



University of St.Gallen

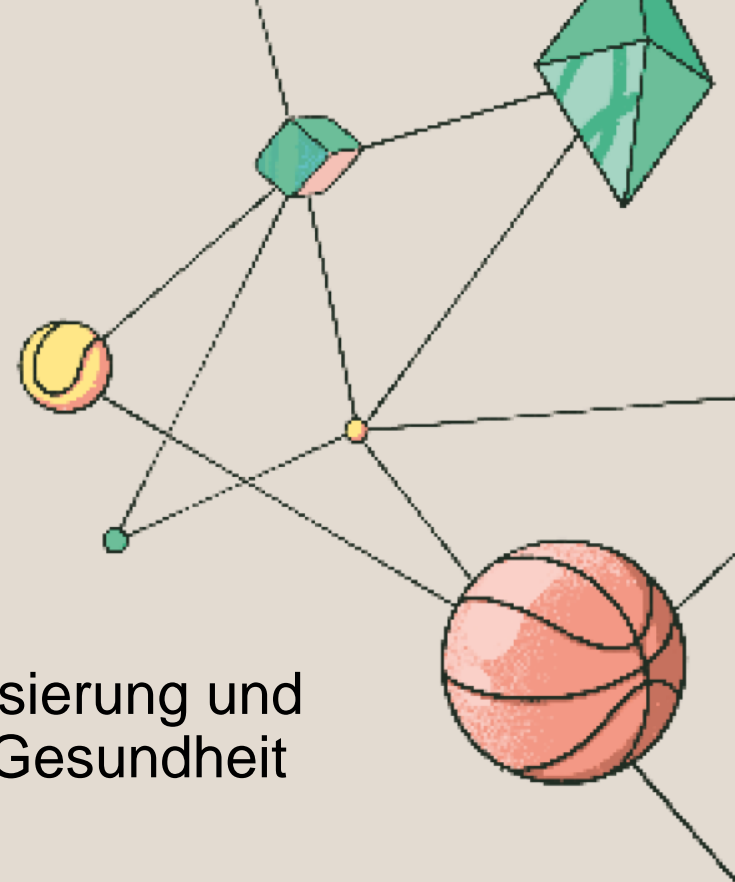
Center for Disability and Integration

social health@work

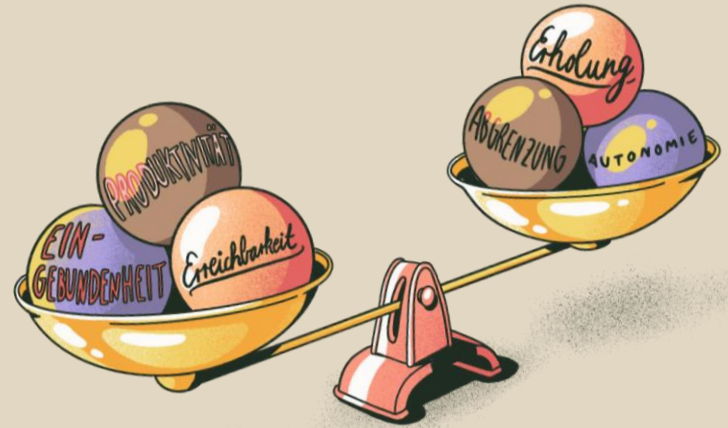
Eine Studie zur Auswirkung der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland

Prof. Dr. Stephan Böhm

München, 20.06.2024



*„**social health @work** beschreibt einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext, bei dem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen.“*



Social health@work – wo stehen wir?

Berliner Zeitung

Studie: Zufriedenheit von Arbeitnehmern in Deutschland „dramatisch“ gesunken

Beschäftigte in Deutschland sind zunehmend unzufrieden und blicken sorgenvoll in die Zukunft. Das Stresslevel sinkt ein wenig, ist aber weiterhin viel höher als im Rest Europas.

Capital

Chefs provozieren mit strenger „Back to Office“-Ansage Kündigungen



Mathias Döpfner gegen Homeoffice

Springer bleibt Springer

Ein Berliner Presse-Lord macht sich unbeliebt: Mathias Döpfner bittet seine Belegschaft aus dem Homeoffice. Jetzt herrscht Dicke Luft statt Bel Air.



Homeoffice führt zu Neid und Ungerechtigkeiten im Team

RND.de

Homeoffice: Produktiver oder nicht? Studienlage widersprüchlich



University of St.Gallen
Center for Disability and Integration

BARMER

Business Punk

Die Herausforderungen der Remote-Arbeit: Generation Z ist von Einsamkeit betroffen

derStandard.de

Jeder Dritte würde für Homeoffice weniger Gehalt in Kauf nehmen

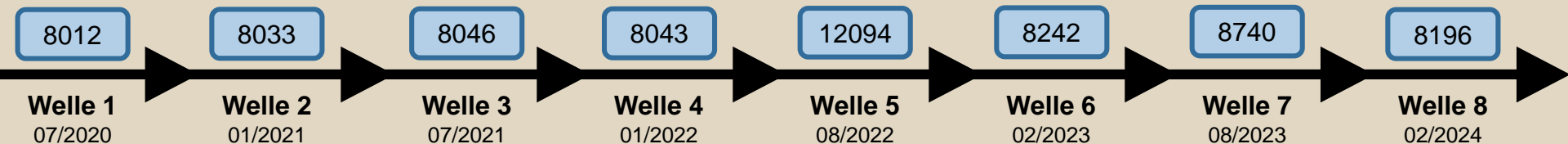
Viele Arbeitgeber wollen, dass die Mitarbeitenden wieder mehr im Büro arbeiten. Diese bevorzugen jedoch flexible Arbeitsformen.

PRÄSENZPFLICHT Spektrum.de

Erschöpfter am Arbeitsplatz als im Homeoffice

Starke Daten

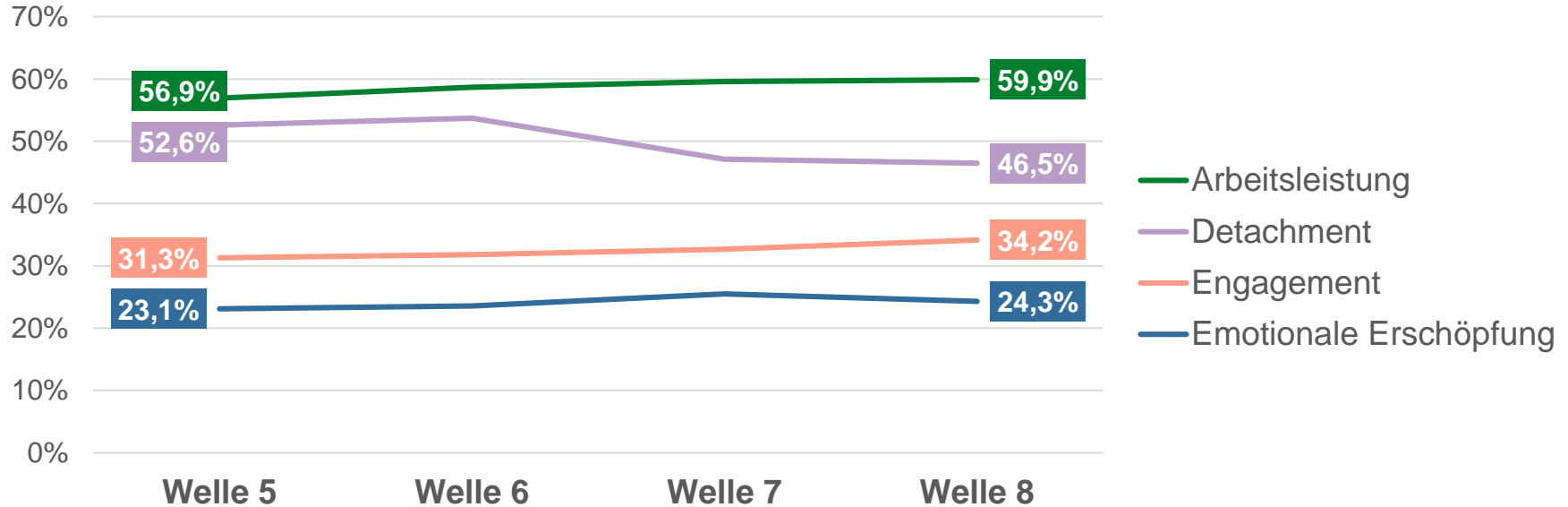
Bevölkerungsrepräsentative Langzeitstudie über 8 Erhebungswellen ermöglicht Analysen zu Entwicklungen und Wechselwirkungen über die Zeit sowie kausale Interpretationen



Befragte pro Welle
Overlap Sample:
1196

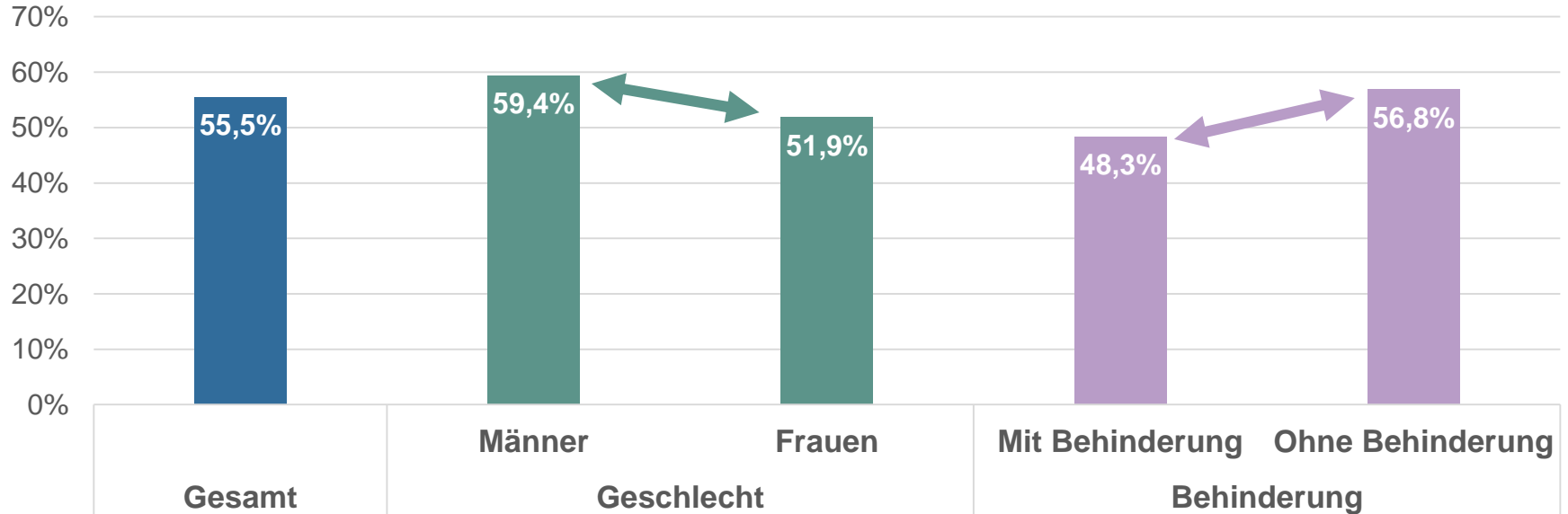
Mehr Produktivität – weniger Erholung

Zustimmung zu Fragen zu Produktivität und Erholung im Zeitverlauf

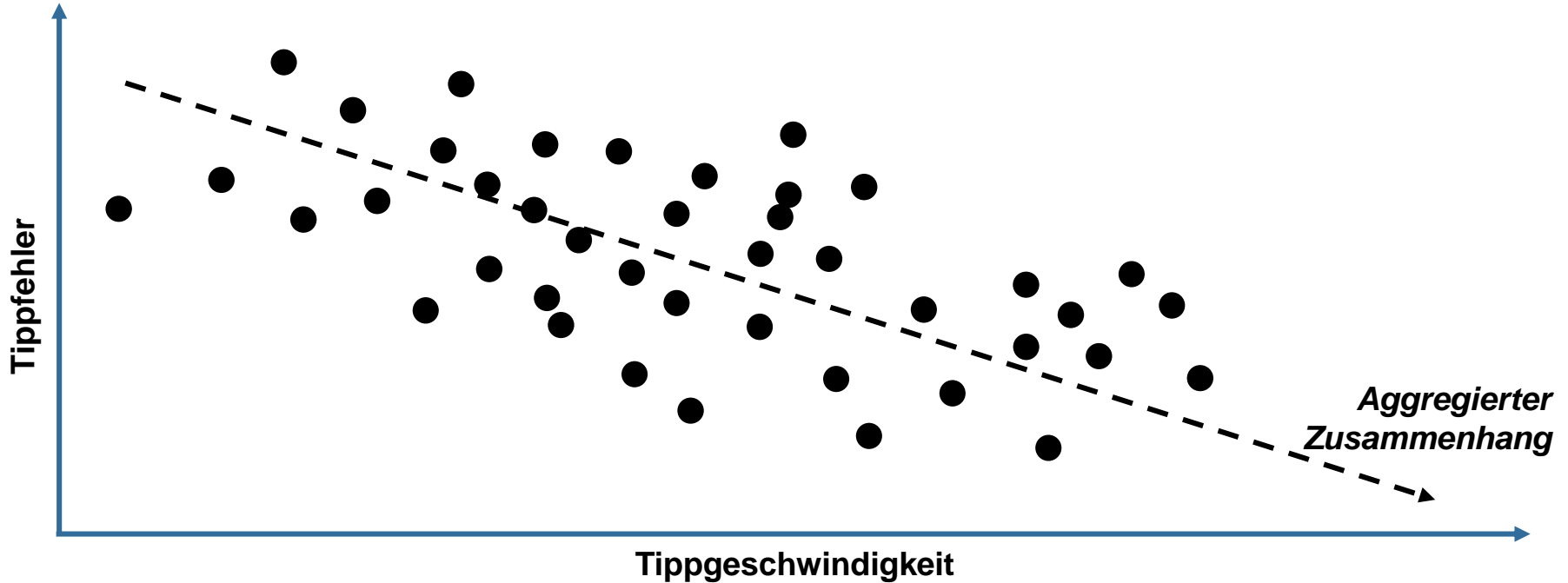


Unterschiedliche Zufriedenheit mit Arbeitsflexibilität

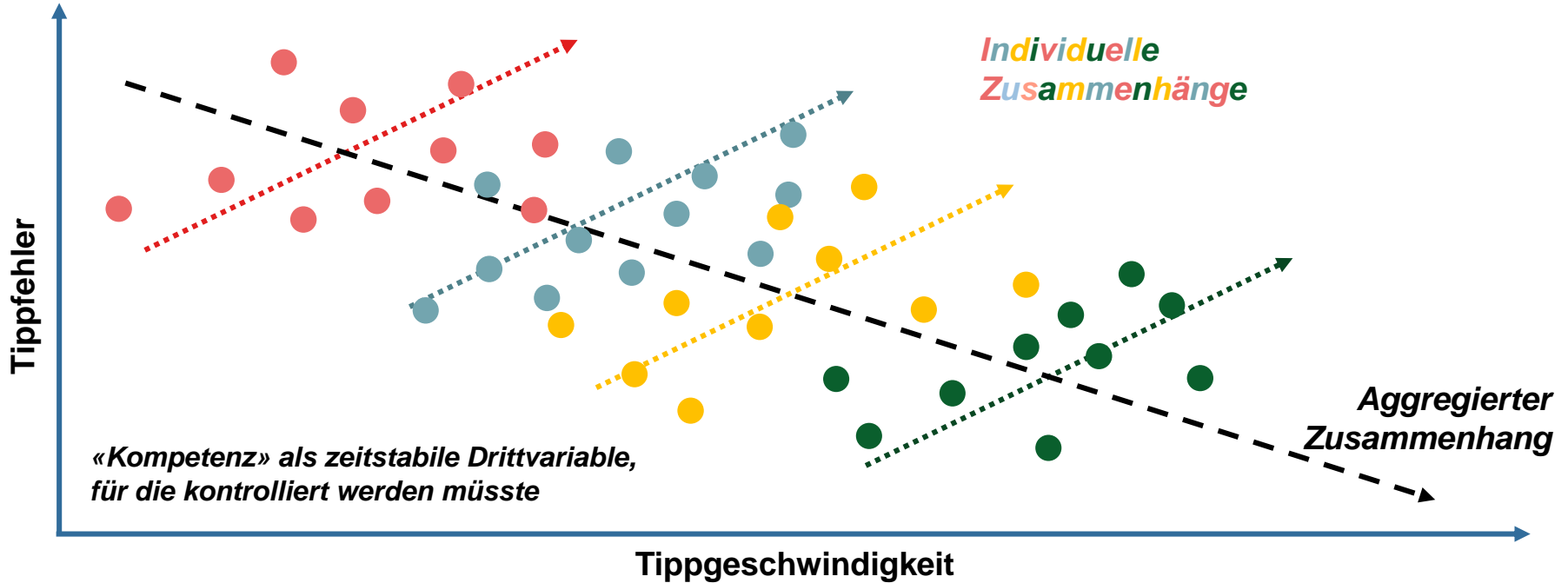
Zustimmung zur Zufriedenheit mit eigener Arbeitsflexibilität



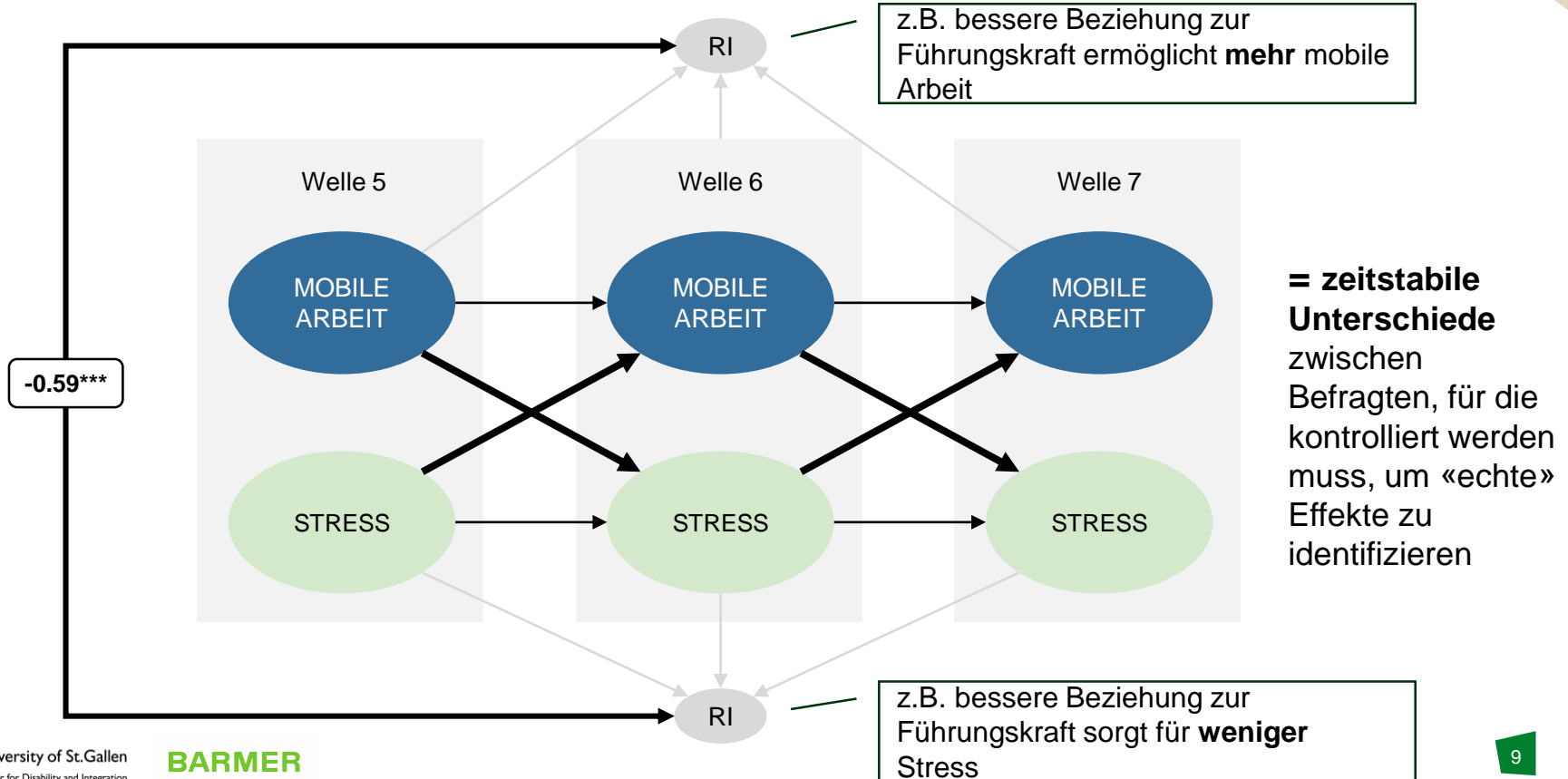
Methodische Herausforderung: Das Simpson's Paradox



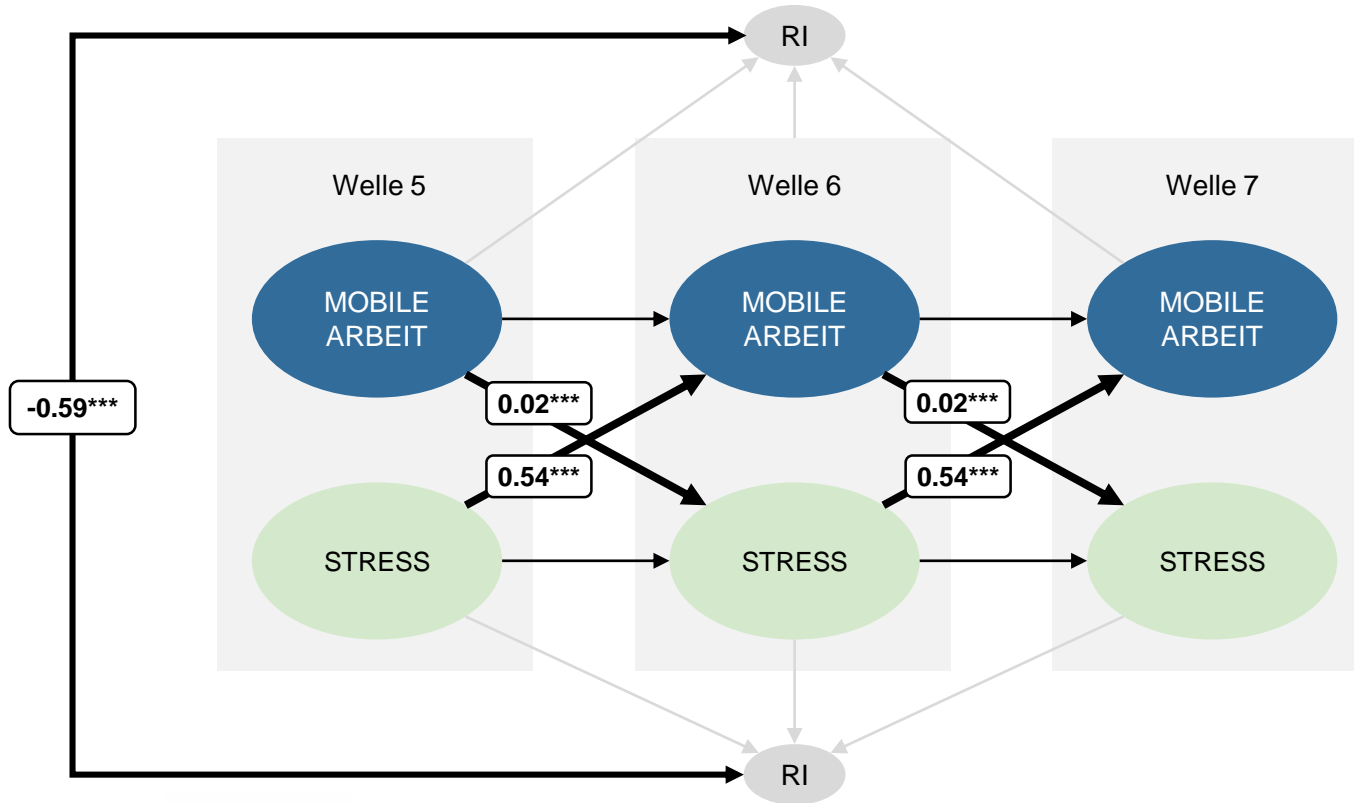
Methodische Herausforderung: Das Simpon's Paradox



Wie wirkt mobile Arbeit auf mentale Gesundheit?



Wie wirkt mobile Arbeit auf mentale Gesundheit?



Social health@work

Gestaltungsmöglichkeiten auf 3 Ebenen

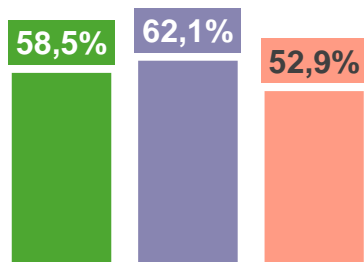


navigate

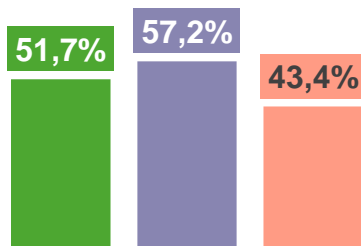
Wie lässt sich die eigene
Arbeit bestmöglich gestalten?



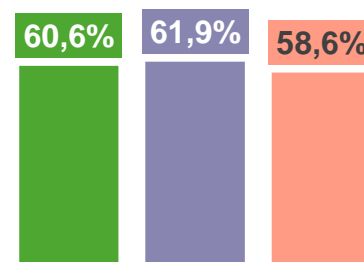
Job Crafting – Nutzung von drei wirksamen Strategien



Arbeitsorganisation



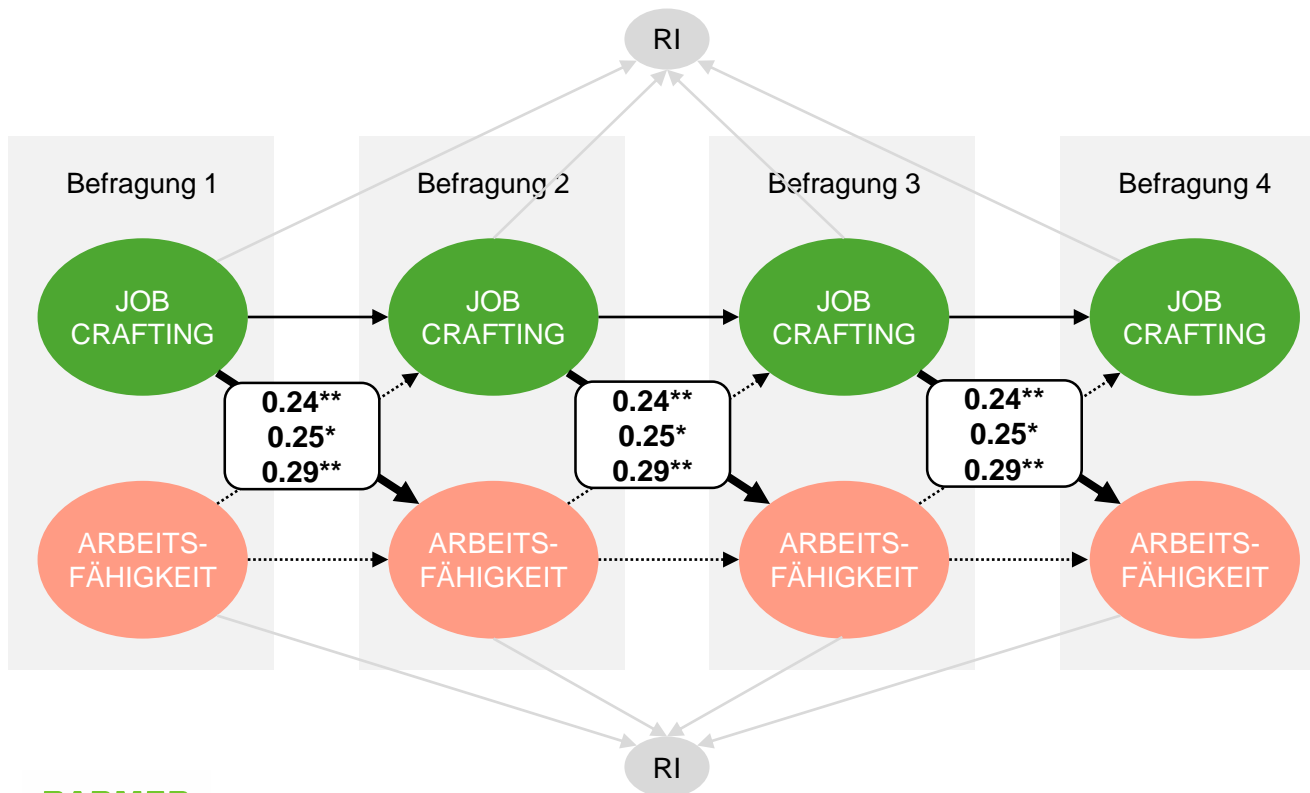
Technologienutzung



Metakognition

■ Gesamt ■ Mobil Arbeitende ■ Nicht mobil Arbeitende

Job Crafting erhöht die Arbeitsfähigkeit

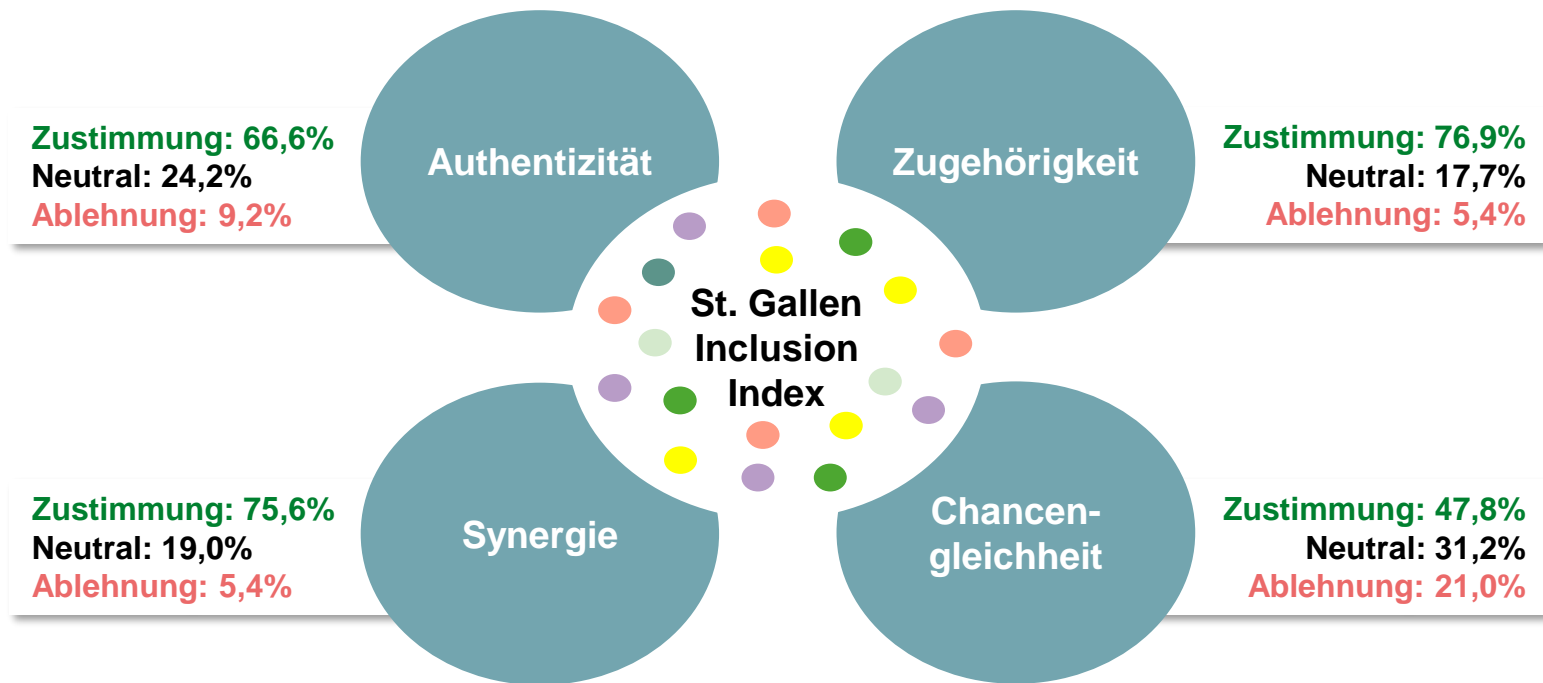


Include & coordinate

Wie kann Zusammenhalt und Synergie in hybriden Teams effektiv gefördert werden?

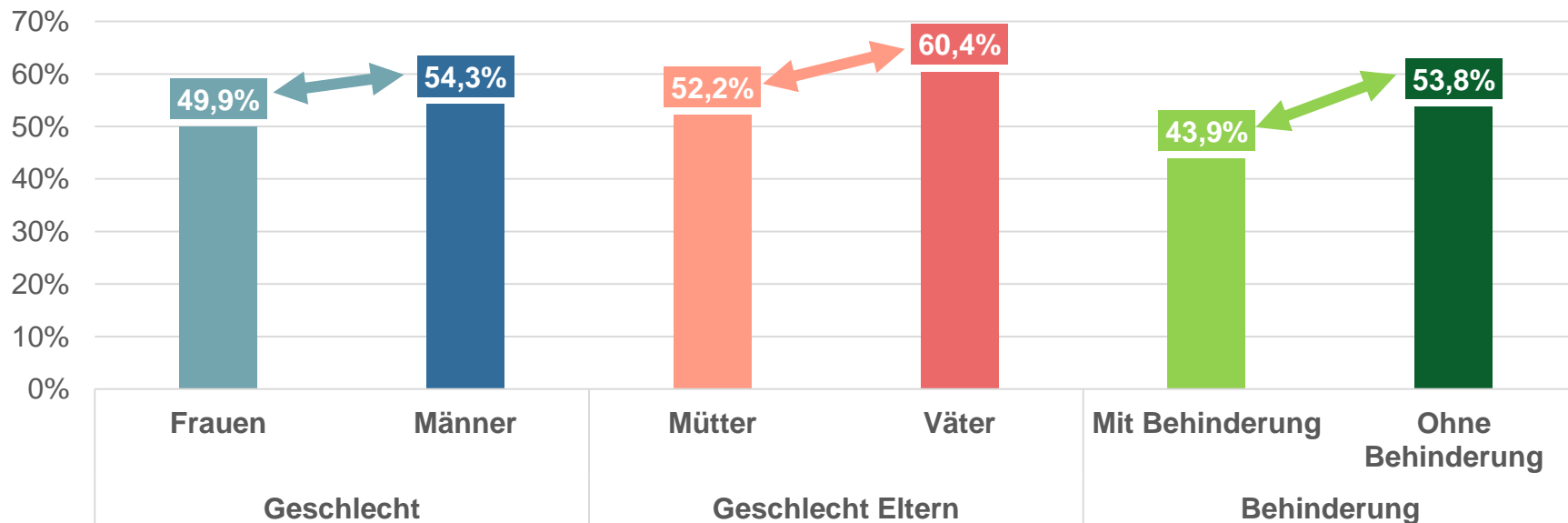


Der St. Gallen Inclusion Index

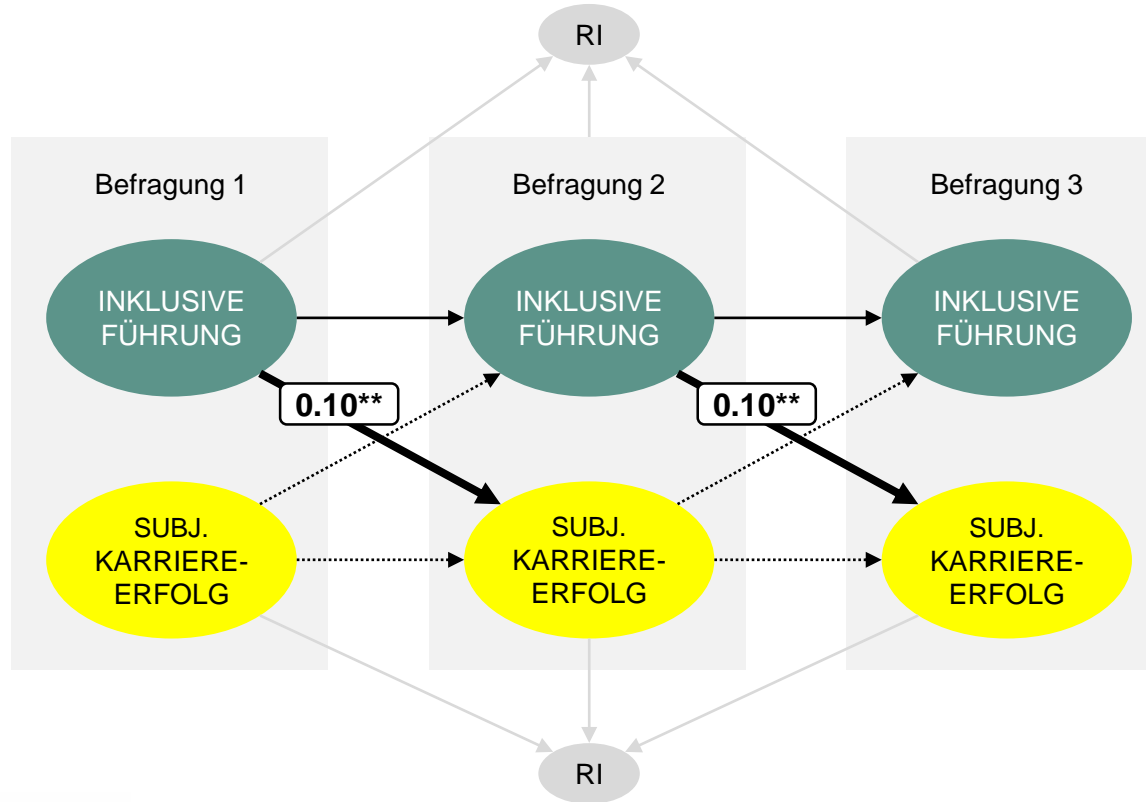


Unterschiede im subjektiven Karriereerfolg

Zustimmung zur Zufriedenheit mit eigenem Karriereerfolg



Inklusive Führung erhöht Karriereerfolg für alle

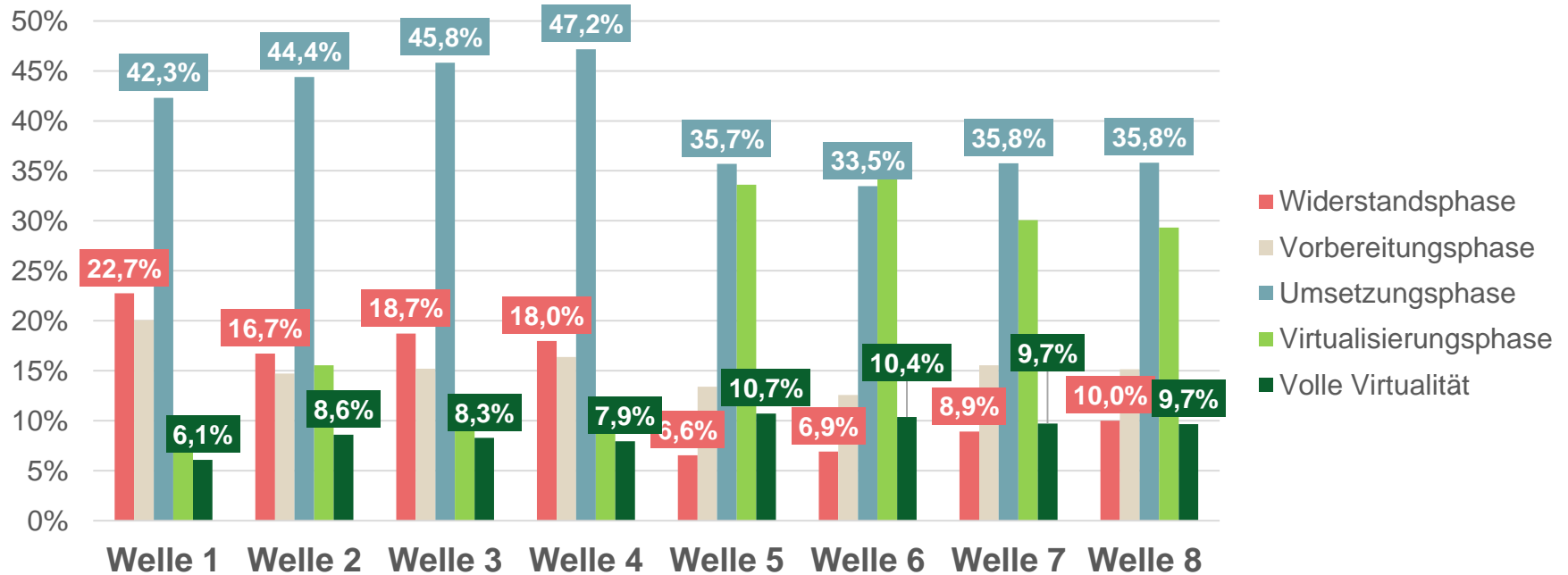


orchestrate

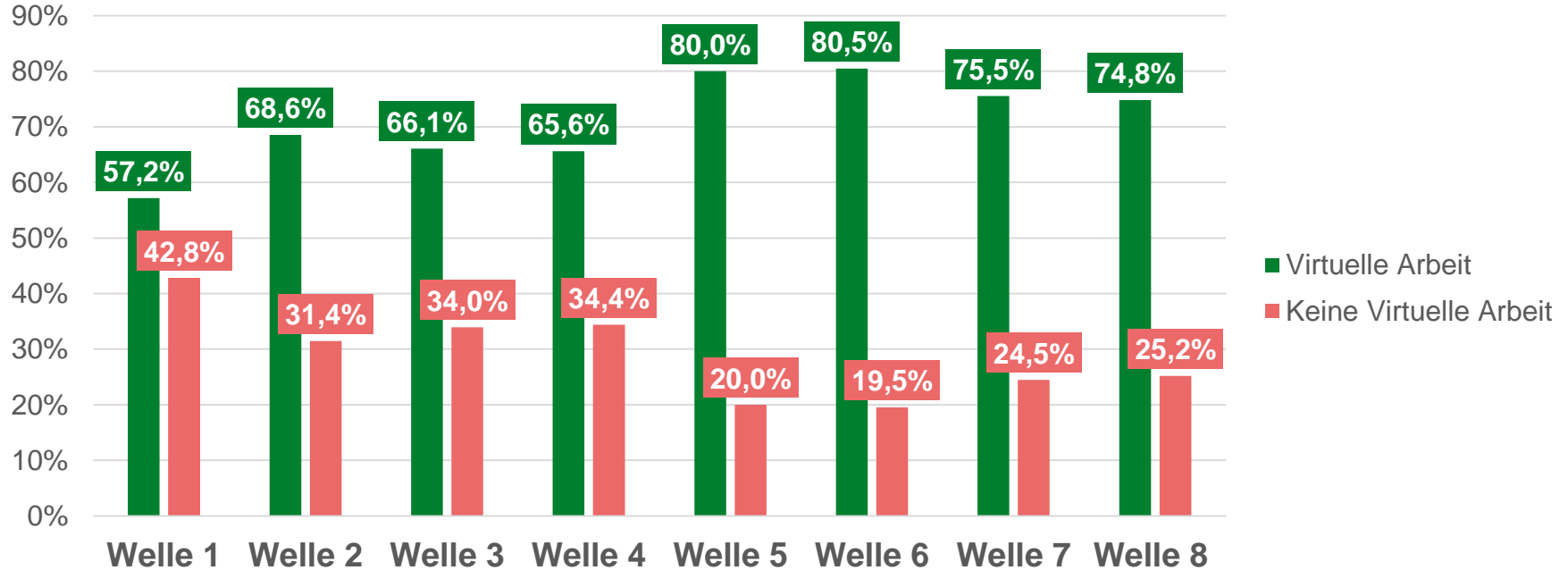
Wo stehen Organisationen im digitalen Wandel?



Entwicklung des organisationalen Reifegrads der Virtualität



Entwicklung des organisationalen Reifegrads der Virtualität



Organisationale Virtualität bindet Beschäftigte

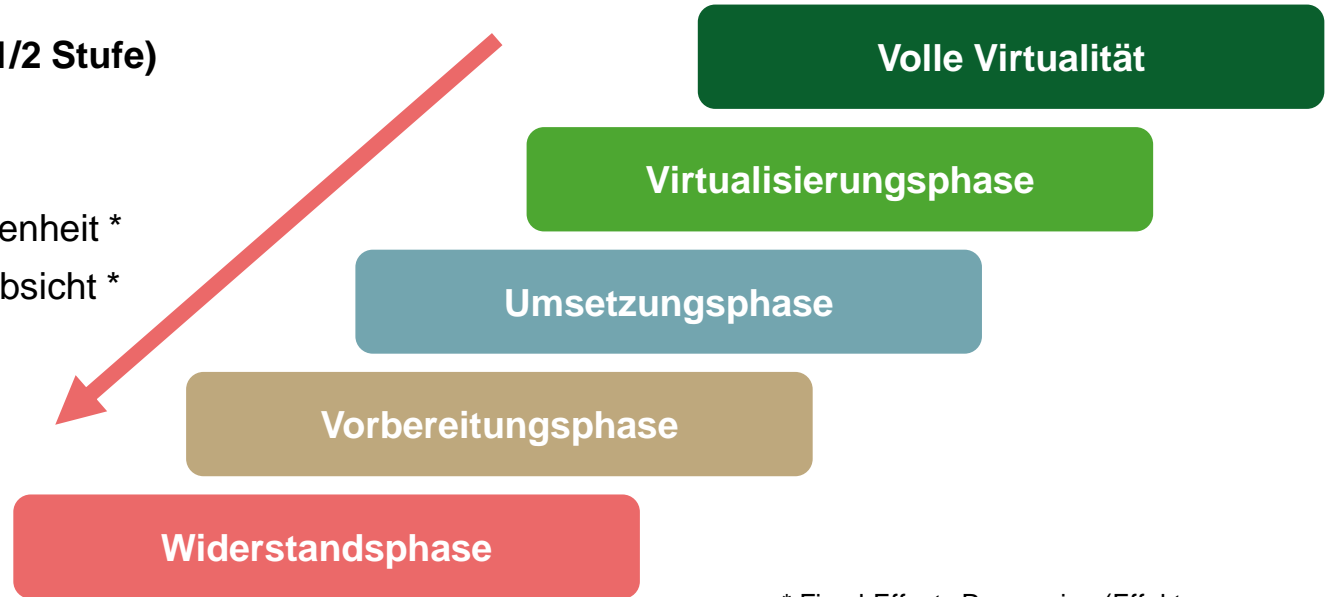
- **10% Virtualität (1/2 Stufe)**



- **1%** Arbeitszufriedenheit *

+ **1%** Kündigungsabsicht *

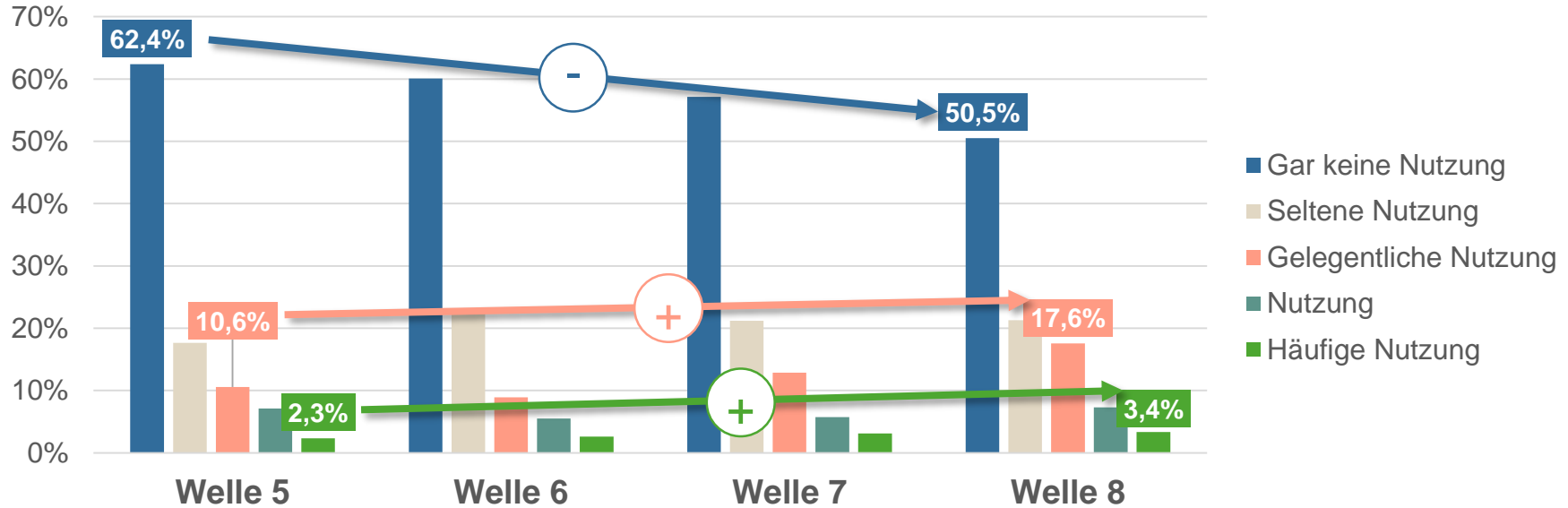
(betrifft ca. 10% der Befragten)



* Fixed-Effects Regression (Effekt Veränderungen innerhalb von Personen Welle 1-8)

Und in Zukunft?

Nutzung von künstlicher Intelligenz bei der Arbeit



KI-Nutzung fördert Produktivität und Erfolg

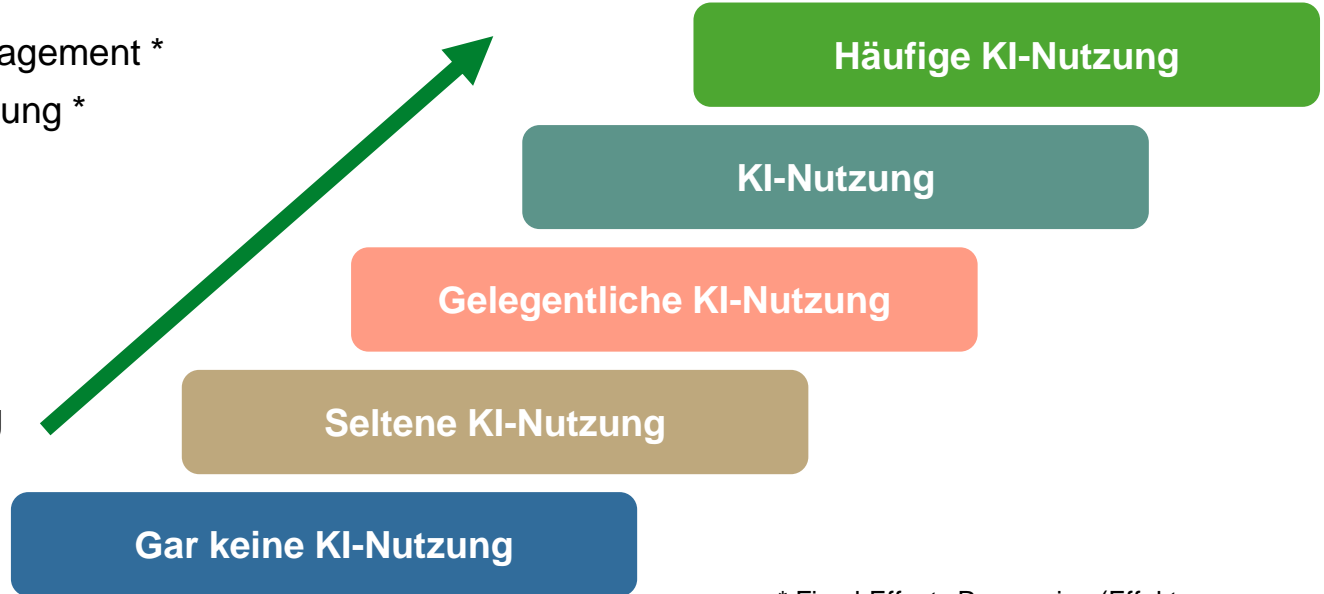
+ **0,8%** Arbeitsengagement *

+ **0,6%** Arbeitsleistung *

+ **0,6%** Psych.
Arbeitsfähigkeit *



+ **20%** KI-Nutzung
(1 Stufe)



* Fixed-Effects Regression (Effekt
Veränderungen innerhalb von Personen
Welle 5-8)

Take Aways

Was lernen wir aus acht Wellen
social health@work?



Die Realität ist komplex:

Kausale Schlüsse zur Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit sind komplex, für evidenzbasierte Entscheidungen aber elementar.

Eine Möglichkeit: Analyse von Veränderungen innerhalb von Personen („within-person“) über die Zeit.

Mobile Arbeit ist weiterhin attraktiv:

Mobile Arbeit bleibt ein wichtiger Faktor für Zufriedenheit und Bleibeabsicht von Mitarbeitenden.

Eine vollständige Rückkehr ins Büro scheint nicht ratsam.

Mobile Arbeit muss gestaltet werden:

Die Auswirkungen mobiler Arbeit auf Gesundheit, Zusammenarbeit und Erfolg hängen maßgeblich davon ab, wie diese gestaltet wird.

Es gibt Gestaltungsspielräume auf Individual-, Führungs- und Organisationsebene (u.a. Job Crafting, inklusive Führung, etc.).

Auch Unterschiede zwischen Personen beachten:

Einzelne Beschäftigtengruppen wie Frauen und Menschen mit Behinderung bewerten ihre Arbeitssituation unterschiedlich.

Dies muss bei der Gestaltung von Maßnahmen analysiert und bedacht werden.

Risiken mobiler Arbeit entgegenwirken:

Mobil-arbeitende Beschäftigte sind produktiv und engagiert, haben jedoch zunehmend Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten.

Mentale Gesundheit sollte gezielt geschützt werden.

Die Zukunft bringt neue Herausforderungen:

Neue Technologien (z.B. KI) werden zunehmend im Arbeitsalltag genutzt und bieten Chancen und Herausforderungen.

Zukünftige Forschung: Effekte auf (soziale) Gesundheit?

Herzlichen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit, an mein ganzes Team sowie unsere Partner von BARMER und SZ!



University of St.Gallen

Center for Disability and Integration

University of St.Gallen
Center for Disability and Integration
Rosenbergstrasse 51
9000 St.Gallen

cdi.unisg.ch