



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)

Agenda

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

Agenda

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

Studienkonzept

Erste bevölkerungsrepräsentative Längsschnittstudie zu Digitalisierung und Gesundheit



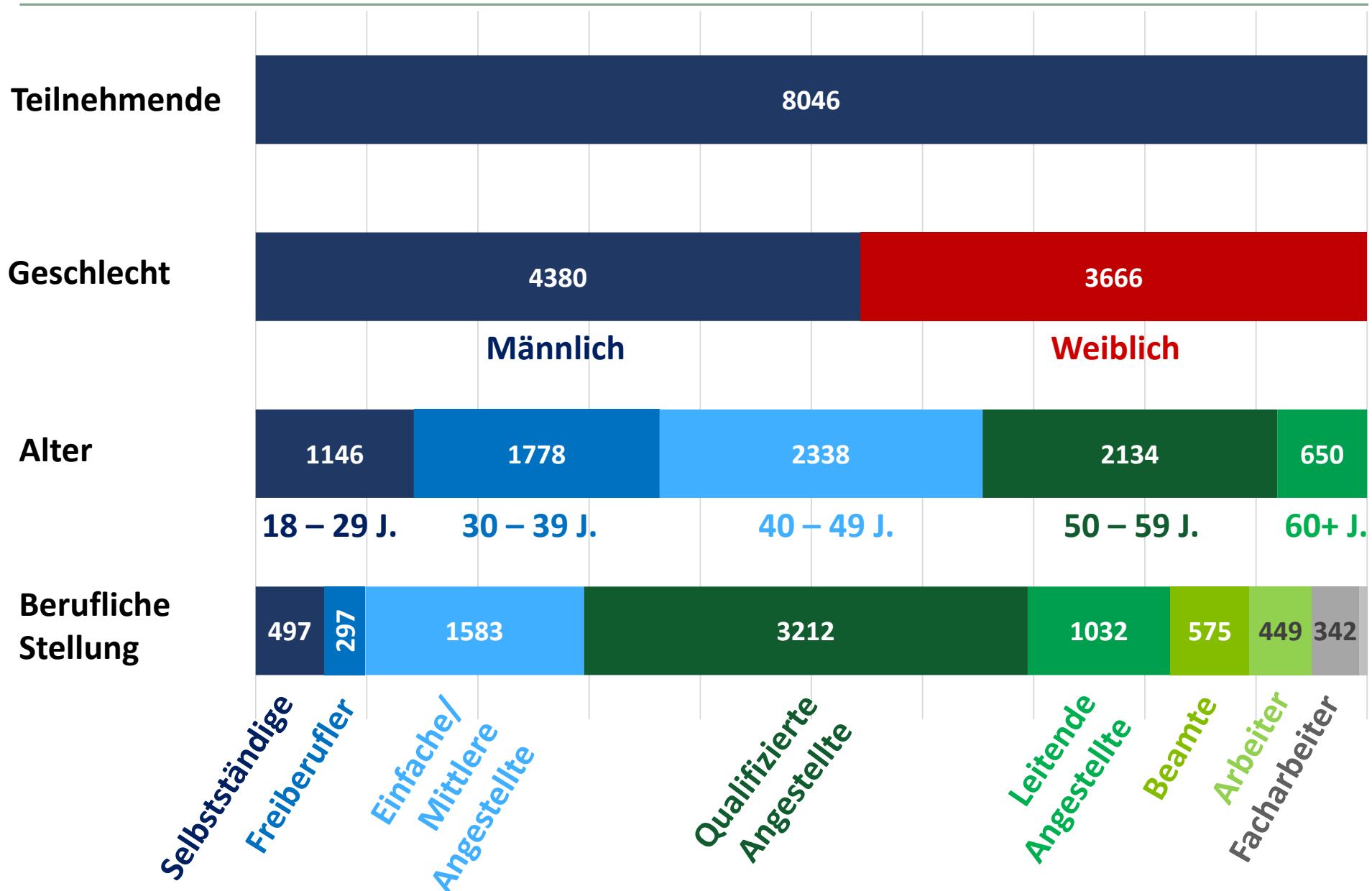
Besonderheiten der Studie

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



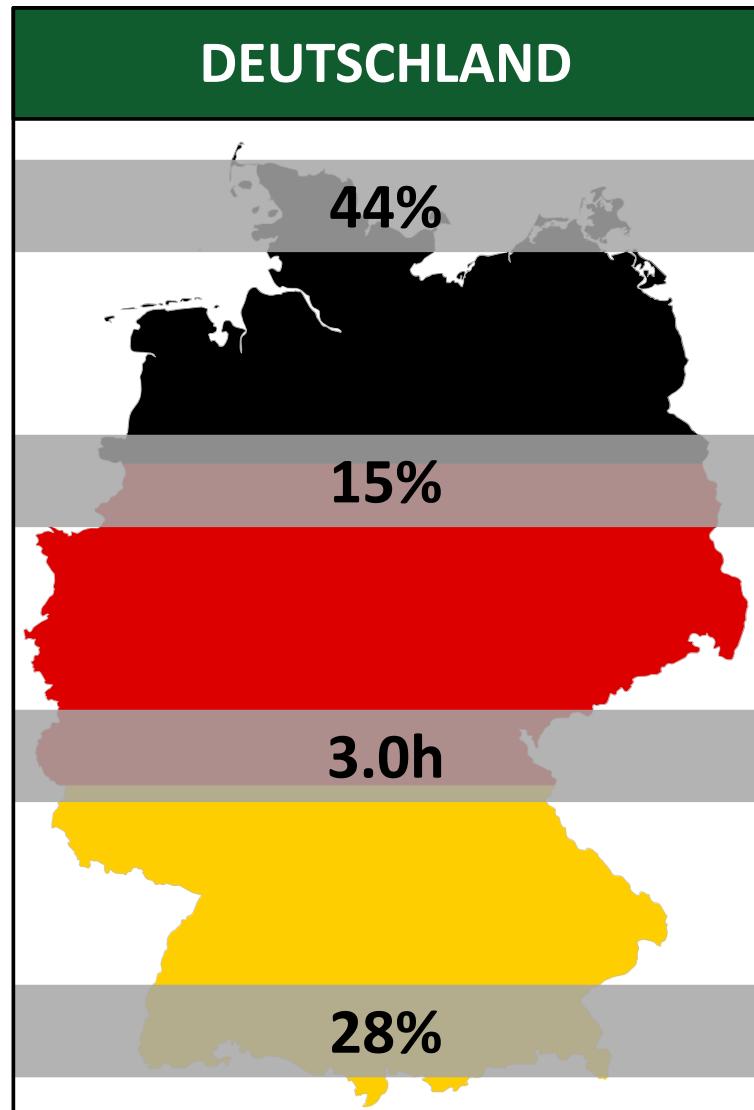
Überblick über die aktuelle Befragung

Das Sample ist repräsentativ für die internetnutzende, deutsche Erwerbsbevölkerung



Hamburg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in Hamburg nehmen die Digitalisierung überdurchschnittlich stark wahr



IKT Nutzung
(Freizeit)

+6%-P.

Digitale
Überlastung

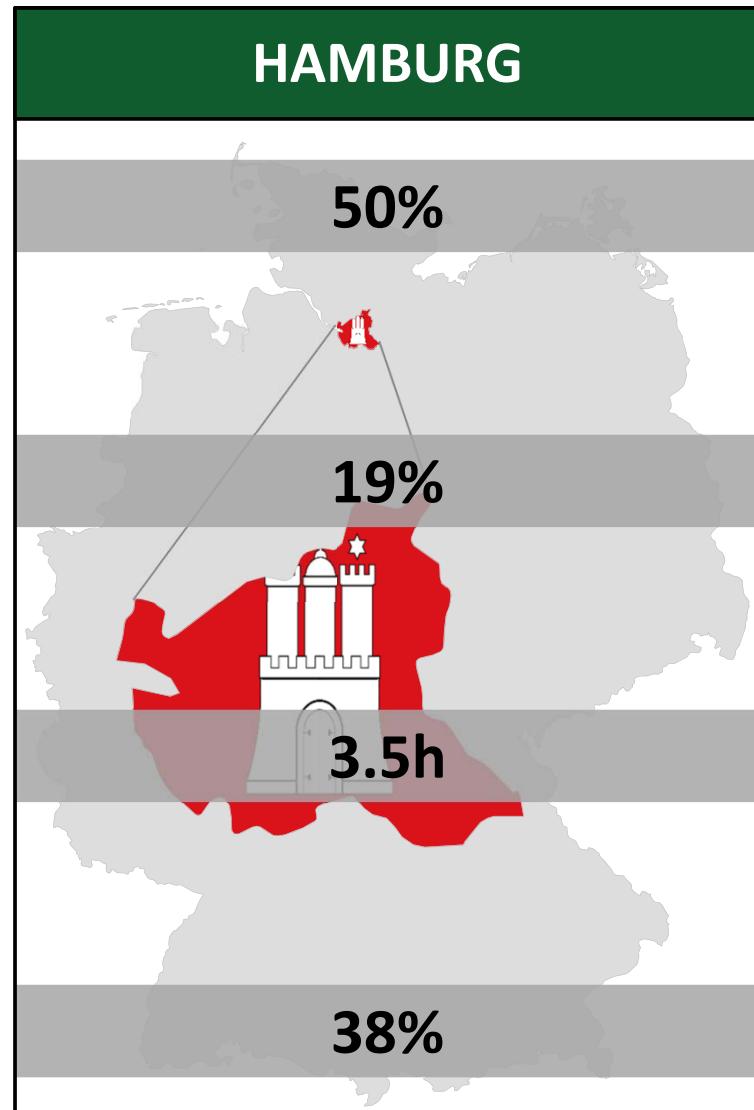
+4%-P.

Boundary
Crossing

+0.5h

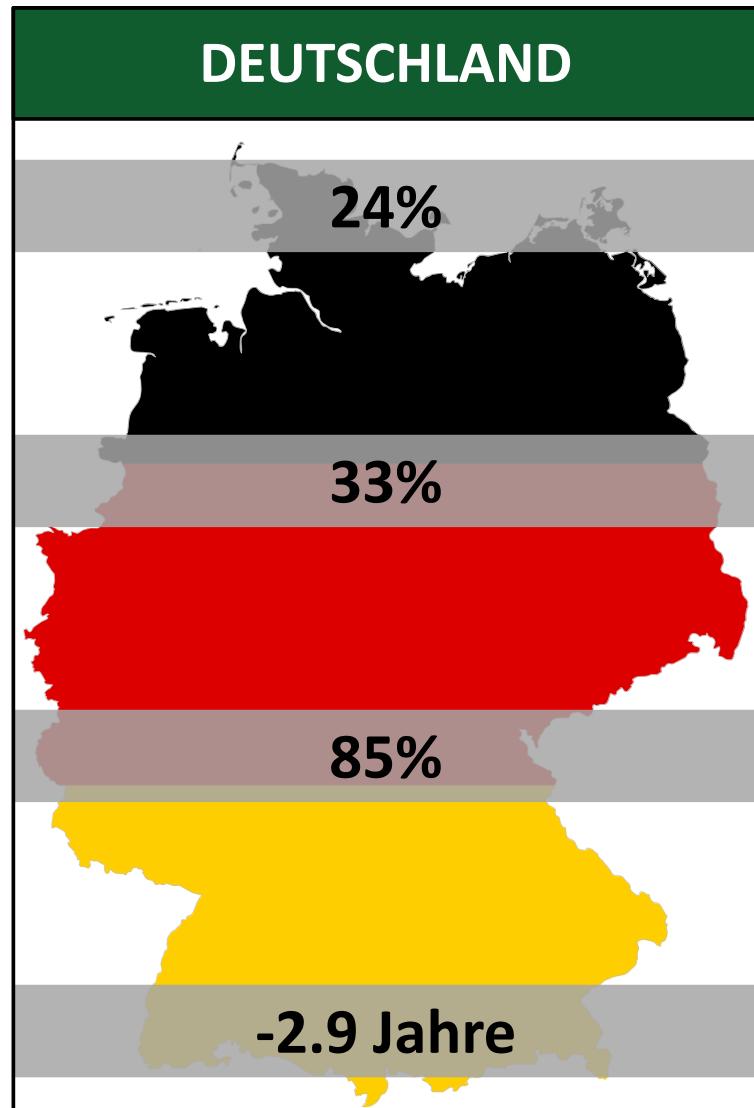
Home-Office-
Möglichkeit

+10%-P.



Hamburg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in Hamburg zeigen erhöhte Erschöpfung, jedoch auch erhöhte Zufriedenheit



Emotionale
Erschöpfung

+4%-P.

Schlaf-
probleme

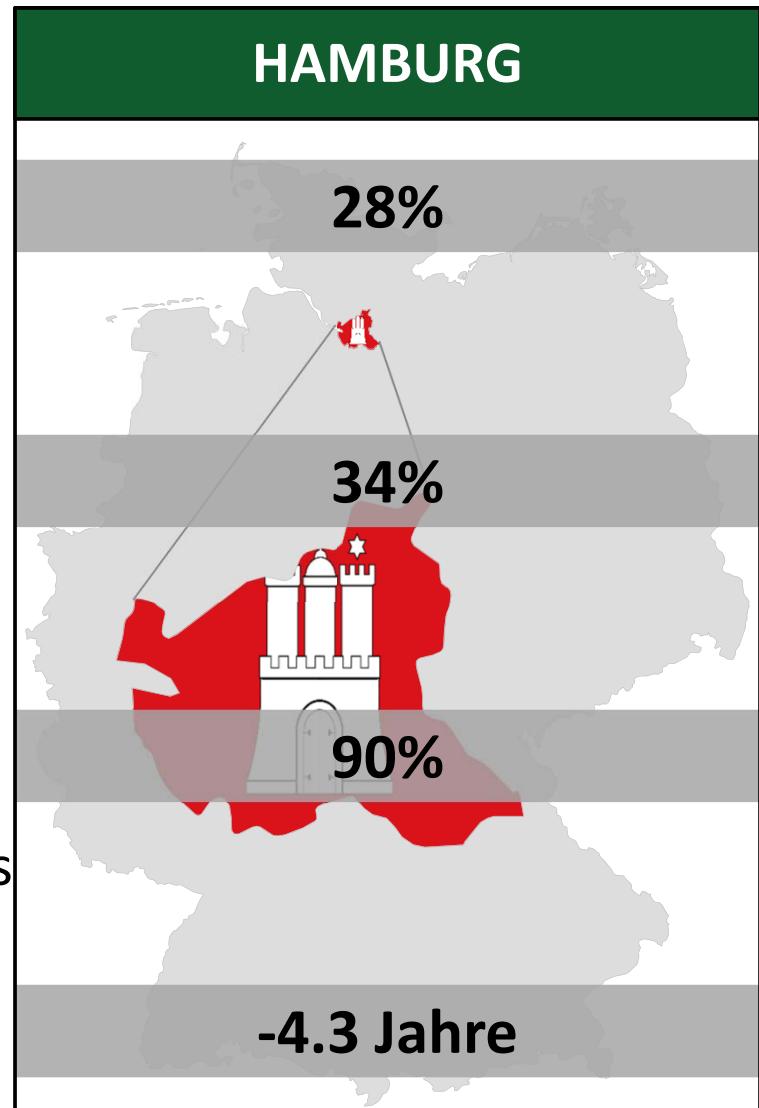
+1%-P.

Lebens-
zufriedenheit

+5%-P.

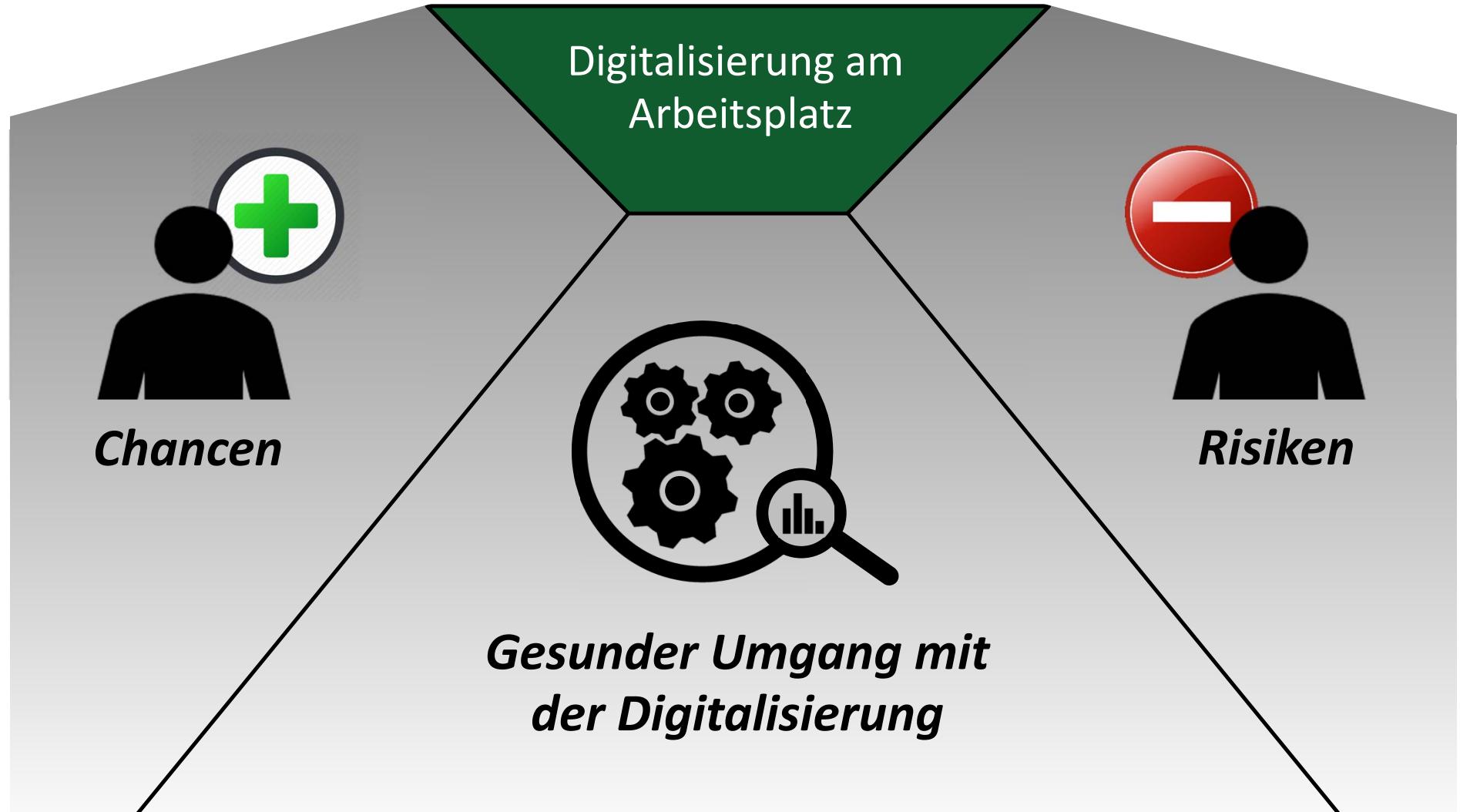
Rel. subjektives
Alter

-1.4 J.



Gesamtübersicht

Digitalisierung bietet Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten



Agenda

1

Überblick über die Studie

2

Digitalisierung als Chance

3

Digitalisierung als Risikofaktor

4

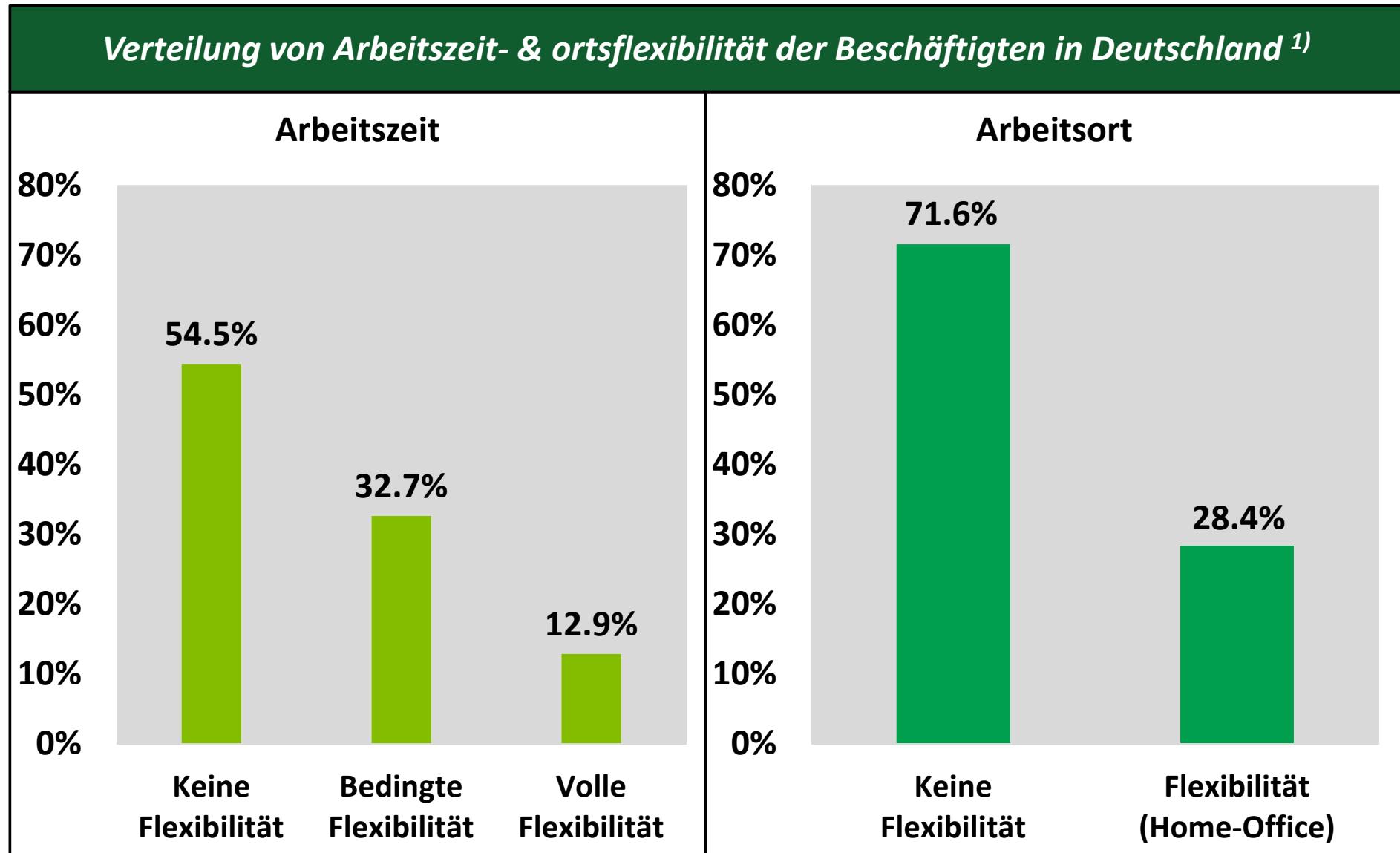
Gesunder Umgang mit der Digitalisierung

5

Fazit

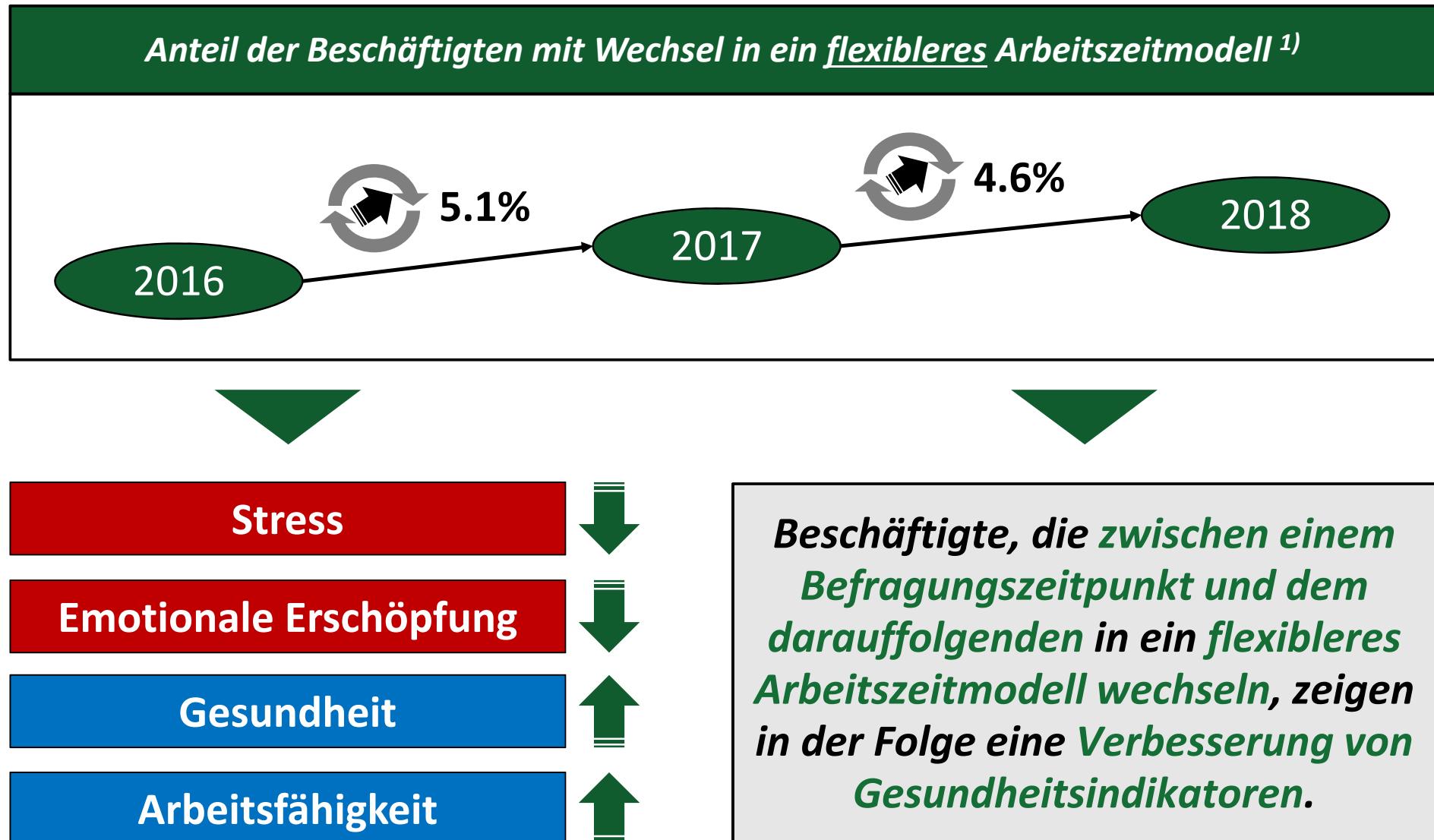
Flexibilisierung der Arbeitswelt

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



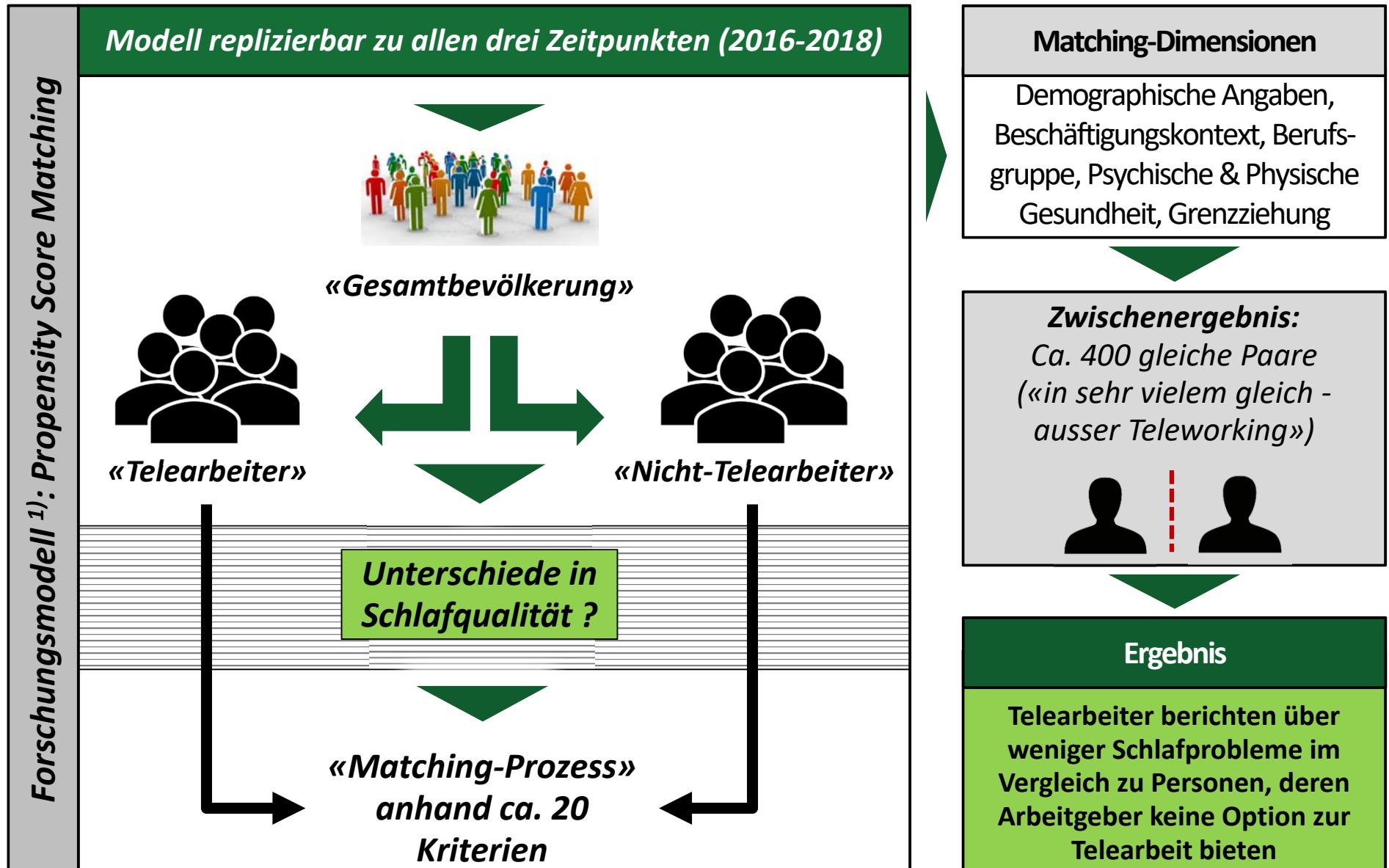
Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wechsel in flexiblere Arbeitszeitmodelle wirkt positiv auf die Gesundheitswahrnehmung



Flexibilisierung des Arbeitsortes

Telearbeiter haben weniger Schlafprobleme als Nicht-Telearbeiter



¹⁾ 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

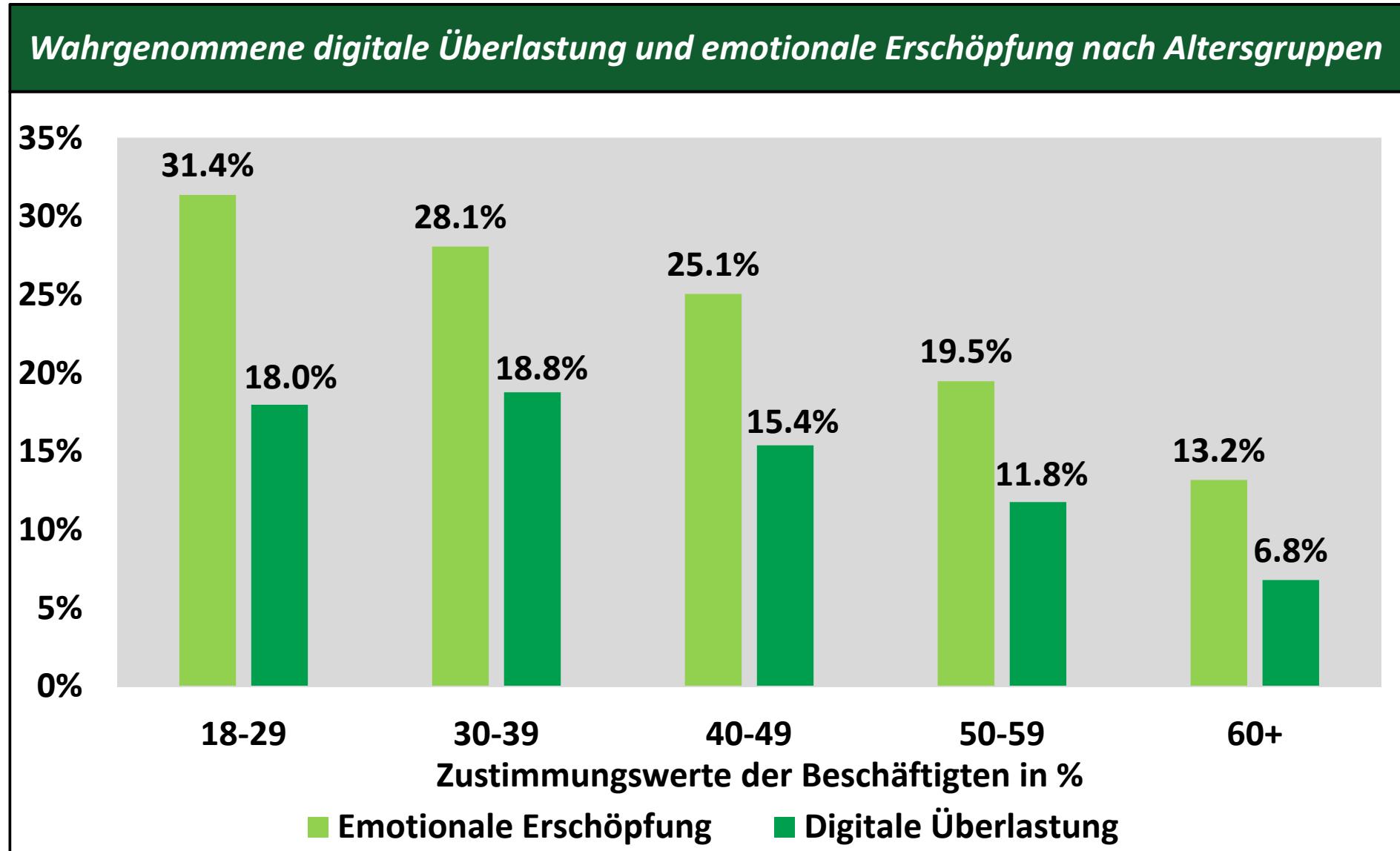
Gesunder Umgang mit der Digitalisierung

5

Fazit

Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

Junge Beschäftigte sind stärker betroffen als ältere Beschäftigte

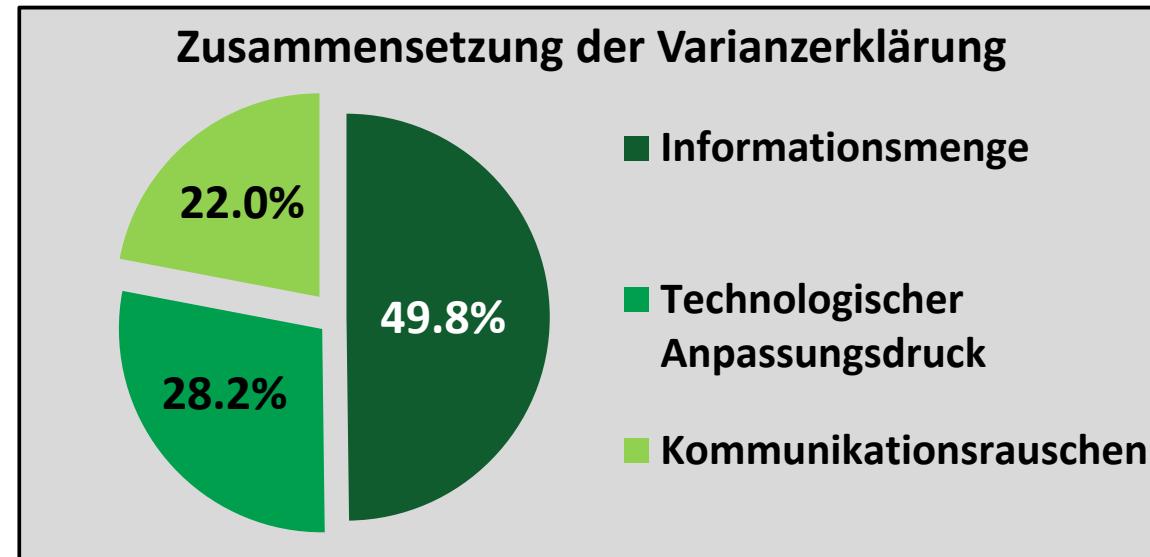


Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

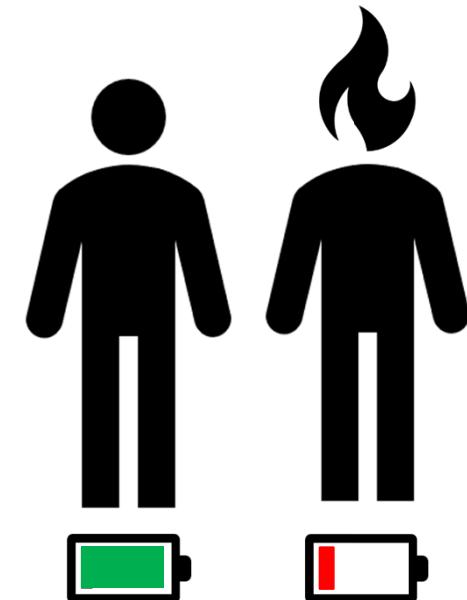
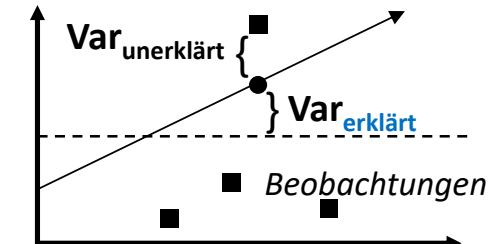
Maß der emotionalen Erschöpfung ist zu 20% durch digitale Überlastung zu erklären

Digitale Überlastung als zentraler Faktor für die emotionale Erschöpfung von Beschäftigten ¹⁾

Faktor	% Varianzerklärung
Digitale Überlastung	19.8 %



Emotionale Erschöpfung

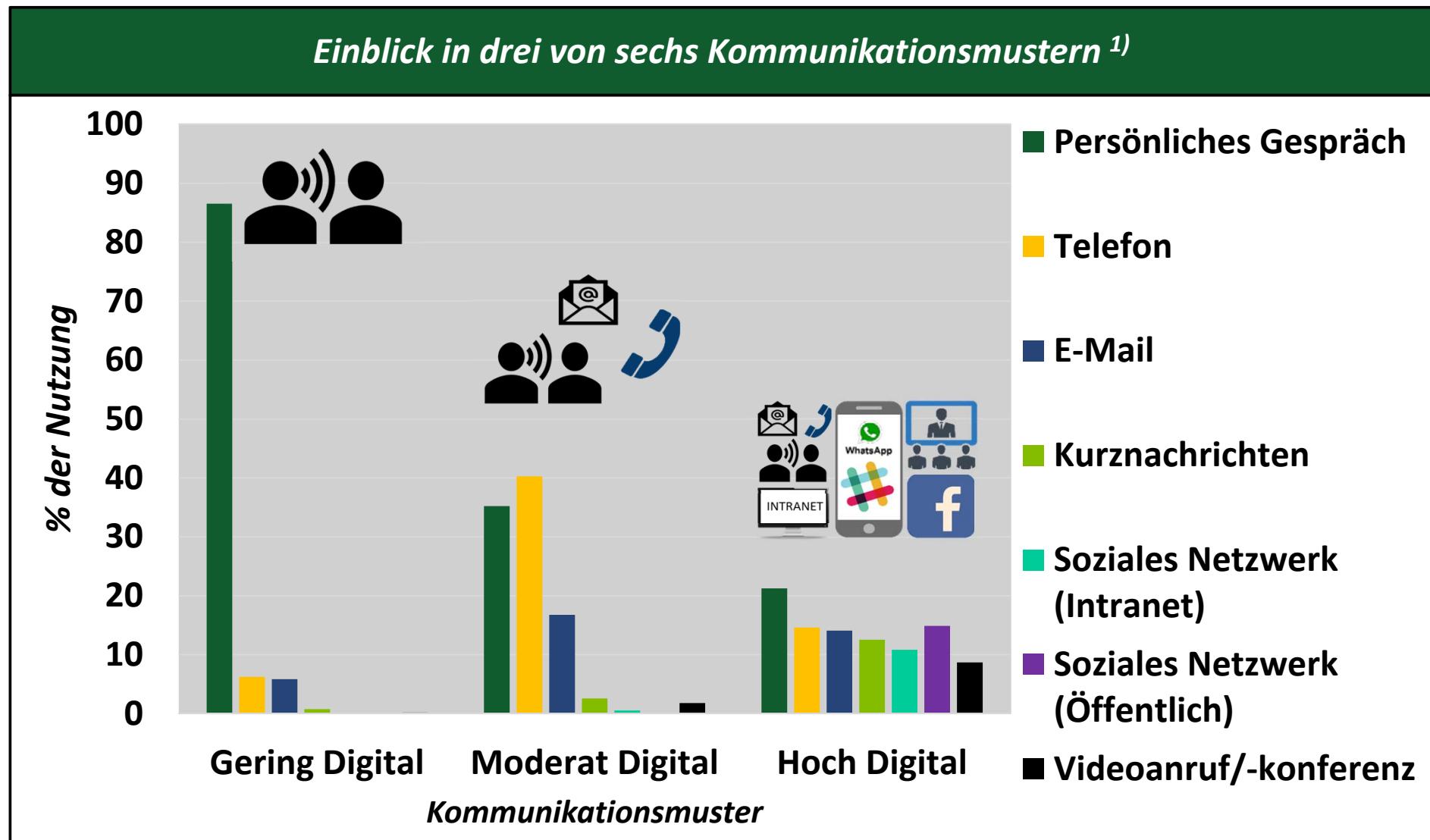


¹⁾ [Analysemethode: Treiberanalyse]

Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

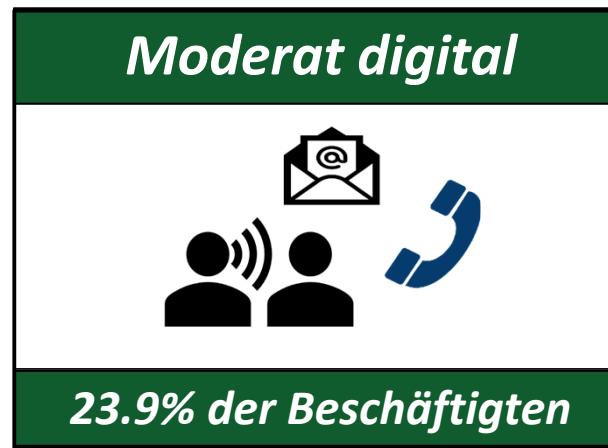
Starke Unterschiede im Kommunikationsverhalten mit der Führungskraft identifizierbar

Einblick in drei von sechs Kommunikationsmustern ¹⁾



Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Die Berufsgruppen unterscheiden sich in ihren Kommunikationsmustern



Überrepräsentierte Berufsgruppen in den Mustern ¹⁾

Fertigung (Herstellung, Verarbeitung)	70.1%
Gesundheit	66.8%
Lebensmittel- & Gastgewerbe	64.3%
Bau und Ausbau	59.5%

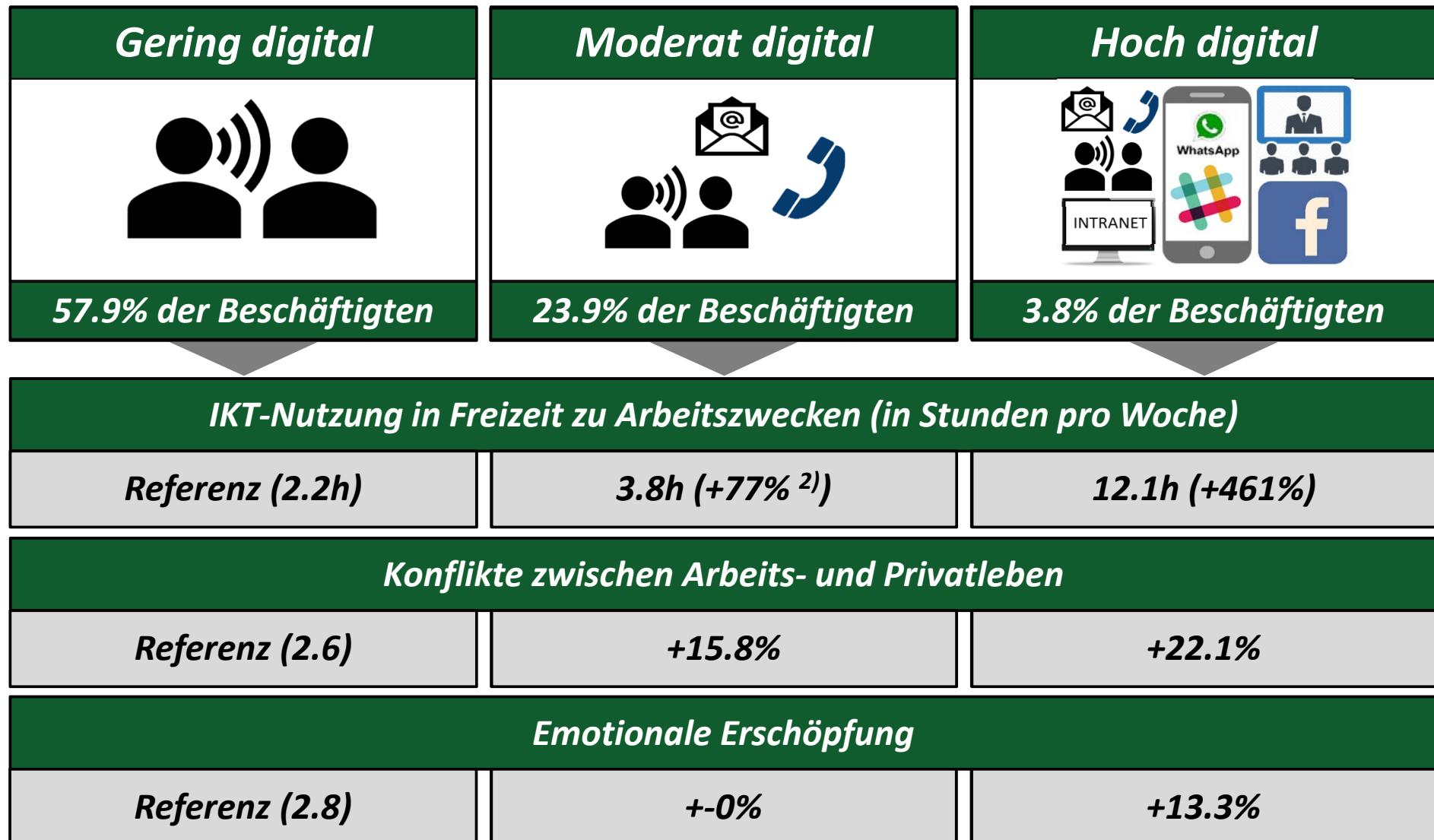
Land-, Forst- und Gartenbau	33.6%
Fertigungstechnik	31.0%
Verkehr und Logistik	30.1%
Sicherheit	28.9%

Unternehmensführung und -organisation	7.4%
Reinigung	6.3%
Bau und Ausbau	5.8%
IT und Naturwissenschaft	5.2%

¹⁾ %-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 ¹⁾



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

²⁾ %-Veränderungen in Relation zur gering digitalen Referenzgruppe

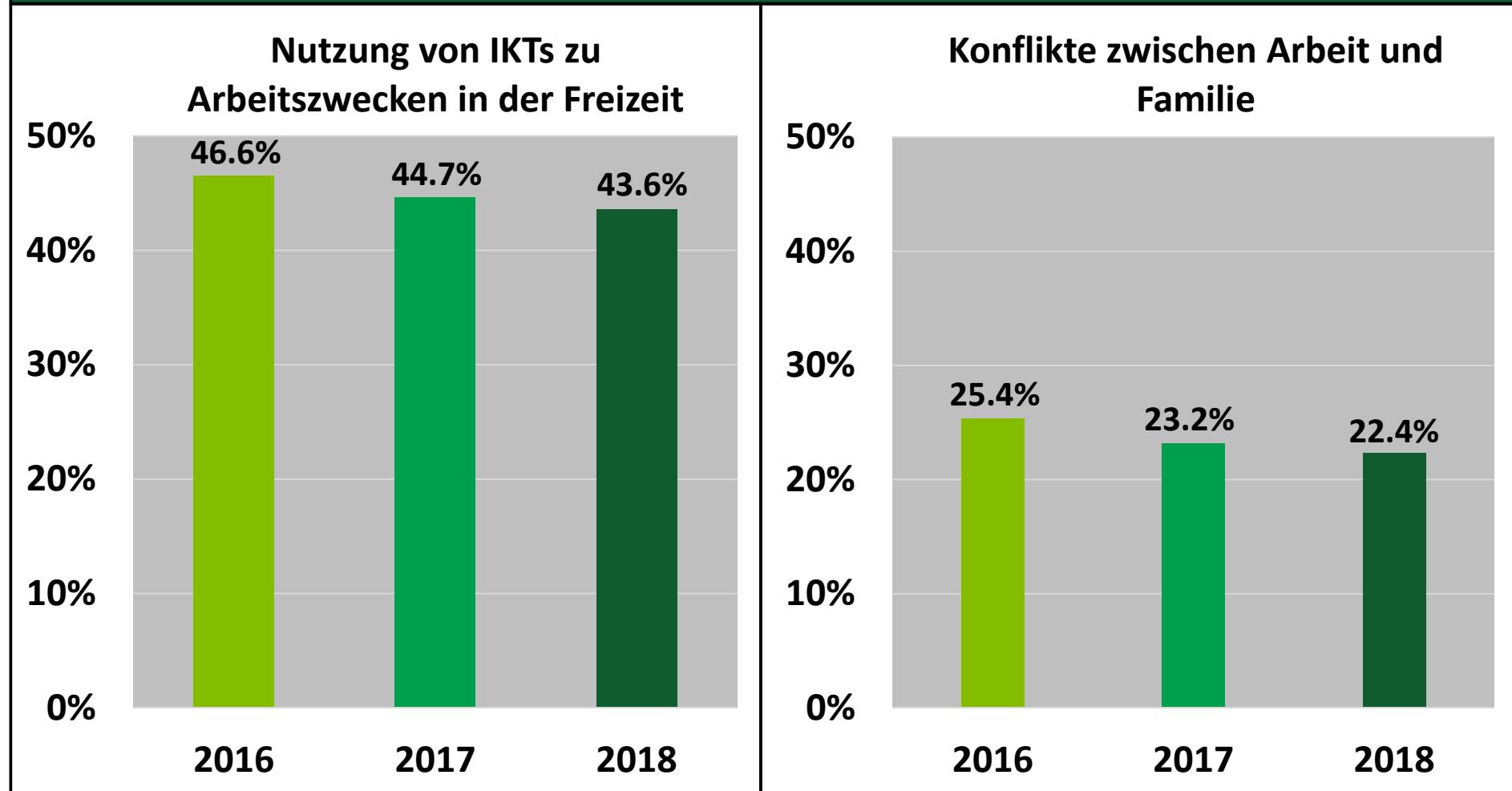
Agenda

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

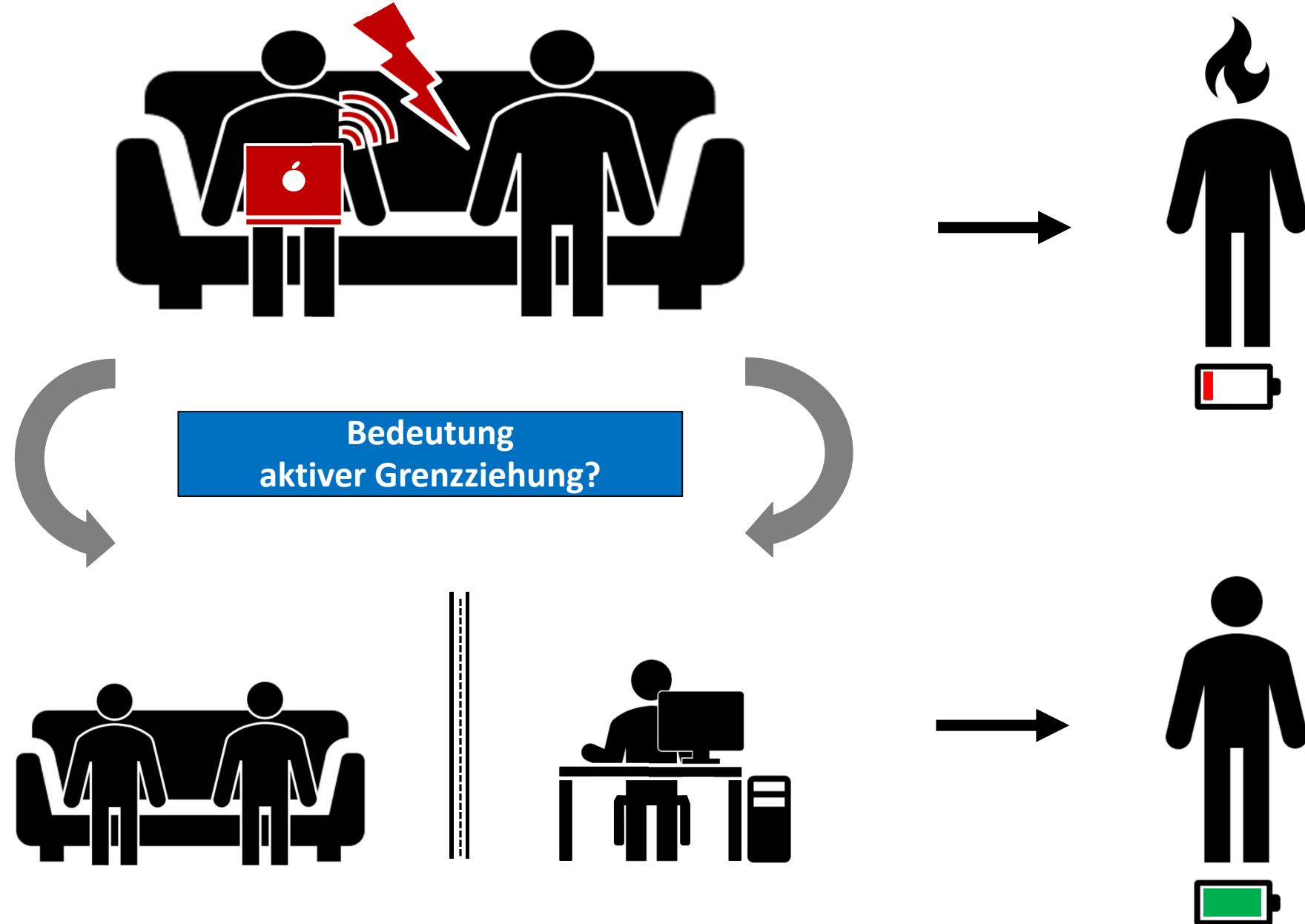
Verteilung in Deutschland von 2016 bis 2018 ¹⁾



¹⁾ 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)**

?

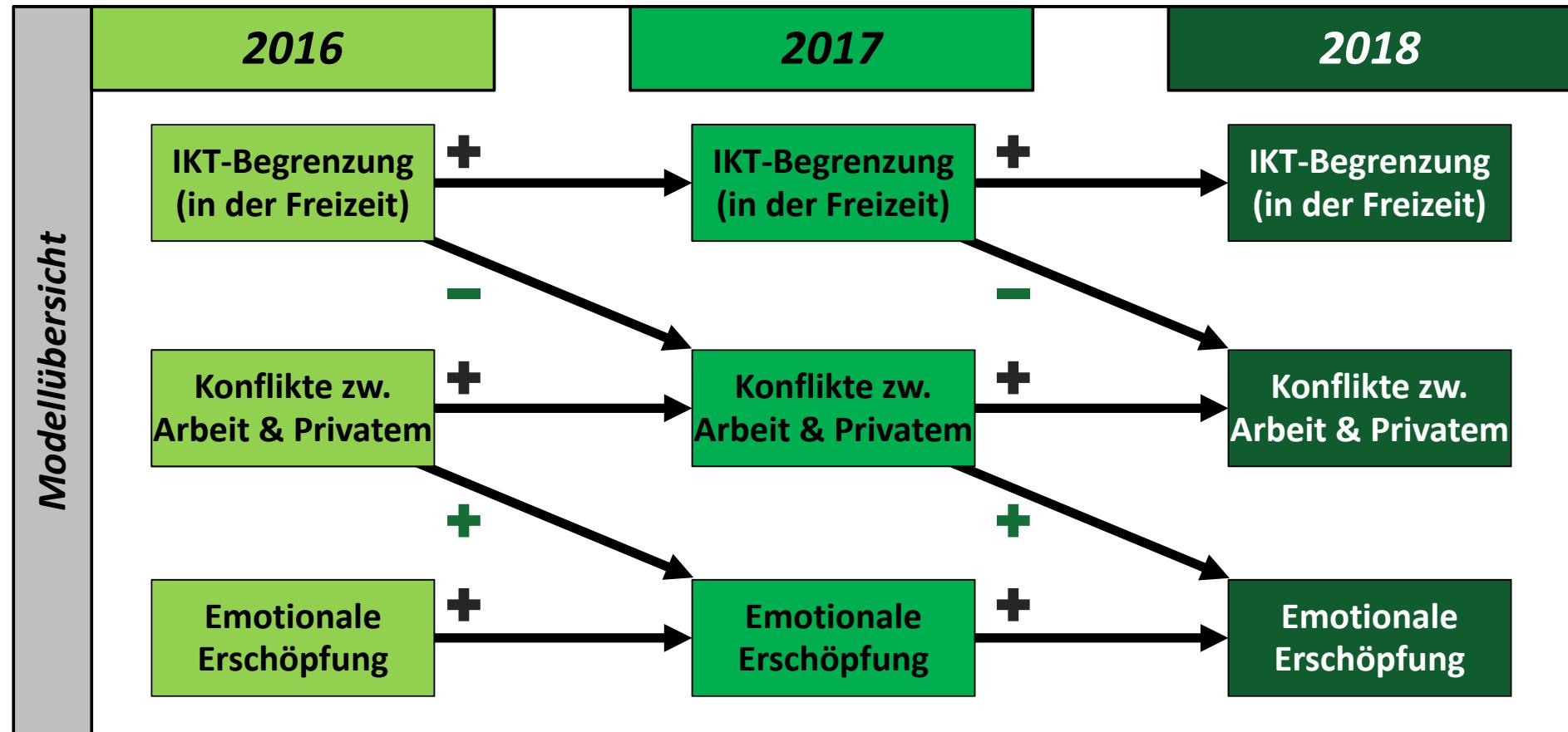
**Konflikte zw.
Arbeit & Privatem**

?

**Emotionale
Erschöpfung**

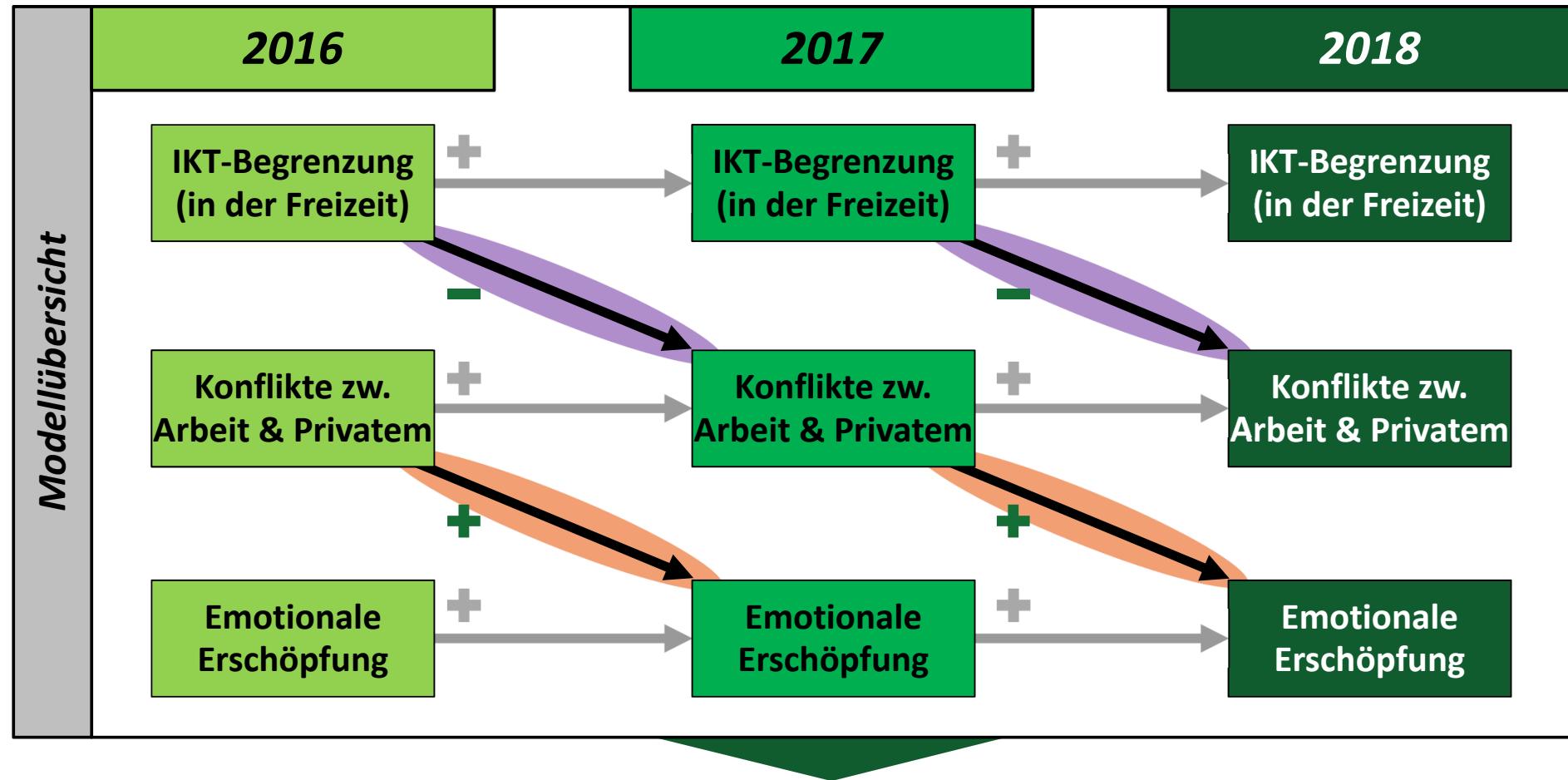
Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit ¹⁾



Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

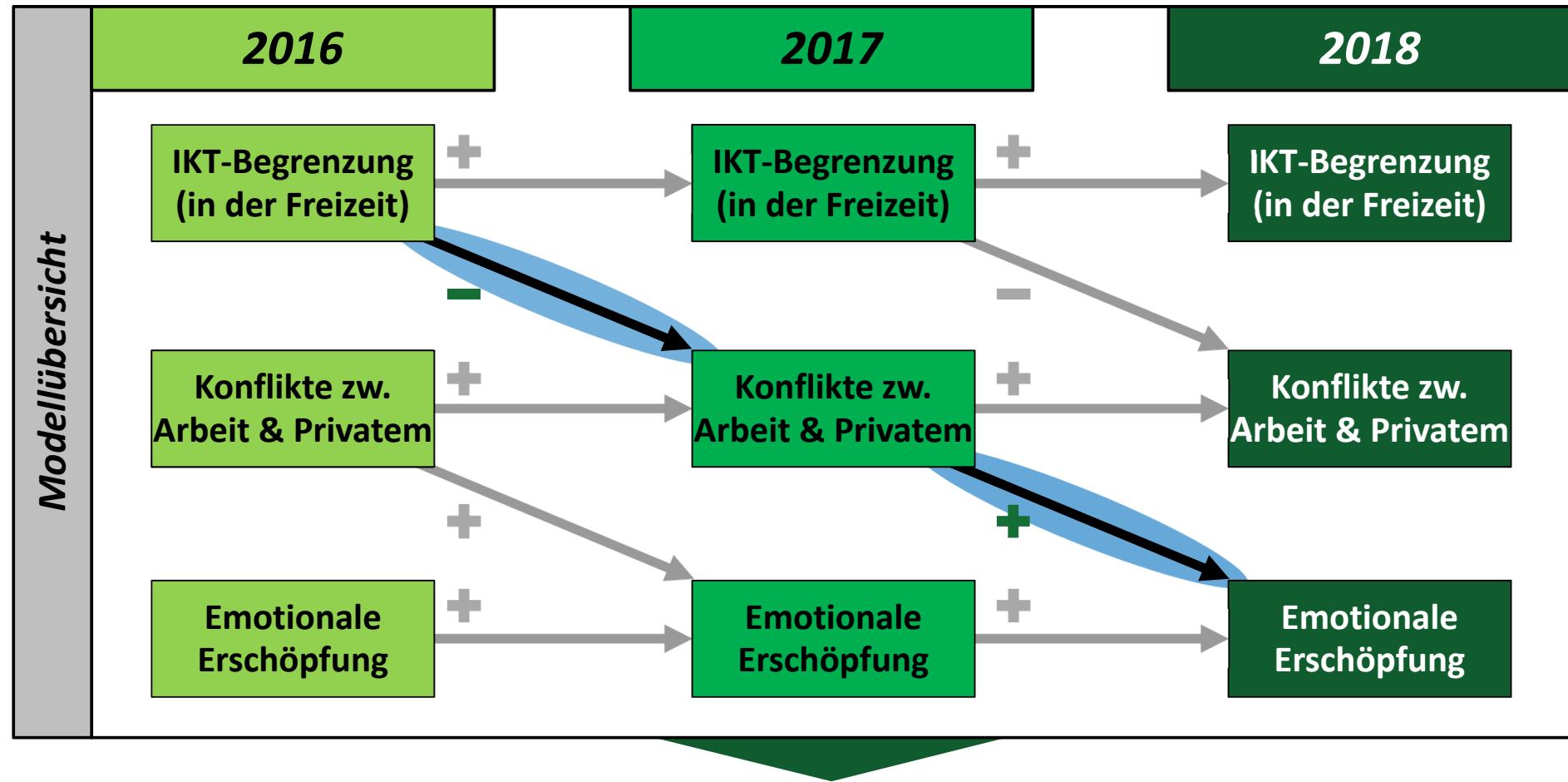
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit



Starker Hinweis darauf, dass (1) aktive Grenzziehung Konflikte zw. Arbeit & Privatem reduziert und (2) verminderde 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.**

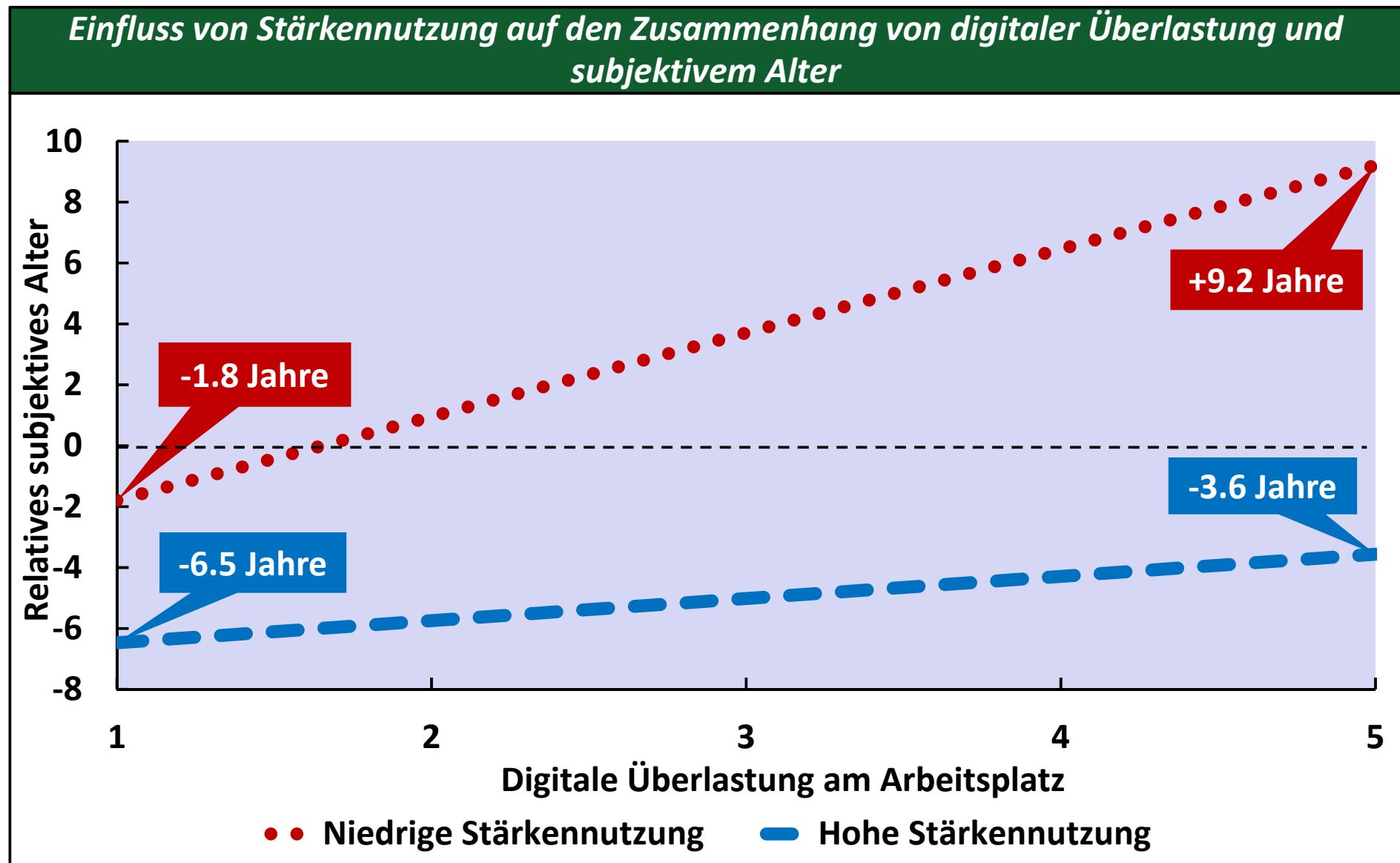
Organisationale Stärkennutzung

Signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind erkennbar

Organisationale Stärkennutzung in den Berufsgruppen

Organisationale Stärkennutzung hält Beschäftigte jung

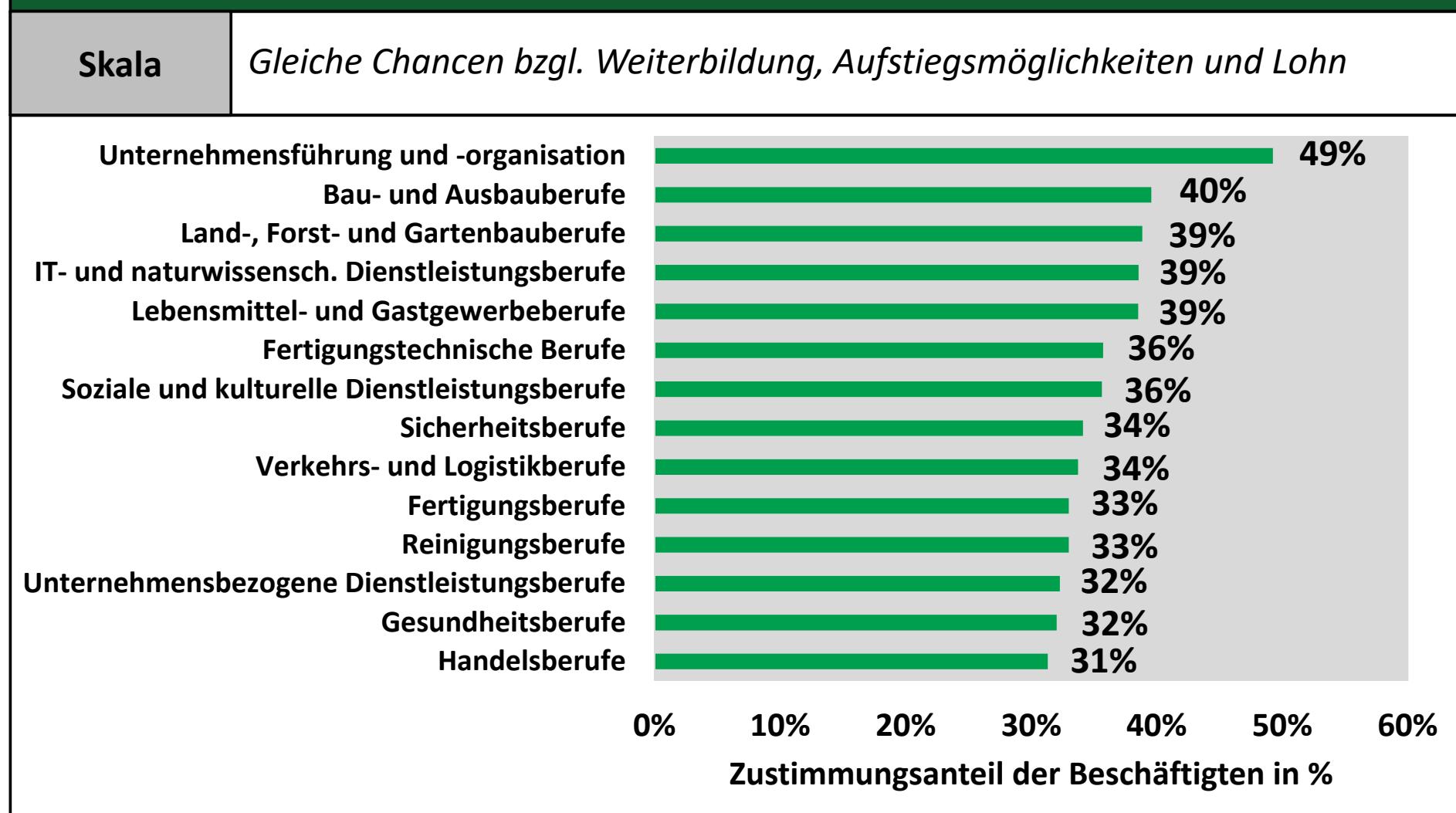
Stärkennutzung puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das subjektive Alter



Faire HR-Praktiken

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

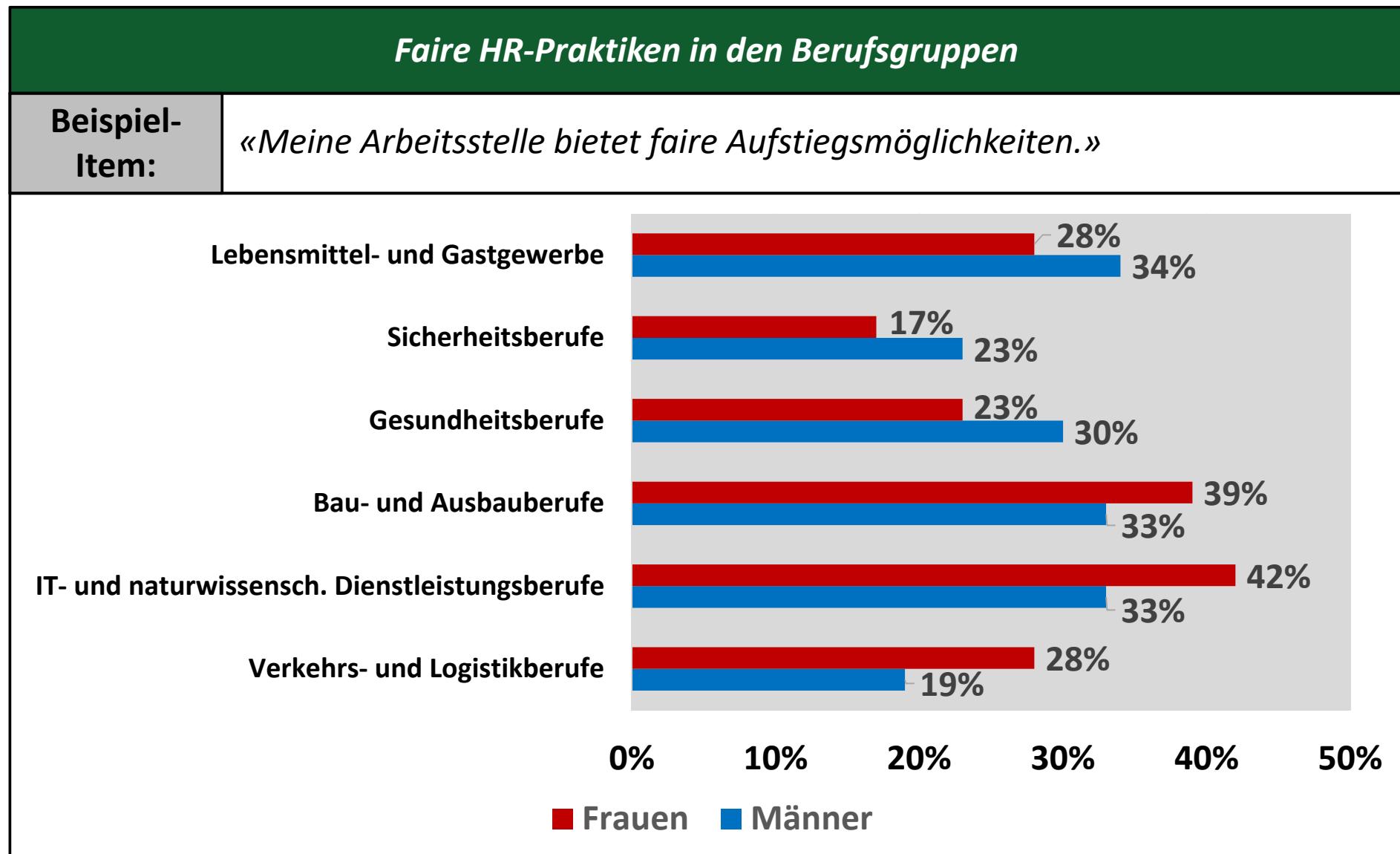
Faire HR-Praktiken in den Berufsgruppen



Faire HR-Praktiken

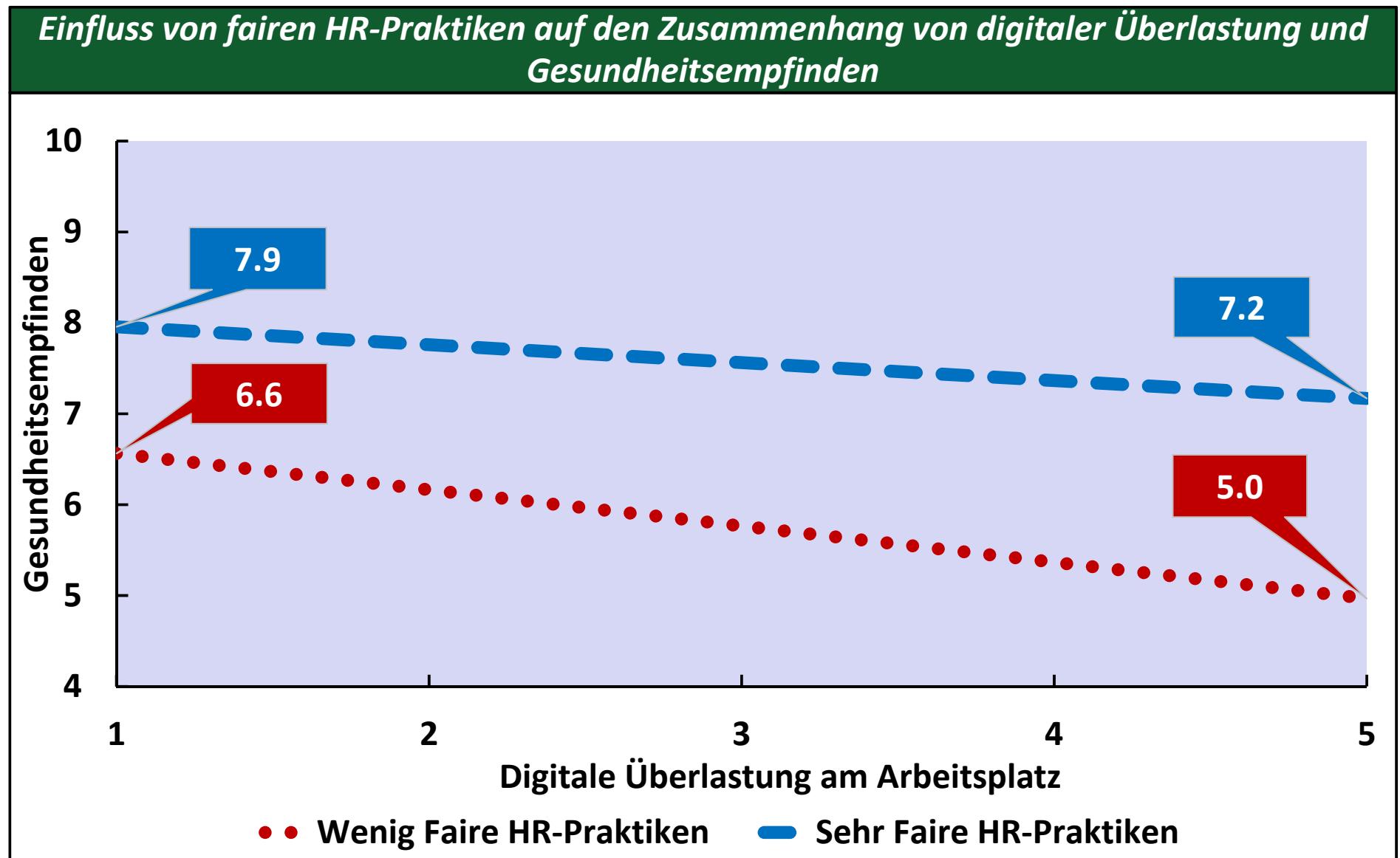
Männer und Frauen beurteilen Aufstiegsmöglichkeiten unterschiedlich

Faire HR-Praktiken in den Berufsgruppen



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

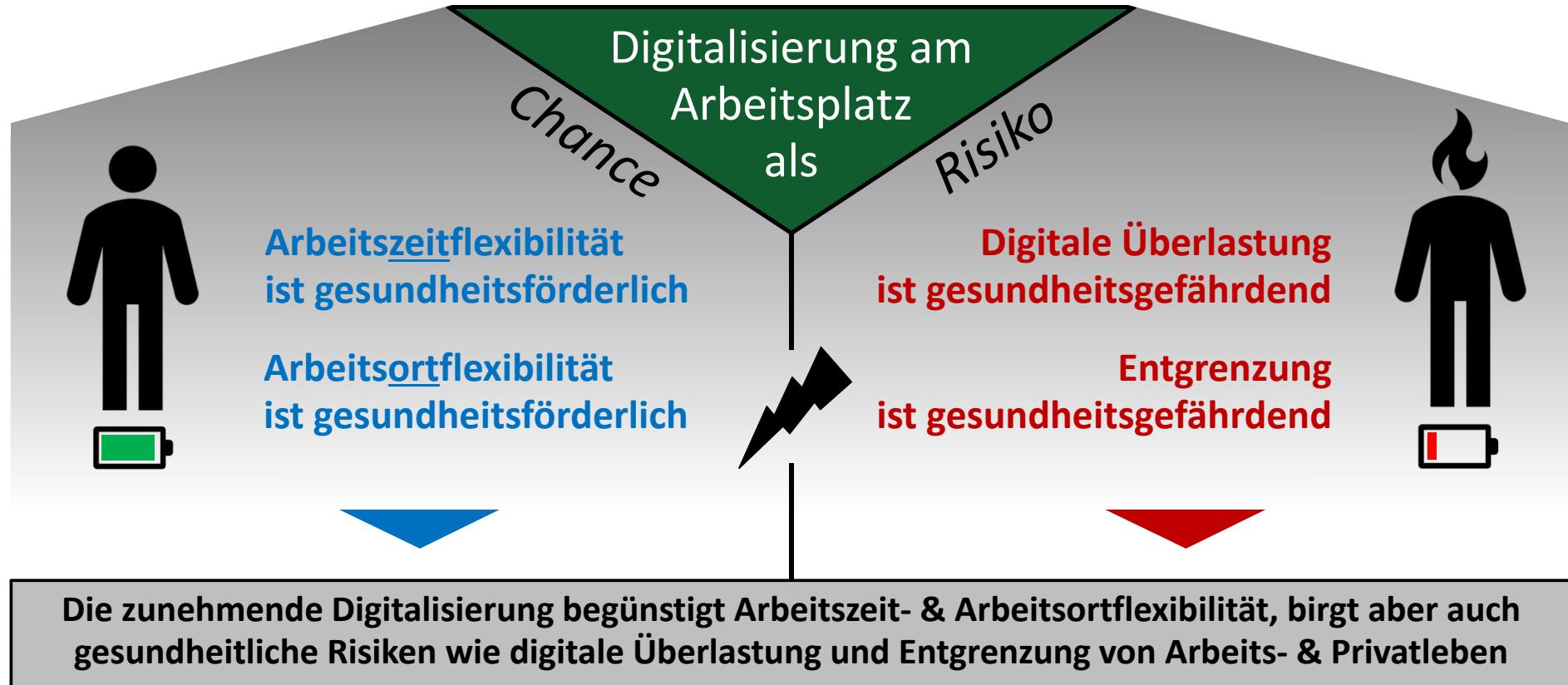
Gesunder Umgang mit der Digitalisierung

5

Fazit

Gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter

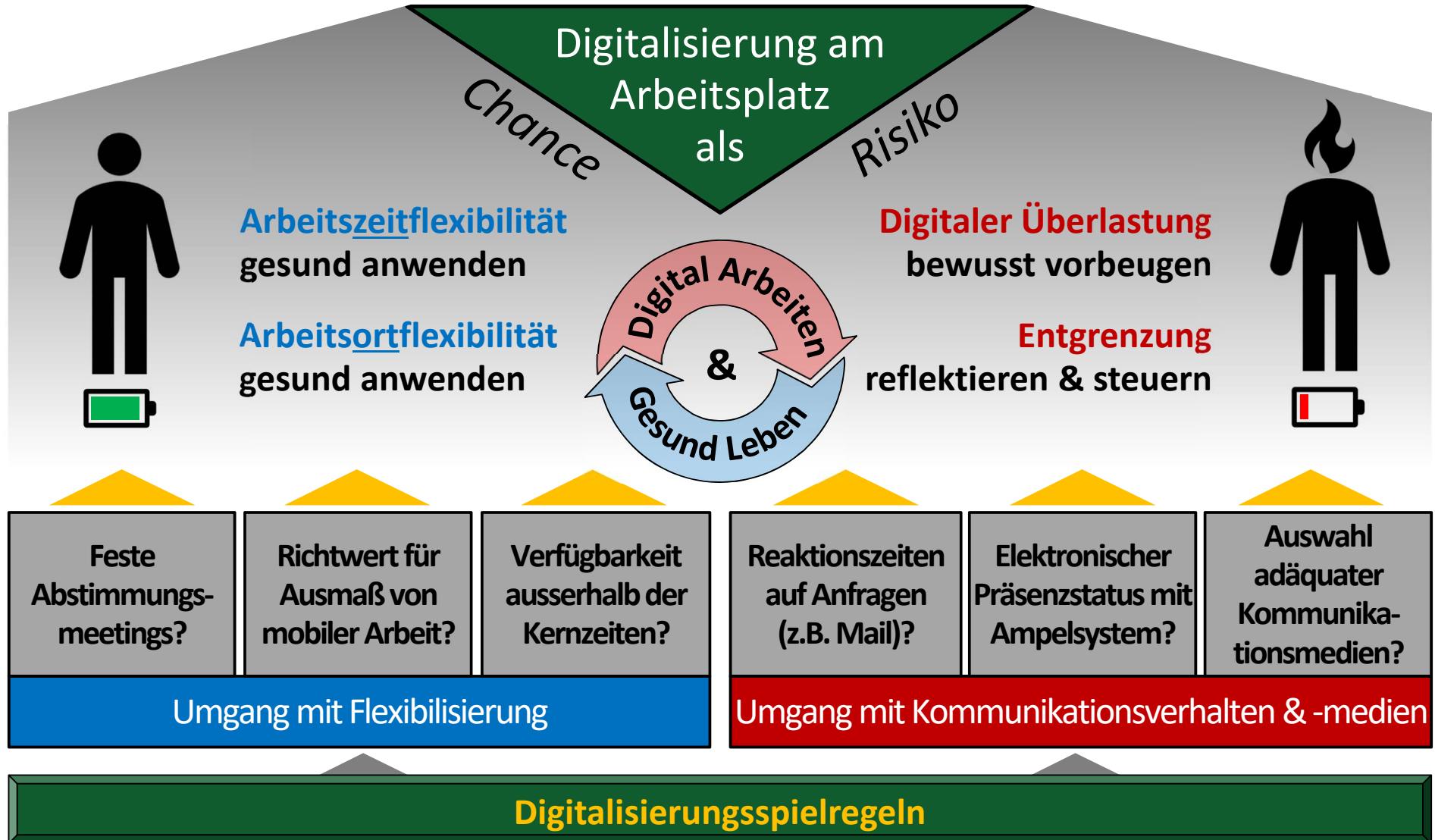
Chancen- und Risikofaktoren erkennbar, die aktiv gestaltet werden können und müssen!



Interventionen auf Individual- & Betriebsebene im Umgang mit Digitalisierung, z.B. in Form von **SPIELREGELN**, sind wichtig um Risiken zu senken und Chancen zu nutzen!

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