

# Digitalisierung als Herausforderung für das Gesundheitsmanagement

# Herausforderungen der Digitalisierung

---

Das eigene Auto ist nicht mehr wichtig...

## NEU:

Anmietung (über App), inkl. Schlüsselfreigabe über Personalausweis

Geld abheben am Schalter, das geht fast nicht mehr...

## NEU:

- Geldautomaten
- online Banking

Welche Mindsets werden benötigt, um den Veränderungen zu begegnen?

- Veränderungsbereitschaft
- keine Angst vor Fehlern

## NEU:

- Software kann Vermittlungen des Wissens an die Bedürfnisse des Lernenden ausrichten

Alles Wissen steht online zur Verfügung...

# Herausforderungen der Digitalisierung vs. BGM

---

- **Wir brauchen eine Erweiterung des Ressourcenverständnisses und der allgemeinen Gesundheitsförderung**
  - **Handlungs- und Entscheidungsspielräume in der Flexibilisierung**
  - **Selbstorganisation setzt Entscheidungsbefugnisse voraus**
  - **Soziale Unterstützung**
  - **Bauch-Beine-Po-Kurse → reichen nicht aus**
  
- **Veränderungen (Digitalisierung) braucht:**
  1. Veränderungsbereitschaft
  2. Beteiligungsorientierung
  3. Prozessorientierung
  4. Wissenstransfer (Bildung)
  5. Gesundheitsorientierte Führung

# Digitalisierung als Herausforderung für das Gesundheitsmanagement

# Befunde zu Arbeiten 4.0

- 1. Heterogene aber zunehmende Verbreitung**
- 2. Keine einheitlichen Arbeitsfolgen -> Pfadabhängigkeit**
- 3. Digitalisierung als Verstärker und Beschleuniger – Risiken und Ambivalenzen**
- 4. Wandel bei den Qualifikationsanforderungen**
- 5. Wachsender arbeitspolitischer Gestaltungsbedarf**
- 6. Akteure sind darauf nicht gut vorbereitet**

Dr. Martin Kuhlmann  
Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen  
AOK-Fachforum Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0, Hannover 17. Mai 2018

# Ergebnisse aus unserem Expert\*innenworkshop Arbeiten 4.0

# Erfahrungen mit Digitalisierungsprozessen

Digitalisierung ist eine Investition. Bisher scheint die Logik auf dem Kopf zu stehen: Es werden schon Ressourcen abgebaut bevor sich Produktivitätszuwächse oder Rationalisierungsgewinne realisiert haben.

Keine Ziele zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Technik

Mangelnde Beteiligung der Beschäftigten (Ziele, Kriterien, Analyse, Gestaltung)

- ★ Digitalisierung in Konkurrenz zu anderen Prozessen und Ressourcen
- ★ In der Regel werden die Ziele erhöht und die Ressourcen gleichzeitig reduziert
- ★ Stress durch unzureichende Technik

Papierloses Büro: Digitalisierung schlechter analoger Prozesse

Barrieren für die Nutzung neuer Technologien, die nicht kompensiert werden

Fehlende Kapazitäten für die Einführung und Aneignung der Technik (Lernprozesse).

- ★ Häufig ist die Kompetenzentwicklung unter gegebenen Bedingungen nicht möglich

# Gelingsbedingungen für Digitalisierung

## **Einbinden der Beschäftigten**

### **Gute Unternehmenskommunikation:**

- ★ reale Kommunikationsräume, Strukturen und Praktiken

### **Rolle der Führungskraft dabei:**

- ★ Fehlerkultur
- ★ Raum zum Ausprobieren (das schließt Ressourcen ein)
- ★ Gesundheitsförderlich agieren

### **Sinnhaftigkeit**

- ★ Für wen hat Digitalisierung Mehrwert?

- ★ Welche Qualitätskriterien sollen angelegt werden?

- ★ Wie kann das Erreichen dieser Qualitäten evaluiert werden?

### **Umgang mit Flexibilitätsanforderungen**

### **Expertise von außen mit einbeziehen**

- ★ Moderation des Prozesses für die Vermittlung von Interessen
- ★ Auswahl möglicher Informations- und Kommunikationstechnologien

### **Bestehende Ansätze zur Erhalt der Arbeitsfähigkeit nutzen**



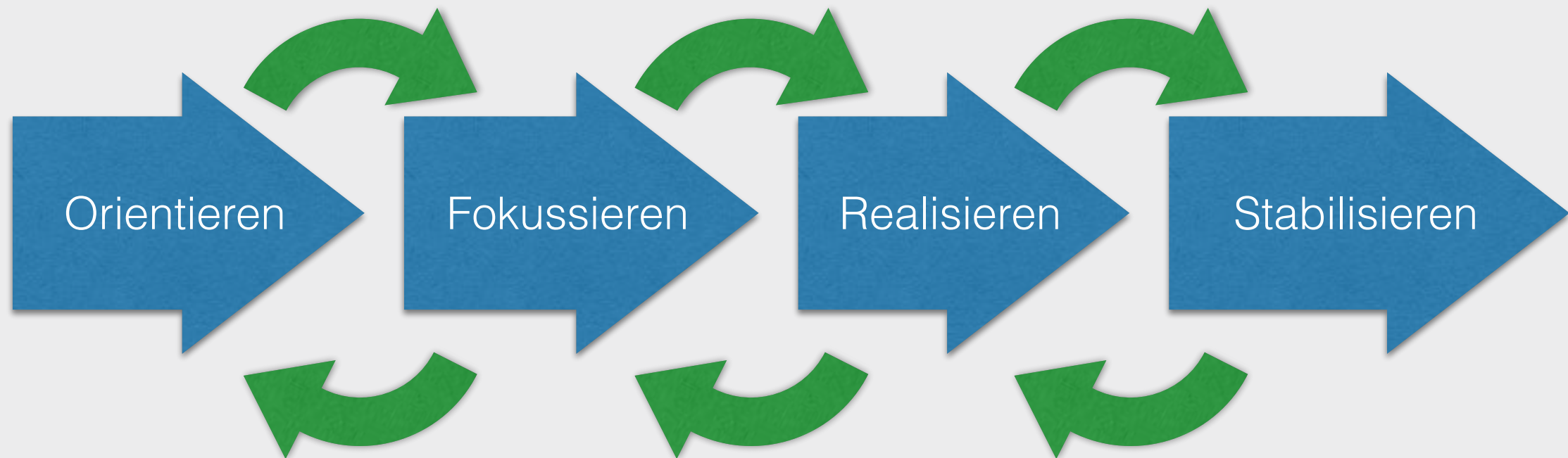
# Partizipative Technikentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung



Ziel:

Technik soll Arbeit optimal unterstützen

# Organisation von Beteiligungen in allen Schritten und zu allen Fragestellungen



Raum  
Zeit  
Moderiert

Klare Rahmung  
Gemeinsame Entwicklung von

- Zielen
- Kriterien
- Pflichten

Möglichst konkrete Zukunftsbilder

# Workshops mit Erfahrungsträger\*innen

Was könnte  
schiefgehen?

Wo gibt es  
Probleme?

Was wäre ein  
optimaler Ablauf?

Welche  
Kompetenzen und  
Qualifikationen  
brauchen wir  
dafür?

Was hindert uns,  
optimal zu arbeiten?

Was kann  
Technik für uns  
tun?

# Kriterien für einen mensch-zentrierten Digitalisierungsprozess

**Gemeinsame Entwicklung von Zielen**

**Beteiligungsorientierte Prozessgestaltung und Prozessorientierung**

**Lernzeiten und Aushandlungsräume**

**Vorausschauende Arbeitsgestaltung/Gefährdungsbeurteilung**

**Menschengerechte Aufgabengestaltung**

- ★ Entscheidungsspielräume, zeitliche Spielräume, Durchschaubarkeit, Zugang zu Informationen, vielfältige Aufgaben, körperliche Aktivität
- ★ Kreative Kooperationsräume
- ★ Persönliche Verständigungsräume

**Technik unterstützt die Arbeit von Menschen - auch mit Menschen**