

Auch während Covid-19 erhöht Digitalisierung die Arbeitszufriedenheit der Diplomierten HF

Die Intensität, mit welcher sich die Digitalisierung auf den Arbeitsalltag auswirkt, wird durch die Folgen der aktuellen Pandemie beeinflusst. Gleichzeitig wirkt sich die Digitalisierung auch auf die Arbeitszufriedenheit aus. In diesem Beitrag untersuchen wir deshalb, wie Digitalisierung die Arbeit von Diplomierten HF verändert hat und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitszufriedenheit hat.

*Von Thomas Bolli, Filippo Pusterla, Ursula Renold**

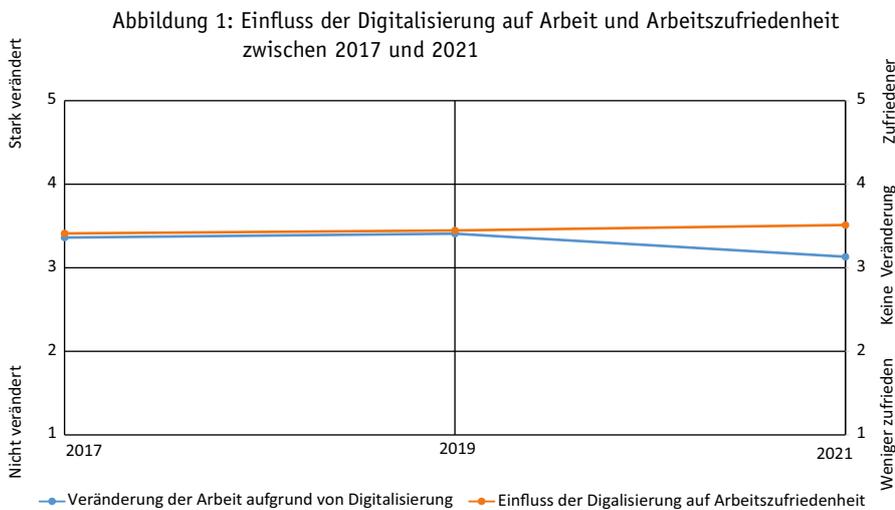
Die Folgen der Covid-19-Pandemie haben unsere Arbeitsgewohnheiten stark beeinflusst. Die meisten Menschen haben unter verschärften Schutzmassnahmen gearbeitet oder eine erhebliche Zunahme des Homeoffice erfahren. Diese Veränderungen können Digitalisierungsprozesse wie die Automatisierung und Überwachung von Produktionsabläufen, Datenanalysen und Customer Relationship Management beschleunigen oder verlangsamen. Deshalb stellt sich die Frage, wie diese Veränderungsprozesse den Arbeitsalltag beeinflussen und ob sich die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu vor der Covid-19-Pandemie verändert haben.

Dieser Beitrag untersucht deshalb anhand einer im Jahr 2021 durchgeführten Befragung von fast 4000 Diplomierten HF, wie sich die Digitalisierung auf deren Arbeitsalltag auswirkt und welche Folgen dies für ihre Arbeitszufriedenheit hat. Um einen zeitlichen Vergleich zu ermöglichen, greifen wir auch auf Daten aus den Erhebungen der Jahre 2017 und 2019 zurück.

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Arbeit und die Arbeitszufriedenheit aus?

Abbildung 1 zeigt für die Jahre 2017, 2019 und 2021, wie stark die Digitalisierung die Arbeit beeinflusst hat und ob die Digitalisierung die Arbeitszufriedenheit vermindert oder erhöht hat. Die Stärke des Einflusses auf die Arbeit wurde auf einer Skala von eins (nicht verändert) bis fünf (stark verändert) gemessen. Auch bei den Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit reicht die Skala von eins bis fünf, mit dem Unterschied, dass hier die Befragten angeben mussten, ob Digitalisierung sie weniger zufrieden macht (=1), ob es keine Veränderung gibt (=3) oder ob sie aufgrund der Digitalisierung zufriedener sind (=5).

Die Resultate zeigen, dass die Digitalisierung einen starken Einfluss auf die Arbeit hat. Doch während der Durchschnittswert zwischen 2017 und 2019 relativ konstant blieb, war 2021 ein Rückgang zu verzeichnen. Der Durchschnitt fiel von 3,4 auf 3,1. Insgesamt scheint es also,



Erklärung: Diese Abbildung zeigt auf der linken Achse, wie stark Digitalisierung die Arbeit verändert hat (1–5) und auf der rechten Achse, wie Digitalisierung die Arbeitszufriedenheit beeinflusst hat (1–5). N=19'896

dass die Auswirkungen der Digitalisierung nachgelassen haben. Dies könnte einen Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie aufweisen, deren Folgen die Einführung neuer Technologien verringert haben könnte.

Was die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz betrifft, so ist der Durchschnittswert erfreulicherweise höher als drei, was bedeutet, dass die Digitalisierung die Arbeitszufriedenheit erhöht. Zudem ist der Wert langsam, aber stetig gestiegen und hat im Jahr 2021 einen Wert von über 3,5 erreicht. In diesem Fall scheint sich die Pandemie also nicht negativ auf die bereits bestehende Dynamik ausgewirkt zu haben, sondern eher positiv, z. B. durch eine grössere Flexibilität dank Homeoffice.

Diese beiden Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Tempo der Digitalisierung zwar abgenommen hat, ihre Auswirkungen auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aber immer noch positiv sind. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass es sich bei diesen Werten um einen Durchschnittswert handelt und dass es Befragte gibt, für welche die Digitalisierung geringere Auswirkungen hat oder die Auswirkungen auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz negativ sind. Diese Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen müssen daher weiter erforscht werden.

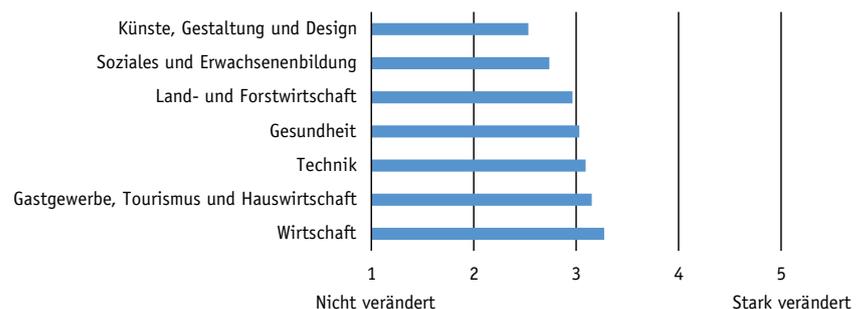
Unterschiede nach HF-Fachbereich

Abbildung 2 zeigt die Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeit aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Fachbereichen des HF-Studiums. Die Ergebnisse zeigen, dass im Fachbereich «Künste, Gestaltung und Design» die Digitalisierung den schwächsten Einfluss auf die Arbeit hat. Ein etwas grösserer Effekt ist im Fachbereich «Soziales und Erwachsenenbildung» zu beobachten. In den Fachbereichen «Land- und Forstwirtschaft», «Gesundheit», und «Technik» weist Digitalisierung einen durchschnittlich starken Einfluss auf die

Arbeit auf. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind im Fachbereich «Gastgewerbe, Tourismus und Hauswirtschaft» und vor allem im Fachbereich «Wirtschaft» überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 3 zeigt die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit in den verschiedenen Fachbereichen. Der Fachbereich «Soziales und Erwachsenenbildung» weist einen Wert von drei auf. Dies bedeutet, dass die Digitalisierung im Durchschnitt weder positive noch negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat. Im Gesundheitswesen ist der Effekt etwas höher als drei, was auf einen leicht positiven Effekt hindeutet. Die Fachbereiche «Land- und Forstwirtschaft», «Technik» und «Gastgewerbe, Tourismus und Hauswirtschaft» zeigen eine noch etwas positivere Wirkung. Bemerkenswert ist auch der Wert des Fachbereichs «Künste, Gestaltung und Design», der zwar am wenigsten von der Digitalisierung betroffen ist, aber eine deutlich positive Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit aufweist. Schliesslich sticht der Bereich «Wirtschaft» nicht nur dadurch hervor, dass er am stärksten von der Digitalisierung betroffen ist, sondern auch dadurch, dass die Befragten ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit am positivsten bewerten. Mit Ausnahme des Bereichs «Künste, Gestaltung und Design» geht ein höherer Einfluss der Digitalisierung folglich tendenziell mit einer positiveren Beurteilung einher.

Abbildung 2: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeit nach Fachbereich im Jahr 2021



Erklärung: Diese Abbildung zeigt, wie stark die Digitalisierung die Arbeit verändert hat (1–5) nach verschiedenen Fachbereichen. N=2'880. Der Fachbereich «Verkehr und Transport» wird aufgrund der geringen Anzahl von Antworten nicht gezeigt.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass es über den Zeitraum von 2017 bis 2021 minimale Veränderungen im Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeit gegeben hat. Allerdings gibt es markante Unterschiede zwischen den einzelnen HF-Fachbereichen. Der Fachbereich «Wirtschaft», d.h. ein grosser Teil der Dienstleistungswirtschaft, ist am meisten betroffen. Die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit zei-

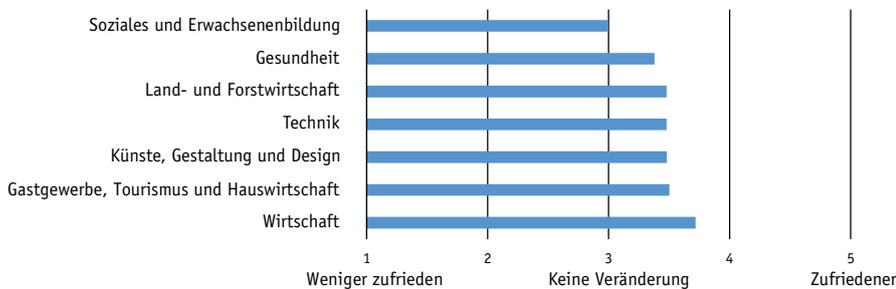
gen, dass diese Veränderung im Fachbereich «Wirtschaft» mehrheitlich als positiv wahrgenommen wird.

Ausblick – Die Rolle des Homeoffice und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit

Neben der Digitalisierung von Produktions- und Vertriebsprozessen hat die Covid-19-Pandemie auch zu einem star-

ken Anstieg von Homeoffice geführt. Dies zeigt sich auch in der Befragung der Diplomierten HF. Im Jahr 2020 waren zwei Drittel der Befragten im Homeoffice beschäftigt, wobei 95% deutlich mehr von zuhause aus arbeiteten als 2019. Eine wichtige Frage ist, wie sich diese Entwicklung auf die Arbeitszufriedenheit ausgewirkt hat. Dieser Aspekt wird im Mittelpunkt unseres nächsten ODEC-Bulletinbeitrages stehen. ◆

Abbildung 3: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit nach Fachbereich im Jahr 2021



Erklärung: Diese Abbildung zeigt den Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit nach verschiedenen Fachbereichen. N=3'917. Der Fachbereich «Verkehr und Transport» wird aufgrund der geringen Anzahl von Antworten nicht gezeigt.

* Professur für Bildungssysteme,
ETH Zürich

Herzlichen Dank!

Wir danken dem ODEC für die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Salärumfrage spezifische Fragen zum digitalen Wandel an den Arbeitsplätzen der HF-Absolventen durchzuführen. Der vorliegende Bericht basiert auf den Umfragen der Jahre 2017, 2019 und 2021.

2021/2022

Saläre/Salaires

Diplomierte HF

Transparenz hilft bei Salärverhandlungen

Saläre HF 2021/2022
der dipl. Absolventinnen und dipl. Absolventen HF

Gültig bis September 2023

Diplômé(e)s ES

La transparence aide aux négociations salariales

Salaires ES 2021/2022
des diplômées et diplômés ES

Valable jusqu'en septembre 2023

ODEC
Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Sichere Lohnverhandlungen

Mit der Broschüre «Saläre HF 2021/2022» halten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber ein solides Werkzeug in den Händen, um faire Lohnverhandlungen führen zu können.

Diese Ausgabe beinhaltet nebst üblichen Lohnangaben nach Alter, Funktion, Fachrichtung, Region etc. auch Daten, die Lohn- und Karriereentwicklung von Studierenden HF bis zur Pensionierung aufzeigen.

Kosten

CHF 50 / CHF 20 für ODEC-Mitglieder mit einem gültigen Mitgliedsausweis.

Bestellung

www.odec.ch/sal_d