

BPR a.i.V.

**Ausschuss Soziales, Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

Themenheft D02

Digitalisierung und Gesundheit



Stand: 09.03.2021

Inhalt

1. Digitalisierung und Gesundheit am Arbeitsplatz	3
1.1. Vergesst die Gesundheit nicht	3
1.2. Viel Bestreben in der Digitalisierung	3
1.3. Skepsis und Angst durch Überforderung.....	3
1.4. Offen sein für etwas Neues.....	4
2. Mobiles Arbeiten kann krank machen	5
2.1. Neues Arbeiten bringt Stress und Gesundheitsrisiken mit sich.....	5
2.2. Smarte Geräte bewirken Gefühle der Isolation und Fremdbestimmtheit	5
3. Gesundheitliche Auswirkungen und Gegenmaßnahmen	6
3.1. Die Digitalisierung ist betriebliche Realität	6
3.2. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit	6
3.3. Selbstmanagement der Digitalisierung.....	7
3.4. Gesundheitsmanagement in öffentlichen Einrichtungen.....	7
3.5. Mit der Digitalisierung der Arbeit aktiv umgehen	7
4. Wie lässt sich digitaler Stress vermindern?.....	8
4.1. Digitaler Stress: Die wichtigsten Studienergebnisse.....	8
4.2. Ursachen von digitalem Stress.....	8
4.3. Digitaler Stress: Wie kann das BGM Mitarbeiter unterstützen?	8
4.4. Anforderungen von außen und innere Impulse sind in den Griff zu bekommen.....	9
4.5. Nimmt die Selbstkontrolle ab, steigt der digitale Stress	9
4.6. Selbstdisziplin vermindert digitalen Stress	9
4.7. Digitalisierung im Job belastet Familienleben und Gesundheit.....	9
4.8. Nebenwirkungen des digitalen Lebens	10
4.9. Hilfe bei Digitalisierungsdruck	10
5. Digitalisierungsdruck bei Führungskräften und Berufseinsteigern.....	10
6. 10 Gründe für Ihren Chef, Gesundheitsmanagement einzuführen.....	11
Weitere Links zu diesem Thema.....	13
Weitere interessante Internetseiten	14
Literatur	15
Impressum	16

1. Digitalisierung und Gesundheit am Arbeitsplatz

1.1. Vergesst die Gesundheit nicht

Unsere Arbeitswelt steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Digitale Trends treffen auf den demografischen Wandel, gleichzeitig verändern Werte und gesellschaftliche Ansprüche die Arbeitswelt. Ebenso wie bisher werden daran angepasste Strategien und Konzepte benötigt, um Beschäftigte auf lange Sicht gesund zu erhalten, ihre Arbeitszufriedenheit zu stärken und ihre Kompetenzen zu fördern.

1.2. Viel Bestreben in der Digitalisierung

Trotz allgemeiner Digitalisierungsbestrebungen ist weitestgehend unklar, welche tatsächlichen Auswirkungen digitale Kommunikationstechnologien auf unsere Gesundheit haben. Unbestritten ist aber, dass sich mit der Digitalisierung die Anforderungen an uns wandeln. Sei es, dass man sich mit einer schwer zu bewältigenden Menge an Informationen konfrontiert sieht oder viele Aufgaben gleichzeitig zu erledigen hat.

Eine Studie der Universität St. Gallen zeigt, dass die Digitalisierung mit erhöhten Konflikten zwischen Familie und Freizeit sowie mit emotionaler Erschöpfung einhergeht. Gleichzeitig ergeben sich mit der Digitalisierung auch Chancen. Zum Beispiel nehmen viele Beschäftigte wahr, dass sich mit den technologischen Neuerungen ihre Arbeitsleistung steigert, wie der BMAS-Monitor deutlich macht. Der BMAS-Monitor fasst die Ergebnisse einer repräsentativen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung zur Nutzung von Homeoffice und der Erreichbarkeit von Beschäftigten in ihrer Freizeit zusammen.

Wenn die Digitalisierung in den Behörden erfolgreich sein soll, kommt man um Investitionen in die Qualifizierung und Gesundheit der Beschäftigten nicht herum. Wissen, digitale Kompetenzen und Gesundheit sind Ressourcen, die in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wichtiger sind denn je. Doch wo anfangen? Welche Maßnahmen auf den Weg bringen? Wie alle beim Wandel der Arbeitswelt mit ins Boot holen? Nicht immer ist es einfach, den Durchblick zu behalten – stehen sie doch einer schier unermesslichen Anzahl externer Beratungs- und Informationsangebote gegenüber.

1.3. Skepsis und Angst durch Überforderung

Erschwerend kommt hinzu, dass vor allem ältere Beschäftigte oftmals skeptisch gegenüber digitalen Technologien sind oder sie gar ablehnen – was teilweise auch als Innovationshemmnis für die Digitalisierung bewertet wird. Als Grund wird die Angst vor Veränderungen oder die Sorge vor Überforderung durch Digitalisierung genannt.

Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen – denn sie sind Betroffene und Gestalter zugleich. Gleichzeitig bedeutet es aber auch für diese ein Umdenken und ein geändertes Führungsverständnis. Auch Führungskräfte sind von der Digitalisierung betroffen. Gewohnte Vorgehensweisen helfen nicht mehr weiter, Führungskräfte werden mit veränderten Anforderungen konfrontiert. Experten gehen davon aus, dass sie durch die digitale Transformation zunehmend Macht an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeben müssen. Die Bedeutung eines beziehungsfördernden und coachenden Verhaltens von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitenden wird steigen. Führungskompetenzen wie Agilität, Veränderungsmanagement und Führung auf Distanz werden eine stärkere Rolle einnehmen. Da Mitarbeiterleistungen transparenter werden, wird von Führungskräften erwartet, dass Leistungen auch entsprechend ergebnisorientiert bewertet werden. Eine gesundheitsbewusste Führung sollte dazu beitragen, dass der durch die Digitalisierung verstärkte Druck auf Mitarbeitende abgefedert wird. Führung selbst wird insgesamt stärker technologisiert, d.h.

durch digitale Tools unterstützt, werden.¹ Dementsprechend müssen auch Führungskräfte auf eine „Führung 4.0“ vorbereitet werden.

Aber auch Flexibilität ist ein wichtiger Aspekt, um die Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt mitzunehmen. Digitale Technologien bedingen, dass Beschäftigte jederzeit und überall arbeiten können. Die Experten unterstreichen daher die Notwendigkeit, neue Konzepte für eine flexible Arbeit zu entwickeln. Sie halten es zudem für sinnvoll, bereits bestehende Maßnahmen in ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu integrieren.

Eine große Herausforderung machen die Experten jedoch in der mangelnden Motivation der Belegschaft aus, sich an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder Qualifizierungsangeboten zu beteiligen. Nur mit entsprechenden Motivations- und Kommunikationsstrategien kann es gelingen, das Thema Gesundheit nachhaltig zu verankern.

1.4. Offen sein für etwas Neues

Sicherlich gibt es keine Pauschallösungen. Allerdings lohnt es, sich vor Augen zu führen, welche Konzepte und Methoden für eine präventive Arbeitsgestaltung bereits bestehen oder derzeit erarbeitet werden – und möglicherweise spannend sein könnten. In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ erarbeiten über 150 Projektpartner aus Wissenschaft, Wirtschaft und den Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in 30 Projekten deutschlandweit Lösungsansätze für eine präventive Arbeitsgestaltung.

Die Themen umfassen gesunde Führung, die Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz oder die Nutzung von Assistenzsystemen und smarten Technologien.

Wissenschaftlich begleitet wird der BMBF-Förderschwerpunkt durch das Projekt MEgA, das in der Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Heidelberg unter Leitung von Prof. Dr. Karlheinz Sonntag angesiedelt ist. Mit den Erkenntnissen aus den beteiligten Projekten sowie der eigenen Forschung erarbeitet das Projekt MEgA eine Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“.

Die digitale Toolbox wird zukünftig Handlungsempfehlungen, Leitfäden und Tools bereitstellen. Mit dem Projektatlas „Arbeit 4.0 präventiv gestalten“ werden bereits jetzt Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze anhand von fünf Gestaltungsfeldern der modernen Arbeit aufgezeigt. Weitere Informationen finden sich unter www.gesundearbeit-mega.de.

Quelle: <https://www.zukunftderarbeit.de/2017/11/16/vergisst-die-gesundheit-nicht/>, Abruf: 26.01.2021

Quelle: <https://gesundearbeit-mega.de/neuigkeiten/projektatlas-arbeit-40-praeventiv-gestalten>, Abruf: 26.01.2021

¹ Vgl. z.B. Schwarzmüller, Tanja et al. (2017): Führung 4.0 – Wie die Digitalisierung Führung verändert.

2. Mobiles Arbeiten kann krank machen

Laut einer Studie der International Labour Organisation (ILO) sterben weltweit jedes Jahr 2,78 Millionen Menschen durch Berufsunfälle und tätigkeitsbezogene Krankheiten. Zusätzlich leiden 374 Millionen unter den Folgen von Arbeitsunfällen. Die derzeitige Veränderung der Arbeitswelt bringt ganz neue Gesundheitsrisiken mit sich.

Jeden Tag sterben 6500 Menschen an Krankheiten, die durch die Arbeit verursacht wurden, und 1000 Menschen kommen bei Arbeitsunfällen um. Die sogenannte vierte industrielle Revolution birgt laut der Studie neue Gefahren. Durch Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeit sind immer mehr Menschen überall und jederzeit digital vernetzt. Das wirkt sich auf die Gesundheit am Arbeitsplatz aus.

2.1. Neues Arbeiten bringt Stress und Gesundheitsrisiken mit sich

Zunehmende Tele- und Heimarbeit verwischt die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und kann zum Gefühl der Isoliertheit oder zu vermehrtem Stress führen. Dazu kommen Forderungen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Weitere neue Risiken können sich aus erhöhten Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine ergeben, die mit kognitiven Belastungen verbunden sind, aber auch mit ergonomischen, etwa durch den verstärkten Einsatz mobiler Geräte und sitzende Tätigkeiten. Neben psychosozialen Risiken und Stress gehören auch Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen sowie Krebs zu den wachsenden Herausforderungen. Dazu tragen unter anderem auch befristete Arbeitsverträge bei, so die ILO.²

2.2. Smarte Geräte bewirken Gefühle der Isolation und Fremdbestimmtheit

Smarte Technologien und am Körper tragbare Geräte können helfen, die Qualität der Luft zu messen, in der Menschen arbeiten müssen, oder die Sicherheit verbessern, indem sie zum Beispiel Ermüdungserscheinungen messen und Mikroschlaf von LKW-Fahrern oder Maschinenbedienern entdecken. Neben solchen positiven Entwicklungen gibt es aber auch negative Folgen: Berufstätige, die zunehmend mit intelligenten Geräten arbeiten, können das Gefühl bekommen, die Autonomie über ihre Arbeit zu verlieren. Das könne zu Stress und Isolationsgefühlen führen, so die ILO. Sie können z. B. die Interaktion mit Kollegen vermissen, mit denen sie früher mehr Informationen direkt oder per Telefon ausgetauscht haben. Ein anderes Beispiel ist ein von Amazon patentiertes Armband, das die Standorte der Lagerarbeiter erfasst und vibriert, um sie in Richtung ihres nächsten Auftrags zu „schubsen“. Es wurde berichtet, dass viele Arbeiter das Gefühl haben, während ihrer Schicht vor allem mit Robotern zu interagieren und weniger mit Kollegen. Inzwischen wird sogar an der Umstellung von tragbaren Geräten auf Implantate geforscht – das könnte in Zukunft zur Arbeitswelt gehören und bringe wieder neue Gesundheitsrisiken mit sich, so die Studie.

Quelle: <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/mobile-und-digitale-arbeitsformen-koennen-gesundheitsrisiken-mit-sich-bringen.html>, Abruf: 27.01.2021

² Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Organisation, die das Ziel verfolgt, in einem durch Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und Menschenwürde geprägten Umfeld für Frauen und Männer menschenwürdige und produktive Arbeit zu schaffen.

3. Gesundheitliche Auswirkungen und Gegenmaßnahmen

Die Krankenkasse Barmer hat in Kooperation mit der Zeitung BILD am SONNTAG eine Studie zu gesundheitlichen Auswirkungen einer zunehmenden Digitalisierung auf Beschäftigte in Auftrag gegeben. Die Digitalisierung der Arbeit kann zu gesundheitlichen Folgen führen.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändern sich die Bedingungen der Arbeitswelt. Die Informationsmenge steigt, der Arbeitsumfang verdichtet sich und durch die verschiedenen digitalen Devices, nehmen die Kommunikationsmöglichkeiten immer weiter zu. Zusätzlich kommt es auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu neuen technologischen Anforderungen und daraus folgend zu einem großen Anpassungs- und Leistungsdruck. Durch die gestiegenen Anforderungen, können sich Auswirkungen auf die persönliche Gesundheit ergeben. Für die groß angelegte Studie "Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten", wurden mehr als 8000 berufstätige Teilnehmer im Juli und August 2016 befragt. Die Befragung ist dabei repräsentativ für die circa 33,3 Millionen internetnutzenden Berufstätigen. Die Studie wurde von der Universität St. Gallen durchgeführt und ist in Kooperation mit der Krankenkasse Barmer und der BILD am SONNTAG, sowie der Deutschen Telekom als Projektpartner in Auftrag gegeben worden.

3.1. Die Digitalisierung ist betriebliche Realität

Die Studienergebnisse bestätigen: So gut wie alle Berufsgruppen sind von der Digitalisierung betroffen. Die Unterschiede zum Grad der Digitalisierung zwischen einzelnen Berufen und Branchen, fallen aber relativ gering aus. Berufe aus dem IT-Bereich oder aus der Naturwissenschaft, werden jedoch mit einem besonders hohen Digitalisierungsanteil identifiziert. Andere Berufsgruppen wie Beschäftigte in Reinigungsberufen sind von der Digitalisierung hingegen weniger betroffen. Die Unterschiede lassen sich dafür mehr in den einzelnen Facetten und Ausprägungen der Digitalisierung finden. Zum Beispiel gibt es teilweise einen als erheblich empfundenen Druck sich fortzubilden, um digitale Kompetenzen zu entwickeln, oder einfach um schneller zu arbeiten. Besonders Führungskräfte, junge Berufstätige und Männer fühlen sich laut Studie diesem Druck ausgesetzt. Im Altersvergleich unter Berufstätigen lassen sich kaum Unterschiede feststellen. Die wahrgenommene Digitalisierung, aber auch die geäußerte Sorge vor den gestiegenen technischen Anforderungen, ist bei den unter 30-jährigen und den über 60-jährigen relativ gleich. Die jüngeren Berufstätigen haben allerdings eher als die Älteren die Sorge, ihren Arbeitsplatz durch die Digitalisierung zu verlieren.

3.2. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit

Um die Effekte der Digitalisierung auf die persönliche Gesundheit zu bemessen und in einem nachvollziehbaren Ergebnis sichtbar zu machen, spielen zwei Aspekte eine wesentliche Rolle: Es müssten vermehrt Krankheitssymptome unter den Befragten auftreten und daraus folgend mehr Krankentage anfallen. Hier spiegeln die Ergebnisse der Studie einen direkten Zusammenhang nur schwach wider. Die fortschreitende Digitalisierung in öffentlichen Einrichtungen führt also nicht unbedingt zu einer höheren Zahl der Krankentage.

Dennoch lassen sich durchaus Effekte für die Beschäftigten und ihre Gesundheit feststellen. Dazu trägt insbesondere der durch die Digitalisierung entstehende Druck bei, sich den geforderten technischen Fähigkeiten anpassen zu müssen. Ebenso gehören Veränderungen im Beruf, die beispielsweise die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und eine ständige Weiterentwicklung und -bildung voraussetzen, dazu. Die Studie belegt, dass eine solche mentale Dauerbelastung zu Kopf- und Rückenschmerzen und zu Einschlafschwierigkeiten führen kann. Darüber hinaus nehmen Beschäftigte diesen Stress häufig vom Arbeitsplatz in den privaten Bereich und in die Freizeit mit, woraus sich sogar ein Zusammenhang zwischen der fortschreitenden Digitalisierung und Konflikten innerhalb der Familie belegen lässt. Hinzu kommt ein größeres Risiko für die Entwicklung einer Burnout-Erkrankung. Die höheren Belastungen

ergeben sich aber nicht nur aus den stets wechselnden Anforderungen im Berufsleben, sondern auch durch eine Verlängerung der Arbeitszeit. Diese wird insbesondere durch ein Gefühl der permanenten Erreichbarkeit und dem Bearbeiten von E-Mails oder Sprachnachrichten, auch aus fachfremden Bereichen, deutlich.

Trotz dieser möglichen negativen Effekte, stehen insgesamt, gerade auch in den Berufsgruppen, die stark vom digitalen Fortschritt betroffen sind, viele der Befragten einer Digitalisierung durchaus optimistisch gegenüber. So stimmen beispielsweise viele der Befragten der Aussage zu, dass Technologie sie in ihrem persönlichen Leben produktiver macht.

3.3. Selbstmanagement der Digitalisierung

Der persönliche Umgang und das eigene Verhalten mit den Anforderungen der Digitalisierung und den daraus folgenden Veränderungen für die Arbeit, sind von großer Relevanz für die Gesundheit. Die Erkenntnisse aus der Studie regen dazu an, die Selbstmanagementfähigkeiten zu schulen, und zwar auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite.

Durch die Auswertung des gesammelten Datenmaterials, können die Wissenschaftler Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen ausfindig machen, um die negativen Begleiterscheinungen durch die Digitalisierung der Arbeit abzumildern. Eine der Handlungsempfehlungen ist zum Beispiel der Hinweis auf sportliche Aktivität. So zeigen die Ergebnisse der Studie deutlich, dass ausreichende und regelmäßige Bewegung in hohem Maß dazu beiträgt, Begleiterscheinungen wie zum Beispiel Kopfschmerzen zu vermindern, oder emotionale Belastungen abzubauen. Ein erfolgreiches Management der Digitalisierung liegt dabei für jeden in der eigenen Hand: Es ist wichtig, das eigene Verhalten regelmäßig zu kontrollieren und in der Freizeit ab und an eine digitale Abstinenzzeit einzuführen. Der zeitweise Verzicht der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik kann die Arbeitsfähigkeit sogar verbessern.

3.4. Gesundheitsmanagement in öffentlichen Einrichtungen

Aus Arbeitgeberperspektive ist besonders das betriebliche Gesundheitsmanagement ein wichtiges Instrument zur Gesundheitsförderung. Hierzu zählen nicht nur mögliche Bewegungsangebote, die schon in vielen Behörden vorhanden sind, sondern auch Kurse zur Stressprävention oder zur psychischen Gesundheit.

Helfen kann auch ein Angebot, die eigene Arbeitszeit individuell und flexibel zu gestalten, zum Beispiel durch entsprechende Gleitzeitregelungen.

Einen messbaren positiven Effekt bieten auch verschiedene Arbeitsorte. Laut Studie verbessert die Möglichkeit zum Home-Office die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes. Gleichzeitig besteht hier ein positiver Zusammenhang zur Konfliktvermeidung innerhalb des Familienlebens.

Natürlich können solche zusätzlichen Angebote für Arbeitnehmer nicht in allen Branchen und Berufen gleichermaßen umgesetzt werden. Beschäftigte in Pflegeberufen sind beispielsweise an den jeweiligen Arbeitsort gebunden und können nicht von zu Hause ausarbeiten. Hier könnte besonders ein passendes Kursangebot unterstützend wirken.

3.5. Mit der Digitalisierung der Arbeit aktiv umgehen

Aufzuhalten ist die Digitalisierung im Berufs- und Privatleben nicht mehr. Dessen sind sich die Menschen durchaus bewusst. So wird der digitale Fortschritt auch nicht per se als positiv oder negativ bewertet. Die Digitalisierung kann durchaus zu Entlastungen führen und Arbeitsvorgänge erleichtern und beschleunigen. Sie führt zum Beispiel zu einer größeren und schnelleren Produktivität. Andererseits kann sich der Stressfaktor für den Einzelnen durch Arbeitsverdichtung und veränderte Arbeitsaufwände erhöhen. Entscheidend für die Gesundheit sind das persönliche Verhalten und ein bewusster Umgang mit den digitalen Möglichkeiten. Dazu können die eigenen

Selbstmanagement-Fähigkeiten durch private oder betriebliche Angebote geschult werden. Zudem ist es hilfreich, organisatorische Flexibilität in Anspruch zu nehmen, wenn sie zur Verfügung steht. Es gehört aber auch dazu, offen gegenüber beruflichen Veränderungen zu sein und an Fortbildungen teilzunehmen, die das eigene digitale Wissen verbessern. So kann jeder dazu beitragen, mögliche negative gesundheitliche Folgen zu vermindern und die Digitalisierung vermehrt als große Chance und nicht als Bedrohung für die Arbeitswelt anzunehmen.

Quelle: <https://www.barmer.de/gesundheits-verstehen/gesellschaft/digitalisierung-der-arbeit-65496>, Abruf: 26.01.2021

4. Wie lässt sich digitaler Stress vermindern?

Digitaler Stress wird zunehmend zum Problem: Immer und überall arbeiten hat zur Verschmelzung von Berufs- und Privatleben geführt. Im Gegensatz zu den ursprünglichen Erwartungen hat das die Work-Life-Balance aber nicht verbessert. Hilfreich ist eine Unterstützung der Mitarbeiter durch das BGM.

Der Personaldienstleister Randstad zeigt mit mehreren Studien, dass es dringend notwendig ist, Mitarbeiter vor digitalem Stress zu schützen. Doch noch steht das Thema in Unternehmen selten auf der Agenda des Arbeitsschutzes. Dabei sind allein schon verlängerte Arbeitszeiten ein Grund, aktiv zu werden. Und diese lassen sich leicht nachweisen.

4.1. Digitaler Stress: Die wichtigsten Studienergebnisse

- 68 % der Arbeitnehmer checken auch nach Feierabend berufliche E-Mails oder führen Telefongespräche.
- 59 % der Arbeitnehmer empfinden die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben als Belastung.
- 69 % der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass ihr Unternehmen über keine Digitalstrategie verfügt.

4.2. Ursachen von digitalem Stress

- Berufliche Tätigkeiten werden vermehrt auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten ausgeführt, was zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führt.
- Wer rund um die Uhr auf seine Arbeit zugreifen kann, findet schwer ein Ende und hält seltener Ruhezeiten ein.
- Auf Dauer kann die ständige Erreichbarkeit Stress verursachen.
- Eine Überforderung kann zu psychischer Ermüdung, ermüdungsähnlichen Zuständen oder völliger Erschöpfung führen.
- Regelmäßige und ständige Überlastung kann zu krankheitsbedingten Ausfällen führen. Erste Anzeichen können innere Unruhe, Schlafstörungen oder Antriebslosigkeit sein.

4.3. Digitaler Stress: Wie kann das BGM Mitarbeiter unterstützen?

In der Arbeitswelt ist das Thema Digitalisierung eine große Herausforderung auch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Wie kann es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, Chancen zu nutzen, die durch die Digitalisierung entstehen, ohne der digitalen Sogwirkung zu verfallen und so u. a. der eigenen Gesundheit zu schaden?

Auch positive Empfindungen stressen den Körper und verlangen Entspannung.

Digitale Medien sprechen u. a. die Neugier des Menschen an. Nach und nach entwickelt sich so eine Sogwirkung, der schwer zu widerstehen ist. Diese wird immer stärker, je häufiger man sich ihr aussetzt. Ausgelöst werden dabei oft positive Gefühle wie Begeisterung, Schaffensfreude, Motivation oder man kommt sogar in einen Flow. Doch auch positive Empfindungen aktivieren den gesamten Organismus und setzen ihn unter Stress. Diese körperliche Reaktion muss durch Entspannung ausgeglichen werden.

4.4. Anforderungen von außen und innere Impulse sind in den Griff zu bekommen

Ideal und gewünscht ist es, dass digitale Medien die Arbeit erleichtern, Zeit sparen und so die Balance zwischen Arbeit und Erholung fördern. Doch in der digitalisierten Arbeitswelt sind nicht nur die Anforderungen von außen zu bewältigen. Vor allem innere Impulse müssen in den Griff bekommen werden.

4.5. Nimmt die Selbstkontrolle ab, steigt der digitale Stress

Viele Beschäftigte, die unter digitalem Stress leiden, haben hohe Anforderungen an sich selbst. Für sie gilt: Ich muss alles schaffen, sofort auf jede Anfrage antworten, immer erreichbar sein, ich darf keine Fehler und keine Pause machen. Wer so denkt, nutzt digitale Medien sehr intensiv, reagiert auf jede Ablenkung und lässt sich ständig aus Arbeitsaufgaben herausreißen. Je mehr man jedoch aus Gewohnheit, Bequemlichkeit oder Ermüdung den Verlockungen der digitalen Medien nachgibt, desto mehr nimmt die Selbstkontrolle ab. Der eigene Nutzungsstil der digitalen Medien wird dann zur Stressbelastung.

4.6. Selbstdisziplin vermindert digitalen Stress

Experten sprechen von der digitalen Balance, die der Mensch lernen und umsetzen muss. Der Schlüssel dafür ist die Selbstdisziplin. Sie muss entwickelt und gefördert werden. Möglich ist das jedoch erst, wenn der einzelne erkannt hat, wie die Digitalisierung auf ihn wirkt und wie sie sein Handeln beeinflusst.

Selbstdisziplin lässt sich in Maßnahmen zur Verhaltensprävention schulen. Neben Informationen sollten die Angebote auch ein praktisches Training beinhalten. Letztlich muss aber der Einzelne die Verantwortung für seinen Umgang mit digitalen Medien übernehmen. Denn direktive Maßnahmen von außen können die digitale Arbeitswelt nicht alleine gesundheitsgerecht gestalten.

Schlagworte zum Thema: Digitalisierung, Industrie 4.0, Arbeitszeitmodell

Quelle: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/digitaler-stress-gesundheitsgefahren-ernst-nehmen_94_412046.html, Abruf: 26.01.2021

4.7. Digitalisierung im Job belastet Familienleben und Gesundheit

Die Digitalisierung und permanente Erreichbarkeit für E-Mails und Anrufe per Smartphone belastet die Gesundheit und schadet dem Familienleben. Das Risiko an Burnout zu erkranken steigt und knapp ein Viertel der Beschäftigten fühlen sich durch die Arbeit emotional erschöpft. Dies sind Ergebnisse der Studie „Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten“.

Andrea Nahles (SPD), (Bundesministerin für Arbeit und Soziales von Dezember 2013 bis September 2017) sagt: „Der digitale Wandel stellt uns vor neue Herausforderungen. Wenn wir zu guten, langfristig tragfähigen Lösungen kommen wollen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese gemeinsam gestalten. Mit Optimismus und Zuversicht kommen wir da weiter, als wenn wir in Angststarre verfallen: Es gilt, neue Flexibilitätskompromisse zu verhandeln, die sowohl den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt wie auch den familiären und gesundheitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen.“

4.8. Nebenwirkungen des digitalen Lebens

Nach Angaben von Studienleiter Prof. Böhm geht die Digitalisierung der Arbeitswelt mit einer Reihe von Herausforderungen einher, darunter Einschlafschwierigkeiten, Kopf- und Rückenschmerzen sowie emotionaler Erschöpfung. 18 Prozent aller Konflikte zwischen Arbeit und Familie hängen mit der Digitalisierung zusammen. Insgesamt 23 Prozent der Befragten gaben an, dass sie sich durch ihre Arbeit ausgebrannt fühlten. Wer in der Freizeit mobile Arbeitsgeräte mehr als 17 Stunden pro Woche nutzt, bei dem steigt das Burnout-Risiko.

4.9. Hilfe bei Digitalisierungsdruck

Das Burnout-Risiko lässt sich verringern: Regelmäßig Sport, mindestens 5,5 Stunden pro Woche und flexible Arbeitszeiten senken die Gesundheitsgefährdung. Auch die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, lässt die Angst vor zu hohem Digitalisierungsdruck mindern. Dabei ist es wichtig, auch die Freizeit als solche zu nutzen und Dienstgeräte auszuschalten.

„Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, Sport, Verzicht auf Diensthandy und Dienstcomputer in der Freizeit und eine gute Beziehung zur Führungskraft gehen einher mit verringerten Arbeits- und Familienkonflikten sowie weniger emotionaler Erschöpfung“, sagte Studienleiter Prof. Böhm.

5. Digitalisierungsdruck bei Führungskräften und Berufseinsteigern

Vor allem Führungskräfte und jüngere Berufstätige verspüren laut Studie einen überdurchschnittlichen Digitalisierungsdruck. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust durch Technik nimmt mit zunehmendem Alter ab: Während in der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen 27 Prozent der Befragten diese Sorge umtreibt, sind es bei den über 60-Jährigen noch 12 Prozent.

Dennoch steht die Mehrheit der Befragten der Digitalisierung optimistisch gegenüber. Das gilt sowohl für jüngere als auch ältere Arbeitnehmer. Zwischen 51 Prozent in der Gruppe der über 60-Jährigen und 65 Prozent bei den 18- bis 29-Jährigen äußerten sich positiv über den digitalen Wandel. Damit zeigt sich, dass der digitale Wandel in allen Altersschichten und Berufsgruppen angekommen ist.

Anhand des gesammelten und ausgewerteten Datenmaterials konnten die Wissenschaftler Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen aufspüren, die unerwünschten Begleiterscheinungen entgegenwirken. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK, fordert Unternehmen auf, gesundheitlichen Risiken der Digitalisierung rechtzeitig entgegenzuwirken: „Digitalisierung des Arbeitslebens bietet nicht nur Chancen, falsch betrieben führt sie zu gesundheitlichen Risiken. Dem sollten Unternehmen in ihrem betrieblichen Gesundheitsmanagement früh entgegensteuern.“

Informationen zur Studie:

Die Studie „Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten“ des Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen basiert auf einer Umfrage des Marktforschungsunternehmens GfK. Dabei waren im Juli und August dieses Jahres insgesamt 8019 Teilnehmer befragt worden, darunter Auszubildende, Freiberufler, Beamte, Arbeiter und leitende Angestellte aus verschiedenen Altersgruppen. Die Studie entstand im Rahmen von „Deutschland bewegt sich“ (Twitter-Hashtag: #dbs16): Seit 2003 hat die Gesundheitsinitiative von BARMER GEK und BILD am SONNTAG rund 34 Millionen Menschen mit zahlreichen Veranstaltungen und Aktionen deutschlandweit in Bewegung gebracht. Die Studienergebnisse sind repräsentativ für die rund 33,3 Millionen Berufstätigen in Deutschland, die während ihrer Arbeitszeit mit Computern arbeiten oder Mobiltelefone nutzen.

Quelle: <https://www.wiwi-treff.de/Arbeitsleben-and-HR-News/Familienfreundlichkeit/Arbeitswelt-40-Digitalisierung-im-Job-belastet-Familienleben-und-Gesundheit/Artikel-8366/drucken>, Abruf: 26.01.2021

6. 10 Gründe für Ihren Chef, Gesundheitsmanagement einzuführen

1. Gesundheitsmanagement ist Chefsache

Der demografische Wandel führt unweigerlich dazu, dass jede Behörde das Thema Gesundheitsmanagement in ihre Leitlinien integrieren und leben muss. Die Arbeitnehmer müssen länger arbeiten und mehr leisten, es ist Aufgabe der Führungsetage, dies zu ermöglichen. Die Frage ist nicht mehr „BGM Ja oder Nein?“ sondern „BGM, aber wie am besten?“

2. Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital. Ohne gesunde und zufriedene Mitarbeiter kann eine Behörde sein Potential nicht optimal ausnutzen. Nur ein modernes und umfassendes Gesundheitsmanagement wird allen gesundheitsrelevanten Faktoren gerecht und kann die Gesundheit der Mitarbeiter so nachhaltig und messbar verbessern. Ein gutes Gesundheitsmanagement ist ein Investment in die Mitarbeiter.

3. Den Krankenstand (Absentismus) und Krankheitskosten langfristig reduzieren

In Studien konnte bewiesen werden, dass ein gut ausgearbeitetes und umfassendes BGM einen gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen für Mitarbeiter und Unternehmen hat. Eine Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten ist dabei prinzipiell am wirksamsten. So kann die Gesundheit der Mitarbeiter gefördert und die Kosten, die durch krankheitsbedingte Ausfälle entstehen, langfristig gesenkt werden.

4. Den Präsentismus senken

Nicht allein der durch Krankenstandszahlen messbare Absentismus sinkt in Folge eines modernen und umfassenden Gesundheitsmanagements. Ebenso wirkt es sich positiv auf den Präsentismus – also das Erscheinen der Mitarbeiter trotz Krankheit – aus. Untersuchungen zufolge geht durch Präsentismus sogar wesentlich mehr produktive Arbeitsfähigkeit verloren als durch Absentismus. Ein Grund mehr also für ein modernes Gesundheitsmanagement.

5. Die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig steigern

Betriebliches Gesundheitsmanagement stellt auch für die Mitarbeiterzufriedenheit eine wichtige Säule dar. Denn gesunde Mitarbeiter sind zufriedene Mitarbeiter. So steigen Wohlbefinden und Betriebsklima. Dabei spielt nicht allein die Gesundheit eine wichtige Rolle, sondern auch das Gefühl, dass der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter sorgt und Extras bietet. Und dafür eignet sich ein innovatives Gesundheitsmanagement hervorragend und reduziert zudem langfristig die Fluktuation.

6. Die Leistungsfähigkeit erhalten und fördern

Eine schlechte Gesundheit wirkt sich negativ auf das Leistungsvermögen der Mitarbeiter aus. Hinzu kommt, dass in Zeiten des demografischen Wandels sich in den nächsten Jahren immer mehr Behörden mit alternden Mitarbeitern konfrontiert sehen werden. Umso wichtiger ist es, bereits frühzeitig den Grundstein für langfristig gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter zu legen. Dies gelingt mit altersgerechten und umfassenden Gesundheitsangeboten in Form eines modernen Gesundheitsmanagements und ist ein wesentlicher Baustein für einen langfristigen Erfolg.

7. Auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen

Angesichts einer modernen Arbeitswelt und flexibler Arbeitsmodelle gilt: Je individueller, flexibler und umfangreicher das Gesundheitsmanagement, desto besser. Denn das klassische Gesundheitsmanagement erreicht häufig nur jene Mitarbeiter, die sich bereits privat mit Gesundheitsthemen und Sport auseinandersetzen. Jedoch muss das individuelle Problem eines jeden Mitarbeiters gelöst werden. Mit Angeboten, die über das klassische Gesundheitsmanagement wie einen Obstkorb hinausgehen und innovative Lösungen bieten (beispielsweise durch den online Zugriff auf ein breites, facettenreiches Angebot), kann auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter optimal eingegangen werden.

8. Die gesamten Mitarbeiter erreichen und fördern

Ob mangelnde Bewegung, Stress, Rauchentwöhnung oder Ernährungsumstellung – wenn der Mitarbeiter selbst wählen und entscheiden kann, was er wann und wo machen möchte, wirkt betriebliches Gesundheitsmanagement effektiv und nachhaltig. Ein modernes, webbasiertes Gesundheitsmanagement erlaubt dabei nicht nur eine zielgruppenspezifische Ansprache sondern bietet auch attraktive, zielgruppenspezifische Angebote. Somit werden die gesamten Mitarbeiter erreicht – egal wann, wo und wie gearbeitet wird.

9. Effizienter Arbeiten durch Digitales BGM

Modernes Gesundheitsmanagement ist mehr als ein Obstkorb und kostenloses Wasser, Kaffee und Tee. Mit digitalen Kommunikationsmitteln kann jeder Mitarbeiter individuell erreicht werden, egal an welchem Standort. Ersetzen Sie Excel-AnmeldeListen für Behördentage, Gesundheitstage oder Gripeschutzimpfungen durch ein digitales Tool und beweisen sie so, dass die Personalabteilung digital und effizient arbeitet. So wird Zeit gespart, die für andere Personalthemen genutzt werden können.

10. Modernes BGM als Ass im Ärmel im Kampf um neue Mitarbeiter

Der öffentliche Dienst ist gefordert, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Monetäre Werte spielen dabei für einige Generationen bei der Wahl der Arbeitgeber eine eher untergeordnete Rolle. Um den neuen Mitarbeitern etwas bieten zu können, sind zusätzliche attraktive Angebote, wie beispielsweise ein modernes Gesundheitsmanagement, eine essentielle Komponente. Ebenso werden bereits in der Behörde beschäftigte gute Mitarbeiter gebunden.

Quelle: MACHTfit, Unternehmen Gesundheit, in: <https://blog.machtfit.de/blog/2017/10/06/10-gruende-fuer-ihren-chef-warum-sie-ein-modernes-gesundheitsmanagement-brauchen/>, Abruf: 27.01.2021

Weitere Links zu diesem Thema

<https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/7/beitrag/arbeiten-40-folgen-der-digitalisierung-fuer-die-arbeitswelt.html>

<https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Die-Zukunft-der-Arbeit.html>

<https://digitaleweltmagazin.de/2019/01/15/schoene-neue-arbeits-welt-wie-wir-in-zukunft-arbeiten-werden/>

<https://www.institut-betriebliches-gesundheitsmanagement.de/digitalisierung/>

<https://www.gesundheitsmanagement24.de/digitalisierung-im-betrieblichen-gesundheitsmanagement/>

https://gesundearbeit-mega.de/sites/gesundearbeit-mega.de/files/u8/bedarfe_hr-_und_gesundheitsmanagement_arbeit_4.0_langfassung.pdf

Weitere interessante Internetseiten

<https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wie-veraendert-sich-die..>

<https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/psychische>

<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/97330/Wie-sich-die-Digitalisierung-auf-die-Gesundheit-der-Beschaeftigten-auswirkt>

https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/digitalisierung-ein-gesundheitsrisiko_94_454958.html

<https://digital-magazin.de/digitalisierung-definition/>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Digitalisierung>

https://de.wikipedia.org/wiki/Digitale_Revolution

https://www.claudia-horner.de/home/news2_3746_was-ist-digitalisierung-eine-definition

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/digitalisierung.html>

<https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/7/beitrag/arbeiten-40-folgen-der-digitalisierung-fuer-die-arbeitswelt.html>

<https://www.zukunftderarbeit.de/2017/11/16/vergesst-die-gesundheit-nicht/>

<https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/sachsen/standortinfo/aktuelle-ausgabe/digitalisierung-arbeitswelt-boehm-130350https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/mobile-und-digitale-arbeitsformen-koennen-gesundheitsrisiken-mit-sich-bringen.html>

<https://www.perwiss.de/betriebliches-gesundheitsmanagement.html>

Literatur

„Gesundheit digital“ von Robin Haring

„Gesundheit und Arbeit“ von David Matusiewicz, Volker Nürnberg,

„Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten: Arbeitsgestaltung im Zeitalter der Digitalisierung (Kompetenzmanagement in Organisationen)“ von Monique Janneck und Annekatriin Hoppe

Barmer Krankenkasse, in: <https://www.barmer.de/gesundheit-verstehen/gesellschaft/digitalisierung-der-arbeit-65496>, Abruf: 26.01.2021

Bertelsmann-Stiftung, in: <https://www.zukunftderarbeit.de/2017/11/16/vergesst-die-gesundheit-nicht/>, Abruf: 26.01.2021

F.A.Z. Business Media GmbH, in: <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/mobile-und-digitale-arbeitsformen-koennen-gesundheitsrisiken-mit-sich-bringen.html>, Abruf: 27.01.2021

Haufe Verlag, in: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/digitaler-stress-gesundheitsgefahren-ernst-nehmen_94_412046.html, Abruf: 26.01.2021

MACHTfit, Unternehmen Gesundheit, in: <https://blog.machtfit.de/blog/2017/10/06/10-gruende-fuer-ihren-chef-warum-sie-ein-modernes-gesundheitsmanagement-brauchen/>, Abruf: 27.01.2021

MEgA, in: <https://gesundearbeit-mega.de/neuigkeiten/projektatlas-arbeit-40-praeventiv-gestalten>, Abruf: 26.01.2021

WiWi-TReFF.de - Zeitung & Forum für Wirtschaftsstudium & Karriere: <https://www.wiwi-treff.de/Arbeitsleben-and-HR-News/Familienfreundlichkeit/Arbeitswelt-40-Digitalisierung-im-Job-belastet-Familienleben-und-Gesundheit/Artikel-8366/drucken>, Abruf: 26.01.2021

Impressum

BPR a.i.V.

Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Martina Buss, Jutta Daub, Dr. Patricia Erbelinger

März 2021