

„DIGITALISIERUNG ALS RESSOURCE UND BELASTUNG - EIN DISKUSSIONSBEITRAG UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VIELEN FACETTEN CHRONISCHER ERKRANKUNGEN“

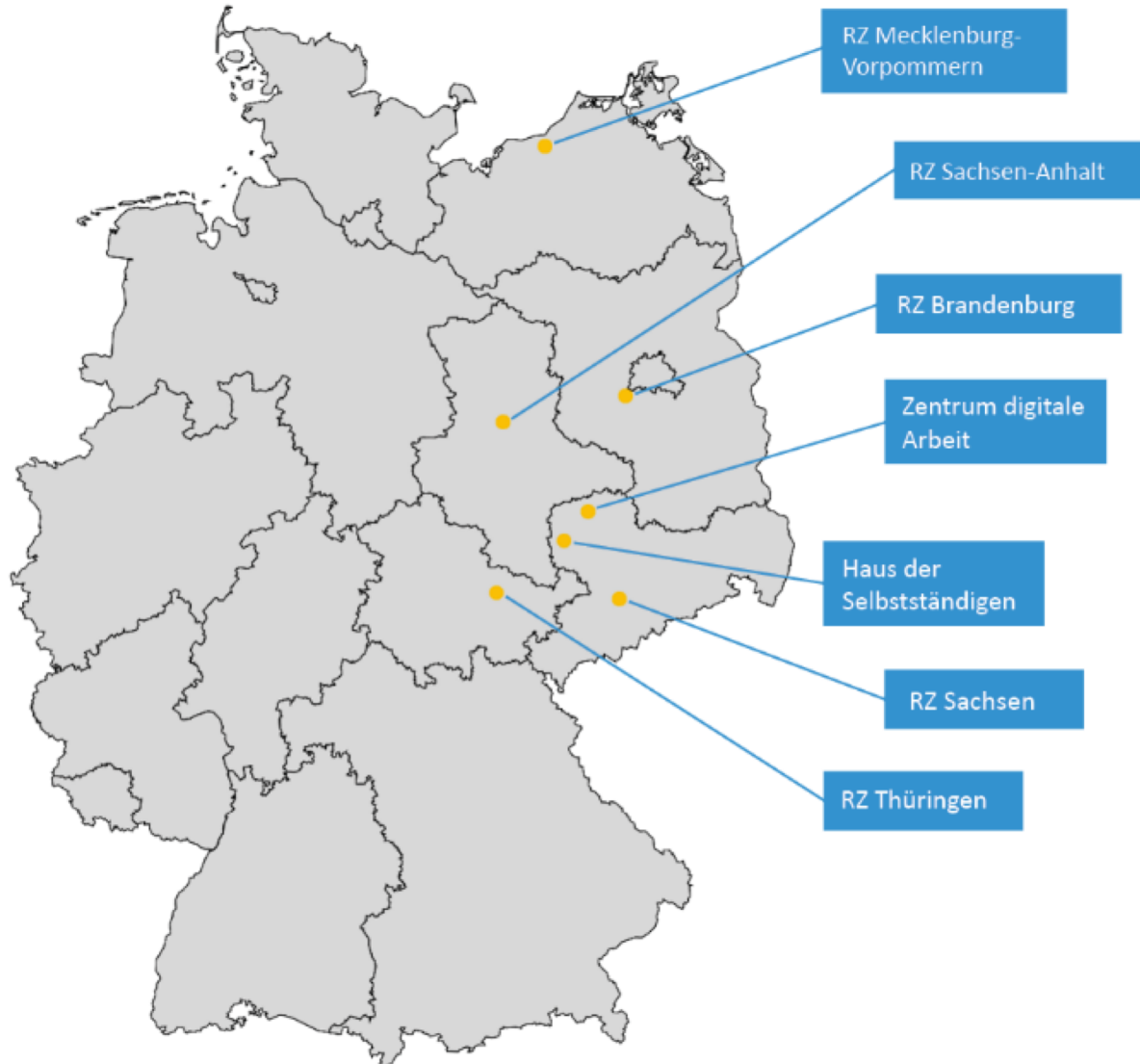
Dr. Michael Knoll & Drⁱⁿ Carolin Dietz
(Universität Leipzig und Zentrum digitale Arbeit)

Symposium "Digitale Chancen - Chancen digital" ▫ Leipzig (virtuell), 02.12.2021

Das Projekt „Zentrum digitale Arbeit“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert sowie ergänzend durch den Freistaat Sachsen, vertreten durch das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, kofinanziert.

Unser interdisziplinäres Themenprofil:

- Akteure und Beteiligung
- Branchen und Regionen
- Arbeit und Innovation
- Transformation und Kompetenz



ZUKUNFTSZENTRUM
DIGITALE ARBEIT
SACHSEN-ANHALT

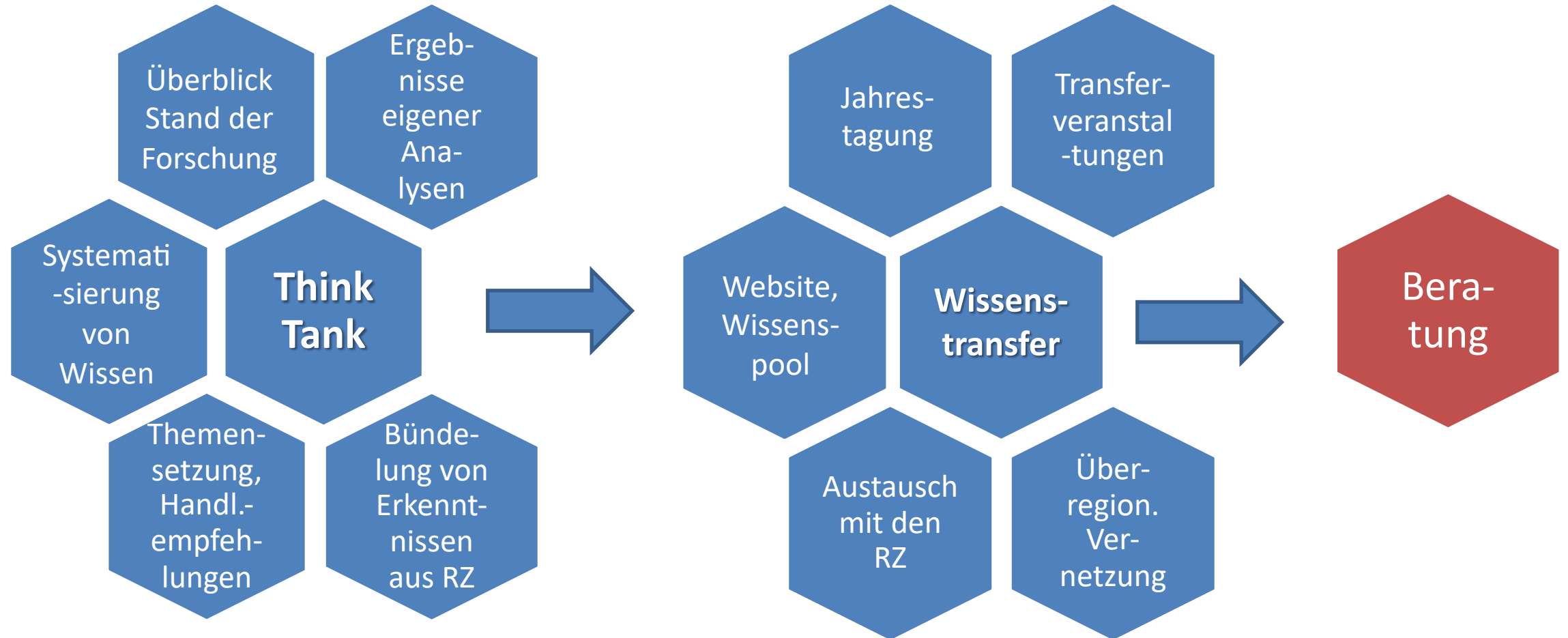
Zukunfts-Zentrum
Brandenburg
Arbeit zusammen gestalten



HDS Haus der
Selbstständigen

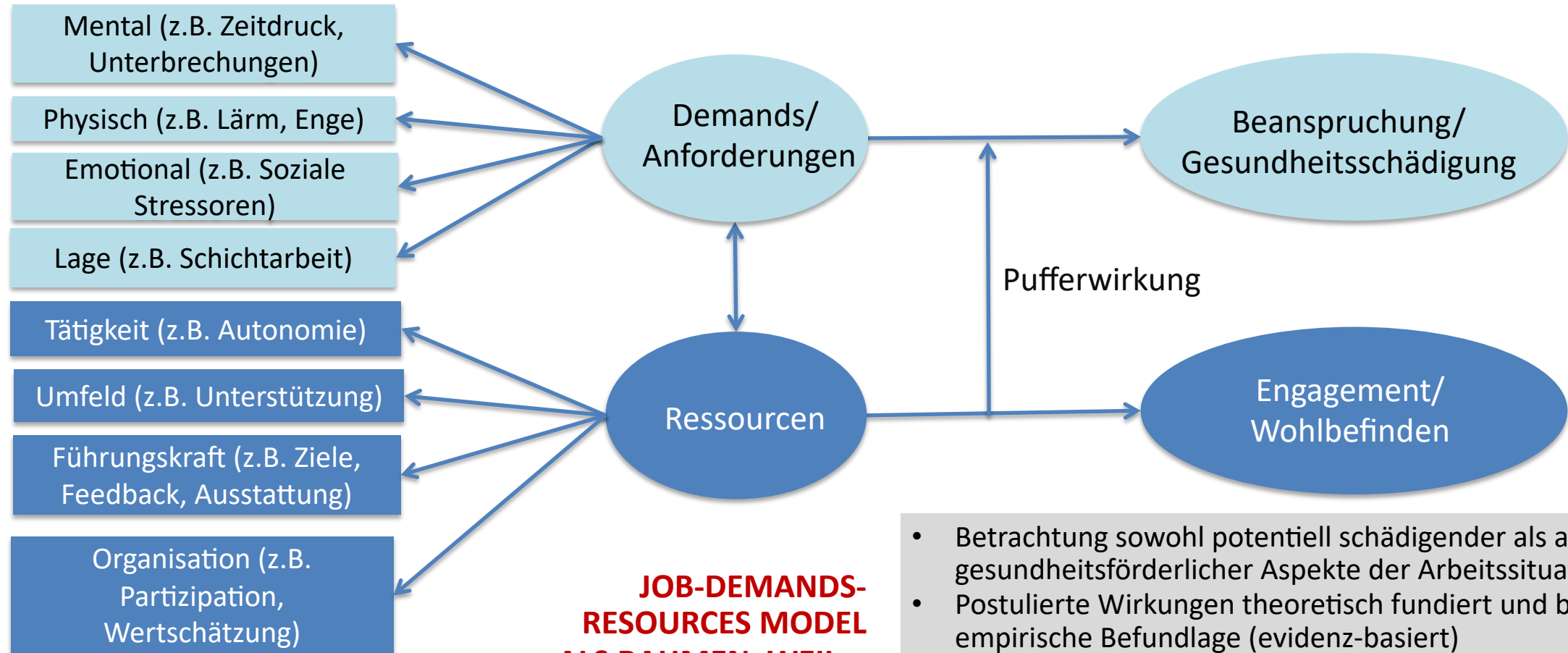


ZdA-Handlungsschwerpunkte



Job-Demands-Resources Model

(Demerouti et al., 2001)

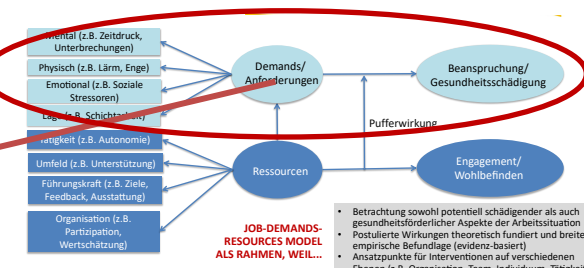


**JOB-DEMANDS-
RESOURCES MODEL
ALS RAHMEN, WEIL...**

- Betrachtung sowohl potentiell schädigender als auch gesundheitsförderlicher Aspekte der Arbeitssituation
- Postulierte Wirkungen theoretisch fundiert und breite empirische Befundlage (evidenz-basiert)
- Ansatzpunkte für Interventionen auf verschiedenen Ebenen (z.B. Organisation, Team, Individuum, Tätigkeit)

Hintergrundinfo: <https://www.zentrum-digitale-arbeit.de/wissenspool/gute-arbeit-und-beteiligung/gute-arbeit>

Wirkungen von Digitalisierung I: Anforderungsperspektive



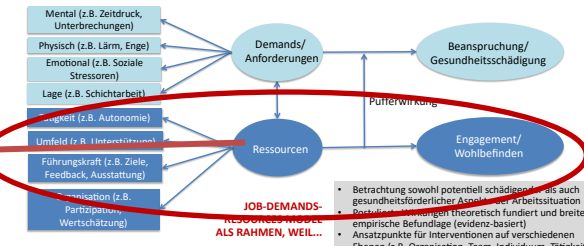
Digitalisierung reduziert Anforderungen

- Kognitive Entlastung (z.B. durch Speicherung, Repräsentation und Abruf von Informationen)
- Unterstützung (z.B. bei Informationssuche)
- Wegfall von Routineaufgaben (z.B. durch Algorithmen)
- Zeitaufwand für Koordination reduzierbar

Digitalisierung erhöht/ schafft neue Anforderungen

- Informationsüberlastung und Multitasking
- Fehler durch oberflächliche Verarbeitung von Informationen
- Arbeitsunterbrechungen (z.B. durch E-mails von Kolleg(inn)en)
- Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (z.B. durch Smartphone-Nutzung am Abend, am Wochenende, im Urlaub)
- häufiges Lernen neuer Programme (meist zusätzlich zur eigentlichen Aufgabenerfüllung) und neuer Anforderungen (z.B. Datenschutz)
- "aufwühlende" Situationen (z.B. Inkompatibilitäten, Computerabsturz)
- Überwachung und Kontrolle

Wirkungen von Digitalisierung II: Ressourcenperspektive

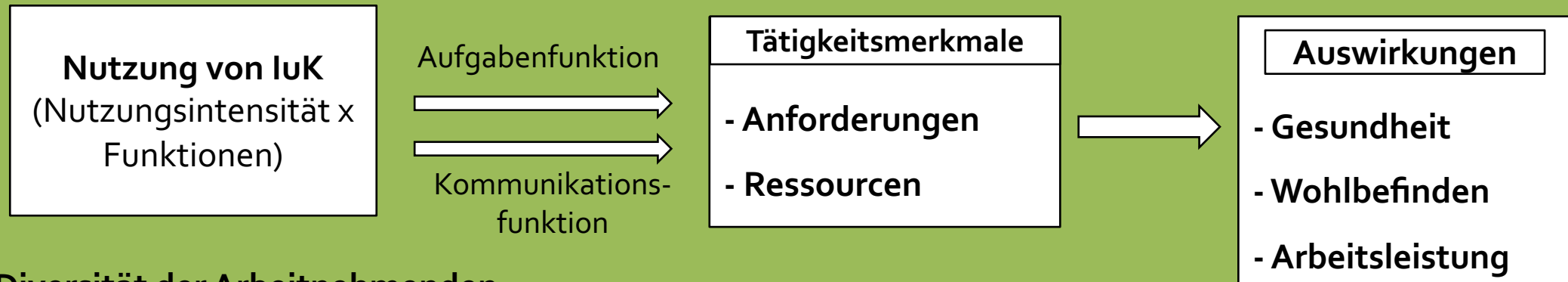


Digitalisierung erhöht Ressourcen

- kann Gestaltungsspielräume bei der Arbeit erhöhen (z.B. räumliche und zeitliche Flexibilität)
- kann Vereinbarkeit von Arbeit und Leben fördern (z.B. Zugriff auf Informationen von zu Hause aus)
- unterstützt individuelle Aufgabenerfüllung (z.B. erweitert individuelle Stärken)
- unterstützt kollektive Aufgabenerfüllung (z.B. durch Zugang zu zeitlich und örtlich verteilten Ressourcen)

Digitalisierung verringert/bedroht Ressourcen

- Statusverlust (z.B. wenn Qualifikationen durch Technik ersetzt werden) und Infragestellen der Berufsidentität
- Verringerung nützlicher Anforderungen (z.B. Verkümmern von Fähigkeiten durch reduzierte Nutzung oder Standardisierung)
- Erholung und Freizeit bedroht (durch ständige Erreichbarkeit)
- Verringerte Möglichkeiten emotionaler Unterstützung (durch Reduktion von face-to-face Kontakten)



Diversität der Arbeitnehmenden

- Demographische Faktoren wie *Alter*, *Geschlecht*, Persönliche Eigenschaften wie *Segmentationspräferenz* und Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten wie *Erfahrung mit IuK*

- **Chronische Erkrankungen** - Diversifizierung durch Unterschiede in

→ Beginn

→ Verbergbarkeit

→ Verlauf

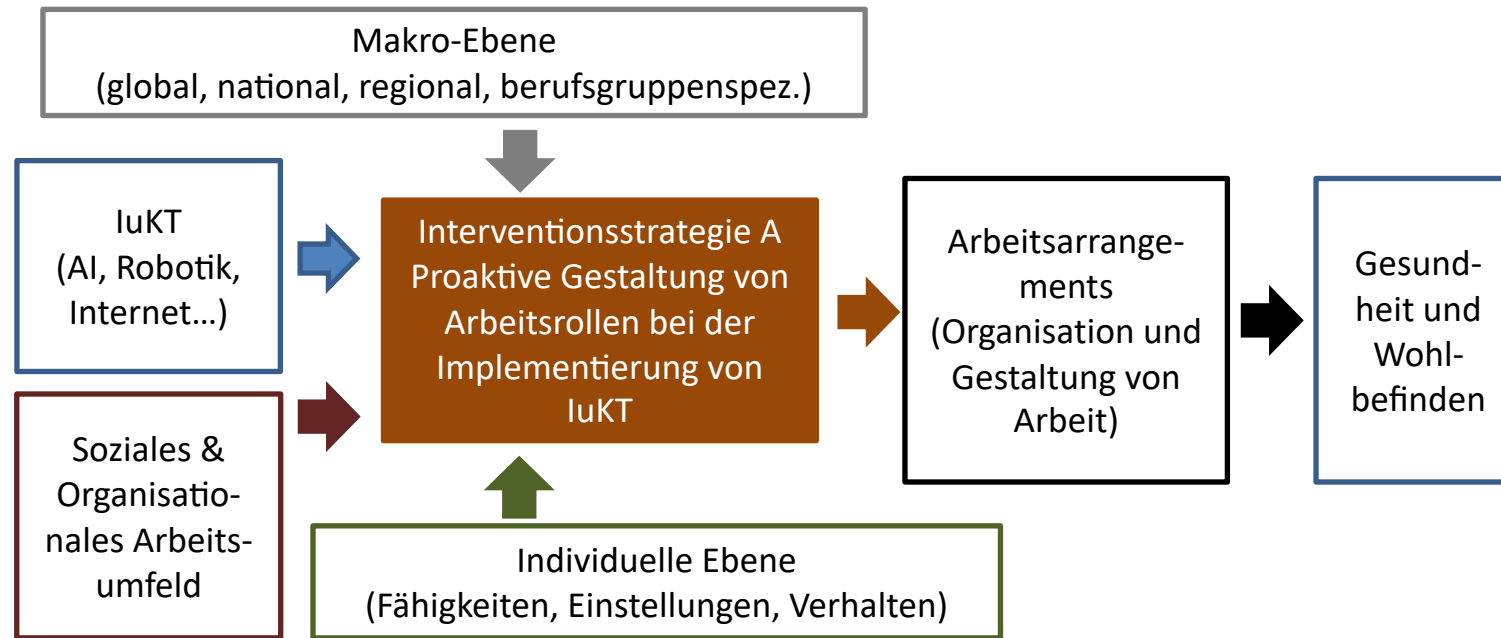
→ Erscheinungsbild

→ Ergebnis

→ Disruptivität

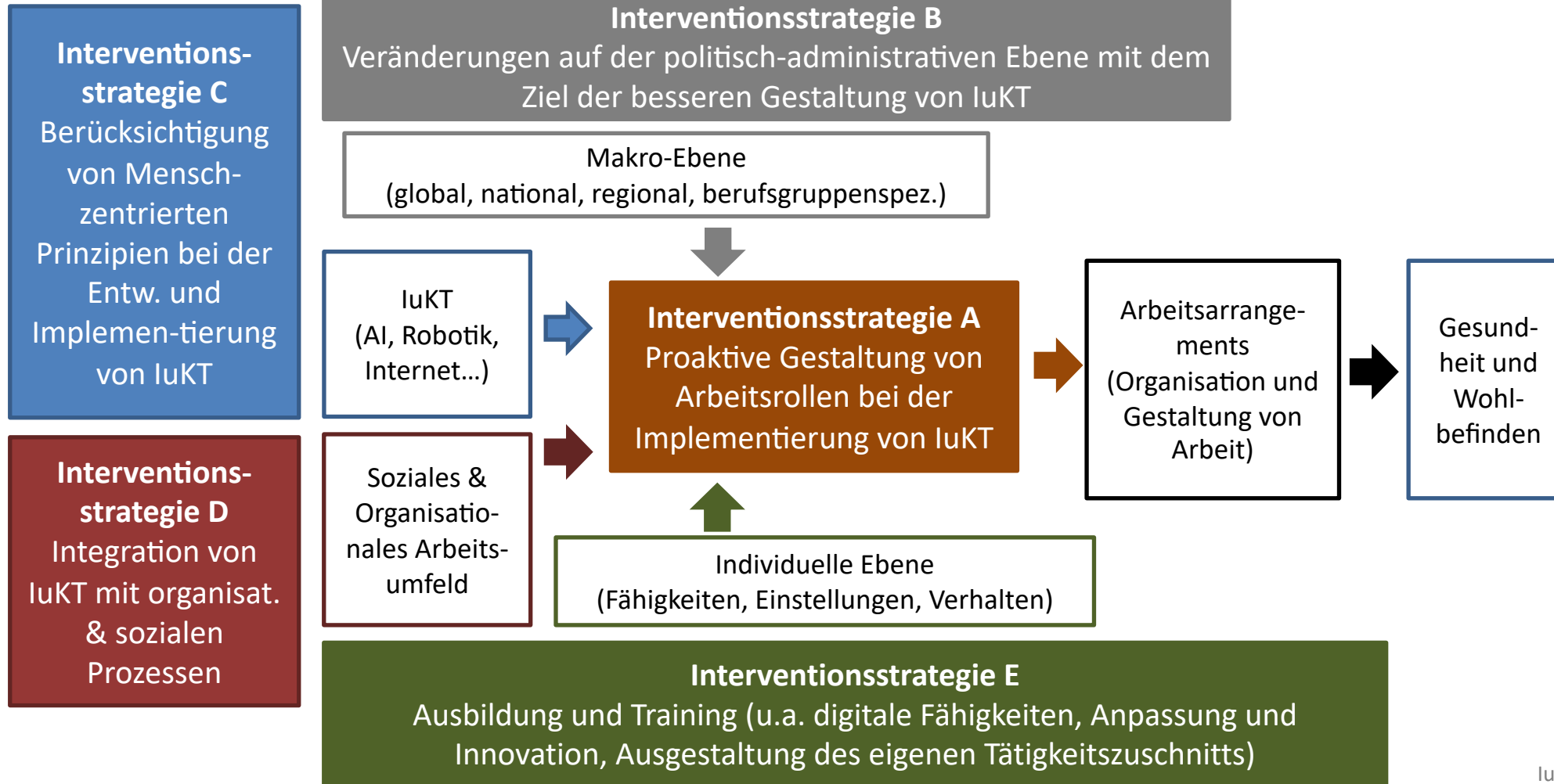
Digitalisierung als Herausforderung	d.h. nicht als gegeben hinzunehmen, sondern (unter Bedingungen) gestaltbar (durch innovative Lösungen, Qualifizierung, Führung)
Organisation als Kultur	d.h. Vergangenheit beeinflusst Möglichkeiten; Denkmuster und Artefakte bestimmen mit, was gestaltet werden kann (und was nicht: Beharrungstendenzen, Pfadabhängigkeiten)
Systemischer Ansatz bedeutsam	d.h. technisches Teilsystem mit sozialen, biologischen, psychologischen und (sub-) kulturellen (z.B. Branchen, Professionen) Teilsystemen zu verknüpfen
Abwägen notwendig	d.h. Einsatz digitaler Technik hat meist pos. und neg. Wirkungen, Prioritäten notwendig, aber Grundsätze der Schädigungsfreiheit und Entwicklungsförderlichkeit beachten
Bekanntes und Neues vereinen	d.h., was über gute Arbeit bekannt war, sollte genutzt werden (menschliche Bedürfnisse und Verwundbarkeit haben sich nicht geändert), aber Digitalisierung verändert die Organisation von Arbeit mit bisher unbekannten Chancen und Herausforderungen/Gefahren)
Evidenz-basiert entscheiden	d.h., Empfehlungen und Maßnahmen auf gute Forschung gründen
Arbeitsorganisation als Ansatzpunkt	weil Vermittler zwischen Ebenen (u.a. Organisation, Team, Tätigkeit und Individuum), Zeit und Raum

Ansatzpunkte für Interventionen auf verschiedenen Ebenen



IuKT= Informations- &
Kommunikations-Technologien

Ansatzpunkte für Interventionen auf verschiedenen Ebenen



IuKT= Informations- &
Kommunikations-Technologien

Für Fragen stehen wir gern zur Verfügung



Michael Knoll

Michael.knoll@uni-leipzig.de

Carolin Dietz

Carolin.dietz@uni-leipzig.de

Weitere Hintergrundinformationen finden Sie im ZdA-Wissenspool, z.B. unter

- <https://www.zentrum-digitale-arbeit.de/wissenspool/gute-arbeit-und-beteiligung/gute-arbeit/gute-arbeit-was-ist-das-1>
und
- <https://www.zentrum-digitale-arbeit.de/wissenspool/gute-arbeit-und-beteiligung/gute-arbeit/iuk-technologien-gesundheit-wohlbefinden-und-leistung-1>