

AI@Work-Studie 2020: Teil 2

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz erfordert Aufmerksamkeit, Fingerspitzengefühl und schnelles Handeln





Die globale COVID-19-Pandemie hat die Welt, wie wir sie kannten, verändert. Sie hat die Gespräche rund um Arbeit, soziale Interaktionen, Sicherheit in der Gemeinschaft, persönliche Verantwortung und Verpflichtungen gegenüber anderen verändert. Außerdem lässt sich ein Wandel in Gesprächen über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz beobachten. Einst ein Thema, über das beim Mittagessen oder beim Wasserspender mit den Kollegen heimlich geflüstert wurde, rückt die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz jetzt in den Vordergrund, da Arbeitnehmer jetzt Hilfe im Kampf gegen den zunehmenden Stress und Angstgefühle suchen.

Psychische Gesundheitsprobleme diskriminieren nicht, und niemand ist dagegen immun. Stress, Angst und Unsicherheit beeinflussen das Leben von Arbeitnehmern weltweit, unabhängig davon, wo sie leben, was sie tun oder in welcher Generation sie geboren wurden. Doch sie haben nicht für jeden dieser Menschen gleiche Auswirkungen. Somit gibt es keine Einheitslösung für die wachsende psychische Gesundheitskrise. Unternehmen sollten also versuchen, sich in ihre Mitarbeiter hineinzusetzen, um Förderprogramme zu schaffen, die den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter am besten entsprechen.

Um besser zu verstehen, wie sich die Pandemie auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern auf der ganzen Welt auswirkt, haben wir 12.347 Personen aus 11 verschiedenen Ländern dazu befragt. Unsere ersten Erkenntnisse wurden im folgenden Bericht aufgelistet: **As Uncertainty Remains, Anxiety and Stress Reach a Tipping Point at Work**. In unserem ersten Bericht wurde deutlich, in welchem Ausmaß die psychische Gesundheit auf der ganzen Welt abnimmt. Dieser neue Bericht geht genauer auf die Betroffenheit einzelner Personen ein, indem untersucht wird, welchen Einfluss die Pandemie auf verschiedene Arbeitsplätze, Generationen und Regionen weltweit hat.

Wir befragten
12.347
Personen aus
11
verschiedenen
Ländern



An der Spitze lebt es sich einsam: Führungskräfte und Personalleiter sehen die größten Herausforderungen in der Telearbeit

Während Mitarbeiter auf allen Ebenen der Organisationsstruktur seit dem Ausbruch der Pandemie unter psychischen Gesundheitsproblemen leiden, haben Führungskräfte die meisten Probleme damit, sich an Telearbeit zu gewöhnen. Während 45 % der befragten Mitarbeiter angaben, dass ihre psychische Gesundheit seit Ausbruch der Pandemie leide, gaben 53 % der Führungskräfte auf C-Level und 52 % der Personalleiter an, dass sie mit anhaltenden psychischen Problemen am Arbeitsplatz zu kämpfen hätten. Das Leiten verstreuter Teams, insbesondere Teams, die Telearbeit nicht gewohnt sind, erfordert andere Fähigkeiten als die persönliche Führung vor Ort. Diese Veränderung könnte für einen Teil der psychischen Belastung der Führungskräfte verantwortlich sein.

Es gibt überzeugende Argumente für die Annahme, dass die Virtualisierung zur Verschlechterung der psychischen Gesundheit von Führungskräften beigetragen hat. Viele Führungskräfte sind auf persönliche Beziehungen angewiesen, um ihre Berichte und die Ausrichtung der Organisation insgesamt zu beeinflussen. Die Umstellung auf komplette Telearbeit kann für diese Personen unglaublich stressig sein. So ist es nicht verwunderlich, dass 85 % der Führungskräfte und 87 % der Personalleiter angaben, dass es für sie schwierig gewesen sei, vom Büro in die Telearbeit zu wechseln, im Gegensatz zu 77 % der Mitarbeiter.

Ein Teil des Stresses bei der Umstellung auf die virtuelle Arbeitsweise könnte darauf zurückzuführen sein, dass es für Führungskräfte schwieriger war, sich an die erforderlichen Technologien zu gewöhnen, um von zu Hause aus erfolgreich zu sein. 33 % gaben an, sie hätten Schwierigkeiten beim Erlernen dieser neuen Technologien gehabt, während nur 28 % der Mitarbeiter dieselben Schwierigkeiten angaben.

Sobald sie jedoch die erforderlichen Anpassungen vorgenommen hatten, sahen Führungskräfte und Personalverantwortliche mehr Vorteile in der Telearbeit als ihre Mitarbeiter. 44 % der Führungskräfte und 46 % der Personalmanager gaben an, sie seien durch die Pandemie produktiver als vorher. Im Gegensatz dazu fühlten sich nur 35 % der Mitarbeiter produktiver als zuvor.

Vielleicht kann diese neu gefundene Produktivität der Tatsache zugeschrieben werden, dass Führungskräfte angaben, sie hätten seit dem Wechsel auf Telearbeit mehr Zeit, um Sachen zu erledigen. 32 % der Führungskräfte und 35 % der Personalleiter gaben an, dass sie seit dem Wechsel auf Telearbeit mehr Zeit hätten und dadurch mehr erledigen könnten. Interessanterweise gaben nur 22 % der Mitarbeiter an, sie hätten jetzt mehr Zeit als vor der Pandemie.

85% der Führungskräfte und 87% der Personalleiter gaben an, dass sie Schwierigkeiten beim Wechsel vom Büro in die Telearbeit hatten



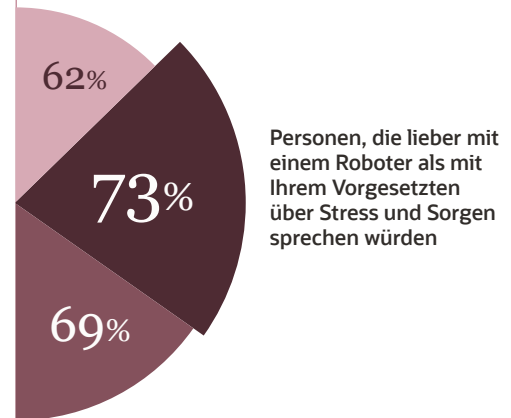
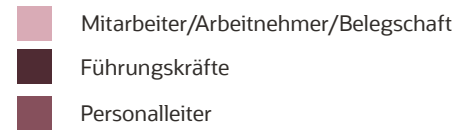
C-Level-Führungskräfte sind am offensten gegenüber psychischer Betreuung durch KI

Obwohl Führungskräfte mehr mit ihrer psychischen Gesundheit kämpften als andere Mitarbeiter, sind sie am offensten für Unterstützung durch KI. Weltweit gaben 62 % der befragten Mitarbeiter an, dass sie lieber mit einem Roboter über ihre seelische Gesundheit sprächen als mit ihrem Vorgesetzten. Diese Zahl schießt jedoch bei Führungskräften und Personalleitern (73 % bzw. 69 % in die Höhe. Ihre Begeisterung für KI-Unterstützung ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass 80 % der Führungskräfte und 77 % der Personalleiter angaben, dass KI bereits dazu beigetragen habe, ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Im Vergleich dazu gaben nur 65 % der Mitarbeiter an, dass ihnen KI in dieser Hinsicht bereits geholfen habe.

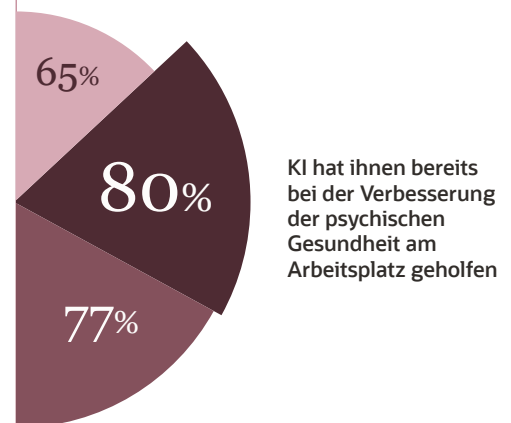
Möglicherweise steckt jedoch mehr hinter dieser Geschichte. Führungskräfte haben vielleicht eher das Gefühl, dass die Offenlegung psychischer Probleme als Schwäche angesehen werden kann und daher ihrer Führungsrolle abträglich ist. Um das zu bekämpfen, müssen Unternehmen das Fragen nach Hilfe auf allen Ebenen normalisieren.

Unabhängig von der Rolle im Unternehmen ist eine Sache klar: Jeder sucht Hilfe. Personalleiter stehen vom Arbeitgeber bereitgestellten Technologien zur Unterstützung der psychischen Gesundheitsbetreuung am offensten gegenüber. 87 % der Personalleiter würden dafür eintreten. Ähnlich sieht es auch bei Führungskräften und Mitarbeitern aus: 83 % der Führungskräfte und 79 % der Mitarbeiter wollen anhand von Technologie die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern. Interessanterweise glauben 75 % der Menschen auf allen Organisationsebenen, dass ihr Unternehmen mehr tun müsse, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern.

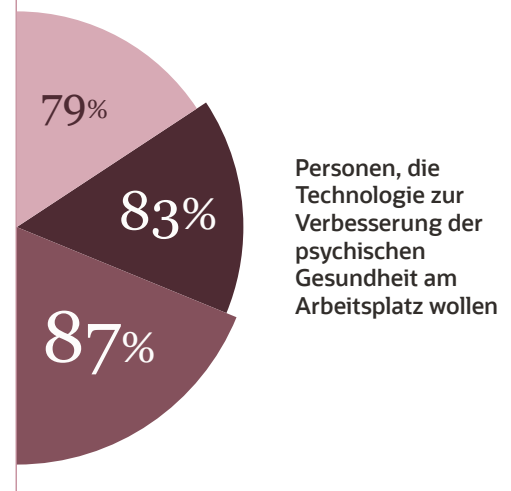
Aufteilung der Belegschaft



Personen, die lieber mit einem Roboter als mit Ihrem Vorgesetzten über Stress und Sorgen sprechen würden



KI hat ihnen bereits bei der Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz geholfen



Personen, die Technologie zur Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz wollen

Gen Z und Millennials arbeiten härter, leiden mehr und suchen Unterstützung

Arbeitnehmer aller Gesellschaftsschichten sind von der globalen Pandemie betroffen, doch bestimmte Altersgruppen vertragen die Auswirkungen besser als andere. Unsere Untersuchungen ergaben, dass die Pandemie die jüngsten Arbeitnehmer am meisten und die ältesten am wenigsten getroffen hat. Bei der Generation Z (Gen Z) fanden wir die höchsten psychischen Stressraten: 89 % gaben an, die Pandemie habe ihre psychische Gesundheit negativ beeinflusst, gefolgt von 83 % der befragten Millennials. Im Gegensatz dazu gaben nur 62 % der Babyboomer an, die Pandemie habe spürbare negative Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit gehabt.

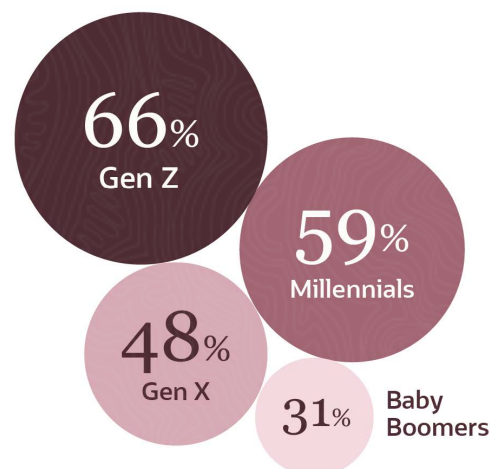
Ein Grund für diese Verschlechterung der psychischen Gesundheit kann Überarbeitung sein. Es ist verständlich, dass es für Arbeitnehmer schwierig ist, gesunde Grenzen zwischen Haus und Büro zu setzen, wenn die beiden eins werden. Darüber hinaus sieht es so aus, als hätten jüngere Arbeitnehmer mehr mit diesen Grenzen zu kämpfen als ihre erfahreneren Kollegen. 66 % der befragten Mitarbeiter aus der Gen Z und 59 % der Millennials gaben an, dass sie jetzt mehr Stunden in der Woche arbeiten als vor der Pandemie. Im Vergleich dazu gaben 48 % der befragten Mitarbeiter aus der Generation X (Gen X) und nur 31 % der Babyboomer an, dass sie jetzt mehr Stunden arbeiten.

Gen Z gab die höchsten psychischen Stressraten an: 89% sagten, die Pandemie habe ihre psychische Gesundheit negativ beeinflusst. Gleich danach folgen 83% der befragten Millennials

Längere Arbeitszeiten scheinen für das Unternehmen produktiv zu sein. Sie hinterlassen ihre Spuren jedoch bei den einzelnen Mitarbeitern. Die meisten Mitarbeiter gaben an, dass diese längeren Arbeitszeiten zu höheren Burn-out-Raten beitrugen. 33 % der befragten Gen Z-Mitarbeiter und 30 % der Millennials berichteten, dass sie wegen der Pandemie unter Burn-out leiden. Ältere Mitarbeiter scheinen besser damit zurechtzukommen: Nur 21 % der Gen X und 13 % der Babyboomer gaben an, dass sie unter Burn-out leiden.

Unsere Untersuchungen ergaben, dass viele Menschen Schwierigkeiten haben, sich nach Dienstschluss von der Arbeit zu trennen. Diese Unfähigkeit, abzuschalten, könnte jüngere Arbeitnehmer mehr als ihre älteren Kollegen betroffen haben. Auch ihr Privatleben scheint, davon beeinflusst worden zu sein. 94 % der befragten Mitarbeiter aus der Gen Z und 89 % der Millennials gaben an, dass ihre psychischen Probleme am Arbeitsplatz ihr Privatleben beeinträchtigten. Nur 69 % der Babyboomer empfanden das genauso.

Gaben an, mehr Stunden in der Woche zu arbeiten als vor der Pandemie



Jüngere Generationen stehen der Betreuung durch KI bei psychischen Problemen am offensten gegenüber

Obwohl Technologie die jüngeren Generationen nicht abschalten lässt, schreckt sie das trotzdem nicht ab. Tatsächlich bevorzugen jüngere Generationen technische Hilfsmittel in der Betreuung ihrer psychischen Gesundheit. Sowohl Gen Z als auch Millennials wenden sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als ihre älteren Kollegen an Roboter, wenn es um die Betreuung bei psychischen Problemen geht. 84 % der befragten Mitarbeiter aus der Gen Z und 77 % der Millennials gaben an, sie sprächen lieber mit einem Roboter als mit ihren Managern über Stress und Sorgen am Arbeitsplatz. Diese Zahl sinkt auf 62 % bei Gen X-Mitarbeitern und 41 % bei Mitarbeitern der Babyboomer-Generation. Darüber hinaus möchten 93 % der Gen Z-Mitarbeiter und 90 % der Millennials, dass ihre Arbeitgeber technische Lösungen zur Betreuung ihrer psychischen Gesundheit bereitstellen. 80 % der Gen X-Mitarbeiter und 62 % der Babyboomer möchten das ebenfalls.

Es ist keine Überraschung, dass für so viele Mitarbeiter aus den jüngeren Generationen der Umgang mit Technologie mittlerweile Alltag ist, da viele von ihnen damit aufgewachsen sind. Sie sind nicht nur den Umgang mit Technologie gewohnt, sondern sie haben auch die Vorteile der Arbeit mit KI bereits erlebt. Die jüngsten Mitarbeiter gaben an, KI habe bereits dazu beigetragen, ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. 90 % der Gen Z-Mitarbeiter empfinden KI als einen Segen für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, im Vergleich zu lediglich 52 % der Babyboomer.



84 % der Gen Z und 77 % der Millennials gaben an, sie sprächen lieber mit einem Roboter als mit ihren Vorgesetzten über Stress und Sorgen am Arbeitsplatz

Jedes Land erlebt die Pandemie anders

Die globale psychische Gesundheitskrise hat weltweit unterschiedliche Erscheinungsformen. Indien wurde scheinbar am härtesten getroffen, während Italien anscheinend am besten damit umgehen konnte. Interessanterweise waren Mitarbeiter aus den Ländern, in denen sie am härtesten getroffen wurden, am offensten gegenüber KI-Unterstützung zur Betreuung der psychischen Gesundheit.

Während keine zwei Länder identische Erfahrungen machten, sind die vielleicht größten Unterschiede zwischen Indien und Italien sichtbar. Im Folgenden haben wir einige wichtige Unterschiede zwischen diesen beiden Ländern hervorgehoben. Eine Analyse dieser Länder kann uns einen umfassenden Überblick darüber verschaffen, wie sich die psychische Gesundheit auf Arbeitnehmer weltweit auswirkt und wie Unternehmen das Problem angehen könnten.

Arbeitnehmer aus Indien leiden am meisten

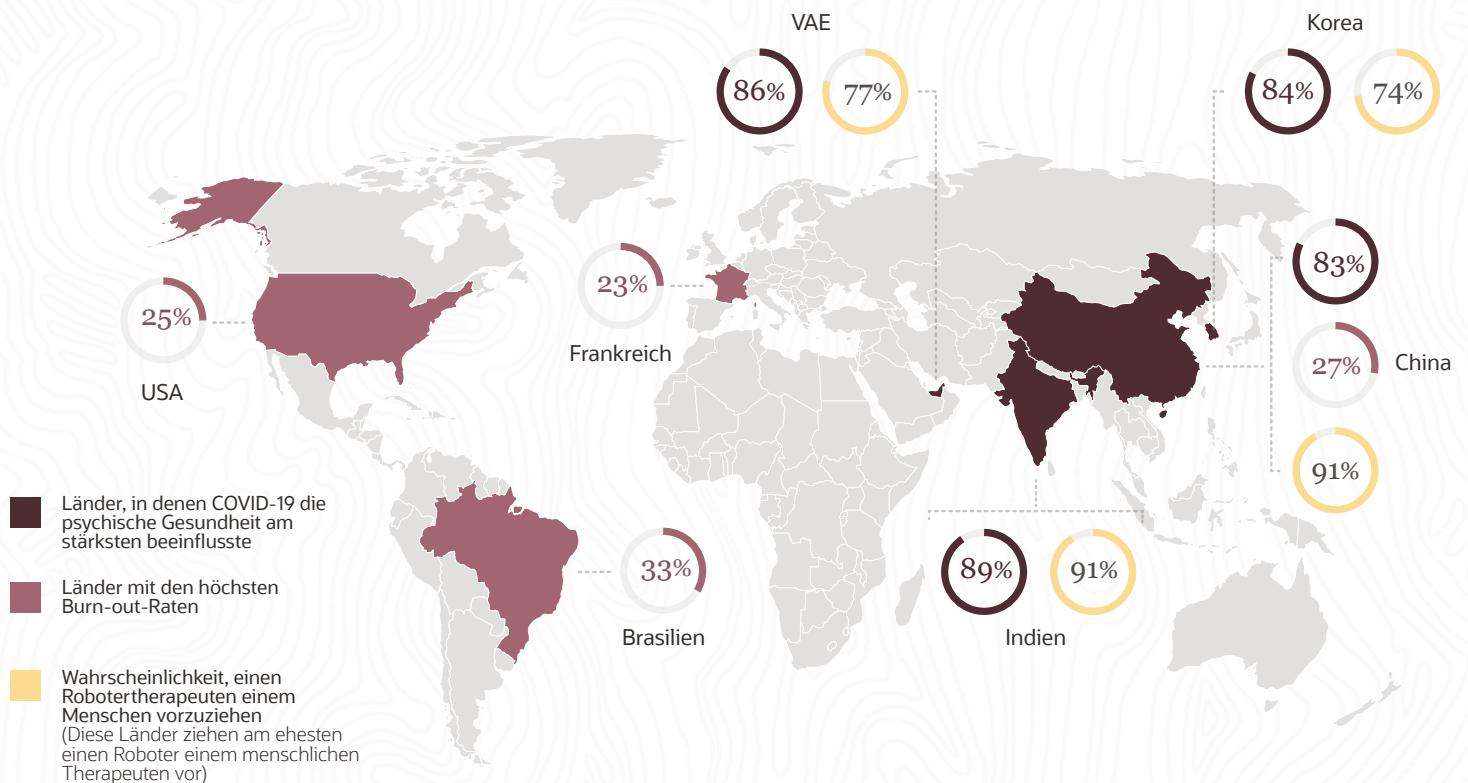
Unter den Ländern, die wir untersuchten, scheint Indien unter der schlimmsten psychischen Gesundheitskrise zu leiden. 89 % der indischen Arbeitnehmer gaben an, die Pandemie habe ihre psychische Gesundheit negativ beeinflusst. Nach Indien folgen die Vereinigten Arabischen Emirate mit 86 %, China mit 83 % und die Vereinigten Staaten mit 81 %, die alle angaben, die Pandemie habe bei ihnen einen schlechteren mentalen Zustand als zuvor hinterlassen.

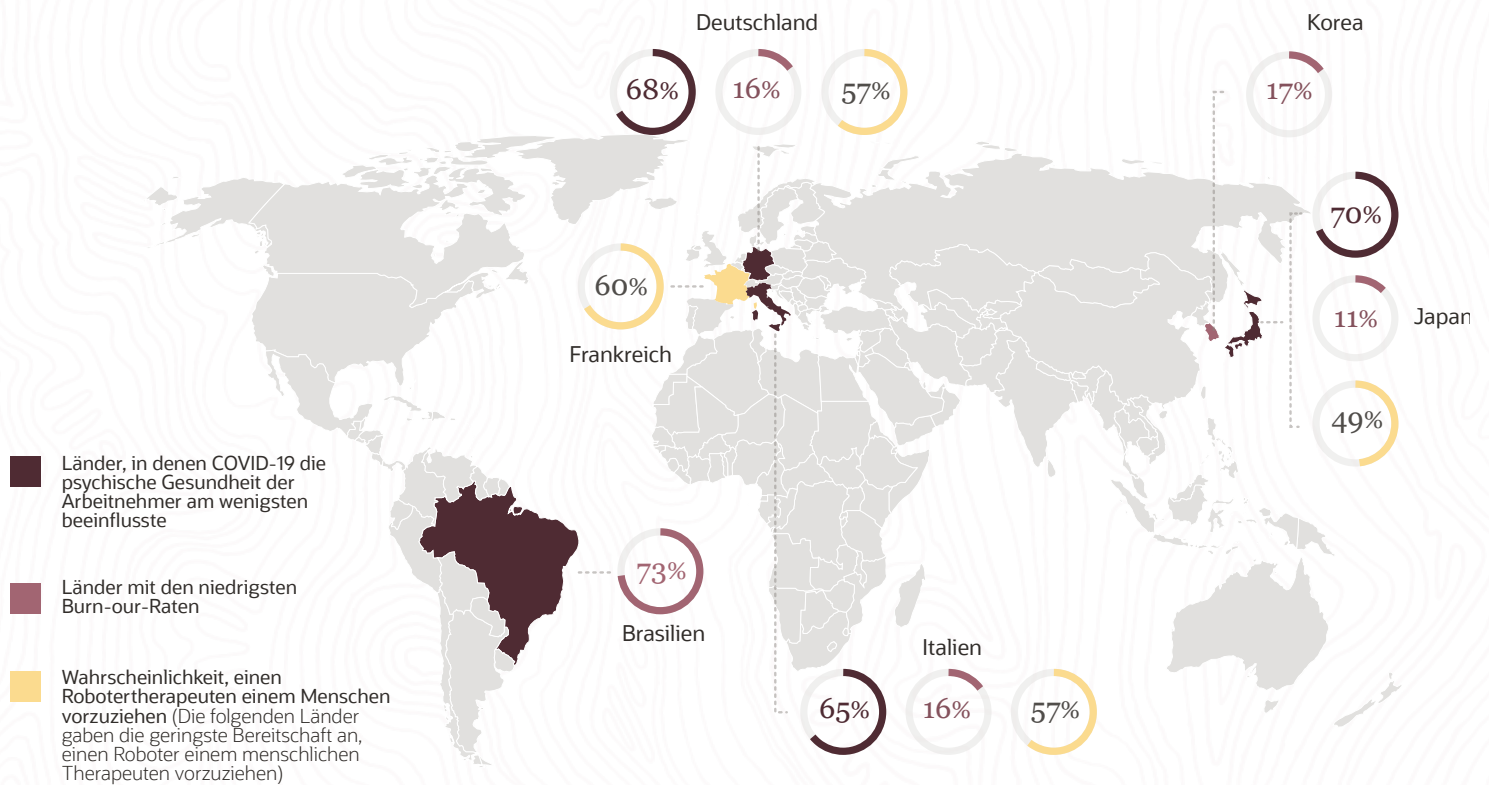
In Indien sind Arbeitnehmer sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause von den psychischen Gesundheitsproblemen betroffen, die aus der Pandemie resultieren. 93 % der befragten Arbeitnehmer aus Indien gaben an, dass sich die Verschlechterung des psychischen Gesundheitszustands auch in ihrem Privatleben bemerkbar mache. Arbeitsbedingter Stress, Angstgefühle und Depressionen führten bei indischen Arbeitnehmern zu Problemen in der Familie, mehr Auseinandersetzungen mit dem Lebens- oder Ehepartner und zur Distanzierung von den Kindern. Erschwerend kommt hinzu, dass indische Arbeitnehmer von allen Ländern am häufigsten angaben, dass arbeitsbedingter Stress sie dazu veranlasse, sich von ihren Freunden zu isolieren – eine Situation, die Depressionen verschlimmert.

Deshalb ist es wahrscheinlich nicht überraschend, dass Indien auch mit hohen Burn-out-Raten kämpft. 32 % der befragten Arbeitnehmer aus Indien gaben an, sie seien wegen der Pandemie ausgebrannt. Nur chinesische Arbeitnehmer hatten es noch schlimmer: 43 % der chinesischen Arbeiter gaben Burn-out-Symptome an.

Die Arbeit mit unvertrauten Technologien könnte zur hohen Burn-out-Rate und zu vermehrter Ängstlichkeit beigetragen haben. Indien hatte die meisten Arbeitnehmer, die angaben, dass sie sich während der Pandemie mit Technologie abgemüht hätten. 90 % der indischen Arbeitnehmer hatten Schwierigkeiten mit der Technik, während sie in Telearbeit waren. Dies ist ein starker Kontrast zum am wenigsten betroffenen Land, Japan, in dem 71 % der Arbeitnehmer Probleme im Umgang mit technischen Lösungen hatten.

Interessanterweise sind indische Arbeitnehmer diejenigen, die am ehesten mit einem Roboter über Stress und Angst am Arbeitsplatz sprächen. Und es handelt sich hier nicht nur um eine kleine Mehrheit – ganze 91 % der befragten indischen und chinesischen Arbeitnehmer würden einen Robotertherapeuten einem Menschen vorziehen.





Arbeitnehmer aus Italien passen sich am besten an

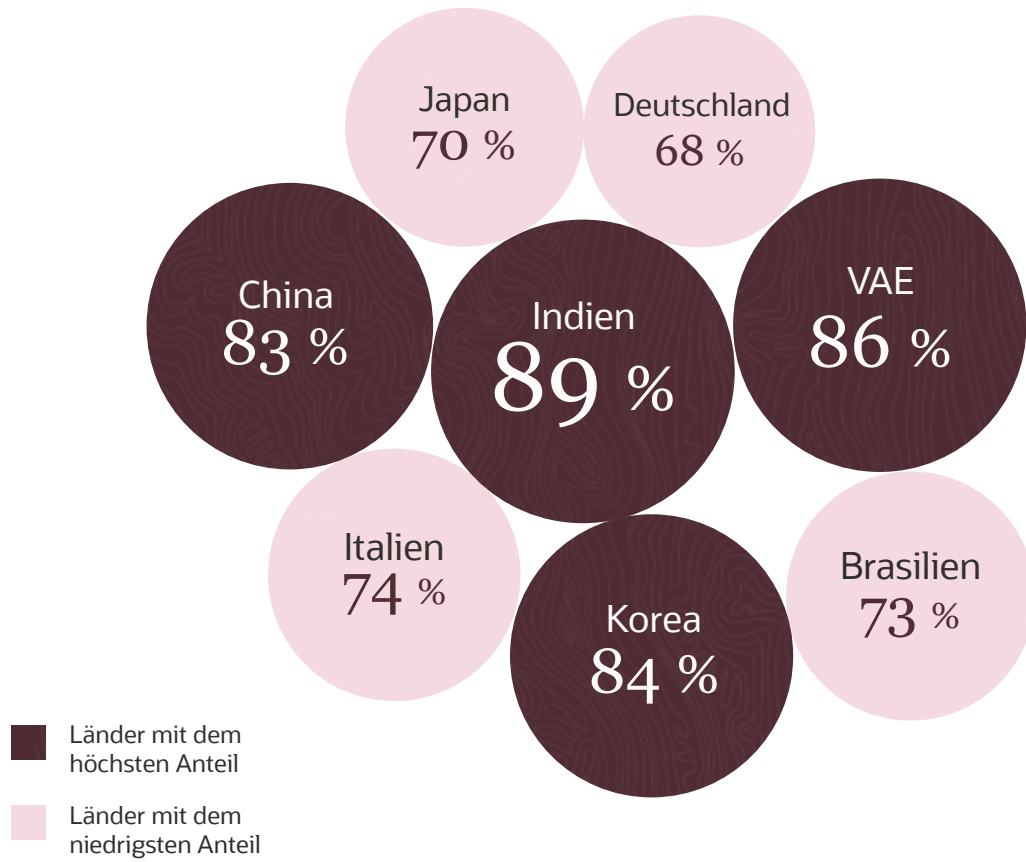
Während Indien scheinbar am härtesten von der Pandemie getroffen wurde, sind Arbeitnehmer in Italien am wenigsten betroffen. Nur 65 % der befragten italienischen Arbeitnehmer gaben an, die Pandemie habe ihre psychische Gesundheit negativ beeinflusst. 78 % der Arbeitnehmer auf der ganzen Welt berichteten über negative Auswirkungen auf ihre Psyche, weshalb diese Zahl unerwartet niedrig ist.

Italienische Arbeitnehmer geben mit einer geringen Wahrscheinlichkeit an, dass sich eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit auf ihr Privatleben auswirke. Tatsächlich gaben 22 % der befragten Arbeitnehmer aus Italien an, dass psychische Probleme bei der Arbeit überhaupt keinen Einfluss auf ihr Privatleben hätten. Nur Japan und Deutschland (24 % bzw. 23 %) schnitten hier besser ab. Italienische Arbeitnehmer erlebten am wenigsten Einsamkeit, Isolation und Unzufriedenheit zu Hause. Und es ist nicht nur das Privatleben, das sich in Italien besser entwickelte. Italiener gaben auch die niedrigsten Inzidenzen psychischer Gesundheitsprobleme an, die sich auf ihre körperliche Gesundheit auswirkten – nur 27 %. Als Kontrast dazu Brasilien, wo 46 % der befragten Arbeitnehmer angaben, dass ihre körperliche Gesundheit darunter leide – die höchste Zahl unter den Ländern, die wir untersuchten.

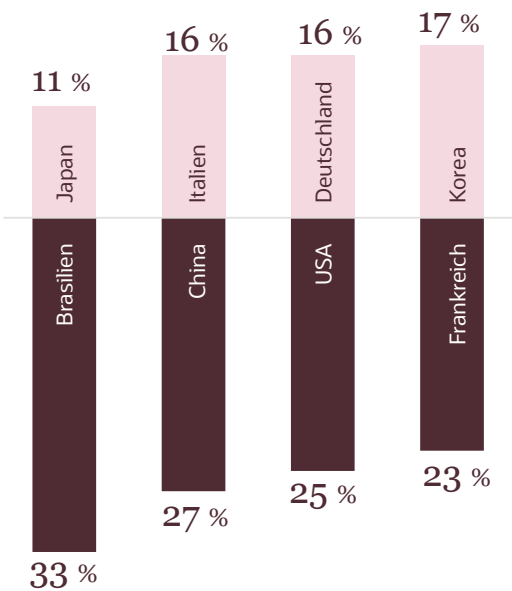
Im Vergleich zum Rest der Welt scheint Italien die Pandemie etwas gelassener anzugehen, was zu weniger Burn-out-Fällen führt. Nur 16 % der italienischen Arbeitnehmer gaben an, dass sie wegen der Überarbeitung in der Pandemie ausgebrannt seien. Ebenfalls 16 % erreichte Deutschland. Das einzige Land, das weniger Burn-out-Fälle vermeldete, war Japan mit 11 %.

Italienische Arbeitnehmer sind auch die Gruppe, die am ehesten einen Menschen einem Robotertherapeuten vorziehen. 28 % der Italiener gaben an, sie würden einen Menschen bevorzugen und nicht glauben, dass KI ein angemessenes Maß an Empathie bieten könne. Aber obwohl diese Arbeitnehmer am ehesten einen Menschen bevorzugen, sind sie trotzdem nicht der Meinung, dass KI ihre psychische Gesundheit bei der Arbeit negativ beeinflusst habe. 46 % der befragten Arbeitnehmer aus Italien gaben an, KI habe ihnen nicht geschadet – ein starker Kontrast zu Indien, wo nur 15 % der Arbeitnehmer angaben, KI habe ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz nicht negativ beeinflusst.

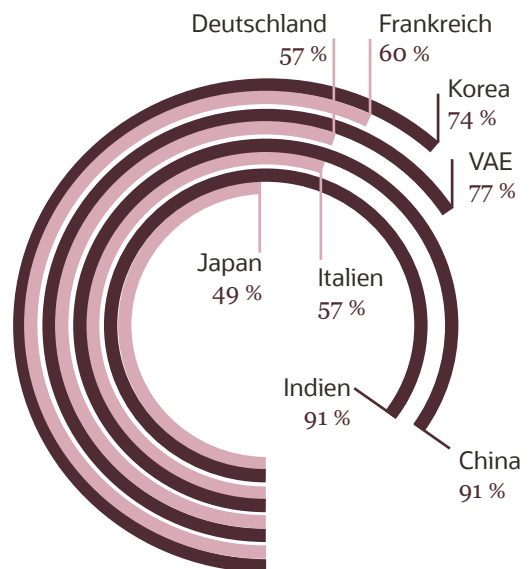
Länder, in denen COVID-19 die psychische Gesundheit negativ beeinflusst hat



Burn-out-Raten nach Ländern



Wahrscheinlichkeit, einen Robotertherapeuten einem Menschen vorzuziehen



Trotz demografischer Unterschiede suchen Menschen aus allen Gesellschaftsschichten Hilfe

Während unsere Umfrage einige interessante Unterschiede zwischen Dienstalter, Altersgruppen und geographischer Lage hervorheben konnte, überwiegen trotzdem die Ähnlichkeiten. Menschen überall leiden, und sie wollen, dass ihre Arbeitgeber ihnen helfen.

Weltweit gaben 78 % der Arbeitnehmer an, dass die Pandemie ihre psychische Gesundheit negativ beeinflusst habe. Wie wir beobachten konnten, beeinflussen Stress und Angst am Arbeitsplatz familiäre Beziehungen und die körperliche Gesundheit. Während Arbeitnehmer versuchen, sich neuen Herausforderungen zu stellen, die durch die globale Krise hervorgerufen werden, werden sie immer anfälliger. Wenn Arbeitnehmer weiterhin produktiv sein sollen, brauchen sie mehr Unterstützung.

66 % der befragten Arbeitnehmer gaben an, dass ihre Unternehmen mehr tun sollten, um ihre psychische Gesundheit zu fördern. Wie wir jedoch sehen konnten, existiert keine Einheitslösung, da jede Erfahrung einzigartig ist. Unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen benötigen unterschiedliche Arten von Hilfe. Organisationen müssen unterschiedliche Ansätze berücksichtigen, die auf spezifische Bedürfnisse zugeschnitten werden können. Genauso wie körperliche Wellness-Programme je nach Körpertypen, Aktivitätsniveaus, allgemeinem Gesundheitsstatus und mehr variieren, erfordern psychische Gesundheitsprogramme die gleiche Flexibilität.

Natürlich ist es nicht einfach, ein gut abgerundetes Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit zu starten. Jede Organisation muss ihre Prioritäten und Ressourcen bewerten, bevor ein langfristiger Plan aufgestellt werden kann. Programme zur Förderung der psychischen Gesundheit müssen flexibel genug sein, um sowohl Arbeitnehmer zu versorgen, die menschliche Therapeuten bevorzugen, als auch diejenigen, die das nicht tun. Außerdem müssen sowohl diejenigen, die sich in einer unmittelbaren Krise befinden, als auch diejenigen, die nicht so dringend, aber trotzdem Pflege benötigen, versorgt werden können. Wichtig ist, dass Organisationen das Fragen nach Hilfe in jedem Dienstalter normalisieren und den Zugang zu Hilfe vereinfachen.

Obwohl ein erfolgreiches Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit nicht von heute auf morgen erstellt werden kann, bieten verschiedene Technologien einen guten Start, und Mitarbeiter schätzen die Hilfe. 83 % der befragten Arbeitnehmer weltweit gaben an, dass sie möchten, dass ihre Arbeitgeber technische Lösungen zur Unterstützung ihrer psychischen Gesundheitsbetreuung anbieten.

Mit der Weiterentwicklung des Arbeitsplatzes werden wir neue, innovative Ansätze für die psychische Gesundheit sehen. Unabhängig davon, wie sich Unternehmen entscheiden, müssen sie jedoch nicht nur auf Ähnlichkeiten zwischen den Arbeitnehmern achten, sondern auch auf ihre Unterschiede. Die Bereitstellung von Unterstützung durch menschliche Interaktion und Technologie sollte Arbeitnehmern auf der ganzen Welt helfen, Stress und Ängste am Arbeitsplatz zu reduzieren und letztlich eine positivere Arbeitskultur für alle schaffen.


Einen freundlicheren Arbeitsplatz schaffen Sehen Sie, wie Oracle Cloud HCM Ihnen helfen kann.

ORACLE | WORKPLACE INTELLIGENCE

Kontakt

Rufen Sie uns an unter **+1.800.ORACLE1**, oder besuchen Sie **oracle.com**.
Außerhalb Nordamerikas finden Sie Ihr lokales Büro unter **oracle.com/contact**.

 blogs.oracle.com

 facebook.com/oracle

 twitter.com/oracle