

Welche Auswirkungen hat die digitale Transformation auf Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen? Eine kurze Reflektion über die Bedürfnisse jenseits von Technologie und Digitalisierung.



„Der Mensch ist Motor der Digitalisierung“ Empowering technical competence.

Wenn es um digitale Transformation geht, stehen meist Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle im Vordergrund. Dass faktisch der Mensch der Motor des gesellschaftlichen Wandels ist und jedes Individuum selbst von der Digitalisierung betroffen, gerät oft aus dem Blickfeld. „Wir sollten die digitale Transformation aktiv gestalten, auch und vor allem für und mit den Menschen“, meint Markus Dohm, Leiter des Geschäftsbereichs Academy & Life Care bei TÜV Rheinland, einem der größten privaten Bildungsanbieter in Deutschland. Welche Kompetenzanforderungen beinhaltet der digitale Wandel für den Einzelnen? Ein Plädoyer fürs Umdenken - vom Chef bis zum Angestellten.

„In der Diskussion über die Chancen und Risiken der digitalen Transformation ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit stärker in den Vordergrund treten.“ Markus Dohm, TÜV Rheinland

Alle sprechen von Digitaler Transformation. Digitalisierung betrifft jedes Unternehmen und jede Branche. Sie verändert alle Geschäftsmodelle – manche langsamer, manche schneller – und das bisweilen sogar radikal. Dabei gibt es auch hierzulande sehr viele gute Beispiele, wo Unternehmen darin eine Chance gesehen haben und bereits sehr erfolgreich unterwegs sind – und neue Arbeitsplätze schaffen. Trotzdem dominiert in Deutschland flächendeckend noch eher Zurückhaltung. Das spiegelt sich zum Beispiel in der eher schleppenden Arbeitsplatz-Modernisierung wider. Aber auch in der Tatsache, dass zahlreiche Berufsbilder darauf warten, endlich vom 50-er Jahre-Muff befreit und der digitalen Realität angepasst zu werden. Auch unser Bildungswesen hat noch deutlichen Nachholbedarf in punkto digitale Weiterentwicklung. Wir müssen uns klarmachen, dass die digitale Transformation zahlreiche traditionelle Arbeitsplätze bedroht und wir heute Strategien für ein erfolgreiches Morgen brauchen. Das ZEW in Mannheim hat ermittelt, dass die Automatisierung Deutschland allein in der Produktion fünf Millionen Jobs kosten könnte. Experten schätzen, dass auch 50 Prozent aller Verwaltungstätigkeiten vom Buchhalter bis hin zum Sachbearbeiter ersetzt werden. Wir müssen dafür sorgen, dass diese Menschen in der Lage sind, mit der Entwicklung Schritt zu halten statt von ihr überrollt zu werden.

In Deutschlands Unternehmen ist Digital Leadership gefragt: Die Kompetenz, Unternehmen in jeder Phase der digitalen Transformation richtig und erfolgreich zu führen und zwar so, dass Weiterentwicklung möglich ist. Diese Weiterentwicklung umfasst nicht nur Zahlen und Produkte,

sondern vor allem die Befähigung, Motivation und Kompetenzaufbau bei den Menschen, die die Wertschöpfung im Rahmen eines disruptiven Wandels erbringen.

Denn der technische Fortschritt beschleunigt sich. Und für Unternehmen, die den Anschluss an ihre Märkte nicht verlieren wollen, ist es kritisch, wenn sich einmal angeeignetes Wissen, das in Schulen, Hochschulen oder der dualen Ausbildung vermittelt wird, immer schneller entwertet. Das gilt allerdings nicht nur für Organisationen, sondern auch für das Individuum. Die Fähigkeit, sich schnell in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten und sich ständig weiterzubilden, gewinnt immer mehr an Bedeutung, und zwar um den eigenen Arbeitsplatz nicht zu verlieren oder neue Tätigkeiten überhaupt übernehmen zu können.

Was in der Diskussion über Chancen und Risiken der Digitalen Transformation viel stärker in den Vordergrund rücken muss, ist das, was wir bei TÜV Rheinland den Erhalt bzw. den Aufbau von „Employability“ nennen. Und daran haben Unternehmen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels – ein vitales Interesse. Aber Employability, also „Beschäftigungsfähigkeit“, ist mehr als reine Arbeitskraft: Es geht um die Fähigkeit, mit dem beständigen Wandel so umzugehen, dass Individuum und Unternehmen davon profitieren. Mitarbeiter müssen nicht nur qualifiziert sein, sondern auch motiviert und gesund. Hier sind Unternehmen in punkto betriebliches Gesundheitsmanagement im Kontext des digitalen Wandels viel stärker in der Pflicht als früher.





phorodune ©Pressmaster

Welche Auswirkungen hat die digitale Transformation auf die Gesundheit? Den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens miteinander in Einklang zu bringen, ist eine Herausforderung. In einer Studie der Barmer Krankenkasse sehen Arbeitspsychologen und Arbeitsmediziner von TÜV Rheinland das noch einmal bestätigt: Erwerbstätige spüren den Veränderungs- und den technologischen Anpassungsdruck, sie klagen über Information Overload. Ständige Erreichbarkeit auf mehreren Kanälen - das kann zu Belastung führen. 23 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit emotional erschöpft. Es gibt signifikante Zusammenhänge zwischen Digitalisierung, emotionaler Erschöpfung (Burnout) und Konflikten zwischen Arbeit und Familie. Jeder Vierte gibt an, die heutigen Arbeitsanforderungen beeinträchtigt sein Privat- und Familienleben. Das ist eine Entwicklung, die niemand will.

Unternehmen, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren bzw. es weiter professionalisieren, haben nachweislich geringe Krankenstände, auch Personalfluktu- ation und Abwanderung von Talenten sind relativ niedrig. Organisationen müssen lernen, Veränderung nicht nur akzeptieren, sondern den Wandel aktiv zu gestalten. Es gilt, Mitarbeitende für Chancen und Gefahren der Digitalisierung sensibilisieren und deren Selbst-Management-Fähigkeiten zu schulen. Das kann z.B. der Lernprozess sein, in freien Zeiten

digitale Abstinenz von der Arbeit zu üben. Für manch einen Chef kann das schon ein großes Zugeständnis gegenüber dem Mitarbeiter sein. Aber auch Führungskräfte benötigen Unterstützung in Bezug auf Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung. Sie müssen lernen, Arbeitszeitflexibilität zu schaffen und Home-Office-Mög- lichkeiten anzubieten und auch auf die Entfernung virtuelle Teams zu führen. Nur flexible Unternehmen können Arbeits- plätze schaffen und besetzen, die durch die Digitalisierung neu entstehen. Unerlässlich ist auch eine Evolution in den Köpfen und eine Fehlerkultur, die Scheitern und Fehler auf dem Weg zum Erfolg mit einkalkuliert und verzeiht.

In einem Zeitalter, in dem unternehmerische Innovationen und wirtschaftliches Wachstum primär auf Wissen, Kre- ativität sowie Kommunikations- und sozialen Fähigkeiten basieren, ist Innovationsbereitschaft und-fähigkeit gefragt, aber auch verstärkte Eigenverantwortung und die Offenheit für lebenslanges Lernen. Dies sind die Kerntugenden des digitalen Zeitalters. Ein Weg dorthin können arbeitsinteg- rierte Lernszenarien anhand motivierender Formate sein. Diese können im besten Fall auch psychologisch entlastend wirken. Das bedeutet, dass Mitarbeiter genau das Wissen und die Kompetenzen zu exakt dem Zeitpunkt erhalten, an dem sie es benötigen, um neue Aufgaben zu bewältigen.



istock © Warchi

Lernangebote sollten modularer und fester Bestandteil der Arbeitsprozesse werden. Sie müssen maßgeschneidert sein und sich den Bedürfnissen von Unternehmen und Mitarbeiter anpassen. Als einer der größten privaten Bildungsanbieter in Deutschland hat TÜV Rheinland eine innovative Lernarchitektur entwickelt, die die Anforderungen des Lernens 4.0 berücksichtigt: Der Wissensstand der Teilnehmer entscheidet, was sie lernen- Stichwort kompetenzbasiertes Lernen (siehe Grafik)- und sie selbst entscheiden, wann, wie lange und wo sie lernen. Die Inhalte werden in verschiedenen Medienformaten vermittelt, vom eLearning über Podcast bis hin zu Gamification sowie Präsenztrainings. Das Weiterbildungsmanagement in Unternehmen erfolgt zentral und plattformbasiert, systematisch, zielgerichtet und lückenlos dokumentiert. Und: Das Wissen und Können wird von unabhängiger Seite zertifiziert. Das ist gut für den Mitarbeiter, aber auch gut fürs Unternehmen- und im Rahmen der Digitalen Transformation für beide Seiten auf jeden Fall ein Wettbewerbsvorteil.

**Markus Dohm, Executive Vice President,
TÜV Rheinland Academy & Life Care**



ÜBER MARKUS DOHM UND TÜV RHEINLAND

Markus Dohm ist Leiter des Geschäftsbereichs Academy & Life Care bei TÜV Rheinland. Dieser Geschäftsbereich bündelt unter dem Motto „gesund, motiviert und qualifiziert arbeiten“ die Kompetenzen rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld. In Deutschland ist TÜV Rheinland der führende technisch orientierte Lerndienstleister, der analoge und digitale Lernlösungen (u.a. E-Learnings & Gamification) mit maßgeschneiderten Plattformangeboten für das systematische betriebliche Weiterbildungsmanagement verknüpft. Mit umfassenden Angeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Qualifizierung von Menschen leistet TÜV Rheinland einen wichtigen Beitrag dazu, dass der Einzelne ebenso wie Organisationen die digitale Transformation meistern und ihre Chancen nutzen können.

www.tuv.com/academy

TÜV Rheinland
Am Grauen Stein
51105 Köln

www.tuv.com/academy

 **TÜVRheinland**®
Genau. Richtig.

® TÜV, TÜEV und TUV sind eingetragene Marken. Eine Nutzung und Verwendung bedarf der vorherigen Zustimmung.