

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT – MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN FÜR MITARBEITER

Das Schaubild soll Unternehmen unterstützen, den Prozess der Digitalisierung mit Augenmaß und Sensibilität zu gestalten. Es zeigt in der Kreisgrafik wichtige Veränderungsfolgen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Im unteren Teil sind mögliche Chancen und Risiken für Mitarbeiter abgebildet, die stets individuell zu bewerten sind.



Chancen	Chancen & Risiken	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung von Arbeitsbedingungen durch Vereinfachung und Verminderung von körperlich belastender Arbeit (Humanisierung) – Entstehung neuer Berufe in am unteren und oberen Qualifikationsrand – Neue Bildungschancen, erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume – Flexibilisierung von Arbeitsprozessen – Wachsende Wohlstandschancen durch neue Wertschöpfungsmodelle und erhöhte Wettbewerbsfähigkeit – Entstehung flexibler und temporärer Formern von Zusammenarbeit in Netzwerken und Projektorganisationen – Erhöhte Partizipation und Einbindung, verbesserte Zusammenarbeit Individualisierung von Arbeit, höhere Selbstverwirklichungschancen 	<ul style="list-style-type: none"> – Veränderter Stellenwert der Arbeit vom vorstrukturierten zum stärker selbstbestimmten Lebensfaktor – Höhere Anforderungen an fachliche, kommunikative und emotionale Kompetenzen (von „Human Resources“ zu „Resourceful Humans“) – Individualisierung von Vereinbarungen – Intensivierung, Verdichtung und Beschleunigung von Arbeitsprozessen – Neuartige Arbeitsformen und -modelle, neue Berufsbiographien – Hohe Kompetenz- und Anpassungsanforderungen erfordern lebenslanges Lernen – Veränderung klassischer Arbeitsschutz- und Arbeitszeit-Regelungen – Erhöhte Selbstorganisation – Veränderte Ansprüche an Sinnhaftigkeit von Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit – Steigender Leistungs- und Qualifizierungsdruck – Überforderung durch Komplexität, fehlende Orientierung und Befähigung – Erhöhter Wettbewerb mit flexiblen, temporären Arbeitskräften Routinebasierte Tätigkeiten verlieren an Bedeutung – Permanenter Wettbewerbs-, Innovations- und Effizienzsteigerungsdruck – Überlastung von Führungskräften durch laufende Veränderungen und neue Führungsmodell