

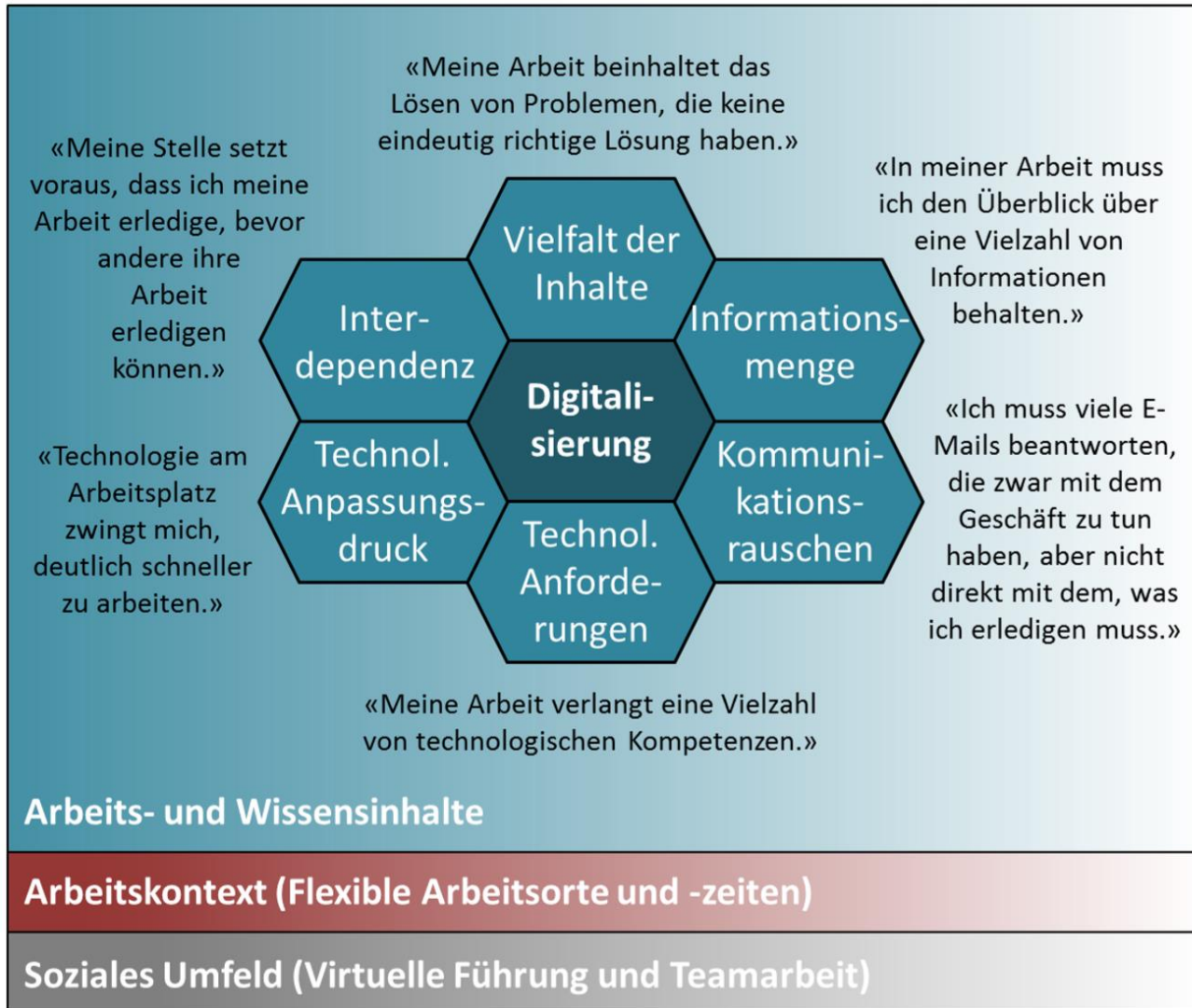
Gesund und leistungsfähig in den Ruhestand

Auswirkungen des aktuellen Wandels auf die Arbeit und
Möglichkeiten, bis zum Ruhestand gesund und leistungsfähig im
Arbeitsprozess zu bleiben.

Chantal Beyeler, büro a&o

beyeler@bueroaundo.ch, www.bueroaundo.ch

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit



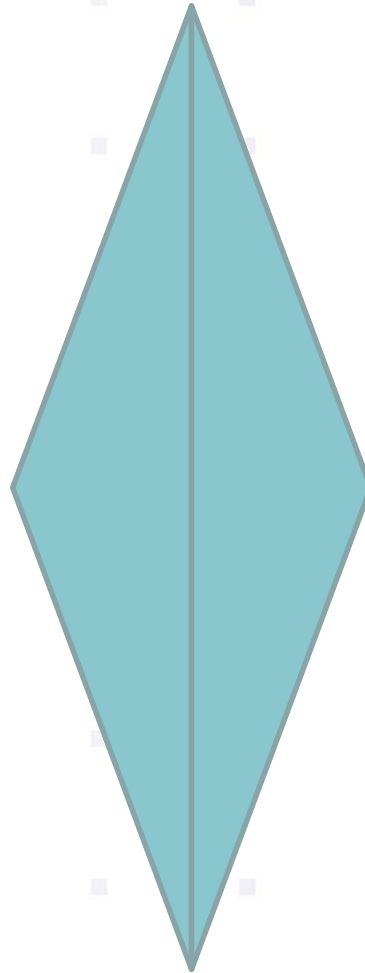
Böhm, S. A., Bourovoi, K., Brzykcy, A. Z., Kreissner, L. M., Breier, C. (2016). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen: Eine bevölkerungsrepräsentative Studie in der Bundesrepublik Deutschland. St. Gallen: Universität St. Gallen.

Anmerkung: Dieses Modell orientiert sich am *Work Design Questionnaire* (Morgeson & Humphrey, 2006).

Wichtigste Chancen und Risiken für Arbeitnehmende

Chancen

- mehr Freiheiten, Handlungsspielraum
- Bessere Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche
- weniger Reisezeiten, mehr Freizeit
- Neue Arbeitsfelder & Berufsbilder
- weniger physische Belastungen
- bessere Vernetzung, neue soziale Verankerung
- Besserer Austausch von und Zugang zu Wissen



Risiken

- Entfremdung
- Entgrenzung
- Ängste, Unsicherheiten
- Überforderung
- Informationsflut und Beschleunigung
- Arbeitsintensivierung, Zeitdruck, Multitasking
- Arbeitsplatzverlust-risiko
- Neue gesundheitliche Risiken, z.B. (digitaler) Stress, Erschöpfung, Unfälle an der Schnittstelle Mensch-Maschine

**“Yes, excessive automation
at Tesla was a mistake. To be
precise, my mistake. Humans
are underrated.”
— Elon Musk (2018)**



Altersbezogene Aspekte der Digitalisierung

- altersbezogene Unterschiede bei Einstellung und Verhaltensweisen in Bezug zu Digitalisierung eher gering
 - ältere Menschen lernen anders als jüngere Personen
 - Akzeptanz von neuen technischen Geräten ist bei älteren Menschen stark vom Nutzengewinn abhängig
- mögliche Barrieren bei älteren Mitarbeitenden
 - altersbedingte Einschränkungen (Seh-/Hörbeeinträchtigungen, körperliche Beeinträchtigungen, kognitive Einschränkungen)
 - sozioökonomische und soziale Einschränkungen (fehlende ökonomische / soziale Ressourcen)
 - Techniksozialisation (Technikbiographie, Technikumfeld)
 - Technikeinstellung (Technikangst, Nutzenabwägung)
- erhebliches Potenzial der ICT zur Kompensation von altersbedingten Einschränkungen

Handlungsfelder Arbeitnehmende

ständige Verbesserung
der Qualifikation

Offenheit

Selbst-Management

Regelmässige
Standortbestimmungen

Bereitschaft zur
Weiterbildung

Kritische Reflexion

Bewegung & Erholung

Neue Herausforderungen
annehmen

Handlungsfelder Arbeitgebende

Betriebliche Weiterbildung,
Aufbau digitaler Kompetenzen

Tätigkeits- und
Anforderungswechsel

Unterstützung bei der
Einführung neuer Technologien

Betriebliches
Gesundheitsmanagement

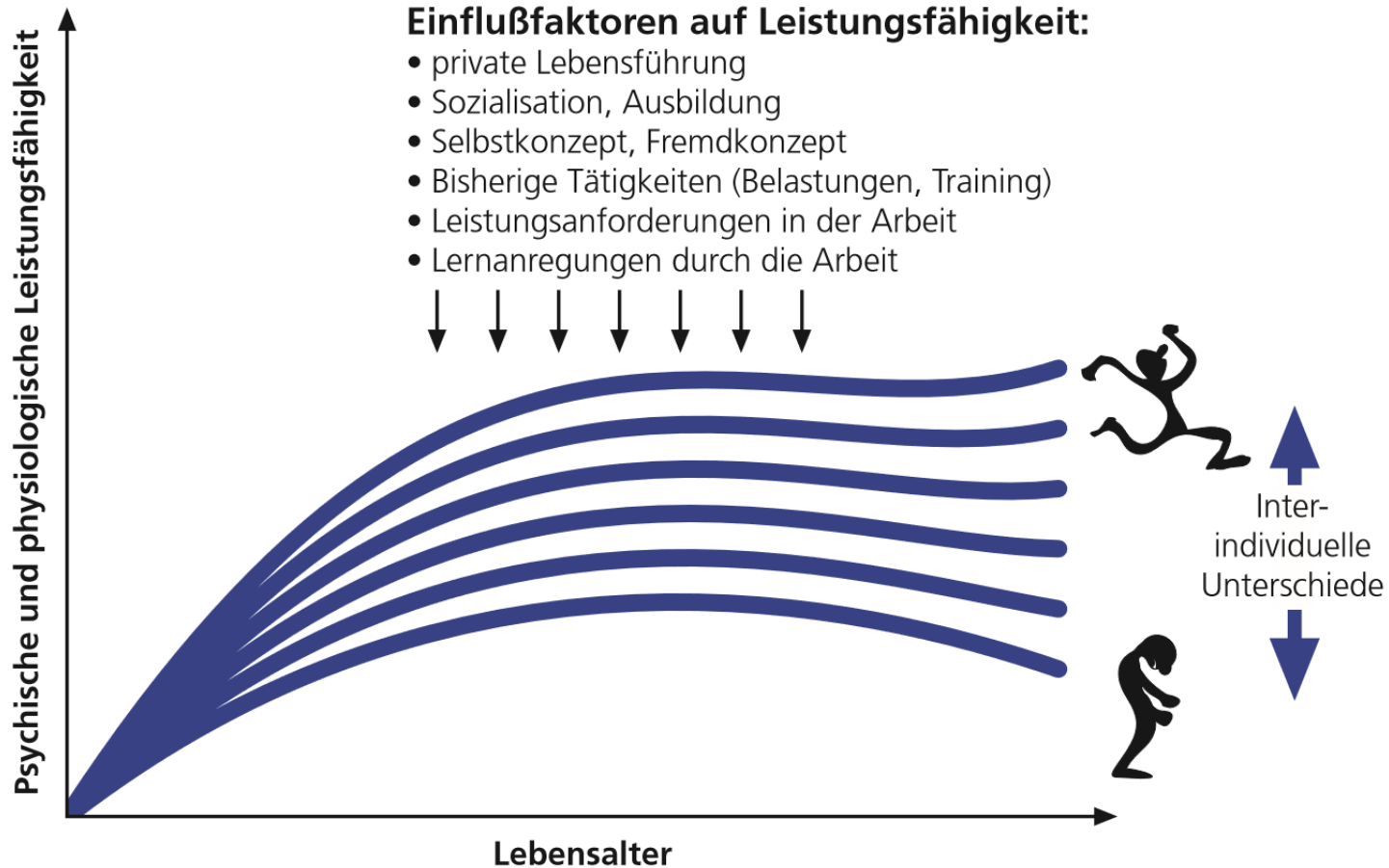
Angebote für
Standortbestimmungen

Partizipation &
Handlungsspielraum

Organisations- und
Führungsentwicklung

Transfer von Erfahrungswissen

Entwicklung der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Lebensalter



Frauenhofer IAO (Buck 2002)

Handlungsfelder Betriebliches Gesundheitsmanagement

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Arbeit so gestalten, dass ein gesundes Altern möglich ist

z.B.
Ergonomie,
Arbeitsausführung,
Arbeitszeit-/
Schichtgestaltung,
Laufbahnmodelle



Altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung

Arbeit für ältere Arbeitnehmende differenziert ausgestalten

z.B.
altersangepasste
Arbeitsplätze,
Schonarbeits-
plätze, flexible
Rücktrittsmodelle

Altersbezogene Aspekte der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens

- Aktivierung des Lernvermögens nach längeren Phasen des Nichtlernens («Lernungsgewohntheit»)
 - Ausreichend zeitliche Spielräume
 - Vermeidung angstprovozierender Wettbewerbssituationen
 - aufgabenbezogenes, arbeitsnahes Lernen; Anschliessen der Lernsituation an Erfahrungen und Arbeitssituation
 - neue Qualifikationen vor Ort erzeugen und zur Anwendung bringen
 - Thematisieren und «Verlernen» überholten Wissens und inadäquater Vorgehensweisen
- Lernanreize am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess
- sinnvolle Mobilitätsprozesse, Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsanforderungen, neue soziale Konstellationen (Arbeitsgruppen, Teams, Prozessketten)
- direkte und persönliche Lernmethodik einsetzen, da diese von älteren Personen bevorzugt wird (z.B. Sprechstunden oder die Vermittlung durch Arbeitskollegen und -kolleginnen in Workshops)