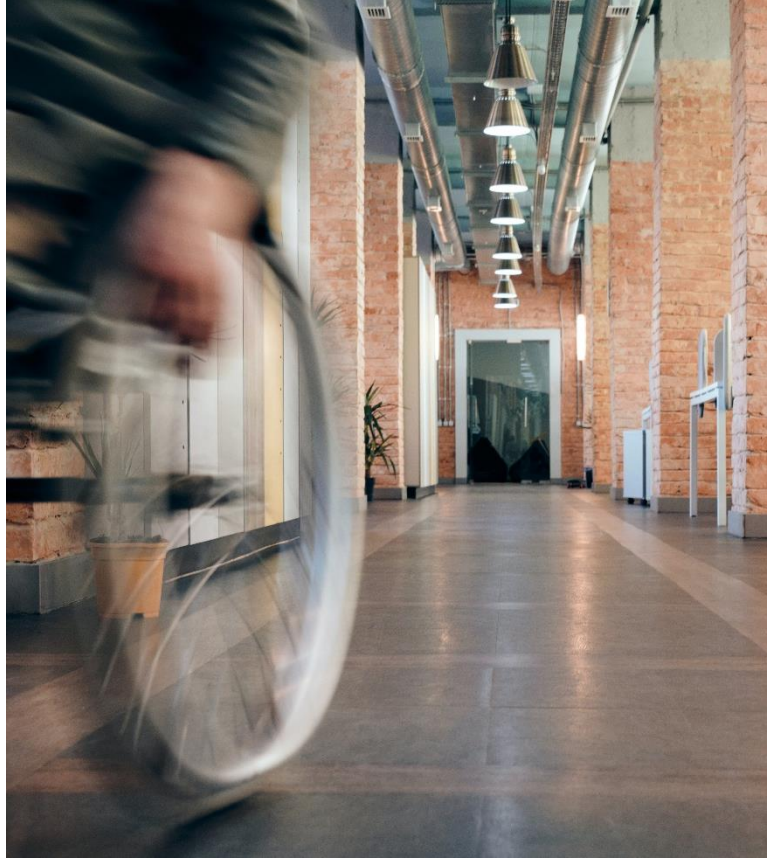
Gesundheit und Erwerbsteilhabe in einer sich wandelnden Arbeitswelt



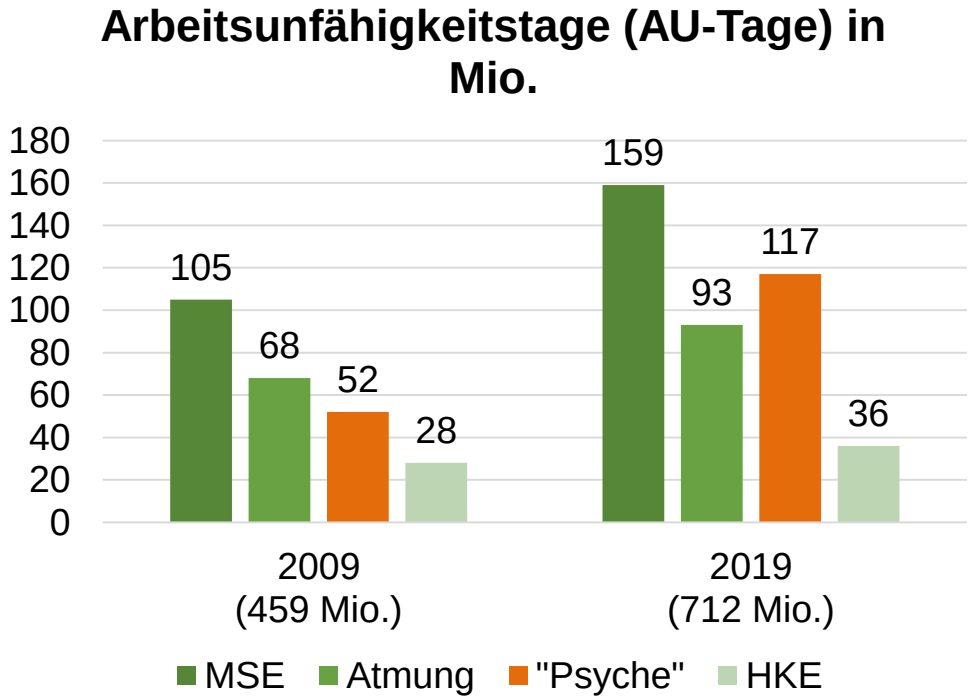
JProf. Dr. Lena Hünefeld

DABEI-Abschlusstagung „Berufliche Teilhabe und Digitalisierung“ 30.11.12

Inhalt

1. Arbeitsbezogenes Gesundheitsgeschehen
2. Die Arbeitswelt im Wandel
3. Zwei Beispiele:
    - Digitalisierung, Arbeitsintensität und Handlungsspielraum
    - Digitalisierung und neue Beschäftigungsformen
4. Implikationen

Arbeitsbezogenes Gesundheitsgeschehen I

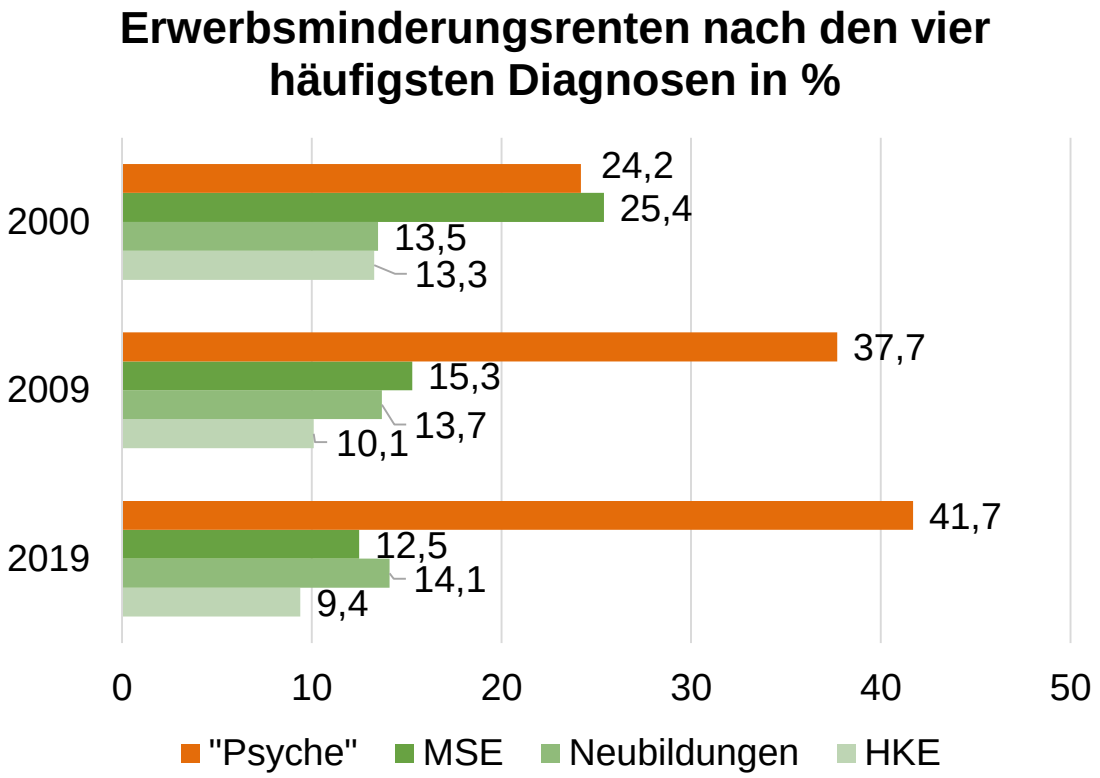


- Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) häufigster Grund von AU-Tagen
- Zunahme von AU-Tagen durch psychische und Verhaltensstörungen

Quelle: SuGA 2009 u. 2019

Arbeitsbezogenes Gesundheitsgeschehen II

- Zunahme von Erwerbsminderungs-renten durch psychische und Verhaltensstörungen



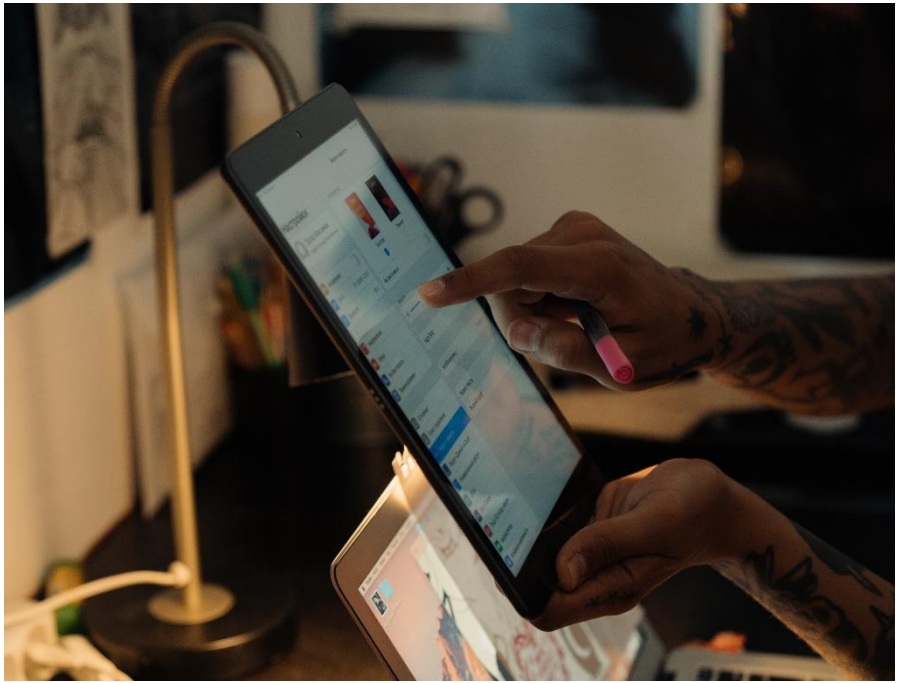
Quelle: BAuA 2001, 2010, 2020

Arbeitsbezogenes Gesundheitsgeschehen III

- Kontinuierliche Zunahme von AU-Tagen und Erwerbsminderungsrenten durch psychische und Verhaltensstörungen
  - → Zeitweise oder dauerhafte Exklusion aus dem Arbeitsmarkt
- Besonders große Hürden für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beim Zugang zur Erwerbsarbeit
  - → Erschwerte Inklusion in den Arbeitsmarkt

➢ Diskurs zum Wandel der Arbeit und psychischer Gesundheit / Beeinträchtigung

Die Arbeitswelt im Wandel I



- **Treiber:** Globalisierung, Digitalisierung, demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Deregulierung…
- **Betriebliche Ebene:**
  - Restrukturierung und Rationalisierung
  - Veränderungen in der Arbeitsorganisation: z.B. Lean Management, ergebnisorientiertes Arbeiten, Zielvereinbarungen, agiles Arbeiten
  - Flexibilisierung: Arbeitsort, Zeit und Beschäftigungsverhältnisse
  - Veränderte Leistungserwartungen: z.B. hohe Kundenorientierung und Projektarbeit
  - Verbreitung von mobilen IuK Arbeitsmitteln
  - Mensch-Maschine-Kollaborationen …

Die Arbeitswelt im Wandel II

Individuelle Ebene:

- **Chancen:**
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
  - Sinnerfüllung,
  - Entscheidungsspielraum,
  - Informiertheit,
  - Flexibilität,
  - abwechslungsreichere Tätigkeiten,
  - Entlastung durch neue Technologien …
- **Risiken:**
  - Ständige Erreichbarkeit,
  - Entgrenzung,
  - Überforderung (z.B. Komplexität, Intensität, Menge),
  - andauernde Anpassungs-notwendigkeit,
  - Regulationsunsicherheit,
  - Informationsflut,
  - Arbeitsplatzunsicherheit, …

→ Der Wandel kann mit positiven, aber auch negativen Effekt für die psychische Gesundheit sowie für die Teilhabe am Arbeitsmarkt einhergehen

Beispiel 1: Digitalisierung, Arbeitsintensität und Handlungsspielraum

Digitalisierung

- Permanenter Wandel der Arbeitswelt aufgrund der Einführung neuer Technologien ↔ Betriebliche Wandlungs- und Restrukturierungsprozesse (Korunka & Kubicek, 2017; Rothe & Beermann, 2014)
- Gesellschaftliche Debatte um Folgen der Digitalisierung für Arbeitnehmer*innen (Flecker, Fibich, & Kraemer, 2017; Pfeiffer, 2012):

  → Neuartige Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte
  → Gefahr zunehmender Entgrenzung und Arbeitsintensivierung

Arbeitsintensität

- Termin/Leistungsdruck, hohes Arbeitstempo, Multitasking etc. als zentraler Belastungsfaktor in der Arbeitswelt → negative Zusammenhänge mit dem Wohlbefinden von Beschäftigten (Stab, Jahn & Schulz-Dadaczynski, 2016)
- Arbeitsintensivierung als zentrale Arbeitsanforderung im digitalen Wandel
  - Fortlaufende Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen bei steigender Komplexität der Aufgaben (Rosa, 2005)
  - Studien verweisen auf Arbeitsintensivierung durch Digitalisierung hin (z.B. Ahlers 2018; Arnold et al. 2016)

Handlungsspielraum

- Zentrale Ressource bei der Gestaltung von Arbeit (Rosen 2006)
  - Reduziert Arbeitsbelastungen
  - Förderlich für Gesundheit und Wohlbefinden
  - Abmilderung negativer Wirkung von Arbeitsbelastungen

- Handlungsspielraum als zunehmende Ressource?
  - Digitales Arbeiten geht z.T. mit erweitertem Handlungsspielraum einher (z.B. Kirchner 2015; Arnold et al. 2016)

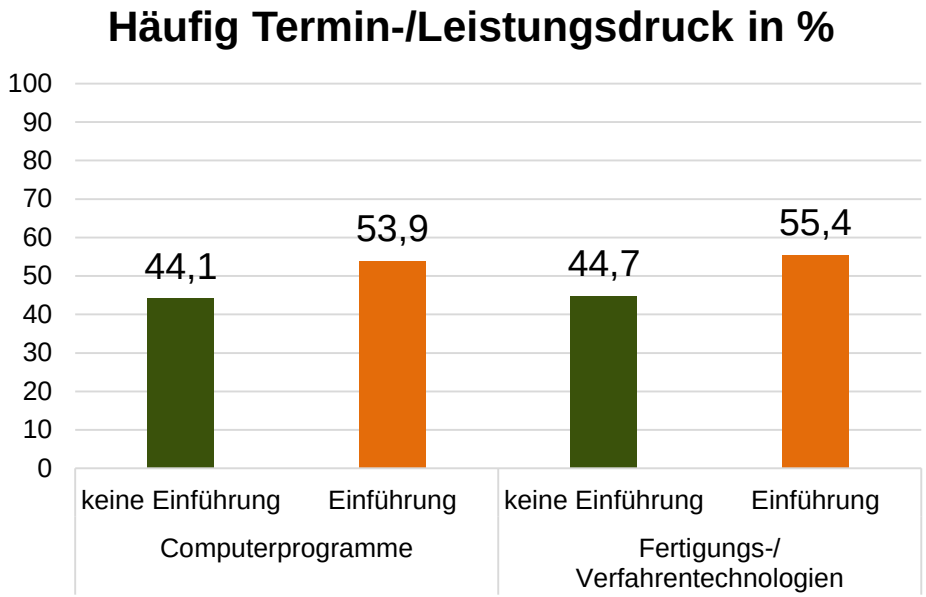
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

- Repräsentative Befragung zur Qualifikation und Arbeitsbedingungen von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland
- Wiederholte Querschnittsbefragung, alle 6 Jahre (in aktueller Form seit 2006)
- Erwerbstätige ab 15 Jahren mit ≥ 10h/Woche entlohnter Arbeit

→ Zusammenhang zwischen Einführung neuer Technologien, Arbeitsintensität und Handlungsspielraum

  - Einführung neuer Computerprogramme
  - Einführung Fertigungs-/Verfahrenstechnologien

Einführung neuer Technologien und Arbeitsintensität

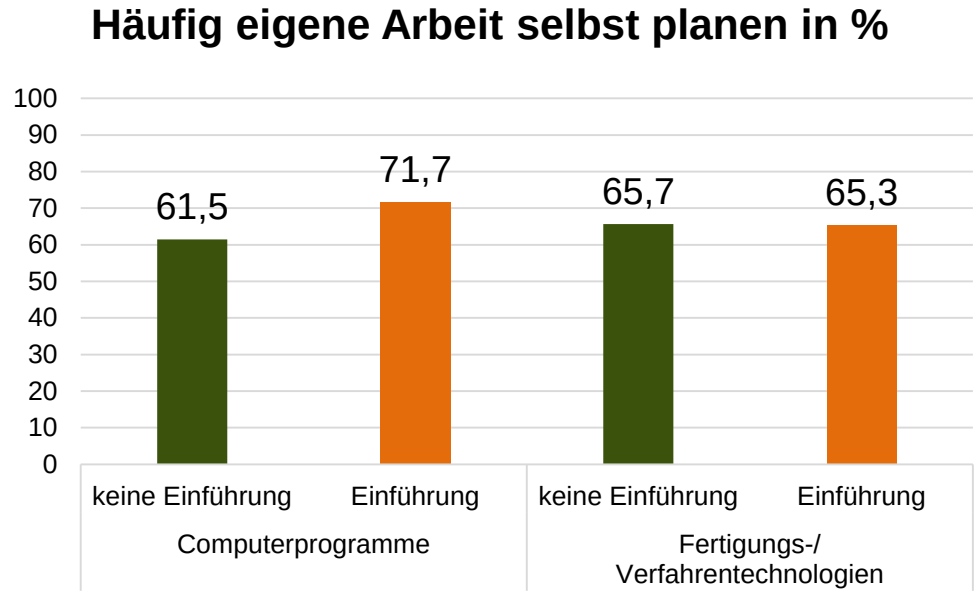


BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018: N= 19.523 Erwerbstätige bis 65 Jahre

Quelle: Meyer, Tisch & Hünefeld, 2019, eigene Darstellung

- Termin-/Leistungsdruck höher bei Personen mit Einführung
  - Unabhängig von der Art der jeweiligen Technologie
- Ein ähnliches Bild zeigt sich für andere Indikatoren für Arbeitsintensität (z.B. sehr schnelles Arbeiten, an Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten)

Einführung neuer Technologien und Handlungsspielraum



BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018: N= 19.523 Erwerbstätige bis 65 Jahre

Quelle: Meyer, Tisch & Hünefeld, 2019, eigene Darstellung

- Unterschiede nach Art der eingeführten Technologie
  - Mehr Handlungsspielraum bei Einführung von Computerprogrammen
  - Keine Unterschiede bei Einführung neuer Fertigungs- oder Verfahrenstechnologien
- Ein ähnliches Bild zeigt sich für andere Indikatoren für Handlungsspielraum (z.B. Einfluss auf die Arbeitsmenge, Selbst über Pausen entscheiden)

Die Auswirkungen hängen von der spezifischen Technologie ab

- Digitalisierungsgrad des Arbeitsmittels (Computergestützt oder auch intelligent vernetzt):
  - → Weniger Arbeitsintensität bei weniger digitalisierten/vernetzten Arbeitsmitteln (Meyer, Hartwig, Tisch et al. 2021)

- Flexibilitätsmöglichkeiten der Technologie
  - → Smartphone/Tablets gehen mit einer höheren Arbeitsintensität als Desktop PCs einher (Meyer & Hünfeld, in press)

Die Auswirkungen hängen von dem spezifischen Kontext ab

- Zusammenspiel aus Technik, Organisation und Mensch (Carayon & Smith, 2014)
  - Direkte Effekte von Technologien schwer abschätzbar → entfalten ihre Wirkung im Zusammenspiel mit organisationalen Rahmenbedingungen (z.B. Regeln im Umgang mit digitaler Kommunikation oder technischer Support im Unternehmen)
    → Informationsflut und technologiebedingte Störungen gehen mit erhöhter Arbeitsintensität einher (Meyer & Hünfeld, in press)
  - Kompetenzen der Nutzer*innen relevant (Attig et al. 2018)
  - Individuelle Bewertung von Belastungsfaktoren relevant (Cavanaugh, Boswell, Roehling et al. 2000)

Beispiel 2: Digitalisierung und Beschäftigungsformen

Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen II

- Zunahme von Befristung, Leiharbeit oder (Solo-)Selbstständigkeit weltweit
  - durch gestiegene Flexibilisierungsanforderungen in Unternehmen
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse v.a. im Rahmen der Prekarisierungsdebatte diskutiert:
  - mangelnde materielle Existenzsicherung
  - geringe Sicherheit des Arbeitsplatzes
  - wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitssituation
  - arbeitsrechtlicher Schutz nur teilweise gegeben
  - häufig riskante Arbeitsbedingungen (Hünefeld, Gerstenberg & Hüffmeier 2019)

Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen III

- Plattformarbeit als neue Beschäftigungsform in einer digitalisierten Arbeitswelt
  - → Bezahlte Erwerbsarbeit, die über eine Online-Plattform vermittelt und abgewickelt wird.
- Crowdwork: Sowohl die Erbringung der Leistung als auch das Ergebnis sind digital
  - → Mikrotasks (z.B. Bilder verschlagworten), Programmieren, Übersetzen, Designen, Texten, etc.
- Gigwork: Die Tätigkeiten werden lokal verrichtet
  - → Lieferdienste, Handwerker-/Reinigungsdienstleistungen

Chancen und Risiken von Plattformarbeit

Chancen:

- Ermöglicht den Zugang zu Arbeit für Menschen, die sonst ausgeschlossen wären (z. B. Menschen mit Behinderungen, Personen mit Fürsorgepflichten)
- Zusätzliches Einkommen
- Flexibilität (Zeit und Ort)
- Autonomie
- Ermöglich soziale Innovationen
- Kostengünstiger Zugang zu Mitarbeiter*innen in aller Welt für Unternehmen

Risiken:

- Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (z. B. unergonomische Arbeitsplätze, hohe Arbeitsintensität, Monotonie)
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Mangel an Kontrolle
- Fehlende soziale Standards
- Keine/niedrige Mitbestimmung
- Soziale Isolation
- Digitale Überwachung
- Nicht-transparente Bewertungssysteme

Quelle: Hünefeld, Meyer & Backhaus, 2021

Projekt „Teilhabe durch Crowdworking“ (Universität Hamburg)

- Menschen mit Beeinträchtigungen sind auf Crowdwork-Plattformen vertreten
- Chancen und Risiken von Crowdwork abhängig von der Beeinträchtigung der Person und der Plattform
  - Z.B. technische Hindernisse für Personen mit Sehbeeinträchtigungen,
  - Keine Arbeitswege,
  - Vermeidung von Diskriminierung durch Anonymität und Nicht-Sichtbarkeit

→ Crowdwork im Spannungsfeld zwischen Teilhabe und Individualisierung von Problemlagen

→ Bislang Crowdwork nur für eine kleine Personengruppe als Teilhabechance (Frieß & Nowak, 2021)

Implikationen I

- Neue Technologien am Arbeitsplatz können mit Chancen und Risiken für die Beschäftigten einhergehen
  - Erhöhte Arbeitsintensität
  - Aber auch erhöhter Handlungsspielraum
  - Teilhabechance vs. Individualisierung von Problemlagen

- Chancen und Risiken von Technologien ergeben sich aus dem Zusammenspiel von Technologie, Organisation und Mensch

Implikationen I

- Vermeidung von gesundheitlichen Gefahren und Exklusionsrisiken durch:
  - Frühzeitiges erkennen von Belastungsfaktoren und Beanspruchungen dadurch → Gefährdungsbeurteilung

- Qualität der Teilhabe am Erwerbsleben in den Fokus nehmen
  - Analyse der konkreten Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen
  - Zielgruppengerechte Gestaltung von Arbeit

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

JProf. Dr. Lena Hünefeld
lena.huenefeld@tu-dortmund.de

Quellenverzeichnis I

Bilder:

1. Aurelius, Marcus (2020). *Person Using Wheelchair* (Bild). Frei nutzbar. Im Internet unter: https://www.pexels.com/photo/person-using-wheelchair-4064337/. Recherche am 24.11.2021.
2. Cottonbro (2020). *Person Holding Black Digital Tablet Near A Laptop*. Frei nutzbar. Im Internet unter: https://www.pexels.com/photo/person-holding-black-digital-tablet-near-a-laptop-5088425/. Recherche am 24.11.2021.

Literatur:

Ahlers, E. (2018). Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. WSI Policy Brief, (20), 1–11.

Arnold, D., Butschek, S., Steffes, S., & Müller, D. (2016). Monitor – Digitalisierung am Arbeitsplatz: aktuelle Ergebnisse einer Betriebs-und Beschäftigtenbefragung. Berlin: ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Attig, Christiane, Mach, Sebastian, Wessel, Daniel, et al. (2018). Technikaffinität als Ressource für die Arbeit in Industrie 4.0. Paper presented at the aw&I Conference.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2019. Unfallverhütungsbericht Arbeit (1. Aufl.).

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009. Unfallverhütungsbericht Arbeit (1. Aufl.). Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2001). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2000. Unfallverhütungsbericht Arbeit (1. Aufl.). Dortmund.

Quellenverzeichnis II

Literatur:

Carayon, Pascale, Smith, Michael J (2014): The balance concept revisited: Finding balance to reduce stress in a frantic world of IT, in: Christian Korunka & Peter Hoonakker (Eds.), The Impact of ICT on Quality of Working Life, Dordrecht: Springer: 105-121.

Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., Boudreau, J.W. (2000) An empirical examination of self-reported work stress among US managers. J. Appl. Psychol., 85, 65–74.

Flecker, J., Fibich, T., & Kraemer, K. (2017). Socio-economic changes and the reorganization of work. In C. Korunka & B. Kubicek (Hrsg.), Job demands in a changing world of work (S. 7–24). Cham: Springer.

Frieß, W., Nowak, I. (2021). Menschen mit Beeinträchtigungen als Crowdworker_innen – Inklusion in die Prekarität? In M. Altenried, S. Animento, J. Drück, M. Wallis (Eds.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. S. 252-273.

Hünefeld, L., Meyer, S.C., Backhaus N. (2021). Digitalization of employment: Working via online platforms. In Korunka, Christian (Hrsg.). Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications of a multifaceted phenomenon. Cham, Springer, 167-190.

Hünefeld, L., Gerstenberg, S., Hüffmeier, J. (2019). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. In: Work & Stress, 1-29.

Kirchner, S. (2015). Konturen der digitalen Arbeitswelt. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67(4), 763–791. https://doi.org/10.1007/s11577-015-0344-3

Quellenverzeichnis III

Literatur:

Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job demands in a changing world of work. In C. Korunka & B. Kubicek (Hrsg.), Job demands in a changing world of work: impact on workers health and performance and implications for research and practice (S. 1–5). Cham: Springer.

Meyer, S.-C., Hünefeld, L. (in press). Work related ICT use and work intensity - the role of mobile devices. In: Soziale Welt.

Meyer, S.-C., Hartwig, M., Tisch, A., Wischniewski, S. (2021): Veränderte Arbeitsanforderungen in der digitalisierten Arbeitswelt. Unterschiede nach Digitalisierungsgrad des Arbeitsmittels in: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Meyer, S., Tisch, A., Hünefeld, L. (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 2/2019, 207-231

Pfeiffer, S. (2012). Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2012 (S. 15–21). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_2

Rosa, H. (2005). Beschleunigung: die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Suhrkamp Verlag.

Rosen, P. H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/1b

Rothe, I., & Beermann, B. (2014). Arbeitsschutz: zukünftige Herausforderungen. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2014 (Vol. 2014, S. 177– 186). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43531-1_17

Quellenverzeichnis IIII

Literatur:

Stab, N., Jahn, S., & Schulz-Dadaczynski, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Arbeitsintensität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/1d