

Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

Pressekonferenz der BARMER und der Uni St. Gallen

Berlin, 1. November 2018

Teilnehmer:

Prof. Dr. Christoph Straub

Vorsitzender des Vorstandes, BARMER

Prof. Dr. Stephan Böhm

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

Sunna Gieseke

Unternehmenssprecherin, BARMER (Moderation)



Axel-Springer-Str. 44 • 10969 Berlin

www.barmer.de/presse
www.twitter.com/BARMER_Presse
presse@barmer.de

Athanasios Drougias (Ltg.)
Tel.: 0800 33 30 04 99 14 21
athanasios.drougias@barmer.de

Sunna Gieseke
Tel.: 0800 33 30 04 99 80 31
sunna.gieseke@barmer.de

Studie zur Digitalisierung der Arbeitswelt Maßvoller Einsatz digitaler Techniken stärkt Mitarbeiter

Hamburg, 1. November 2018 – Die Digitalisierung am Arbeitsplatz kann die Gesundheit und Zufriedenheit von Arbeitnehmern stärken. Dies gilt umso mehr, wenn die Beschäftigten den Einsatz digitaler Technologien zu Arbeitszwecken während der Freizeit begrenzen. Das geht aus der repräsentativen Längsschnittstudie der Universität St. Gallen „Digital arbeiten und gesund leben“ im Auftrag der BARMER hervor, die am Donnerstag in Hamburg vorgestellt wurde. Befragt wurden dabei rund 8.000 Beschäftigte, die auf der Arbeit digitale Technologien nutzen. Demnach gibt es bei 28 Prozent der Befragten Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben, wenn sie in ihrer Freizeit Smartphone, Tablet und PC beruflich nutzen. Von denjenigen, die dies nicht machen, klagten nur 18 Prozent über Konflikte. „Dass sich 26 Prozent aller Beschäftigten unter anderem durch den Einsatz digitaler Technologien nervös oder gestresst fühlen, zeigt, wie wichtig Betriebliches Gesundheitsmanagement ist. Unternehmen sollten dies im Sinne der Belegschaft und im eigenen Interesse ausbauen, damit die Digitalisierung die Arbeit erleichtert und nicht zur Belastung wird“, sagte Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender bei der BARMER.

Flexible Arbeitsbedingungen können der Gesundheit dienen

Laut der Studie haben 46 Prozent der Beschäftigten zumindest teilweise flexible Arbeitszeiten und -bedingungen, die auch durch die Digitalisierung möglich sind. Dies könne gesundheitsförderlich wirken und Erschöpfung bei den Beschäftigten reduzieren. Dank flexibler Arbeitszeiten habe sich auch der Präsentismus bei Arbeitnehmern verringert. So seien im Jahr 2018 nur noch 63 Prozent der Beschäftigten krank zur Arbeit gegangen, 14 Prozentpunkte weniger als zwei Jahre zuvor. „Die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit ist wichtig und zu begrüßen. Auf der anderen Seite nimmt durch flexible Arbeit und die Digitalisierung generell auch die digitale Überlastung zu“, so Studienautor Prof. Dr. Stephan Alexander Böhm von der Universität St. Gallen. So hätten 15 Prozent der Befragten angegeben, sich digital überlastet zu fühlen. Daher sei es notwendig, Chancen und Risiken zu berücksichtigen und den Einsatz digitaler Technologien auf ein gesundes Maß zu begrenzen. Zentral sei die Einführung teambasierter Digitalisierungsspielregeln.

BARMER
Pressestelle

Axel-Springer-Str. 44 • 10969 Berlin

www.barmer.de/presse
www.twitter.com/BARMER_Presse
presse@barmer.de

Athanasios Drougias (Ltg.)
Tel.: 0800 33 30 04 99 14 21
athanasios.drougias@barmer.de

Sunna Gieseke
Tel.: 0800 33 30 04 99 80 31
sunna.gieseke@barmer.de

Statement

von

Prof. Dr. med. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

am 1. November 2018 in Hamburg

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. Die Beschäftigten sollten daher einen gesunden Umgang mit der Digitalisierung erlernen. Hier sind die Betriebe, Führungskräfte, aber auch die Beschäftigten selbst gefragt. Viele von ihnen setzen sich bereits selbst Grenzen, und das ist auch richtig. Rund 39 Prozent der Beschäftigten geben an, die Zeit, in denen 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. Das belegt die repräsentative Studie „Digital arbeiten und gesund leben“ der Universität St. Gallen im Auftrag der BARMER, die wir Ihnen heute vorstellen wollen. Befragt wurden dabei rund 8.000 Beschäftigte, die auf der Arbeit digitale Technologien nutzen. Demnach fühlen sich Arbeitnehmer, die ihre digitalen Hilfsmittel zu Arbeitszwecken in ihrer Freizeit nutzen, emotional etwas erschöpfter (25 Prozent) als diejenigen, die es nicht tun (23 Prozent). Dennoch geben 26 Prozent der Beschäftigten 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 in einem wechselseitigen Zusammenhang. Die BARMER bietet daher viele digitale Online-Trainings an, die den Beschäftigten helfen, mit Stress besser umzugehen oder stärker auf sich selbst zu achten. Als ein Beispiel möchte ich die Online-Trainings PRO MIND nennen, die individuell und rund um die Uhr nutzbar sind.

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. Dennoch bewerten die Menschen ihre Lebensqualität generell hoch. 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, dass ihr Leben weitestgehend der eigenen Idealvorstellung entspräche. Damit ist die Zufriedenheit gegenüber dem Jahr 2016 noch einmal um zwei Prozentpunkte gestiegen. Acht von zehn Beschäftigten sind mit ihrer beruflichen Situation ganz oder zumindest teilweise zufrieden. Wichtig für Unternehmen ist dabei die positive Wirkung flexiblerer Arbeitszeitmodelle. 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.

Risiken digitaler Überlastung

Hinter der Digitalisierung verbergen sich allerdings auch Risiken für Beschäftigte. Digitale Überlastung führt dazu, dass sich Beschäftigte weniger jung und emotional erschöpfter fühlen. Junge Beschäftigte nehmen die digitale Überlastung stärker wahr als ältere. So fühlen sich 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. Immerhin ein Viertel der Beschäftigten fühlt sich emotional erschöpft.

Beschäftigte und Unternehmen müssen gemeinsam handeln

Digitalisierung ist jedoch eine Herausforderung, die sich von Unternehmen und deren Beschäftigten sehr gut meistern lässt. Zu einem gesunden Umgang mit der Digitalisierung gehört, dass Beschäftigte in ihrer Freizeit die beruflich assoziierte Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik aktiv begrenzen können. Unternehmen, die dafür die Rahmenbedingungen schaffen, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weniger Konflikte zwischen Beruf und Privatleben austarieren müssen und sich über die Zeit emotional weniger erschöpft zeigen. Auf diesem Wege unterstützt die BARMER interessierte Unternehmen im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Statement

von

Prof. Dr. Stephan Böhm
Universität St. Gallen

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie „Digital arbeiten und gesund leben“

am 1. November 2018 in Hamburg

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.



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

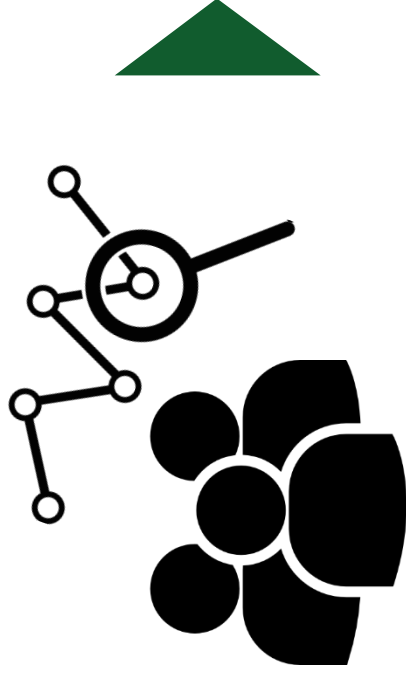
1	Überblick über die Studie
2	Digitalisierung als Chance
3	Digitalisierung als Risikofaktor
4	Gesunder Umgang mit der Digitalisierung
5	Fazit

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

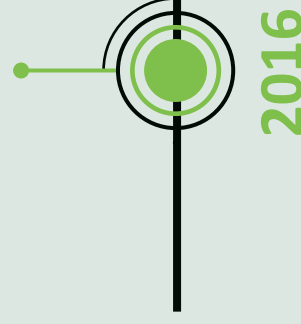


Besonderheiten der Studie

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

Studie I:

Digitalisierung & Gesundheit



2017



2018



Studie III:

Digitalisierung & Gesundheit

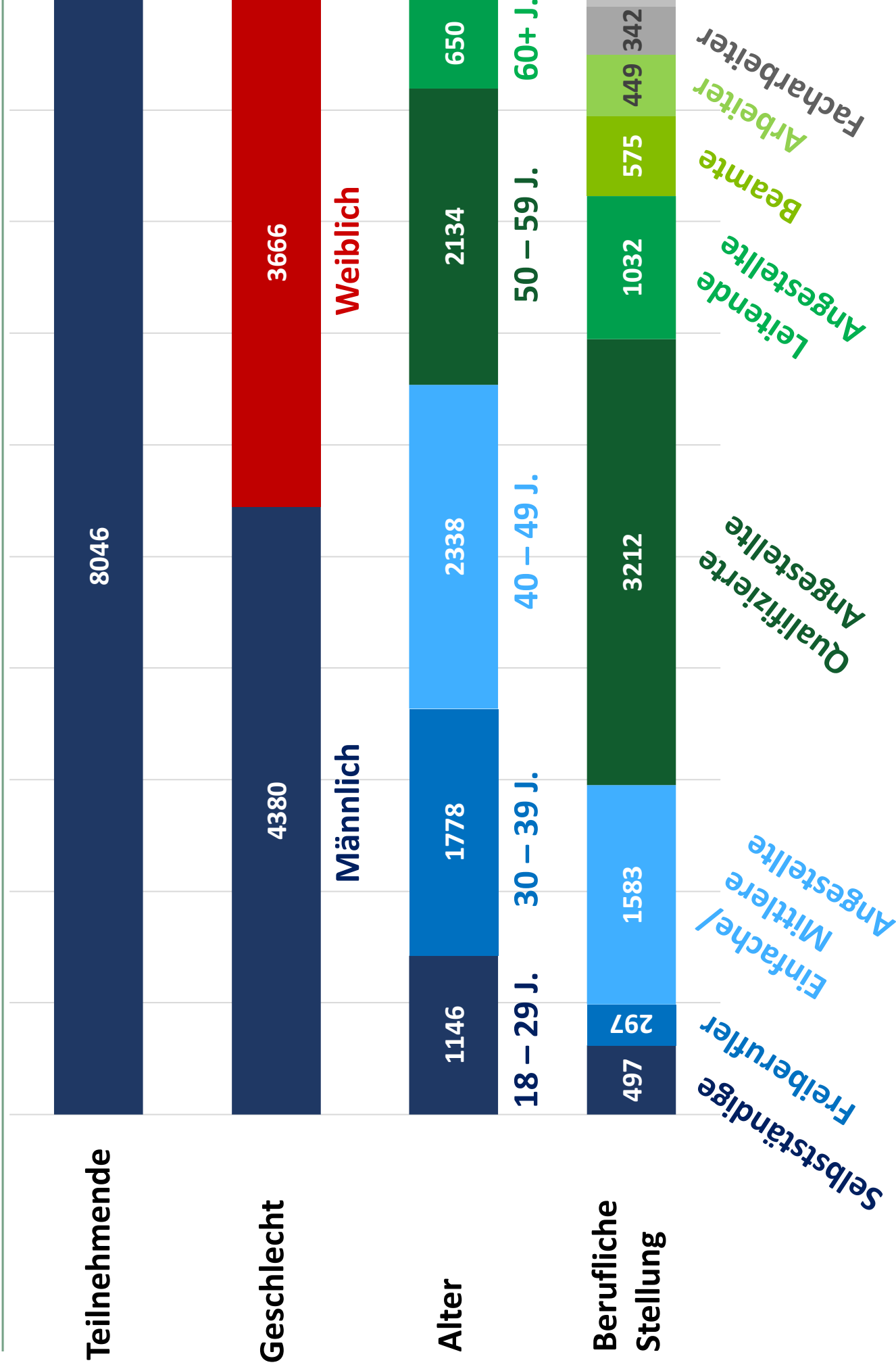
2018

Studie II:

Lebenszufriedenheit & Gesundheit

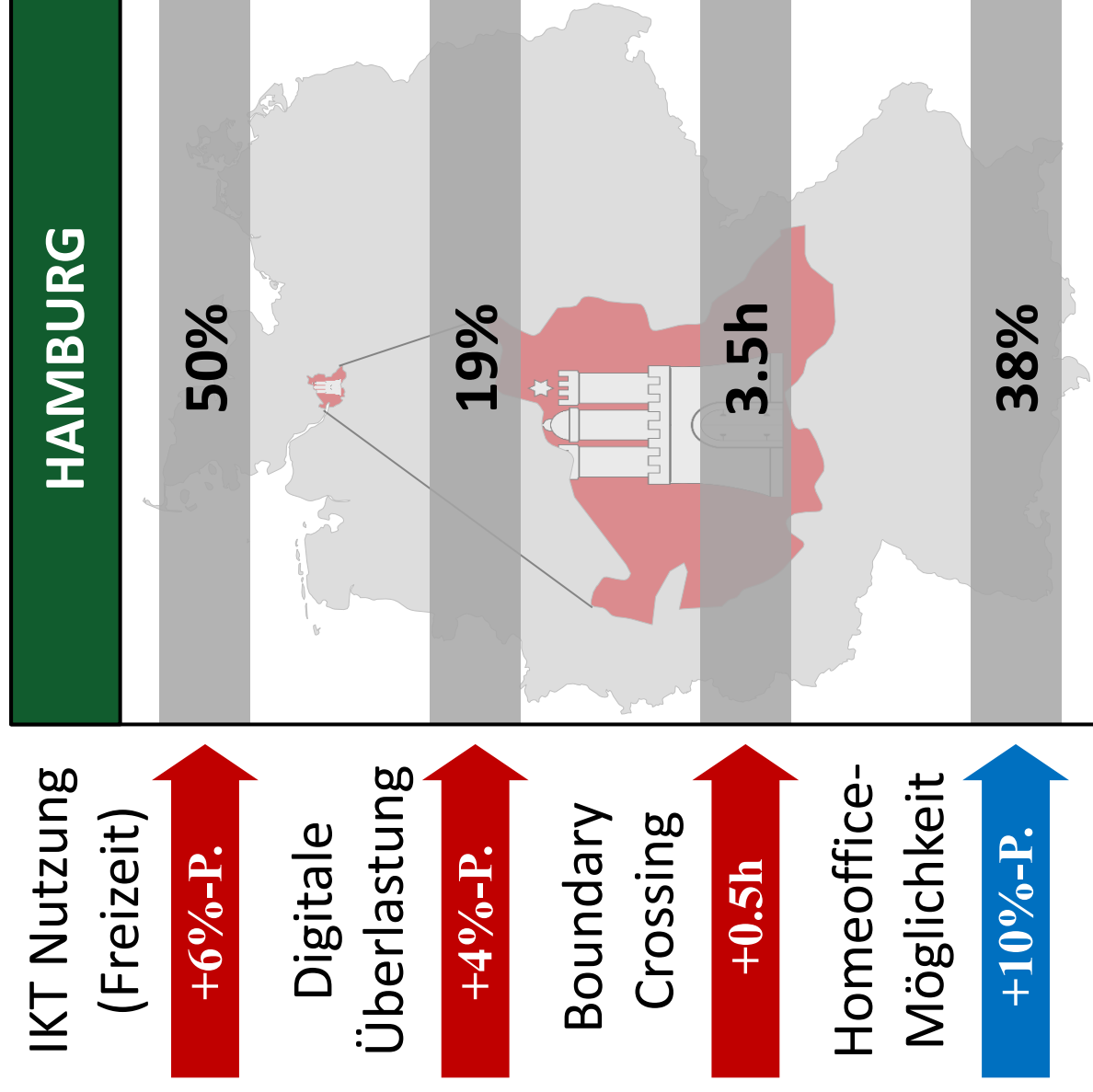
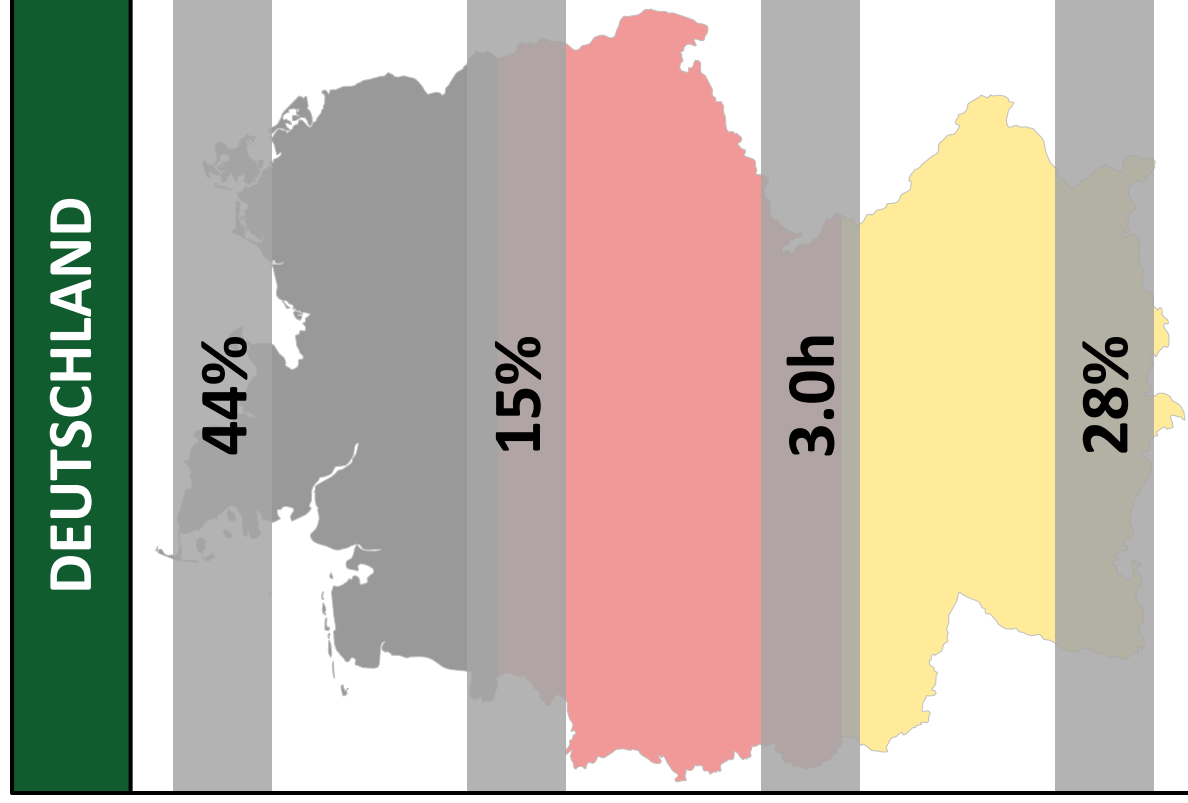
Überblick über die aktuelle Befragung

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

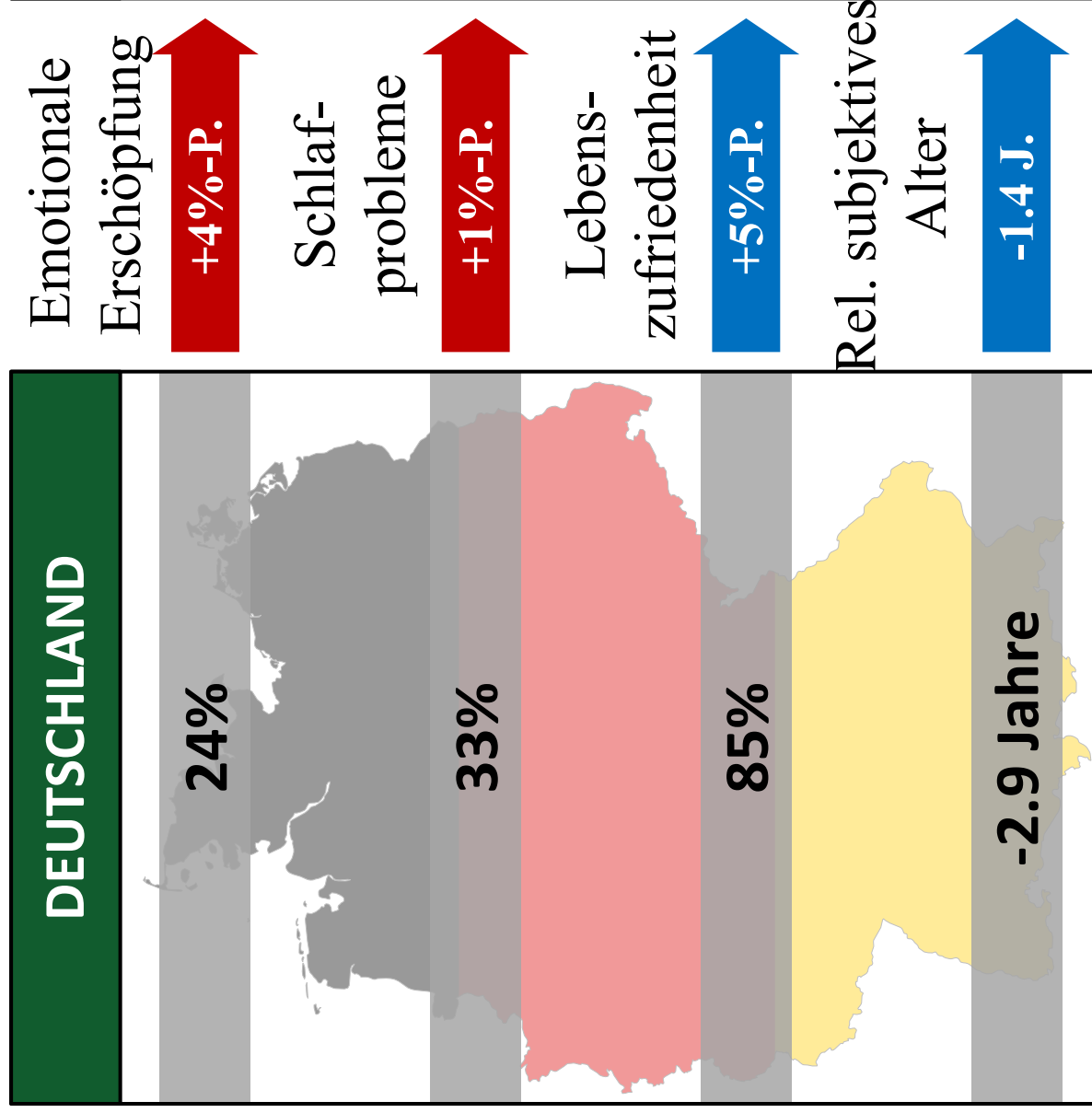
Homeoffice-

Möglichkeit

+10%-P.

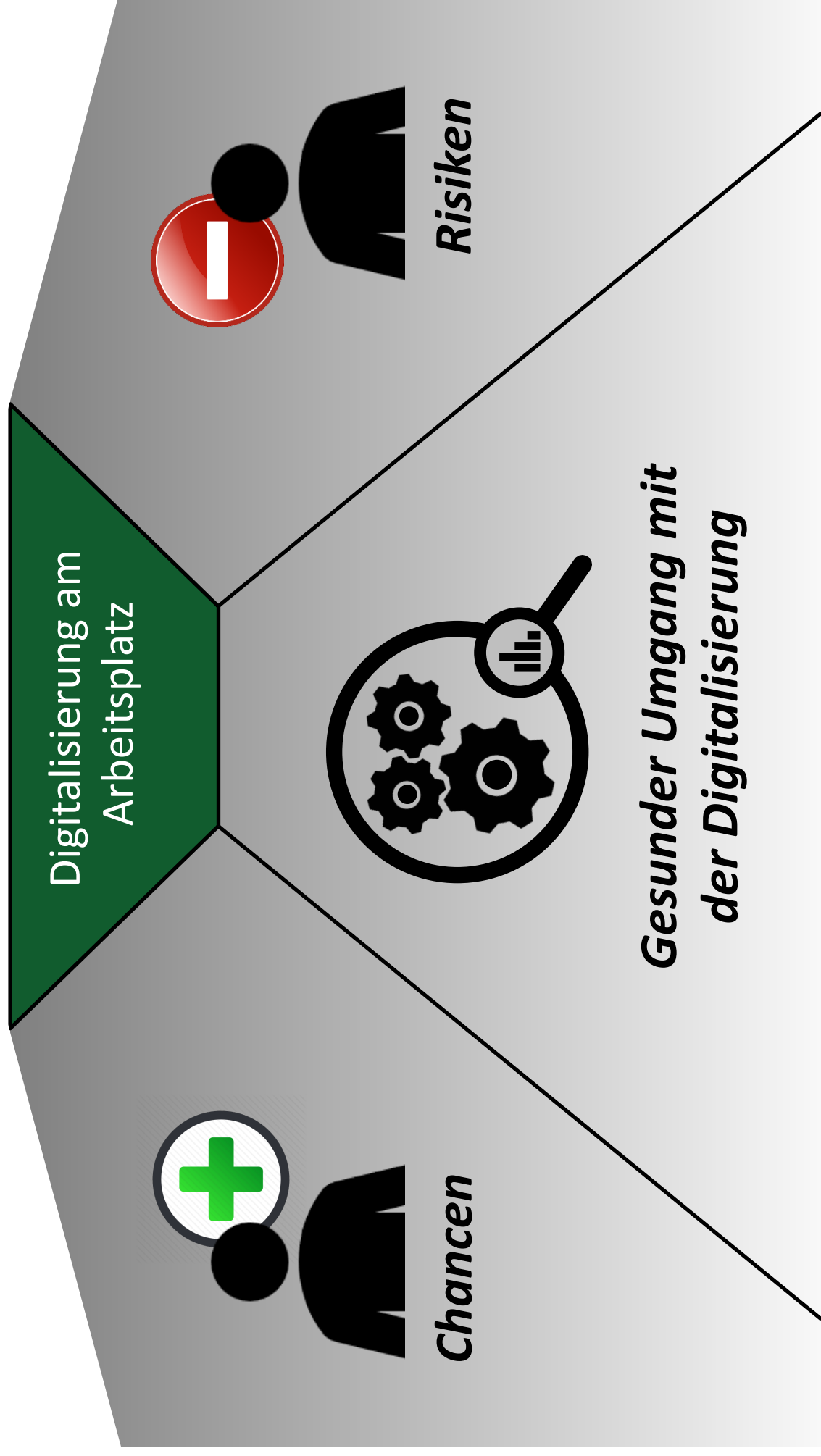
Hamburg im Vergleich zu Deutschland

Beschäftigte in Hamburg zeigen erhöhte Erschöpfung, jedoch auch erhöhte Zufriedenheit



Gesamtübersicht

Digitalisierung bietet Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten

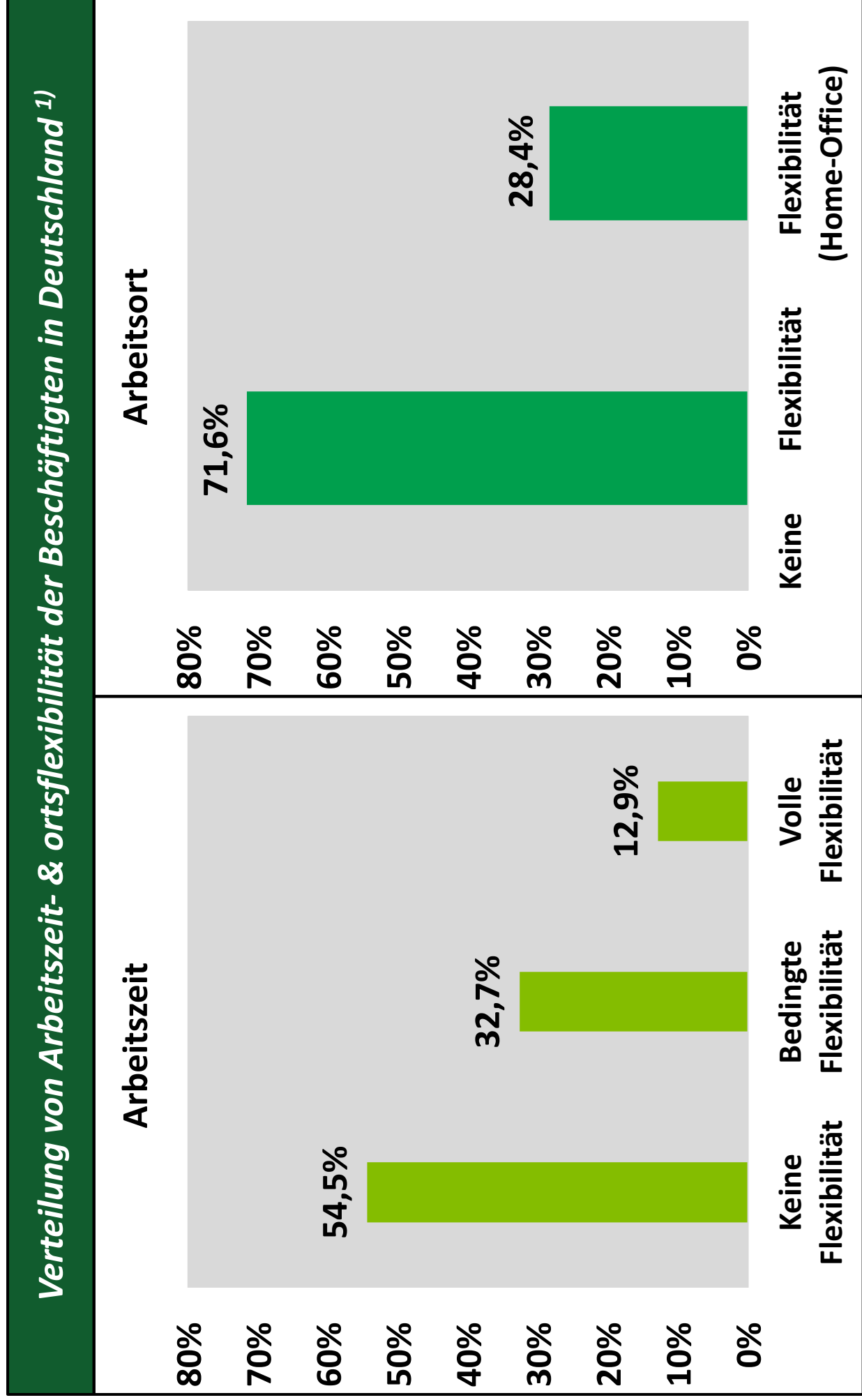


Agenda

1	Überblick über die Studie
2	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

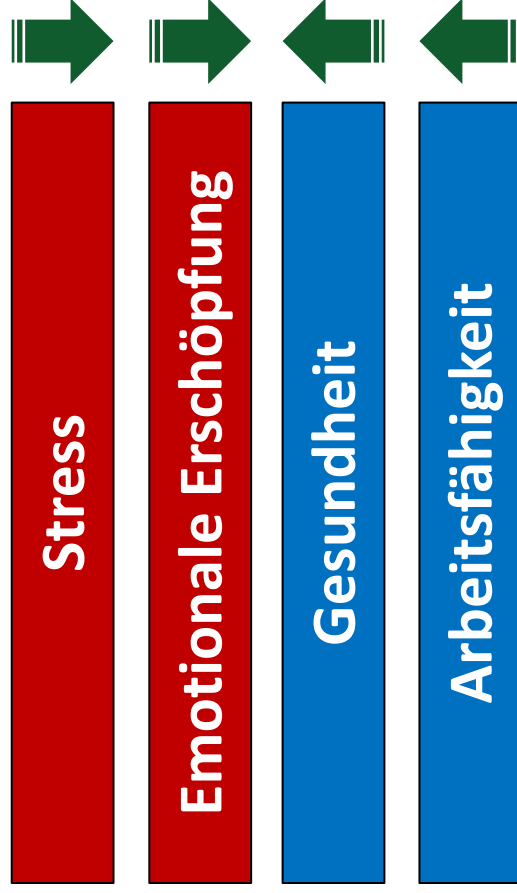
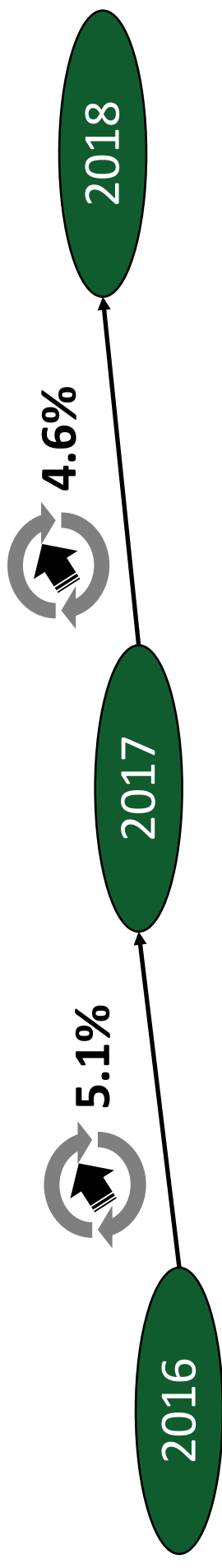


¹⁾ Zustimmungswerte der Gesamtpopulation

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wechsel in flexiblere Arbeitszeitmodelle wirkt positiv auf die Gesundheitswahrnehmung

Anteil der Beschäftigten mit Wechsel in ein flexibleres Arbeitszeitmodell ¹⁾

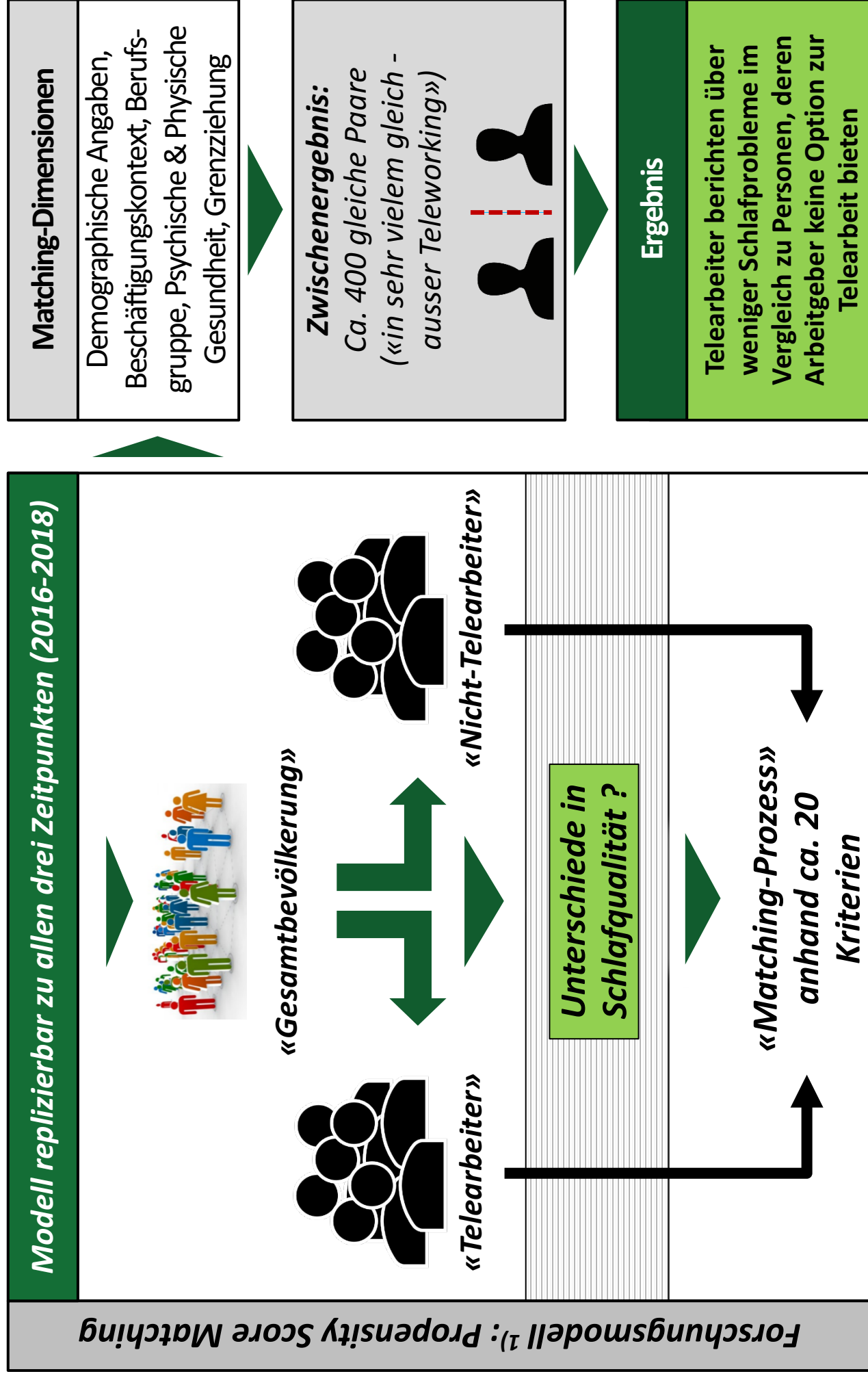


Beschäftigte, die zwischen einem Befragungszeitpunkt und dem darauffolgenden in ein flexibleres Arbeitszeitmodell wechseln, zeigen in der Folge eine Verbesserung von Gesundheitsindikatoren.

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.

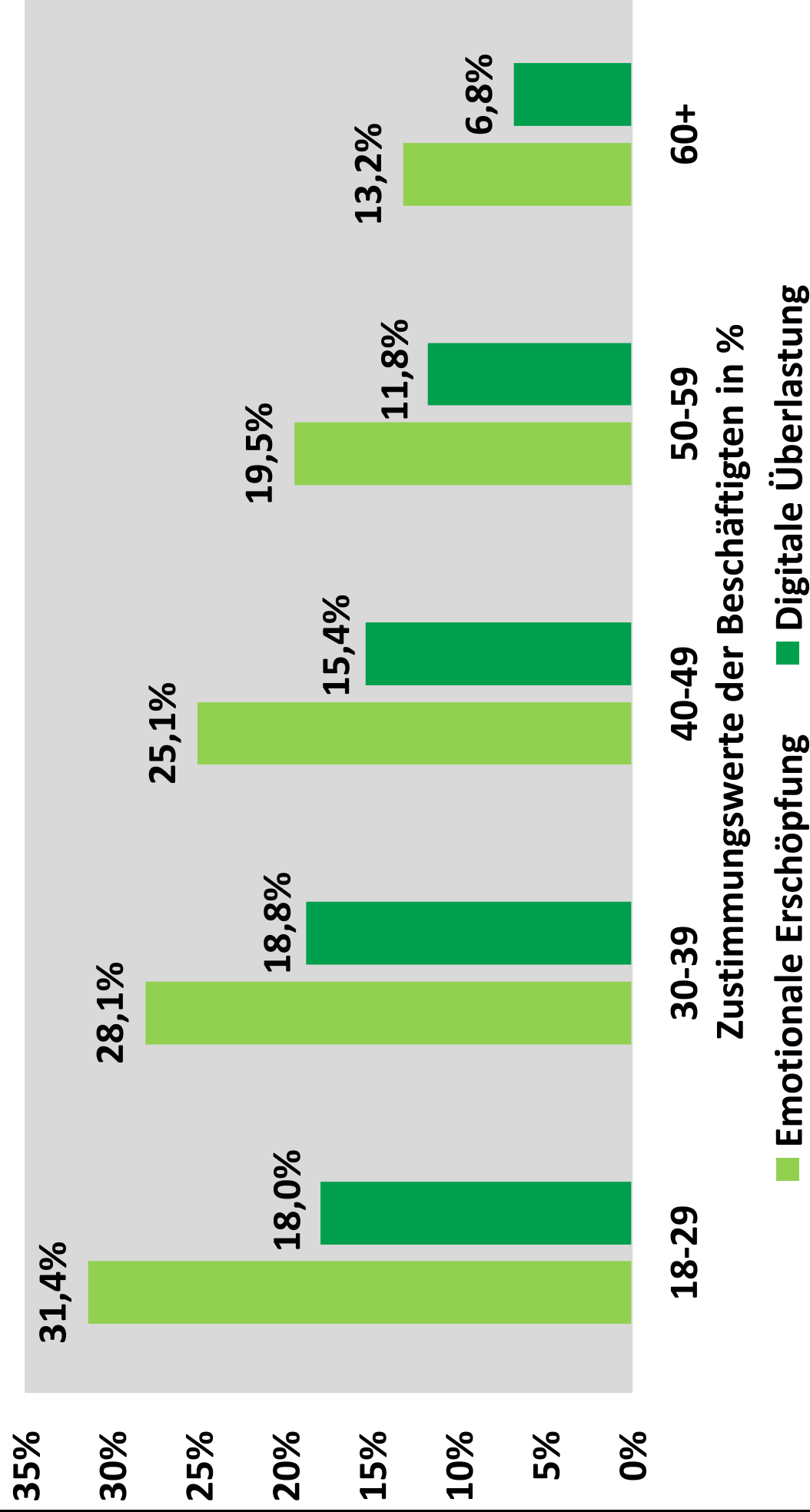
Agenda

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

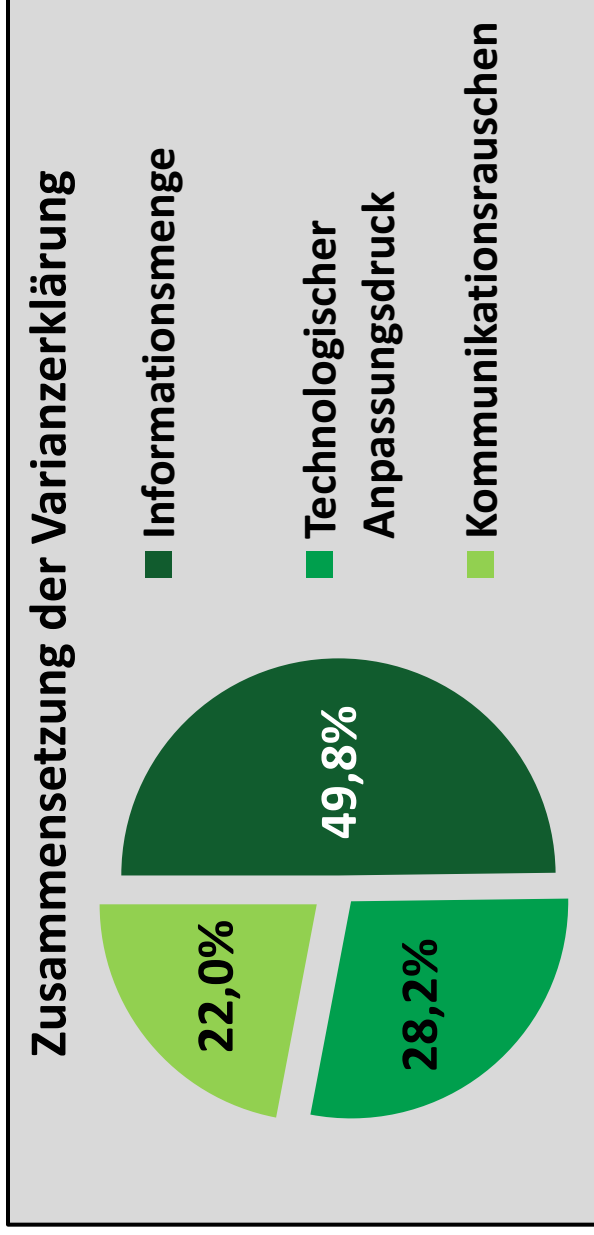


Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

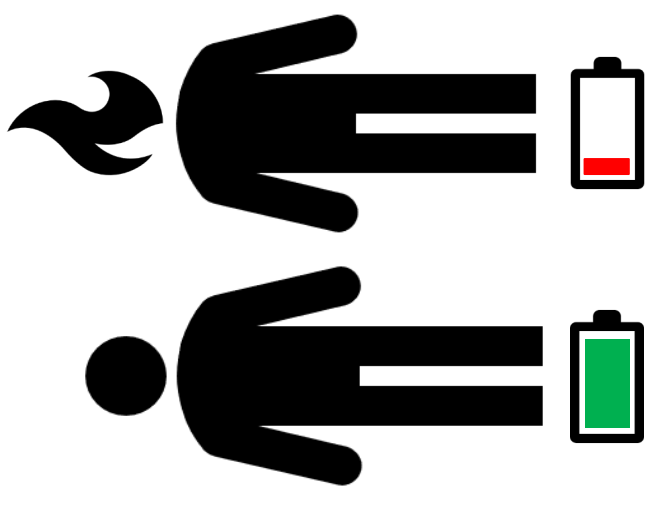
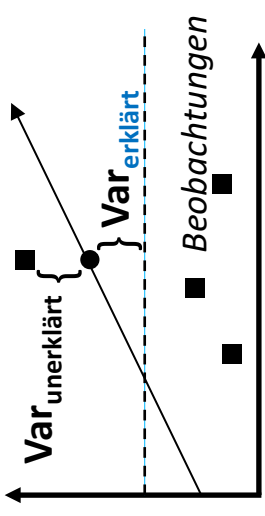
Maß der emotionalen Erschöpfung ist zu 20% durch digitale Überlastung zu erklären

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

Faktor	% Varianzerklärung
Digitale Überlastung	19.8 %



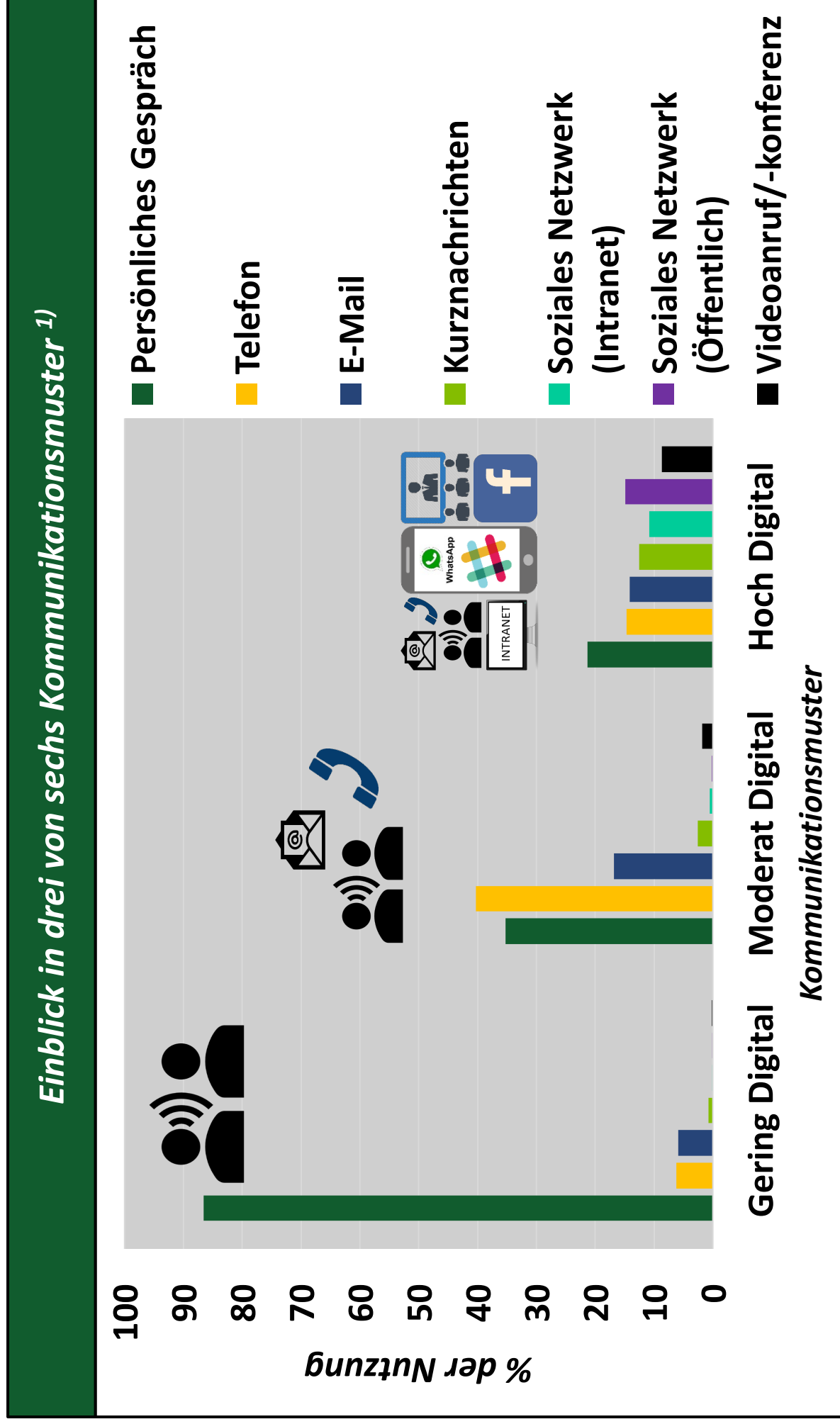
Emotionale Erschöpfung



¹⁾ [Analysemethode: Treiberanalyse]

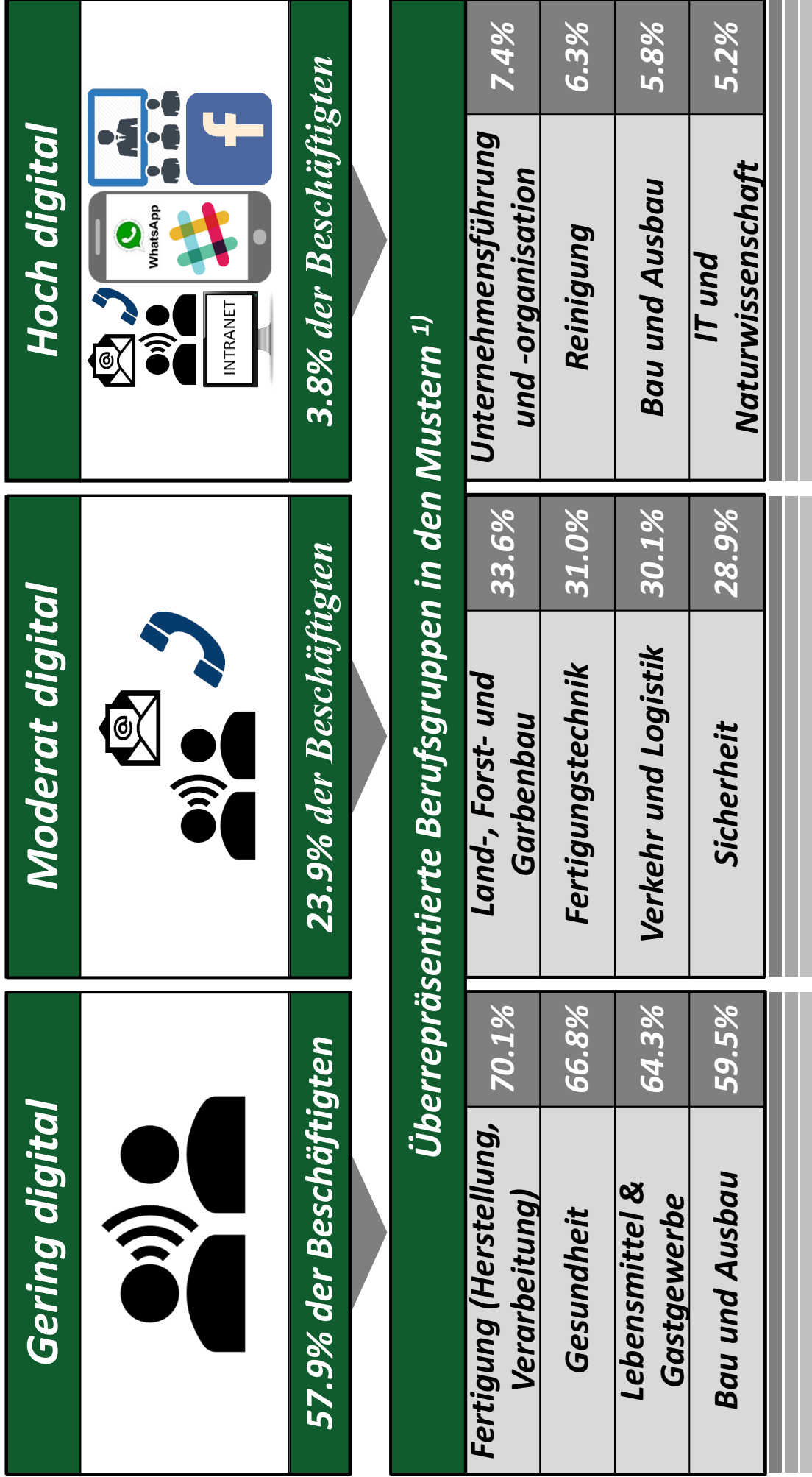
Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Starke Unterschiede im Kommunikationsverhalten mit der Führungskraft identifizierbar



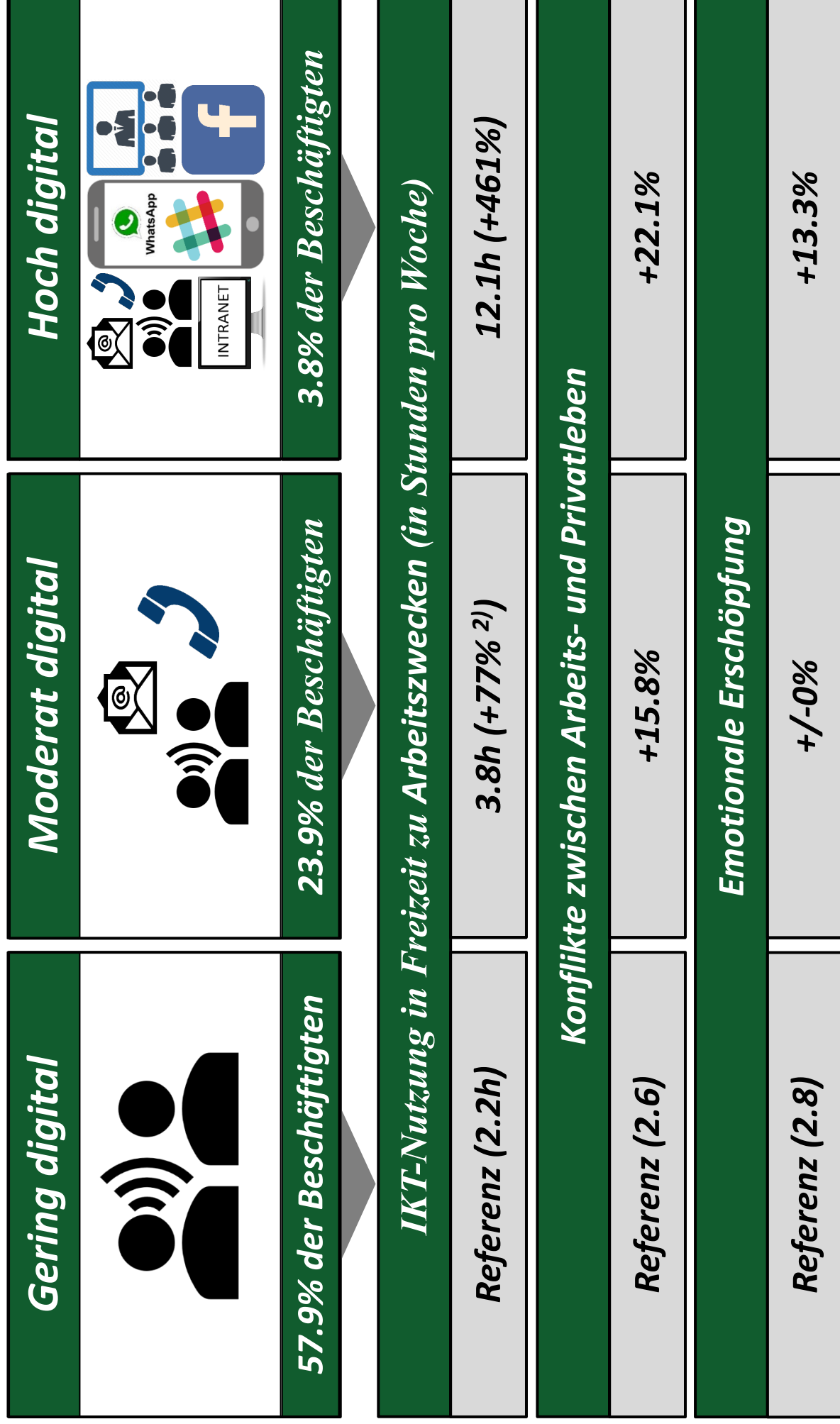
Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Die Berufsgruppen unterscheiden sich in ihren Kommunikationsmustern



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

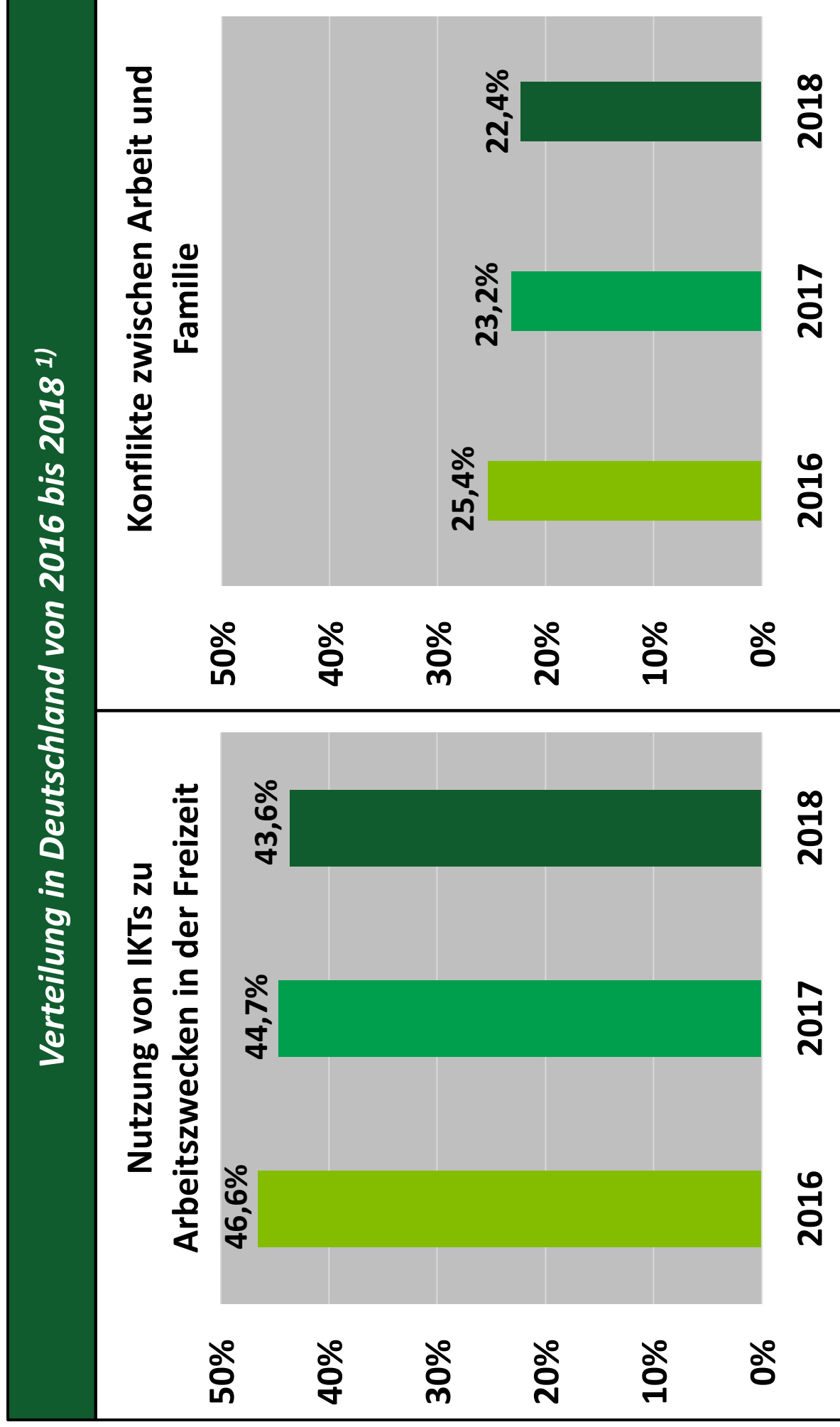
²⁾ %-Veränderungen in Relation zur gering digitalen Referenzgruppe
Gesundheitliche Effekte der
Digitalisierung am Arbeitsplatz

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

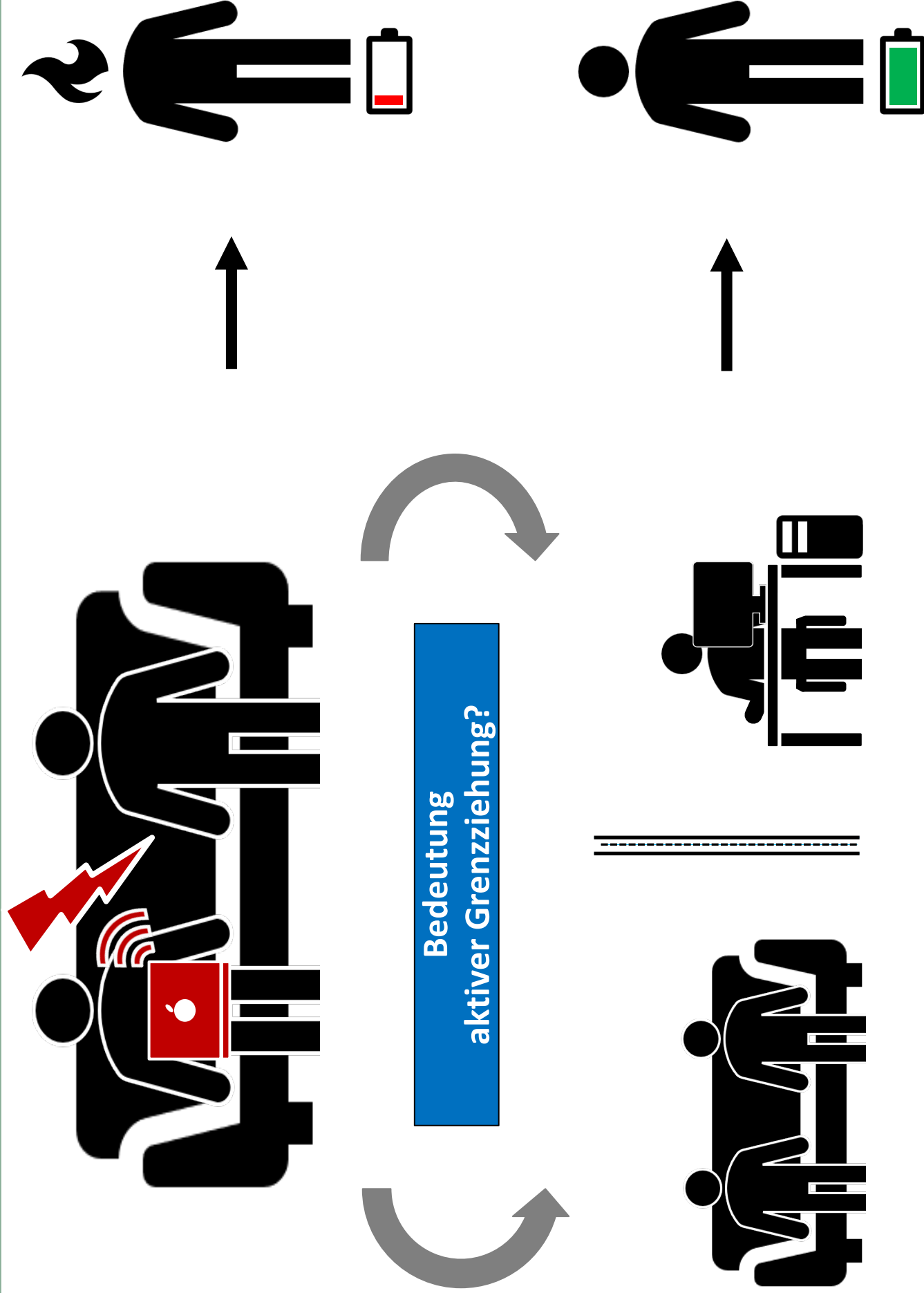
Leichter Rückgang v. IKT-Nutzung in der Freizeit und Konflikten zw. Arbeits- & Privatleben



¹⁾ Zustimmungswerte der Gesamtpopulation zum entsprechenden Befragungszeitpunkt

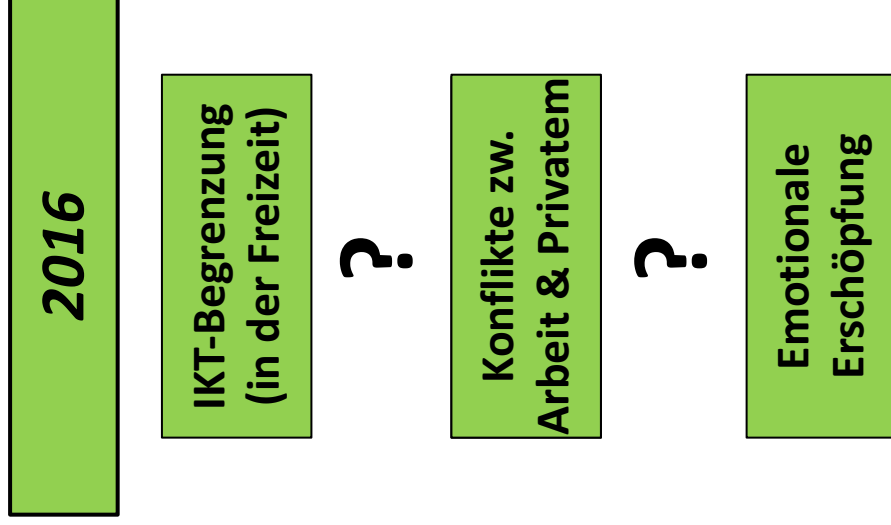
Bedeutung des Grenzziehungsverhaltens

Grenzüberschreitungen können Konflikte und emotionale Belastung begünstigen



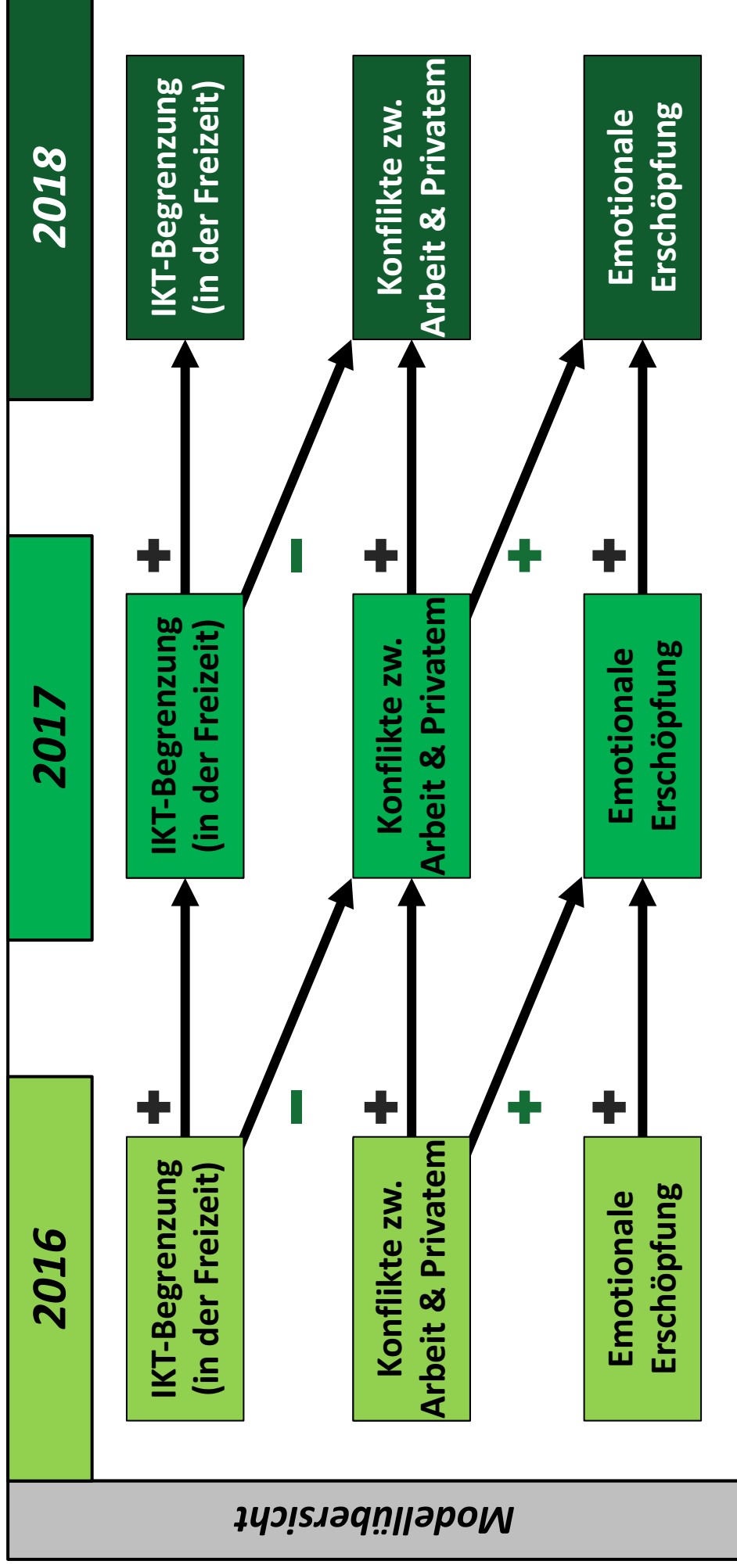
Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

Richtung von Zusammenhängen mit nur einem Messzeitpunkt nicht eindeutig bestimmbar



Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

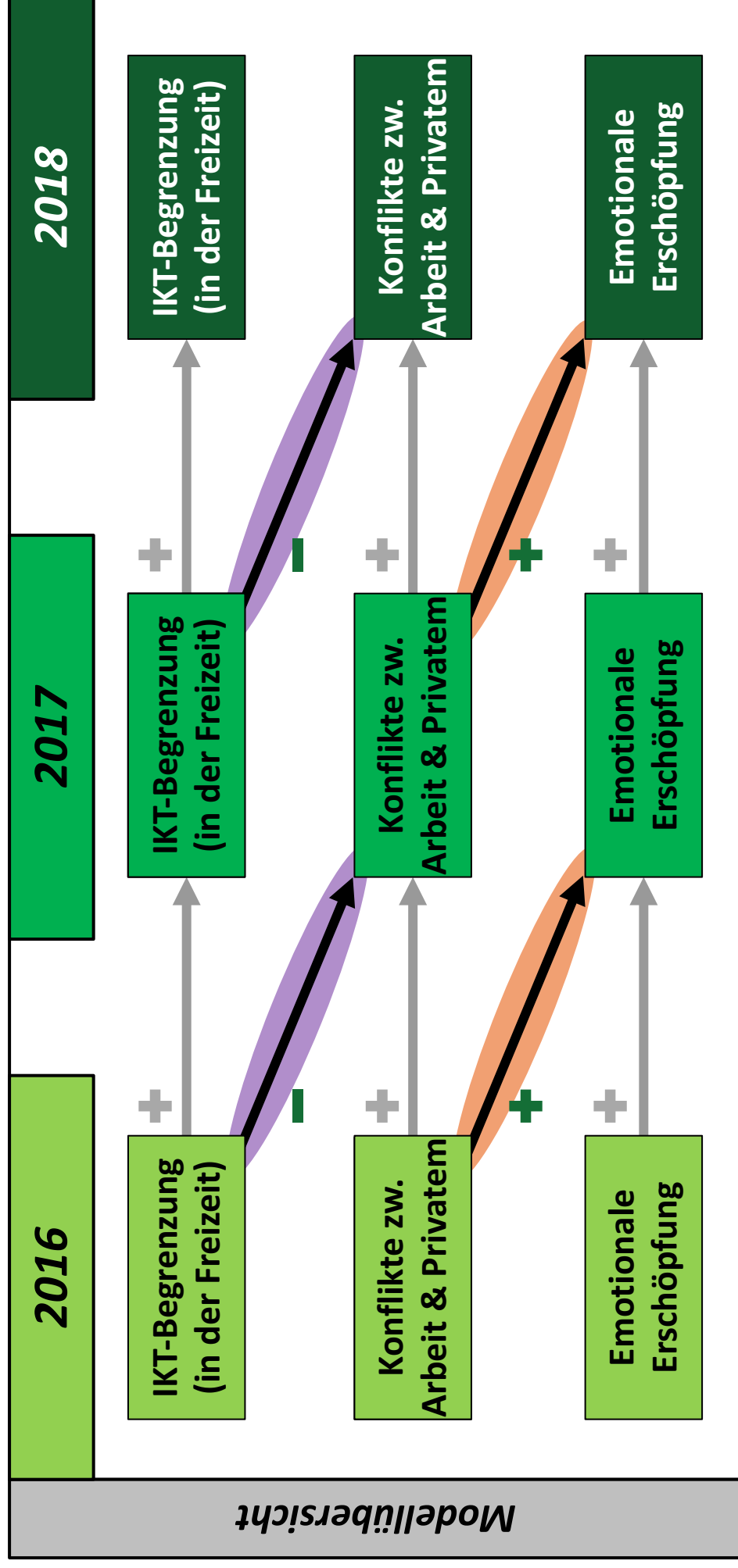
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit ¹⁾



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

Wirkungskette des Grenzziehungsverhaltens

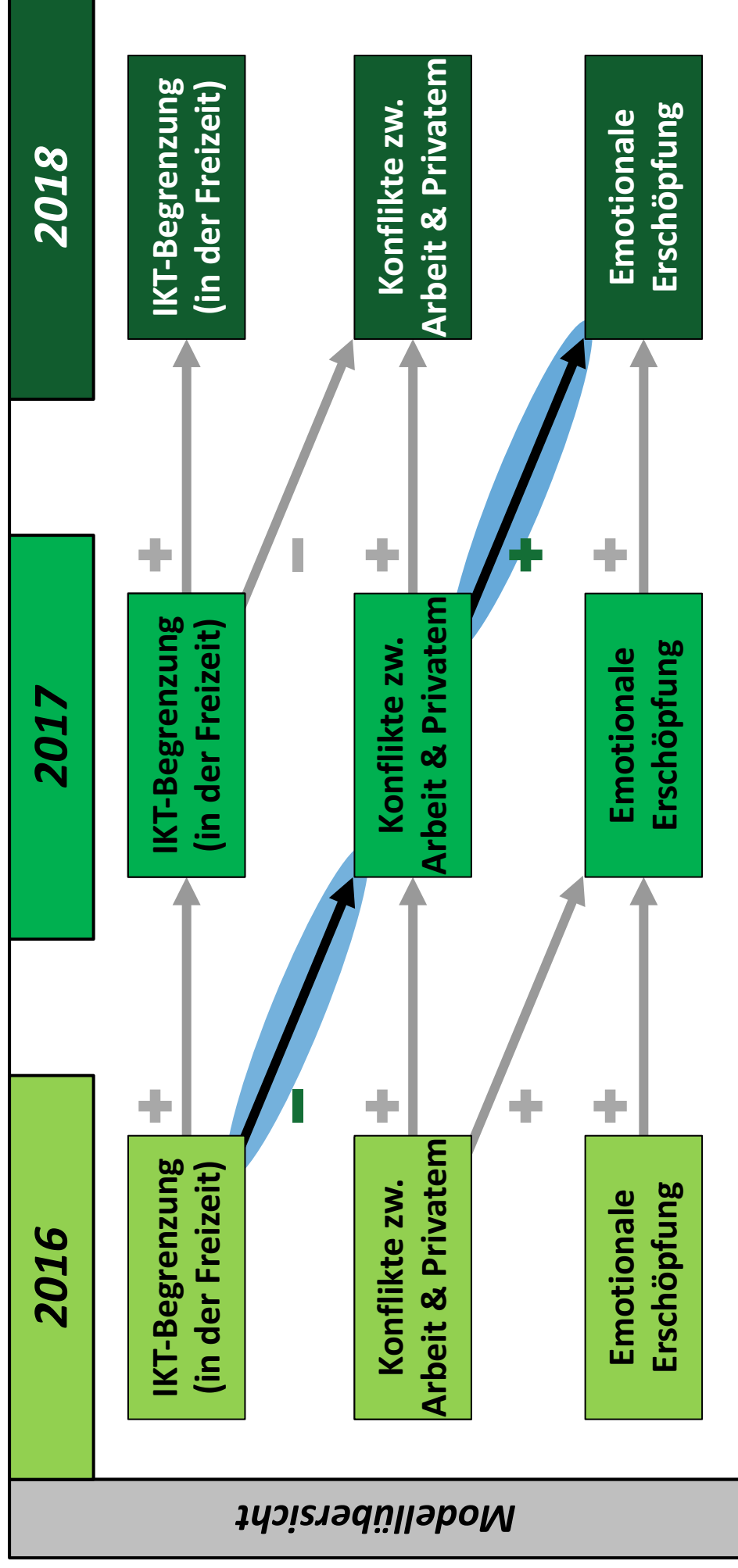
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit



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

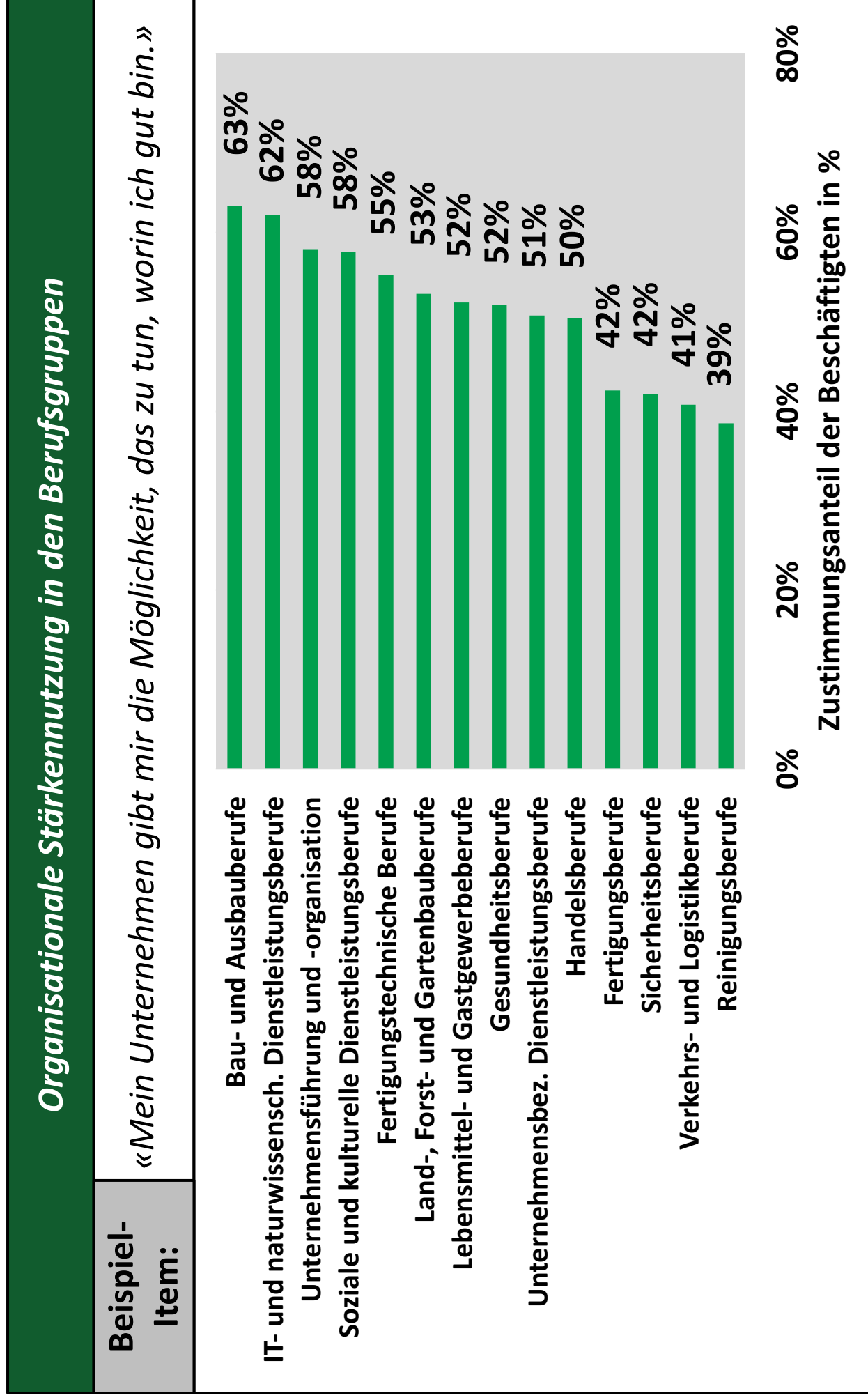
Längsschnittanalyse erlaubt die Untersuchung von Wirkungsketten über die Zeit



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

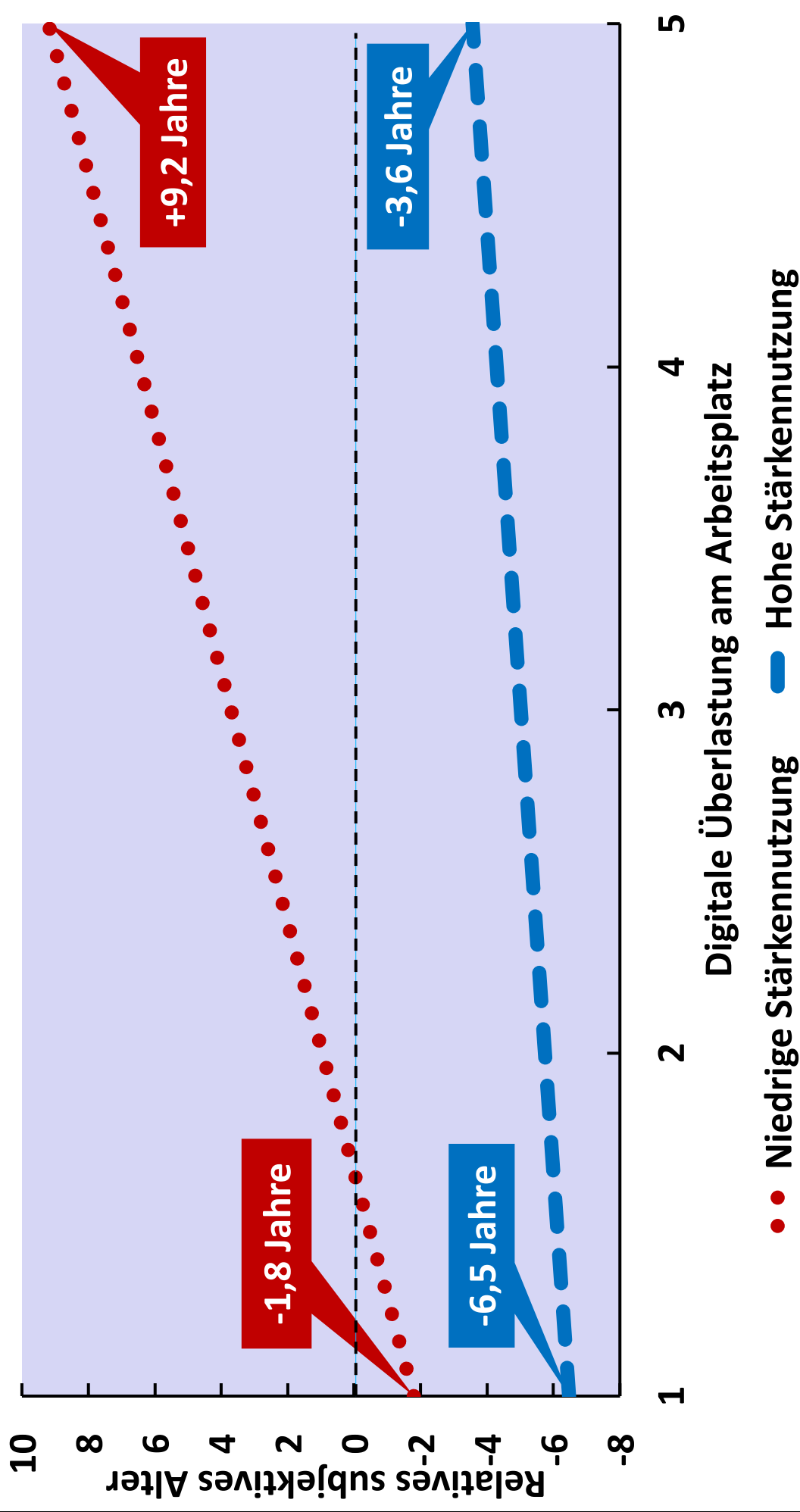
Signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind erkennbar



Organisationale Stärkennutzung hält Beschäftigte jung

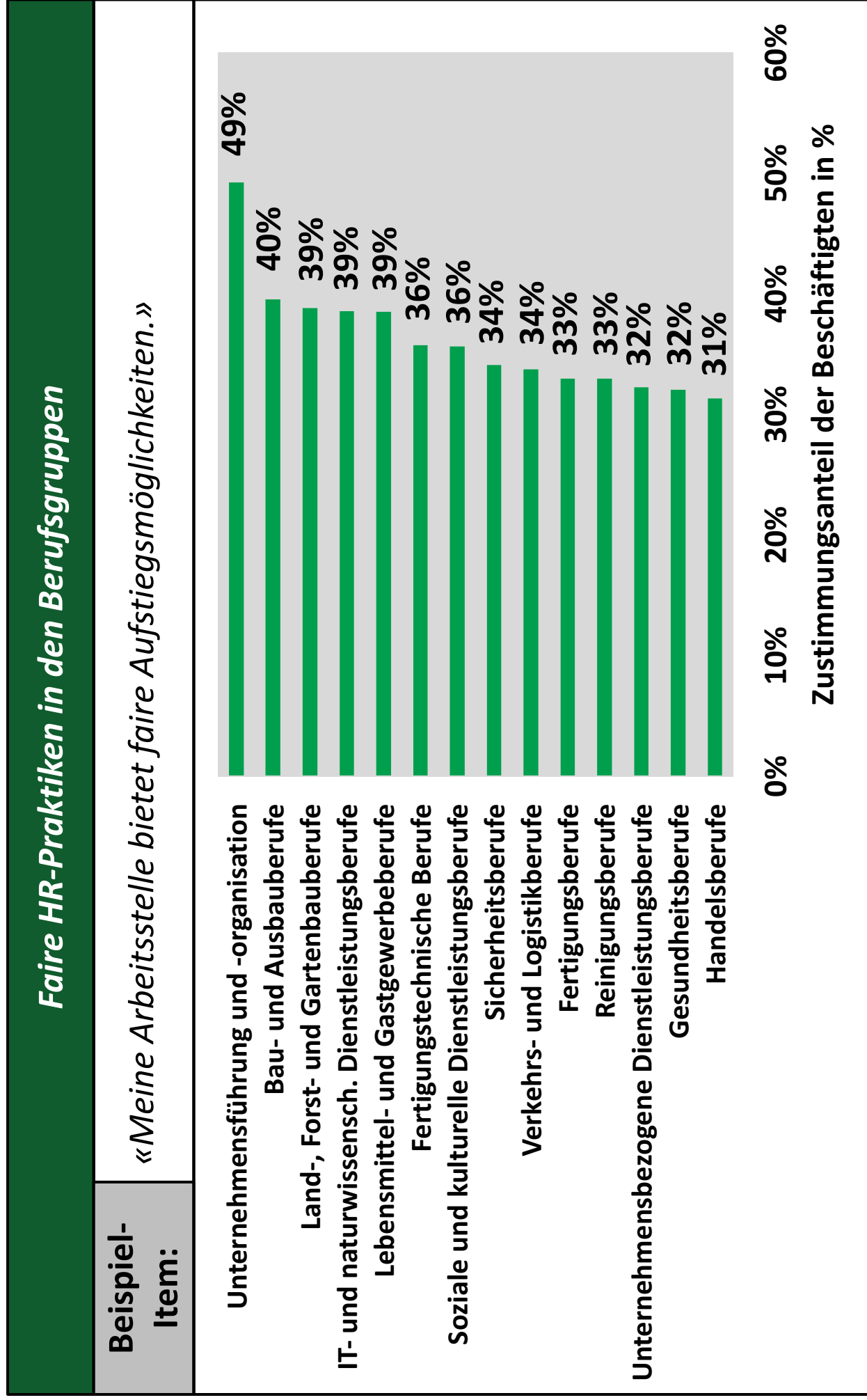
Stärkennutzung puffert den negativen Effekt digitaler Überlastung auf das subjektive Alter

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



Faire HR-Praktiken

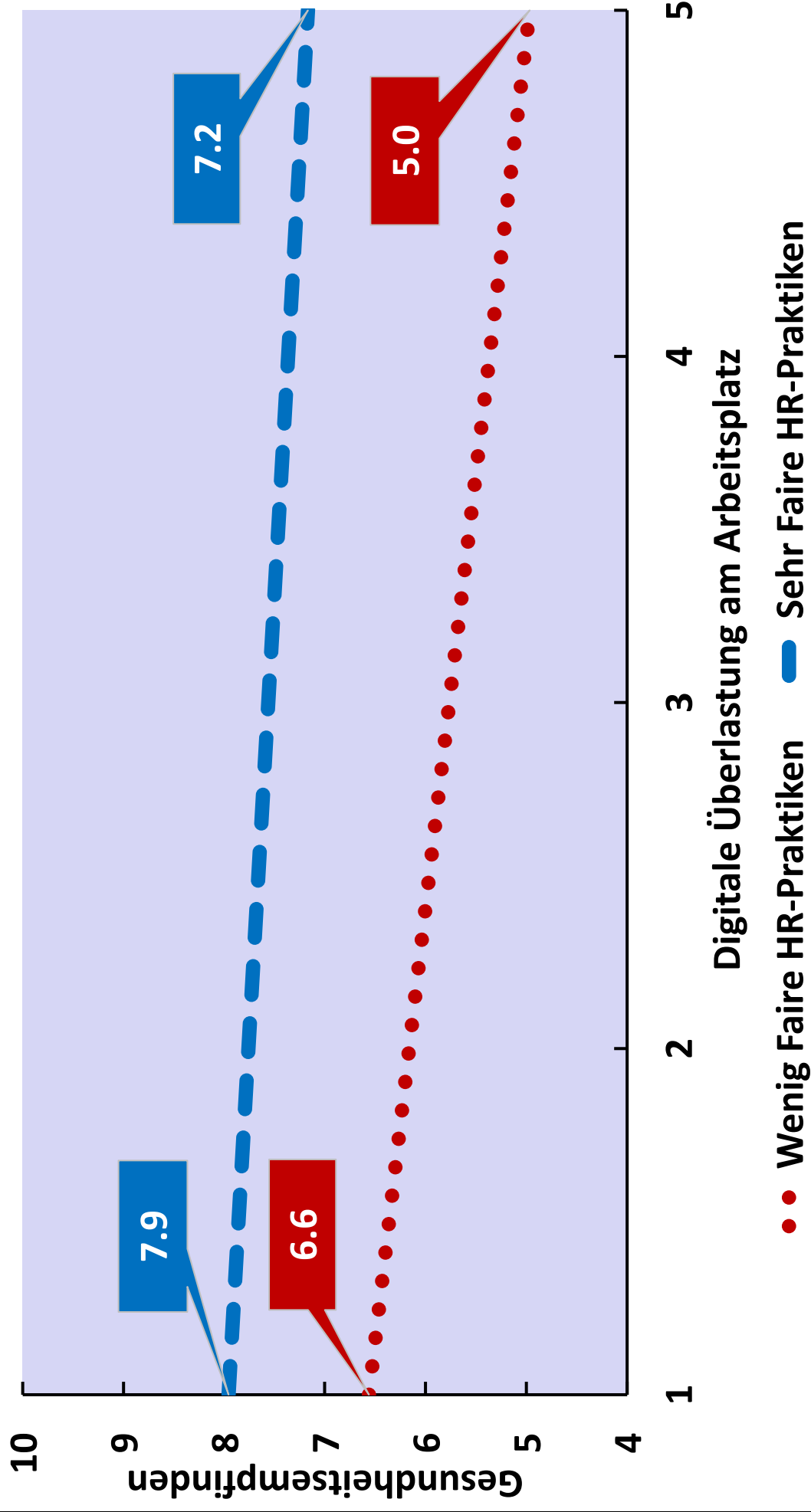
Die Hälfte bis zwei Drittel der Beschäftigten nehmen HR-Praktiken als nicht fair wahr



Faire HR-Praktiken 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

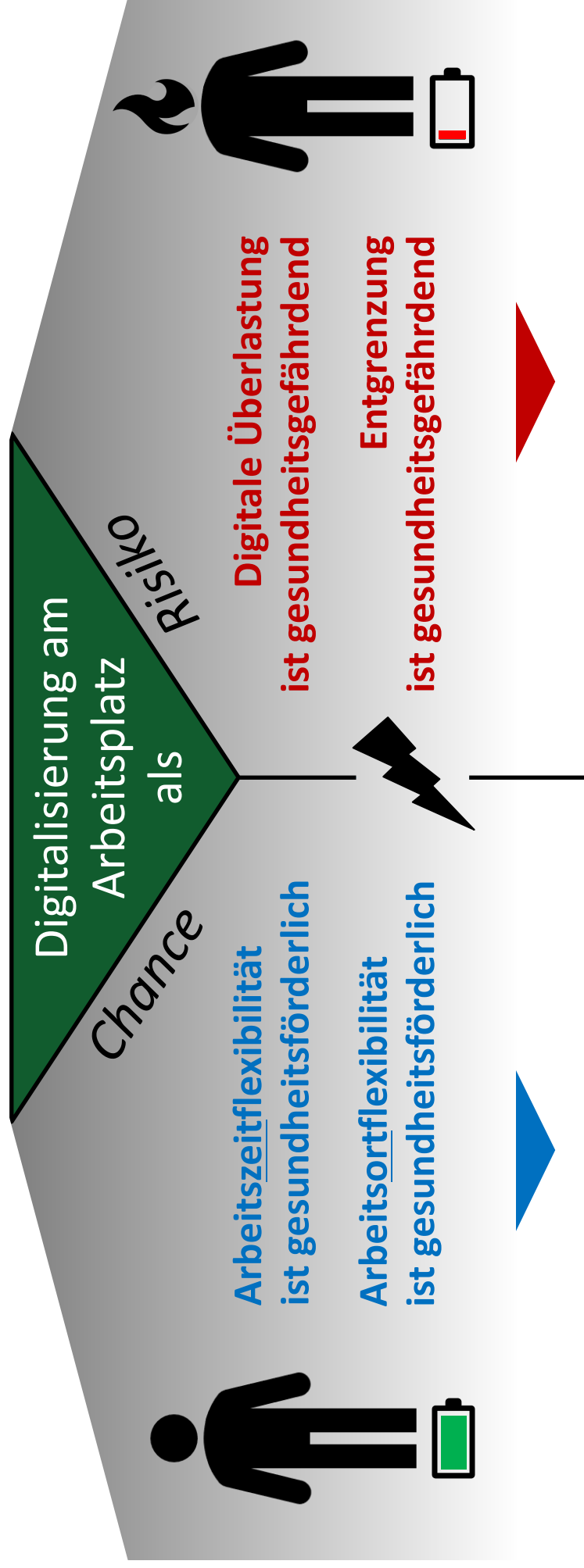


Agenda

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!

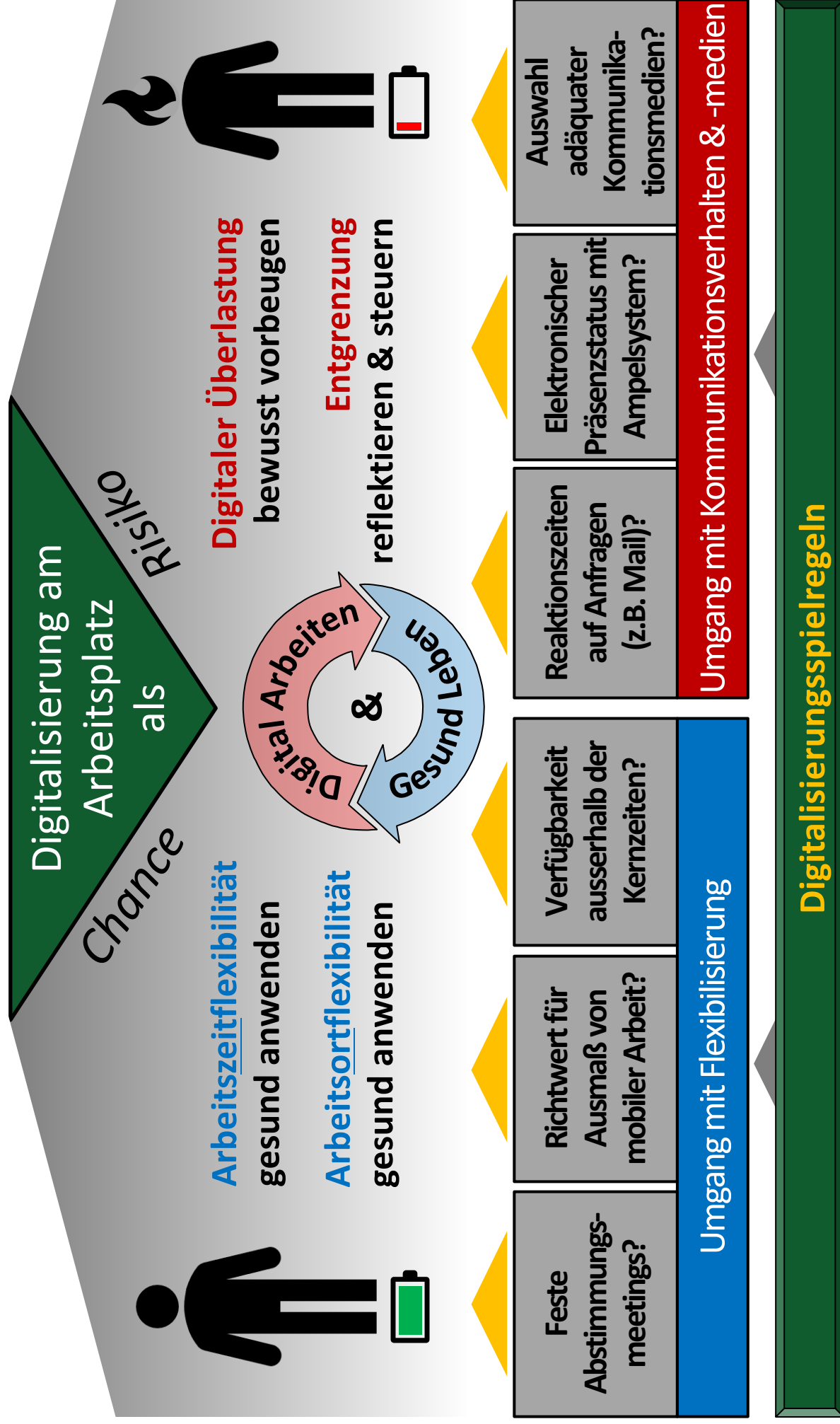


Die zunehmende Digitalisierung begünstigt Arbeitszeit- & Arbeitsortflexibilität, birgt aber auch gesundheitliche Risiken wie digitale Überlastung und Entgrenzung von Arbeits- & Privatleben

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



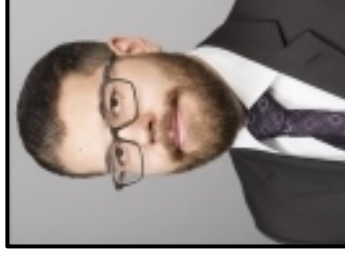
**M. A.
Christoph Breier**

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



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 Arbeitszeiten 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 Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von
Beschäftigten

Studienleiter

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

Center for Disability and Integration



University of St. Gallen