



BARMER GEK



Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten

Berlin, den 27.09.2016

BARMER GEK



Studiendesign

■ Methodik und Untersuchungsmodell:

- Online-Panel mit 8019 Teilnehmenden vom 22.07.2016 bis 15.08.2016
- Repräsentative Stichprobe – befragt wurden Auszubildende, Freiberufler, Beamte, Arbeiter und leitende Angestellte aus verschiedenen Altersgruppen.
- Die Ergebnisse sind repräsentativ für die 33,3 Millionen Berufstätigen in Deutschland, die während ihrer Arbeitszeit mit Computern arbeiten oder Mobiltelefone nutzen.

■ Projektziel:

Analyse der Einflüsse von Digitalisierung (Arbeit 4.0) auf die Gesundheit von Beschäftigten.

■ Studienleiter:

Prof. Dr. Stephan Böhm
Center for disability and integration
Universität St. Gallen

■ Download der Studie unter:

www.barmer-gek.de/studie-digitalisierung

Thesen im Überblick

- 1 Die Digitalisierung ist längst betriebliche Realität
- 2 Erwerbstätige spüren Veränderungsdruck
- 3 Erwerbstätige sehen die Veränderung realistisch aber unterschiedlich
- 4 Die Digitalisierung erhöht den Krankenstand kaum
- 5 Digitalisierung kann das Privatleben gefährden
- 6 Erwerbstätige haben es selbst in der Hand
- 7 Die Führungskräfte sind in der Verantwortung
- 8 Flexible Arbeitszeiten und Home Office reduzieren Konflikte
- 9 Flexibilisierung von Arbeit hat ihre Grenzen
- 10 Firmen können mehr tun

1 Die Digitalisierung ist längst betriebliche Realität

**Die Digitalisierung ist voll in der Erwerbsbevölkerung angekommen.
Die Unterschiede zwischen einzelnen Berufen und Branchen sind eher gering.**

- Technologie macht mich in meinem persönlichen Leben produktiver, sagen 53 %. Ebenso finden 55 %, dass Technologie den Menschen mehr Freiheit gibt, zu leben und zu arbeiten, wo sie wollen.
- Mehr als jeder 2. (55 %) gibt an, mit den neuesten technologischen Entwicklungen in seinem Fachgebiet Schritt zu halten.
- Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Branchen haben im Hinblick auf die Digitalisierung unter allen Beschäftigten die Nase vorn.

2

Erwerbstätige spüren Veränderungsdruck

Durch die Digitalisierung entsteht in vielen Branchen der Druck schneller zu arbeiten und sich ständig fortzubilden. Überdurchschnittlich betroffen sind Führungskräfte, jüngere Berufstätige, Männer – und natürlich IT- und naturwissenschaftliche Berufe.

- 72 % der Befragten geben an, dass ihre Arbeit verlangt, den Überblick über eine Vielzahl von Informationen zu behalten. Die tägliche Informationsflut macht es den Beschäftigten nicht immer leicht:
- 12 % der Befragten fühlen sich überfordert, weil die Technologie es zu vielen Menschen ermöglicht, auf ihre Zeit zuzugreifen. 15 % nennen den Umgang mit E-Mails und Sprachnachrichten im Job Zeitverschwendung, die nichts mit ihrer eigentlichen Arbeit zu tun haben.
- Jeder 6. (17 %) sagt, die Technologie am Arbeitsplatz zwingt ihn, deutlich schneller zu arbeiten.
- Ebenso jeder 6. (16 %) fühlt sich durch zu viel verfügbare Information bei der Entscheidungsfindung abgelenkt und durch die Informationsmenge überwältigt.
- Gar jeder 5. (19 %) spürt den Druck, sich und seine technologischen Fertigkeiten stetig zu verbessern, um nicht ersetzt zu werden.

Erwerbstätige sehen die Veränderung realistisch aber unterschiedlich

Was die Digitalisierung, den Technologie-Optimismus, die technologischen Fähigkeiten sowie die Angst, den Arbeitsplatz durch Technologie zu verlieren angeht, unterscheiden sich ältere und jüngere Berufstätige in ihrer Wahrnehmung kaum. Die Unterschiede zwischen 30- bzw. 60-Jährigen liegen bei unter 10 Prozent. ABER: Ältere Arbeitnehmer (über 50 Jahre) fürchten einen Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung nicht mehr so stark wie jüngere. Bei den bis unter 39-Jährigen fürchtet jeder 4., dass sein Job „wegdigitalisiert“ wird.

- Die Jungen legen einen größeren Technologie-Optimismus an den Tag: 59 % der unter 30-Jährigen sagen, dass die Technologie sie im persönlichen Leben produktiver macht, bei den über 60-Jährigen liegt der Anteil bei nur 46%.
- Auch die Lebensqualität (57 vs. 42 %) und Freiheit durch Technologie bewerten sie höher (59 vs. 49 %).
- Doch hier zeigen die Ergebnisse, dass Technologie Segen und Fluch zugleich ist: Die Jungen empfinden einen höheren Digitalisierungsdruck: sie sehen sich gezwungen, schneller zu arbeiten (21 % vs. 9 %) und auch klagen sie darüber, mehr Arbeit verrichten zu müssen als sie leisten können (16 vs. 6 %).
- Jeder 10. der 18- bis 29-Jährigen (11 %) fühlt sich durch Kollegen mit aktuelleren technologischen Kompetenzen bedroht, bei den Älteren liegt der Anteil bei 3%.

4

Die Digitalisierung erhöht den Krankenstand kaum

Zwischen der Anzahl der Krankentage und dem Grad der Digitalisierung von Unternehmen besteht nur ein geringer Zusammenhang.

- Als konkrete Gesundheitsprobleme nennen 28 % der Beschäftigten Rückenschmerzen. Bereits an zweiter Stelle folgen veränderte Verstimmungen (18 %), die bei jüngeren Beschäftigten häufiger auftreten. 16 % der Befragten geben an, unter Kopfschmerzen/Migräne zu leiden.
- Dennoch geben 33 % an, in den vergangenen 12 Monaten keinen Tag dem Arbeitsplatz wegen Krankheit ferngeblieben zu sein, und weitere 40 % waren höchstens 9 Tage im letzten Jahr krank zuhause. Der Anteil Langzeitkranker (>100 Tage) ist marginal (2 %).
- Bei denjenigen, die weniger Digitalisierungsdruck spüren, liegt der Anteil der Beschäftigten ohne einen einzigen Krankentage nur leicht darüber (38 %). Auch der Anteil der Beschäftigten mit nur wenigen Krankheitstagen liegt bei den Optimistischen nur leicht unter dem Gesamtwert (36 %).

5

Digitalisierung kann das Privatleben gefährden

Die Digitalisierung zeigt signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung (Burnout) oder mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie. 23 % der Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit emotional erschöpft.

- Jeder 3. (33 %) fühlt sich nach dem Ende eines Arbeitstages „nur“ verbraucht. Burnout-Syndrome zeigen sich bei 23 % der Beschäftigten, sie geben an, sich durch ihre Arbeit emotional erschöpft zu fühlen. Und jeder 5. (21 %) fühlt sich durch seine Arbeit ausgebrannt.
- Die Ergebnisse zeigen, dass das Phänomen Burnout bei den Beschäftigten, die stark unter dem Digitalisierungsdruck leiden, z.B. durch erhöhtes Arbeitstempo, Informationsflut, sehr viel stärker ausgeprägt ist.
- Dies trifft auch auf Konflikte im Privat- und Familienleben zu: Jeder 4. (25 %) sagt: „Meine Arbeitsanforderungen beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben.“ Bei den unter der Digitalisierung Beeinträchtigten liegt der Wert weit höher (39 %).
- Und auch die Sorge um den Arbeitsplatz lässt sich nicht verleugnen: Jeder 2. (48 %) der sagt, dass sein Privat- und Familienleben beeinträchtigt ist, sagt auch, dass er sich wegen der Digitalisierung Sorgen um seinen Arbeitsplatz macht.
- Ebenfalls jeder 4. (25 %) der Befragten erklärt, dass aufgrund ihrer Arbeitsanforderungen Dinge, die sie zu Hause gern erledigen würden, liegen blieben.
- Und jeder 5. (22 %) beklagt, dass es aufgrund der Arbeitszeit für ihn schwierig ist, seine familiären Pflichten zu erfüllen.

6

Erwerbstätige haben es selbst in der Hand

Der Grad der emotionalen Erschöpfung lässt sich reduzieren. Aber hier ist der Arbeitnehmer selbst gefragt. Wer in der Freizeit Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) nur selten zu Arbeitszwecken nutzt, Job-Mails auch mal abschaltet, sich vom Job emotional abgrenzt und Sport treibt, ist erstens weniger erschöpft und erhöht zweitens sogar seine Arbeitsfähigkeit.

- Fast jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland (46 %) nutzt in seiner Freizeit Telefon oder Computer für berufliche Zwecke.
- Innerhalb dieser Gruppe beschränken 38 % der Befragten bewusst die Zeit, in der sie Telefon, Handy, Computer oder Tablet zu Arbeitszwecken in ihrer Freizeit nutzen. Nur 44 % schalten diese Kommunikationsmittel zur Arbeit in den Ferien/im Urlaub ganz ab, nur 39 % tun dies auch am Wochenende.
- Die Umfrage zeigt: schon eine Reduktion der Arbeitsstunden während der Freizeit verringert das Gefühl des Ausgebranntseins: Befragte, die bis zu 2 Stunden/Woche in ihrer Freizeit beruflich telefonieren oder am Computer arbeiten fühlen sich weniger oft ausgebrannt (18 %), als Befragte, die dies an bis zu 10 Stunden/Woche (23 %) oder gar über 10h/Woche tun (27 %).
- Nicht jedem Arbeitnehmer gelingt die Abgrenzung zwischen Beruf und Privatem: Nur jedem zweiten (49 %) gelingt es nicht, nach Feierabend und am Wochenende abzuschalten und nicht an die Arbeit zu denken. 13 % können (oder wollen) sich nach Feierabend nicht von ihrer Arbeit distanzieren. 28 % nehmen sich nach Feierabend und am Wochenende nicht oder nur teilweise eine Auszeit von den Anforderungen der Arbeit.

7

Die Führungskräfte sind in der Verantwortung

Eine gute Beziehung zur Führungskraft gibt Mitarbeitern mehr Sicherheit im Umgang mit der Digitalisierung. Ein Indiz dafür zeigt die Studie: Ist das Verhältnis zum Chef gut, verringert sich die Neigung, krank zur Arbeit zu gehen, der sogenannte Präsentismus.

- Die Zufriedenheit im Job ist laut der Studie relativ groß. 64 % der Befragten geben an, sich in ihrer Arbeitsumgebung wohlfühlen. 60 % stimmen der Aussage zu: „Mein Unternehmen gibt mir die Möglichkeit, das zu tun, worin ich gut bin.“
- Jeder 2. (53 %) sagt, dass sein Vorgesetzter seine Probleme und Bedürfnisse versteht, sein Potenzial (60 %) erkennt.
- Etwa zwei von drei Arbeitnehmer (69 %) haben eine gute Arbeitsbeziehung zu ihrem Vorgesetzten.
- Wer eine gute Beziehung zu seinem Vorgesetzten hat, kann häufig besser mit den Folgen der Digitalisierung umgehen: So leiden z.B. insgesamt 16 % aller Befragten unter dem sogenannten „Information Overload“. Ist die Beziehung zum Vorgesetzten sehr schlecht, steigt dieser Anteil auf 26 %. 12 % aller Befragten fühlen sich überfordert, weil die Technologie es zu vielen Menschen ermöglicht, auf ihre Zeit zuzugreifen. Bei einer sehr schlechten Beziehung zum Vorgesetzten sind es 27 %.

8

Flexible Arbeitszeiten und Home Office reduzieren Konflikte

Flexibilisierung von Arbeit (flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte) ist positiv zu bewerten, da sie mit verringerten Arbeits- und Familienkonflikten und reduzierter emotionaler Erschöpfung einhergeht.

- Jeder 4. (27 %) der Befragten gibt an, in seinem Unternehmen während der normalen Betriebszeiten auch außerhalb seines regulären Arbeitsplatzes arbeiten zu dürfen. 65 % haben diese Möglichkeit nicht.
- Bei 27 % der Befragten sind das bis zu 5 Stunden im Monat, 18 % kommen auf bis zu 10 Stunden, 17 % arbeiten bis zu 20 Stunden im Monat so.
- Mehr als jeder 2. (55 %) ist überzeugt, dass Technologie den Menschen mehr Freiheit gibt, dort zu leben und zu arbeiten, wo sie wollen.

Flexibilisierung von Arbeit hat ihre Grenzen

Die Digitalisierung hat die Arbeit in vielen Branchen flexibler gemacht. Zum Beispiel bei Versicherungen, Banken, Marketing und Beratungsfirmen. Hier liegt sie bei mehr als 70 %. In anderen Branchen stößt sie naturgemäß an ihre Grenzen: zum Beispiel im Gesundheitsbereich. Hier liegt sie bei weniger als 25 %. Eine Krankenschwester kann eben nicht von zu Hause arbeiten.

- Beispiel Flexibler Arbeitsort: in der Finanz- und Immobilienbranche können 42 % der Arbeitnehmer auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes, z.B. im HomeOffice arbeiten. Ähnlich hohe Werte finden sich im Bildungssektor (41 %), in der IT-Branche (61 %), im Bereich Marketing (49 %) sowie im Sektor Medien/Kunst/Kultur (46 %).
- In anderen Branchen sind die Berufstätigen naturgemäß an ihren Arbeitsplatz gebunden. Entsprechend gering ist der Anteil der Befragten, die an anderen Orten als ihrem Arbeitsplatz arbeiten können: Sektor Holz/Papier/Kunststoff (15 %) und Nahrungsmittelindustrie (10 %).
- Ähnlich bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung - wenn Arbeitnehmer an Öffnungs- oder Maschinenlaufzeiten gebunden sind, gibt es kaum Spielraum zur freien Einteilung der Arbeitszeit. 82% der Arbeitnehmer in der Nahrungsmittelindustrie haben keinerlei Möglichkeit zur freien Arbeitszeiteinteilung (Gesundheitsberufe: 75 %, Gastgewerbe/Tourismus: 71 %, Logistik & Verkehr: 70 %).
- Wesentlich flexibler können die Berufstätigen im Marketing-Bereich arbeiten: Nur 25 % dieser Berufsgruppe hat feste, nicht veränderbare Arbeitszeiten. (Finanzen & Immobilien: 27 %, IT-Branche: 32 %, Öffentlicher Sektor: 35 %)

10 Firmen können mehr tun

Ein wichtiges Instrument im Management der Digitalisierung ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Hier zeigt die Studie, was zum Beispiel Kurse zur Stressprävention, psychischen Gesundheit usw. angeht, große Unterschiede. Wer zur Unternehmensführung gehört, ist besonders im Fokus.

- Etwa jeder dritte Befragte (36 %) hat im letzten Jahr an einer IT-Schulung teilgenommen.
- Fast jeder fünfte Arbeitnehmer (18 %) wünscht sich von seinem Unternehmen, dass Schulungen für neue Technologien oder IT-Systeme angeboten werden. Vor allem in Industrie und Handwerk ist der Bedarf groß (24 % wünschen sich hier von ihrem Unternehmen mehr Fortbildungsangebote).
- Die wenigsten Führungskräfte (27 %) wurden zu einem positiven und gesundheitsförderlichen Umgang mit ihren Mitarbeitern geschult.
- Vor allem Arbeitnehmer in kleineren Unternehmen haben häufig nicht die Möglichkeit, betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung wahrzunehmen. Z.B. Kurse zur Stressprävention: in großen Unternehmen (250+ Mitarbeiter) geben 41 % an, dass solche Kurse angeboten werden – in kleinen Unternehmen (bis 10 Mitarbeiter) nur 13 % der Arbeitnehmer.
- Auch wenn die Unternehmen betriebliche Gesundheitsvorsorge-Maßnahmen anbieten, werden diese von den Arbeitnehmern häufig nicht in Anspruch genommen. Z.B. Gesundheitsschulungen (z.B. Ergonomie, Rückenschule, Ernährungsberatung etc.): 50 % der Befragten nahmen ein solches Angebot ihres Unternehmens überhaupt in Anspruch.

Kontakt

- **Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen**

Prof. Dr. Stephan Alexander Böhm

Tel.: 0041 (0) 71 224-3181 / E-Mail: stephan.boehm@unisg.ch

- **Barmer GEK**

Sunna Gieseke

Tel.: 0800 33 20 60 44-3020 / E-Mail: sunna.gieseke@barmer-gek.de

- **BILD am SONNTAG**

Alexander Hauk

Tel.: 030 2591-77644 / E-Mail: alexander.hauk@axelspringer.de

- **Deutsche Telekom AG**

Christian Schwolow

Tel.: 0228 181-49491 / E-Mail: medien@telekom.de