

GESUNDHEIT UND UMWELT

UNSER AUFTRAG IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Mag. Mag. Dr. Helmut Graf

Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologe,
Psychotherapeut

- 1** Digitale Transformation:
Die neue (alte) Herausforderung

- 2** Psycho-soziale Gesundheit in der
digitalen Transformation

- 3** Unser Auftrag: Ein möglicher Praxistransfer

1

Digitale Transformation: Die neue (alte) Herausforderung

63% Digitalisierung ist Chance

10% Digitalisierung ist Risiko

75% setzen auf Digitalisierung

25% nein

400 Unternehmen
A, CH, D

84%

der Unternehmen, die Digitalisierung nicht einsetzen, planen, es in Zukunft zu tun

Fokussierte Themen:

Networking mit Kunden
49%

57%
Datenaustausch:
intern, extern

30% Anlagen-
konzepte

- Digitale Transformation in der Abfallwirtschaft 4.0:
Was wollen wir darunter verstehen?
- Die neue (alte) Herausforderung, oder:
Nähe und Distanz - ein gesunder Abstand ist notwendig.

- Digitale Transformation: Neue Haltung. Neue Handlung.
 - Psycho-soziale Gesundheit
 - Persönliche Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeit:
Vom Warum zum Wozu der Arbeit.
- Eine Provokation: Rehumanisierung der Arbeitswelt

Rehumanisierung heißt:
Arbeit ist eine Sinnquelle im Leben.

2

Psycho-soziale Gesundheit in der digitalen Transformation



Viktor Frankl:

Kein Beruf macht in diesem Sinne allein selig...

...dort erst, wo er sich jenseits des vom Beruf „Geregelten“ bewegt, dort fängt persönliches und einzig erfüllendes Arbeiten erst an... (1)

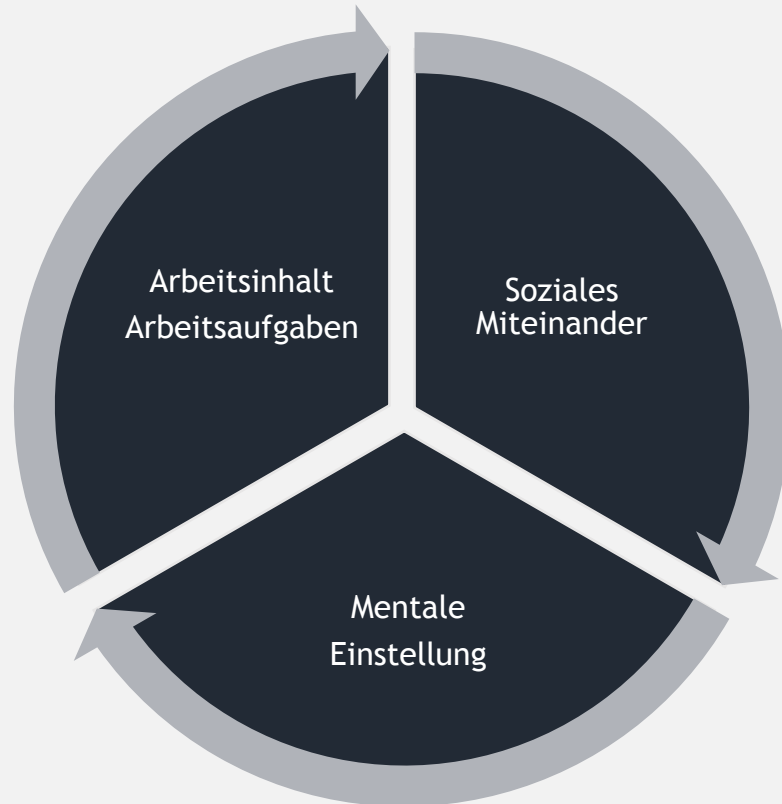
...denn der Sinn des Lebens kann nicht erfunden, sondern muss entdeckt werden... (2)

Ärztliche Seelsorge

(1) Seite 156

(2) Seite 78



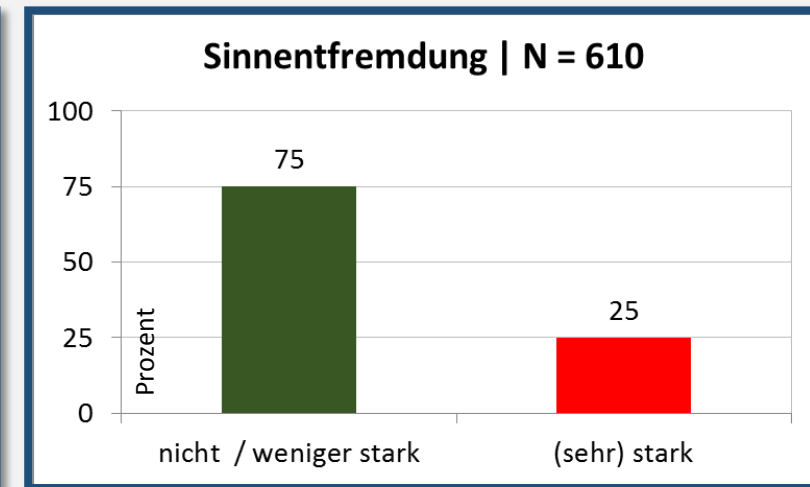
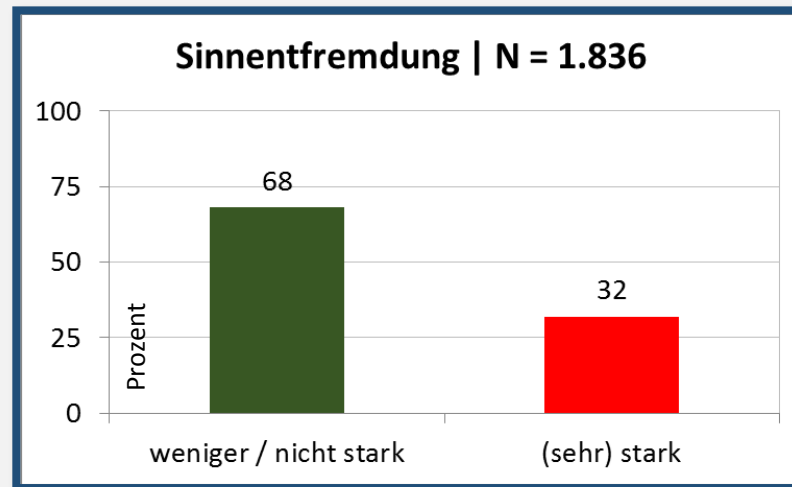


Sinn entsteht,
wenn wir
gemeinsam
Werte umsetzen.

Begründung 1/3: Digitaler Stress

Ein Viertel bis ein Drittel haben eine (sehr) starke Sinnentfremdung

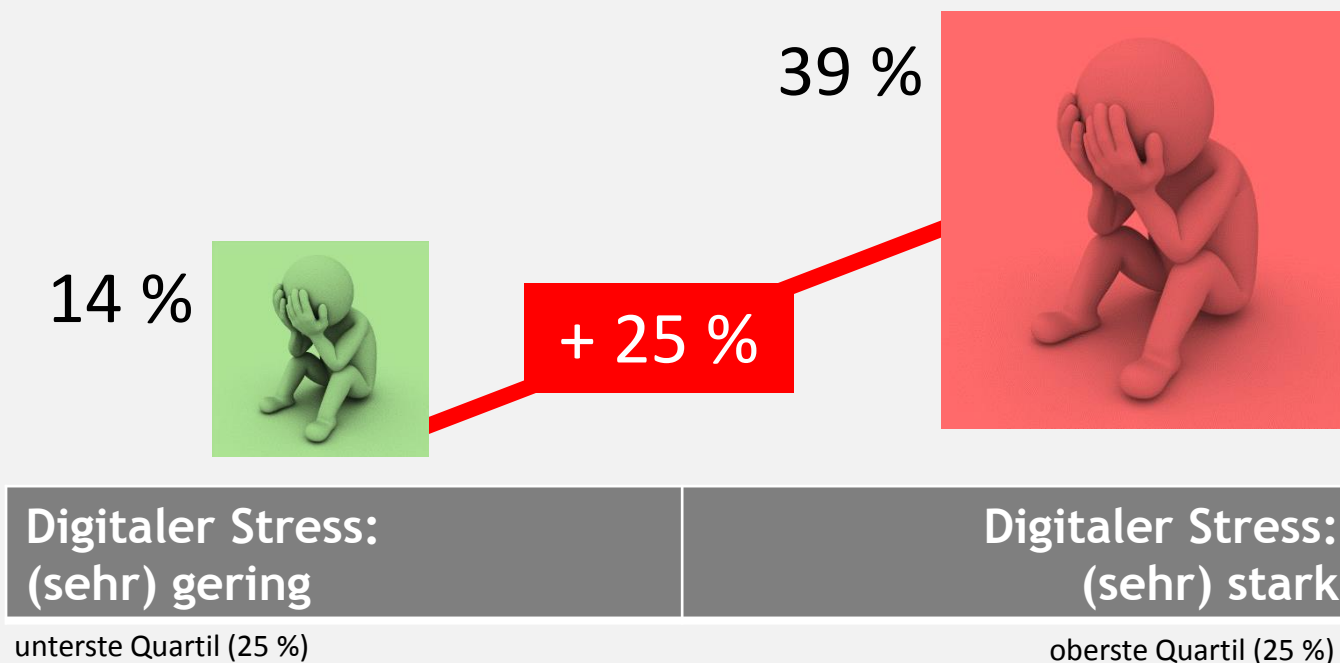
Sinn-Entfremdete haben signifikant mehr psychosomatische (prä-)klinische Symptome



Begründung 2/3: Digitaler Stress

Psychische Beeinträchtigung



- Nicht Abschalten können
- Mangelnde Regenerationsfähigkeit
- Präklinische, somatoforme Störung



Begründung 3/3: Digitaler Stress

Digitaler Stress wird durch
eine biographisch bedingte
Stressvulnerabilität (Stress Marke „Eigenbau“)
noch verstärkt.

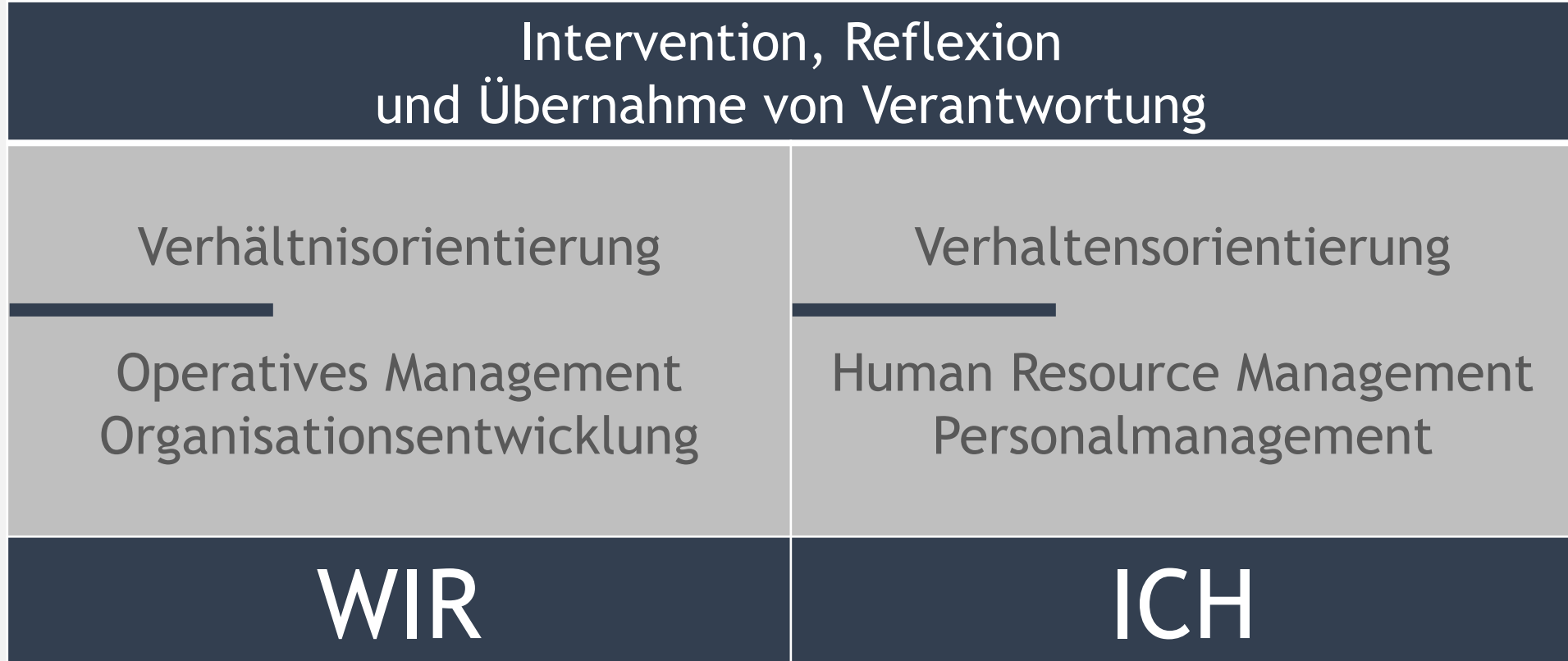
Digitaler Stress und arbeitsrelevante Aspekte

1	Arbeitsfähigkeit	
2	Produktivität	
3	Arbeitszufriedenheit	
4	Sinnentfremdung steigt: <ul style="list-style-type: none">- Absicht, den Job zu wechseln- Absicht, den Beruf aufzugeben	

Je höher der
Digitalisierungsgrad,
desto stärker muss der
existenzielle Sinn der
Arbeit vorhanden sein.

3

**Unser Auftrag:
Ein möglicher Praxistransfer**

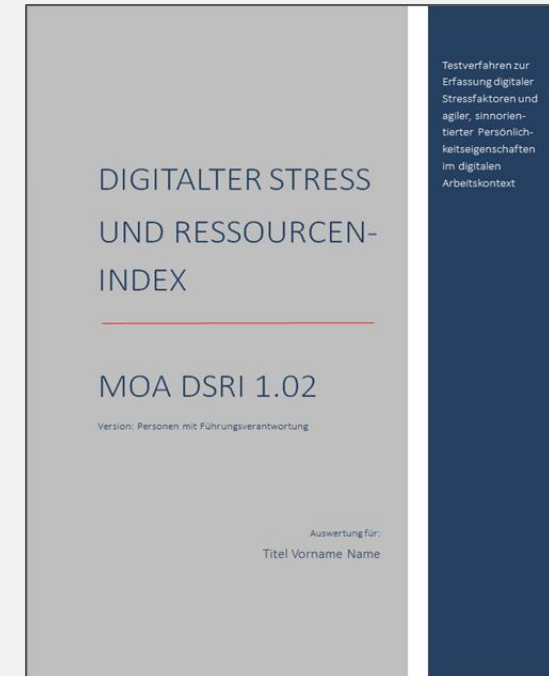


Prä-Evaluierung

Valide Testverfahren
sind notwendig



MOA - 7.0 - Meaningful
Occupation Assessment



MOA -DSRI 1.0 -
Digitaler Stress-Ressourcen-Index

3

Unser Auftrag: Ein möglicher Praxistransfer

1	2	3	4
Fachliche Handlungskompetenz	Psycho-soziale Erlebniskompetenz	Individuelles Empowerment	Leadership Kollektive Umsetzungsressourcen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufgabenanforderungen Tätigkeiten ▪ Organisationsklima ▪ Arbeitsumgebung ▪ Arbeitsabläufe Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kognitive Bewältigung ▪ Emotionale Bewältigung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sinnorientierte Persönlichkeitseigenschaften ▪ Agile Persönlichkeitseigenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhältnisorientierte Umsetzungscompetenz ▪ Verhaltensorientierte Umsetzungscompetenz ▪ Individuelle, digitale Transformation

DIGITALER STRESS UND RESSOURCEN- INDEX

MOA DSRI 1.02

Version: Personen mit Führungsverantwortung

Testverfahren zur Erfassung digitaler Stressfaktoren und agiler, sinnorientierter Persönlichkeitseigenschaften im digitalen Arbeitskontext

- Testversionen:**
- Personen mit / ohne Führungsverantwortung
 - Einzel-, Abteilungs- und Firmenanalysen
 - Umfang: 16 Seiten

In welchen Bereichen wäre eine Veränderung notwendig? Gesamtüberblick

Bereich	Mittelwert	Veränderung			
		sehr notwendig	notwendig	eher nicht notwendig	nicht notwendig
Index 1 Organisationsbezogene Ressourcen <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	1,58	[Progress bar: 40% green]			
Index 2 Persönlichkeitsbezogene Ressourcen <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	1,38	[Progress bar: 45% yellow]			
Index 3 Sinnorientierte und agile Persönlichkeitsmerkmale <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	2,08	[Progress bar: 69% dark green]			
Index 4 Verhältnis- und verhaltensbezogene digitale Umsetzungscompetenz <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	1,36	[Progress bar: 45% yellow]			
Index 5 Organisationsbedingter Umgang mit digitalem Stress <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	1,47	[Progress bar: 48% yellow]			
Index 6 Persönlichkeitsbedingter digitaler Ressourcen-Index <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3,00)</small>	1,73	[Progress bar: 58% green]			

Zuordnung:

Handlungsbedarf / Veränderung
sehr notwendig
notwendig
eher nicht notwendig
nicht notwendig

INDEX **6**

FOKUS
GESAMTÜBERBLICK

Persönlichkeitsbedingter digitaler Ressourcen-Index - gesamt

INDEX 6 von 6

Zuordnung der Mittelwerte: Index 6 von 6

Mittelwert	Zuordnung	Fragezeile
2,00 – 3,00	sehr gut	Je höher der Index / Mittelwert, desto besser
1,50 – 1,99	gut	
1,00 – 1,49	mittelmäßig	
0,00 – 0,99	sehr mangelhaft	

WIR

- Wir nutzen die Chancen der Digitalisierung.
- Wir sorgen für eine verantwortungsbewusste Transformation.
- Wir schaffen lebensdienliche Rahmenbedingungen:
Organisation. Führungspersonen. Personal.

ICH

- Ich übernehme eine lebensdienliche *Ver-antwort-ung*.
- Ich habe Mut, Neues anzudenken.
- Ich gebe meiner Regeneration mehr Zeit und Raum.
- Ich schaffe eine gesunde Nähe und Distanz zu meinen Herausforderungen und Pflichten.
- Ich darf Grenzen haben. Ich lasse mir helfen.

Es gibt nichts auf der Welt,
das einen Menschen so sehr befähigt,
äußere Schwierigkeiten oder innere
Beschwerden zu überwinden, als:

Das Bewusstsein, eine Aufgabe im Leben
zu haben.



Viktor Frankl
Im Lager Theresienstadt (1942 – 1944)

GESUNDHEIT UND UMWELT UNSER AUFTRAG IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

- Ihre Fragen
- Ihre Überlegungen

Mag. Mag. Dr. Helmut Graf

Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologe,
Psychotherapeut

E helmut.graf@logoconsult.at
M +43 676 | 422 94 74