

Digitalisierung und KI

Ao.Univ.-Prof. Dr. Paul Jiménez

Universität Graz, Institut für Psychologie

Foliengestaltung unter Mitarbeit von

Teresa Steurer, BSc.

Fabia Fuchs, BSc.

und sanfter Nutzung von ChatGPT/Dalle

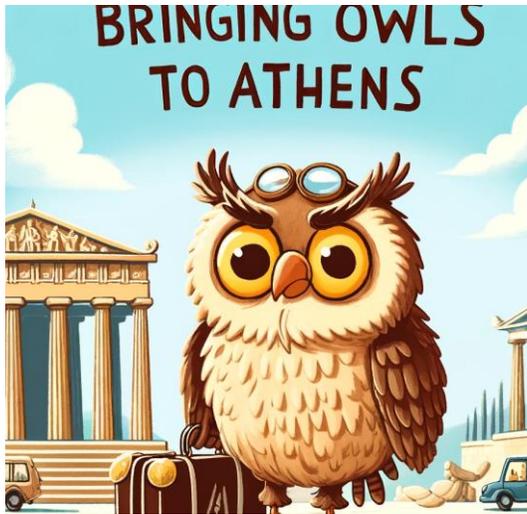
Kontakt: paul.jimenez@uni-graz.at

17.06.2024

DIGITALISIERUNG



Liste der Worte von „uniGPT“ generiert



Datenschutz und Mitbestimmung in der digitalisierten Arbeitswelt

Das ÖGB-Kompetenzzentrum „Arbeit und Technik“ bietet maßgeschneiderte Unterstützung bei Digitalisierungs- und Datenschutzfragen, um die Rechte von Arbeitnehmer:innen zu stärken. Durch Datenschutz und betriebliche Mitbestimmung ist Digitalisierung gestaltet.

Digitale Arbeit sich und gesund gestalten

Die Digitalisierung durchdringt immer mehr Bereiche der Arbeitswelt. Die Entwicklungen Chancen und Risiken mit sich. Die Digitalisierung der Arbeit durch die Arbeitsplatzevaluierung, daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen, allem durch die Mitbestimmung der Beschäftigten ist menschengerecht.

Text: Beatrix Ferriman | Foto: Markus Zahradnik



Psyche

Belastungsfaktoren digitaler Arbeit

Seite 18

Digitalisierung

Robotik und KI verändern die Arbeitswelt

Seite 16-17

Hitzefrei

Wenn es zu heiß wird

Seite 19

...essen betriebliche Macht ausgeübt wird.

Die drei großen Digi-Sorgen der Beschäftigten

Digitalisierung: „Luft nach oben bei der Arbeitsplatzevaluierung“

Die zunehmende Digitalisierung bringt neue Herausforderungen. Bei der Digitalisierung sind neue Spielregeln für die Digitalisierung und die Einbindung der Arbeit

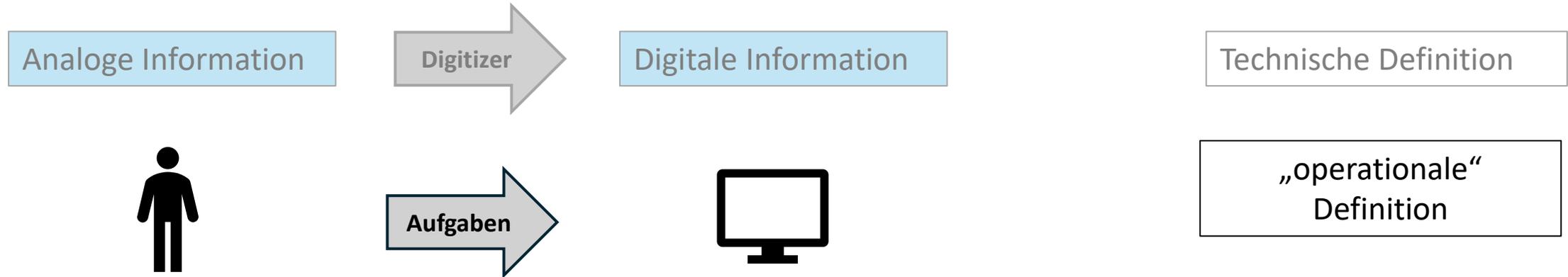
...aber auch Risiken psychischer Belastung

Im Vorfeld des Gipfeltreffens vieler Expert:innen am Forum Prävention 2024 bat die „Gesunde Arbeit“ den neuen stellvertretenden Generaldirektor der AUVA, Roland Pichler, um ein Interview und fragte bei dieser Gelegenheit nach, wie es um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bestellt ist – vor allem mit Blick auf die rasant fortschreitende Digitalisierung.

Interview: Amela Cetin, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik

Begriffsklärung Digitalisierung

(Hess, 2017, zitiert nach Gerdenitsch & Korunka, 2019)



„Digitalisierung kann somit auf unterschiedliche Art und Weise interpretiert werden. Die technische Interpretation beschreibt Digitalisierung als Überführung von analogen Informationen in eine digitale Speicherform, der andere, „operationale“ Deutungsansatz bezieht sich auf die Übertragung von Aufgaben, die bislang von Menschen ausgeführt wurden, auf den Computer.“ (Hess 2017; nach Gerdenitsch & Korunka, 2019, S. 26)

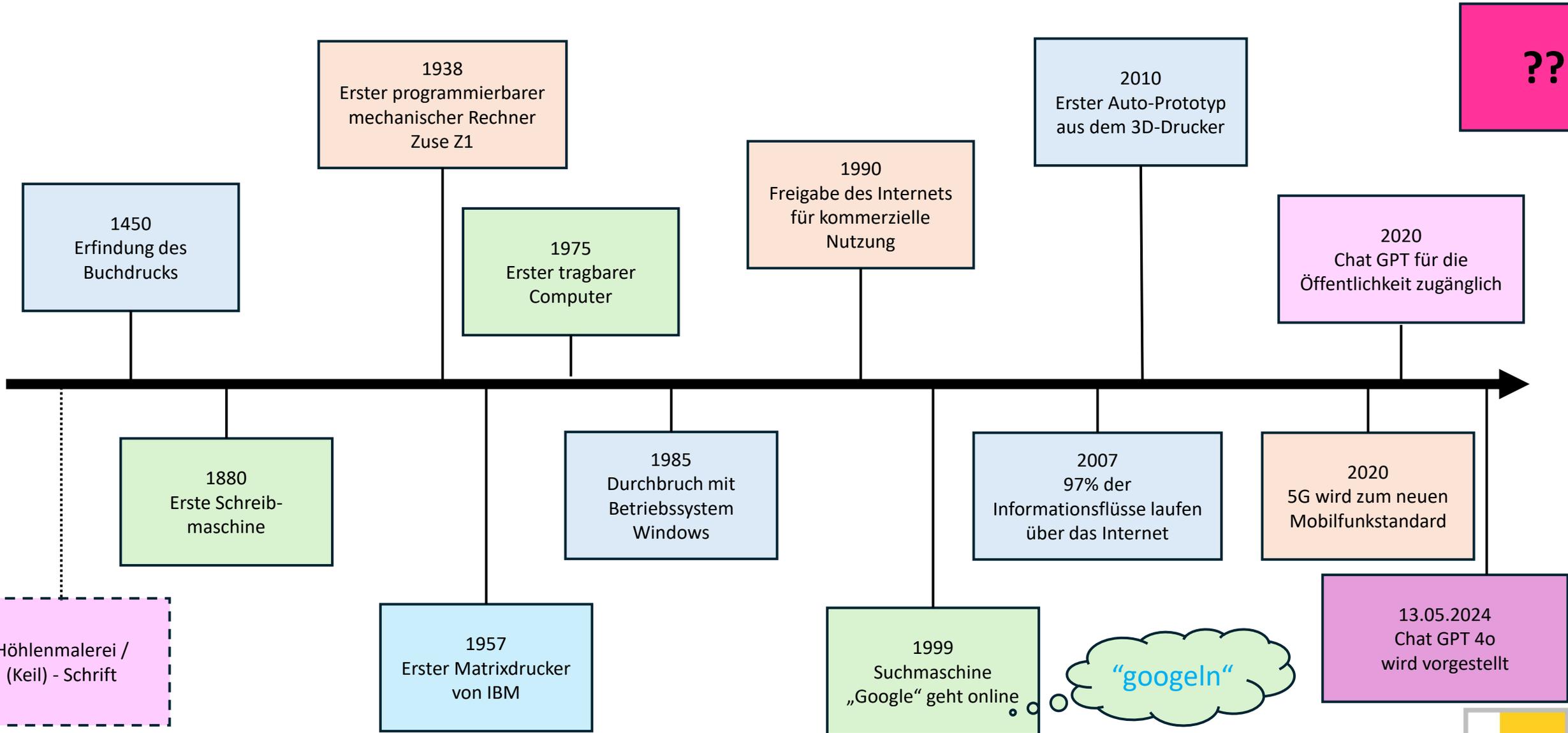
Digitale Transformation

- Veränderungsprozess durch Weiterentwicklung von Informationstechnologien

Hess, T. (2017). Digitalisierung. In N. Gronau, J. Becker, E. J. Sinz, L. Suhl, & J. M. Leimeister (Hrsg.), *Enzyklopädie der Wirtschaftsinformatik online-Lexikon*. <http://www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/lexikon/technologien-methoden/Informatik--Grundlagen/digitalisierung>. Zugegriffen: 15. Juni 2018.

Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2019). Digitale Transformation der Wissens- und Industriearbeit. In C. Gerdenitsch & C. Korunka (Hrsg.), *Die Wirtschaftspsychologie. Digitale Transformation der Arbeitswelt: Psychologische Erkenntnisse zur Gestaltung von aktuellen und zukünftigen Arbeitswelten* (S. 23–64). Springer Berlin Heidelberg.

Geschichte der Digitalisierung



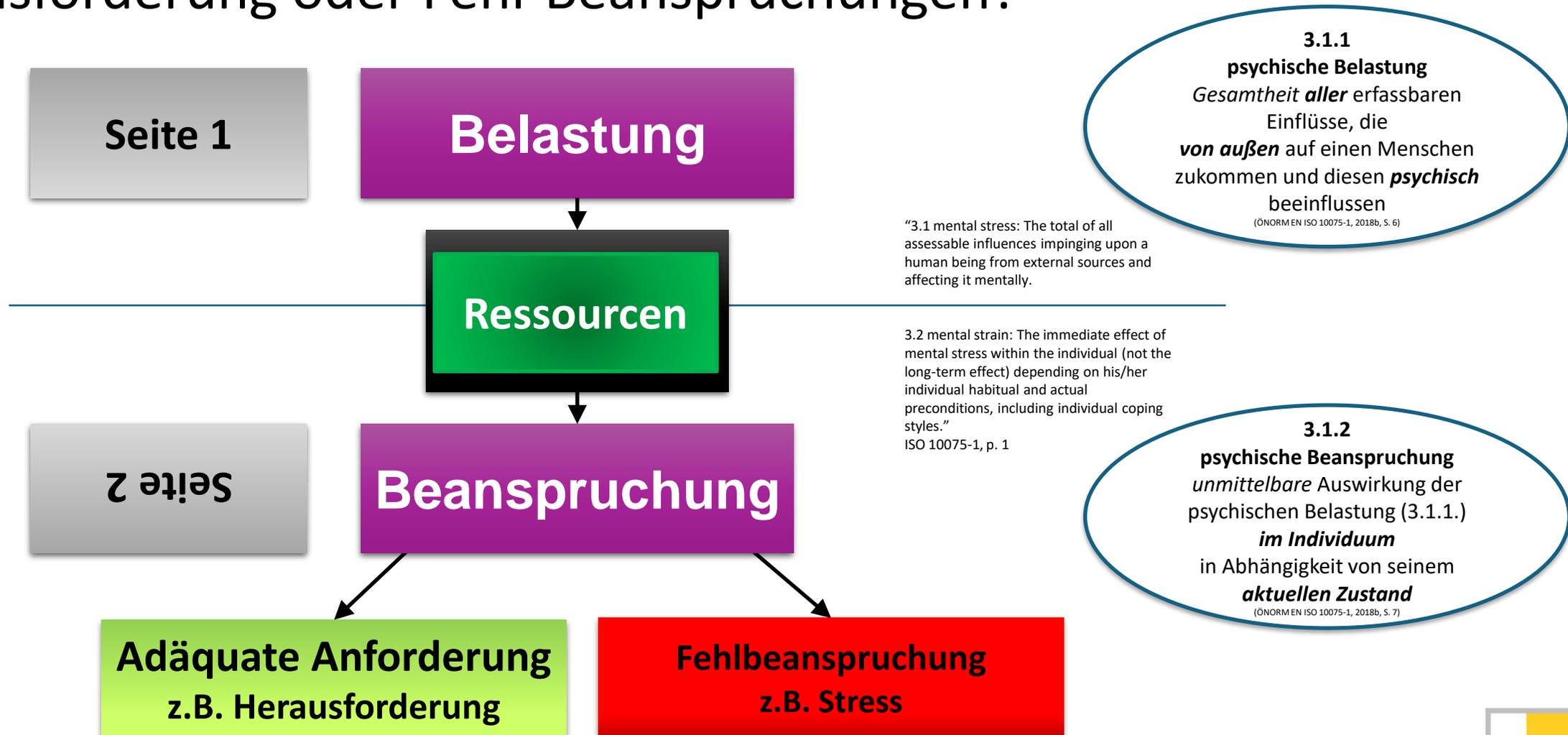
Arbeitsplatzveränderungen¹

„Arbeit 4.0 ist die zunehmend digitalisierte, flexible und entgrenzte Form des Arbeitens. Sie betrifft nicht nur die Veränderung in der Arbeitsverrichtung an sich, sondern führt zu einer Reorganisation von Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen in vielen Bereichen. Dazu gehört beispielsweise eine erhöhte Subjektivierung, Individualisierung, Partizipation und Demokratisierung bei Entscheidungen, welche die Arbeit betreffen.“
(Poethke et al. 2019, zitiert nach Lang et al., 2020, S. 10).

- Zunehmende **Nutzung** und **Abhängigkeit** von **Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)**
- **Flexibilisierung** der Arbeit (Arbeitsort, sowie flexible Arbeitszeitmodelle)
- **Entgrenzung** der Arbeit (Raum, Zeit, Arbeitsmittel, etc.) und **Grenzverschiebung zwischen Arbeit und Privatleben**
- **Bedürfnis nach Partizipation und bedeutungsvoller Arbeit**

¹ Lang, G., Haiden, R., Scharinger, Christian, Pesserer, H., Hausegger, T., Teufer, B., Grillich, L. & Affengruber, L. (Hrsg.). (2020). Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0 – Digitalisierung und faire Gesundheitschancen – Ein Praxisbuch.

Das Modell der Belastung: Von Belastung zu Beanspruchung, Herausforderung oder Fehl-Beanspruchungen?



Vorteile der Digitalisierung

Erhöhte Effizienz und Produktivität

Automatisierung von Aufgaben
→ mehr Ressourcen für komplexe Aufgaben
Big Data kann Entscheidungen unterstützen & Prozesse verbessern

Flexibilität und Work-Life-Balance

Ermöglicht Homeoffice und flexible Arbeitsmodelle
Aufhebung geografischer Einschränkungen
Zeitliche Flexibilität

Kommunikation und Zusammenarbeit

Echtzeit-Kommunikation und Standortunabhängigkeit
Plattformen für kollaboratives Arbeiten

Innovation und Wettbewerbsvorteil

Neue Geschäftsmodelle
Beschleunigte Entwicklungsprozesse

Kund:innenbetreuung und -bindung

Analyse von Kund:innendaten ermöglicht personalisierte Angebote und Dienstleistungen
Kund:innen können über verschiedene digitale Kanäle Kontakt aufnehmen

Kosteneinsparungen

Reduzierung von Betriebskosten
Optimierung der Ressourcen

Weiterbildung

Digitale Plattformen ermöglichen kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten
Zugang zu Wissen (Online-Datenbanken und digitale Bibliotheken)

Transparenz und Sicherheit

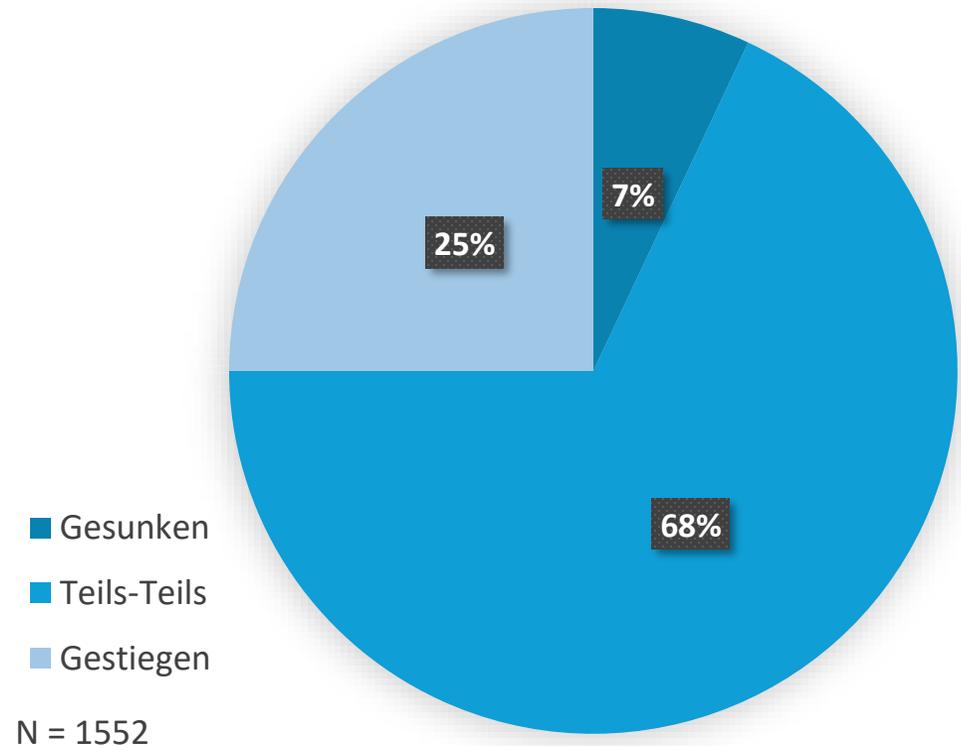
bessere Nachverfolgbarkeit und Sicherheit von Daten
Cybersecurity und Schutz sensibler Informationen wird erleichtert

Stimmungsbild

83 % (N = 1203) berichten über erhöhte Arbeitsbelastung & Stress durch permanente digitale Erreichbarkeit ²

76 % (N = 374) geben an, dass **max. 25%** ihrer Tätigkeiten von Robotern, Computern oder KI übernommen werden ³

Arbeitsbelastung durch Digitalisierung¹



¹ EY. (2021). Wie hat sich die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung für Sie verändert? In *Statista*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1280282/umfrage/umfrage-zur-veraenderung-der-arbeitsbelastung-durch-die-digitalisierung/>

² IFES. (2022). Wird die permanente digitale Erreichbarkeit zu höherer Arbeitsbelastung und zunehmendem Stress führen? In *Statista*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1096949/umfrage/hoehere-arbeitsbelastung-durch-digitalisierung-in-oesterreich/>

³ imh. (2023). Wie viel Prozent Ihrer beruflichen Tätigkeiten werden aktuell bzw. in Zukunft von einem Computer, Roboter oder einer KI übernommen? In *Statista*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1378327/umfrage/uebernahme-beruflicher-taetigkeiten-durch-kuenstliche-intelligenz-ki-in-oesterreich/>

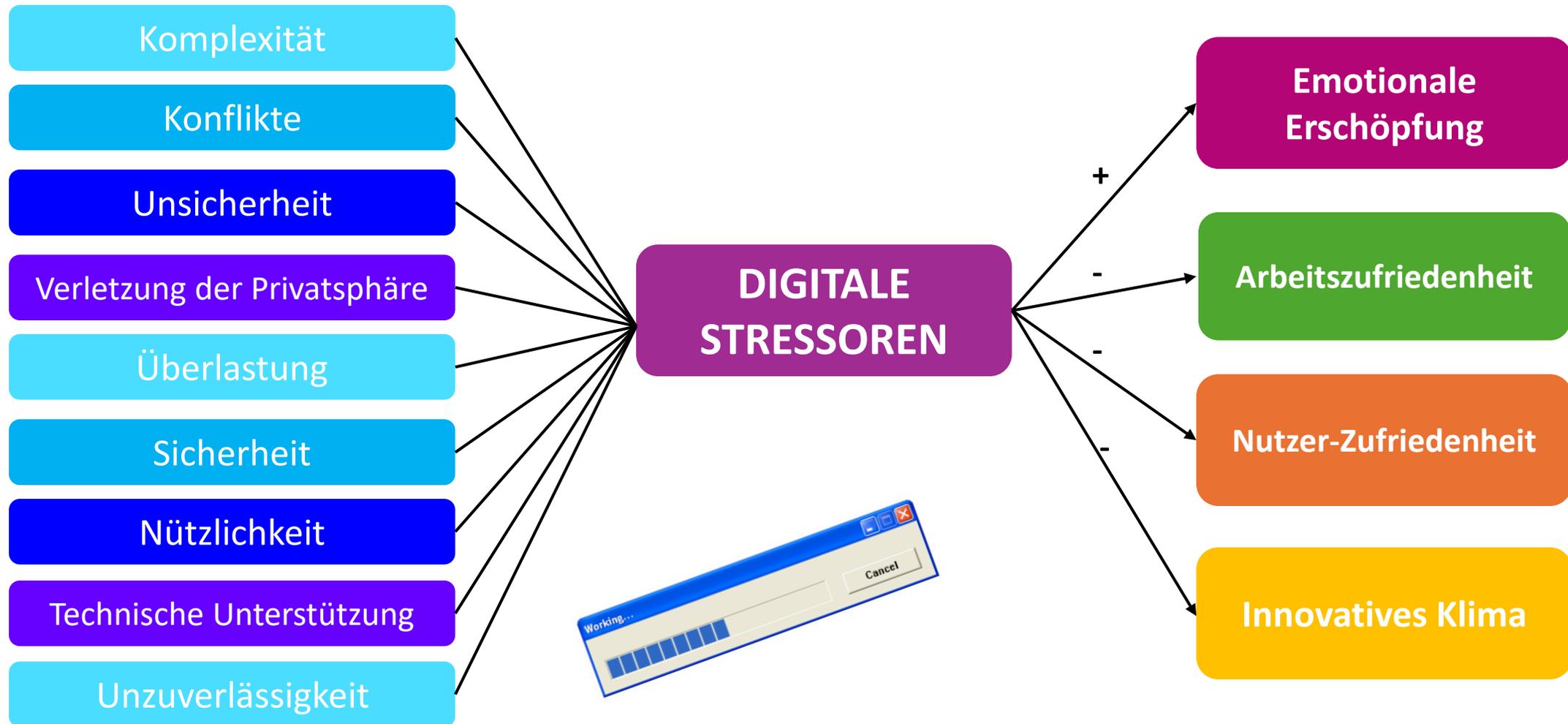
Erwartete Veränderungen durch Digitalisierung am Beispiel Metall- und Elektroindustrie¹

- Wiederholte Befragung von Spezialisten und Managern
2015 (N = 498), 2017 (N = 74), 2019 (N = 112)
- **Produktivitätssteigerung** durch Digitalisierung um **38% bis 2027**
- **Höhere Qualifikationsanforderungen** an Hochschulabsolvent:innen
und Facharbeiter:innen
- Zunehmende Bedeutung des **Menschen als Entscheidungsträger**
- **Höhere kognitive Belastung** sowie Abnahme von körperlichen
Belastungen am Arbeitsplatz

¹Jeske, T., Würfels, M. & Lennings, F. (2021). Development of Digitalization in Production Industry – Impact on Productivity, Management and Human Work. *Procedia Computer Science*, 180, 371–380. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.358>

Bildquelle: https://www.freepik.com/free-photo/rpa-concept-with-blurry-hand-touching-screen_23992698.htm#fromView=search&page=1&position=5&uuid=b6b36f7b-f721-4b29-8b85-ccea5e0b6b05

Herausforderungen durch Digitalisierung ¹



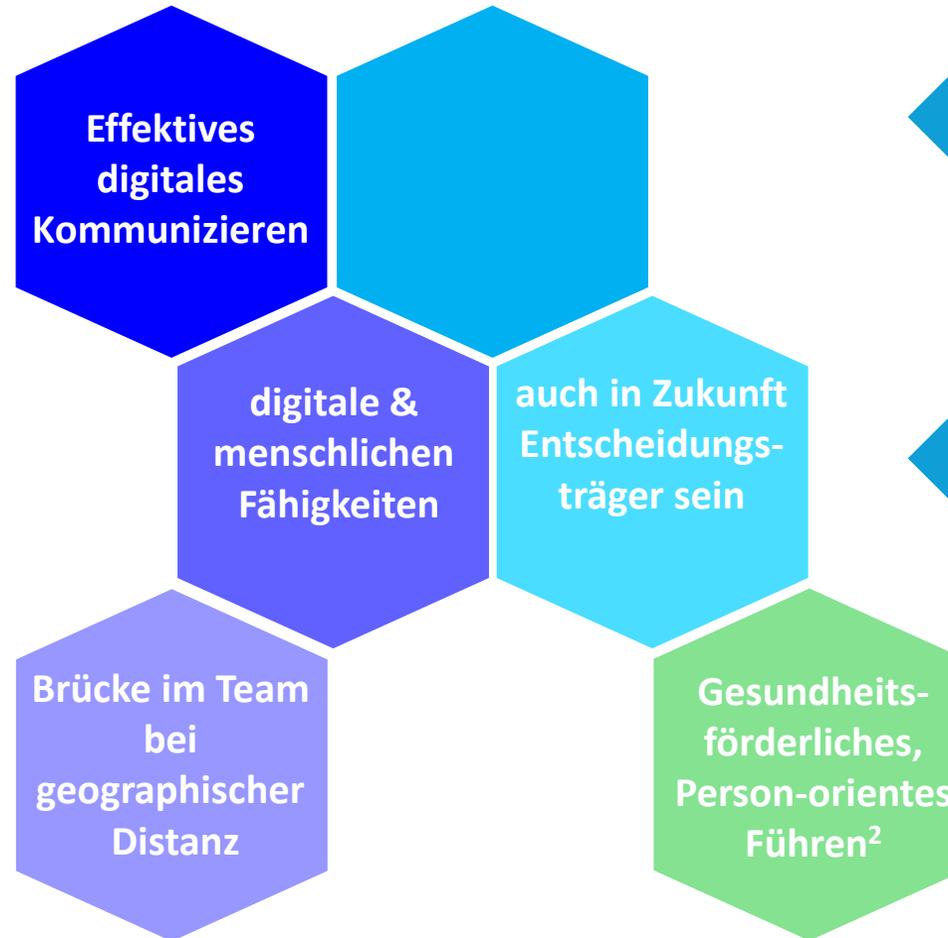
¹ Fischer, T., Reuter, M. & Riedl, R. (2021). The Digital Stressors Scale: Development and Validation of a New Survey Instrument to Measure Digital Stress Perceptions in the Workplace Context. *Frontiers in psychology*, 12, Artikel 607598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>

Führen im digitalen Wandel¹

Erfolg von Digitalisierung



FÜHRUNGS- KRÄFTE IN ZUKUNFT

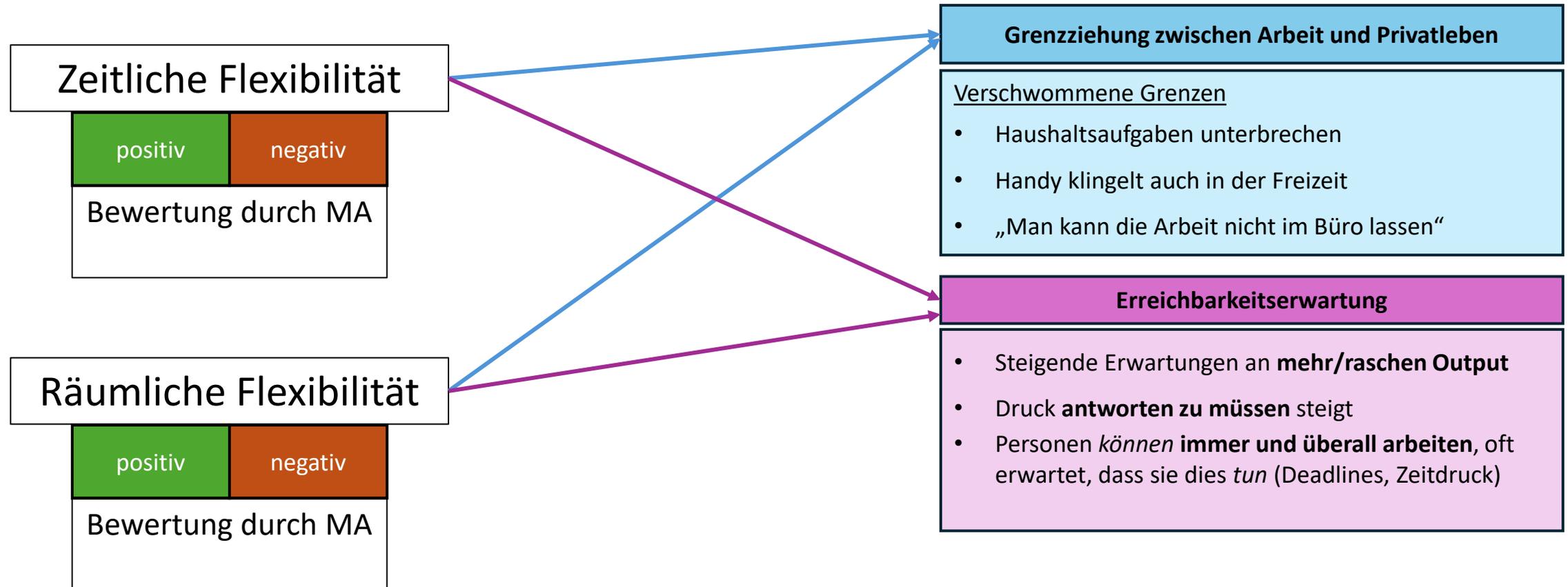


¹ Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Frontiers in psychology*, 10, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>

² Bregenzer, A. & Jiménez, P. (2021). Risk Factors and Leadership in a Digitalized Working World and Their Effects on Employees' Stress and Resources: Web-Based Questionnaire Study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(3), e24906. <https://doi.org/10.2196/24906>

Grenzziehung & Erreichbarkeit¹

Zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Arbeit durch Medientechnologien!



¹Gerdenitsch, C., Kubicek, B. & Korunka, C. (2015). Control in Flexible Working Arrangements. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000121>

Arbeitsintensität

Die Möglichkeit jederzeit und überall arbeiten zu können schafft eine Intensivierung der Arbeit!

Arbeitsintensivierung

- Menge
- Tempo
- Effektivität
- Komplexität
- Konstante Performance-Erwartungen
- Produktivitätsanforderungen



Stressor

Auswirkungen:

- Gesundheitliche Probleme
- Unzufriedenheit
- Emotionale Erschöpfung
- Ängste
- Erhöhte Zahl an Krankenständen
- Weniger Wohlbefinden

Intensivierte Lernanforderungen können allerdings **positive Auswirkungen** haben
(z.B. auf höhere Zufriedenheit, damit höheres Engagement und geringeres Burnoutisiko)

Gerdenitsch, C., Kubicek, B. & Korunka, C. (2015). Control in Flexible Working Arrangements. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000121>

Mauno, S., Herttalampi, M., Minkkinen, J., Feldt, T. & Kubicek, B. (2023). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work & Stress*, 37(1), 100–125. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>

Kontrolle, Überwachung & Datenschutz¹

Rating

- Rating-Systeme, ähnlich zu Kund:innenbewertungen
- Beispiel: *Zonar* wird bei Zalando eingesetzt, um Leistungsbewertungen von Mitarbeiter:innen auf Grundlage von Feedback von Kolleg:innen, Vorgesetzten und weiteren Daten abzuleiten
- Klassifizierung in Low-, Good- und Top-Performer → fließen in Gehalts- und Aufstiegsentscheidungen ein

People Analytics

- Nutzung einer Summe von Daten aus dem Personalwesen und anderer Unternehmensdaten für oder Erstellung von Zukunftsszenarien
- Anwendung im Recruiting, Mitarbeiter:innenentwicklung, Mitarbeiter:innenführung, ...
- Auswertung von Metadaten, um bspw. Stimmung in der Firma oder Eigenschaften guter Führungskräfte auszuwerten

¹ Dietrich, A., Bosse, C. K. & Schmitt, H. (2021). Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten. Datenschutz und Datensicherheit, 45(1), 5–10.

Kontrolle, Überwachung & Datenschutz¹

Überwachungssoftware

- Häufig Funktionen zur automatischen und differenzierten Zeiterfassung
 - Zeit, die in einer Anwendung verbracht wurde & Screenshots des Bildschirms
- Keylogger
 - Alle Tastatureingaben werden erfasst und gespeichert

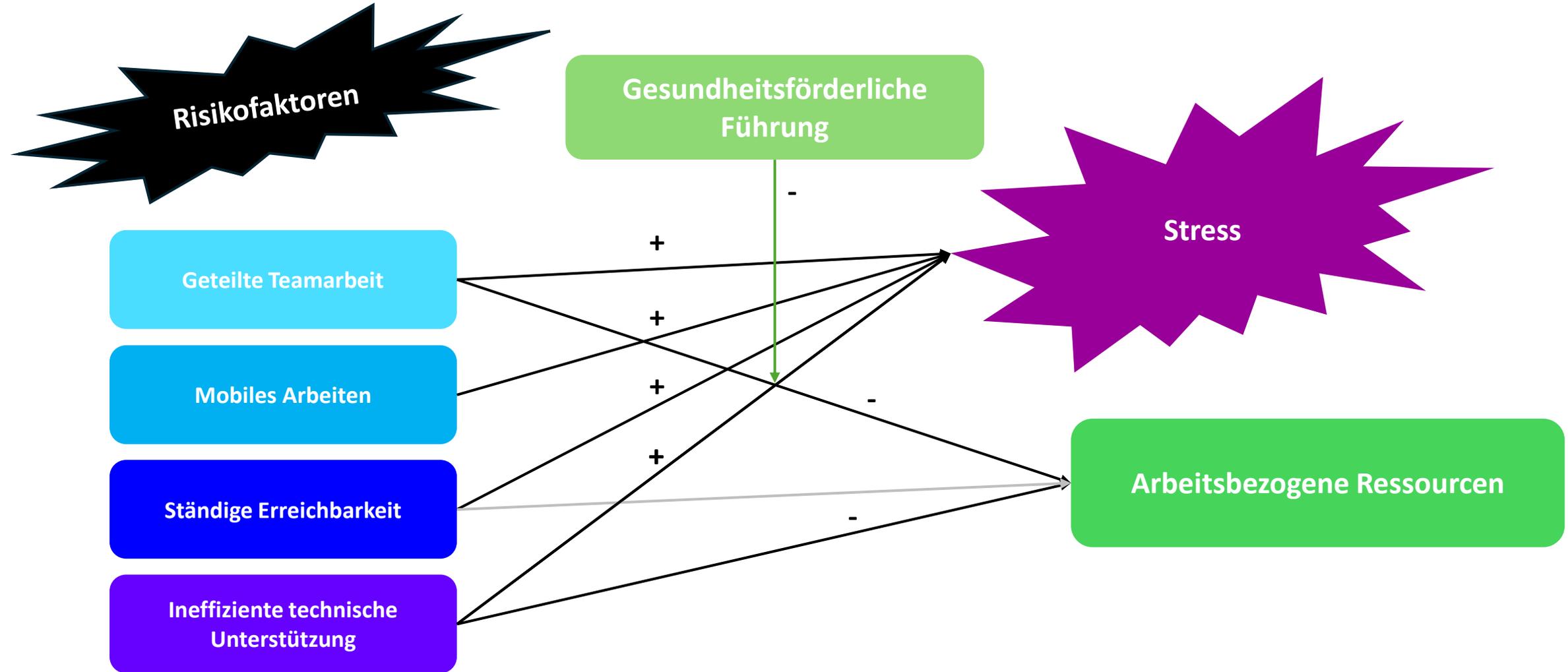
Beispiel: Office 365 – Kontoaktivität der Nutzer kann ausgewertet werden
Erweiterte Tools erlauben nahezu lückenlose Auswertung des Verhaltens

Zweckentfremdete Software

- Webcam-Überwachung im Homeoffice; Videokonferenzen, bei denen Beschäftigte durchgehend eingeloggt sein müssen
- Zugriff für Vorgesetzte auf E-Mail oder Chatprogramme
- Nutzung von Programmen mit Attention-Tracking-Funktionen, um einzusehen ob Anwendungsfenster aktiv ist oder im Hintergrund abgelegt wurde

¹ Dietrich, A., Bosse, C. K. & Schmitt, H. (2021). Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten. Datenschutz und Datensicherheit, 45(1), 5–10.

Herausforderungen durch Digitalisierung ¹



¹ Bregenzner, A. & Jiménez, P. (2021). Risk Factors and Leadership in a Digitalized Working World and Their Effects on Employees' Stress and Resources: Web-Based Questionnaire Study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(3), e24906. <https://doi.org/10.2196/24906>



Künstliche Intelligenz

Arbeitsweltveränderungen durch KI¹

Auswirkungen auf Arbeitsplätze

- Bis 2030 könnten **rund 375 Millionen Arbeitnehmer:innen** (14 % der weltweiten Erwerbsbevölkerung) ihren **Arbeitsplatz wechseln** müssen

Berufe im Handwerk

- Auswirkungen vermutlich schwerwiegender aufgrund des Automatisierungspotenzials
- **mögliche Arbeitsplatzverluste** in Sektoren, die auf **manuelle Arbeit** angewiesen sind

Neue Arbeitsplätze durch KI

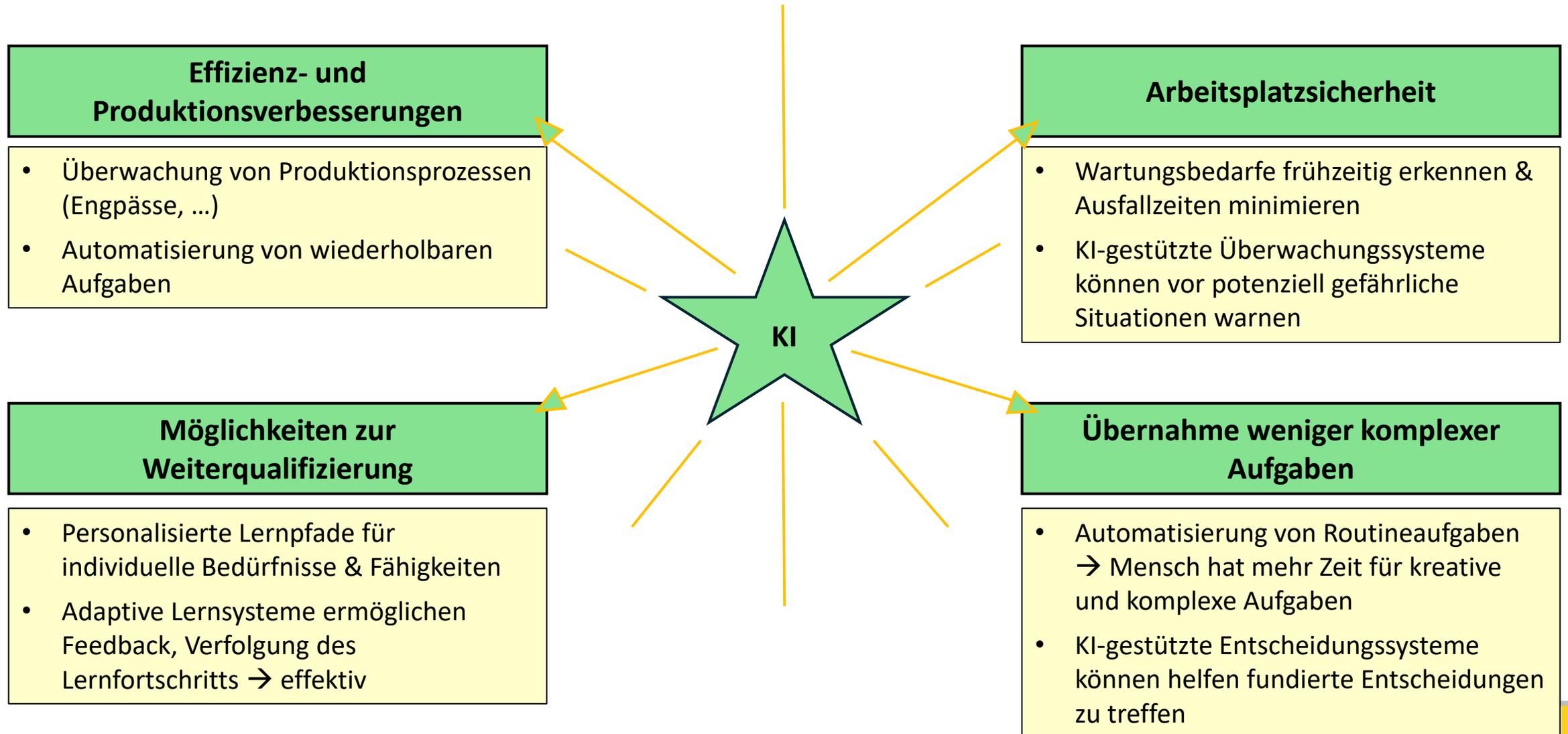
- Einführung von KI am Arbeitsplatz könnte auch zur **Schaffung neuer Arbeitsplätze** führen, insbesondere in Sektoren, die sich auf die Entwicklung und Implementierung von KI-Technologie konzentrieren

Qualifikationen und Skills

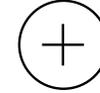
- **Erforderliche Qualifikationen** werden sich stark verändern
- **50 %** der Arbeitnehmer:innen werden **Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen** benötigen

¹ Morandini, S., Fraboni, F., Angelis, M. de, Puzzo, G., Giusino, D. & Pietrantonio, L. (2023). The Impact of Artificial Intelligence on Workers' Skills: Upskilling and Reskilling in Organisations. Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline, 26, 39–68. <https://doi.org/10.28945/5078>

Vorteile von KI im Arbeitskontext



Theorien und Zugänge zu KI im Arbeitskontext¹



Perspektive

- positive Veränderungen durch Einführung von KI
 - Verbesserung menschlicher Fähigkeiten, höhere Produktivität und Effizienz
 - Zeitersparnis schafft Ressourcen für höherwertige Aufgaben
 - technologievermitteltes Lernen könnte ein effektiver Weg sein, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erlernen
- Annahme, dass KI bestimmte Aufgaben ersetzen und Veränderung von Arbeit mit sich bringen wird
 - KI übernimmt Aufgaben, die derzeit von Menschen ausgeführt werden
 - Arbeitsplatzverluste in Sektoren, die auf manuelle und repetitive Aufgaben angewiesen sind
 - Wachsender Konsens darüber, dass KI auch neue Arbeitsplätze schaffen wird (vor allem im KI-Bereich)
- Annahme, dass Umgestaltung von Berufen durch KI sowohl eine Quelle der Innovation als auch eine Bedrohung sein kann
 - Stetige Veränderung durch Fortschritt in KI-Technologie
 - Annahme, dass KI schließlich auch intuitive und empathische Aufgaben übernehmen können wird
 - Weiterbildung und „umrüsten“ auf andere Arbeitsaufgaben wird notwendig

Kritik

- Zugang zur Technologie → Unternehmen muss diese Ressource bereitstellen können
 - entscheidender Faktor möglicherweise inwieweit Technologie als nützlich und benutzerfreundlich empfunden wird
- Arbeitsplätze bestehen nicht ausschließlich aus vordefinierten Aufgaben und unterscheiden sich nach Anwendungskontext
 - Negative Auswirkungen von KI könnten variabler sein, als hier angenommen
- Übernahme ganzer Berufe durch KI in vielen Bereichen nicht möglich
 - Medizinischer Bereich: KI als Unterstützung, kann Ärzt:innen nicht ersetzen, ihnen aber einen Wettbewerbsvorteil verschaffen

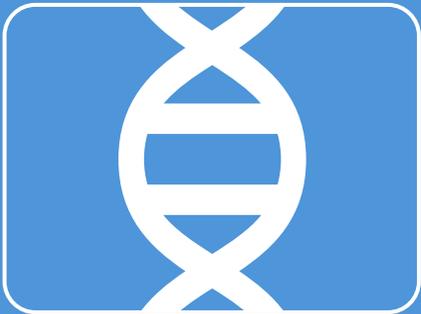
¹ Morandini, S., Fraboni, F., Angelis, M. de, Puzzo, G., Giusino, D. & Pietrantoni, L. (2023). The Impact of Artificial Intelligence on Workers' Skills: Upskilling and Reskilling in Organisations. Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline, 26, 39–68. <https://doi.org/10.28945/5078>

Datenschutz und KI – Risiken und Chancen



Beispiel: Emotionsanalyse durch KI in Callcentern

- Einsatz zur Auswertung von Kundengesprächen (z.B. Beschwerdemanagement)
- Stimmanalyse zur Emotionserkennung der Kund:innen und der Beschäftigten
- Teamleiter:in kann Gespräche in Echtzeit mitverfolgen
 - Programme werten sehr viele Aspekte aus.. z.B. wie freundlich MA ist, Komplimente, höfliches Sprechen, ob Kund:innen mit Klage drohten...
- Kund:innen werden nicht explizit darüber aufgeklärt
- Noch keine spezifische Rechtsgrundlage vorhanden



Diagnose von Krankheiten

- Forschung zur Stimmanalyse als Hilfe zur Diagnose
- Soll vor allem zur Diagnose von mentalen und kognitiven Krankheiten herangezogen werden (Depressionen, Alzheimer etc)

Ciesielski, R., Khamis, S. & Wörz, S. (2023, 4. Oktober). *Der Algorithmus hört mit*. tagesschau. <https://www.tagesschau.de/investigativ/br-recherche/ki-callcenter-stimme-100.html>

Ciesielski, R., Khamis, S. & Wörz, S. (6. Oktober 2023). Abgehört: Doku über das Geschäft mit KI-Stimmanalyse. In *Radiofeature*. Bayern 2. <https://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/radiofeature/doku-ueber-das-geschaeft-mit-ki-stimmanalyse-102.html>

Döbbelt, J. (8. Oktober 2023). Abgehört - Rebecca Ciesielski und Simon Wörz im Gespräch. In *ARD Radiofeature*. ARD. <https://www.ardaudiothek.de/episode/ard-radiofeature/abgehoert-rebecca-ciesielski-und-simon-woerz-im-gespraech/ard/94821738/>

Radiofeature. Bayern 2. <https://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/radiofeature/doku-ueber-das-geschaeft-mit-ki-stimmanalyse-102.html>

Herausforderungen von KI im Arbeitskontext

Steigende Arbeitsbelastung

- Erledigung von mehr Aufgaben in kürzerer Zeit
- Vermehrt komplexere Aufgaben als Belastungsrisiko

Work-Life-Balance

- Ständige Erreichbarkeit und ortsunabhängiges Arbeiten erschweren Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben

Arbeitsplatzveränderungen und Arbeitsplatzverluste

- Aufgaben werden überflüssig
- Ängste vor Jobverlusten
- Umschulung & Neupositionierung von Beschäftigten

Schulung und Kompetenzen

- Schulungs- und Entwicklungsprogramme
- Kompetenzabbau vorbeugen, übertragbare Fähigkeiten fördern

Ethik und Bias

- KI-Algorithmen können Vorurteile aufweisen
- Risiko für Diskriminierung

Datenschutz

- Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und der Privatsphäre, insbesondere wenn persönliche Daten mittels KI verarbeitet werden

Kompetenzabbau und Relevanz übertragbarer Fähigkeiten¹

Abbau von Kompetenzen (*Skill decay*)

= **Verschlechterung von Wissen und Fähigkeiten aufgrund mangelnder Nutzung oder Übung**

- Kompetenzabbau durch verringerte Nutzung spezifischer Fähigkeiten
- Fähigkeitsverlust, da Aufgaben vollständig an KI übergeben werden und Beschäftigte diese nicht mehr ausführen
- Eingeschränkte Chancen auf Qualifikationserweiterung
- Kompetenzverlust muss durch Bereitstellung von Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten verhindert werden!

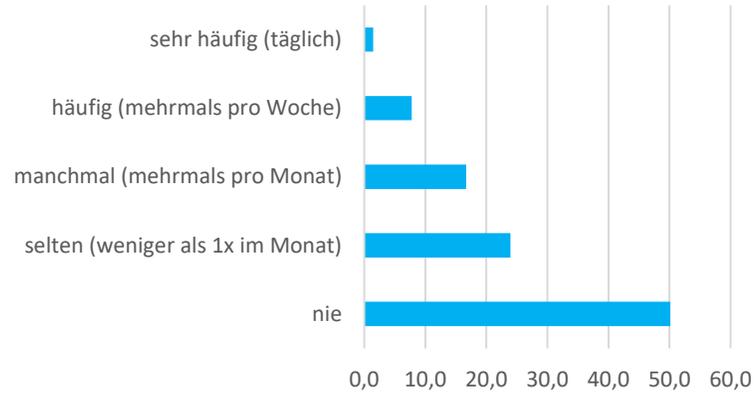
Zunehmende Bedeutung übertragbarer Fähigkeiten

- Kontextübergreifende Fähigkeiten, werden zunehmend an Bedeutung gewinnen (z.B. kritisches Denken, Problemlösen, Kommunikation...)
- hohe Relevanz für effektives Arbeiten mit KI-Systemen und ermöglichen Anpassung an neue Prozesse

¹Morandini, S., Fraboni, F., Angelis, M. de, Puzzo, G., Giusino, D. & Pietrantoni, L. (2023). The Impact of Artificial Intelligence on Workers' Skills: Upskilling and Reskilling in Organisations. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26, 39–68. <https://doi.org/10.28945/5078>

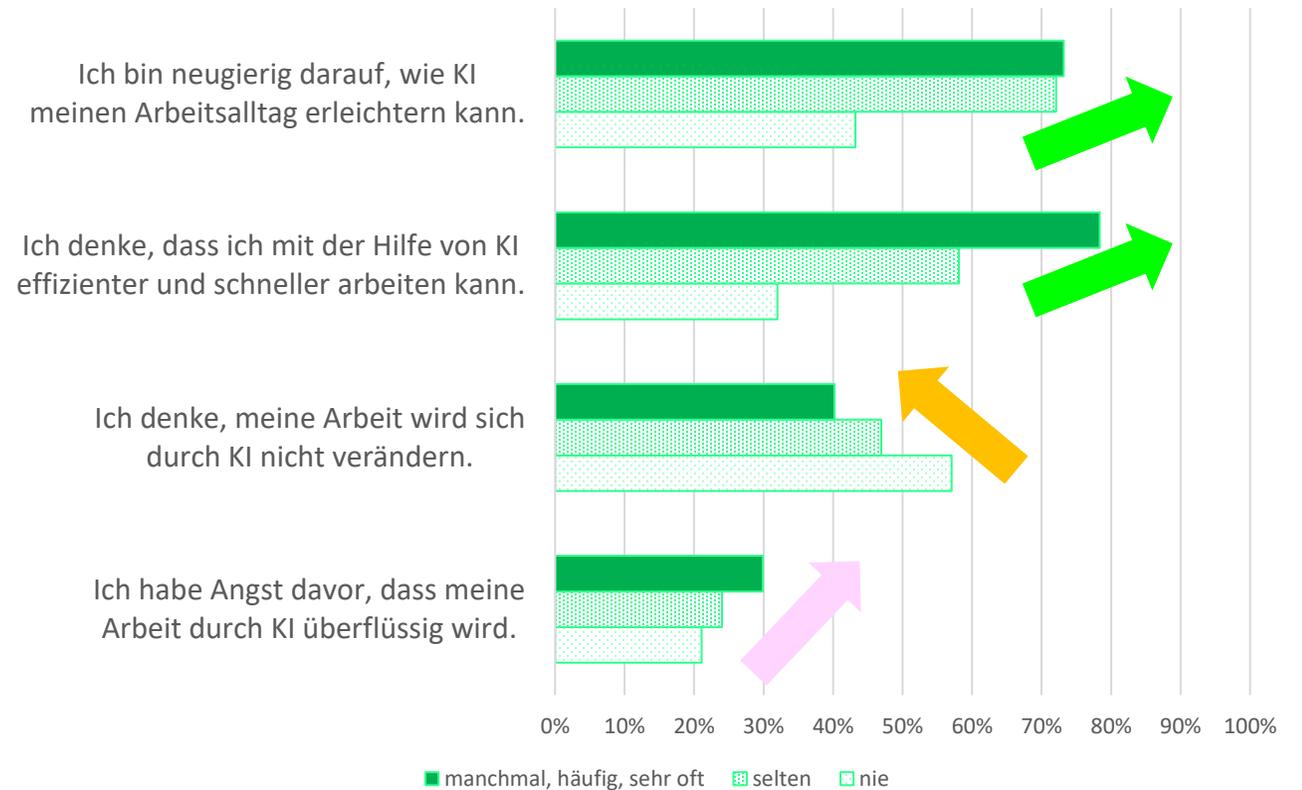
Einstellungen zu KI in der Arbeit

Nutzung von KI im Arbeitsalltag



Jiménez & Bregenzner (2024). Arbeitswelt 2024. Universität Graz.
N = 748, repräsentative Studie in Österreich, Juni 2024.

Einstellungen zu KI – Nutzung von KI



Die Zukunft des Coaching .. ?

How will AI shape the future of coaching?



Image generated with AI

The rapid increase in the use of AI in all industries, including organisational coaching, is the backdrop against which we are hosting an international conference on AI in coaching.

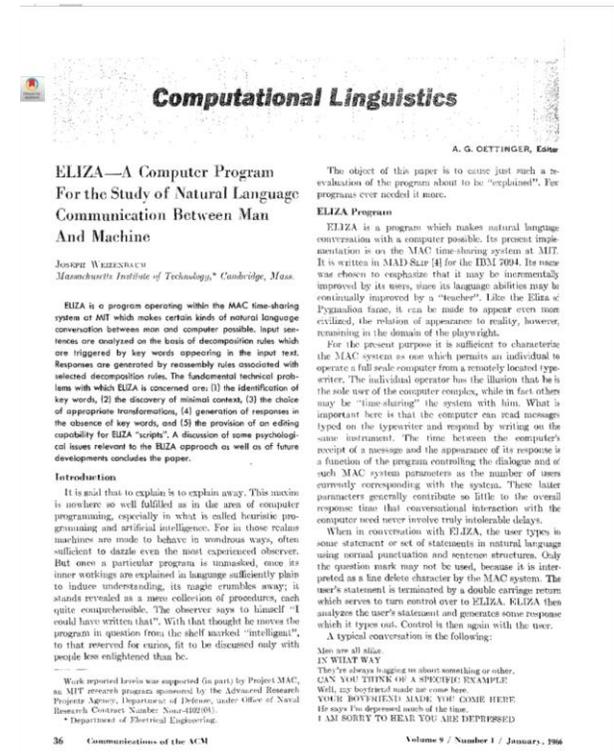
This conference will be a collaboration between ZHAW, the [University of Applied Science and Arts Northwestern Switzerland](#) and [Stellenbosch University Business School](#). It will be a one-day event with a single session stream.

Aim

The aim of the conference is to bring together coaches, clients, academics, researchers and users of AI coaching to explore and critically question the nature, application, impact, **potential benefits and, importantly, the dangers and limitations associated with the use of AI in coaching.** The conference will address, discuss and reflect on the topic from four perspectives: Philosophical, Theoretical, Practical and Ethical.

https://www.zhaw.ch/en/psychologie/institute/iap/veranstaltungen/coaching-perspectives?_cldee=35zVdfF1YMbAdd5iNb-07c76wZlw509LKRl6H8lvf5o&recipientid=contact-04aa6c364ee9ec11bb3d6045bd907240-ae06507749cf46889da0e2f982e5f7b0&esid=742bd0e3-9efc-ee11-a1fe-6045bd9c1cca
Access at the 07.06.2024

Weizenbaum, J. (1966). ELIZA—a computer program for the study of natural language communication between man and machine. *Communications of the ACM*, 9(1), 36–45. <https://doi.org/10.1145/365153.365168>



Das Modell der Belastung und Beanspruchung

Belastung

Ressourcen

Beanspruchung

Adäquate Anforderung
z.B. Herausforderung

Fehlbeanspruchung
z.B. Stress

3.1.1
psychische Belastung
Gesamtheit **aller** erfassbaren
Einflüsse, die
von außen auf einen Menschen
zukommen und diesen **psychisch**
beeinflussen
(ÖNORM EN ISO 10075-1, 2018b, S. 6)

3.1.2
psychische Beanspruchung
unmittelbare Auswirkung der
psychischen Belastung (3.1.1.)
im Individuum
in Abhängigkeit von seinem
aktuellen Zustand
(ÖNORM EN ISO 10075-1, 2018b, S. 7)



„Hier ist das Cartoon-Bild, das zwei Gärtnerinnen zeigt. Beide **schieben** Schubkarren mit der gleichen Menge an Blumen. Eine Gärtnerin ist sehr beansprucht und sieht **erschöpft** aus, während die andere Gärtnerin entspannt und fröhlich wirkt. Dies verdeutlicht den Unterschied in der Beanspruchung trotz gleicher Belastung.“



Cartoons erzeugt von ChatGPT4o, nach geduldiger Neuformulierung der Prompts durch PJ.

message2go[©]

Digitalisierung *kann* Arbeitsalltag erleichtern – und macht es !

- Effizienteres Arbeiten, Flexibleres Arbeiten, genaueres Arbeiten
- Zeitersparnis – *nützen wir das?*

Herausforderung:

- Digitalisierung (& KI) als *Belastungs-*quelle (neutral!)
- Intensivierung der Arbeit
- Führung hat eine neue Rolle
- Gewonnene Zeit nicht wieder mit Arbeit füllen

**Umgang mit neuen Technologien ist entscheidend → Balance halten,
*Zeit kann man nicht sparen!***

Kontakt: Paul Jiménez , paul.jimenez@uni-graz.at