

Monitor Digitalisierung Kernergebnisse der Längsschnitt-Studie

Arbeitsqualität und Entwicklungen im Kontext der Digitalisierung

Berlin, 30.06.2022

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Agenda

- **Rahmendaten der Befragung**
 - Stichprobe, Studiendesign und Soziodemografie
- **Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung**
 - Zentrale Entwicklungsverläufe 2019-2022
 - Neue Themen 2022
 - Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“
- **Diskussion**



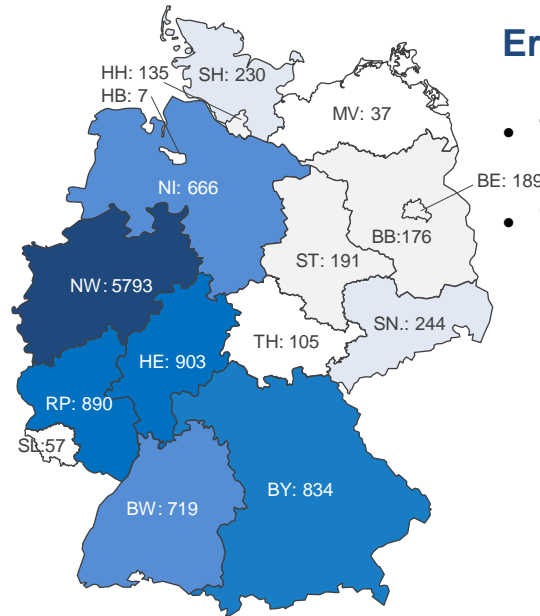
Monitor Digitalisierung: Deutschlandweite Längsschnittstudie in verschiedenen Industriebranchen

Ziel der Befragung ist es ...

- **Deutschlandweit den Stand der Digitalisierung** in den Betrieben zu **ermitteln** bzgl. Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Gesundheit und Wohlbefinden.
- **Veränderungen** durch die Digitalisierung am Arbeitsplatz zu **verstehen**.
- **Unterstützungsansätze** für die Beschäftigten zu **entwickeln**.
- Den **Menschen in den Mittelpunkt** zu stellen, um **Arbeit human zu gestalten**.



Branchen	MA 2020	T1	T2
Chemie	348.918	9.627	6.885
Kunststoff	320.501	216	464
Pharmazie	115.519	1.515	1.357
Kautschuk	68.949	120	161
Glas	53.690	107	135
Keramik	35.850	72	78
Papier	37.814	527	297
Bergbau	32.354	144	296
Energie	41.840	330	414
Mineralöl	17.811	91	67
Zement	11.809	37	12
Sonstige	10.000	1064	1.014
ohne Branchenzuordnung		157	136
Gesamt	~ 1.094.000	14.007	11.316



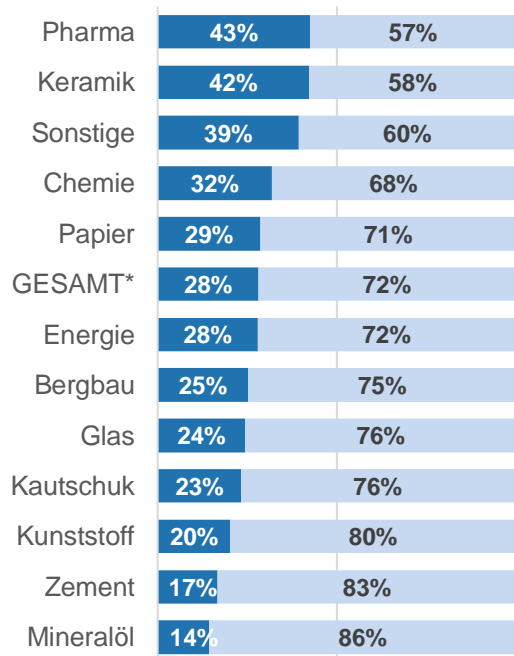
Erhebungen via Online-Befragung

- T1: Q1 2019 mit 614 Betrieben
- T2: Nov. '21 - Feb. '22 mit 1.559 Betrieben (in Hochphase der 4. Covid-Welle)

Die Daten der **Gesamt-Stichprobe** wurden nach den jeweils aktuellen Beschäftigtenquoten des Statistischen Bundesamtes gewichtet, um rücklaufbedingte Verzerrungen auszugleichen

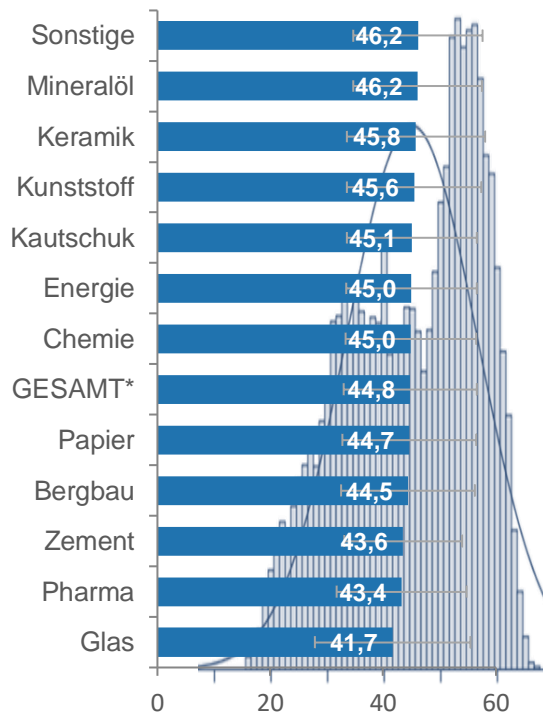
2022: $M_{\text{Alter}} \sim 45$ Jahre, 28% Frauen, zumeist qualifizierte Bildungs- & Berufsabschlüsse, 76% IG BCE-Mitglieder

Geschlecht*

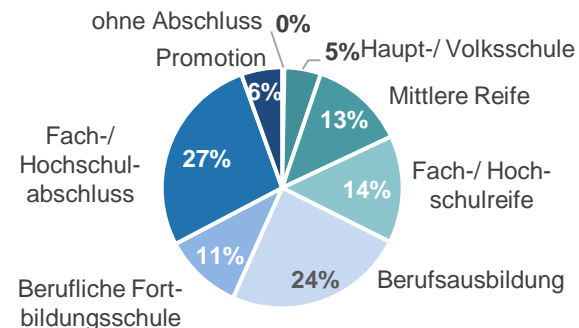


* gewichtet

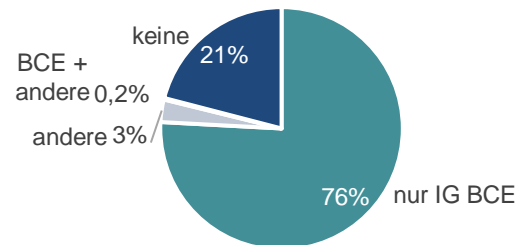
Alter*



Höchster Bildungsabschluss*



Mitgliedschaft in Gewerkschaft/Verband*

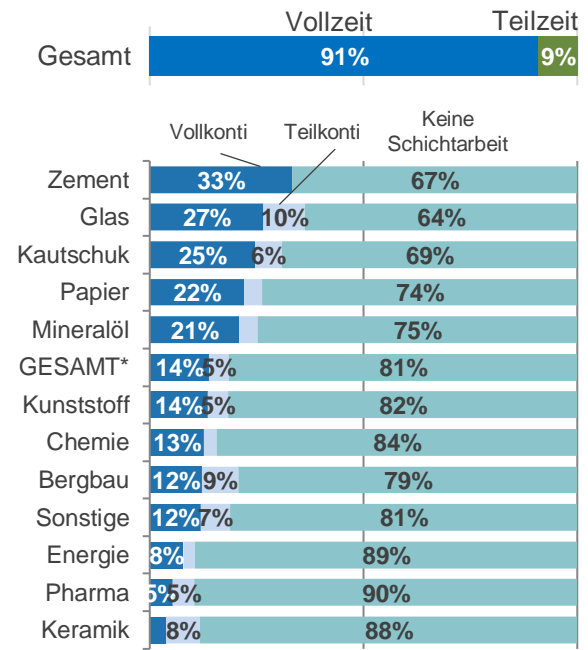
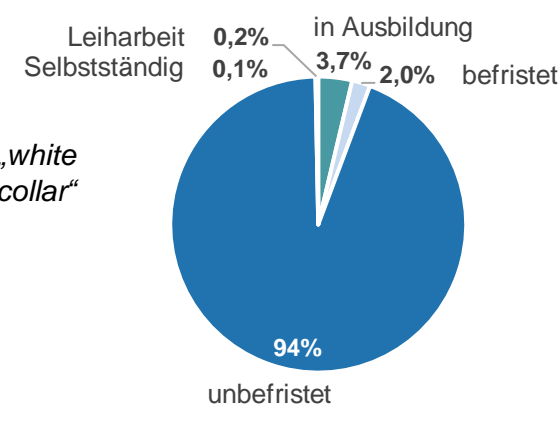
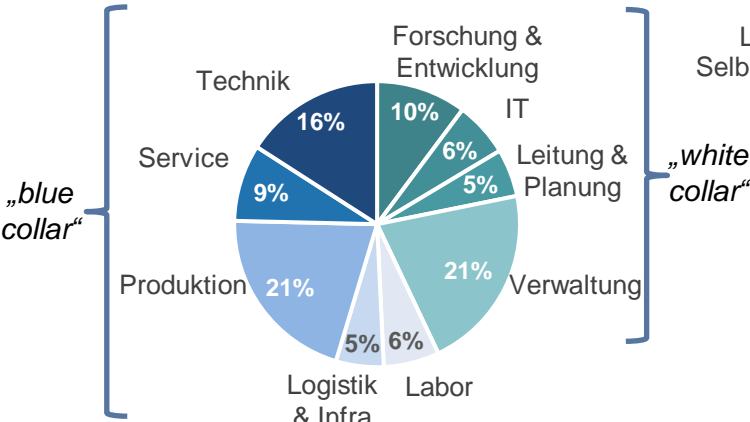


Breit gefächerte Tätigkeitsbereiche, deutlich geringere Schichtanteile 2022 im Vergleich zu 2019

Tätigkeitsbereich*

Anstellungsart*

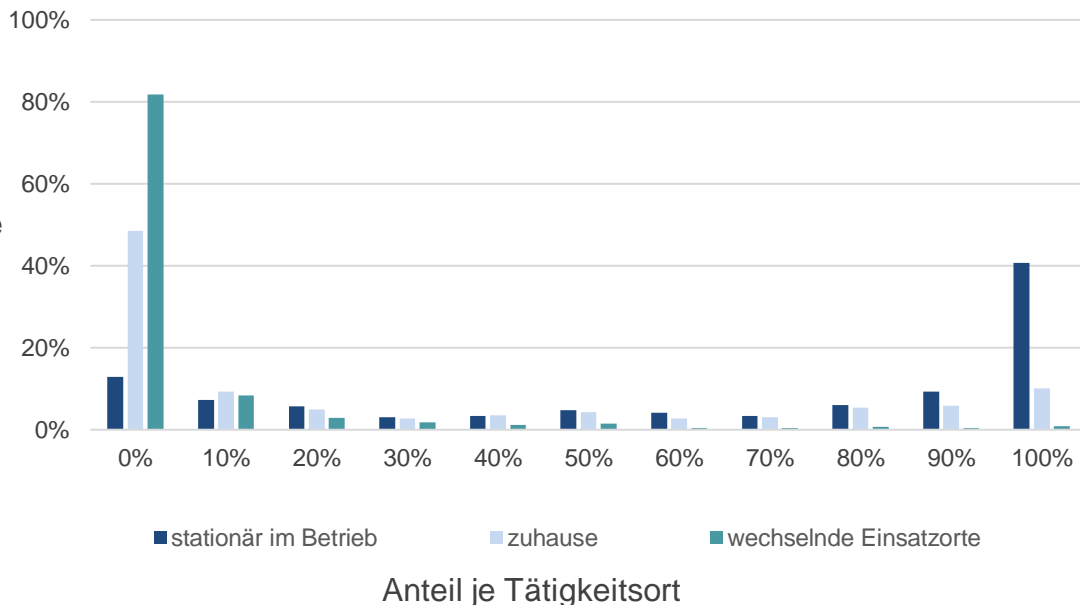
Arbeitszeit & Schichtarbeit*



* gewichtet

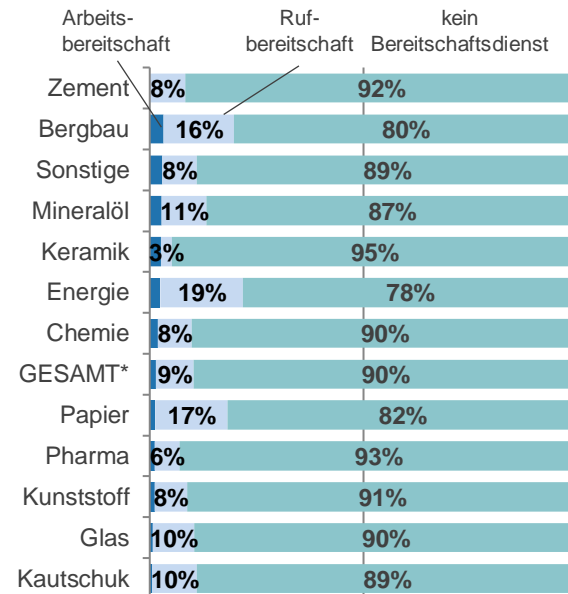
40% der MA arbeitete nur stationär, ein Drittel > 50% daheim,
90% ohne umfangreiche Ortswechsel oder Bereitschaftsdienst

Wieviel Prozent Deiner Arbeitszeit bist Du im Durchschnitt an welchen Arbeitsorten tätig?*



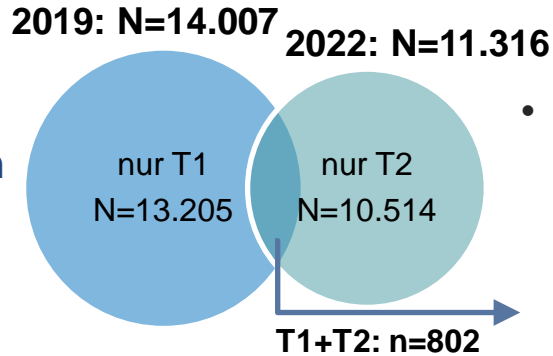
* gewichtet

Bereitschaftsdienst*



Hinweise zur Datenbasis

Unterscheidung zwischen 2 Querschnitten (T1 vs. T2) mit allen Daten,
Veränderungsanalysen mit individ. Längsschnittdaten (Personen mit T1 + T2)



- Für die meisten Analysen werden die **gewichteten Daten aller Befragten** genutzt
- Differenzeffekte T1 vs. T2 werden mit „**gepoolten Daten**“ aller Teilnehmenden berechnet

- Zur Erklärung von Längsschnitt-Veränderungen mit Regressionsmodellen werden nur Daten der **Längsschnitt-Teilnehmenden** genutzt

Achtung Selektionseffekte !

Längsschnitt-Gruppe vs. T1- und T2-Querschnitt-Gruppen

- **mittelstark** höheres Bildungsniveau & NRW-Hintergrund, Chemie- & White-Collar-Jobs
- **geringfügig** weniger Schichtarbeit, größere IKT-Nutzung und Nützlichkeits-Einschätzung

zu T2:

- **geringfügig** mehr Frauen, längere Betriebszugehörigkeit sowie höhere Führungsunterstützung & Bewältigung Digitaler Arbeitsanforderungen

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Agenda

- Rahmendaten der Befragung
 - Stichprobe, Studiendesign und Soziodemografie
- **Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung**
 - Zentrale Entwicklungsverläufe 2019-2022
 - Neue Themen 2022
 - Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“
- Diskussion



Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022

zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede:

Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022 zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede: Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

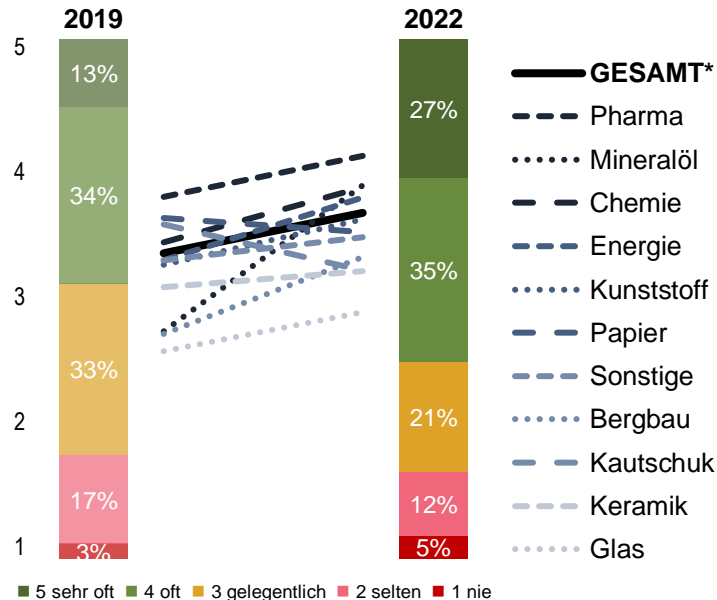
+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Nutzung digitaler Informations- & Kommunikationssysteme

Leichte Gesamtzunahme ($d = .30$), große Tätigkeitsunterschiede zugunsten White-Collar-MA nehmen weiter zu, Branchenunterschiede bleiben gering

Frageninhalte: Nutzung von E-Mail, Internes Soziales Netzwerk / Messenger-Systeme, Intranet, Groupware, Videotelefonie

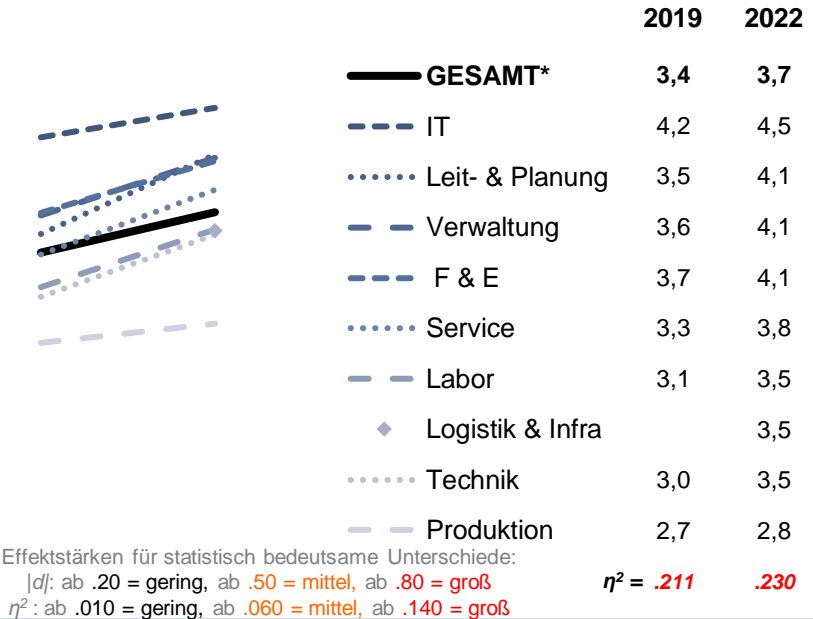
Branchen-Trends



	2019	2022
GESAMT*	3,4	3,7
Pharma	3,8	4,1
Mineralöl	2,8	3,9
Chemie	3,4	3,9
Energie	3,3	3,8
Kunststoff	3,3	3,6
Papier	3,6	3,5
Sonstige	3,3	3,5
Bergbau	2,7	3,3
Kautschuk	3,6	3,2
Keramik	3,1	3,2
Glas	2,6	2,9

$\eta^2 = .046$ $.050$

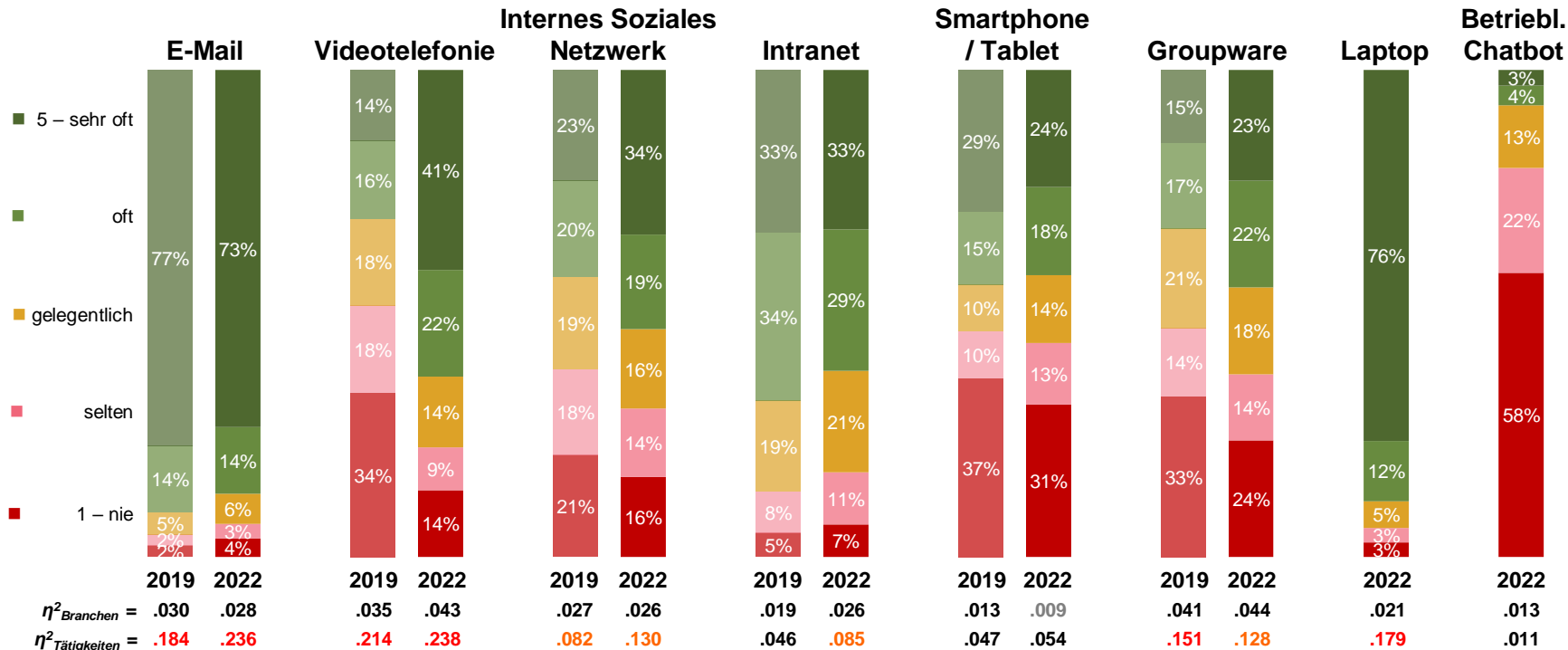
Tätigkeits-Trends



Nutzung digitaler Informations- & Kommunikationssysteme

Konstant geringe Branchen- und größere Tätigkeitsunterschiede,
Anstieg v.a. bei Videotelefonie, Groupware und Sozialen Netzwerken

„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“

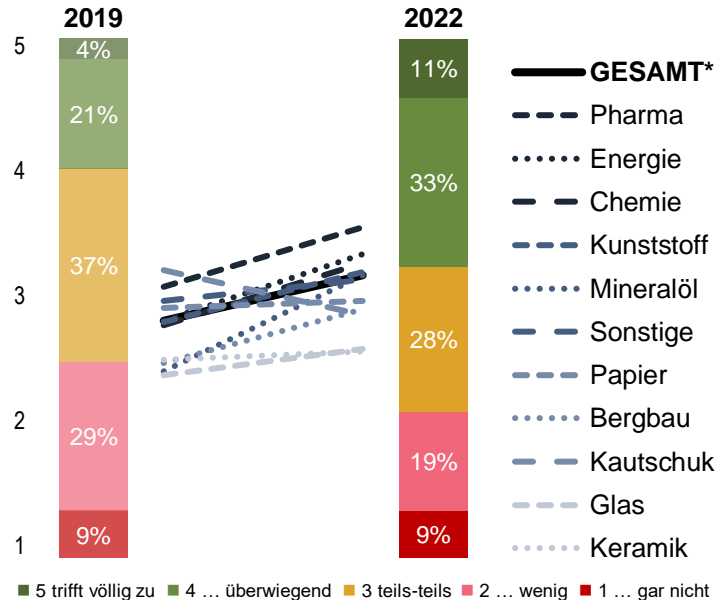


Unterstützung und Erleichterung durch digitale Systeme

Leichte Gesamtzunahme ($d = .34$), konstant geringe Branchenunterschiede, scherenförmig wachsende starke Jobunterschiede zulasten Produktions-MA

Frageninhalte: Unterstützung bei Planung, Entscheidungen, mobilem Arbeiten, virtueller Teamarbeit, Vereinbarung von Beruf und Privatleben

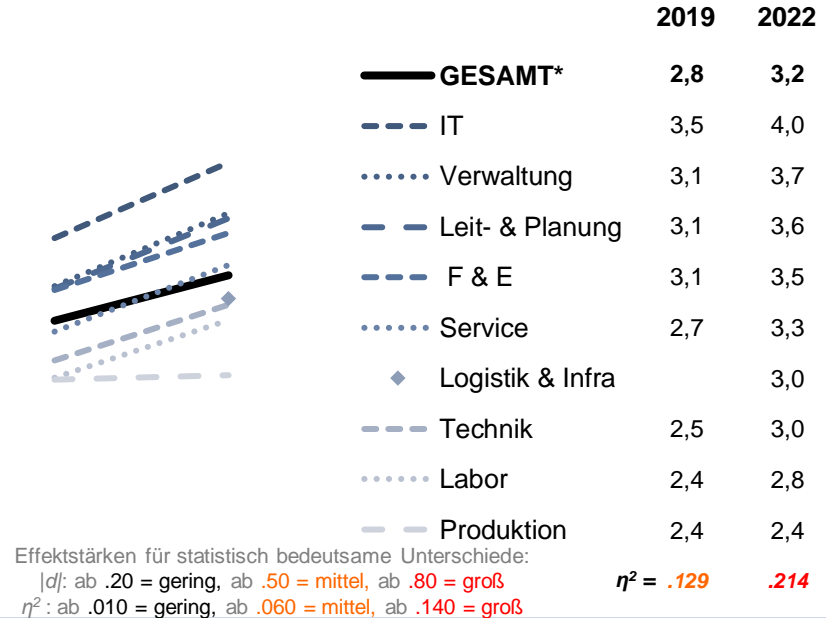
Branchen-Trends



	2019	2022
GESAMT*	2,8	3,2
Pharma	3,1	3,5
Energie	2,8	3,3
Chemie	2,8	3,3
Kunststoff	2,8	3,2
Mineralöl	2,4	3,2
Sonstige	3,0	3,1
Papier	2,9	3,0
Bergbau	2,5	2,9
Kautschuk	3,2	2,9
Glas	2,4	2,6
Keramik	2,5	2,6

$\eta^2 = .019$ $.023$

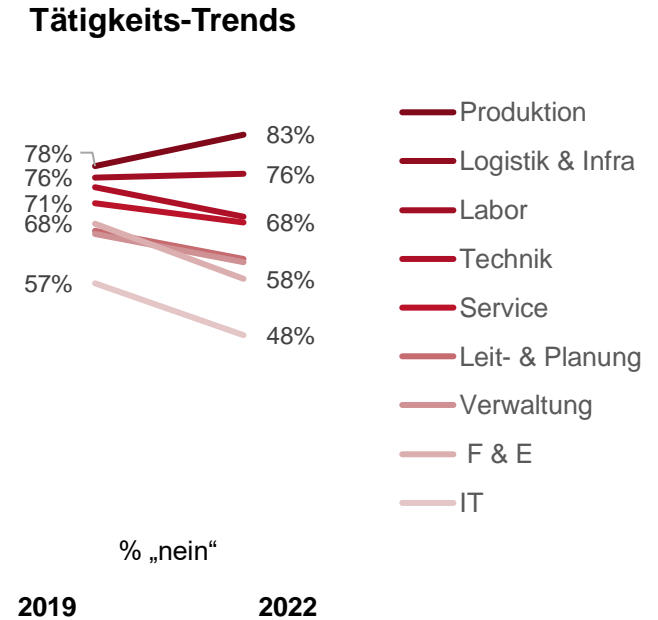
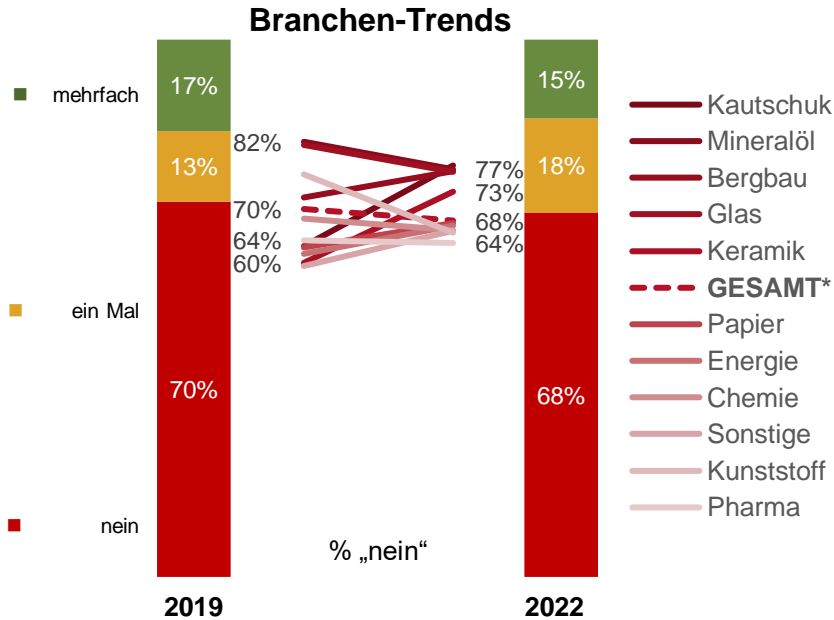
Tätigkeits-Trends



Weiterbildungen zur Digitalisierung

Insgesamt mehrheitlich keinerlei Weiterbildungen, scherenförmig wachsende Tätigkeitsunterschieden: White-Collar-MA weniger selten

Hast du in den letzten zwei Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen zum Arbeiten mit digitalen Technologien teilgenommen?

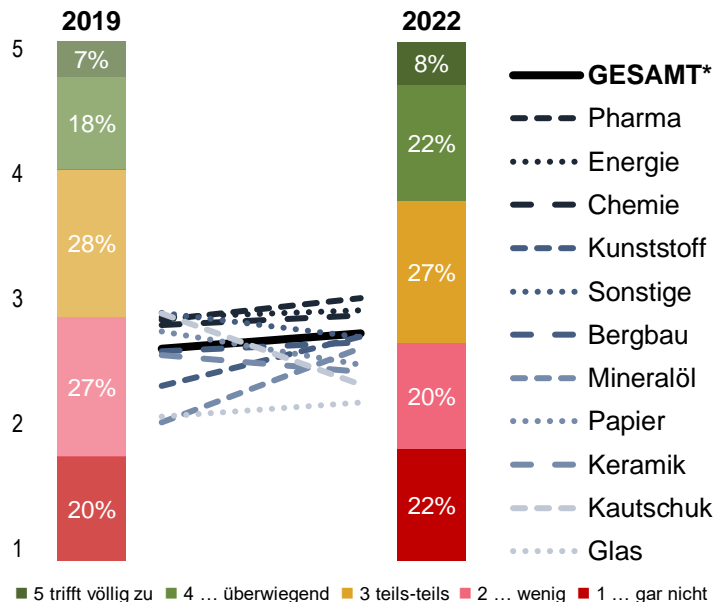


Weiterbildungen zur Digitalisierung: Rahmenbedingungen

Unbedeutender Gesamtzuwachs ($d = .10$) und konstant geringe Branchenunterschiede, aber scherenförmig steigende mittelstarke Jobunterschiede

"Wenn ich mich zu Themen der Digitalisierung weiterbilden möchte, finde ich betriebliche Rahmenbedingungen vor, die mir das ermöglichen."

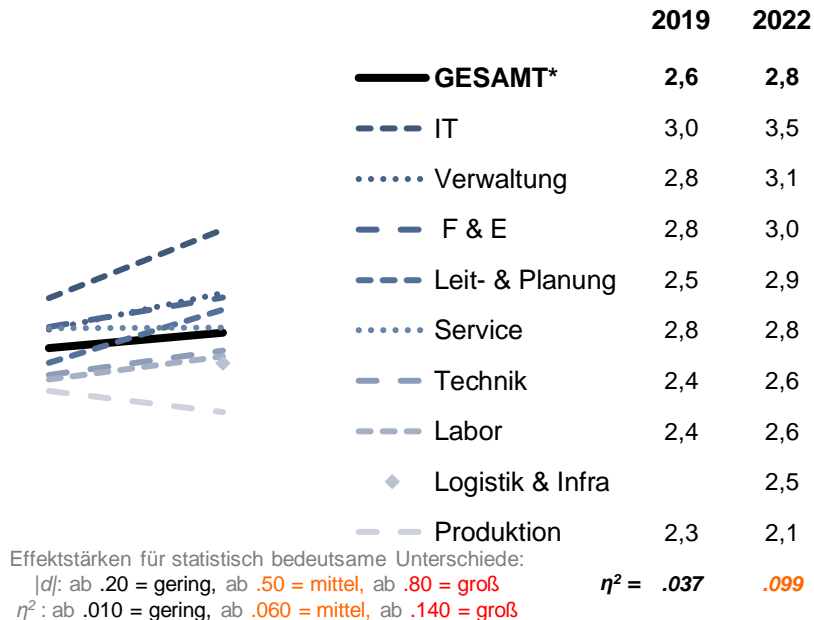
Branchen-Trends



2019	2022	
GESAMT*	2,6	2,8
Pharma	2,9	3,0
Energie	2,9	2,9
Chemie	2,8	2,9
Kunststoff	2,3	2,7
Sonstige	2,9	2,7
Bergbau	2,6	2,7
Mineralöl	2,1	2,6
Papier	2,8	2,5
Keramik	2,6	2,5
Kautschuk	2,9	2,4
Glas	2,1	2,2

$\eta^2 = .010$ $.013$

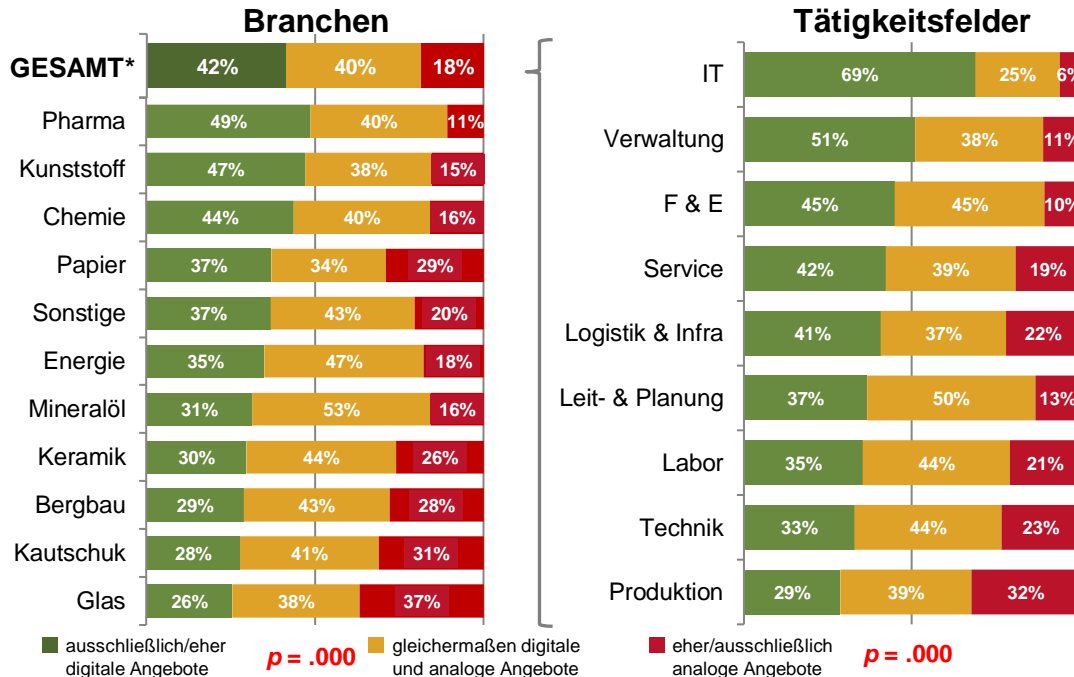
Tätigkeits-Trends



Digitale und analoge Formate zur Weiterbildungen

Signifikante Unterschiede zwischen Branchen und zwischen Tätigkeitsfeldern

Genutzte Angebote zur Weiterentwicklung berufsbezogener Kompetenzen



- Insgesamt 42% der Befragten nutzten mehrheitlich digitale, 40% gleichermaßen digitale und analoge Formate
- Die Befragten der Branchen **Pharma**, **Kunststoff**, **Chemie** berichteten am häufigsten die Nutzung digitalen Weiterbildungsformaten (49 - 44%)
- In den Bereichen **IT**, **Verwaltung**, **F & E** wurden am häufigsten digitale Angebote genutzt (69 - 45%)
- In den Bereichen **Produktion**, **Technik**, **Labor** hatten analoge Formate einen größeren Nutzungsanteil (32 - 21%)

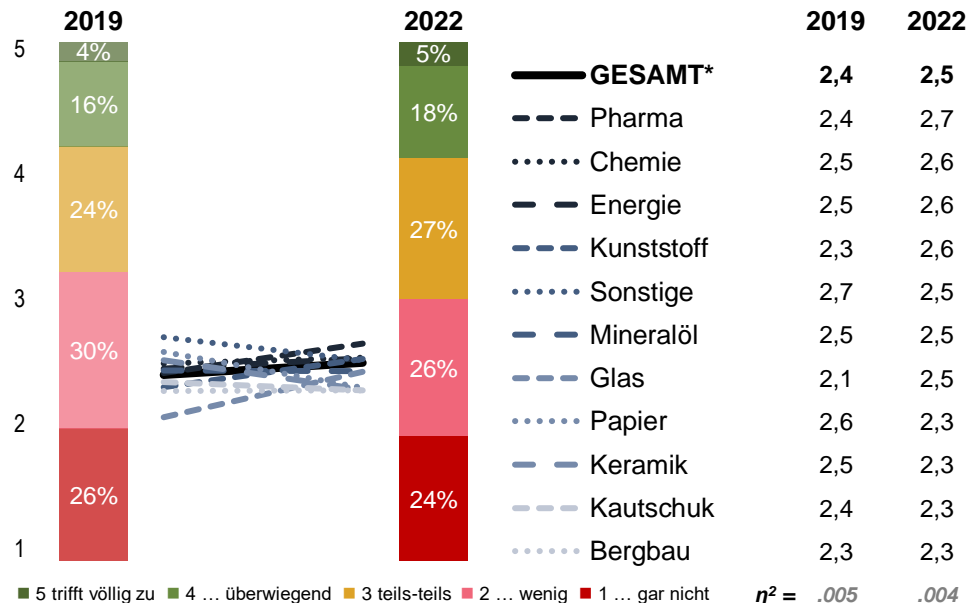
Signifikanz der Unterschiede p :
 $< .10$ = tendenziell sign., $< .05$ = sign., $< .01$ = hoch sign.

Verständnis der betrieblichen Digitalisierungsstrategie

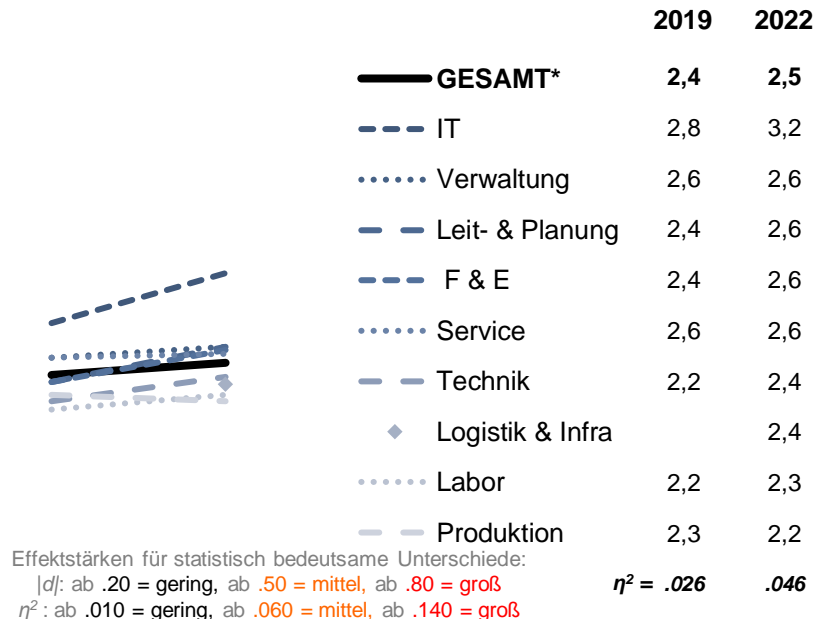
Unbedeutende Gesamtzunahme ($d = .09$) und Branchenunterschiede, wachsende Tätigkeitsunterschiede mit Zunahme v.a. bei White-Collar wie IT

"Ich habe ein klares Verständnis von der Digitalisierungs-Strategie meines Betriebs."

Branchen-Trends



Tätigkeits-Trends



Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022 zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede: Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

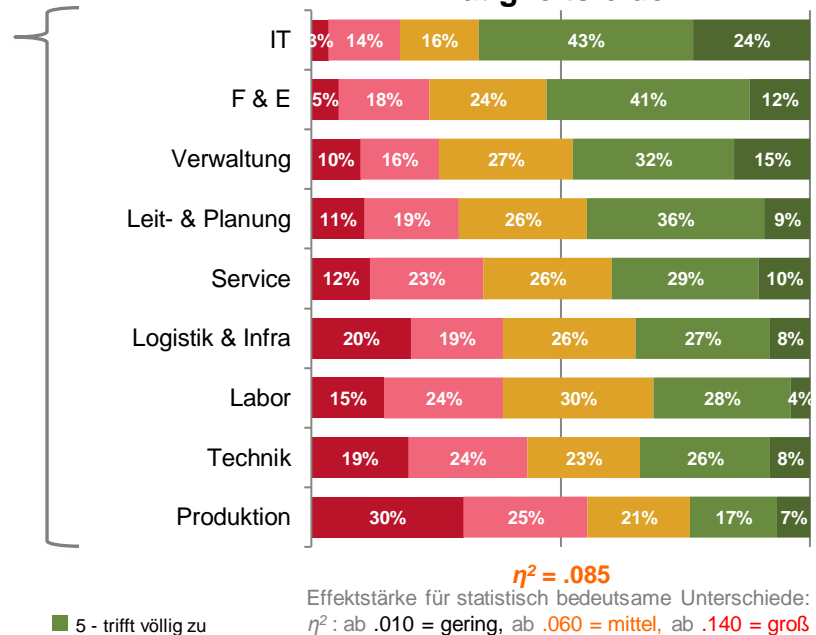
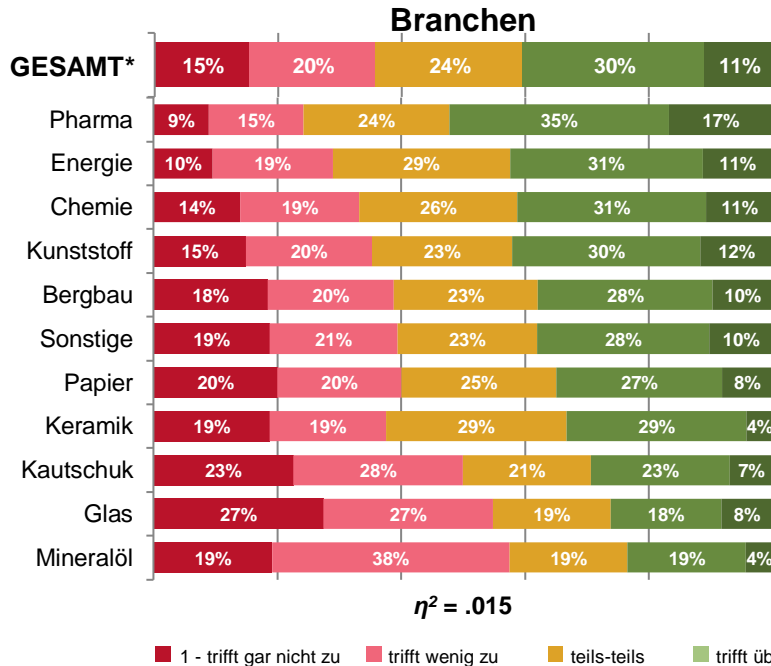
- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Unterstützende Führung bei der digitalen Arbeit

Leichte Branchenunterschiede, mittelstarke Jobunterschiede: White-Collar-Befragte mit günstigeren Werten als Blue-Collar-Befragte

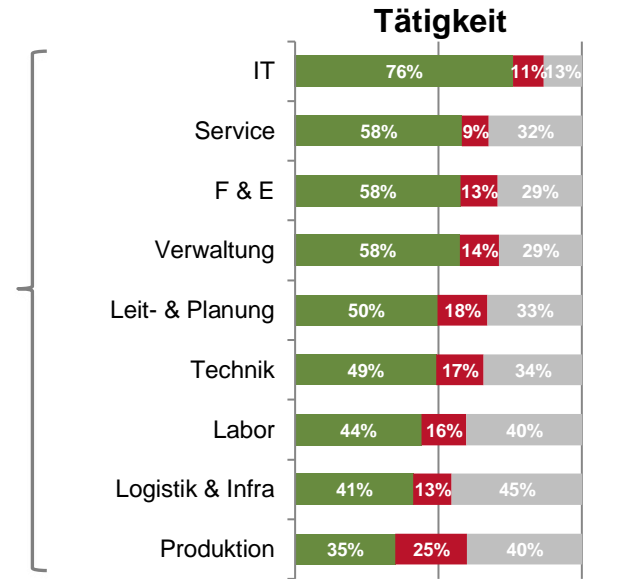
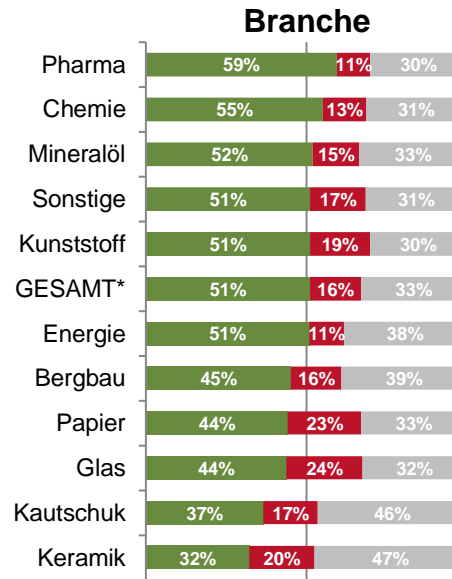
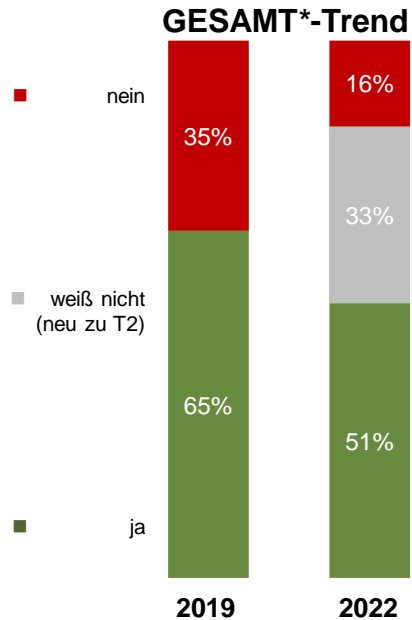
Frageninhalte: Unterstützung Kommunikation und Umsetzung neuer Ideen, konstruktive Feedbackkultur, reibungslose Arbeitsprozesse, offene Arbeitsatmosphäre, erklärt, begeistert, ermöglicht Weiterbildung



Bekanntheit einer betrieblichen Digitalisierungsstrategie

In den meisten Branchen ist mehrheitlich eine Strategie bekannt, große Unterschiede zwischen White-Collar- und Blue-Collar-Befragten

„In meinem Betrieb gibt es eine Strategie zur Umsetzung der Digitalisierung.“

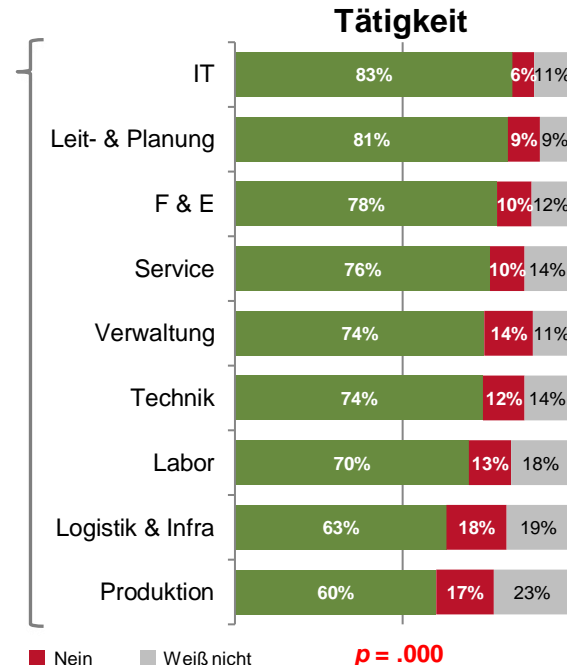
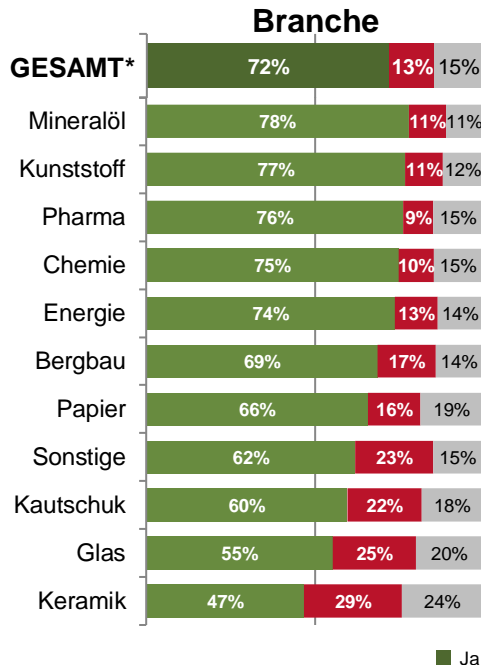


■ ja ■ nein ■ weiß nicht ■ ja ■ nein ■ weiß nicht

Betriebsvereinbarungen zur digitalen Arbeit

Mehrheitlich sind BV bekannt, hoch signifikante Unterschiede zwischen den Branchen und auch Tätigkeitsbereichen

Bsp.: BV zur Telearbeit (sog. Homeoffice)



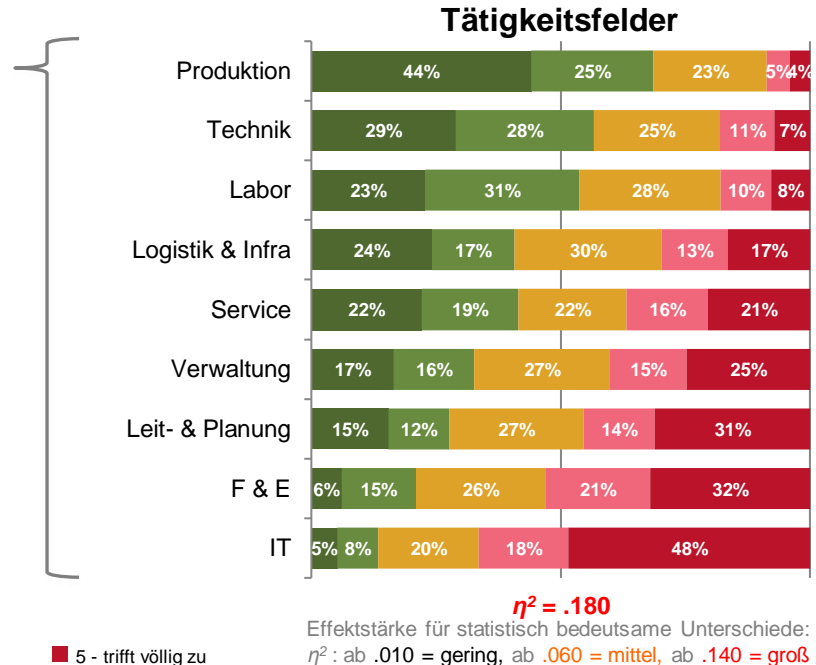
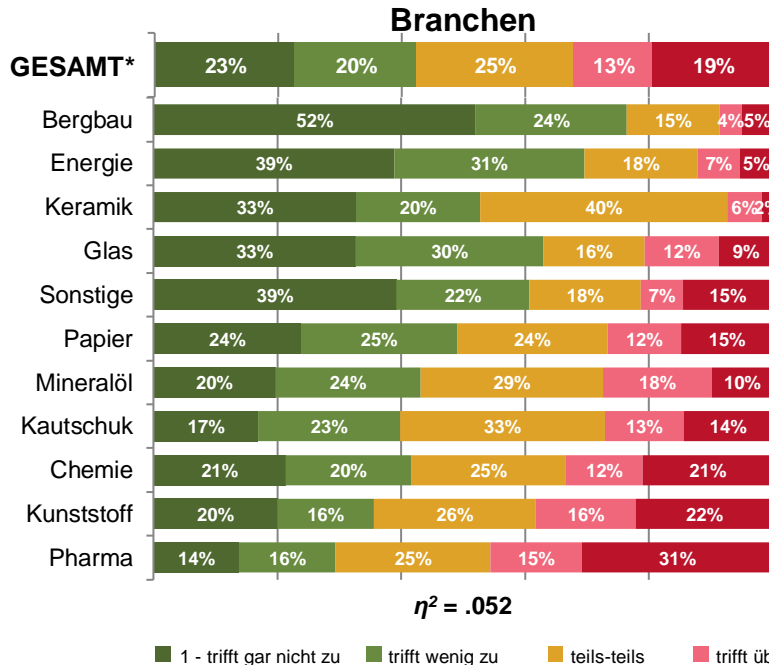
Den MA waren BV bekannt zu ...

	BV	Gesamt	Produktion
Telearbeit	72 %	72 %	60 %
Zeitflex	78 %	78 %	57 %
IKT-Nutzung	70 %	70 %	57 %
Mobile Work	58 %	58 %	41 %

Belastung durch sprachliche Anforderungen

Leichte Branchen-, aber große Tätigkeitsunterschiede, hohe Anforderungen v.a. bei White-Collar-Befragten, insbesondere bei IT

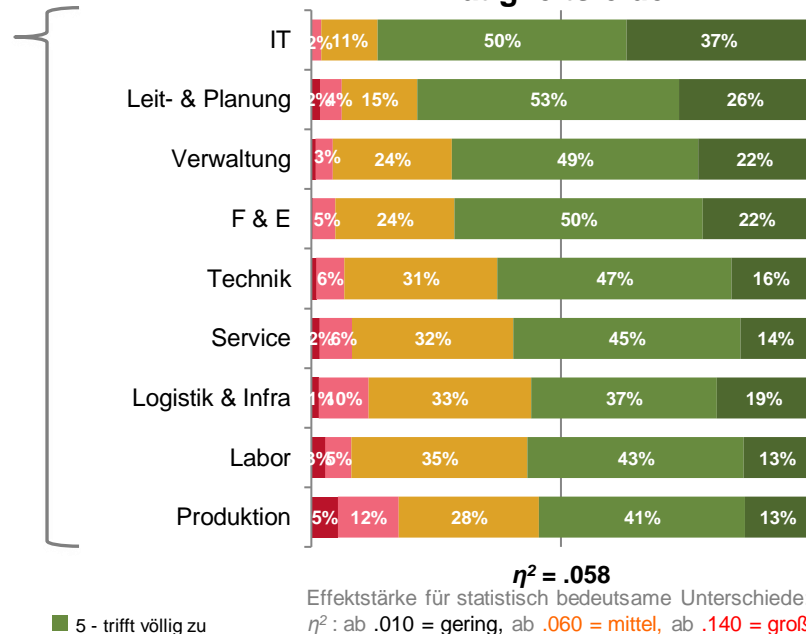
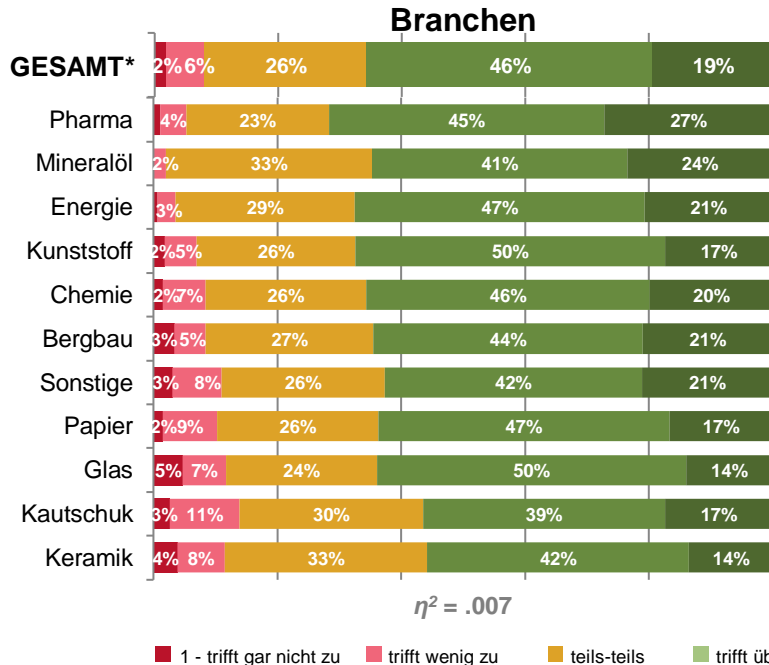
"Um meine Aufgaben zu erledigen, muss ich in einer Fremdsprache kommunizieren."



Digitale Kommunikationskompetenz

Unbedeutende Branchen-, aber bedeutsame Jobunterschiede: White-Collar-Befragte mit günstigeren Werten als Blue-Collar-MA

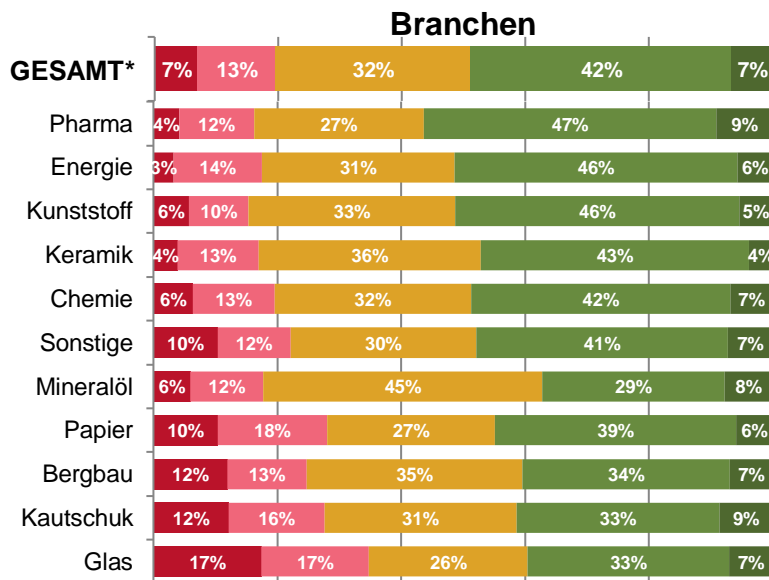
Leichter Austausch über digitale Medien, Bewältigung digitaler Kommunikationsprobleme, Kommunikationsregeln kennen



Selbstgesteuerte Bewältigung Digitaler Arbeitsanforderungen

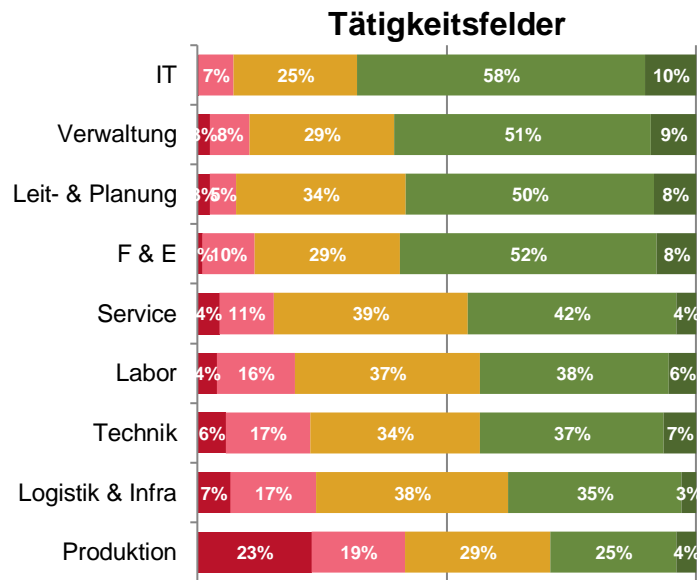
Unbedeutende Branchen-, aber bedeutsame Tätigkeitsunterschiede: White-Collar-Befragte mit günstigeren Werten als Blue-Collar-Befragte

Frageninhalte: Digitale Arbeit gleichmäßig verteilen, selbstständig planen, Über- und Unterforderung aktiv vermeiden, intensiv auf digitale Arbeit konzentrieren



$\eta^2 = .008$

1 - trifft gar nicht zu trifft wenig zu teils-teils trifft überwiegend zu 5 - trifft völlig zu



$\eta^2 = .115$

Effektstärke für statistisch bedeutsame Unterschiede:
 η^2 : ab .010 = gering, ab .060 = mittel, ab .140 = groß

Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022 zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede: Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

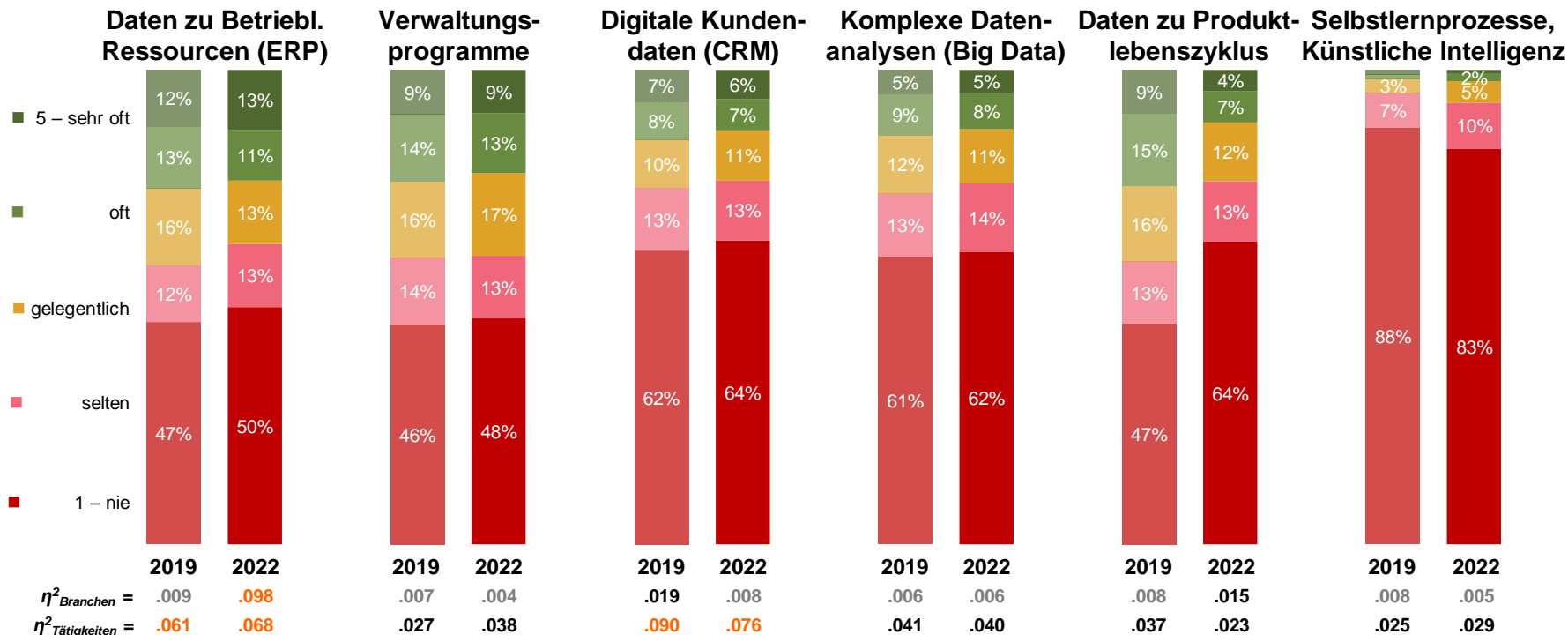
- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Nutzung digitaler Datenaufbereitung und -Integration

Konstant geringe Branchen- & größere Tätigkeitsunterschiede: Nutzung bei >60% der MA selten, Produktdaten zurückgehend, KI bleibt selten

„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“

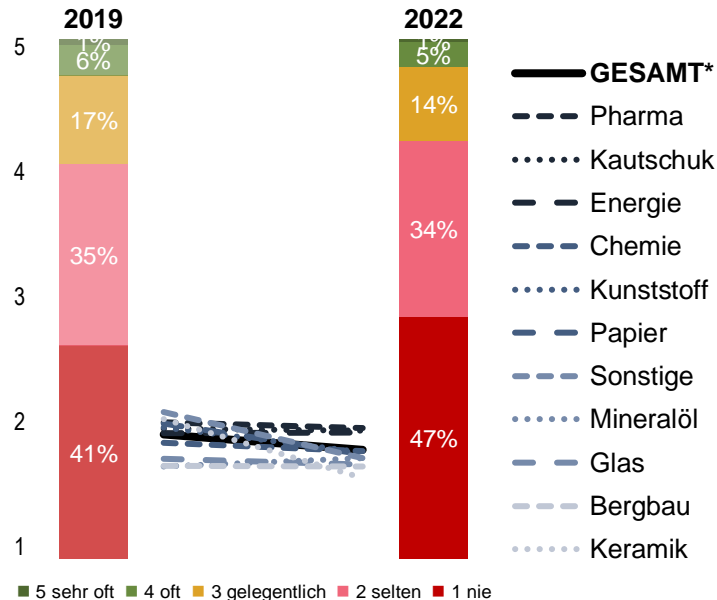


Nutzung digitaler Datenaufbereitung und -Integration

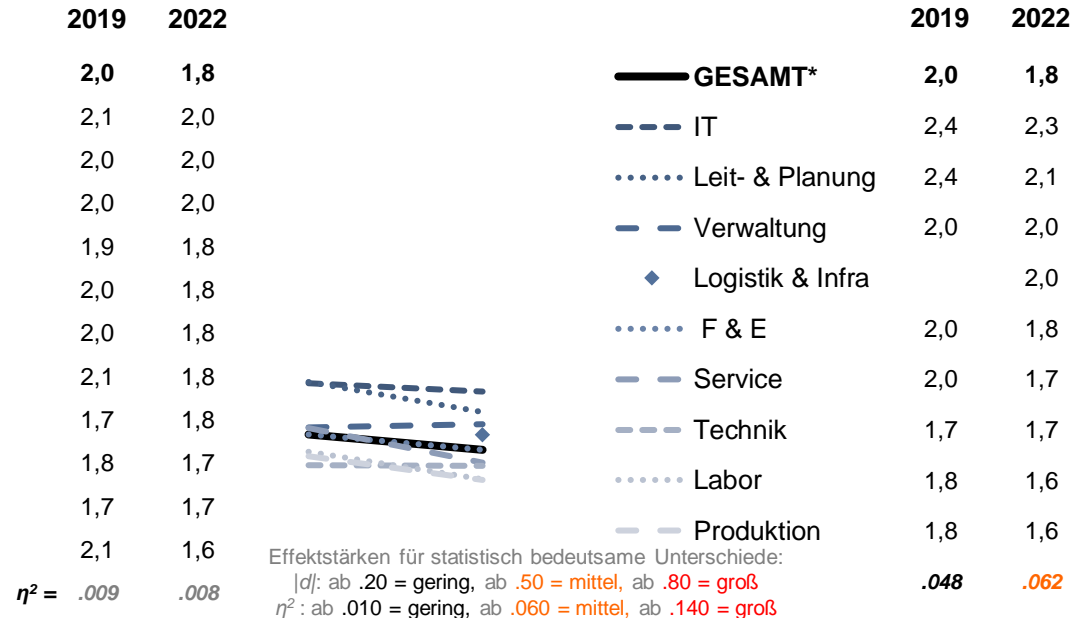
Unbedeutender Gesamtrückgang ($d = .14$) mit konstant unbedeutenden Branchenunterschieden, aber zunehmend mittelstarken Tätigkeitsunterschieden

Frageninhalte: Nutzung von Daten zu Produktlebenszyklen, betrieblichen Ressourcen, Kundendaten, Verwaltung / Berichtslegung, komplexen Analysen, selbstlernenden Prozessen und künstlicher Intelligenz

Branchen-Trends



Tätigkeits-Trends

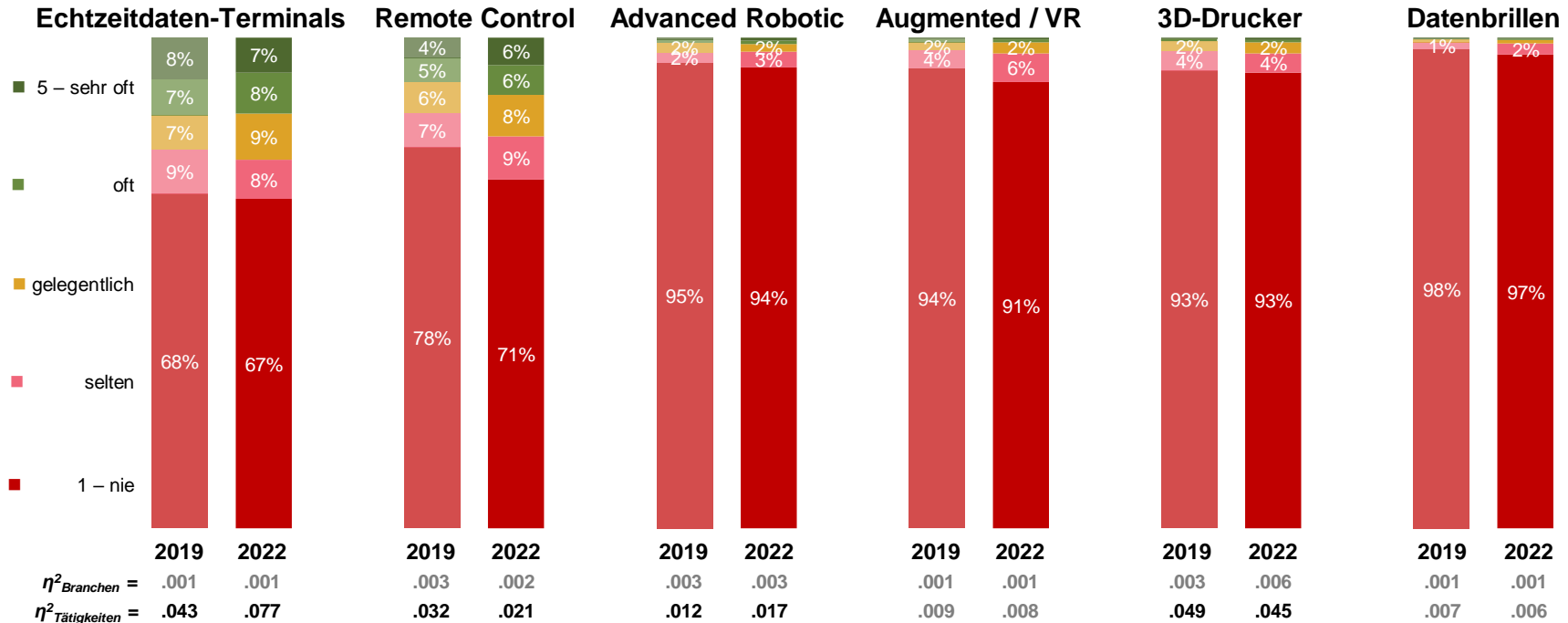


Nutzung digitaler Technologien für die Produktion

Konstant keine Branchen- und geringe Tätigkeitsunterschiede:

Nutzung bei >75% der MA selten, Remote Control gering zunehmend

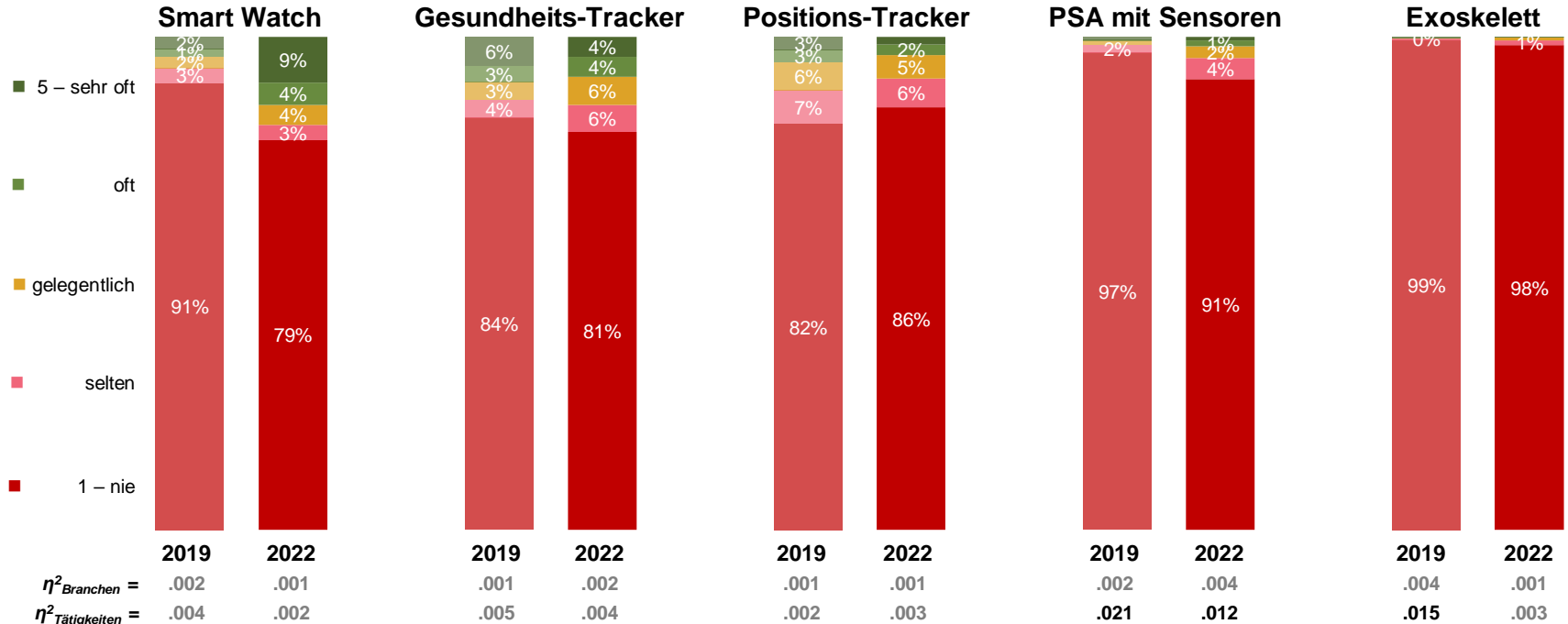
„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“



Nutzung digitaler personenbezogener Messsysteme

Konstant keine Branchen- und kaum Tätigkeitsunterschiede,
SmartWatch und PSA mit Sensoren leicht zunehmend

„Inwiefern nutzt Du für Deine Arbeit folgende Formen der Digitalisierung?“

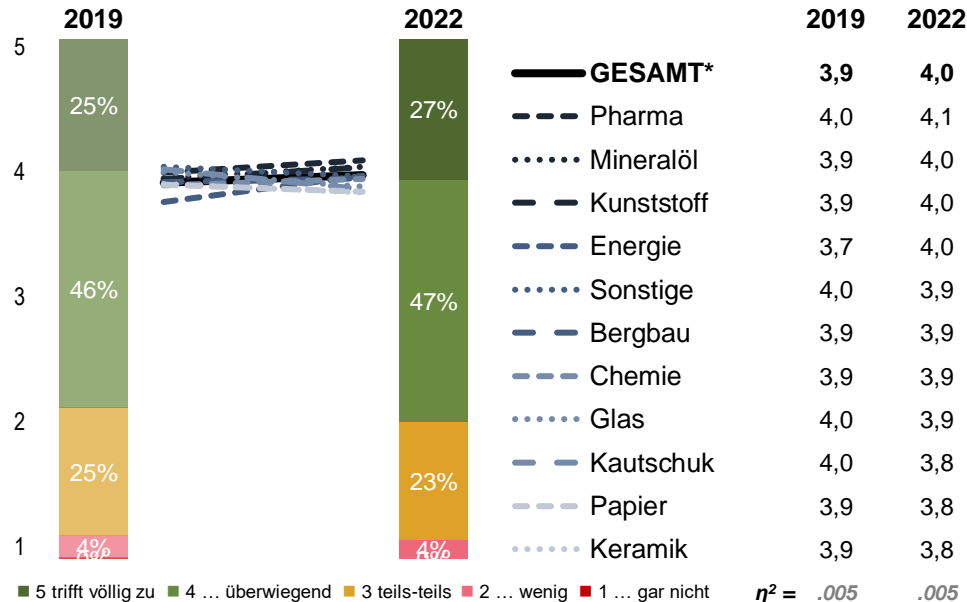


Digitale Selbstwirksamkeit

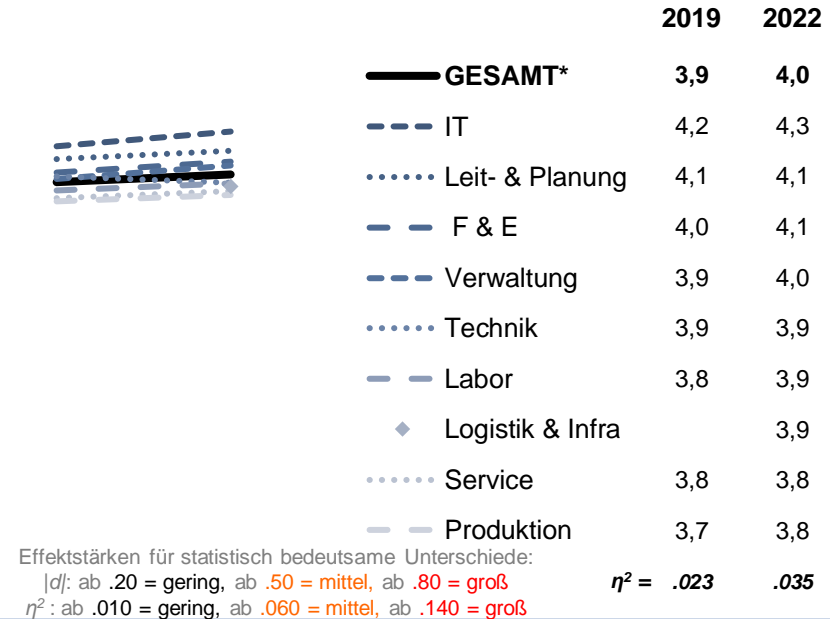
Unbedeutender Gesamtzuwachs ($d = .06$), konstant unbedeutende Branchen- und geringe Tätigkeitsunterschiede

Frageninhalte: Zutrauen und Zuversicht zu Umgang mit digitalen Technologien am Arbeitsplatz

Branchen-Trends



Tätigkeits-Trends



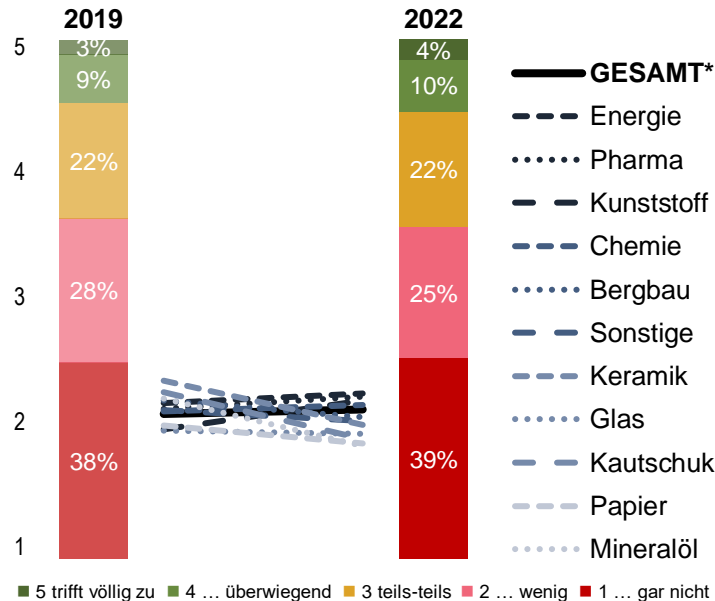
Partizipation

Unbedeutende Gesamtzunahme ($d = .03$) und Branchenunterschiede, konstant geringe Jobunterschiede: Zunahme v.a. bei Leitung & Planung sowie Technik



"Ich kann in Fragen der Einführung digitaler Technologien an meinem Arbeitsplatz mitbestimmen."

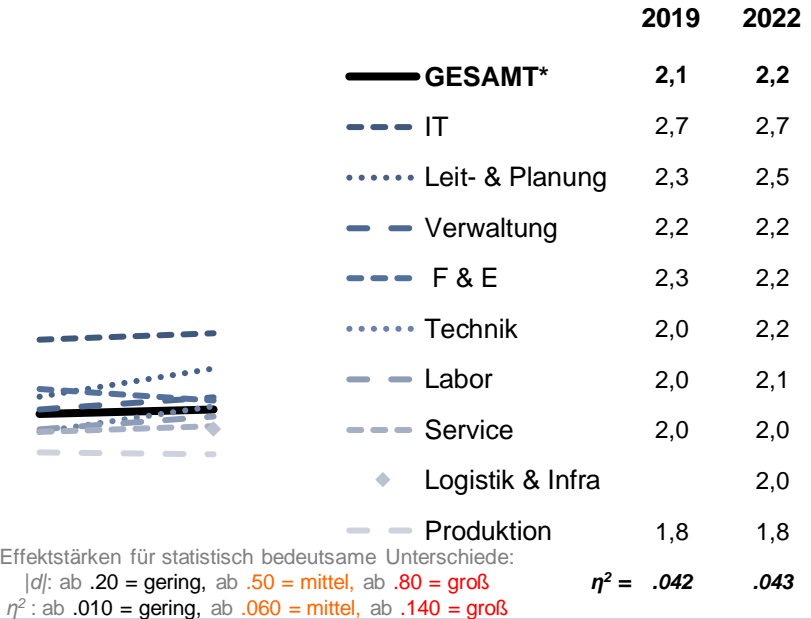
Branchen-Trends



2019	2022
GESAMT*	2,1 2,2
--- Energie	2,2 2,3
..... Pharma	2,2 2,2
--- Kunststoff	2,0 2,2
--- Chemie	2,1 2,2
..... Bergbau	2,2 2,1
--- Sonstige	2,1 2,1
--- Keramik	2,4 2,0
..... Glas	2,0 2,0
--- Kautschuk	2,3 1,9
--- Papier	2,0 1,9
..... Mineralöl	2,2 1,9

$\eta^2 = .001$ $.005$

Tätigkeits-Trends



Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022 zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede: Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

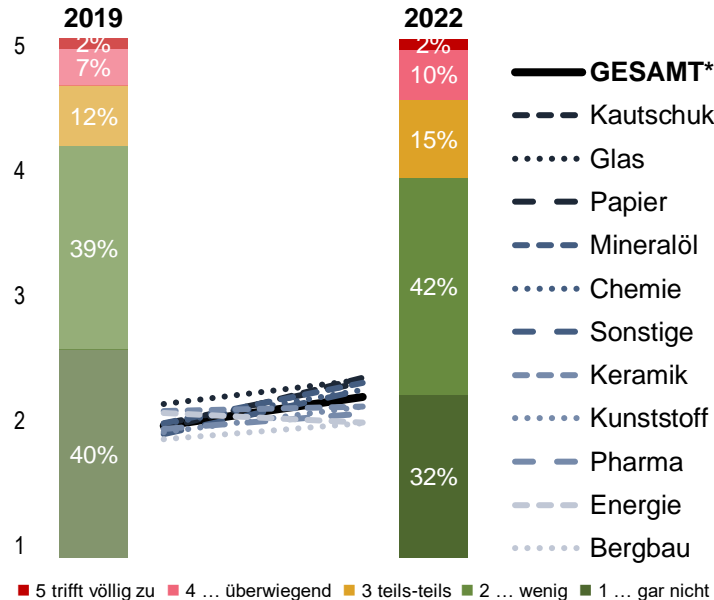
+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Qualitative Belastung

Leichter Gesamtzuwachs ($d = .26$) und konstant unbedeutende Branchenunterschiede, wachsende geringe Tätigkeitsunterschiede

Frageninhalte: Zu schwierige Aufgaben, nicht genug ausgebildet

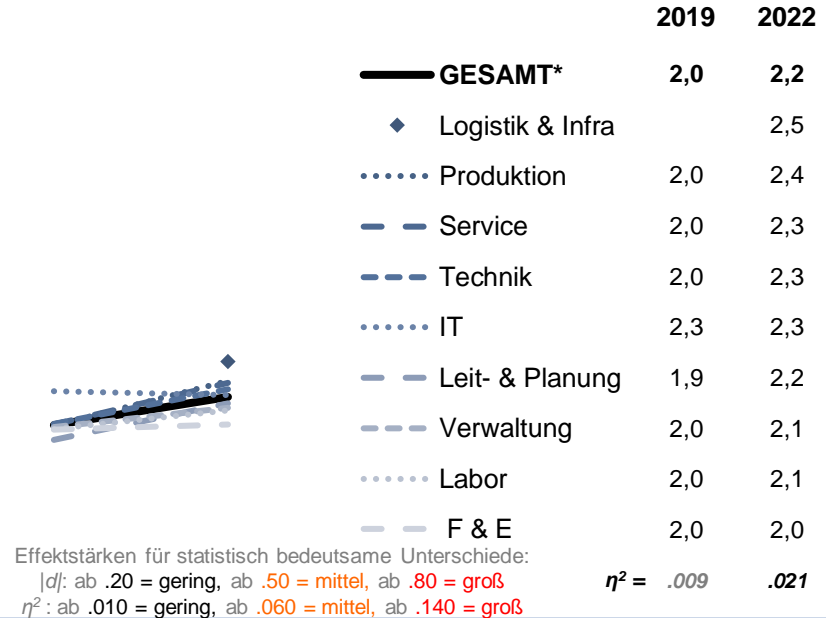
Branchen-Trends



	2019	2022
GESAMT*	2,0	2,2
Kautschuk	2,0	2,4
Glas	2,2	2,4
Papier	2,0	2,4
Mineralöl	2,0	2,4
Chemie	2,0	2,3
Sonstige	2,0	2,3
Keramik	2,1	2,2
Kunststoff	2,0	2,2
Pharma	2,0	2,1
Energie	2,1	2,0
Bergbau	1,9	2,0

$\eta^2 = .002$ $.007$

Tätigkeits-Trends

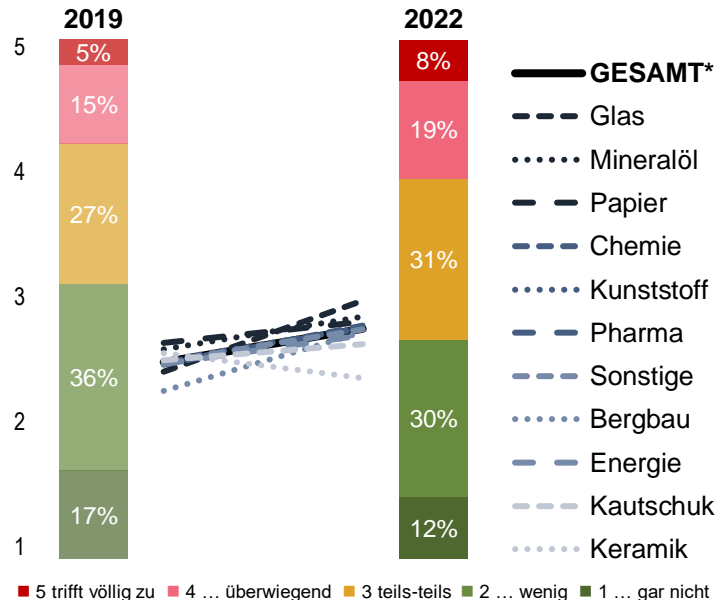


Kognitive Irritation / Nicht-Abschalten-Können

Leichter Gesamtzuwachs ($d = .24$), aber konstant unbedeutende Branchen- und Tätigkeitsunterschiede

Frageninhalte: Abschalten fällt schwer, daheim und im Urlaub an Probleme bei der Arbeit denken

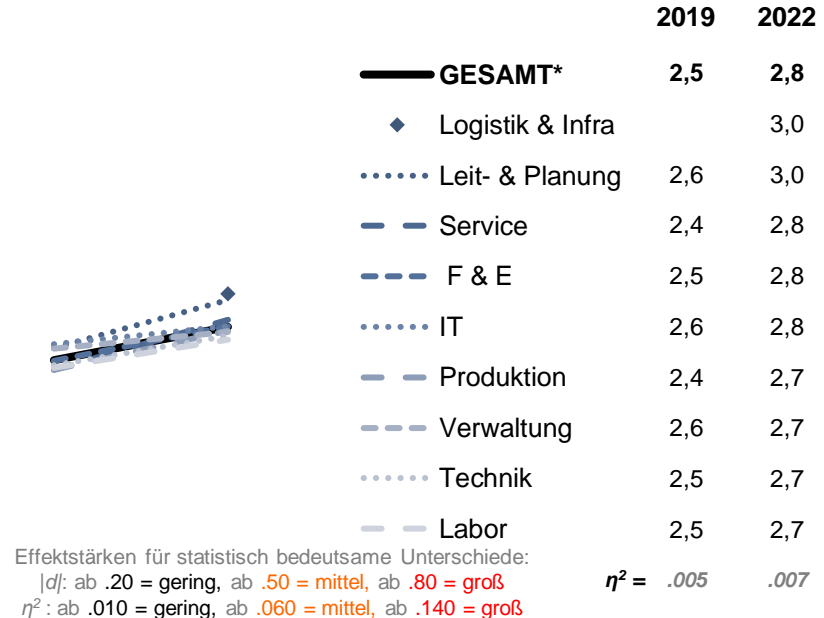
Branchen-Trends



2019	2022
2,5	2,8
2,4	3,0
2,6	2,9
2,7	2,8
2,5	2,8
2,5	2,8
2,5	2,8
2,5	2,8
2,5	2,8
2,3	2,7
2,5	2,7
2,5	2,7
2,6	2,4

$\eta^2 = .002$ $.002$

Tätigkeits-Trends

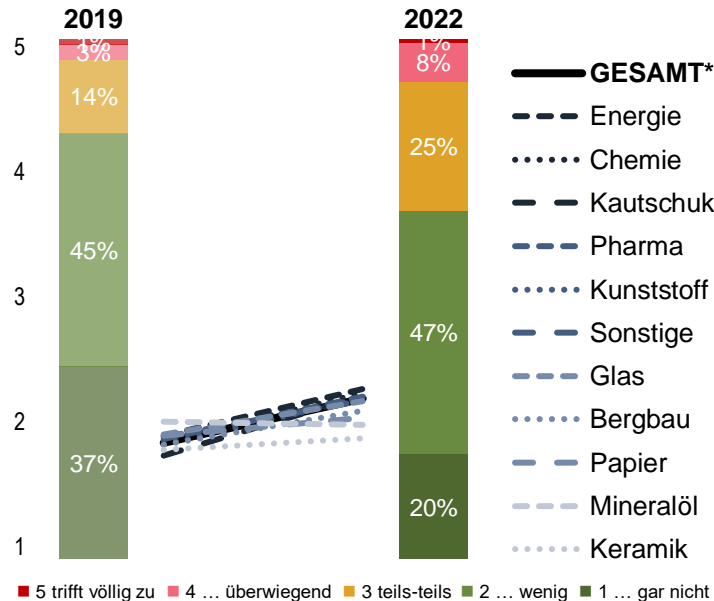


Soziale Isolation

Bedeutsamer Gesamtzuwachs ($d = .43$) und steigende geringe Tätigkeitsunterschiede

Frageninhalte: Fehlende soziale Einbindung und persönlicher Austausch, Gefühl der Einsamkeit

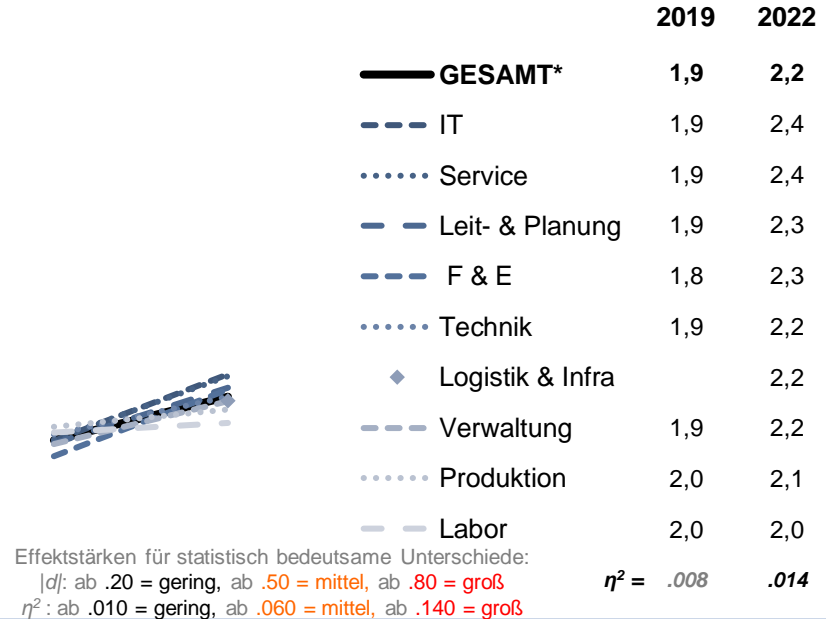
Branchen-Trends



	2019	2022
GESAMT*	1,9	2,2
Energie	1,9	2,3
Chemie	1,9	2,3
Kautschuk	1,8	2,3
Pharma	1,9	2,2
Kunststoff	1,9	2,2
Sonstige	1,9	2,2
Glas	2,0	2,2
Bergbau	1,9	2,1
Papier	1,9	2,1
Mineralöl	2,1	2,0
Keramik	1,8	1,9

$\eta^2 = .001$ $.004$

Tätigkeits-Trends

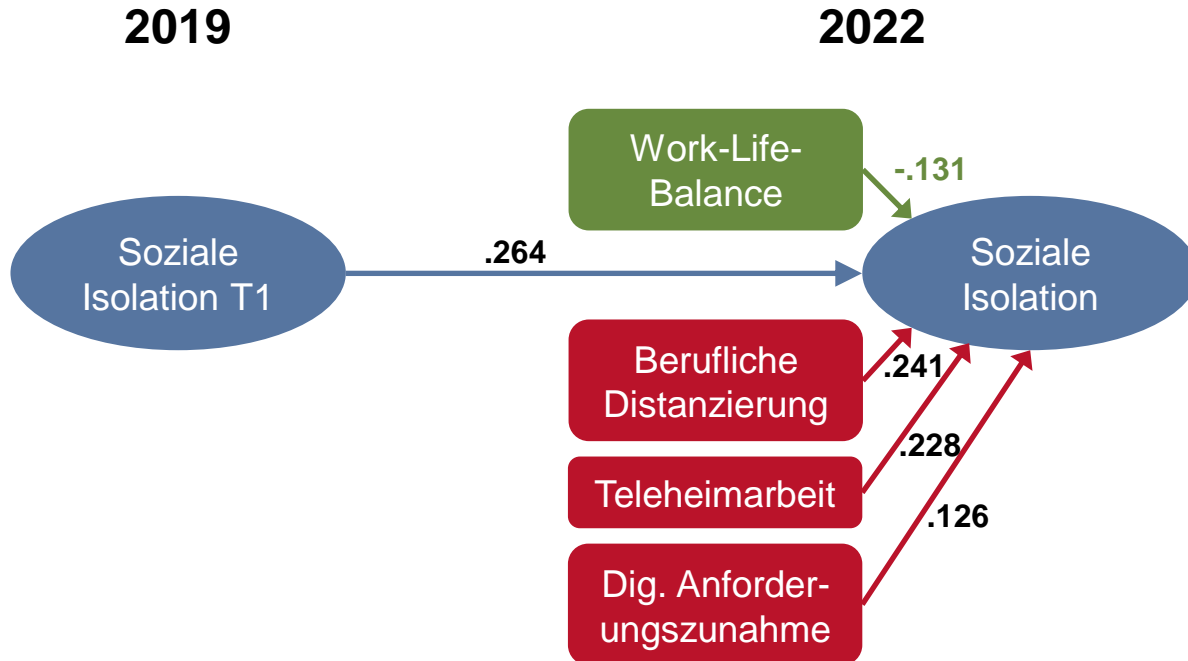


Soziale Isolation

Erklärungsmodell auf dem Höhepunkt der 4. Covid-Welle

Frageninhalte der Sozialen Isolation:

Fehlende soziale Einbindung und persönlicher Austausch, Gefühl der Einsamkeit



Ergebnisse

- Längsschnitteffekte der Sozialen Isolation
- Erwartungskonforme positive und negative Verbindungen

Multiples Regressionsmodell $R^2 = ,309$
Werte sind β , alle Werte $p < .001$

Übersicht der Ergebnisse 2022

Kernbefunde der Längsschnittstudie + Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Scherenförmige Entwicklungen 2019-2022 zugunsten White-Collar-Beschäftigten

- Nutzung digitaler IKT
- Unterstützung/ Erleichterung durch digitale Systeme
- Weiterbildung zur Digitalisierung

Neue Themen 2022 & markante Unterschiede: Blue-Collar-Beschäftigte mit niedrigeren Werten

- Unterstützende Führung bei digitaler Arbeit
- Bekanntheit Betrieblicher Vereinbarungen
- Sprachliche Anforderungen und digitale Kommunikationskompetenz
- Selbstgesteuerte Bewältigung digital. Anforderungen

Konstante Niveaus 2019-2022

- Geringe Nutzung komplexer digitaler Technik
- Positive Grundhaltung der Befragten
- Geringe Partizipation

Ungünstige Gesamttendenzen 2019-2022

- Qualitative Belastung
- Nicht-Abschalten-Können
- Soziale Isolation

+ Modellentwicklung „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Modell zur „Bewältigung Digitaler Arbeit“

Selbstgesteuerte Bewältigung digitaler Anforderungen leicht gemacht

Inhalte der Bewältigung: Digitale Arbeit gleichmäßig verteilen, selbstständig planen, Über- und Unterforderung aktiv vermeiden, intensiv auf digitale Arbeit konzentrieren



Übersicht der Ergebnisse 2022

Veränderungen / Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern

	<i>konstant unbedeutende / geringe Unterschiede</i>	<i>leichter zunehmende Unterschiede</i>	stärker zunehmende Unterschiede	neue Themen zu T2
Angaben der Beschäftigten	eher selten / negativ	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung Personen-bezogener Messsysteme • Nutzung digitaler Produktionstechnologien • Quantitative Belastung 	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipation bei Einführung / Benutzung digit. Technologien • Nutzung digital Datenaufbereitung und Datenintegration 	<ul style="list-style-type: none"> • Covid-Auswirkungen • Sprachl. Anforderungen • Ausstattung Telearbeit • Unterstützende Führung bei der digitalen Arbeit • Bewältigung Digitaler Arbeitsanforderungen • Digitale Kommunikationskompetenz
	gelegentl. / teils-teils	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsaustausch 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung zur Digitalisierung • Unterstützung/Erleichterung durch digitale Systeme • Anforderungszunahme • Kognitive Irritation 	
	eher oft / positiv	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungsbereitschaft • Berufliche Sorgen • Digitale Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Life-Balance • Skalen zur Arbeitsgestaltung • Soziale Isolation • Nutzung digitaler IKT 	



Goodwork bietet arbeitswissenschaftlich fundierte und praxisnahe Beratung zu guter digitaler Arbeit in Organisationen



Persönlicher Kontakt



Prof. Dr. Christian Härtwig

Dipl.-Psychologe

+49 30 239 692 05

christian.haertwig@goodwork-gmbh.de



Anna Sapronova

M.Sc. Psychologin

+49 30 239 692 04

anna.sapronova@goodwork-gmbh.de

Goodwork GmbH

Freiheit 12 a/b

12555 Berlin

www.goodwork-gmbh.de



Goodwork bietet arbeitswissenschaftlich fundierte und praxisnahe Beratung zu guter digitaler Arbeit in Organisationen



Persönlicher Kontakt IGBCE



Sebastian Grzegorek

Fachsekretär

VB 3 | Abt. Gute Arbeit und Betriebspolitik

☎ +49 511 7631 - 437

✉ monitor-digitalisierung@igbce.de

