

STRESS VERMEIDEN

Strategien für die digitale Balance



© ias AG

Dr. Michael Drees

ist Facharzt für Arbeitsmedizin bei der ias AG und innerhalb der ias-Gruppe der Projektleiter für PräDiTec.

Die Digitalisierung sorgt bei vielen Arbeitnehmern für Stress. Was Unternehmen tun können.



© littlehenrabi/Stock/Thinkstock/Getty Images.



© ias AG

Prof. Henner Gimpel

ist Leiter der Studie PräDiTec und Professor für Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Augsburg und in leitender Position in der Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT tätig.

Können Arbeitnehmer „Gesund digital Arbeiten?!“ Für das Projekt PräDiTec – Prävention für sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Technologien – wurden mehr als 5.000 Erwerbstätige zu Auslösern und Folgen von digitalem Stress befragt. Im Interview berichten Prof. Dr. Henner Gimpel, Leiter der Studie, und Dr. Michael Drees, Facharzt für Arbeitsmedizin über Ergebnisse der Studie.

Herr Professor Gimpel, was ist eigentlich digitaler Stress?

Henner Gimpel: Digitaler Stress ist eine Überforderung, die dann eintritt, wenn die an uns gestellten Anforderungen unsere Fähigkeiten über-

steigen. Digitale Technologien und Medien sowie unser Umgang mit ihnen lösen zum Beispiel dann Stress aus, wenn sie nicht zuverlässig funktionieren. Das Programm stürzt ab, und die sorgfältig erarbeiteten Unterlagen sind nicht mehr wiederherstellbar. Ein anderes Beispiel verbirgt sich hinter der Frage: „Was habe ich eigentlich den ganzen Tag gemacht?“. Dieses Gefühl – wir nennen es im Rahmen der Studie mangelndes Erfolgserlebnis – kann unter anderem dadurch entstehen, dass trotz einer Vielzahl versendeter E-Mails und bearbeiteter Dokumente das eigene Postfach am Ende des Tages wieder so voll ist wie zu Beginn.

Michael Drees: Die Studie zeigt auch, dass Mitarbeiter das Gefühl haben, der Arbeitgeber könne mittels digitaler Technologien ihre Arbeit genauer kontrollieren. Das löst anscheinend digitalen Stress aus. Auch die Rolle des Arbeitnehmers ist durch die Digitalisierung unklar geworden. Der Mitarbeiter hat die Aufgabe, eine konkrete Arbeit zu erledigen, für die er digitale Instrumente verwendet, die al- →

lerdings nicht immer funktionieren. So ist er damit beschäftigt, diese Instrumente richtig einzustellen.

Ist die Digitalisierung Fluch oder Segen?

Henner Gimpel: Technologie erleichtert unser Leben. Wir sollten die Digitalisierung nicht aufhalten, sondern fördern. Die Schattenseiten zu betrachten ist dennoch notwendig. Das machen wir mit der Studie zu digitalem Stress.

Michael Drees: Die Lösung ist nicht, Geräte auszuschalten und lediglich Digital Detox zu betreiben. Es geht vielmehr darum, mit den digitalen Technologien schlau umzugehen – technologisch, organisatorisch und persönlich.

Henner Gimpel: Vor allem Arbeitgeber und Führungskräfte müssen für das Thema sensibilisiert werden. Personen, die starkem digitalen Stress ausgesetzt sind, schätzen sich als kränker ein, sind weniger leistungsfähig und unzufriedener mit ihrer Arbeit und wollen häufiger den Job wechseln.

Herr Drees, bestätigt das Ihre Praxiserfahrung als Betriebsarzt?

Michael Drees: Absolut. Es ist spannend, wenn wir in den Studienergebnissen unsere Beobachtungen widergespiegelt sehen. Als Fachleute im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sehen wir in Unternehmen, dass digitaler Stress ein sehr großes Thema ist.

Henner Gimpel: Auch Beschäftigte haben ihren Anteil, verantwortungsvoll mit digitalen Technologien umzugehen. Sie müssen bereit sein, sich auf diese Veränderungen einzulassen und den konstruktiven Dialog zu suchen, anstatt pauschal alles abzulehnen. Viele machen das bereits. Auch die Intensität hat Auswirkungen: Je intensiver digitale Medien und Technologien genutzt werden, desto höher sind die Routine und Kompetenz. Dadurch lässt sich wiederum digitaler Stress vermeiden. Daneben ist es wichtig, sich weiterzubilden und Unterstützung zu suchen.

Unternehmen können also etwas im Umgang mit digitalem Stress tun?

Michael Drees: Durchaus. Arbeitgeber können den Kompetenzaufbau angehen und an der Füh-

rungs- und Unternehmenskultur arbeiten. Nur die Erleichterung der Digitalisierung wird nicht sofort spürbar. Das Thema Stress aufgrund von Digitalisierung ist relativ neu, aber im Prinzip gilt, was in jeder Veränderung in der Arbeitswelt zu beobachten ist: Unternehmen müssen die Mitarbeiter begleiten und unterstützen.

Wie sehen weitere Schritte im Projekt aus?

Henner Gimpel: Im zweiten Teil des Projekts befassen wir uns mit der Praxis. Wir brauchen wirkungsvolle Maßnahmen und Instrumente, mit denen Unternehmen zukünftig arbeiten können. Diese sollen entweder sicherstellen, dass digitaler Stress gar nicht erst entsteht, oder helfen, ihn abzubauen.

Michael Drees: Was wir wollen, ist eine nachhaltige, präventive und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Für die ias-Gruppe heißt das: Wir wollen einen Mehrwert für die Beschäftigten bieten, den sie bei ihrer Arbeit einsetzen können.

Zur Studie: <https://gesund-digital-arbeiten.de/> <

info@faz-personaljournal.de

ANZEIGE

Erfolgreich in die digitale Zukunft

ALLE MITARBEITER. GESAMTER LEBENSZYKLUS. EIN SYSTEM.





Durchgängige HR-Prozesse



Zentral verfügbare Personaldaten



Moderne Kollaboration



Mitarbeiter-Self-Services



Mobile Anwendung



Umfangreiche Analysen



Automatisierte Standardaktivitäten

Personalabteilungen sollen die richtigen Mitarbeiter für die digitale Zukunft gewinnen und halten. Gleichzeitig sollen sie selbst als Vorbild der digitalen Transformation vorangehen.

Dies gelingt mit einem Personalmanagementsystem, das alle HR-Aktivitäten über den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus hinweg umfasst: Vom Recruiting über das Talent-, Lern- und Leistungsmanagement bis hin zur Nachfolgeplanung.

FIS ist Ihr kompetenter Partner für die erfolgreiche Digitalisierung Ihrer Personalarbeit. Unsere Experten für SAP SuccessFactors und SAP HCM unterstützen Sie rundum: Von der Beratung, über die Implementierung bis zum Support.

Machen Sie Ihr Personalwesen fit für die digitale Zukunft.



FIS – Mit Sicherheit die passende Lösung!

www.fis-gmbh.de

