



Digitaler Stress und seine Konsequenzen im Arbeits-Umfeld

VON VERONIKA JAKL AM 29MAI2019 LESEZEIT CA. 5 MIN

FACHARTIKEL

Stress durch Digitalisierung hat viele Aspekte. Aber wie real ist er wirklich? Und was kann man dagegen tun? Dieser Artikel zeigt auf, was Sie als Führungskraft tun können um den digitalen Wandel in Ihrem Team zu unterstützen!

Ich persönlich liebe es, in meinem Smart Home den Küchenwecker und das Licht durch Spracheingabe zu steuern. Ich hänge beruflich und am Abend privat stundenlang im Internet. Zeitung lese ich eigentlich nur noch am Smartphone.

Aber ich liebe es auch in den Bergen wandern zu gehen und stundenlang keinen Handypfang zu haben. Und ich ärgere mich, wenn nach einem Software-Update die oft genutzten Funktionen plötzlich nicht mehr zu finden sind. Und wenn ich versuche, ein neues Modul meiner Website zu verstehen, verzweifle ich manchmal.

Bin ich also digital gestresst? Es kommt drauf an...

Digitaler Stress, was soll das überhaupt sein?

Diese Form von Stress besteht aus 6 Aspekten:

1. Der andauernden Gegenwart (Omni-Präsenz) von Technologien („Ich habe das Gefühl, dass mein Privatleben von digitalen Technologien übernommen wird.“)
2. Unzuverlässigkeit der Technik („Ich finde die von mir genutzten IT-Systeme funktionieren nicht zuverlässig.“)
3. Job-Unsicherheit durch Digitalisierung („Ich habe konstant das Gefühl, dass meine Zukunft durch neue digitalen Technologien gefährdet ist.“)
4. Verunsicherung im Umgang mit neuer Software oder Hardware („In meinem Umfeld wird die Computer-Software ständig verändert.“)
5. Überflutung durch digitale Technologien und dadurch neuen Arbeitsweisen („Ich bin gezwungen mein Arbeitsverhalten zu verändern, damit ich mich an neue digitale Technologien anpassen kann.“)
6. Zu hoher Komplexität von Technologien („Neue digitale Technologien finde ich oft zu komplex zu verstehen und zu komplex um sie zu benutzen.“)



Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland.

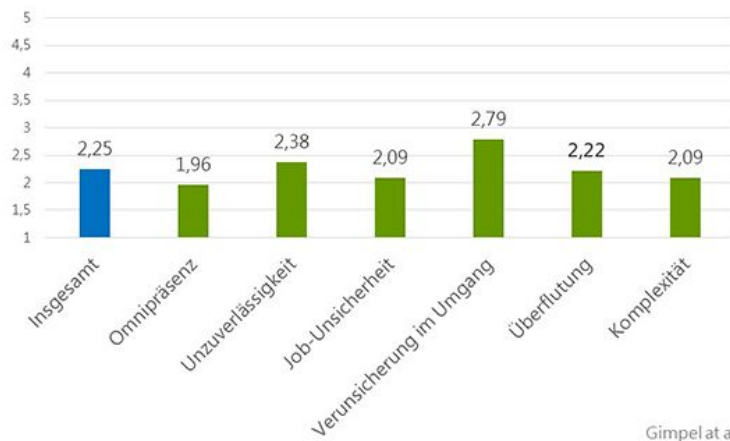
Digitalisierung und seine Konsequenzen

Arbeitspsychologie Jakl

Wie häufig kommt digitaler Stress vor?

Die Umfragewerte zeigen, dass die absolute Höhe des Stresslevels nicht aufsehenerregend ist. Jedoch sind die höchsten Werte in der Alterskategorie der 25-34-Jährigen zu finden, was doch verwundern kann. Denn häufig wird den älteren Semestern vorgeworfen, dass sie durch die Digitalisierung gestresst sind. Auch Menschen in hoch komplexen Jobs fühlen sich eher digital gestresst als Personen mit einfachen Arbeitsaufgaben.

Diese Art von Stress wird geringer, wenn Menschen sich sehr kompetent im Umgang mit digitalen Medien fühlen und dem auch täglich ausgesetzt sind.



Am höchsten für
25-34-Jährige +
hoch komplexe Jobs

Reduziert durch
Kompetenz und
Digitalisierung

Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland.

Digitalisierung und seine Konsequenzen

Arbeitspsychologie Jaki

Und welche Auswirkungen hat digitaler Stress?

Personen, die digitalen Stress verspüren haben auch eine geringere Arbeitszufriedenheit und das Gefühl eine schlechtere Performance im Job zu leisten. Weiters gibt es einen hohen Zusammenhang mit Work-Life-Konflikten, emotionaler Erschöpfung (was einen Aspekt von Burnout darstellt!), und körperliche Beschwerden wie Kopfweh, Schlafstörungen und Müdigkeit.

Aber auch Personen, die eine hohe Bindung an ihren Arbeitsplatz haben, sind digital gestresster!

Woher kommt dieser Stress?

Viele Menschen erzählen vom Gefühl, dass heutzutage alles sehr schnell geht, im Job und auch privat. Aber lässt sich das wissenschaftlich belegen? Ja!

Seit den 1990er-Jahren gibt es eine erhöhte Geschwindigkeit im Leben durch die konstanten Veränderungen zum Beispiel durch technologische Entwicklungen. Auch leben wir in einer sehr schnellen Informationskultur. Lebenslanges Lernen wird von vielen Arbeitgebern gefordert. Eine erhöhte Arbeitsverdichtung und ein erhöhter Zeitdruck werden auch von vielen Menschen wahrgenommen im Vergleich zu früher.

Welcher Digitalisierungstyp sind Sie?

Welche Vorurteile oder vielleicht auch welches blinde Vertrauen haben Sie gegenüber neuen Technologien? Wie gehen Sie persönlich mit Digitalisierung um?

Der Ungläubige („Bei uns geht das nicht. Das haben wir noch nie gemacht.“)

Der Verantwortliche mit unfähigem Team („Meine Leute können noch nicht einmal Ihr Handy bedienen. Wie sollen ich da Digitalisierung vorantreiben?“)

Der Skeptische („Home-Office ist Schwachsinn. Da arbeiten die Leute dann nichts und machen nur ihren Haushalt.“)

Der Getriebene („Durch die Digitalisierung erreichen wir neue Märkte.“)

Da müssen wir einfach mitziehen, sonst können wir zusperrern.“)

Der Socializer „Wir müssen wieder mehr miteinander reden statt einfach nur Mails zu schicken.“

Der Optimist („Ich will, dass meine Leute weniger Stress haben. Das könnte durch Digitalisierung funktionieren. Langweilige Arbeiten werden von Algorithmen gemacht. Schwere Arbeit übernimmt der Roboter.“)

Der Evangelist („Ich liebe meine Gadgets. Smartphone, Smart Watch und Co. erleichtern meinen Arbeitsalltag und ich kann mir mein Leben nicht mehr ohne sie vorstellen!“)

Reflektieren Sie bewusst Ihren Umgang mit digitalen Medien, Ihrem Smartphone, Automatisierungstechniken und Home-Office. In welchen Bereichen sind Sie skeptisch? Was wollen Sie nicht mehr rückgängig machen? Wo freuen Sie sich auf die nächsten Jahre?

Tipps, um den digitalen Wandel im eigenen Unternehmen vorzubereiten

Viele Firmen sind mitten im Prozess der Digitalisierung. Sie testen neue Software, probieren digitale Produktionssysteme aus und digitalisieren ihre Abläufe. Was können Sie als Führungskraft dazu beitragen, dass der digitale Wandel auch in ihrer Abteilung gelingt? Wie können Sie solche Projekte aktiv unterstützen?

Sie benötigen keine jungen, hoch qualifizierten Mitarbeiter. Sie brauchen ein **Team** von Leuten, die **bereit** sind **neue Dinge zu lernen** und offen sind für Innovationen. Sie brauchen Mitarbeiter, die bereit sind sich in den Prozess der Digitalisierung einzubringen und mit anderen zu **kommunizieren**. Einzelkämpfer und passive Konsumenten bringen Sie nicht weiter. Ihr Team muss auch über mal kreative Lösungen haben und über den Tellerrand hinausblicken können.

Seien Sie ein Vorbild! Sprechen Sie offen über Ihre eigenen Bedenken, vorhandenen Schwierigkeiten und mögliche Stressfaktoren. Das macht Sie glaubwürdig und authentisch.

Sprechen Sie auch **über Fehlentscheidungen** und gemachte Fehler. Geben und nehmen Sie **Feedback** an um gemeinsam zu wachsen! Nur so ist eine positive Lernkultur möglich. Eine bestrafende Fehlerkultur bringt Sie nicht weiter in einer Zeit, wo sich alles so schnell verändert und niemand die Zukunft vorhersehen kann.

Ermöglichen Sie eine **innovative Unternehmenskultur**. Erhöhen Sie Autonomie und Entscheidungsspielräume, denn diese beiden Aspekte haben den höchsten Einfluss auf die Kreativität Ihres Teams. Schaffen Sie vertrauensvolle und persönliche Beziehungen. Dadurch trauen sich die Beschäftigten neue Wege zu gehen. Eine Vielfalt von Aufgaben und Anforderungen unterstützt die persönliche Weiterentwicklung und Entfaltung. Fördern Sie Kreativität, neue Lösungen und Innovation. Es muss möglich sein auch seltsam scheinende Wege auszuprobieren und vielleicht mal einen Umweg zu gehen. Sonst finden Sie nie den richtigen Weg durch den Digitalisierungsdschungel.

Quellen:

Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland. (Link: <https://www.boeckler.de/64509.htm?produkt=HBS-007024&chunk=1&jahr#>)

Korunka & Kubicek (2017). Job demands in a changing world of work. (<https://www.springer.com/de/book/9783319546773>)