



Studie social health@work

Online-Pressekonferenz der BARMER

Berlin, 27. Januar 2022

Teilnehmer:

Prof. Dr. med. Christoph Straub

Vorsitzender des Vorstandes, BARMER

Prof. Dr. Stephan Böhm

Leiter des Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen, Studienautor

Athanasios Drougias

Unternehmenssprecher, BARMER (Moderation)

BARMER Pressestelle

Axel-Springer-Straße 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



Pressemitteilung

BARMER-Studie

Digitalisierung hilft gegen Stress im Beruf

Berlin, 27. Januar 2022 – Die Digitalisierung in der Corona-Pandemie hat den Alltag vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundlegend verändert. Wenn Unternehmen und Beschäftigte Spielregeln wie die Trennung von Beruf und Privatleben einhalten, haben flexibles Arbeiten und der digitale Wandel keine negativen Folgen. Vielmehr machen sie die Mitarbeitenden leistungsfähiger. Das geht aus der aktuellen repräsentativen Studie social health@work der BARMER und der Universität St. Gallen hervor. Demnach steigt der Stress bei Einführung digitaler Arbeitsmethoden in der Regel zu Beginn um sechs Prozent. Danach fällt er aber um über 14 Prozent ab. „Die Corona-Pandemie hat in der Arbeitswelt den Digitalisierungsturbo gezündet. Flexibles, digitales Arbeiten ist zwar zunächst eine Herausforderung. Am Ende können aber Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren“, sagt der Vorstandsvorsitzende der BARMER, Prof. Dr. med. Christoph Straub. Bereits jetzt arbeiteten knapp 60 Prozent der Beschäftigten mobil, darunter 80 Prozent im Homeoffice. Der digitale Wandel werde nach Corona voranschreiten. Deshalb sollten Betriebe die Voraussetzungen für gesunde und zufriedene Mitarbeitende schaffen.

Langzeitstudie über dreieinhalb Jahre

An der Studie social health@work nehmen etwa 8.000 Erwerbstätige in insgesamt acht Wellen über dreieinhalb Jahre teil. Es ist die erste Langzeiterhebung ihrer Art. Sie betrachtet die Auswirkungen von Flexibilisierung und Digitalisierung auf die Arbeitswelt und analysiert dabei das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten. Die aktuelle Auswertung basiert auf den Ergebnissen der im Juli 2021 abgeschlossenen dritten Befragung.

Klare Abgrenzung von Arbeit und Privatleben wichtig

Laut der Digitalisierungsstudie fühlten sich seit Beginn der Pandemie bis Juli 2021 gleichbleibend rund 32 Prozent der Frauen und knapp 26 Prozent der Männer erschöpft. Auch die arbeitsbezogene Unsicherheit blieb praktisch konstant. Zuletzt klagten rund 18 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer darüber. Dass die Werte nicht negativer ausfallen, schreibt die Studie

unter anderem einem klaren Grenzmanagement zu. Dazu gehört die bewusste räumliche Trennung von Arbeits- und Privatbereich, auch im Homeoffice. Hier scheinen Männer klar im Vorteil zu sein. Während 64 Prozent einen abgetrennten Raum zum Arbeiten nutzen können, trifft das lediglich auf 54 Prozent der Frauen zu. „Frauen müssen immer noch häufiger den Spagat zwischen Familie und Karriere leisten. Das kann das ungestörte Arbeiten im Homeoffice enorm erschweren“, sagt Straub.

Frauen nehmen Chancengleichheit seltener wahr als Männer

Leistungsfördernd ist der Studie social health@work zufolge außerdem eine gute Inklusion der Mitarbeitenden in ihren Teams. Eine als fair empfundene Behandlung kann deren Gesundheit verbessern. Allerdings sehen nur gut 42 Prozent der Befragten gleiche Chancen etwa bei der Karriere und der Bezahlung. Hier gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während gut 45 Prozent der Männer eine Chancengleichheit wahrnehmen, sind es bei den Frauen weniger als 40 Prozent. „Ein ausgeprägtes Inklusionsklima innerhalb eines Teams ist elementar für ein erfolgreiches mobiles Arbeiten. Motivation ist aber nur ein Aspekt. Chancengleichheit ist ebenso wichtig. An dieser Stelle sollten Unternehmen noch stärker als bisher ansetzen“, sagt der Autor der Studie, Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen.

Beschäftigte werden in digitalaffinen Firmen auf Dauer leistungsfähiger

Wie aus der Studie der BARMER und der Universität St. Gallen weiter hervorgeht, ist auch der digitale Reifegrad einer Firma für die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wichtig. Zwar steigt der Stress bei Einführung digitaler Arbeitsmethoden zunächst an. Am Ende liegt er aber niedriger als vor der Einführung. „Digitalisierung und flexiblere Arbeit können die Beschäftigten mittelfristig gesünder und leistungsfähiger machen. Das sollte die Unternehmen zusätzlich für den digitalen Wandel motivieren“, sagt Böhm. Dies sei für Betriebe ohne Hilfe von außen aber nicht immer umsetzbar, erklärt BARMER-Chef Straub. Die BARMER unterstütze Firmen über das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit hybriden Lösungen für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Über die Gesundheitsplattform Digital Health Guide könnten Unternehmen analoge und digitale Angebote verknüpfen und ihren Beschäftigten individuelle bedarfsgerechte Präventionsangebote auch im Homeoffice an die Hand geben. Sie reichten von Videos mit Ernährungstipps über Entspannungsübungen und Selbstmanagement-Angeboten bis hin zu umfangreichen Bewegungsprogrammen.

Weitere Informationen und die Studie unter: www.barmer.de/social-health

Statement

von Prof. Dr. med. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie social health@work der BARMER
und der Universität St. Gallen

am 27. Januar 2022 in Berlin

Die Corona-Pandemie hat den digitalen Wandel beschleunigt und die Arbeitswelt fundamental verändert. Flexibles und mobiles Arbeiten sind vielerorts zu einem wichtigen Bestandteil des Berufsalltages geworden. Dabei haben sich auch die Arbeitsbedingungen für zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ein Mehr an Digitalisierung und Homeoffice gewandelt. Wenn Unternehmen und Beschäftigte Spielregeln wie die Trennung von Beruf und Privatleben einhalten, haben flexibles Arbeiten und der digitale Wandel keine negativen Folgen. Vielmehr machen sie die Mitarbeitenden leistungsfähiger. Demnach steigt der Stress bei Einführung digitaler Arbeitsmethoden in der Regel zu Beginn um sechs Prozent. Danach fällt er aber um über 14 Prozent ab. Gleichzeitig steigt die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dank der neuen Arbeitsmethoden um acht Prozent. Das geht aus der bevölkerungsrepräsentativen Studie social health@work der BARMER und der Universität St. Gallen hervor, die wir heute vorstellen. Demnach wirkt sich die Digitalisierung erkennbar positiv auf die Gesundheit der Erwerbstätigen und die Produktivität der Unternehmen aus. Richtig gemanagt können Digitalisierung und flexiblere Arbeit die Beschäftigten also leistungsfähiger machen. Das ist gut so. Schließlich wird der digitale Wandel auch nach Corona konsequent voranschreiten. Deshalb sollten Betriebe die Voraussetzungen für gesunde und zufriedene Mitarbeitende schaffen, um daraus einen klaren Wettbewerbsvorteil für sich zu ziehen.

Langzeitbetrachtung über dreieinhalb Jahre methodisch fundiert

Die Studie social health@work ist einzigartig in ihrem Konzept. Etwa 8.000 Erwerbstätige nehmen halbjährlich in insgesamt acht Wellen über dreieinhalb Jahre an einer Befragung teil. Noch nie zuvor hat es eine derartige Langzeiterhebung gegeben, die die Auswirkungen von Flexibilisierung und Digitalisierung auf die Arbeitswelt betrachtet. Die aktuelle Auswertung basiert auf den Ergebnissen der im Juli 2021 abgeschlossenen dritten Befragung. Sie umfasst 18 Monate. Allein in diesem Zeitraum ist der Anteil der mobil arbeitenden Beschäftigten von rund 56 Prozent auf etwa 59 Prozent gestiegen.

Räumliche Trennung im Homeoffice gelingt Frauen seltener

Ein Großteil der mobil arbeitenden Beschäftigten erledigt die Arbeit laut der Studie social health@work von zu Hause aus. Deshalb ist es besonders wichtig, dass hier die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehört beispielsweise die bewusste räumliche Trennung von Arbeits- und Privatbereich. Hier scheinen Männer klar im Vorteil zu sein. Während 64 Prozent einen abgetrennten Raum zum Arbeiten nutzen können, trifft das lediglich auf 54 Prozent der Frauen zu. Dies kann daran liegen, dass Frauen häufiger den Spagat zwischen Familie und Karriere leisten müssen. Eine klare räumliche, zeitliche und kommunikative Grenze zu ziehen, ist jedoch enorm wichtig. Wenn Beschäftigte dazu die Möglichkeit haben, arbeiten sie unter dem Strich besser, konzentrierter sowie stressfreier und können im Anschluss leichter abschalten.

Digitalisierung sorgt nur zu Beginn für mehr Stress

Die Studie social health@work hat zudem gezeigt, dass ein hoher digitaler Reifegrad von Unternehmen die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden langfristig verbessert. Zwar nimmt der Stress bei Einführung neuer digitaler Arbeitsmethoden gewöhnlich zunächst zu. Allerdings sinkt er schon kurz darauf ab und erreicht schlussendlich ein niedrigeres Level als vor der Implementierung neuer Arbeitsmethoden. Zugleich steigt die Arbeitsfähigkeit bereits kurz nach dem Start und steigt umso stärker an, je höher der digitale Reifegrad eines Unternehmens ist. Dies sollte die Arbeitgeber zusätzlich für den digitalen Wandel motivieren.

Studie liefert wichtige Erkenntnisse für zielgenaue Angebote an Firmen

Doch gesundes digitales Arbeiten ist ohne Hilfe von außen nicht immer ohne Weiteres umsetzbar. Deshalb unterstützt die BARMER Unternehmen über das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit digitalen und analogen Angeboten für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Studie social health@work liefert wichtige Erkenntnisse, um diese Angebote zielgenauer auszugestalten und die Unternehmen auf diese Weise bestmöglich unterstützen zu können.

BARMER unterstützt Unternehmen bei gesunder Gestaltung der Arbeit

Die BARMER bietet beispielsweise Online-Seminare für Führungskräfte zu Themen wie Führen aus der Ferne oder zur Stärkung der Zusammenarbeit im Team. Über die Gesundheitsplattform Digital Health Guide können Unternehmen darüber hinaus analoge und digitale Angebote verknüpfen und ihren Beschäftigten individuelle bedarfsgerechte Präventionsangebote an die Hand geben. Sie reichen von Videos mit Ernährungstipps, über Entspannungsübungen bis hin zum umfangreichen Bewegungsprogramm. Die App 7Mind@work fördert zudem das Stressmanagement Beschäftigter durch Meditationstechniken, die auf den Arbeitsalltag ausgerichtet sind, und stärkt zugleich das Bewusstsein für einen achtsameren und ausgeglicheneren Alltag. Um die langfristige Gesundheit Mitarbeitender sicherstellen zu können, bedarf es außerdem einer einheitlichen Gesamtausrichtung von Unternehmen.

Wenn Firmen die richtigen Maßnahmen ergreifen, bietet ihnen die Digitalisierung enorme Chancen und Potenziale. Die Studie social health@work zeigt, an welchen Stellen sie ansetzen können, um die Gesundheit der Beschäftigten und deren Produktivität nachhaltig zu stärken. Davon profitieren am Ende alle Seiten.

Statement

von Prof. Dr. Stephan Böhm
Direktor des CDI-HSG an der Universität St. Gallen

anlässlich der Pressekonferenz

zur Vorstellung der Studie social health@work der BARMER
und der Universität St. Gallen

am 27. Januar 2022 in Berlin

Der Trend hin zu mehr digitaler sowie örtlich und zeitlich flexibler Arbeit ist in allen Industriegesellschaften seit vielen Jahren feststellbar. Die weltweite Corona-Pandemie hat hier als Katalysator gewirkt und den Umfang und die Schnelligkeit dieses Transformationsprozesses in beispielloser Weise gesteigert. Diese Entwicklungen haben auch zu tiefgreifenden Veränderungen im sozialen Miteinander am Arbeitsplatz geführt und neue Spannungsfelder und Herausforderungen geschaffen.

Bevölkerungsrepräsentative Längsschnittdaten erlauben kausale Rückschlüsse

Die vorliegende Studie social health@work beleuchtet diese Entwicklungen mittels eines anspruchsvollen Forschungsdesigns. Mehr als 8.000 bevölkerungsrepräsentativ ausgewählte Studienteilnehmende werden in halbjährlichem Abstand zu acht Zeitpunkten befragt. Auf Basis der vorliegenden dritten Erhebungswelle konnten erstmals statistische Verfahren eingesetzt werden, die kausale Rückschlüsse erlauben und die Identifikation von Ursache-Wirkungs-Beziehungen ermöglichen. Hierdurch können evidenzbasierte Empfehlungen zum Umgang mit digitaler und flexibler Arbeit abgeleitet werden.

social health@work als untererforschte Dimension des Gesundheitsbegriffs

social health@work beschreibt einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext, bei welchem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen, um das Spannungsfeld von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten. Hierbei nimmt die Studie drei Ebenen in den Blick und gibt Empfehlungen auf der individuellen Ebene (Navigieren), der Team-Ebene (Inkludieren und Koordinieren) sowie der Unternehmensebene (Orchestrieren). Im folgenden werden beispielhaft für jede Ebene Kernbefunde dargestellt.

Navigieren – Was jeder selbst tun kann

Die Studie zeigt, dass mobiles Arbeiten für viele zur Normalität wurde (ca. 59,3 Prozent der Befragten) und Beschäftigte auch in Zukunft an bis zu drei Tagen pro Woche mobil arbeiten wollen. Dies führt jedoch auch zu einer zunehmenden Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben, die regelmäßig zu Konflikten und Stress führt. Die Studie untersucht daher, ob mobil Arbeitende durch ein aktives Grenzmanagement in örtlicher, zeitlicher und kommunikativer Hinsicht ihr Wohlbefinden steigern können. Die Studie kann hier erstmals den Nachweis führen, dass durch ein solches Verhalten tatsächlich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die Zeit hinweg steigt und es daher allen empfohlen werden kann. Ferner zeigen die Daten, dass Männern ein solches Grenzmanagement leichter fällt, insbesondere was die örtliche Trennung zwischen Arbeits- und Privatbereich im Homeoffice anbelangt (64,0 Prozent versus 54,1 Prozent). Demgegenüber wird zeitliches Grenzmanagement von Männern und Frauen annähernd gleich häufig angewendet (73,3 Prozent vs. 72,3 Prozent).

Inkludieren und Koordinieren – Was Teams und Führungskräfte tun können

Ein weiterer Schwerpunkt der Studie untersucht, wie Inklusion in Teams zur Gesundheit in Zeiten von Corona beitragen kann. Inklusion wird hierbei als Kombination von Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt im Team verstanden. Hierbei zeigt sich, dass 73,5 Prozent der Befragten das Gefühl haben, am Arbeitsplatz sie selbst sein zu können. Auch Zugehörigkeit zum Team wird von 74,9 Prozent der Befragten empfunden. Deutlich schlechter fallen die Werte für Chancengleichheit aus, die nur von 42,3 Prozent der Befragten empfunden wird. Ferner zeigen sich hier deutliche Geschlechterunterschiede. So geben 45,2 Prozent der Männer an, dass sie faire Aufstiegschancen haben, jedoch nur 39,7 Prozent der Frauen. Die Nutzung von Perspektivenvielfalt fällt mit einer Zustimmung von 63,8 Prozent wieder besser aus. Die Studienergebnisse belegen, dass durch Inklusion am Arbeitsplatz das Gesundheitsempfinden über die Zeit ansteigt. Erstmals kann so gezeigt werden, wie bedeutsam ein inklusives Teamklima für die Gesundheit von allen Beschäftigten ist, völlig unabhängig davon, ob sie zu einer Minorität gehören oder nicht.

Orchestrieren – Was Gesamtunternehmen tun können

Die Studie untersucht ferner den digitalen Reifegrad von Unternehmen und zeigt, dass 20,1 Prozent der Beschäftigten ihre Organisation in Stufe 1 verorten (Widerstandsphase). 16,0 Prozent geben an, in der Vorbereitungsphase zu sein. 44,0 Prozent sehen ihr Unternehmen in der Umsetzungsphase, 11,5 Prozent in der Virtualisierungsphase und 8,4 Prozent in der finalen Phase der vollen Virtualität.

Die Studie zeigt hierbei, dass durch einen höheren digitalen Reifegrad langfristig die Stresswahrnehmung der Mitarbeitenden sinkt. Dies kommt jedoch erst ab der Umsetzungsphase zum Tragen, zuvor steigt die Stresswahrnehmung sogar an. Daher sind Unternehmen gefordert, gerade am Anfang ein Gefühl des Fortschritts zu vermitteln und die Mitarbeitenden aktiv beim Wandel zu unterstützen (z.B. durch Schulungsangebote, Coaching, geeignete Infrastruktur und Ausstattung, etc.).

Fazit

Nach nunmehr zwei Jahren Corona-Pandemie zeigt sich, dass es in den meisten Unternehmen kein Zurück zu den alten Formen der Zusammenarbeit geben wird. Vielmehr etablieren sich neue Formen der Kooperation, die oftmals hybrid ausgelegt sind und Tätigkeiten im Büro mit mobiler Arbeit kombinieren. Der Wandel hin zu dieser neuen Arbeitswelt muss aktiv gestaltet werden, da sowohl Chancen (z.B. erhöhte Flexibilität und Autonomie) wie auch Risiken (z.B. Entgrenzung und Überforderung) bestehen.

Die Studie social health@work kann hierfür eine zentrale Rolle spielen, da sie für Mitarbeitende, Teams und Organisationen evidenzbasierte Schlussfolgerungen zur gesunden Gestaltung der Arbeit 4.0 erlaubt. Gemeinsam haben wir es in der Hand, die Arbeitswelt von morgen inklusiver, gesünder und nachhaltiger zu machen.

social health @work



BARMER



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Eine Studie zu den
Auswirkungen der Digitalisierung
der Arbeit auf die Gesundheit
von Beschäftigten

Studie social health@work

Befragungen über mehrere Zeitpunkte erlauben Identifikation kausaler Zusammenhänge

- Die Studie liefert Erkenntnisse darüber, wie sich die zunehmende **Flexibilisierung und Digitalisierung** der Arbeitswelt auf die **Gesundheit** und die Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen in Deutschland auswirken.
- Über 3,5 Jahre nehmen **ca. 8.000 bevölkerungsrepräsentativ ausgewählte Erwerbstätige** halbjährlich an einer Befragung teil, die in insgesamt acht Wellen umgesetzt wird (Befragungszeitpunkte: T1: Juli 2020; T2: Januar 2021 und T3: Juli 2021).
- Durch komplexe statistische Verfahren können erstmals kausale Aussagen zu **Ursache-Wirkungs-Beziehungen** getroffen werden, die für die **Ableitung evidenzbasierter Empfehlungen** zentral sind.
- Die Studie wird gemeinsam von der BARMER und dem Team von Prof. Dr. Stephan Böhm an der Universität St. Gallen durchgeführt.

Social health

Die weitergehend unerforschte Sicht auf Gesundheit

- **social health** ergänzt die etablierten Dimensionen der **physischen** und **psychischen Gesundheit** und steht mit diesen in einem **Wechselverhältnis**.
- **social health@work** beschreibt einen **Zustand des sozialen Wohlbefindens** im Arbeitskontext, bei welchem Personen **gesunde Verhaltensweisen** und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen, um das **Spannungsfeld** von
 - ✓ Erreichbarkeit und Abgrenzung,
 - ✓ Autonomie und Eingebundenheit sowie
 - ✓ Produktivität und Erholung erfolgreich und gesund zu gestalten.



Drei Ebenen von Beziehungen

... sind für die **Gesundheit im Betrieb** relevant

Die Studie identifiziert Themen, die für eine gesunde Gestaltung von Arbeit jetzt und in der Zukunft relevant sind und liefert hierzu empirisch fundierte Erkenntnisse. Hierdurch können Strategien entwickelt werden, wie Gesundheitsförderung in der Zukunft funktionieren kann.

Drei Handlungsebenen der sozialen Gesundheit im beruflichen Kontext lassen sich unterscheiden:

navigate

... beschreibt, wie jeder Einzelne seine Arbeit und Gesundheit navigieren und positiv beeinflussen kann.

include & coordinate

... bezieht sich darauf, die Zusammenarbeit in flexiblen Teams aktiv zu gestalten, persönlich und virtuell effektiv zu führen und im Team ein inklusives Klima zu schaffen.

orchestrate

... zielt auf den organisationsweiten Umgang mit der Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit bzw. die Orchestrierung des Wandels hin zur Arbeitswelt 4.0.

Ausgewählte Wirkfaktoren

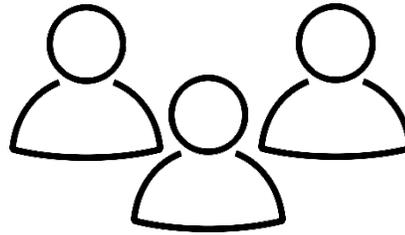
Auf allen drei Ebenen kann der digitale Wandel aktiv gestaltet werden

Ebene

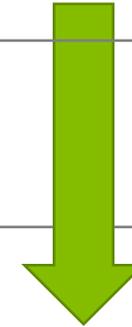
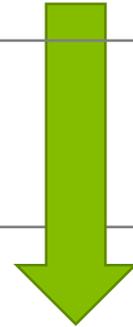
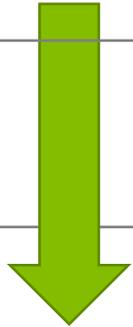
navigate: Individuum



include & coordinate: Team



orchestrate: Unternehmen



Wirkfaktor

Grenzmanagement

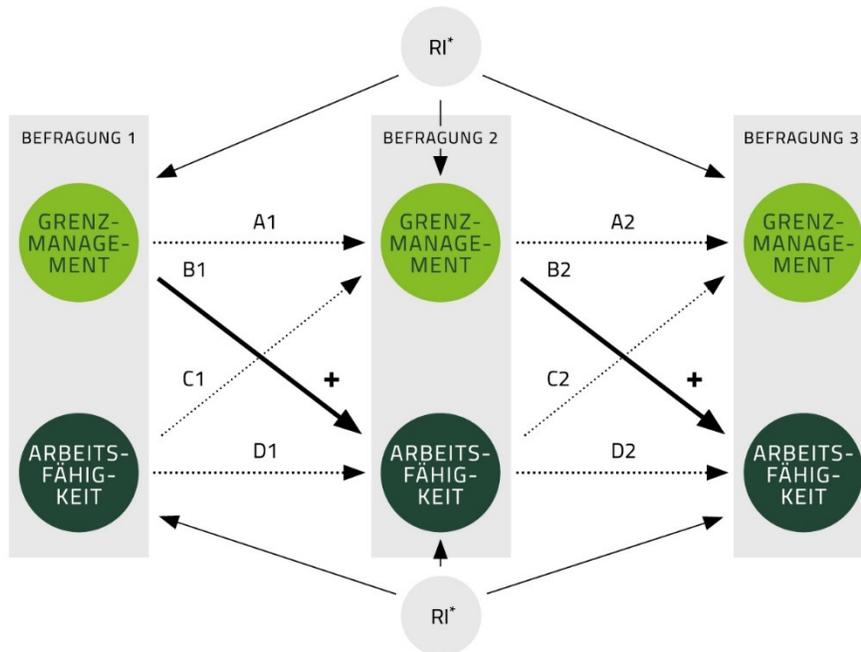
Inklusion

**Einführung
digitaler
Arbeitsmethoden**

navigate – Grenzmanagement

Grenzmanagement führt zu einer besseren Arbeitsfähigkeit

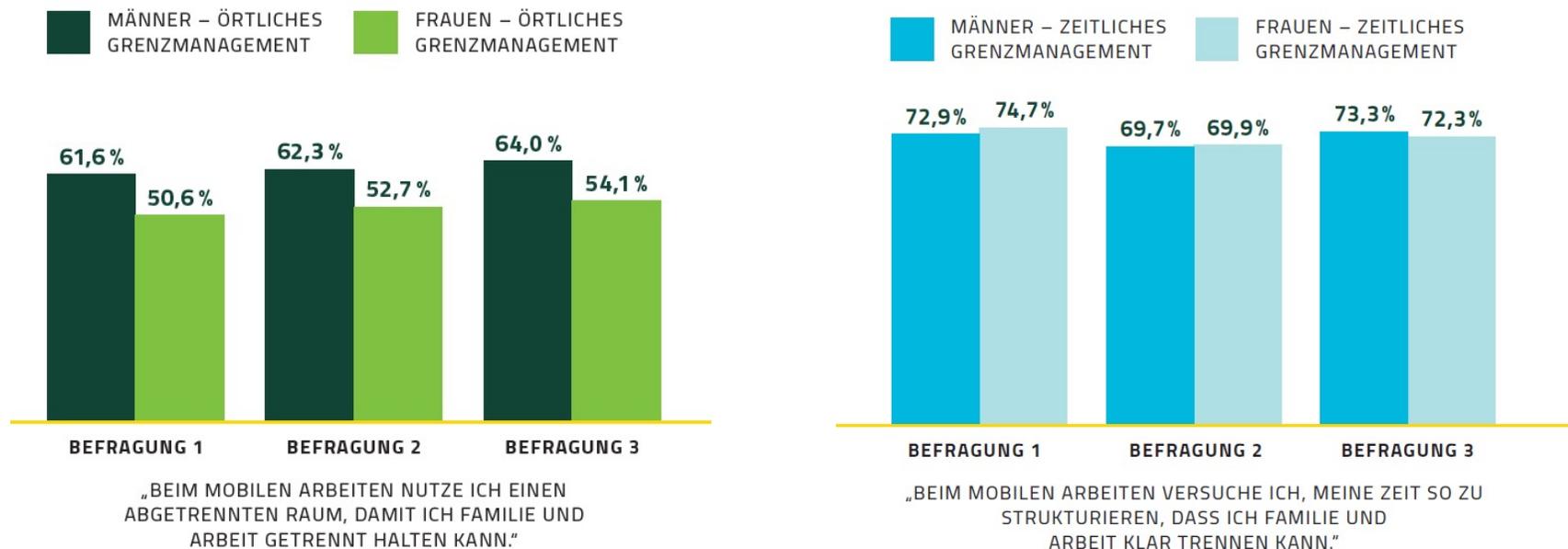
Ein aktives Grenzmanagement beschreibt individuelle Verhaltensweisen, bei welchen mobil arbeitende Personen ihr Arbeits- und Privatleben in räumlicher, zeitlicher und kommunikativer Hinsicht von einander trennen.



Die Studie zeigt, dass ein aktives Grenzmanagement zwischen Arbeits- und Privatleben über die Zeit zu einer verbesserten Arbeitsfähigkeit bei den Beschäftigten führt. Daher ist mobil arbeitenden Beschäftigten diese Form des Selbstmanagements unbedingt zu empfehlen.

Frauen grenzen sich insbesondere in örtlicher Hinsicht weniger stark ab

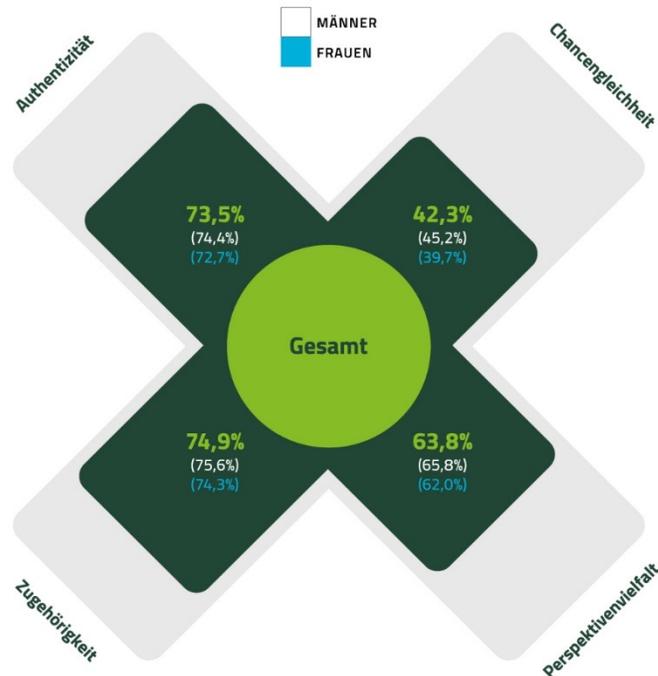
Männer scheinen hierzu mehr Möglichkeiten zu haben als Frauen. So stimmen der Aussage „Beim mobilen Arbeiten nutze ich einen abgetrennten Raum, damit ich Familie und Arbeit getrennt halten kann“ durchschnittlich 64 Prozent der Männer zu, jedoch nur 54,1 Prozent der Frauen.



include & coordinate – Inklusion

Vier Dimensionen bilden den St. Gallen Inclusion Index

Teams unterscheiden sich im Ausmaß des Inklusionsklimas, welches die Beschäftigten wahrnehmen. Das Inklusionsklima basiert dabei auf vier zentralen Dimensionen, die gleichermaßen vorhanden sein müssen: Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt.



Die Ergebnisse zeigen, dass Authentizität („*jeder kann er selbst sein*“) und Zugehörigkeit („*alle gehören gleichermaßen dazu*“) von drei Viertel der Befragten positiv eingeschätzt werden.

Deutlich schlechter wird die Chancengleichheit (*u.a. in Bezug auf faire Rekrutierung, Lohn, Aufstiegschancen*) bewertet, die weniger als 50 Prozent der Befragten als gegeben ansehen. Hier zeigen sich zudem signifikante Unterschiede zwischen Männern (45,2 Prozent) und Frauen (39,7 Prozent).

Auch die Integration von unterschiedlichen Ideen und Meinungen wird nur von ca. zwei Drittel der Befragten positiv eingeschätzt.

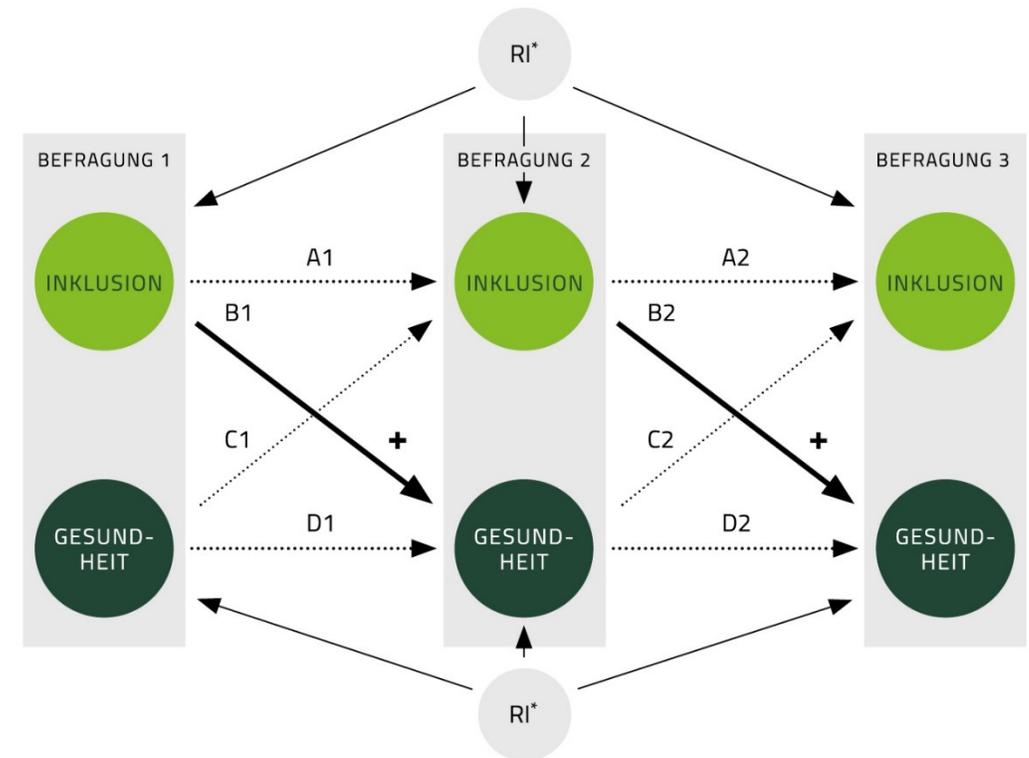
include & coordinate – Inklusion

Inklusion verbessert die Gesundheit der Beschäftigten

Ein ausgeprägtes Inklusionsgefühl ist zentral, da es in Folge das Gesundheitsempfinden der Beschäftigten verbessert und damit weitreichende positive Folgen für die Beschäftigten und das Unternehmen hat.

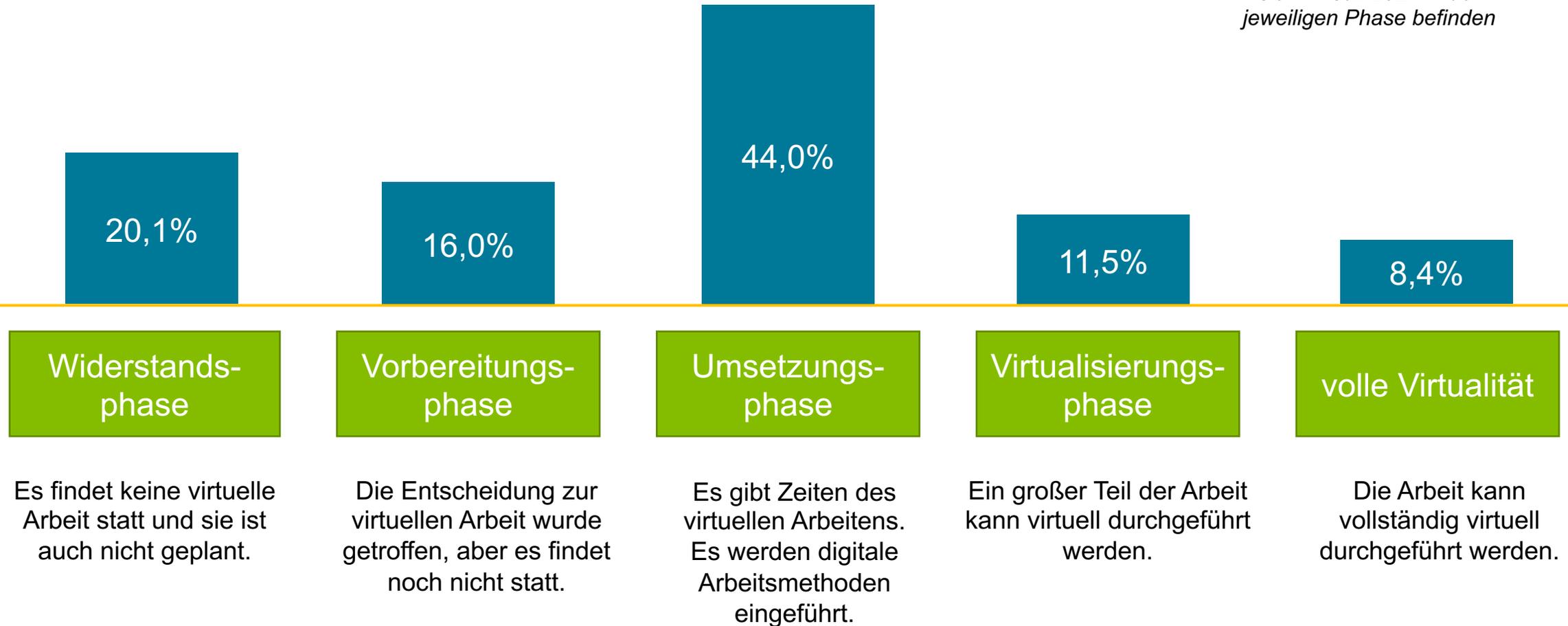
Die Studienergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende, die sich in ihrem Team inkludiert und fair behandelt fühlen, über die Zeit einen besseren Gesundheitszustand entwickeln.

Damit kann erstmals in einer Längsschnittstudie gezeigt werden, dass Inklusion für alle Beschäftigtengruppen eine zentrale Gesundheitsressource darstellt, die unbedingt genutzt und ausgebaut werden muss.



orchestrate – Der digitale Reifegrad

Anteil der Unternehmen, die sich im Juli 2021 in der jeweiligen Phase befinden



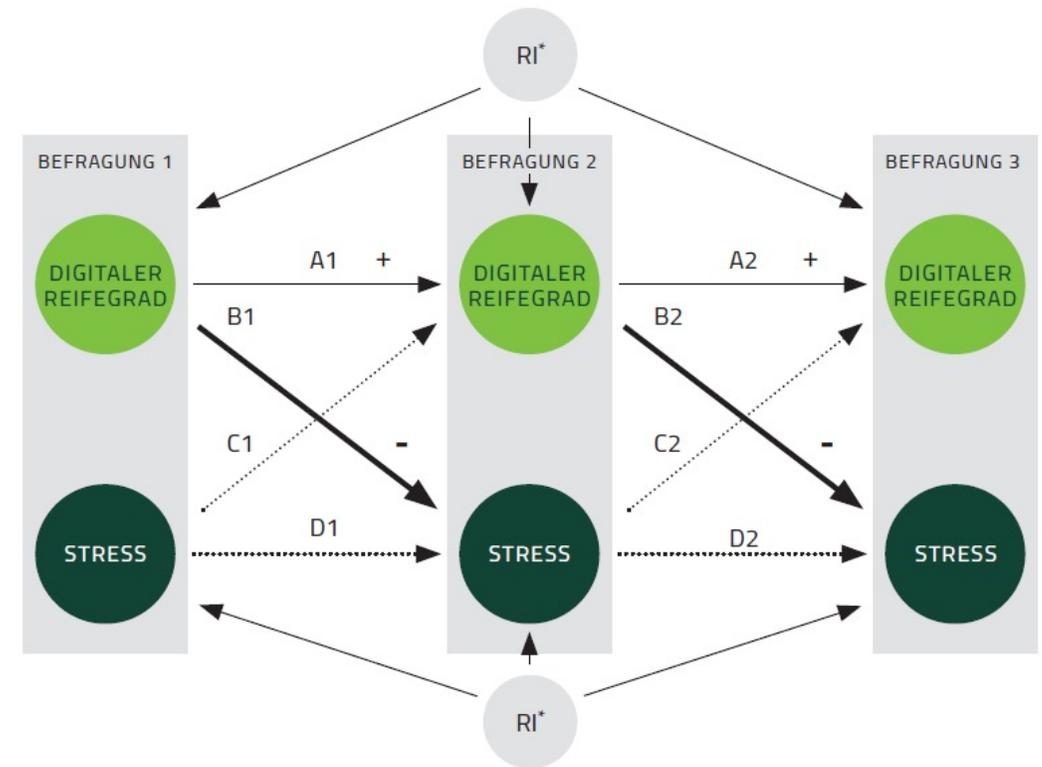
orchestrate – Der digitale Reifegrad

Ein hoher digitaler Reifegrad reduziert Stress

Die zunehmende Digitalisierung stellt für viele Unternehmen eine nachhaltige Herausforderung dar. Hierbei müssen sie Wandelfähigkeit entwickeln und ihre digitalen Kompetenzen Schritt für Schritt ausbauen, um einen höheren digitalen Reifegrad zu entwickeln.



Die Studie zeigt, dass ein hoher digitaler Reifegrad den Stress der Beschäftigten mittel- und langfristig senkt, obwohl der digitale Wandel sie mit neuen Aufgaben konfrontiert und neue Verhaltensweisen und Kompetenzen einfordert.

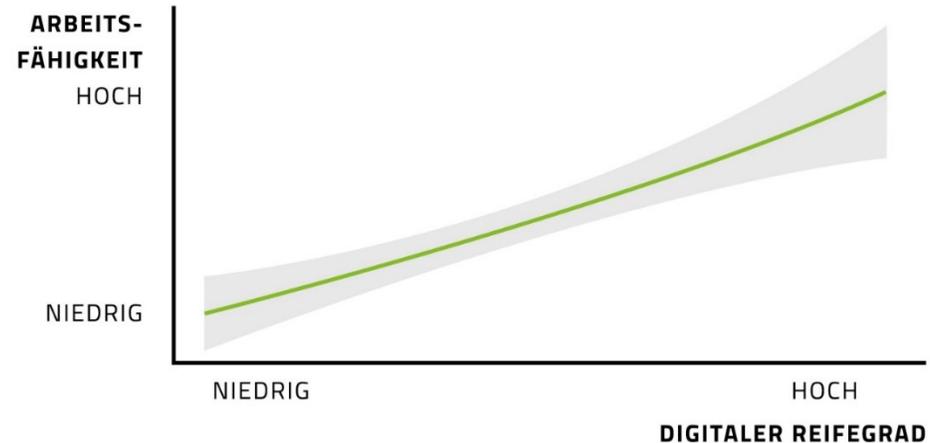
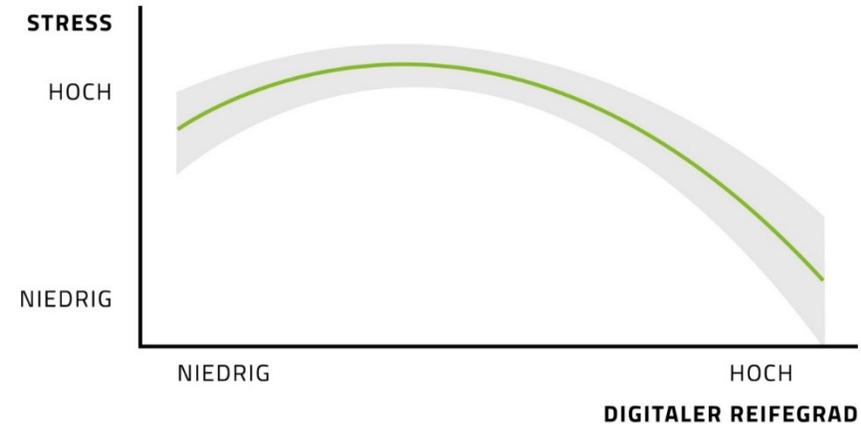


orchestrate – Der digitale Reifegrad

Ein hoher digitaler Reifegrad verbessert die Arbeitsfähigkeit

Dabei treten die positiven Stresseffekte jedoch nicht sofort ein. In den ersten Phasen (Widerstands- und Vorbereitungsphase) resultiert vermehrter Stress. Ab der Umsetzungsphase nimmt dieser jedoch kontinuierlich ab und erreicht in der Virtualisierungsphase sowie der Phase der vollen Virtualität ein deutlich reduziertes Level.

In Bezug auf die Arbeitsfähigkeit kommt es hingegen auch in frühen Wandelphasen bereits zu positiven Effekten. So nimmt die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über alle fünf Phasen hinweg kontinuierlich zu, was Unternehmen für den digitalen Wandel zusätzlich motivieren sollte.



Fazit

Die Studie liefert wissenschaftlich valide Erkenntnisse wie das soziale Miteinander auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und Flexibilisierung wirkt.

Gesundheit definiert sich nicht nur über psychische und physische Faktoren, sondern wird auch durch die sozialen Beziehungen von Menschen stark beeinflusst. Diese Betrachtung eröffnet neue Möglichkeiten zur Prävention von Krankheiten und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit.

Durch die Anlage als Paneluntersuchung können Ursache-Wirkungsmechanismen identifiziert und gezielt wirksame Interventionsangebote für Firmen entwickelt werden.

Die Studie liefert auf den unterschiedlichen Ebenen der sozialen Interaktion in den Betrieben (Individuum, Team und Gesamtorganisation) gesicherte Ansätze, wie Beschäftigte gesünder arbeiten können.

Richtig gemanagt, können uns der digitale Wandel und das Mehr an flexibler Arbeit gesünder und leistungsfähiger machen.

Vielen Dank

Studie social health@work

Grafiken zur Online-Pressekonferenz der BARMER

Grafik 1

Männer können sich im Homeoffice besser abgrenzen

Grafik 2

Stressbelastung nimmt erst zu, dann ab

Grafik 3

Arbeitsfähigkeit nimmt durch virtuelle Arbeit zu

Männer können sich im Homeoffice besser abgrenzen

Anteil der befragten Erwerbstätigen, die der untenstehenden Aussage zustimmen, in Prozent (Juli 2021)

„Beim mobilen Arbeiten nutze ich einen abgetrennten Raum, damit ich Familie und Arbeit getrennt halten kann.“

Frauen



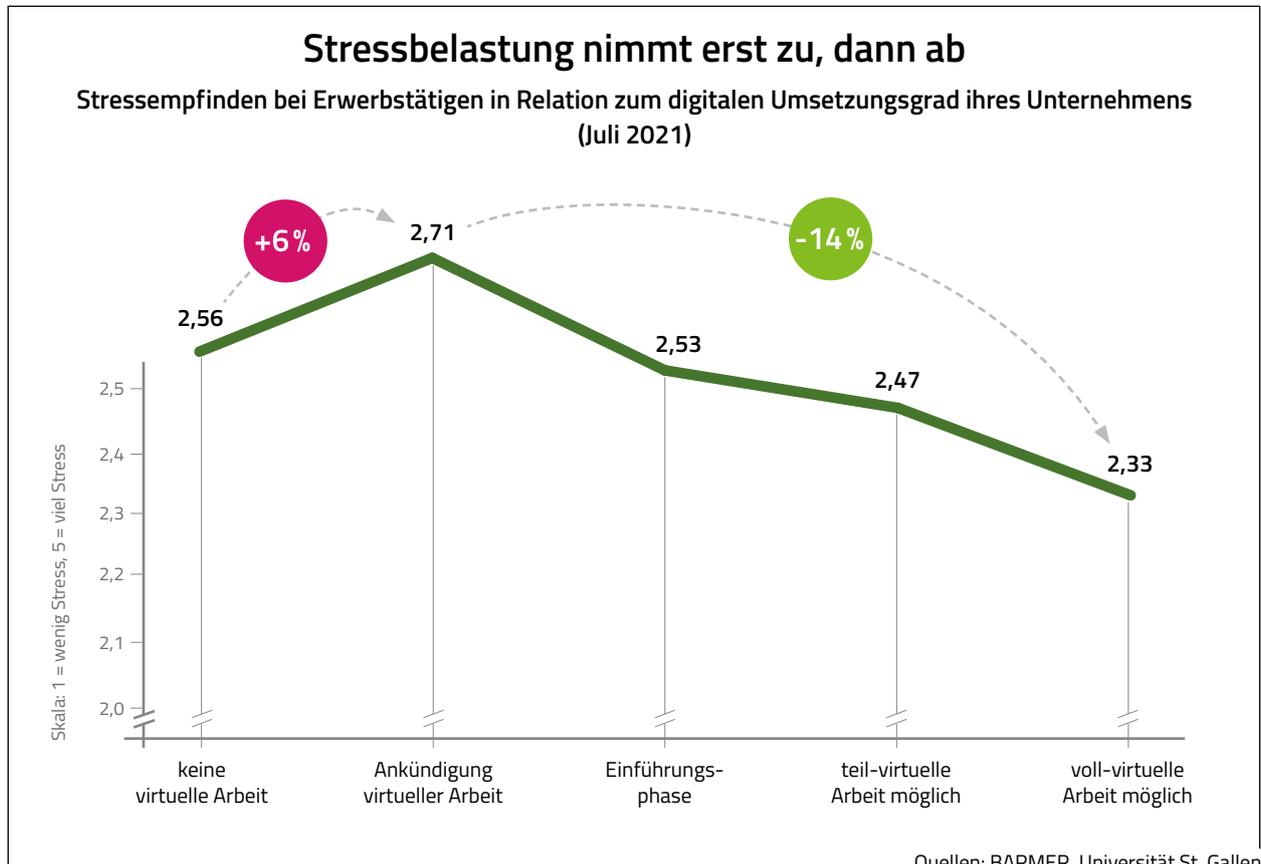
Männer



Quellen: BARMER, Universität St. Gallen

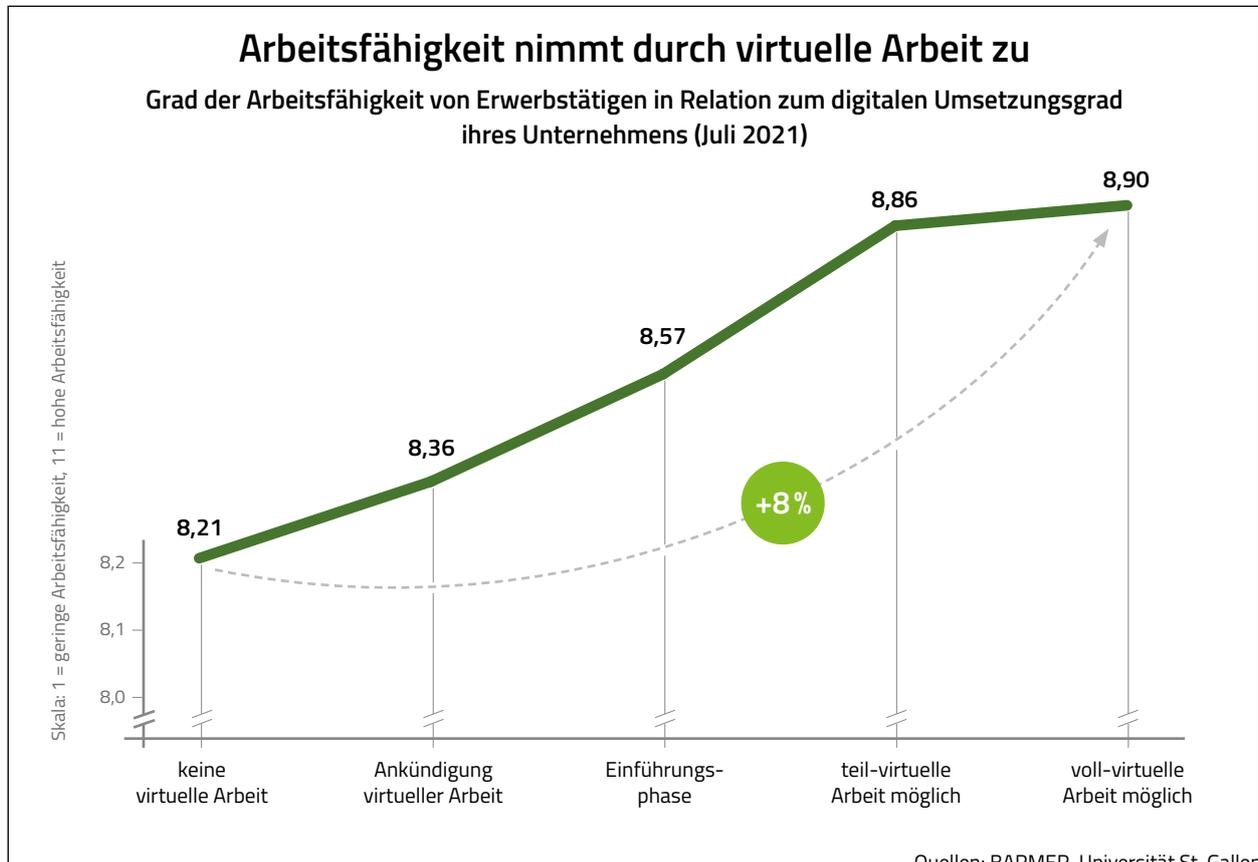
[Zurück zum Inhalt](#)

Grafik (PDF, 300 dpi) zur honorarfreien Verwendung.
Als JPG-Datei (300 dpi) downloadbar unter www.barmer.de/p006634.
Auf Wunsch (E-Mail an: andreas.grosse-stoltenberg@barmer.de oder sigrid.paul@barmer.de)
auch als editierbare InDesign-Markup-Datei erhältlich.
Bei Veröffentlichung in Printmedien Belegexemplar erbeten an:
BARMER, Abt. Unternehmenskommunikation, Postfach 11 07 04, 10837 Berlin.



[Zurück zum Inhalt](#)

Grafik (PDF, 300 dpi) zur honorarfreien Verwendung.
Als JPG-Datei (300 dpi) downloadbar unter www.barmer.de/p006634.
Auf Wunsch (E-Mail an: andreas.grosse-stoltenberg@barmer.de oder sigrid.paul@barmer.de)
auch als editierbare InDesign-Markup-Datei erhältlich.
Bei Veröffentlichung in Printmedien Belegexemplar erbeten an:
BARMER, Abt. Unternehmenskommunikation, Postfach 11 07 04, 10837 Berlin.



[Zurück zum Inhalt](#)

Grafik (PDF, 300 dpi) zur honorarfreien Verwendung.
Als JPG-Datei (300 dpi) downloadbar unter www.barmer.de/p006634.
Auf Wunsch (E-Mail an: andreas.grosse-stoltenberg@barmer.de oder sigrid.paul@barmer.de)
auch als editierbare InDesign-Markup-Datei erhältlich.
Bei Veröffentlichung in Printmedien Belegexemplar erbeten an:
BARMER, Abt. Unternehmenskommunikation, Postfach 11 07 04, 10837 Berlin.