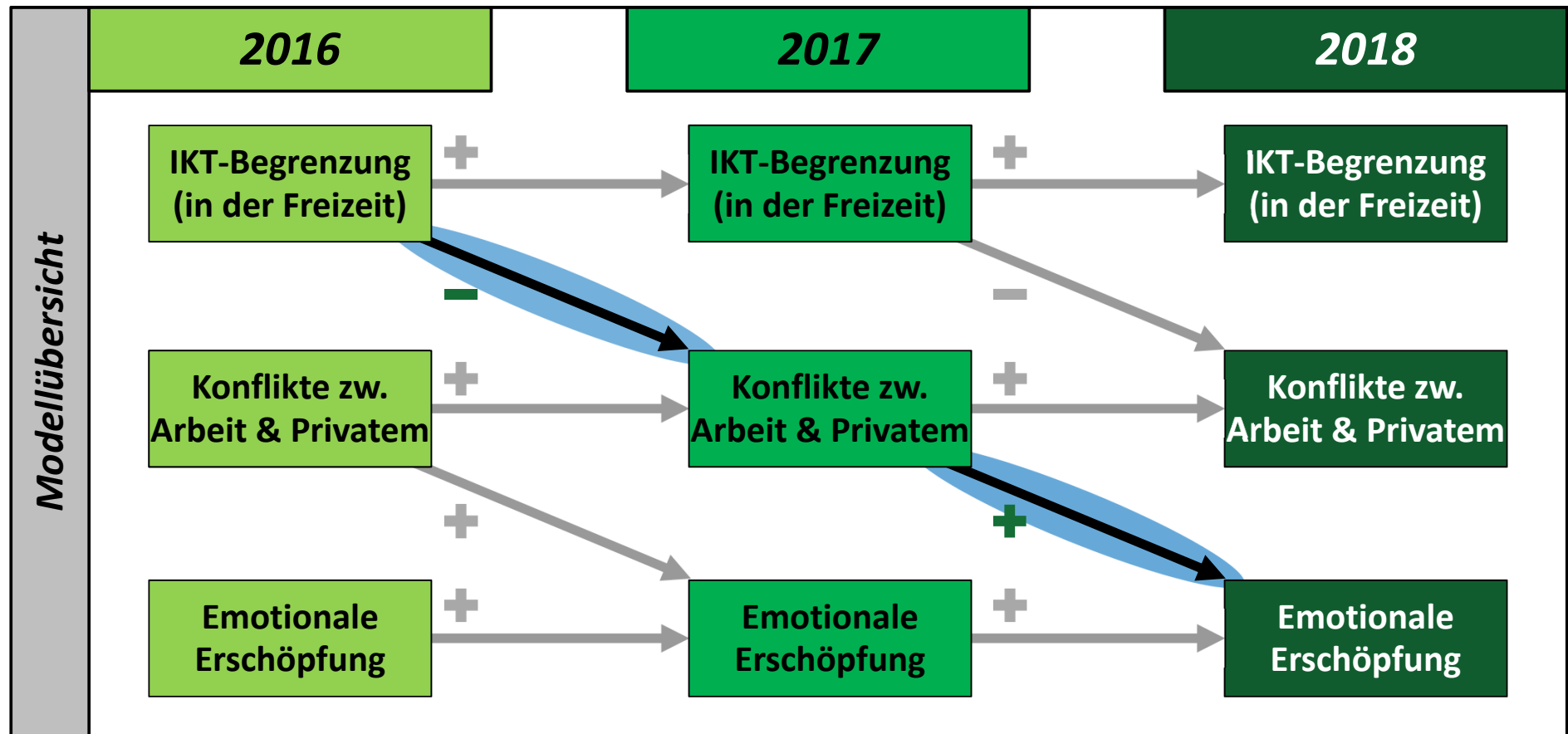


**Starker Hinweis darauf, dass (1) aktive Grenzziehung Konflikte zw. Arbeit & Privatem reduziert und (2) verminderte Konflikte zw. Arbeit & Privatem die emotionale Erschöpfung reduzieren, und nicht umgekehrt.**



# Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit



***Grenzziehung beeinflusst die emotionale Erschöpfung nicht direkt. Vielmehr **reduziert** sie zunächst **Konflikte zw. Arbeit & Privatem**, was in der Folge zu einem **Rückgang der emotionalen Erschöpfung** führt.***

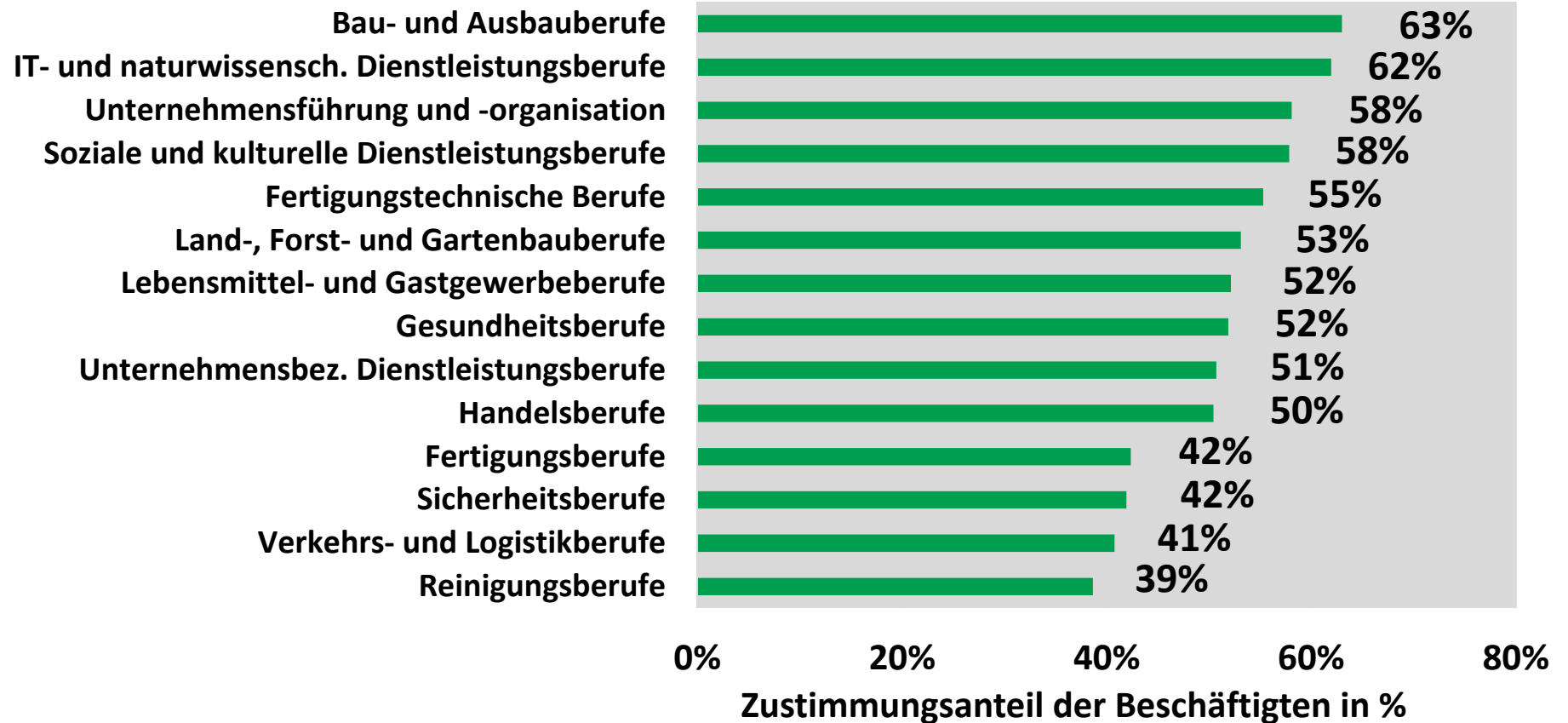
# Organisationale Stärkennutzung

Signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind erkennbar

## Organisationale Stärkennutzung in den Berufsgruppen

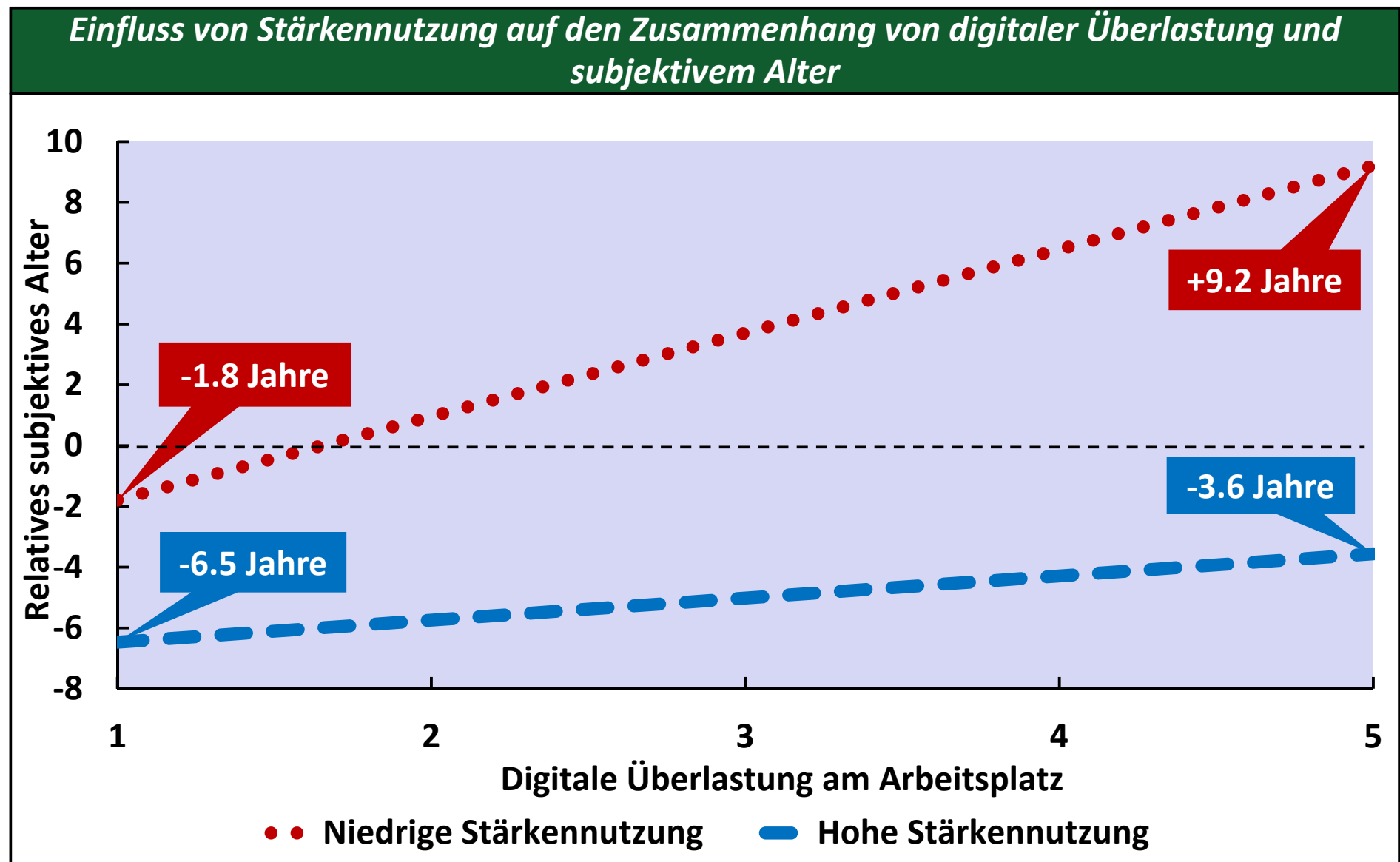
**Beispiel-Item:**

«Mein Unternehmen gibt mir die Möglichkeit, das zu tun, worin ich gut bin.»



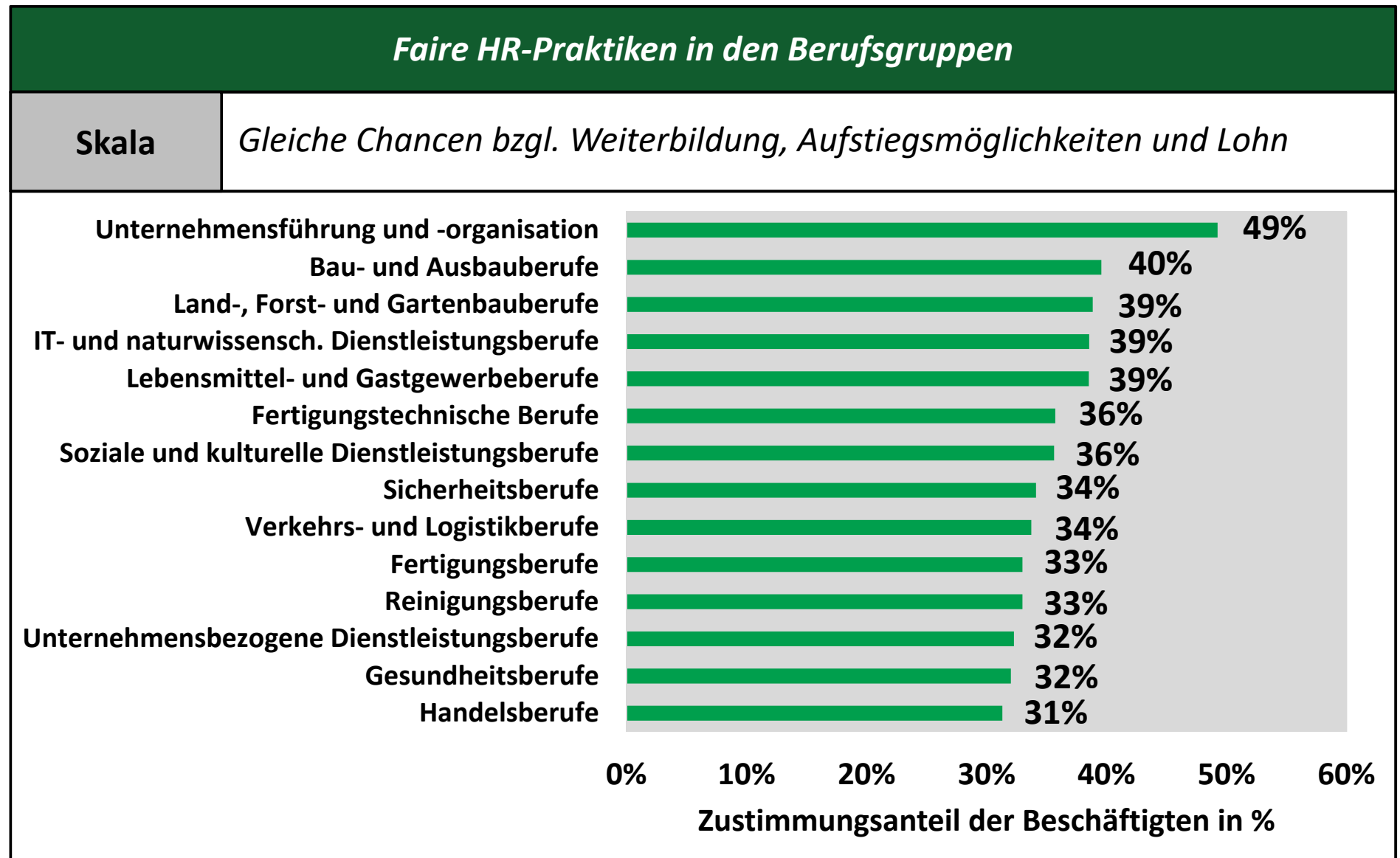
# Organisationale Stärkennutzung hält Beschäftigte jung

Stärkennutzung puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das subjektive Alter



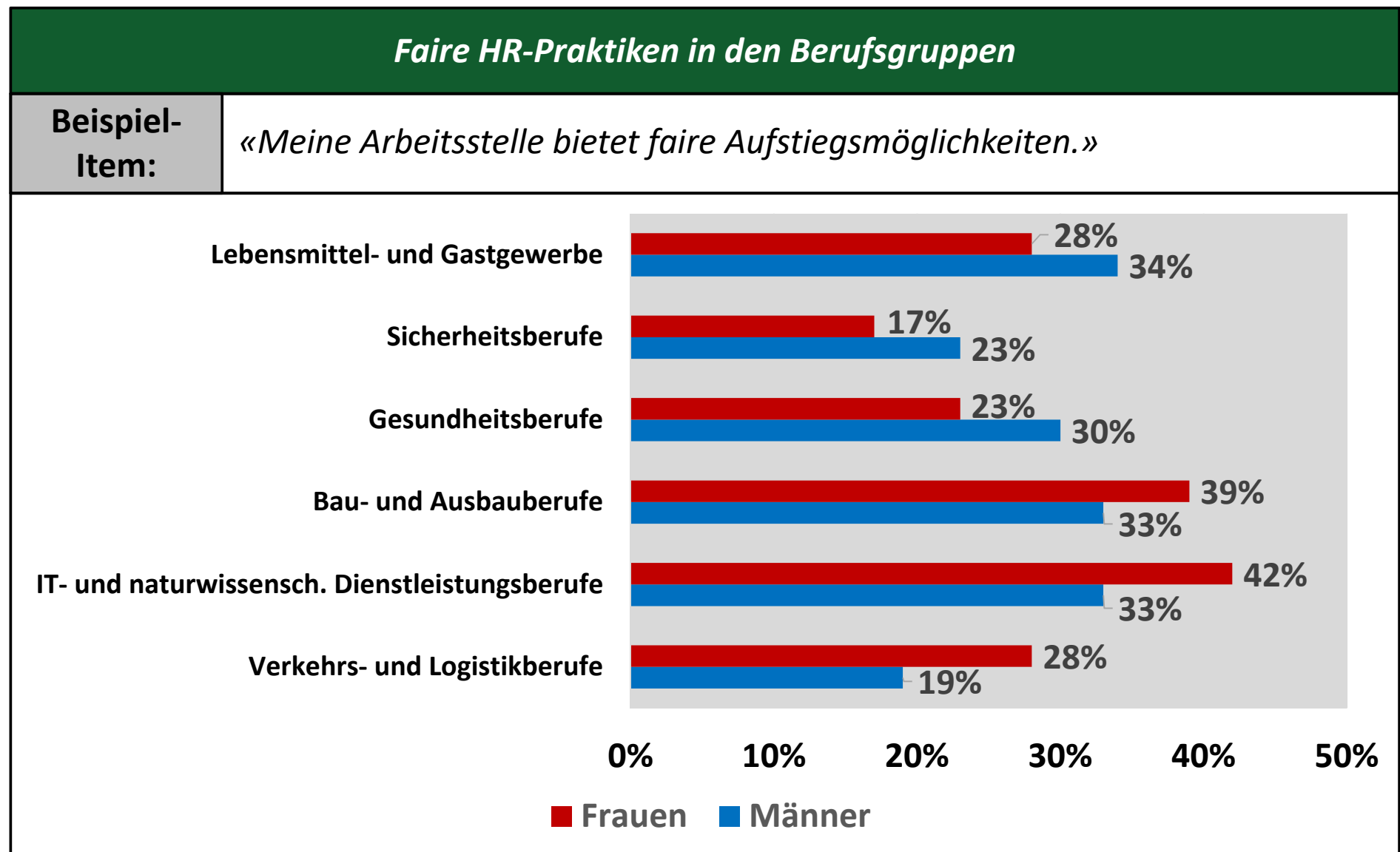
# Faire HR-Praktiken

Die Hälfte bis zwei Drittel der Beschäftigten nehmen HR-Praktiken als nicht fair wahr



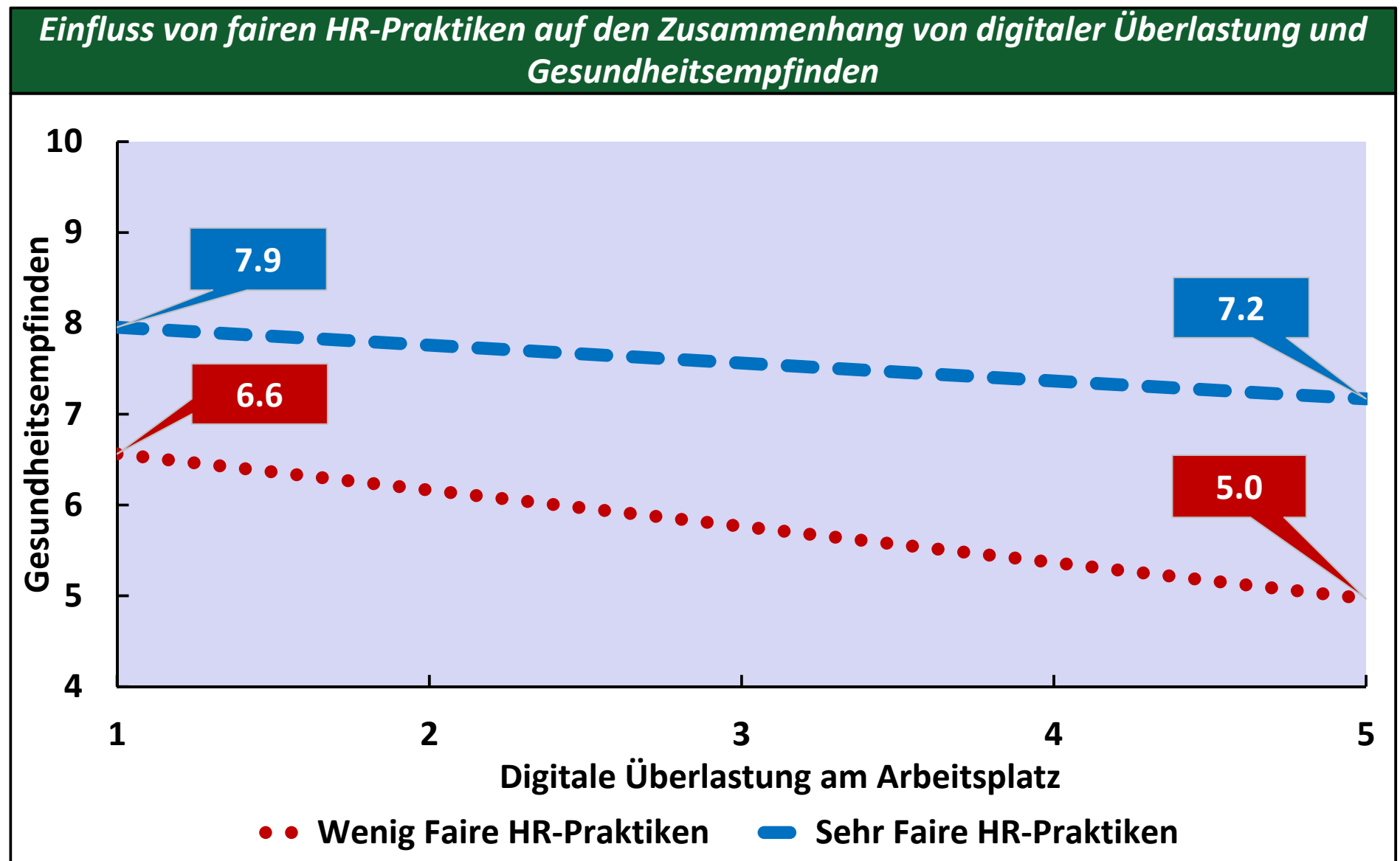
# Faire HR-Praktiken

Männer und Frauen beurteilen Aufstiegsmöglichkeiten unterschiedlich



# Faire HR-Praktiken sind gesundheitsförderlich

Fairness puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das Gesundheitsempfinden



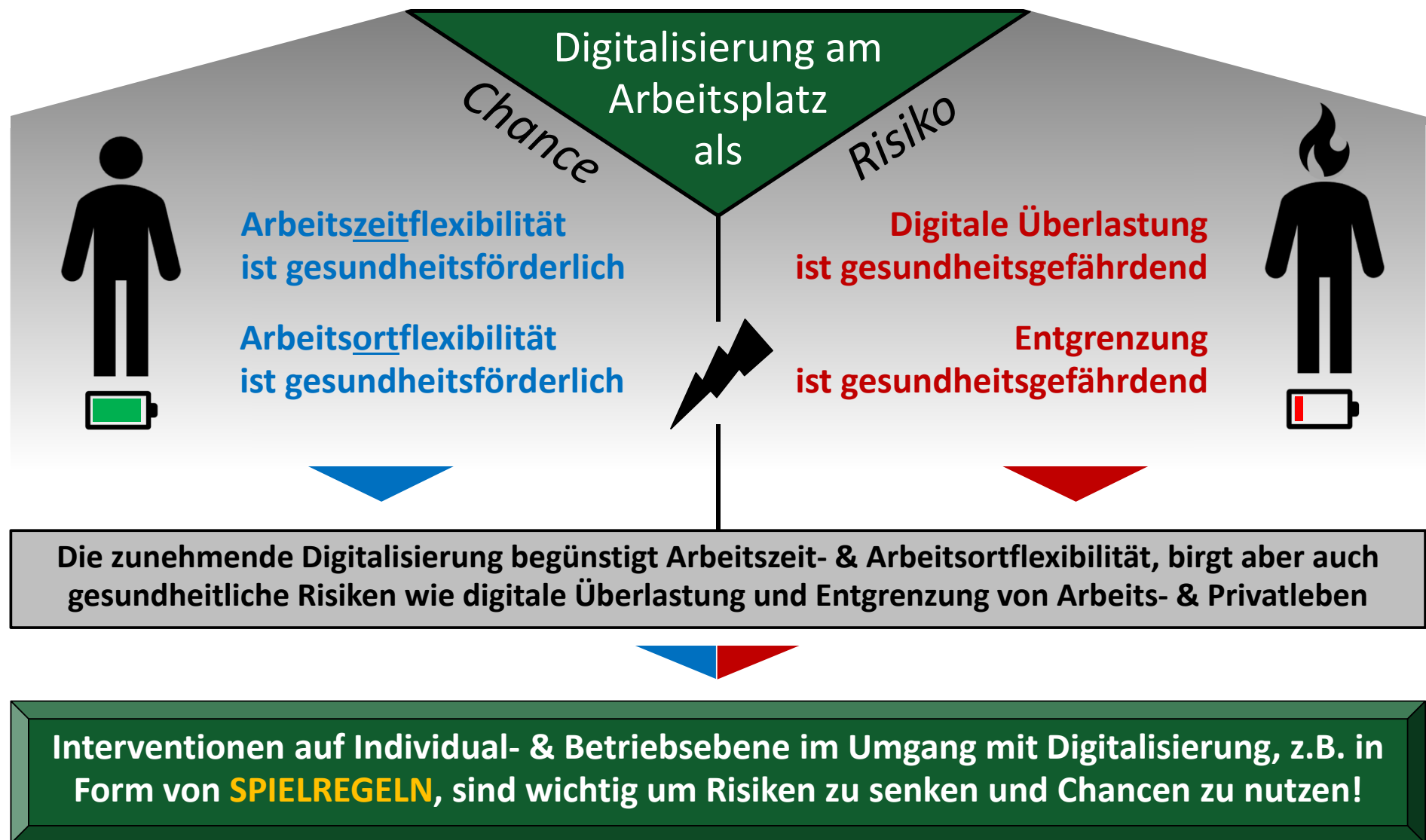
# Agenda

---

1	Überblick über die Studie
2	Digitalisierung als Chance
3	Digitalisierung als Risikofaktor
4	Gesunder Umgang mit der Digitalisierung
5	Fazit

# Gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter

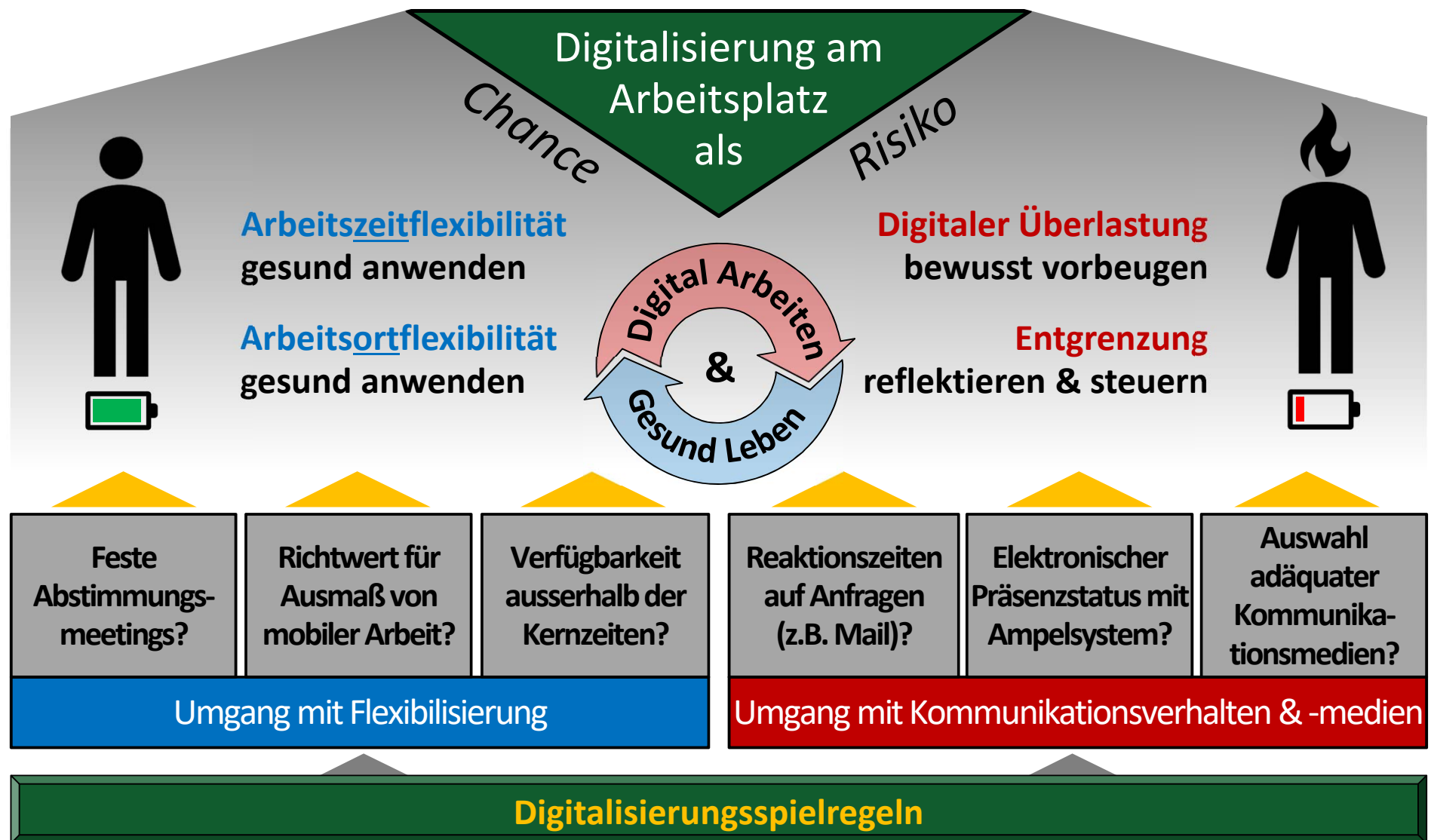
Chancen- und Risikofaktoren erkennbar, die aktiv gestaltet werden können und müssen!





# Digitalisierungsspielregeln für regelungswürdige Bereiche

Teaminterne Absprachen zu gesunden Verhaltensweisen in Zeiten des digitalen Arbeitens



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Projektteam des CDI-HSG

---



**Prof. Dr.  
Stephan A. Böhm**

Tel. +41 71 224 3181  
Fax +41 71 220 3290  
stephan.boehm@unisg.ch



**Dr.  
Miriam K. Baumgärtner**

Tel. +41 71 224 3195  
Fax +41 71 220 3290  
miriam.baumgaertner@unisg.ch



**Dipl.-Psych.  
Lars M. Kreissner**

Tel. +41 71 224 3199  
Fax +41 71 220 3290  
lars.kreissner@unisg.ch



**M. Sc.  
Anna Z. Brzykcy**

Tel. +41 71 224 3194  
Fax +41 71 220 3290  
anna.brzykcy@unisg.ch



**M. A.  
Christoph Breier**

Tel. +41 71 224 3124  
Fax +41 71 220 3290  
christoph.breier@unisg.ch



**M. Sc.  
Tim M. Götz**

Tel. +41 71 224 3178  
Fax +41 71 220 3290  
tim.goetz@unisg.ch



**M. A.  
Markus D. Walther**

Tel. +41 71 224 3295  
Fax +41 71 220 3290  
markus.walther@unisg.ch