

So arbeiten Sie gesund und nachhaltig nach der Pandemie

Ein kurzer Überblick über die Studie social health@work zur Auswirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland.



Die Studie

Mobiles Arbeiten

Include

Orchestrate

Lead

Die Studie

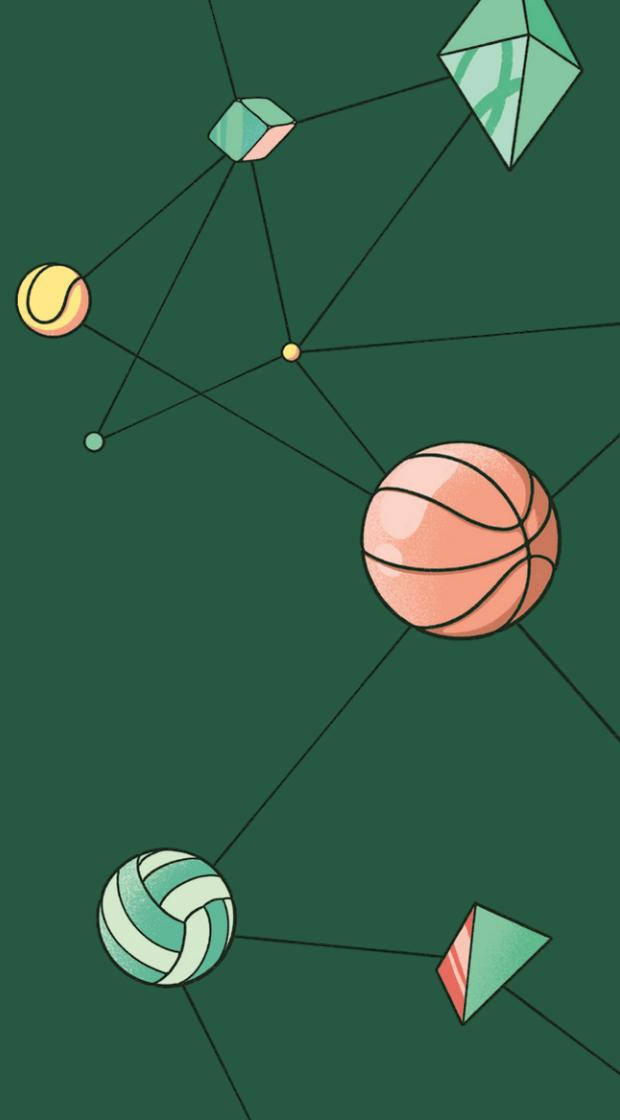
social health@work

Die Pandemie hat mobile Arbeitsmodelle zum „new normal“ gemacht. Angesichts der jüngsten Entwicklungen stellt sich die berechtigte Frage: Wie geht es nach der Pandemie weiter? Aber vor allem: Wie sollte moderne Arbeit gestaltet werden, damit sie erfolgreich, gesund und nachhaltig ist?

Die BARMER untersucht gemeinsam mit der Universität St. Gallen in einer dreieinhalbjährigen Längsschnittstudie genau dieses gesunde Arbeitsumfeld: social health@work zeigt auf, welche Auswirkungen mobiles Arbeiten angesichts der zahlreichen Herausforderungen auf Beschäftigte hat. Im Vordergrund steht dabei der bislang wenig erforschte Aspekt der sozialen Gesundheit. social health@work beschreibt einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext, bei dem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen.

Für die social health@work-Studie nehmen mehr als 8000 Erwerbstätige halbjährlich an einer Befragung teil, die in insgesamt acht Wellen umgesetzt wird. Bei der bevölkerungsrepräsentativen Studie (aktuell fünfte Welle) handelt es sich um eine Panel-Befragung, die dieselben Teilnehmenden über mehrere Jahre hinweg begleitet.

Alle Informationen rund um die Studie und weitere Studienergebnisse finden Sie unter barmer.de/social-health – hier ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsanleitungen für Ihren Alltag als Mitarbeiter:in (Navigate), als Team (Include), als Führungskraft (Lead) sowie Personal-Verantwortliche:r und Organisation (Orchestra).



Wie arbeiten wir nach der Pandemie?

Mobiles Arbeiten ist nicht mehr wegzudenken. Es wird auch in Zukunft bleiben. Durchschnittlich mehr als ein Viertel der Arbeitszeit wird aktuell außerhalb klassischer Büros geleistet. Beschäftigte wünschen sich zweieinhalb bis drei mobile Arbeitstage pro Woche. Wenn im Homeoffice gearbeitet wird, ist es Beschäftigten immer wichtiger, sich einen separaten Arbeitsplatz einzurichten, um Arbeit und Privates räumlich voneinander abzugrenzen.

Die Einflussfaktoren, die den Wunsch nach mobilen Arbeitstagen verstärken, sind:

- *die ausgeübte Tätigkeit muss sich für mobiles Arbeiten eignen*
- *mobil Arbeitende verfügen über digitale Kompetenzen*
- *die Organisation verfügt über einen entsprechenden digitalen Reifegrad*



Wichtige Erkenntnisse

Mobiles Arbeiten hat sich etabliert. Beschäftigte wünschen sich im Vergleich zu der Zeit der Pandemie aber wieder etwas weniger mobile Arbeit und mehr Präsenz im Büro.

Hybride Zusammenarbeit wird als neues Modell in der Arbeitswelt genutzt. Neue Technologien sind im virtuellen Kontext weiter auf dem Vormarsch, aber noch kein Standard.

Der Wunsch, Privates und Berufliches zu trennen, hat zugenommen.

Wie lässt sich die eigene Arbeit bestmöglich gestalten?

Ein aktives Grenzmanagement zwischen Arbeit und Privatleben in zeitlicher, örtlicher und kommunikativer Hinsicht verbessert bei den Befragten kausal die Arbeitsfähigkeit.

Beschäftigte, die viel oder ausschließlich mobil arbeiten, berichten von mehr Stress als jene, die wenig oder gar nicht mobil arbeiten. Dies trifft allerdings nicht auf mobil Arbeitende zu, die ihre Freizeit in einem hohen Maße aktiv gestalten. Aktive Freizeitgestaltung ist also ein guter Schutz vor Stress im Homeoffice.

Doch wer sich abgrenzt, muss auch wieder zurück in die Arbeitsrolle finden. So hat sich gezeigt, dass insbesondere Beschäftigte, die Arbeit und Privatleben gut voneinander abgrenzen, ihrer Tätigkeit engagierter nachgehen, wenn sie sich vor der Arbeit mental darauf einstimmen (Reattachment).

50,49%

der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung können in ihrer Freizeit die Arbeit vergessen

Führungskräften gelingt dies weniger gut. In der Freizeit die Arbeit vergessen können hier nur

42,72%



Wichtige Erkenntnisse

Besonders mobil arbeitende Beschäftigte sollten ihre Freizeit aktiv gestalten, um Stress vorzubeugen.

Förderlich ist eine zeitliche, örtliche und kommunikative Abgrenzung von Arbeitsort und Privatleben.

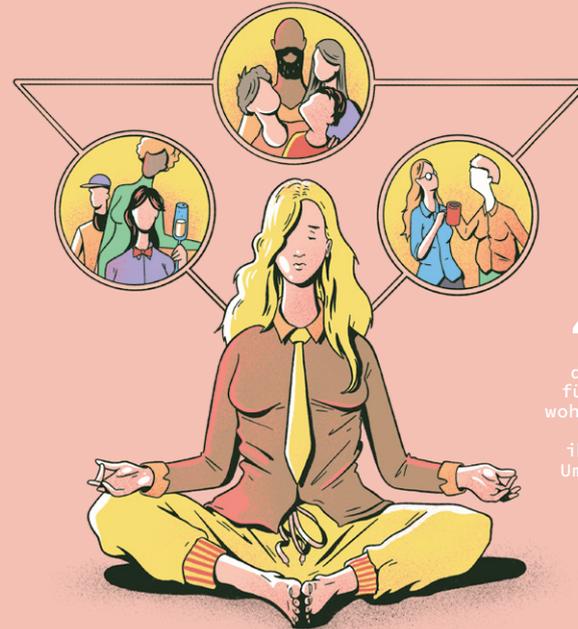
Das eigene Arbeitsengagement wird durch Reattachment gefördert.

Include

Welche Rolle spielt Inklusion im Team und privat im Kontext digitaler Arbeit?

Teams unterscheiden sich im Ausmaß des sogenannten Inklusionsklimas, das Beschäftigte wahrnehmen. Das Inklusionsklima basiert auf vier zentralen Dimensionen (St. Gallen Inclusion Index), die gleichermaßen vorhanden sein müssen: Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt.

Die Studienergebnisse zeigen, dass sich Beschäftigte in ihrem Team weniger inkludiert fühlen, wenn bei ihnen der Anteil an mobiler Arbeit zunimmt. Gleichzeitig führt ein Rückgang des Zugehörigkeitsgefühls dazu, dass mehr mobil gearbeitet wird. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, müssen Organisationen proaktiv gegensteuern, um mobile Arbeit nicht zu einem Risikofaktor für Inklusion werden zu lassen.



45,5%

der Befragten fühlen sich sowohl in ihrem Team als auch in ihrem privaten Umfeld sehr gut inkludiert

Wichtige Erkenntnisse

Beschäftigte, die sich sowohl in ihrem Team als auch im Privaten voll inkludiert fühlen, haben eine hohe Arbeitsfähigkeit und eine bessere mentale Gesundheit.

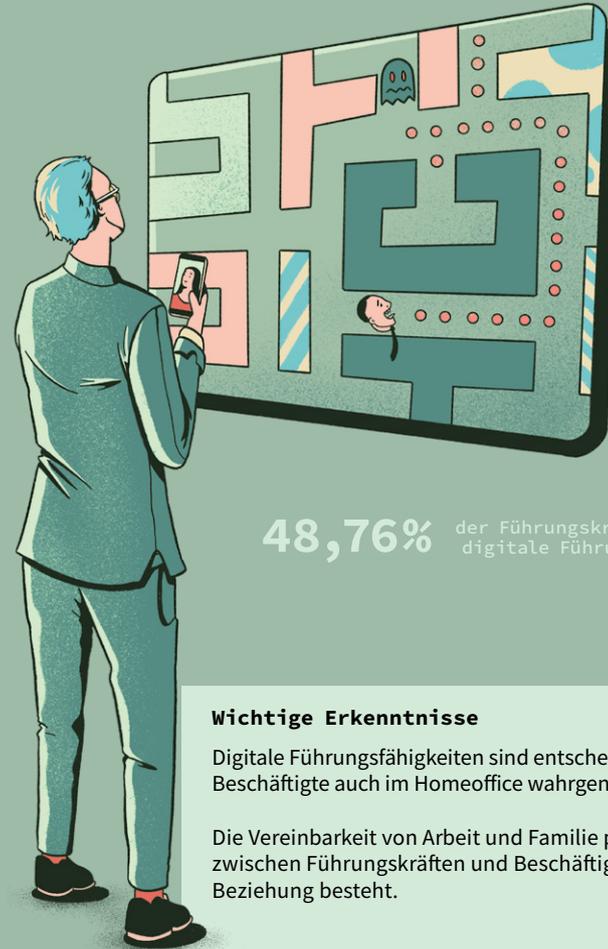
Sie sind auch am zufriedensten mit ihrer Arbeit und schätzen ihre eigene Arbeitsleistung am besten ein.

Mobile Arbeit kann ein Risikofaktor für Inklusion sein, weshalb auch im digitalen Kontext Authentizität und Zugehörigkeit gefördert werden sollten.

Was macht erfolgreiche Führung im digitalen Kontext aus?

Beschäftigte fühlen sich von Führungskräften und Vorgesetzten besser wahrgenommen, wenn diese über eine hohe digitale Führungsfähigkeit verfügen. Dies gilt unabhängig vom Arbeitsort.

Ein gutes Verhältnis zwischen Beschäftigten und Führungskräften führt kausal zu weniger Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben.



48,76% der Führungskräfte haben gute digitale Führungsfähigkeiten

Wichtige Erkenntnisse

Digitale Führungsfähigkeiten sind entscheidend, damit sich Beschäftigte auch im Homeoffice wahrgenommen fühlen.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie profitiert, wenn zwischen Führungskräften und Beschäftigten eine gute Beziehung besteht.

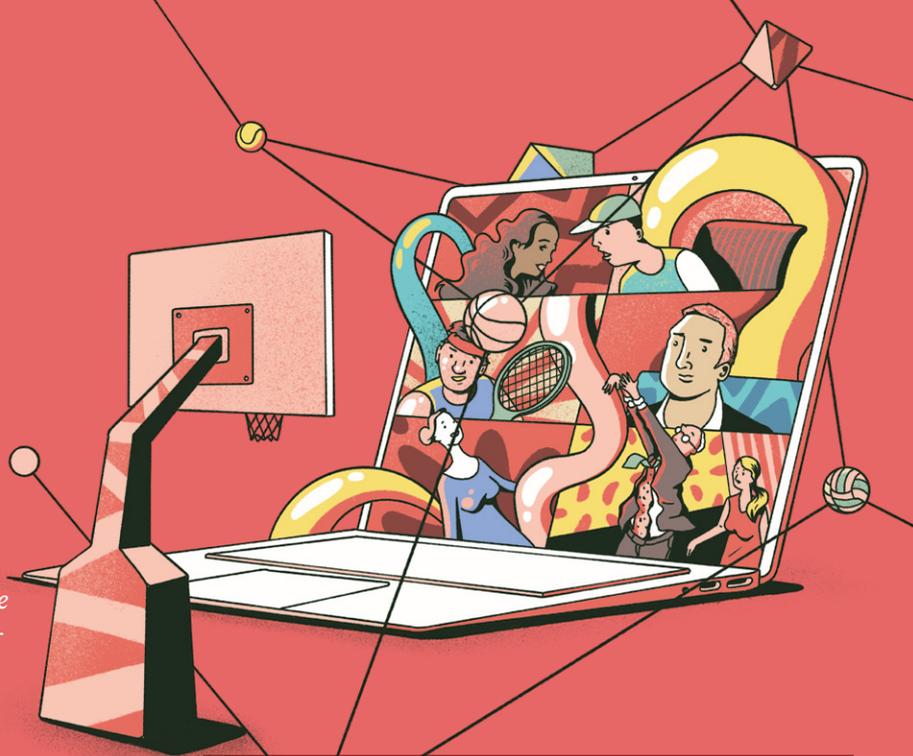
Wo stehen Organisationen im digitalen Wandel?

Eine entscheidende Messgröße des digitalen Fortschritts ist der digitale Reifegrad einer Organisation. Dieser umfasst fünf Phasen: Widerstandsphase, Vorbereitungsphase, Umsetzungsphase, Virtualisierungsphase und volle Virtualität. In der aktuellen Erhebungswelle konnte ein besonders starker Anstieg in der Virtualisierungsphase beobachtet werden.

Und dabei geht Digitalisierung alle an: Schon heute stellen die 50–59-Jährigen die größte Beschäftigten-gruppe dar. Speziell für diese sind altersinklusive Human-Resources-Praktiken entscheidend, um im digitalen Umfeld Stress gering und das Arbeits-engagement hoch zu halten.

32%

der Organisationen können einen Großteil ihrer Arbeit virtuell ausführen (Virtualisierungsphase)



Wichtige Erkenntnisse

Immer mehr Organisationen erledigen viele ihrer Aufgaben virtuell. Eine vollständige Rückkehr zur Präsenzkultur wird es nicht geben. In allen Bereichen ist es wichtig, daran zu arbeiten, hybride Lösungsmodelle proaktiv zu gestalten.

Altersinklusive Human-Resources-Praktiken können helfen, Brücken zwischen den Generationen zu schlagen.