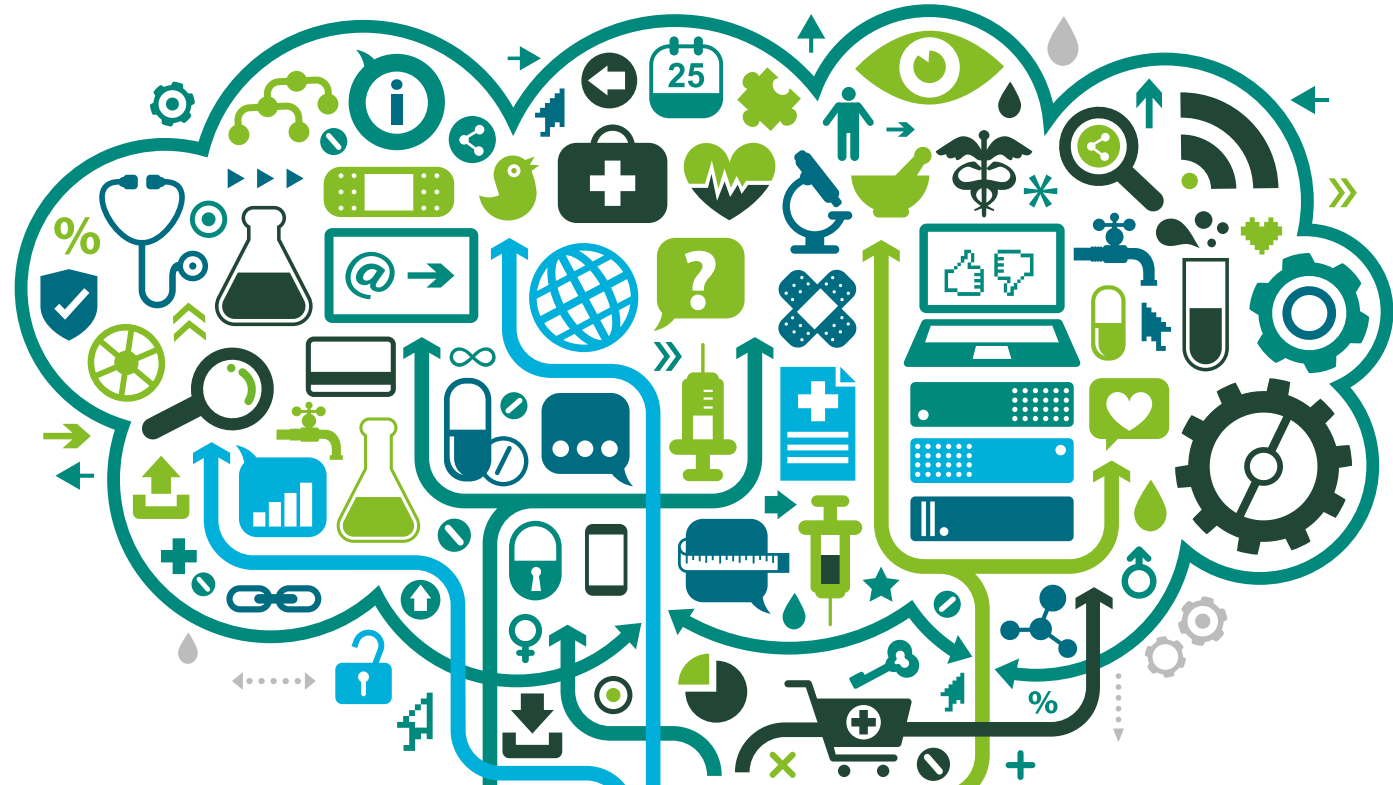


The image features a vibrant green background with a complex network of blue and white lines and icons. At the top right, the BARMER logo is displayed in white text on a green rectangular background. Below it, a white speech bubble icon is visible. The central and right portions of the image are filled with various digital and health-related symbols, including a padlock, a female symbol, a DNA helix, a shopping cart, a smartphone, a message bubble, and a gear. A laptop is positioned at the bottom right, with several vertical lines extending upwards from its screen area, suggesting data flow or connectivity. The overall aesthetic is modern and tech-oriented.

BARMER

Digital arbeiten und gesund leben

Eine repräsentative Längsschnittanalyse



Digitalisierung als Chance

Eine flexible Einteilung der eigenen Arbeitszeit fördert die Gesundheit und Zufriedenheit.

Nur 13 % können ihre Arbeitszeit komplett und 33 % teilweise flexibel einteilen. Gut die Hälfte der Beschäftigten (54 %) arbeitet zu festen Arbeitszeiten. Bei einer flexibleren Arbeitszeiteinteilung reduzieren sich emotionale Erschöpfung, Stress und Schlafprobleme, während sich das subjektive Gesundheitsempfinden und die Arbeitsfähigkeit erhöhen.

Personen mit flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen gehen seltener krank zur Arbeit.

Im Jahr 2018 gaben rund 63 % der Beschäftigten an, krank zur Arbeit gegangen zu sein (sogenannter Präsentismus). Damit ging der Präsentismus innerhalb von zwei Jahren um 14 % zurück. Steigt die Arbeitszeitflexibilität der Beschäftigten an, so gehen sie seltener krank zur Arbeit.



Flexible Arbeitsorte reduzieren Schlafprobleme.

Telearbeiter sind seltener von Schlafproblemen betroffen als Nicht-Telearbeiter (32 % ggü. 47 %). Auch die Schlafqualität steigt bei flexiblen Arbeitsorten. Insgesamt gab ein Drittel der Beschäftigten an, an mehr als 7 Tagen im Monat unter Schlafproblemen zu leiden. 39 % der befragten Frauen und 28 % der befragten Männer sind betroffen.

Digitalisierung als Risikofaktor



Durch digitale Überlastung fühlen sich die Beschäftigten emotional erschöpfter.

Rund 20 % der jüngeren Beschäftigten (unter 40 Jahre) gaben an, aufgrund von Technologie schneller arbeiten zu müssen. Bei den älteren Erwerbstätigen (über 40 Jahre) sind es nur etwa 10 %. Emotionale Erschöpfung ist zu etwa 20 % auf digitale Überlastung zurückzuführen. Deren Einfluss ist überdurchschnittlich höher als der von anderen beruflichen und privaten Faktoren.

Beschäftigte, die Informations- und Kommunikationstechnik in ihrer Freizeit beruflich nutzen, gehen häufiger krank zur Arbeit und sind weniger zufrieden.

44 % der Befragten nutzen IKT zu Arbeitszwecken in ihrer Freizeit. Davon wenden 68 % bis zu 5 Stunden, 15 % bis zu 10 Stunden und

weitere 17 % mehr als 10 Stunden pro Woche auf. Das Verhalten ist unter den befragten Führungskräften häufiger zu beobachten als unter den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung und senkt bei starker Ausprägung die Lebenszufriedenheit.

Digitale Kommunikationsmuster belasten die Beschäftigten und verändern die Rolle von Führungskräften.

Mit zunehmender digitaler Kommunikation nehmen die IKT-Nutzung zu Arbeitszwecken in der Freizeit und Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu. 58 % der Beschäftigten kommunizieren mit ihrer Führungskraft fast ausschließlich durch persönliche Gespräche. 35 % der Beschäftigten setzen zusätzlich auf Telefonanrufe oder E-Mails und weitere 7 % zusätzlich auf neue digitale Informations- und Kommunikationstechnologien.

Gesunder Umgang mit der Digitalisierung



Die aktive Begrenzung der beruflichen IKT-Nutzung in der Freizeit erhöht die psychische Gesundheit.

28 % der Beschäftigten, die IKT zu Arbeitszwecken in ihrer Freizeit nutzen, berichten von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben. Bei Beschäftigten, die keine IKT zu Arbeitszwecken in ihrer Freizeit nutzen, liegt der Anteil nur bei 18 %. Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben und emotionale Erschöpfung gehen

zurück, wenn Beschäftigte ihre berufliche IKT-Nutzung in der Freizeit aktiv begrenzen.

Autonomie und individuelle Arbeitszeitvereinbarungen mit der Führungskraft reduzieren gesundheitsgefährdende Effekte der Digitalisierung.

59 % der Beschäftigten gaben an, die Möglichkeit zu haben, mit ihrer Führungskraft individuelle Arbeitszeitvereinbarungen zu treffen. Das

Zusammenspiel von individuellen Arbeitszeitvereinbarungen mit der Führungskraft und der Fähigkeit, sich emotional von der Arbeit abzugrenzen, reduziert die emotionale Erschöpfung.

Stärkennutzung, Fairness und Gleichbehandlung halten Beschäftigte gesund und leistungsfähig.

53 % der Beschäftigten gaben an, in einer Organisation zu arbeiten, die ihnen die Mög-

lichkeit bietet, das zu tun, worin sie gut sind. Sie fühlen sich dadurch im Schnitt fast vier Jahre jünger. 27 % der Beschäftigten gaben an, dass ihre Arbeitsstelle faire Aufstiegschancen bietet. Faire HR-Praktiken und Partizipations-Möglichkeiten reduzieren den Effekt von digitaler Überlastung auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit.





Studie:

Digital arbeiten und gesund leben

Eine repräsentative Längsschnittanalyse

Methodik

Online-Panel mit 8046 internetnutzenden
Beschäftigten in Deutschland
Befragungszeitraum: Juni 2018

Projektziel

Analyse der Auswirkungen der Digitalisie-
rung der Arbeit auf die Gesundheit von
Beschäftigten

www.barmer.de

Studienleiter

Prof. Dr. Stephan Böhm
Center for Disability and Integration
University of St. Gallen



BARMER