

Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

Pressekonferenz der BARMER und der Uni St. Gallen

Stuttgart, 30. November 2018

Teilnehmer:

Joachim Oehler

Hauptgeschäftsführer, BARMER Stuttgart

Prof. Dr. Stephan Böhm

Geschäftsführender Direktor des „Center für Disability and Integration“,
Universität St. Gallen

Astrid Funken

Projektleiterin Digitalisierungsstudien, BARMER

Marion Busacker (Moderation)

Pressesprecherin, BARMER Baden-Württemberg

**Landesvertretung
Baden-Württemberg**

Torstraße 15
70173 Stuttgart

www.barmer.de/presse-p006122
www.twitter.com/BARMER_BW

Marion Busacker
Tel.: 0800 33 30 04 35 11 30
marion.busacker@barmer.de

Die Digitalisierung stresst viele Baden-Württemberger Studie zur Digitalisierung der Arbeitswelt

Stuttgart, 30. November 2018 – Beschäftigte, die Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) in ihrer Freizeit beruflich nutzen, sind weniger zufrieden und fühlen sich emotional erschöpft. Das geht aus der repräsentativen Längsschnittstudie der Universität St. Gallen „Digital arbeiten und gesund leben“ im Auftrag der BARMER hervor. Dafür wurden bundesweit über 8.000 internetnutzende Beschäftigte befragt. Laut der Studie nutzen 46 Prozent der Baden-Württemberger und damit überdurchschnittlich viele berufliche IKT auch nach Feierabend. Ein Viertel der Arbeitnehmer im Südwesten fühle sich emotional erschöpft, 17 Prozent seien digital überlastet, 31 Prozent haben Schlafstörungen. „Durch die IKT-Nutzung in der Freizeit verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben. Die Unternehmen müssen klare Rahmenbedingungen festlegen, damit der positive Effekt der Digitalisierung nicht verpufft“, so Joachim Oehler, Hauptgeschäftsführer der BARMER Stuttgart.

Tübinger fühlen sich durch Digitalisierung emotional erschöpft

Dies wird am Beispiel des Regierungsbezirks Tübingen deutlich. Er weist laut Studie überdurchschnittliche Homeoffice-Möglichkeiten auf (36,8 Prozent, Bund 28,4 Prozent), was positiv zu bewerten ist. Die Lebenszufriedenheit sei dort hoch, mehr als 92 Prozent der Befragten sagen, dass ihr Leben weitgehend ihrer Idealvorstellung entspricht (Bund: 85,2 Prozent). Gleichzeitig nutzen aber viele Tübinger berufliche IKT in ihrer Freizeit (46,5 Prozent, Bund 43,6 Prozent), die emotionale Erschöpfung ist im Regierungsbezirk ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt (28,4 Prozent gegenüber 24,3 Prozent). „Die Vermutung liegt nahe, dass hier die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben weniger gut gelingt, was gesundheitliche Risiken birgt“, sagt Studienleiter Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen.

Flexible Arbeitsbedingungen können der Gesundheit dienen

Positive Effekte der Digitalisierung gibt es durchaus. So zeigt die Studie auch, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort die Zufriedenheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer stärken kann. Dank flexibler

**Landesvertretung
Baden-Württemberg**

Torstraße 15
70173 Stuttgart

www.barmer.de/presse-p006122
www.twitter.com/BARMER_BW

Marion Busacker
Tel.: 0800 33 30 04 35 11 30
marion.busacker@barmer.de

Arbeitszeiten habe sich der Präsentismus bei Arbeitnehmern verringert. So seien im Jahr 2018 bundesweit nur noch 63 Prozent der Beschäftigten krank zur Arbeit gegangen, 14 Prozentpunkte weniger als zwei Jahre zuvor. Böhm: „Wir brauchen einen gesunden Umgang mit der Digitalisierung. Flexible Arbeit darf nicht dazu führen, dass ausschließlich digital kommuniziert wird. Und es muss klare teambasierte Absprachen hinsichtlich der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle geben.“ Doch diese Absprachen gebe es in der Praxis bisher kaum.

BARMER unterstützt Unternehmen mit Digitalisierungsspielregeln

Um das zu ändern, unterstützt die BARMER Unternehmen dabei, im Team sogenannte Digitalisierungsspielregeln zu entwickeln. „Das ist eine neue Form des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die dazu beitragen kann, dass die Digitalisierung die Arbeit erleichtert“, erklärt Astrid Funken, Projektleiterin für Digitalisierungsstudien bei der BARMER.

Statement

von

Joachim Oehler

Hauptgeschäftsführer der BARMER in Stuttgart

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

am 30. November 2018 in Stuttgart

Die psychischen Erkrankungen in Deutschland nehmen zu und stellen sowohl für die Betroffenen als auch für Unternehmen eine Herausforderung dar. In Baden-Württemberg wurden innerhalb eines Jahres mehr als 275.000 junge Menschen im Alter von 18 bis 26 Jahren wegen einer psychischen Störung ärztlich behandelt. Die Ursachen dafür sind vielfältig, nicht selten wird die Digitalisierung als Risikofaktor genannt. Doch glauben ist nicht wissen. Deshalb hat die Universität St. Gallen im Auftrag der BARMER eine einmalige Studie durchgeführt, die den Einfluss der Digitalisierung auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer untersucht hat. Die Studie liefert belastbare Erkenntnisse dafür, dass die Digitalisierung im Arbeitsumfeld sowohl Chance als auch Herausforderung ist. Und sie zeigt Ansatzpunkte auf, um die gesundheitlichen Risiken der Digitalisierung zu begrenzen.

Lebenszufriedenheit generell hoch

Die Studie stützt sich auf zwei Vorgängerarbeiten der Uni St. Gallen aus den Jahren 2016 und 2017, die sich gleichfalls mit Aspekten von Digitalisierung und Arbeitswelt befasst hatten. Jetzt verfügen wir über eine Längsschnittbetrachtung. Einen wesentlichen Teil des Lebens macht die Arbeit aus. Die Unternehmen spielen bei der Förderung der Lebenszufriedenheit eine wichtige Rolle. Dabei sind weniger die beruflichen Anforderungen ausschlaggebend, sondern die beruflichen Ressourcen. Das heißt: flexible Arbeitszeiten, eine gute Beziehung zum Chef oder die Möglichkeit selbstbestimmt arbeiten zu können – all das stärkt die Lebenszufriedenheit erheblich. Auf einer Skala von null bis zehn bewerten die Beschäftigten ihre Gesundheit mit 6,8 als recht gut. Im Jahr 2018 bejahten 85 Prozent der Beschäftigten in Baden-Württemberg, dass ihr Leben weitestgehend der eigenen Idealvorstellung entspricht. Das entspricht dem bundesweit ermittelten Wert. Damit ist die Zufriedenheit in Deutschland gegenüber dem Jahr 2016 noch einmal um zwei Prozentpunkte gestiegen. Acht von zehn Beschäftigten sind mit ihrer beruflichen Situation ganz oder zumindest teilweise zufrieden.

Wenn die Unternehmen die Digitalisierungschancen nutzen und das Wohlbefinden ihrer Belegschaft erhalten wollen, dann sollten sie auf die positive Wirkung flexiblerer Arbeitszeitmodelle setzen. Wurde das Arbeitszeitmodell der Beschäftigten über die Befragungszeitpunkte in den Jahren 2016 bis 2018 hinweg flexibler, so reduzierten sich emotionale Erschöpfung, Stress und Schlafprobleme, während sich Gesundheitsempfinden und Arbeitsfähigkeit erhöhten. In Baden-Württemberg haben 30 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeit von Zuhause aus zu erledigen.

Risiken digitaler Überlastung

Hinter der Digitalisierung verbergen sich allerdings auch Risiken, die von den Beschäftigten wahrgenommen werden und deren Gesundheit belasten. So klagen 31 Prozent der Arbeitnehmer im Südwesten über Schlafprobleme, die sie auf die Digitalisierung im beruflichen Umfeld zurückführen. Junge Beschäftigte nehmen die digitale Überlastung stärker wahr als ältere. So fühlen sich bundesweit 17 Prozent der 18- bis 29-Jährigen, 19 Prozent der 30- bis 39-Jährigen und 16 Prozent der 40- bis 50-Jährigen von den täglich zu verarbeitenden Informationen überwältigt.

Bei den über 60-Jährigen sind es dagegen nur noch fünf Prozent. 24 Prozent der Beschäftigten fühlen sich emotional erschöpft, Baden-Württemberg überschreitet diesen Wert um einen Prozentpunkt.

Damit die Risiken der Digitalisierung minimiert und die Chancen genutzt werden können, müssen die Beschäftigten einen gesunden Umgang mit der Digitalisierung erlernen. Hier sind die Betriebe, Führungskräfte, aber auch die Mitarbeiter selbst gefragt. Sie sollten zum Beispiel die Zeit, in der sie ihre beruflichen Smartphones und Tablets in ihrer Freizeit nutzen, aktiv zu begrenzen. Gelingt dies gut, gehen als Folge Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben zurück. Und dies wiederum führt zu weniger emotionaler Erschöpfung.

Statement

von

Prof. Dr. Stephan Böhm
Universität St. Gallen

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

am 30. November 2018 in Stuttgart

Die Digitalisierung wirkt sich inzwischen auf die Arbeitsabläufe in fast allen Berufen aus. Allerdings fehlen bisher belastbare Ergebnisse dazu, wie sie die Gesundheit der Beschäftigten beeinflusst. Um diese wichtige Wissenslücke zu schließen, starteten die BARMER und das Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen im Jahr 2016 ein gemeinsames Forschungsprojekt. In dessen Rahmen wurde eine Längsschnittstudie konzipiert, die repräsentative Ergebnisse für die 33,3 Millionen internetnutzenden Erwerbstätigen in Deutschland liefert. Mit der aktuellen Befragung von 8.046 Erwerbstätigen liegen nun Daten für die Jahre 2016, 2017 und 2018 vor. Diese erlauben es, Entwicklungen über die Zeit aufzuzeigen, Wirkungszusammenhänge zu analysieren und kausale Schlussfolgerungen zu ziehen. Die so entstandene einmalige Studie „Digital arbeiten und gesund leben“ beleuchtet sowohl die Chancen als auch die Risiken der Digitalisierung und zeigt evidenzbasierte Lösungsansätze auf.

Digitalisierung als Chance

Im Rahmen der Digitalisierung nimmt die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zu. Wie aus der Studie hervorgeht, kann bereits mehr als ein Viertel der Beschäftigten mobil arbeiten und muss nicht immer an einem festen Arbeitsplatz tätig sein. Zudem besitzt ein Drittel der Beschäftigten bereits die Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu einem gewissen Maß selbst einzuteilen. Etwa ein Achtel kann diese Zeit komplett frei bestimmen. Die Studie zeigt, dass eine solche Flexibilisierung gesundheitsförderlich ist und Stress, Erschöpfung und Schlafprobleme bei den Beschäftigten reduziert. Zudem gehen Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen seltener krank zur Arbeit (58 Prozent mit flexiblen versus 66 Prozent mit festen Arbeitszeiten). Daher ist die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit wichtig und zu begrüßen.

Digitalisierung als Risikofaktor

Auf der anderen Seite nimmt durch flexible Arbeit und die Digitalisierung generell auch die digitale Überlastung zu. So stellen Informationsmenge, technologischer Anpassungsdruck und Kommunikationsrauschen Belastungsfaktoren für die Gesundheit der Beschäftigten dar, die gemanagt und aktiv begrenzt werden müssen. Insgesamt nehmen 15 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland diese digitale Überlastung wahr. Besonders betroffen sind dabei junge Erwerbstätige sowie Beschäftigte in der Unternehmensführung und -organisation (20 Prozent) und den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (18 Prozent). Zudem verschwimmen aufgrund der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer stärker. So gibt fast die Hälfte der Befragten an, in ihrer Freizeit Informations- und Kommunikationstechnologien zu Arbeitszwecken zu nutzen. Dadurch sinkt ihre Lebenszufriedenheit. Führungskräfte gehen darüber hinaus bei zunehmender IKT-Nutzung zu Berufszwecken in der Freizeit auch häufiger krank zur Arbeit.

Gesunder Umgang mit der Digitalisierung

Auf individueller Ebene wird eine bewusste Trennung von Arbeit und Freizeit bzw. das persönliche Abgrenzungsverhalten immer wichtiger. Fehlt dieses, so kann Flexibilisierung ihre positiven Effekte

einbüßen und zu negativen Folgen wie beispielsweise zu Arbeits- und Familienkonflikten und emotionaler Erschöpfung führen.

Hoch digitale Kommunikation kann zur Überlastung führen

In der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zeigt sich, dass über die Berufsgruppen hinweg unterschiedliche Kommunikationsmuster bestehen. Hoch digitale Kommunikation mit der Führungskraft kann die digitale Überlastung begünstigen und zum Verschwimmen von Arbeits- und Privatleben führen. Wichtig sind daher persönliche Kontaktzeiten, individuelle Absprachen zur Arbeitszeit sowie Entscheidungs-Autonomie auf Seiten der Mitarbeitenden. Auf organisatorischer Ebene stellen eine gezielte Stärkennutzung, ein faires Personalmanagement sowie Partizipations-Möglichkeiten wichtige Rahmenbedingungen dar, um digitaler Entlastung entgegen zu wirken. Sind diese vorhanden, so können Mitarbeitende auch in hoch digitalen Umfeldern effektiv und gesund arbeiten.

Absprachen zwischen Führungskräften und Teammitgliedern wichtig

Um das Spannungsfeld von Flexibilisierung und Entgrenzung zu lösen, sind ferner Absprachen im Team sowie zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zentral. Diese Absprachen finden aber in der Praxis bisher kaum statt. Dadurch bleiben Erwartungen unklar, die psychologische Sicherheit fehlt und es entsteht Stress. Hier helfen sogenannte Digitalisierungsspielregeln. Diese ermöglichen es Führungskraft und Mitarbeitenden, die Vorteile der Flexibilität auf Teamebene voll zu nutzen, dennoch aber klare Erwartungen zu kommunizieren, zum Beispiel zur Festlegung eines Richtwerts für mobiles Arbeiten oder zu erwarteten Reaktionszeiten auf E-Mails. Hierdurch kann die digitale Überlastung reduziert und eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben trotz hoher Flexibilität vermieden werden.

Statement

von

Astrid Funken

Projektleiterin Digitalisierungsstudien der BARMER

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

am 30. November 2018 in Stuttgart

Ob Smartphone, Tablet oder Apps, für die meisten Berufstätigen ist Digitalisierung am Arbeitsplatz schon längst Alltag. Umso wichtiger ist es, dass dieser Wandel am Arbeitsplatz als Chance verstanden wird und nicht zu mehr Stress bei den Arbeitnehmern führt. Das belegt die repräsentative Studie „Digital arbeiten und gesund leben“ der Universität St. Gallen im Auftrag der BARMER. Befragt wurden dabei rund 8.000 Beschäftigte, die auf der Arbeit digitale Technologien nutzen. Von ihnen gaben 26 Prozent an, sich nervös oder gestresst zu fühlen. Dies ist erneut ein Beleg dafür, wie wichtig Betriebliches Gesundheitsmanagement ist. Betriebe sollten dies im Sinne der Belegschaft, aber vor allem in ihrem eigenen Interesse ausbauen und die Bedeutung gesunder Mitarbeiter erkennen. Schließlich stehen Lebensqualität, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Gesundheit und auch Leistungsfähigkeit in einem wechselseitigen Zusammenhang. Die BARMER bietet bereits viele digitale Online-Trainings an, die den Beschäftigten helfen, mit Stress besser umzugehen oder stärker auf sich selbst zu achten. Beispielsweise die Online-Trainings PRO MIND, die individuell und rund um die Uhr nutzbar sind. Oder die Meditations- und Achtsamkeitsapp 7Mind. Damit sprechen wir ganz konkret junge Menschen an, die laut der vorliegenden Studie durch die Digitalisierung besonders belastet sind. Doch damit nicht genug. Die BARMER will die Erkenntnisse der Studie nutzen, um neue Produkte auf den Markt zu bringen, welche die Unternehmen gezielt dabei unterstützen sollen, die Digitalisierung erfolgreich zu gestalten.

Digitalisierungsspielregeln sind für Unternehmen Pflicht und nicht Kür

So ist es zwingend notwendig, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort an feste Regeln und Absprachen gekoppelt wird. Wenn der Vorgesetzte am Freitagabend eine E-Mail schickt, bis wann erwartet er eine Antwort? Innerhalb einer Stunde? Im Laufe des Wochenendes oder kann das Ganze bis Montag warten? Gibt es hier keine klare Regel, dann führt das zu Unsicherheit auf Seiten des Arbeitnehmers und er wird die E-Mail im Zweifelsfall in seiner Freizeit bearbeiten. Auf Dauer führt diese Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben zu Stress, der krank machen kann. Absprachen und Richtlinien können vergleichsweise einfach eingeführt werden, trotzdem sind sie in vielen Betrieben nicht vorhanden. Deshalb wird die BARMER mit Unternehmen Digitalisierungsspielregeln entwickeln, welche die digitale Überlastung bei Beschäftigten reduzieren können. Betriebe, die eindeutige Rahmenbedingungen schaffen, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weniger Konflikte zwischen Beruf und Privatleben austarieren müssen und sich über die Zeit emotional weniger erschöpft zeigen. Zudem werden wir eine Plattform einrichten, auf der Personalverantwortliche Angebote finden, die bei der Bewältigung von digitalem Stress helfen können.

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen

Gesundheitliche Effekte der Digitalisierung am Arbeitsplatz – eine Längsschnittanalyse

Prof. Dr. Stephan Böhm und Dr. Miriam Baumgärtner

Stuttgart, 30. November 2018

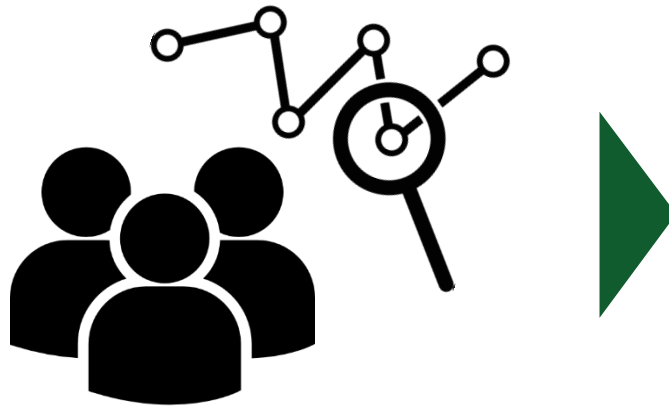
Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen
(CDI-HSG)

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

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

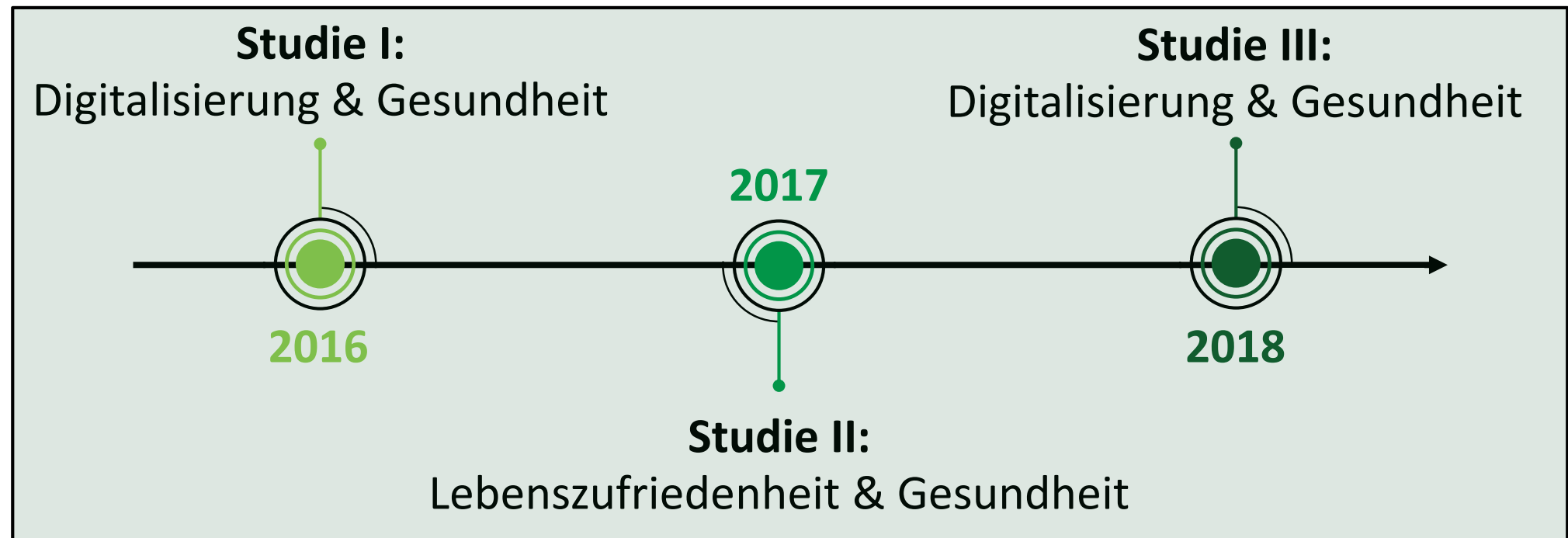
Studienkonzept

Erste bevölkerungsrepräsentative Längsschnittstudie zu Digitalisierung und Gesundheit



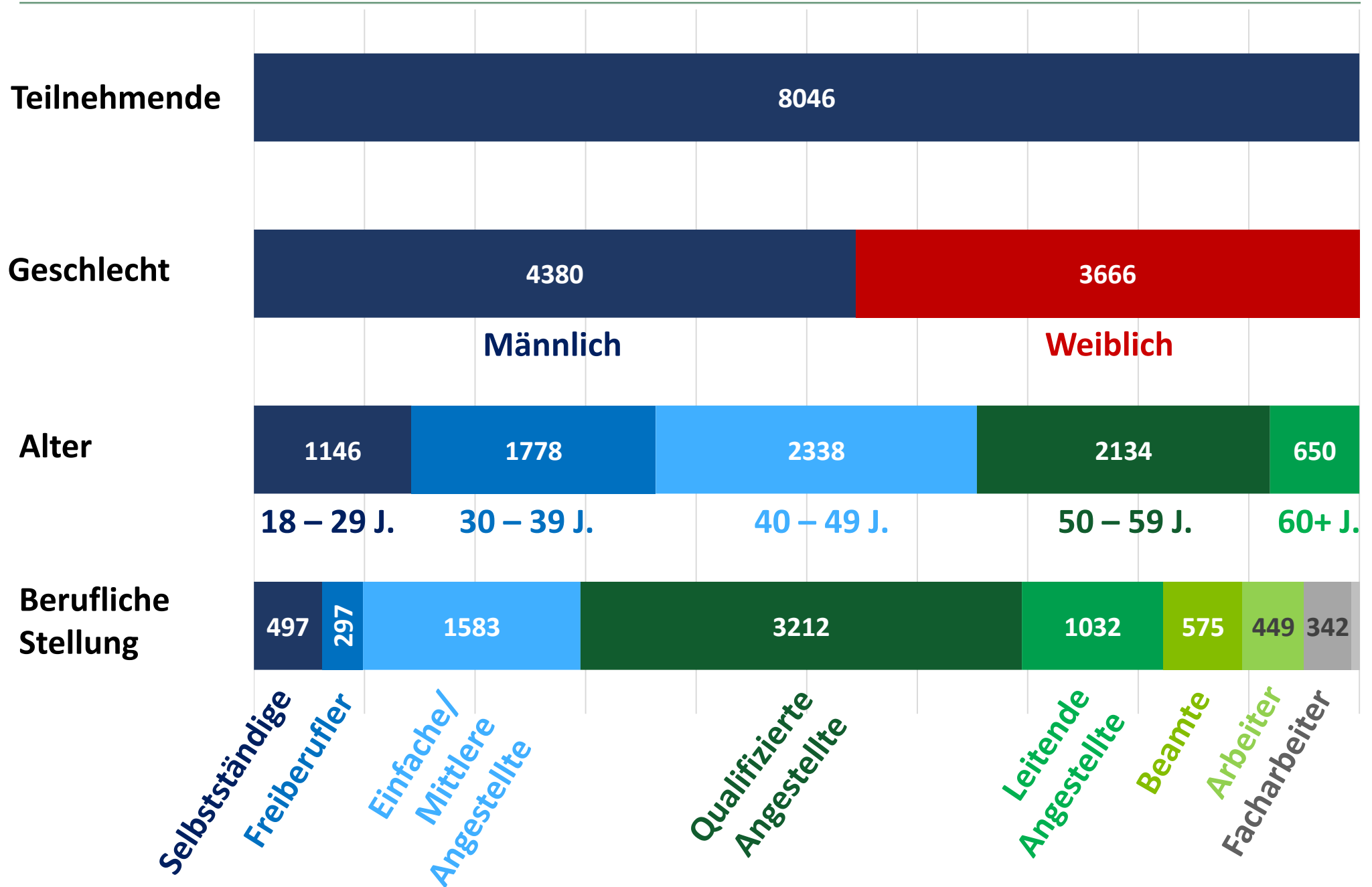
Besonderheiten der Studie

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



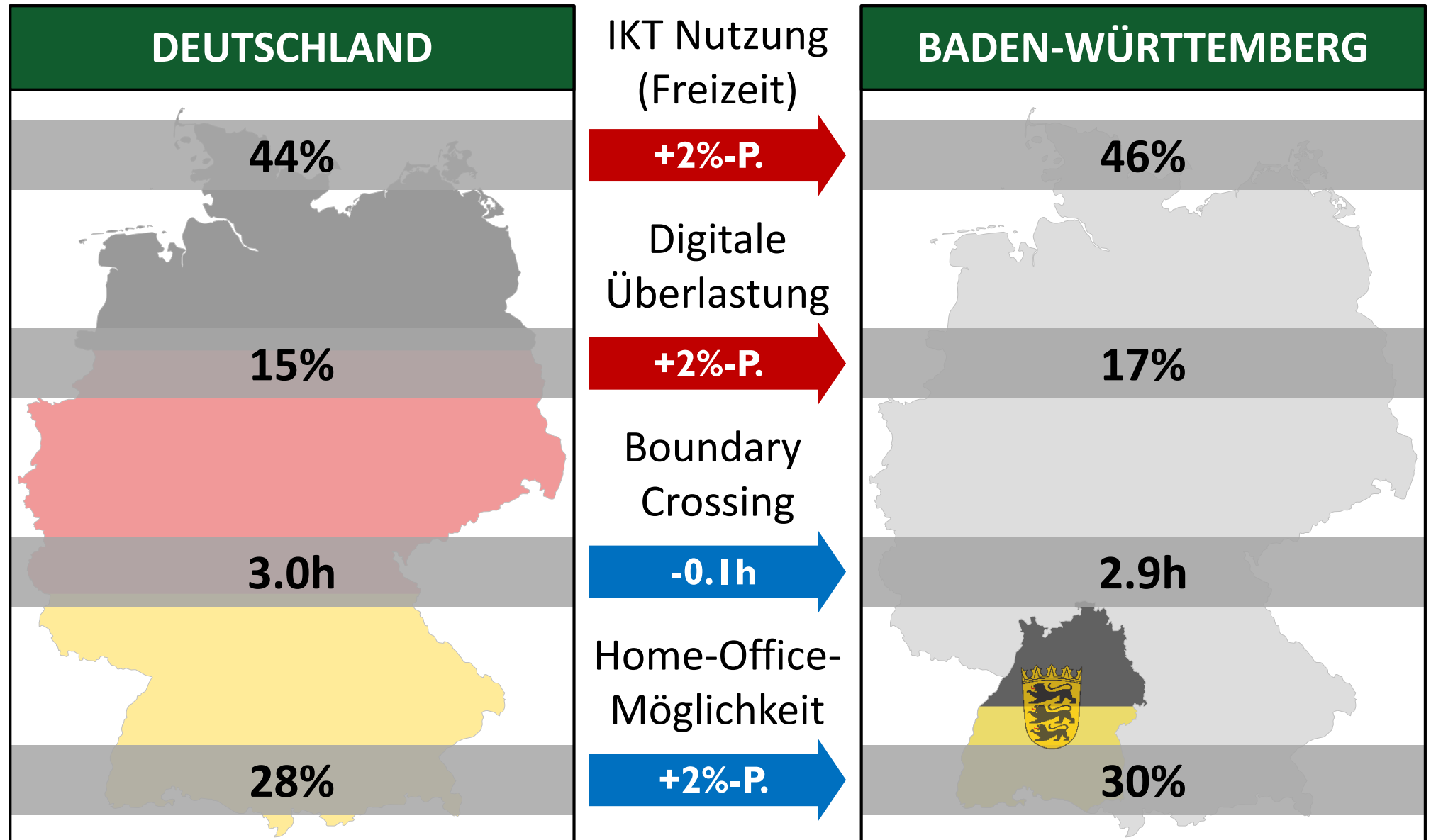
Überblick über die aktuelle Befragung

Das Sample ist repräsentativ für die internetnutzende, deutsche Erwerbsbevölkerung



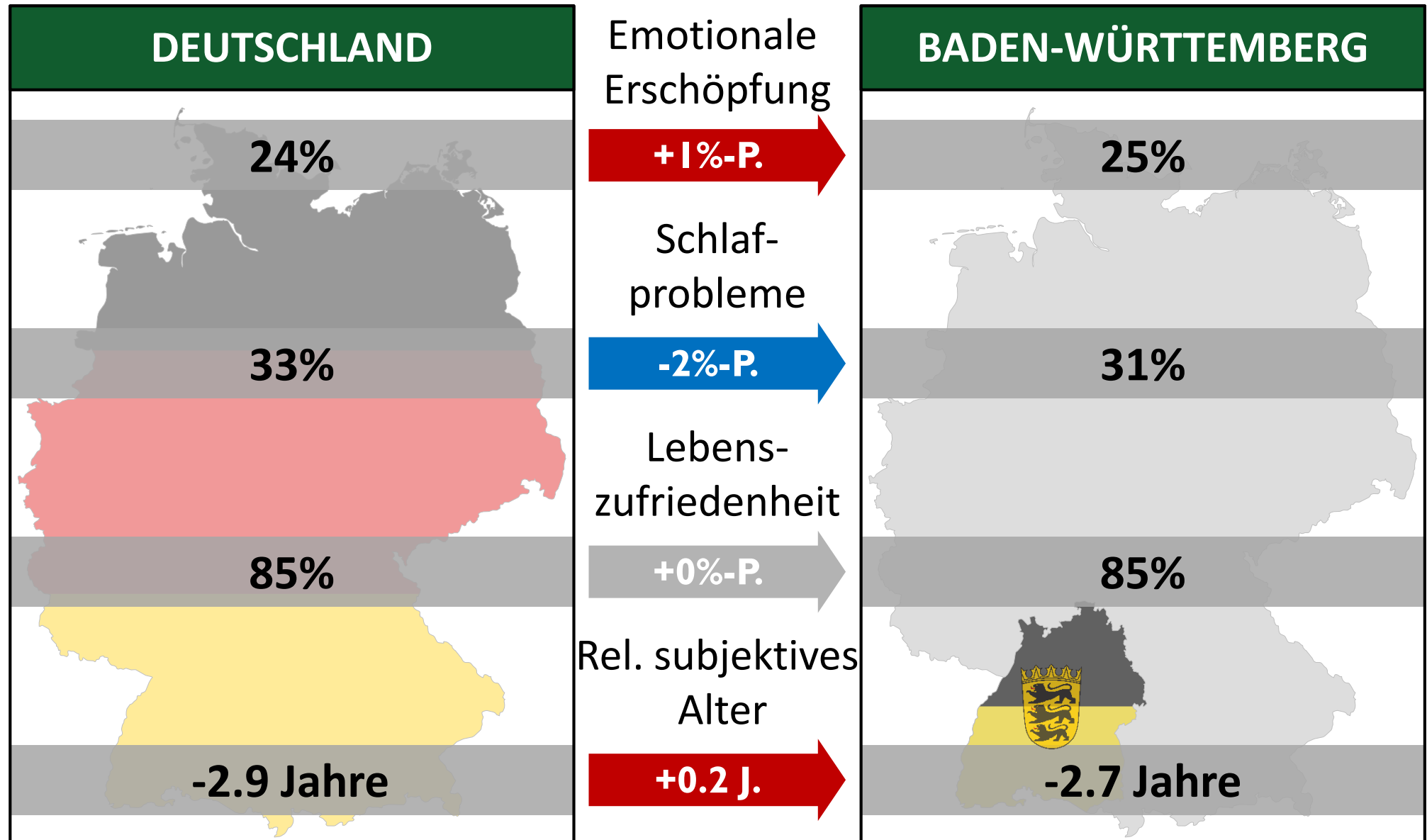
Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in BW nehmen die Digitalisierung leicht überdurchschnittlich wahr



Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland

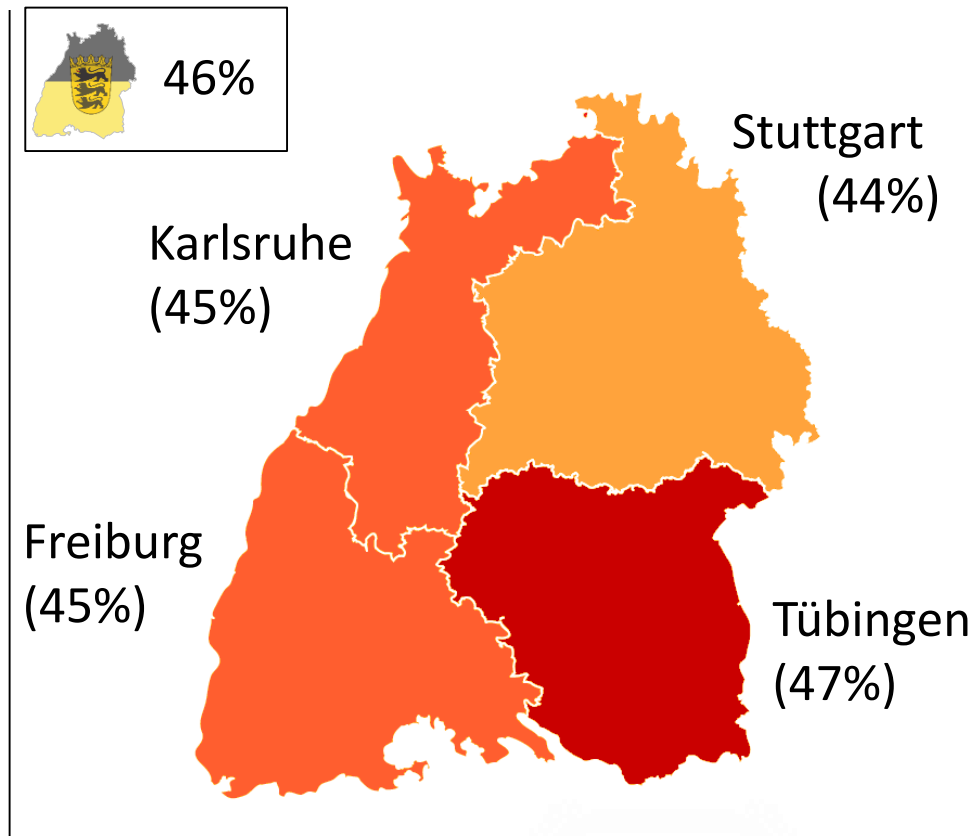
Beschäftigte in BW zeigen relativ durchschnittliche Erschöpfung und Zufriedenheit



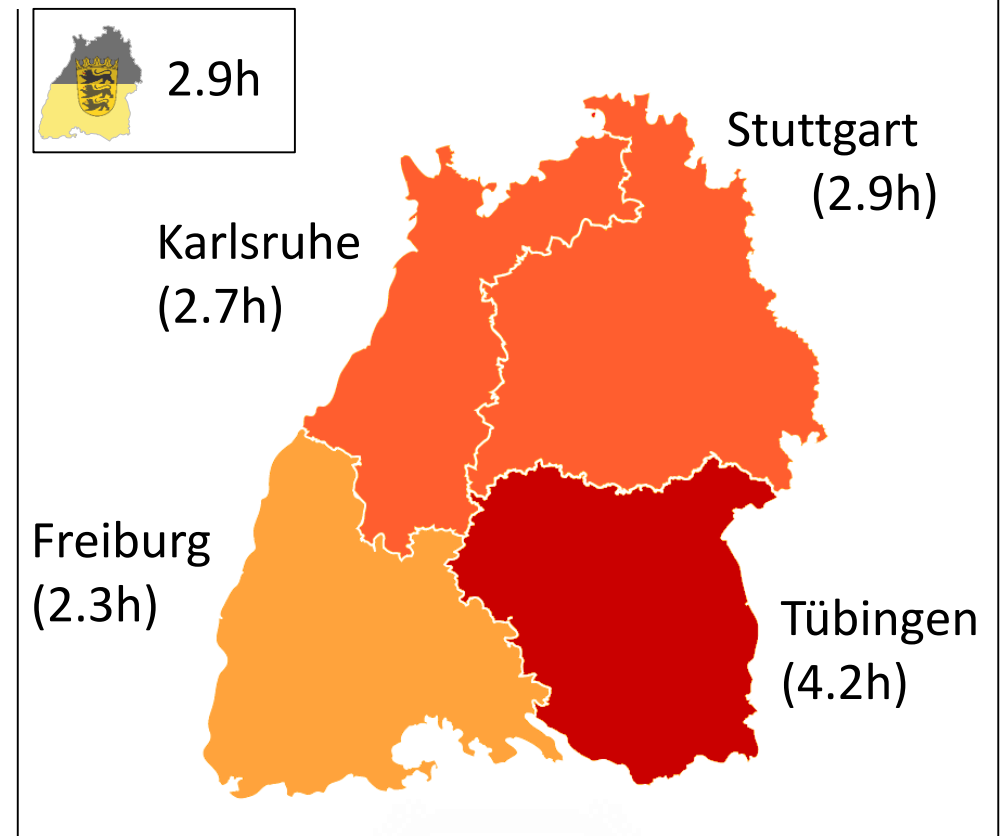
Vergleich der Regierungsbezirke von Baden-Württemberg

Berufliche IKT-Nutzung in der Freizeit

Regierungsbezirke – IKT-Nutzung in der Freizeit:



Regierungsbezirke – IKT-Nutzung in Stunden:



Detailbetrachtung:

*In BW nutzen Beschäftigte öfter IKT zu Arbeitszwecken in der Freizeit. Die absolute **Nutzung in Stunden pro Woche** ist allerdings **ausser in Tübingen** tendenziell **geringer**.*

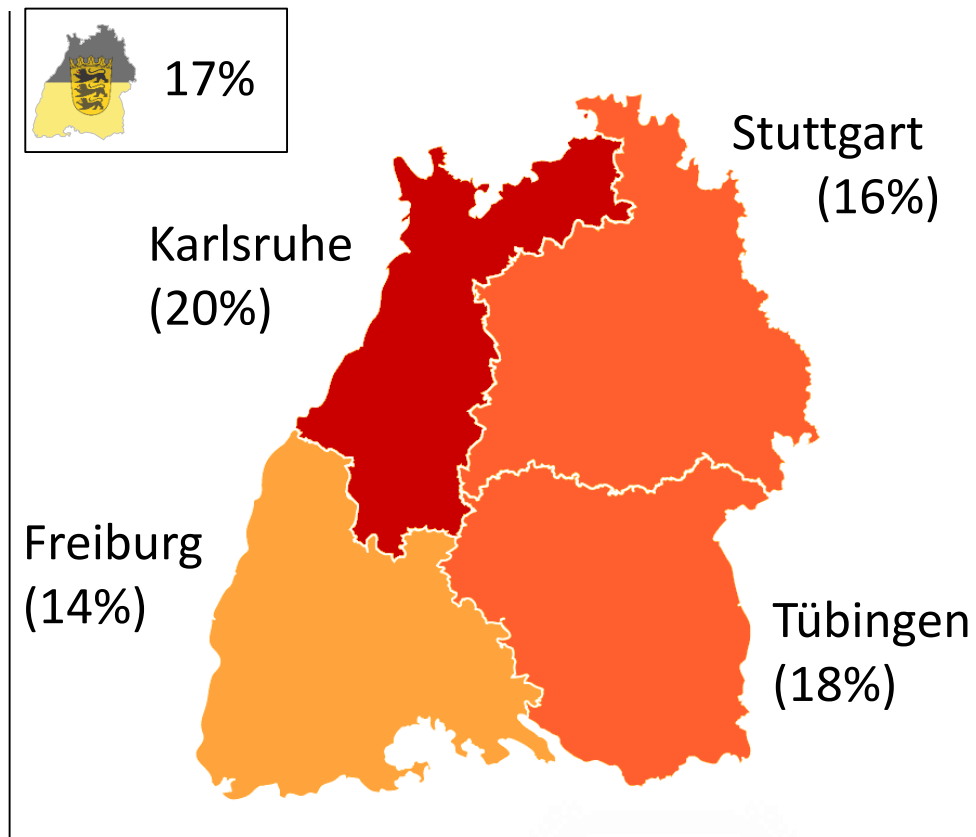
Legende:



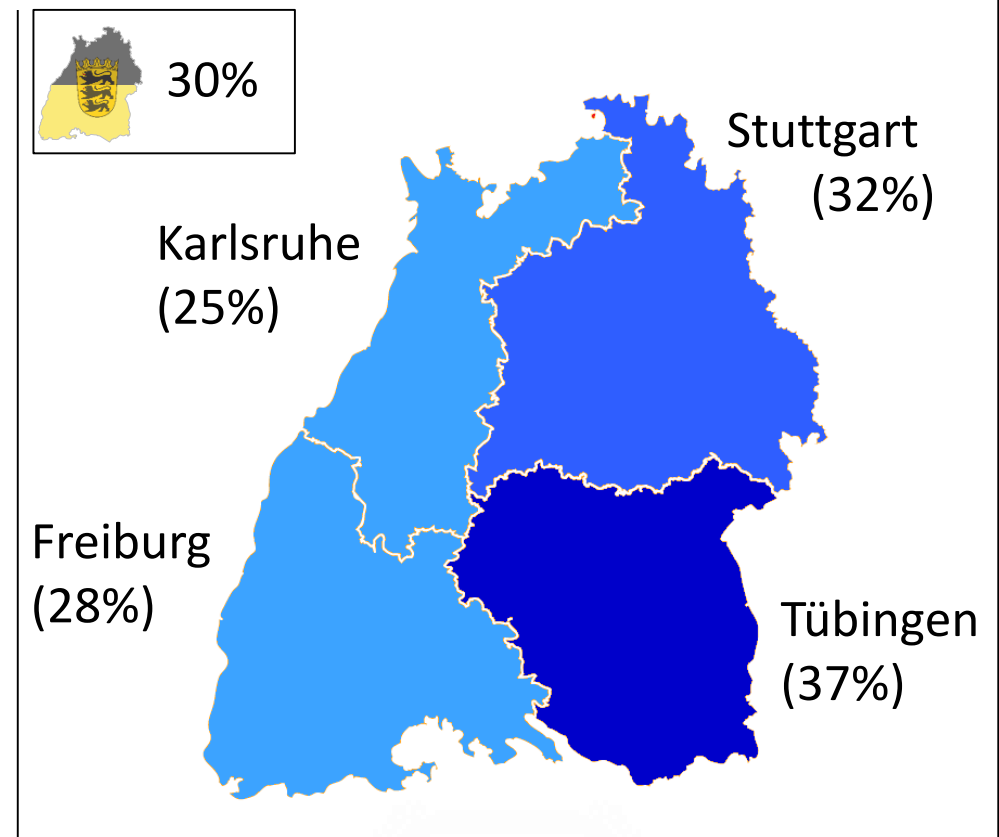
Vergleich der Regierungsbezirke von Baden-Württemberg

Digitale Überlastung und Home-Office

Regierungsbezirke – Digitale Überlastung:



Regierungsbezirke – Home-Office-Möglichkeiten:



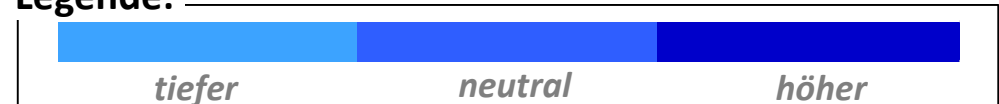
Detailbetrachtung:

Stuttgart und Tübingen weisen **überdurchschnittliche Home-Office-Möglichkeiten** auf, wobei Beschäftigte in **Karlsruhe** **hohe digitale Überlastung** wahrnehmen.

Legende:



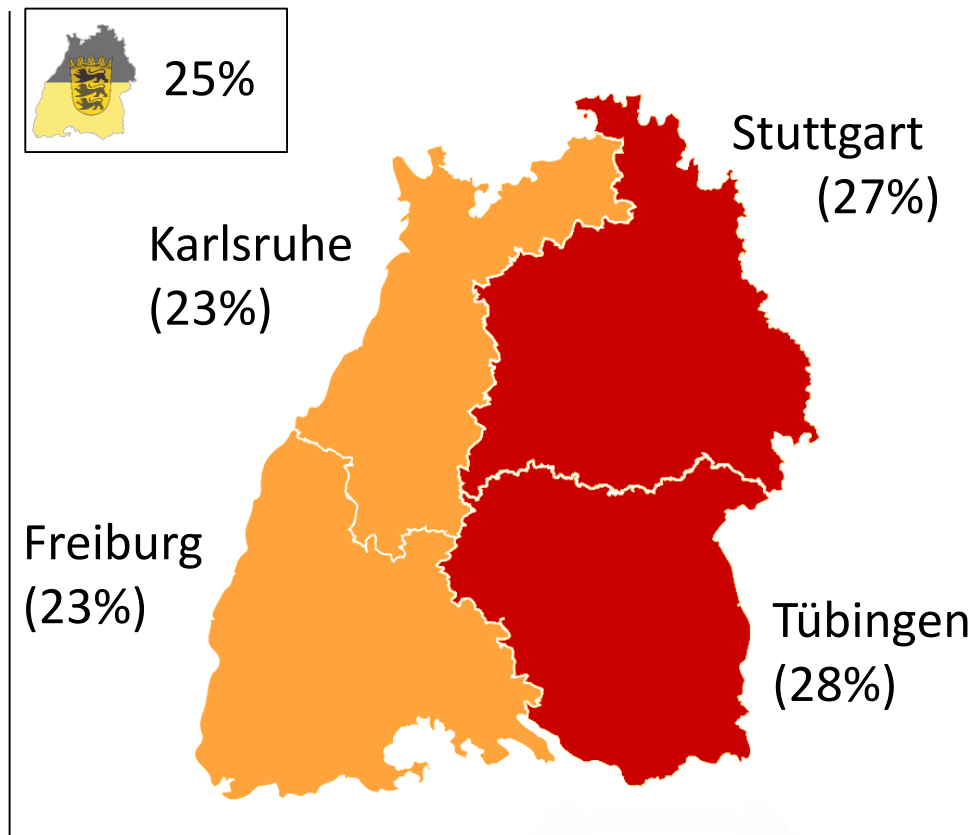
Legende:



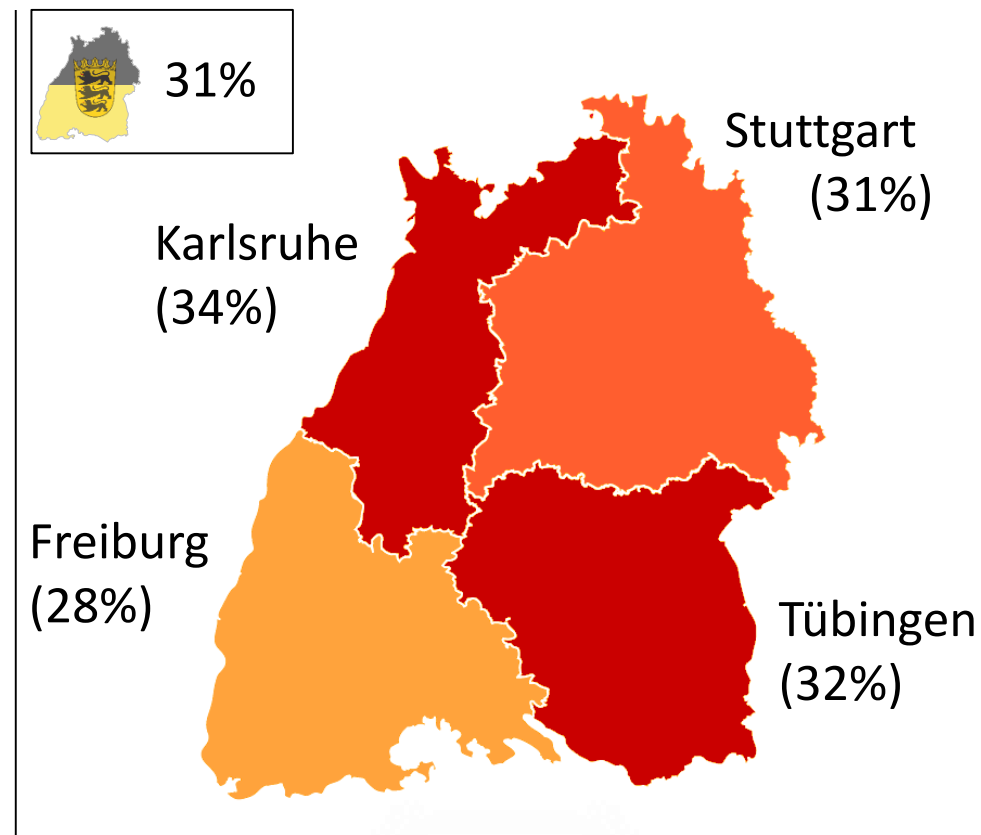
Vergleich der Regierungsbezirke von Baden-Württemberg

Emotionale Erschöpfung und Schlafprobleme

Regierungsbezirke – Emotionale Erschöpfung:



Regierungsbezirke – Schlafprobleme:



Detailbetrachtung:

Stuttgart und Tübingen zeigen erhöhte emotionale Erschöpfung, wobei Beschäftigte besonders in Karlsruhe überdurchschnittlich unter Schlafproblemen leiden.

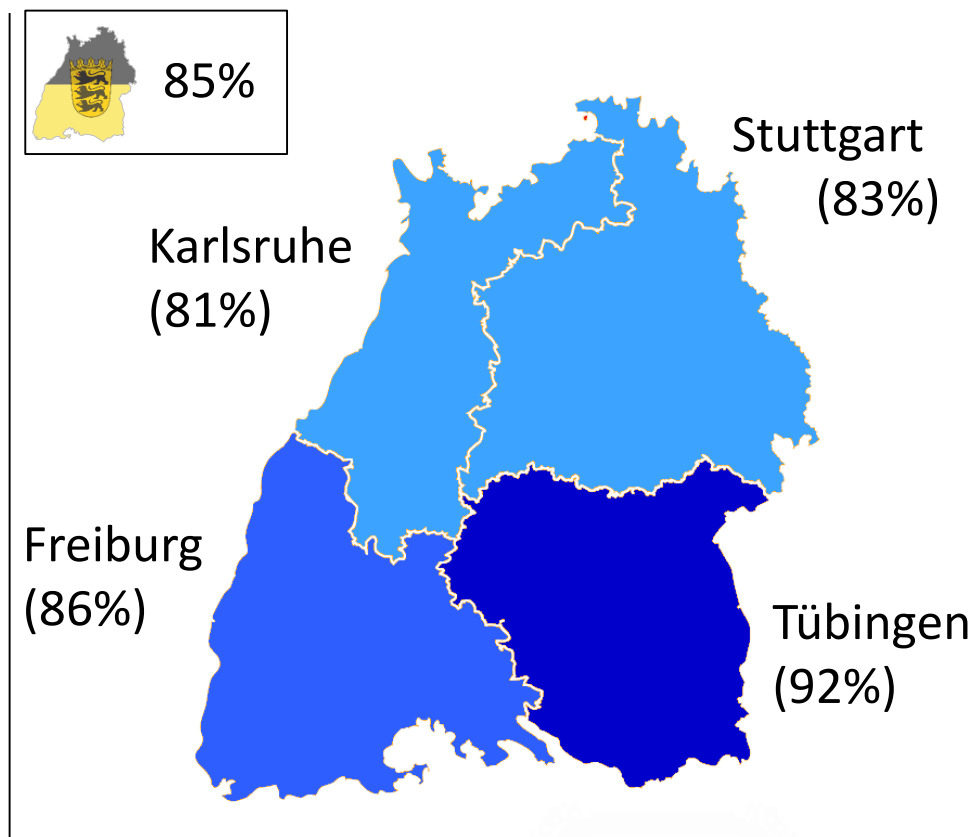
Legende:



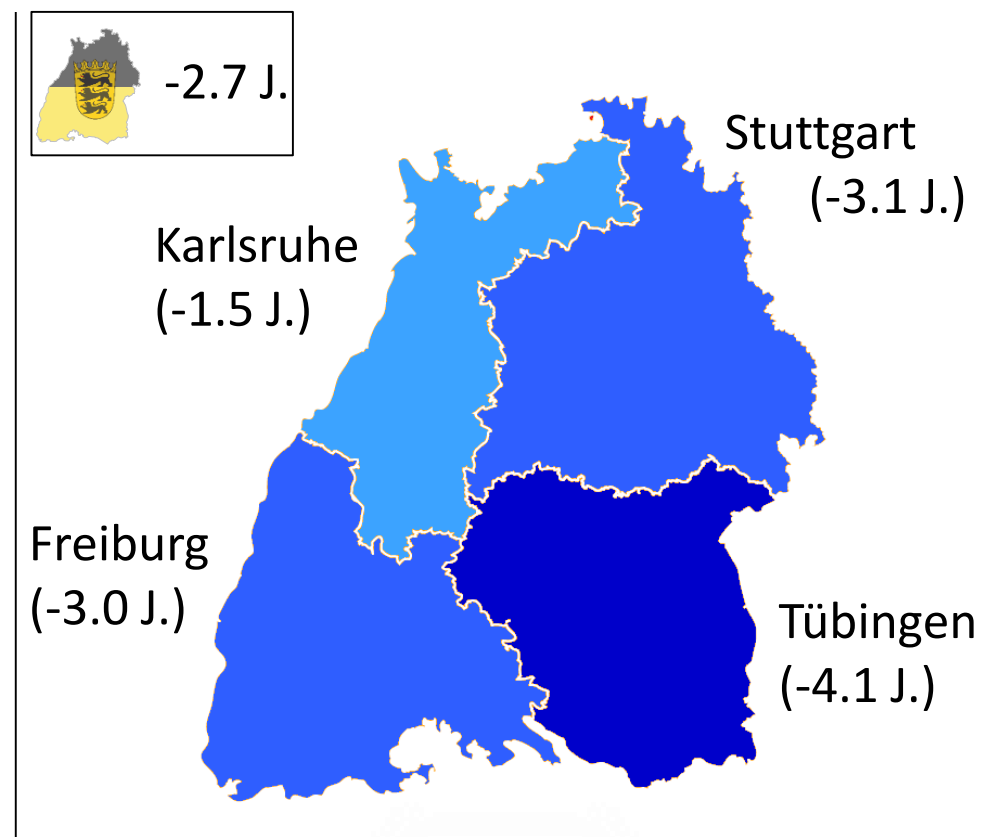
Vergleich der Regierungsbezirke von Baden-Württemberg

Lebenszufriedenheit und subjektives Alter

Regierungsbezirke – Lebenszufriedenheit:



Regierungsbezirke – Relatives Subjektives Alter:



Detailbetrachtung:

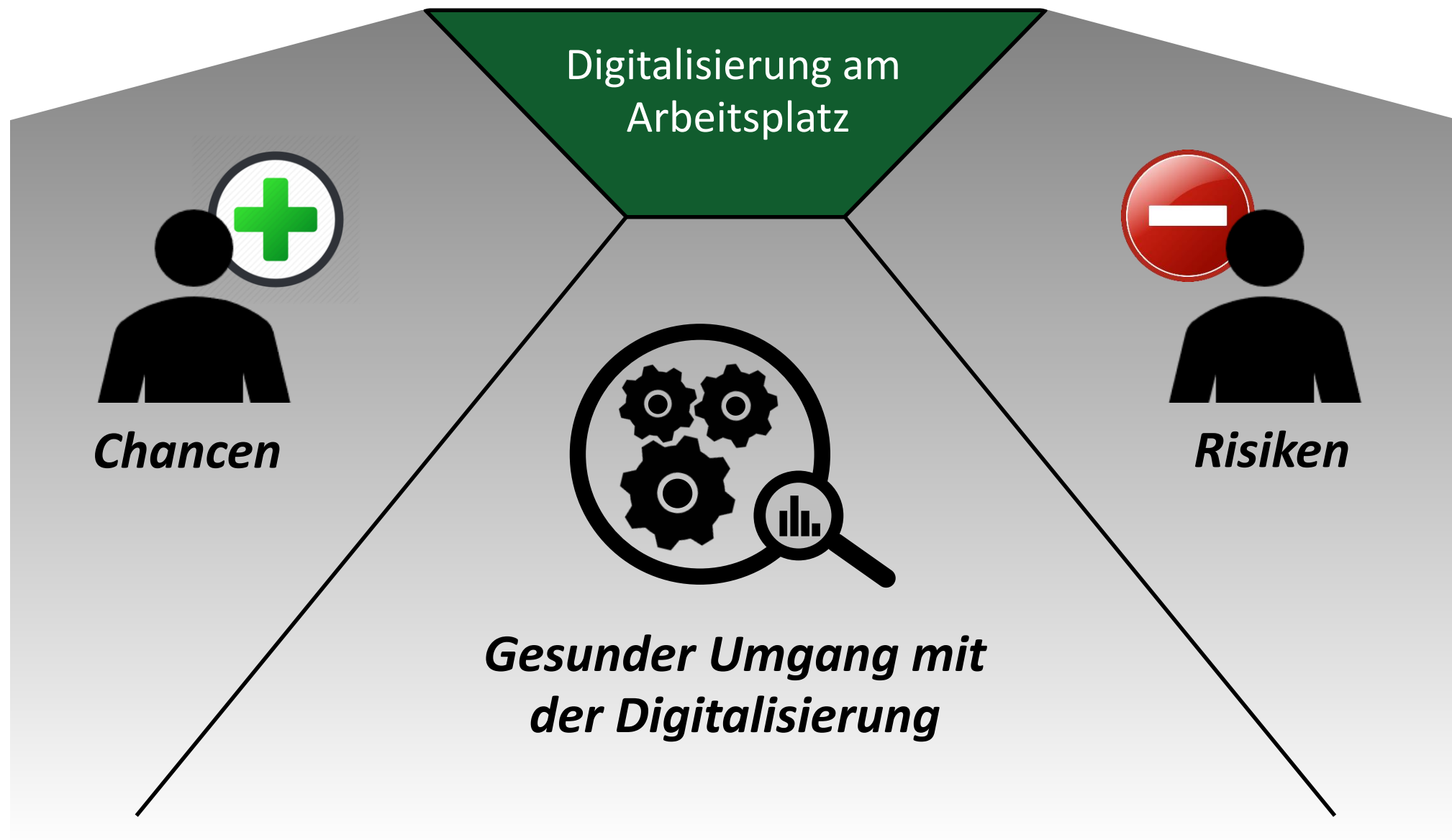
Die Lebenszufriedenheit in Tübingen liegt weit über dem Durchschnitt. Beschäftigte in Tübingen fühlen sich zudem auch *jünger* als die der übrigen Regierungsbezirke.

Legende:



Gesamtübersicht

Digitalisierung bietet Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten



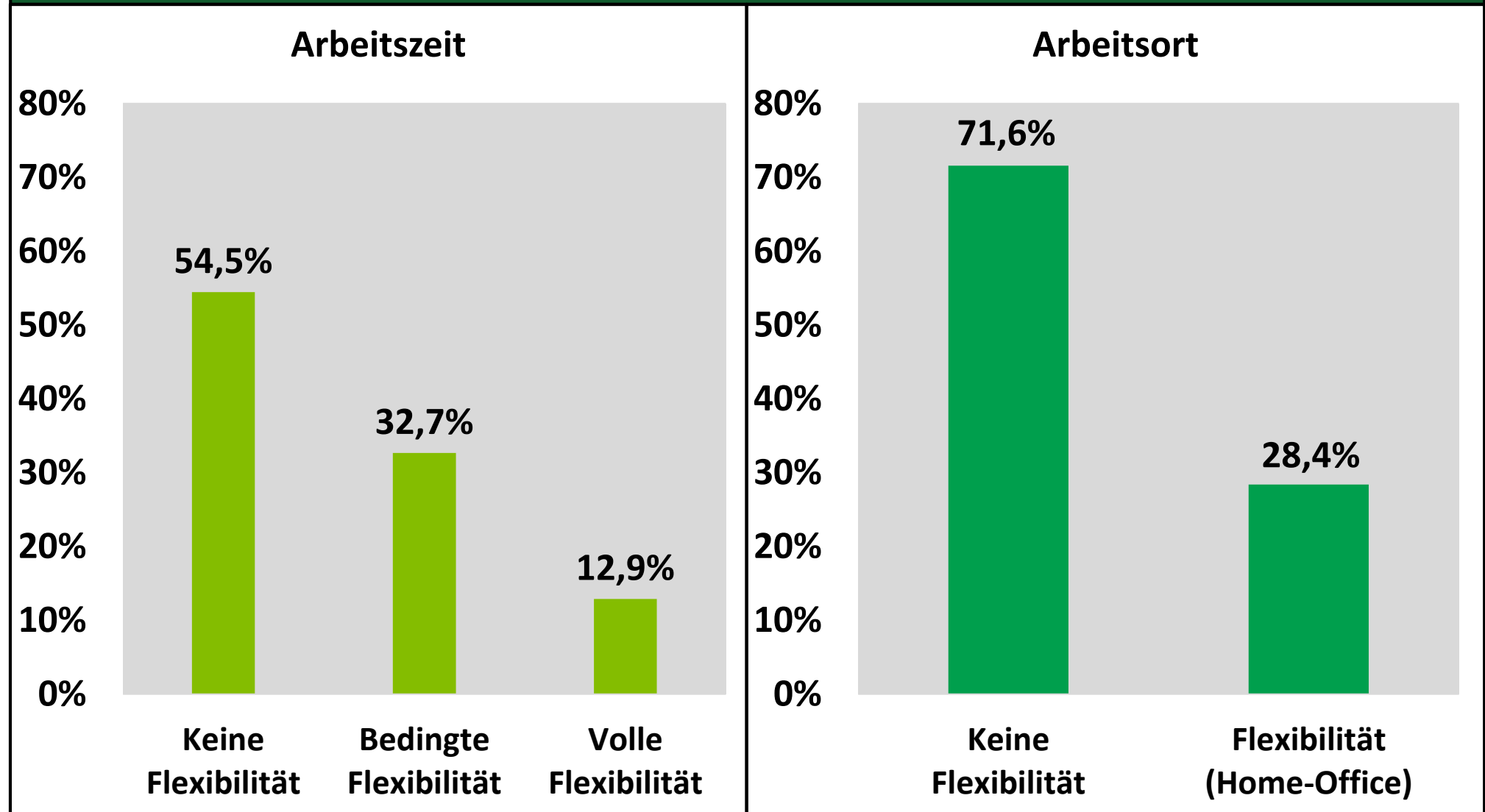
Agenda

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

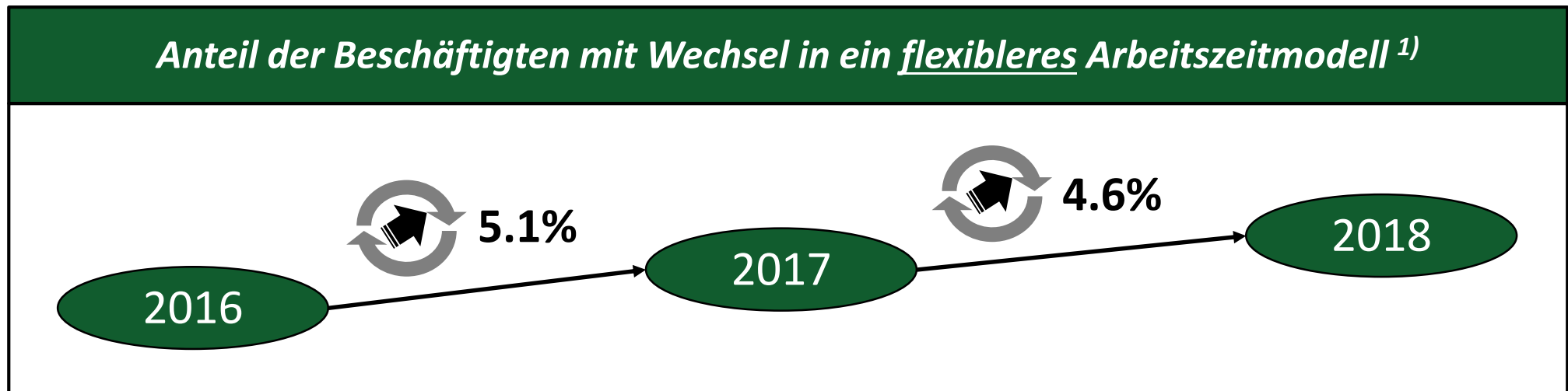
Verteilung von Arbeitszeit- & ortsflexibilität der Beschäftigten in Deutschland ¹⁾



¹⁾ Zustimmungswerte der Gesamtpopulation

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wechsel in flexiblere Arbeitszeitmodelle wirkt positiv auf die Gesundheitswahrnehmung

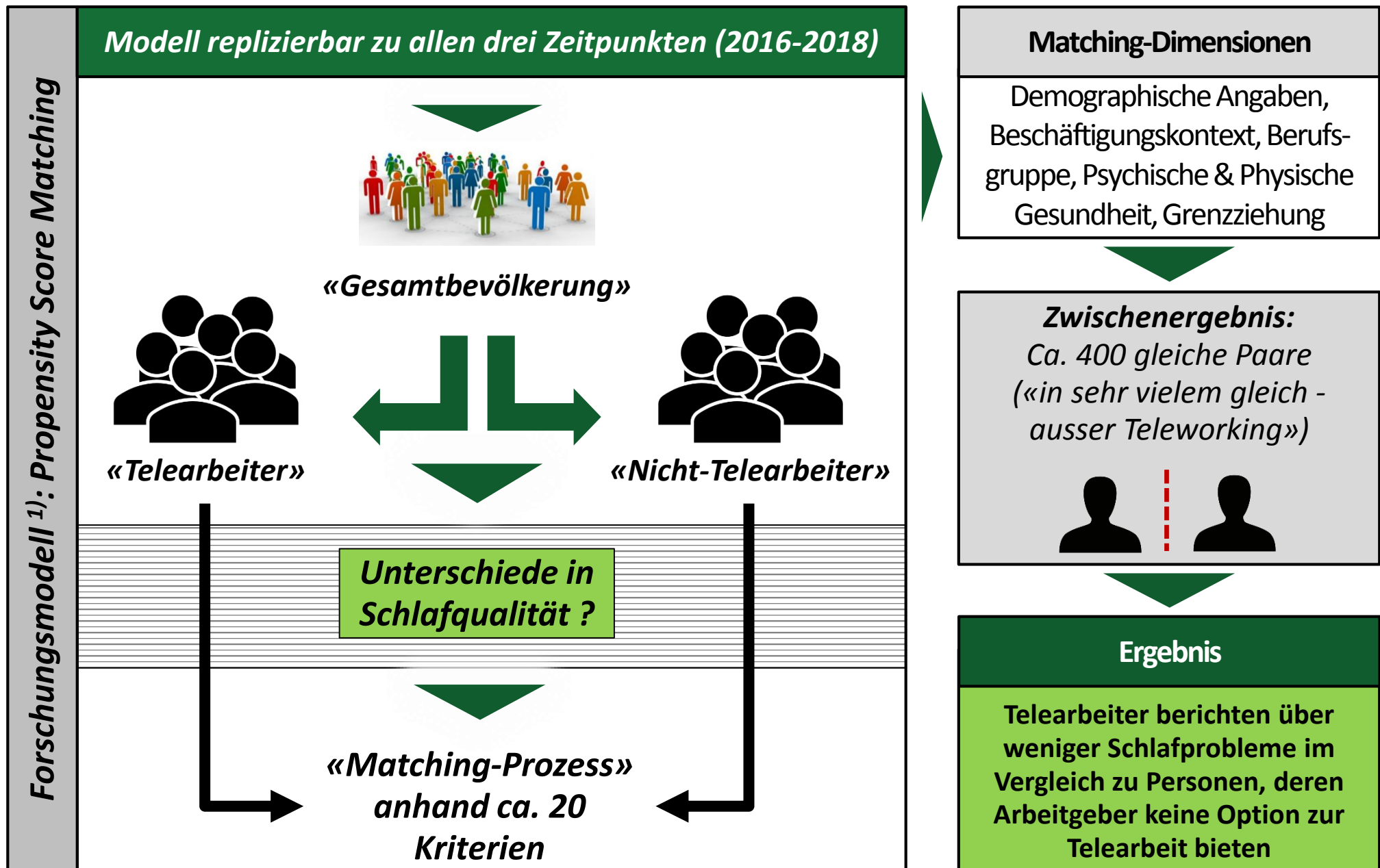


*Beschäftigte, die **zwischen einem Befragungszeitpunkt und dem darauffolgenden in ein flexibleres Arbeitszeitmodell wechseln**, zeigen in der Folge eine **Verbesserung von Gesundheitsindikatoren**.*

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

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.*

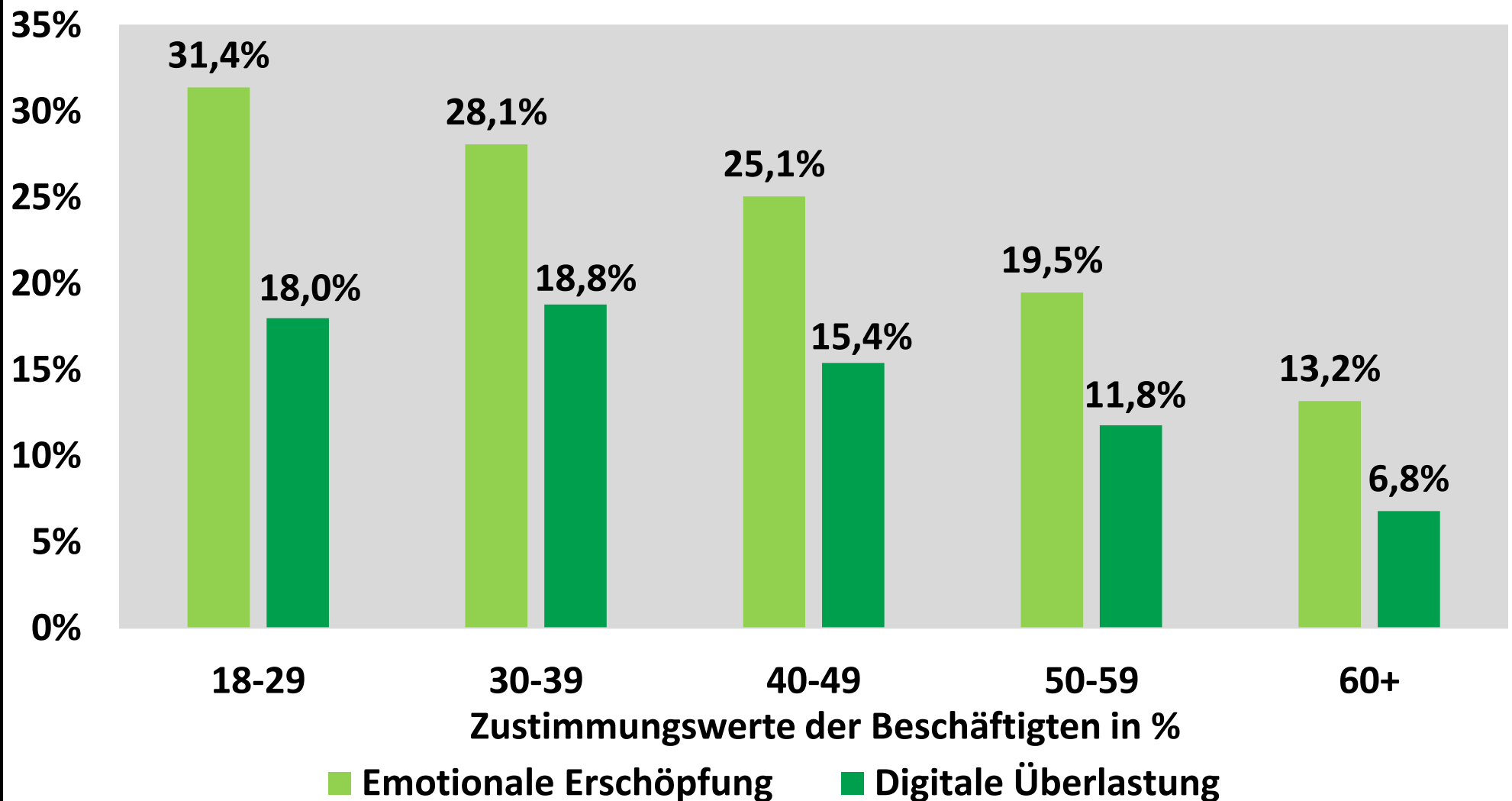
Agenda

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

Wahrgenommene digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung nach Altersgruppen



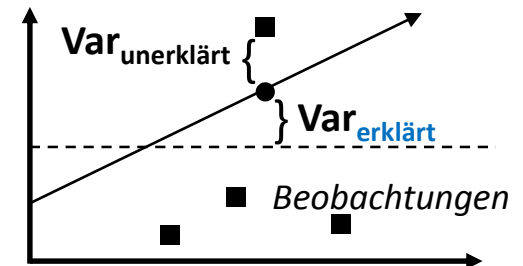
Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

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

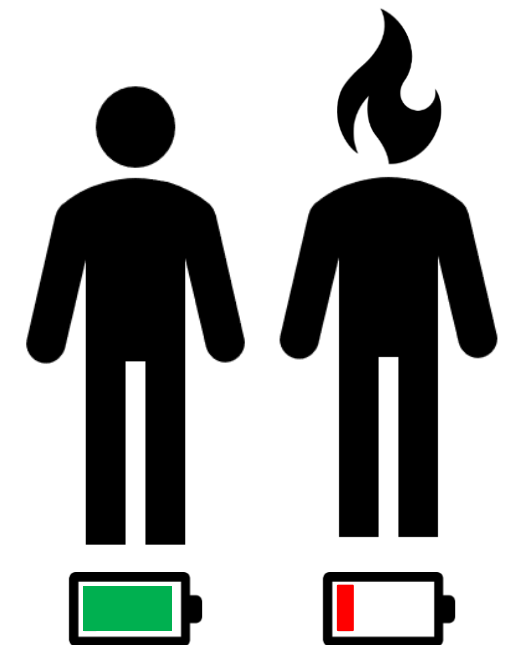
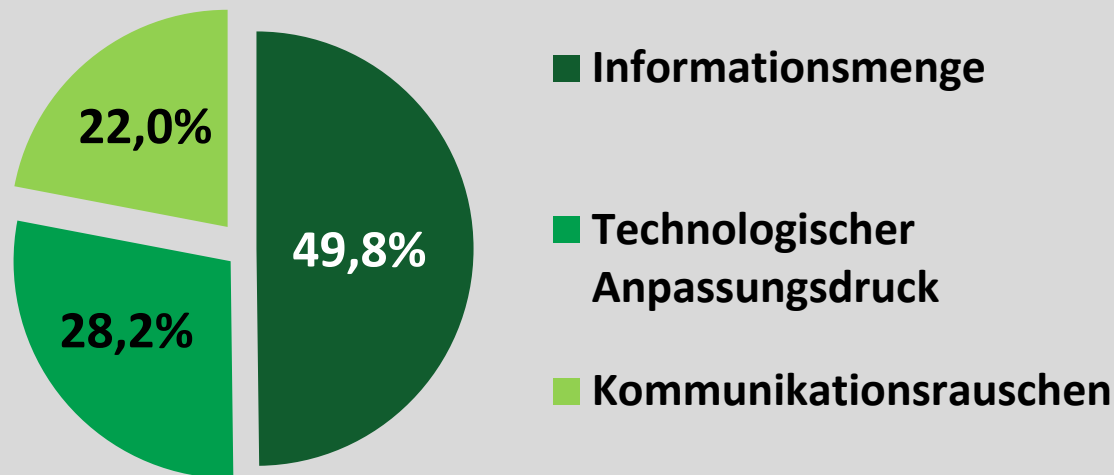
Digitale Überlastung als zentraler Faktor für die emotionale Erschöpfung von Beschäftigten ¹⁾

Emotionale Erschöpfung

Faktor	% Varianzerklärung
Digitale Überlastung	19.8 %



Zusammensetzung der Varianzerklärung

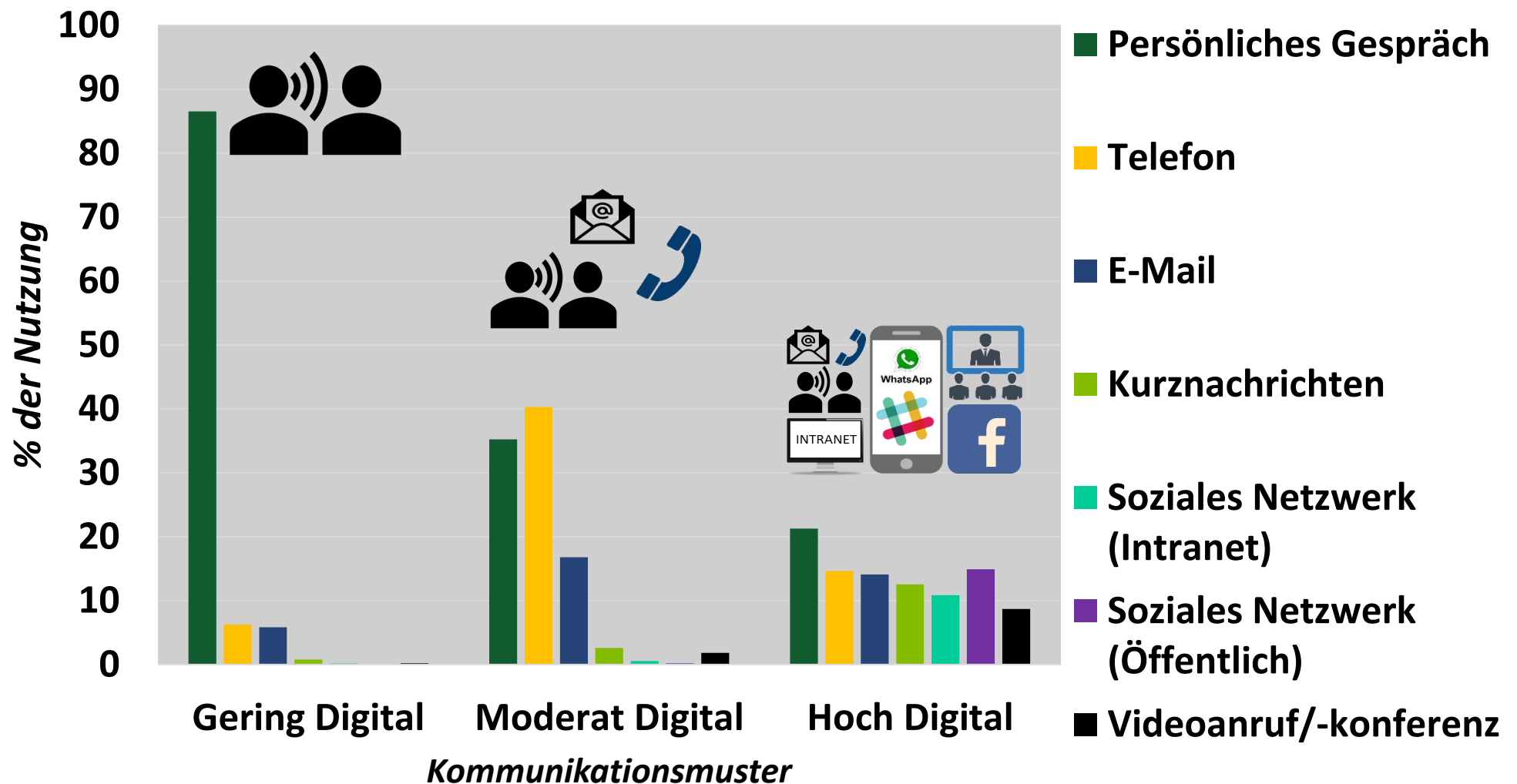


¹⁾ [Analysemethode: Treiberanalyse]

Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Starke Unterschiede im Kommunikationsverhalten mit der Führungskraft identifizierbar

Einblick in drei von sechs Kommunikationsmustern ¹⁾

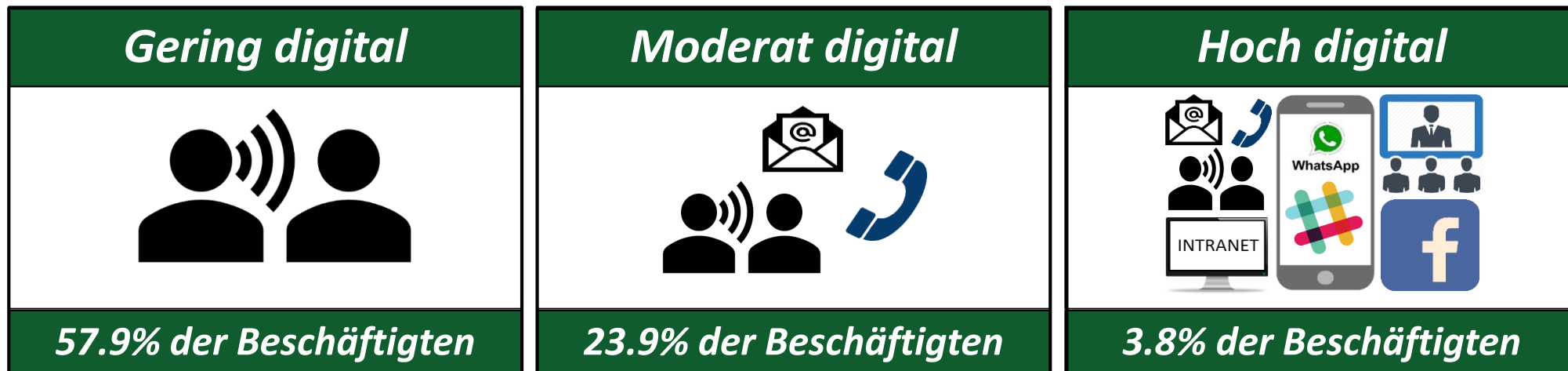


¹⁾ Datengrundlage 2016

[Analysemethode: Latente Klassenanalyse]

Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Die Berufsgruppen unterscheiden sich in ihren Kommunikationsmustern

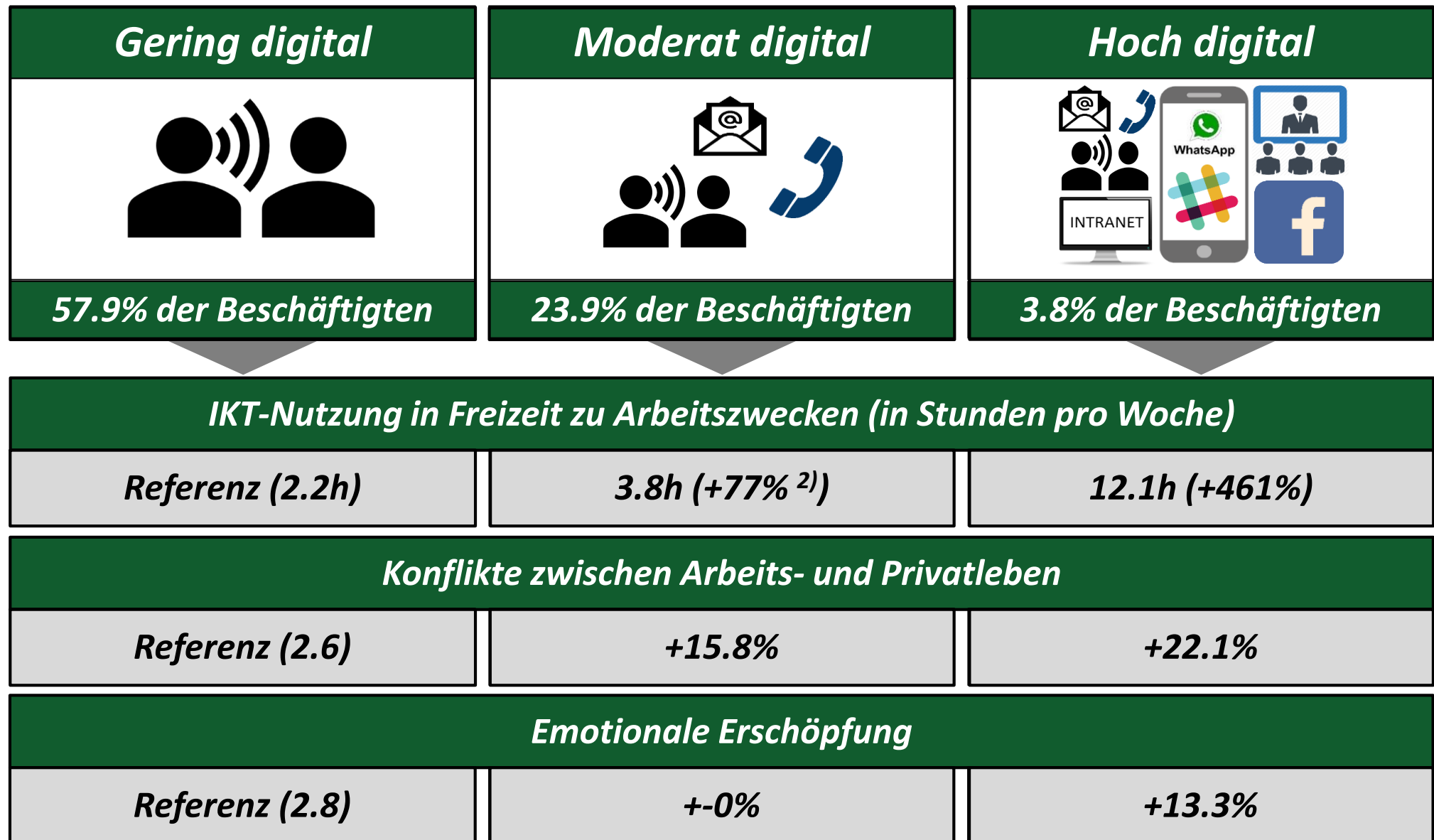


Überrepräsentierte Berufsgruppen in den Mustern ¹⁾					
Fertigung (Herstellung, Verarbeitung)		70.1%	Land-, Forst- und Gartenbau		33.6%
Gesundheit		66.8%	Fertigungstechnik		31.0%
Lebensmittel- & Gastgewerbe		64.3%	Verkehr und Logistik		30.1%
Bau und Ausbau		59.5%	Sicherheit		28.9%
Unternehmensführung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

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

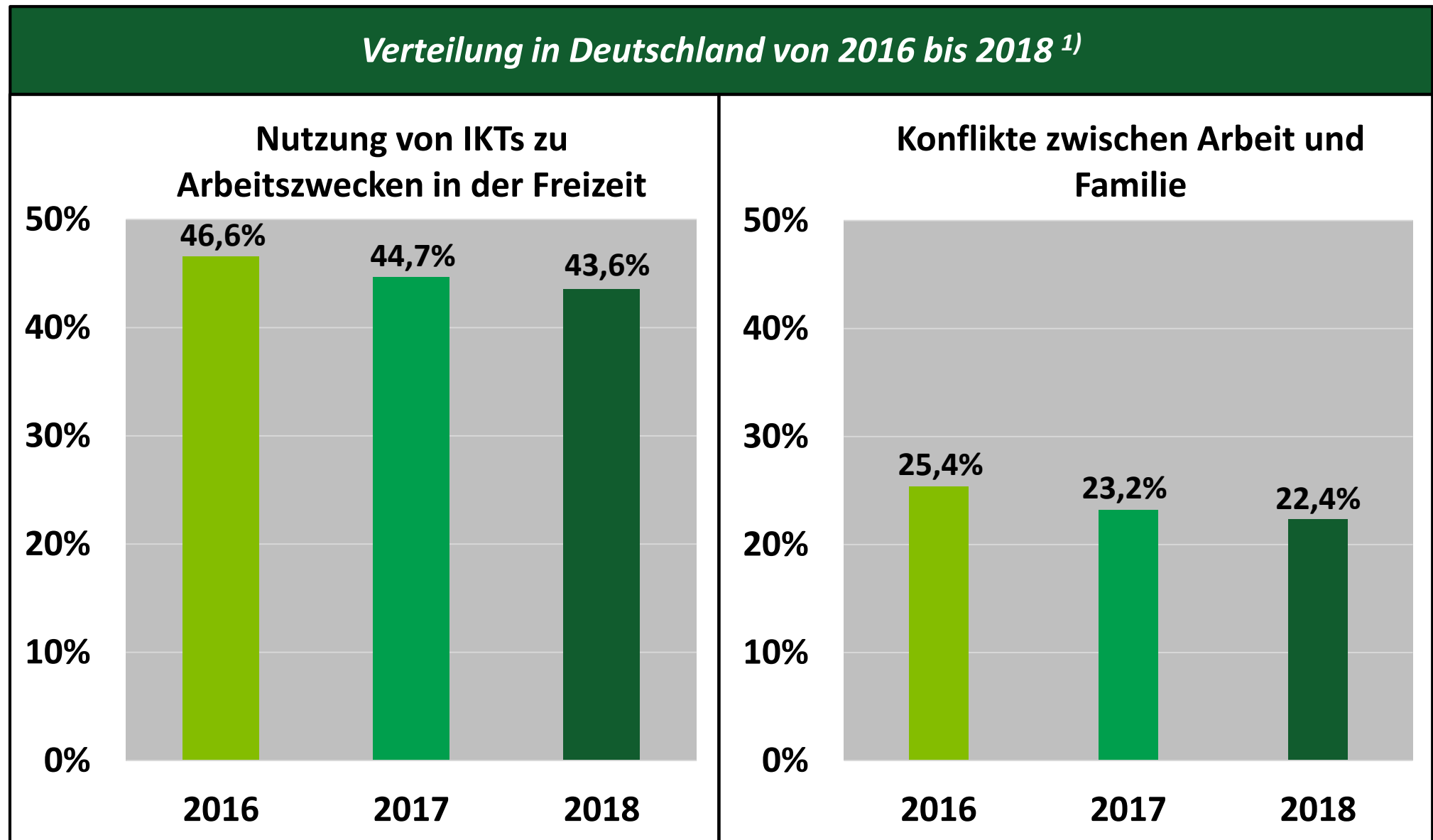
²⁾ %-Veränderungen in Relation zur gering digitalen Referenzgruppe

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

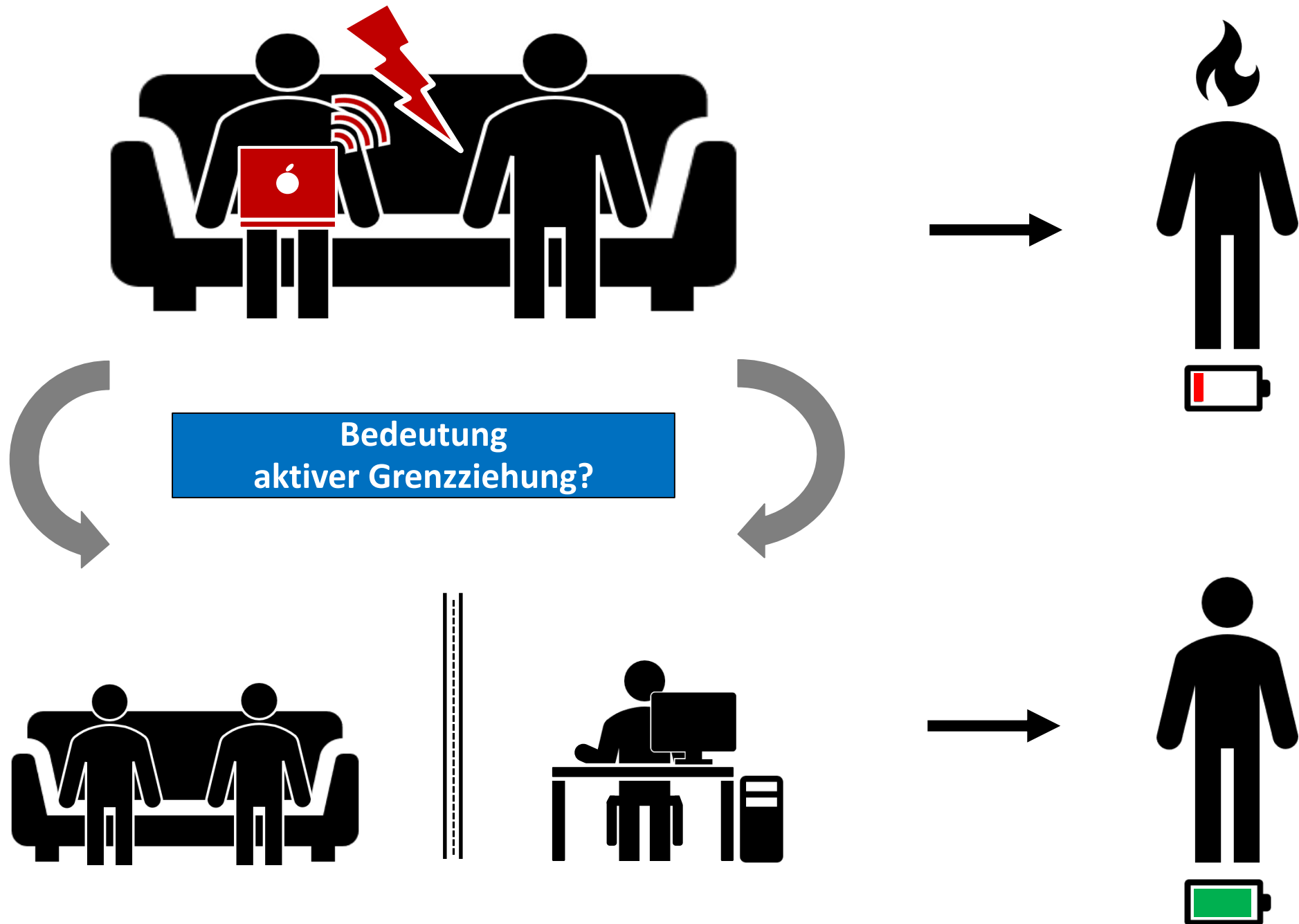
Leichter Rückgang v. IKT-Nutzung in der Freizeit und Konflikten zw. Arbeits- & Privatleben



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)**

?

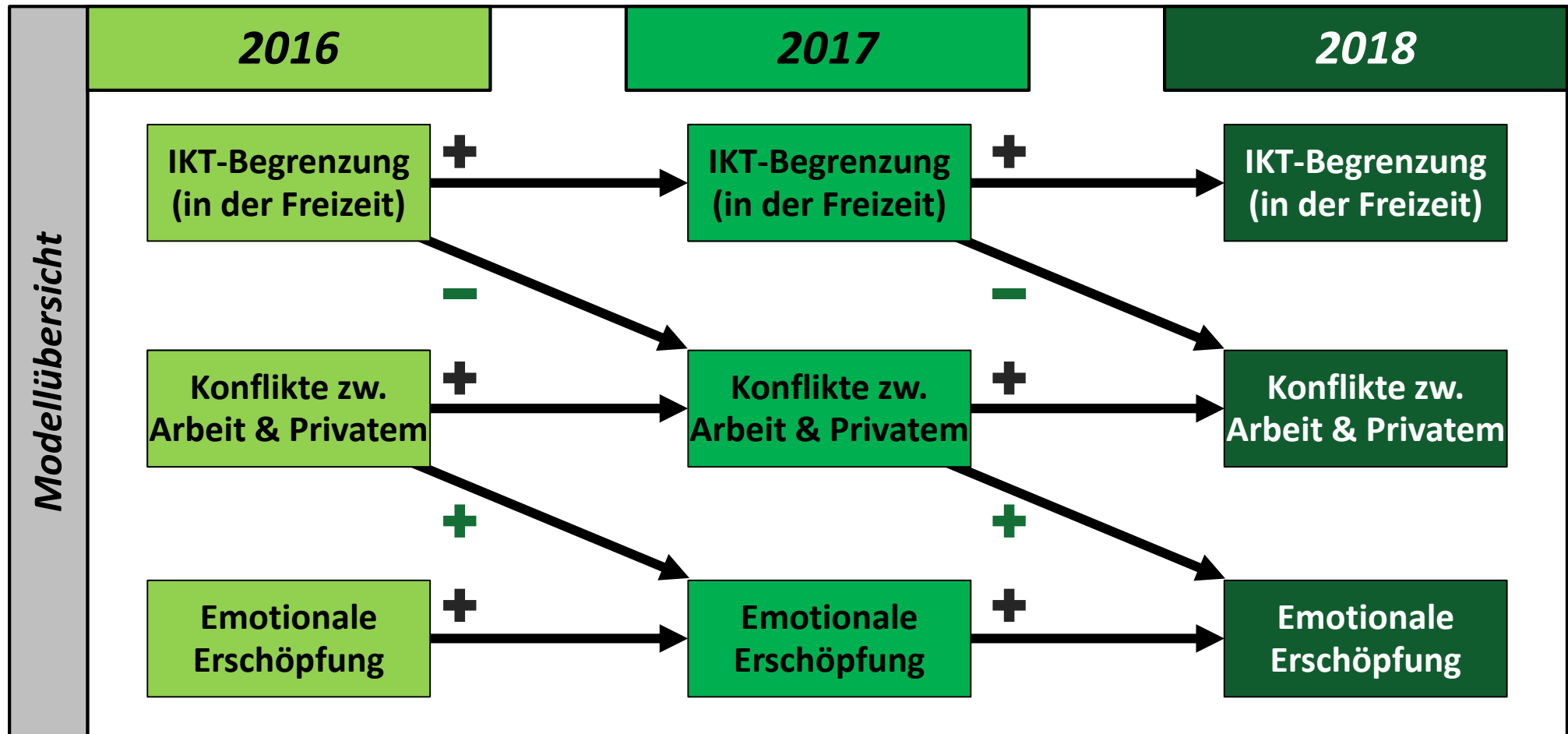
**Konflikte zw.
Arbeit & Privatem**

?

**Emotionale
Erschöpfung**

Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

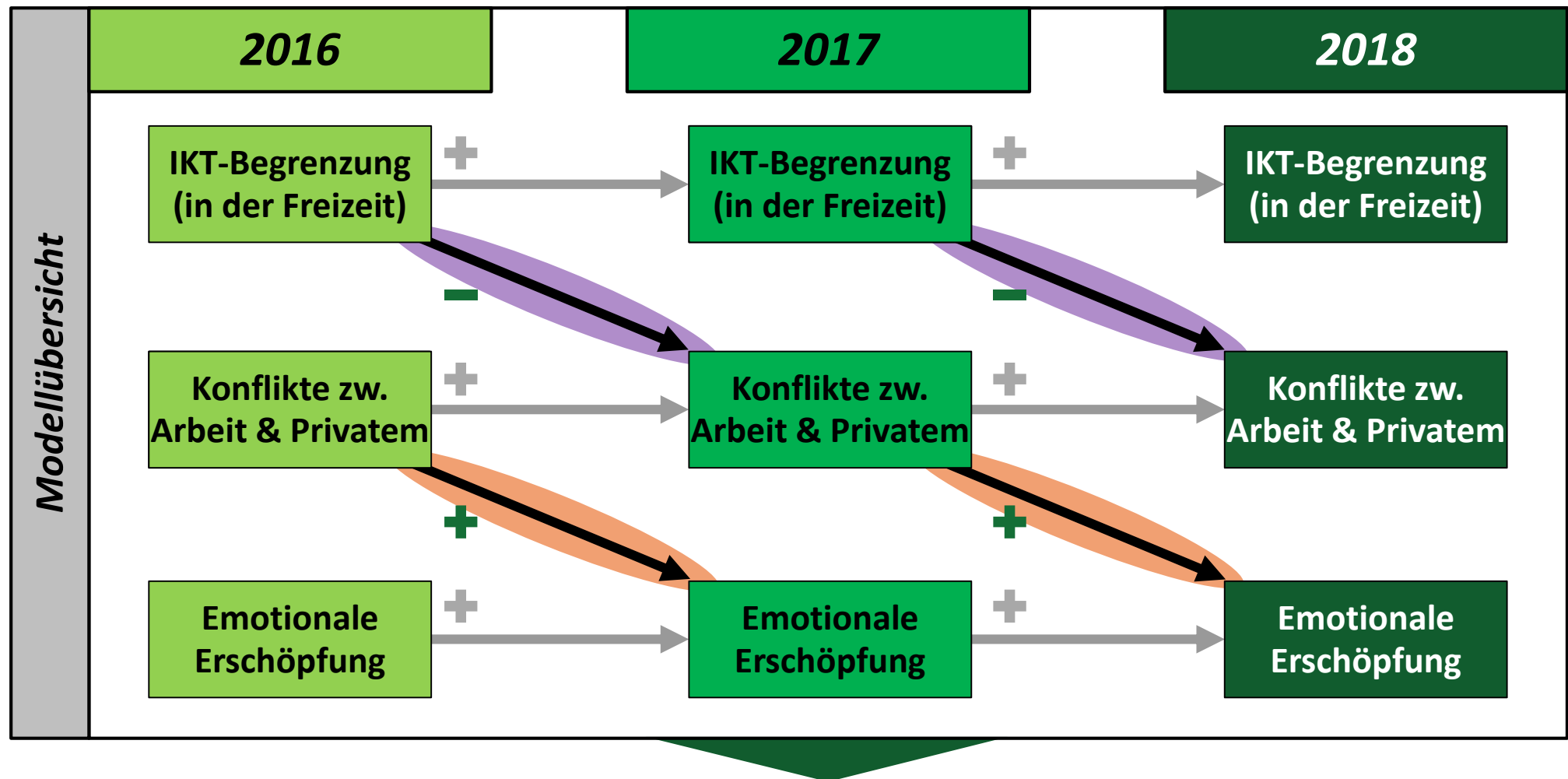
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit ¹⁾



¹⁾ [Analysemethode: Latent Factor Random-Intercept Cross-Lagged Panel Model]

Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

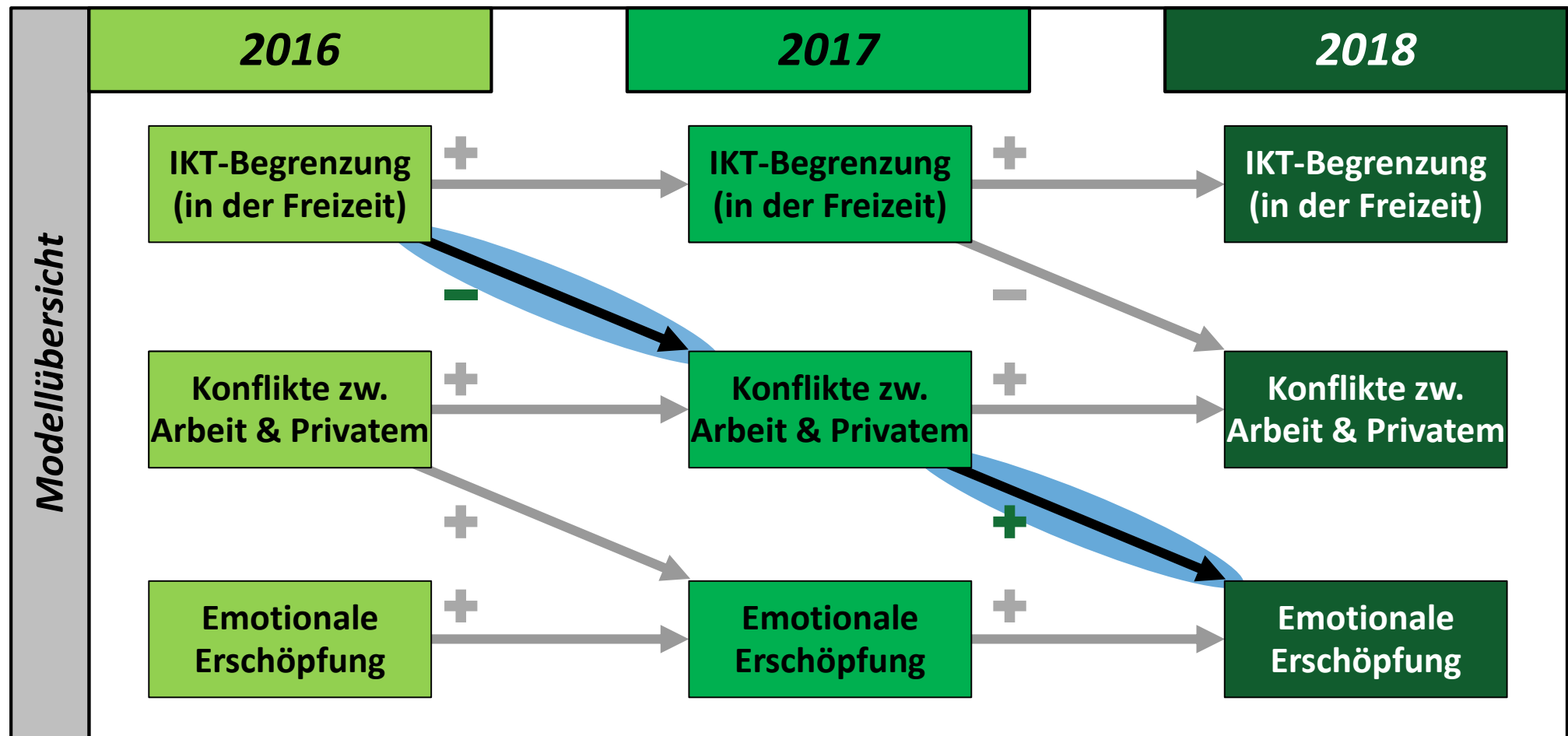
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit



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.

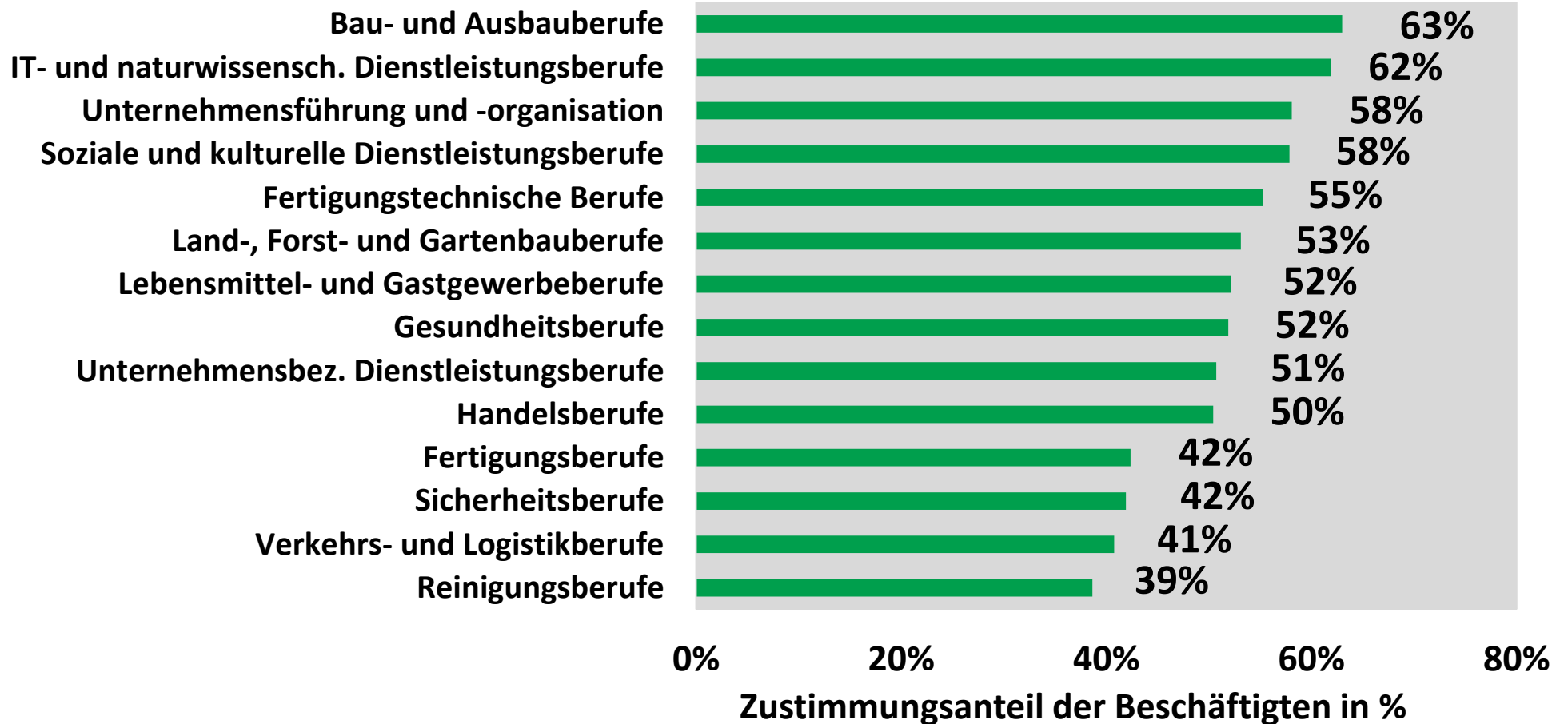
Organisationale Stärkennutzung

Signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind erkennbar

Organisationale Stärkennutzung in den Berufsgruppen

Beispiel-Item:

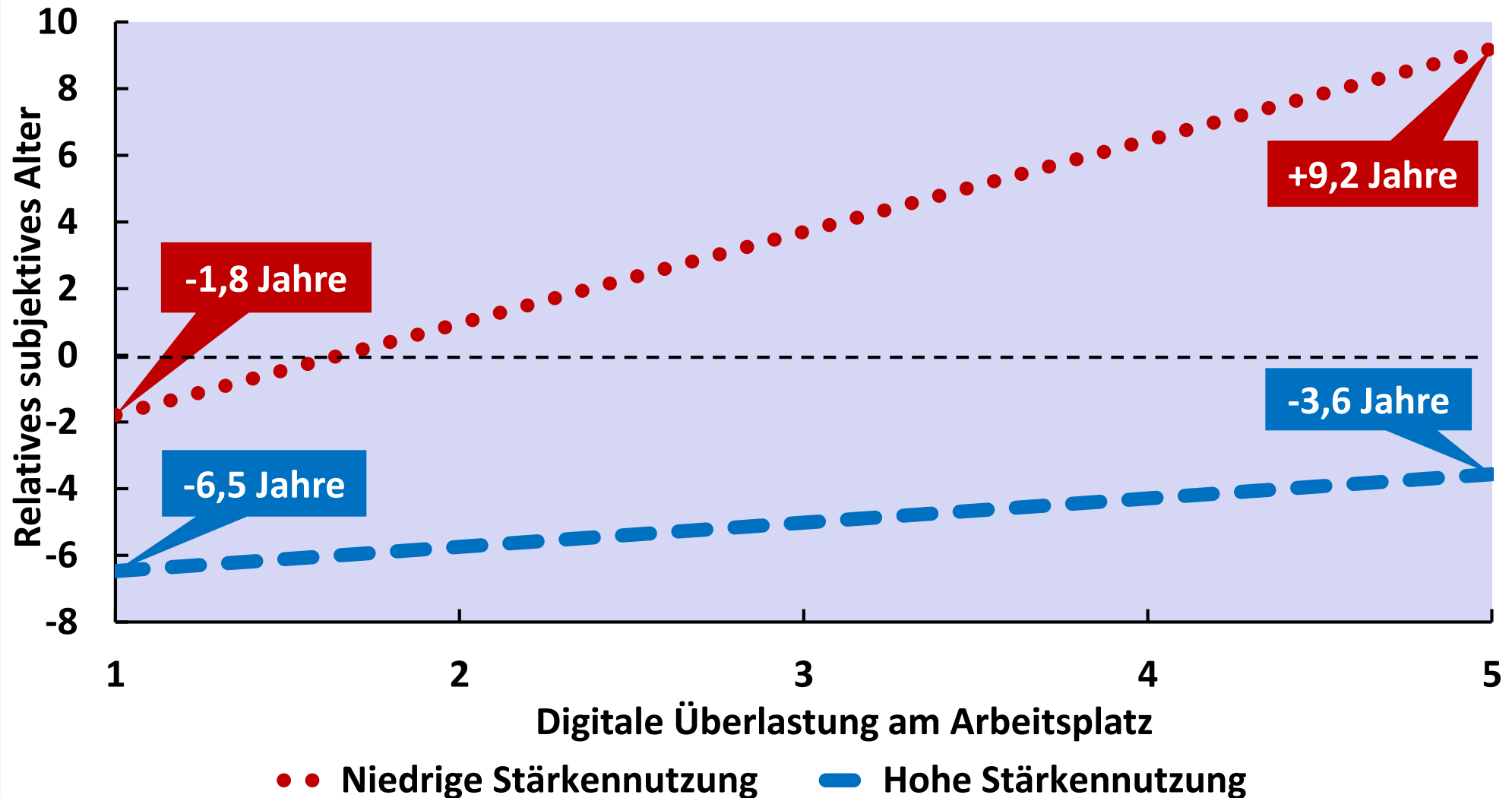
«Mein Unternehmen gibt mir die Möglichkeit, das zu tun, worin ich gut bin.»



Organisationale Stärkennutzung hält Beschäftigte jung

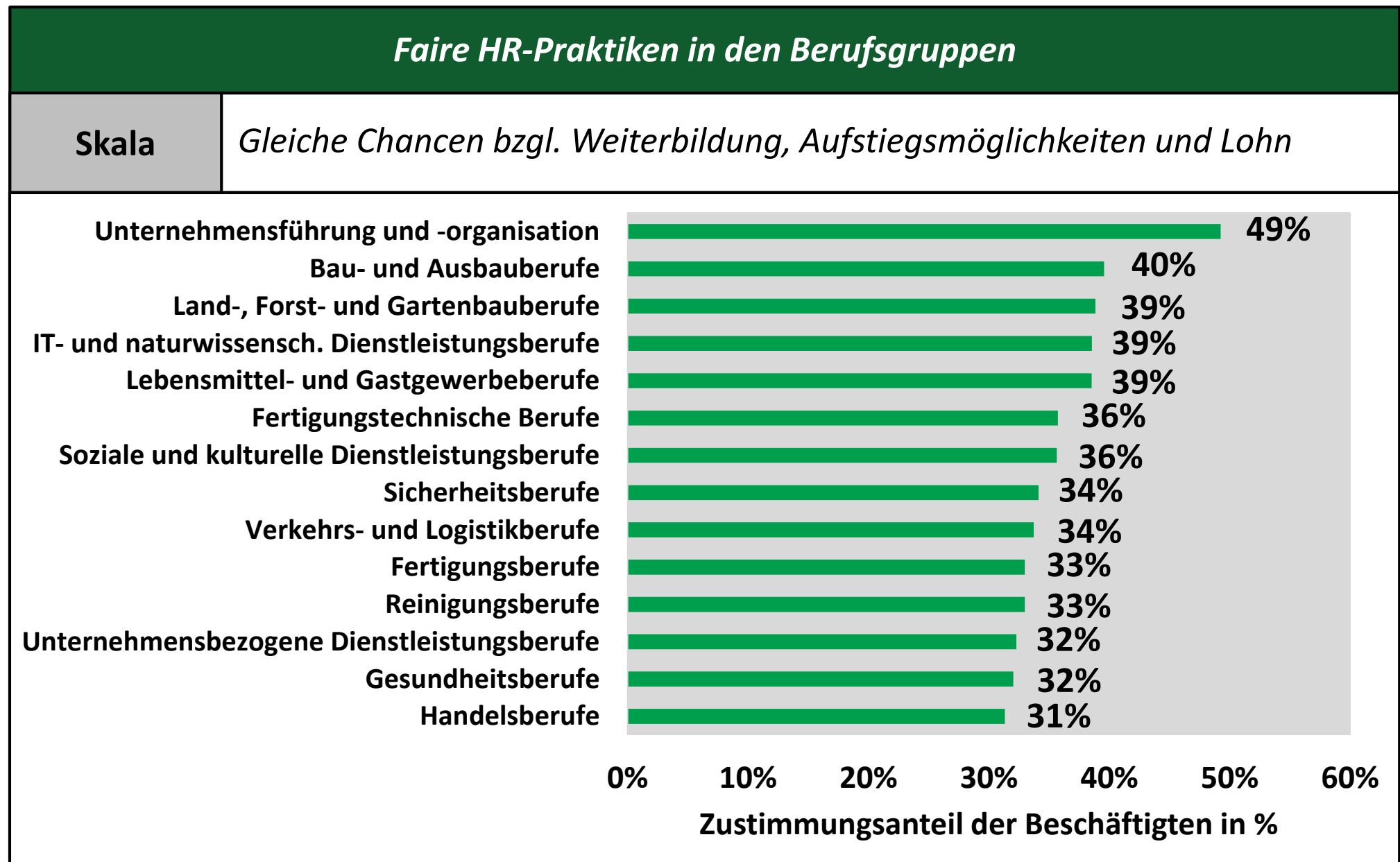
Stärkennutzung puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das subjektive Alter

Einfluss von Stärkennutzung auf den Zusammenhang von digitaler Überlastung und subjektivem Alter



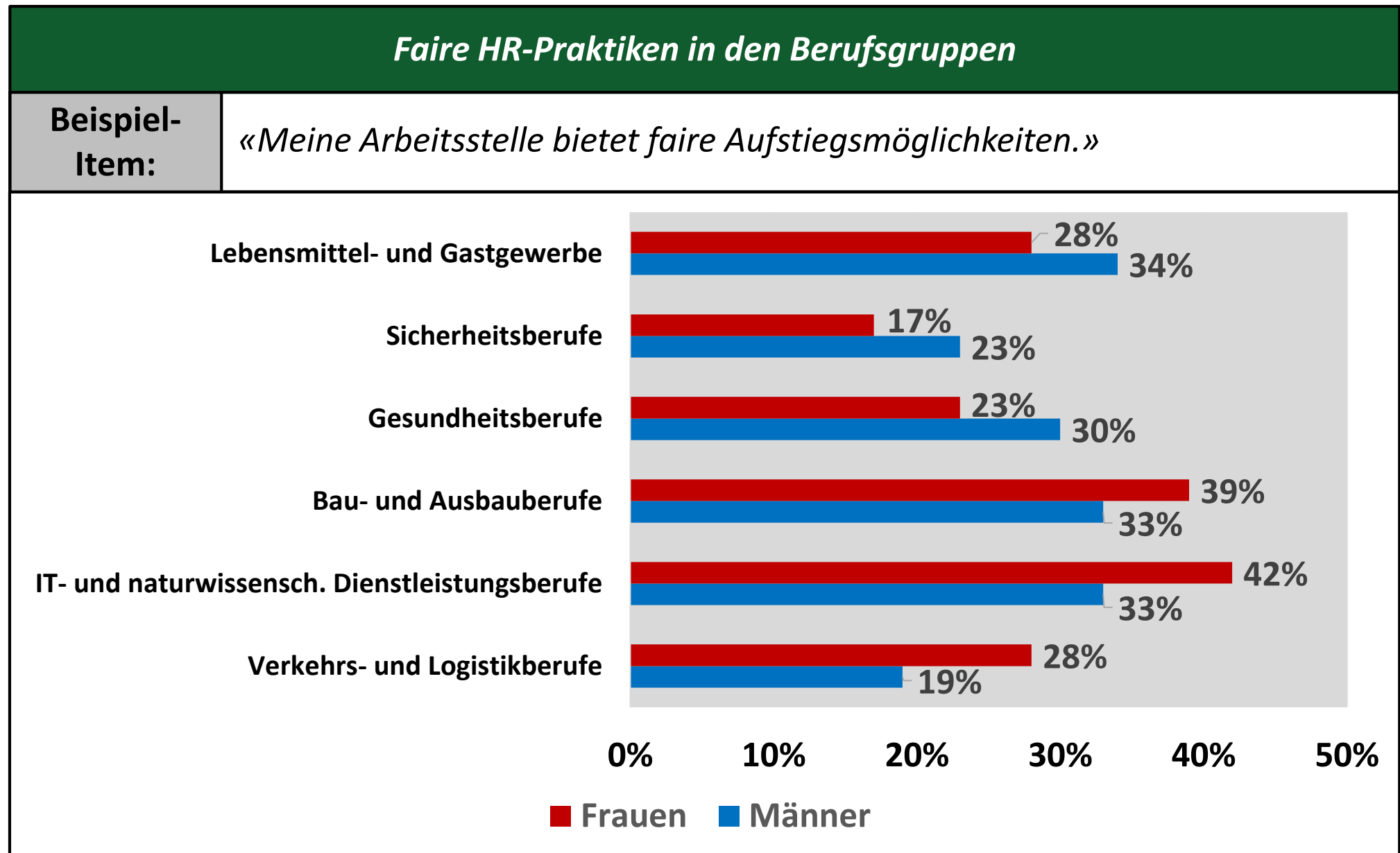
Faire HR-Praktiken

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



Faire HR-Praktiken

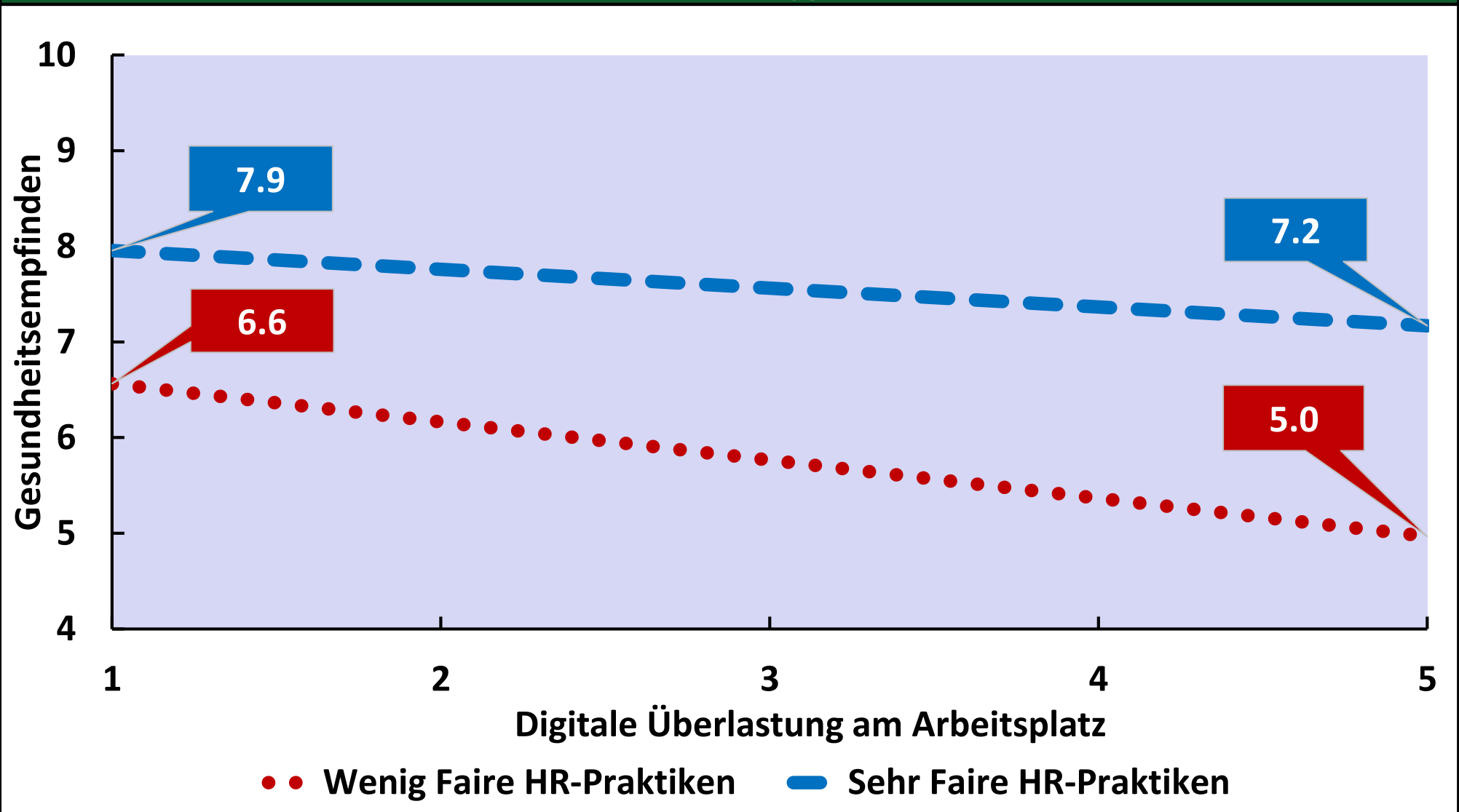
Männer und Frauen beurteilen Aufstiegsmöglichkeiten unterschiedlich



Faire HR-Praktiken sind gesundheitsförderlich

Fairness puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das Gesundheitsempfinden

Einfluss von fairen HR-Praktiken auf den Zusammenhang von digitaler Überlastung und Gesundheitsempfinden

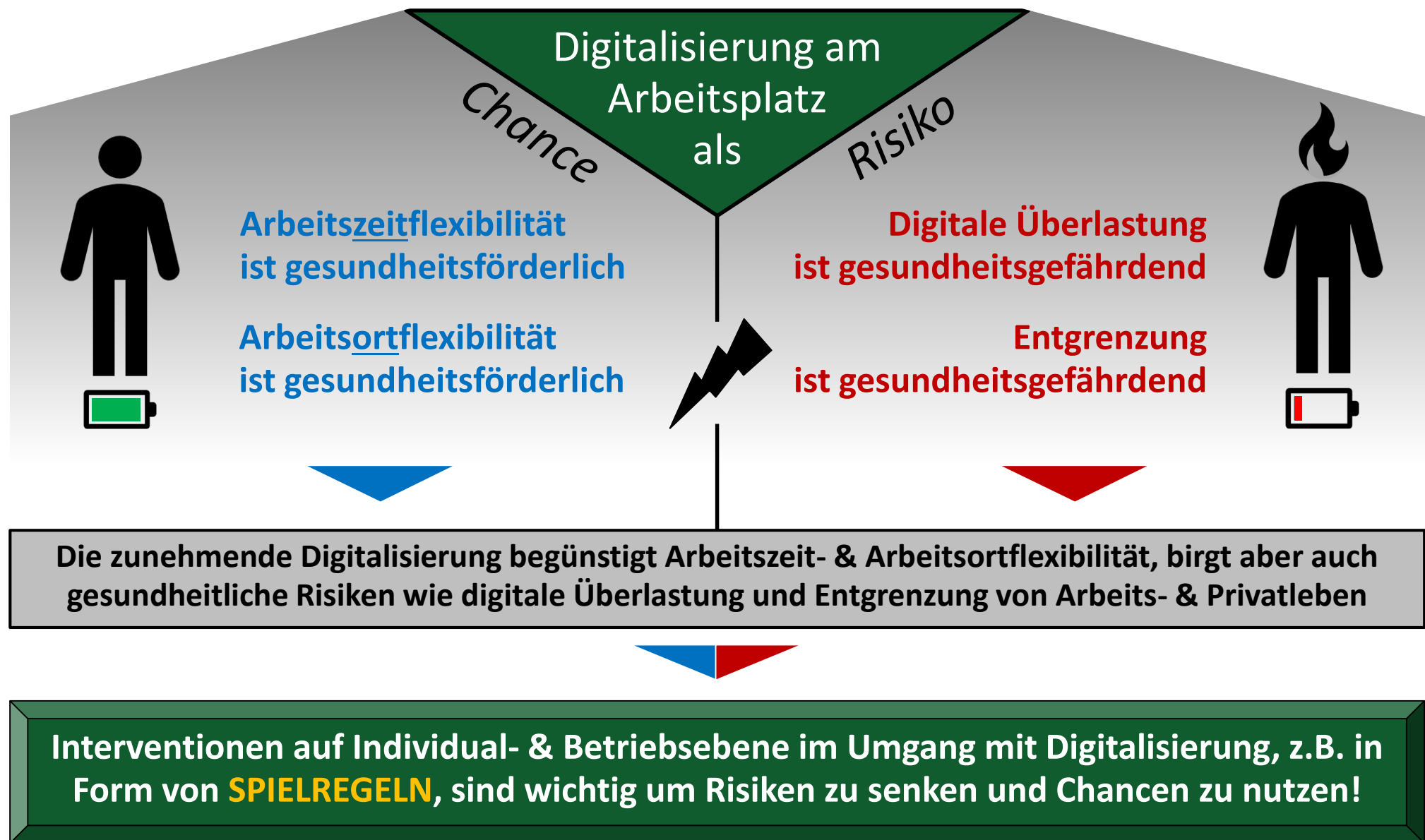


Agenda

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

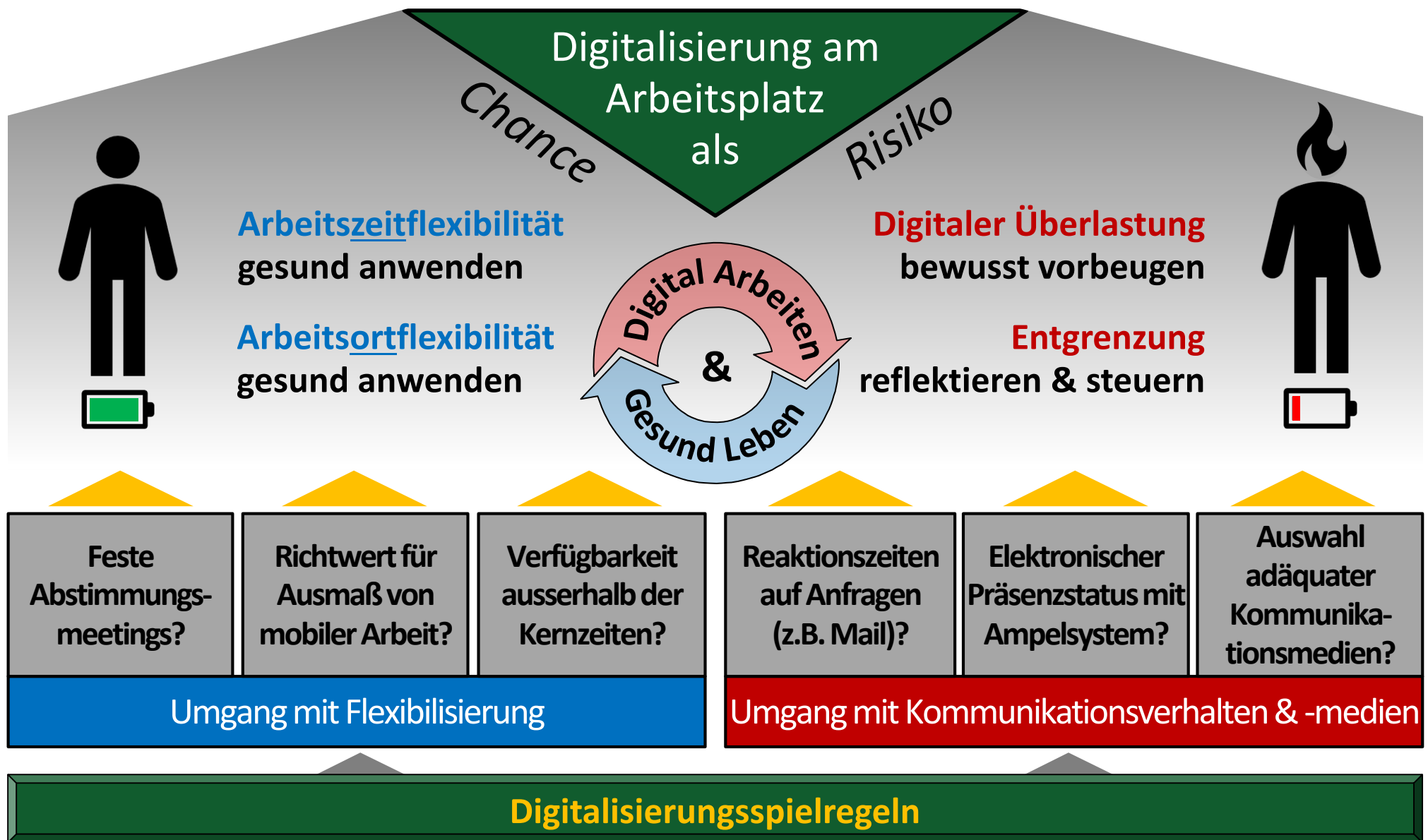
Gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter

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**

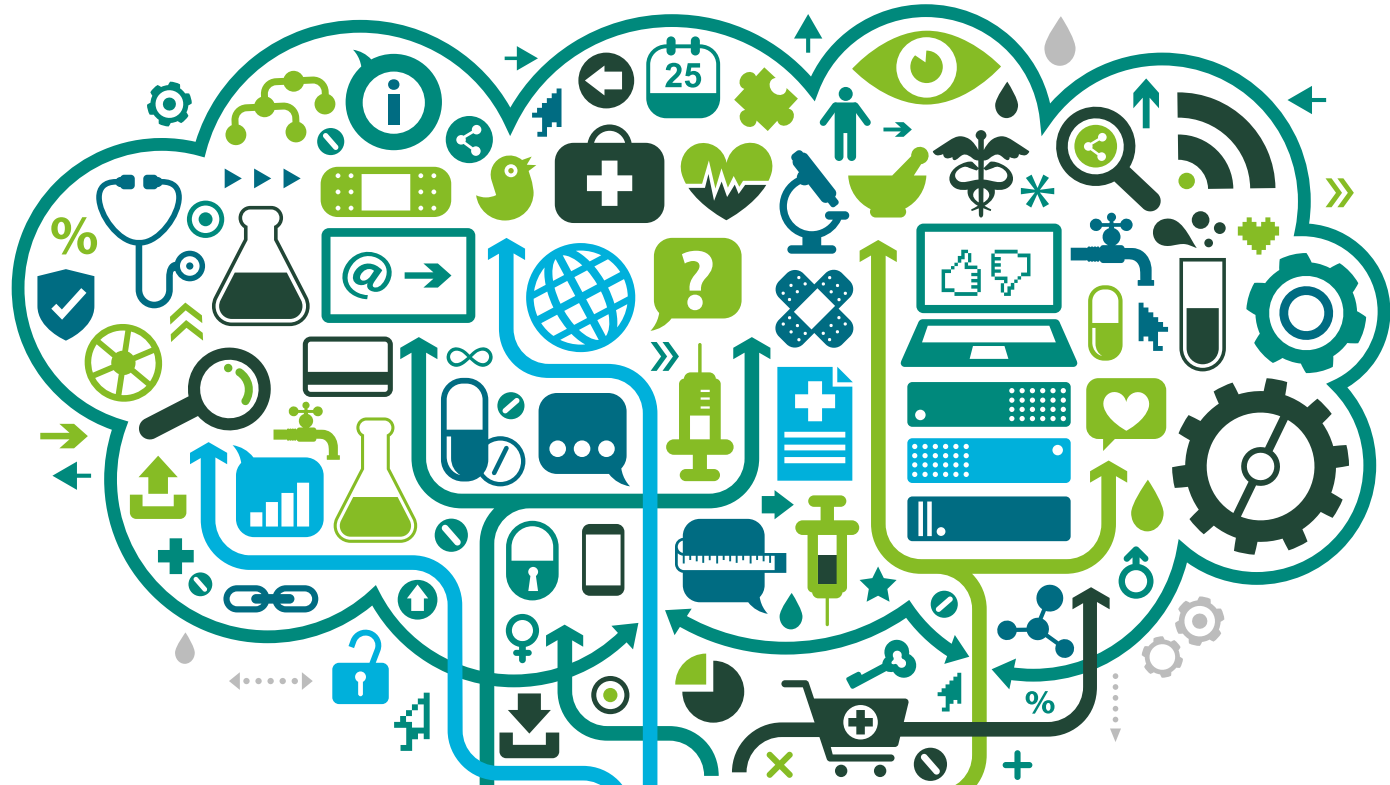
Tel. +41 71 224 3295
Fax +41 71 220 3290
markus.walther@unisg.ch



Digital arbeiten und gesund leben

Eine repräsentative Längsschnittanalyse

BARMER



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