

# Arbeitsmarktfähigkeit

Fokus digitaler Wandel &  
Projekt Arbeitsmarktfähigkeit

**Nationale IIZ-Tagung St. Gallen**

31. Oktober 2019

Center for Disability and Integration



University of St.Gallen

mindstep

# Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen in Zeiten des digitalen Wandels



## Wie die Digitalisierung Millionen Jobs vernichtet

**Düster** Die vierte industrielle Revolution führt weltweit zu einem Jobabbau. Durch die Digitalisierung werden zwar auch neue Stellen geschaffen. Doch diese können die Verluste längst nicht kompensieren.

Handelszeitung, 19.01.2016



WIRTSCHAFT "HANDY-FASTEN"

## Wenn gestresste Arbeitnehmer digital entgiftet werden

Viele Studierende und Arbeitnehmer klagen über Stress – ausgelöst durch ständige Erreichbarkeit. In Smartphone-freien Seminaren sollen sie lernen, ihre Kreativität und Produktivität wiederzugewinnen.



Die Informationsflut verändert das Gehirn

Informationsflut und ständige Erreichbarkeit

## Den Dauerstress hält das Gehirn kaum aus

Smartphones ermöglichen rund um die Uhr Infos und Kontakt zur ganzen Welt. Die ständige Erreichbarkeit stresst Arbeitnehmer. Schlimmer noch: Die Informationsflut kann krank machen und das Gehirn verändern. Jeder vierte Arbeitnehmer in Deutschland kennt den Chef-Kontakt in der Freizeit inzwischen.

Dienstag, 12.06.2012, 13:23 von FOCUS-Online



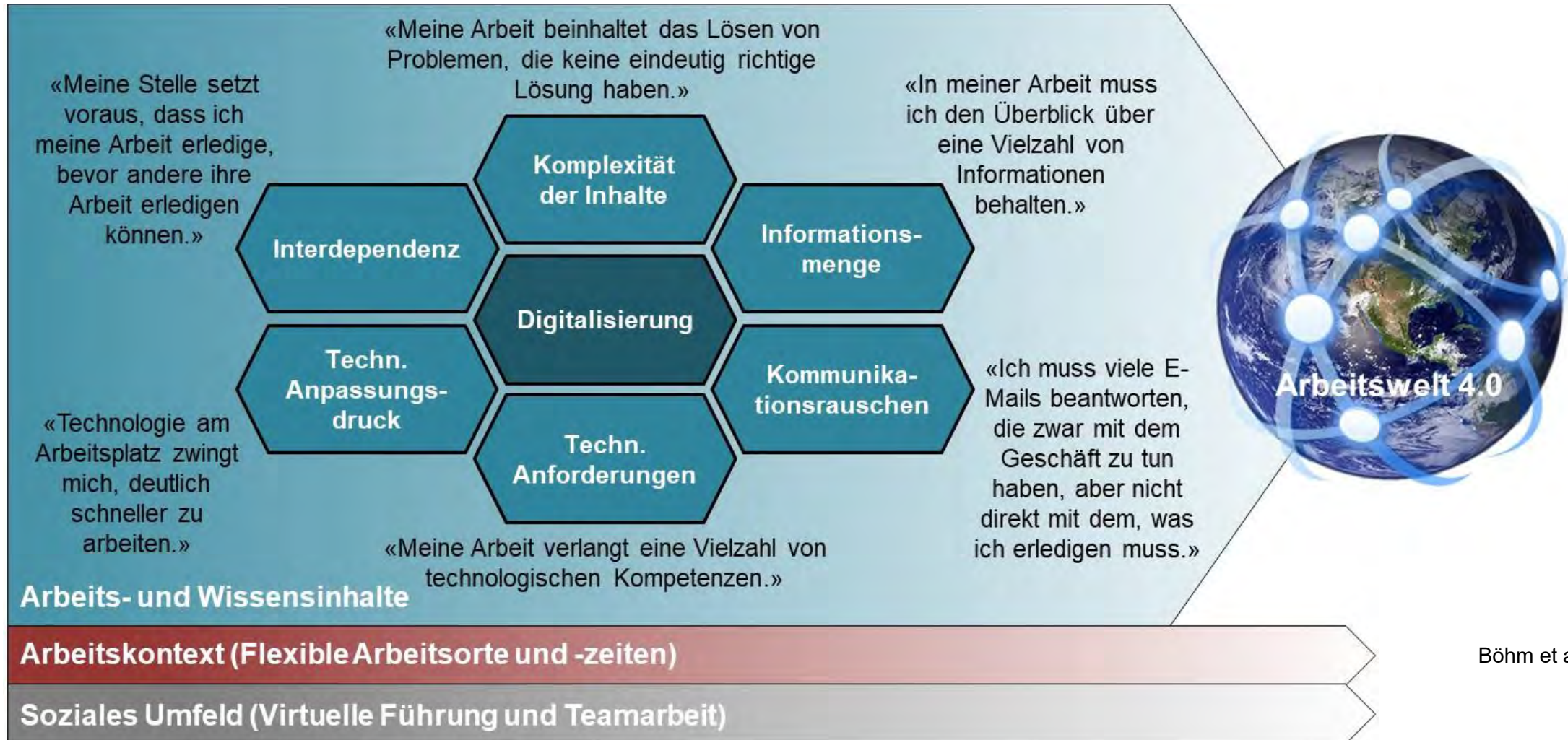
18. Oktober 2015

Digitalisierung der Arbeitswelt

## Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter zu wenig

In acht von zehn Unternehmen gehören virtuelle Meetings und Online-Brainstorming mittlerweile zum Alltag. Dafür brauchen die Mitarbeiter auch neue Kompetenzen – doch die Firmen bieten kaum Trainings an.

# Digitaler Wandel - Veränderung von Arbeitsplätzen



# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

## Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (1)

### Computerizable Jobs

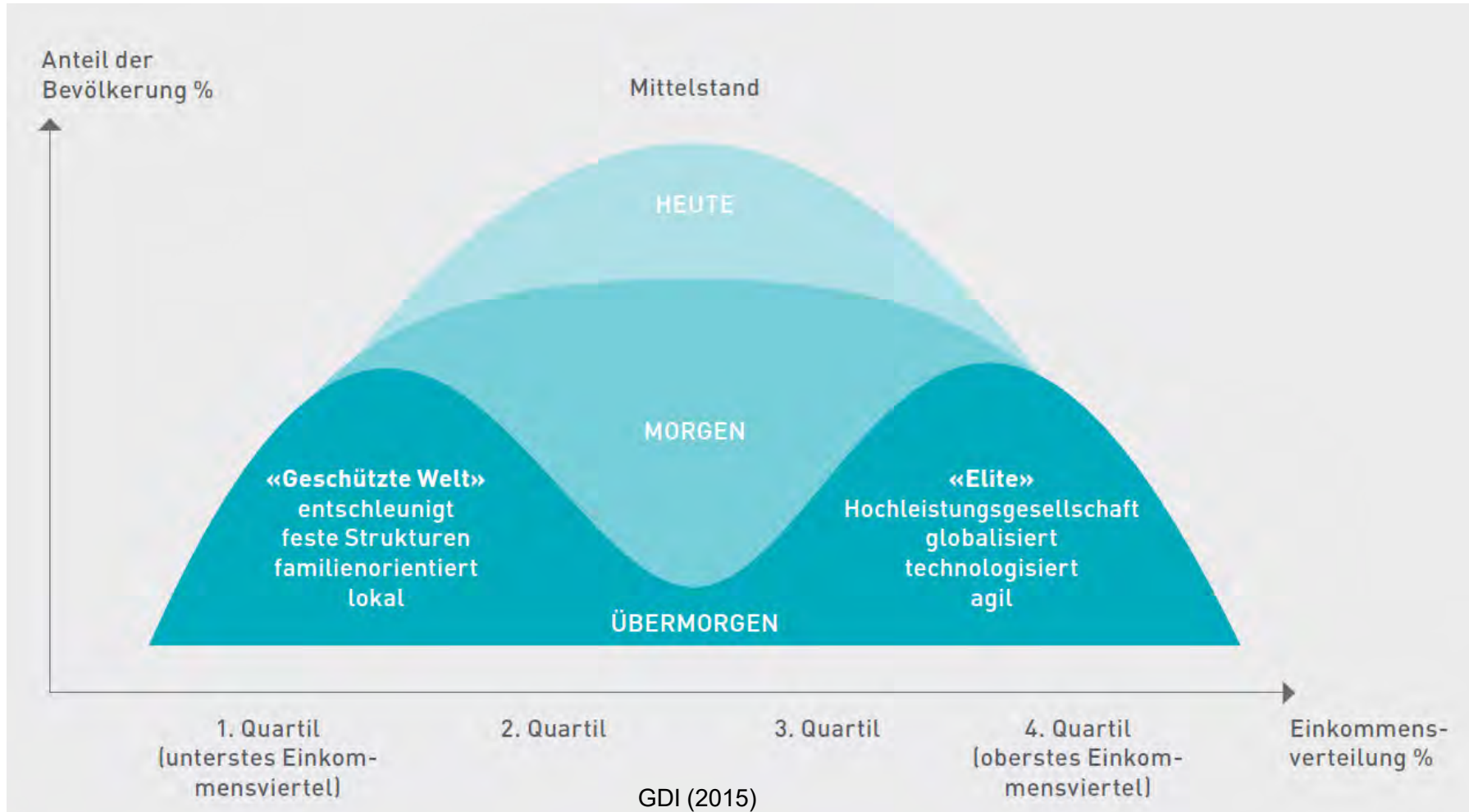
Select occupations ranked according to their probability of becoming automatable.

Position	Probability of automation
Loan Officers	98%
Receptionists and Information Clerks	96%
Paralegals and Legal Assistants	94%
Retail Salespersons	92%
Taxi Drivers and Chauffeurs	89%
Security Guards	84%
Cooks, Fast Food	81%
Bartenders	77%
Personal Financial Advisors	58%
Computer Programmers	48%
Reporters and Correspondents	11%
Musicians and Singers	7.4%
Lawyers	3.5%
Elementary School Teachers	0.4%
Physicians and Surgeons	0.4%

- **Signifikante Auswirkungen** des digitalen Wandels auf Berufsbilder und Beschäftigung
- Forscher der Oxford University gehen davon aus, dass **binnen 20 Jahren 47% aller Jobs automatisiert** werden könnten
- Beispielsweise könnten durch automatisiertes Fahren Taxis und Busfahrer überflüssig werden, aber auch KFZ-Versicherungen, die meisten PKW-Hersteller sowie die Bahn (Autos sind zu 96% ungenutzt)

# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

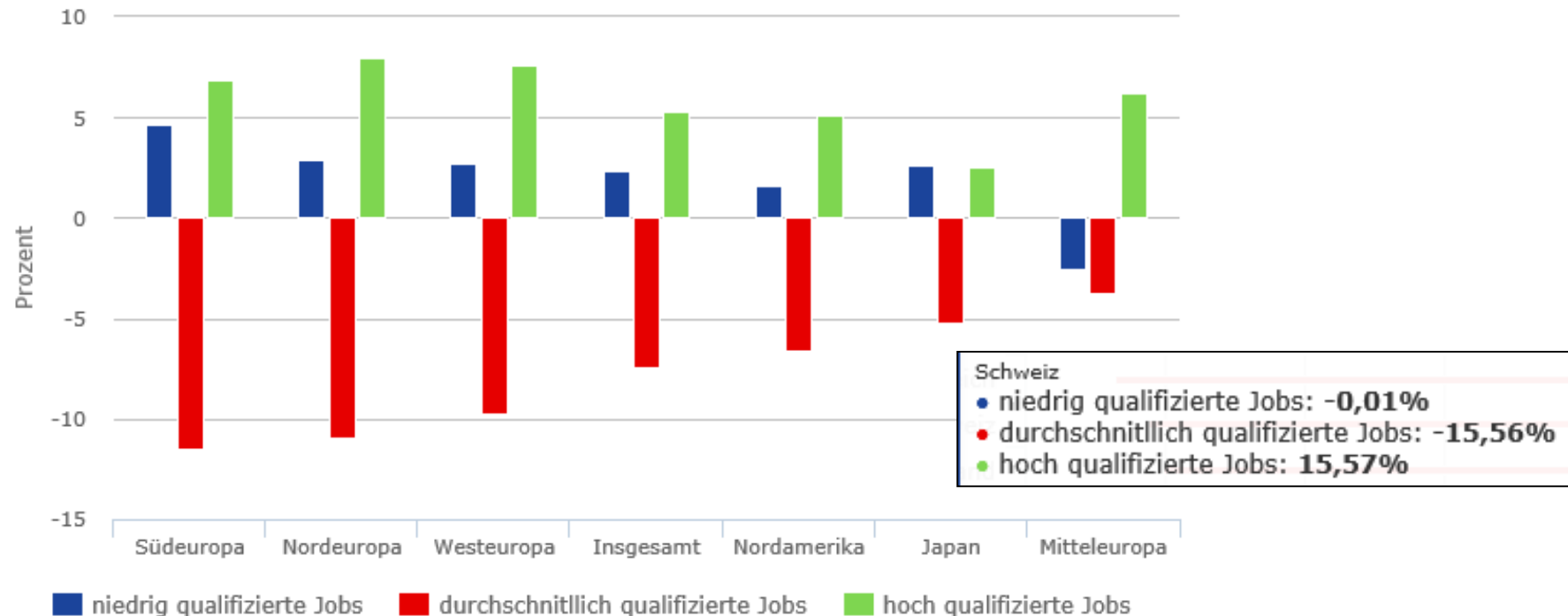
## Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (2)



# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

## Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (3)

- Eine Studie der OECD (2017) zeigt, dass durch die Deindustrialisierung und den technischen Fortschritt in den letzten 20 Jahren v.a. durchschnittlich qualifizierte Jobs wegfielen



# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

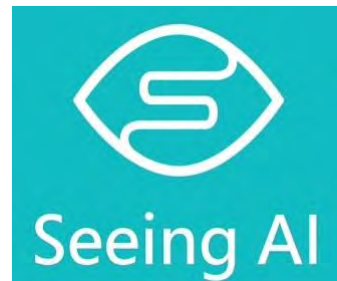
## Chancen & Herausforderungen für Menschen mit sensorischen Beeinträchtigungen

mindstep

Center for Disability and Integration

University of St.Gallen

- Schon heute bietet die Digitalisierung **zahlreiche Vorteile** für Menschen mit sensorischen Beeinträchtigungen
- Hierfür verantwortlich: Extrem leistungsfähige und preiswerte **mobile Endgeräte** (inkl. Wearables), **Smart & Big Data**, **Always-on** (Vernetzung), **intelligente Algorithmen** und **Machine Learning** (Artificial Intelligence)
- Es ist anzunehmen, dass binnen der nächsten 10-20 Jahre **sensorische Beeinträchtigungen ihren behindernden Charakter zunehmend verlieren** und die **Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen steigt**
- Beispielhafte Produkte: Evoke Hörsysteme oder Microsoft Seeing AI




# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

## Chancen & Herausforderungen für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen

mindstep

Center for Disability and Integration

 University of St.Gallen

- Auch für Menschen mit **körperlichen Beeinträchtigungen** verspricht die Digitalisierung mittel- und langfristig **enorme Potenziale**
- Schon heute z.B. Augensteuerung für Rollstühle, langfristig **direkte Vernetzung mit Gehirn**
- **Exoskelette** für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung
- Auch hier wird der **behindernde Charakter** mittelfristig **deutlich abnehmen** und die **Arbeitsmarktfähigkeit** **entsprechend steigen**





# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

## Chancen & Herausforderungen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

- Bei psychischen Beeinträchtigungen ergibt sich ein zweiseitiger Eindruck
- Zum einen evtl. verbesserte Behandlungsoptionen und Anpassungen im Arbeitsumfeld (Accommodations) durch neue Technologien
- Beispiele: Selfapy (Online-basierte Psychotherapie), Emotionserkennung und Training für Autisten auf Basis von Augmented Reality
- Andererseits wachsende psychosoziale Anforderungen durch Techno-Stress, Informationsüberlastung, Job-Unsicherheit, Verdichtung von Arbeit, etc.
- In Summe vermutlich eher negative Effekte für die Arbeitsmarktfähigkeit speziell für Menschen mit Depressionen, Angststörungen, etc.

Augmented-Reality-Brille soll bei Autisten Emotionserkennung verbessern

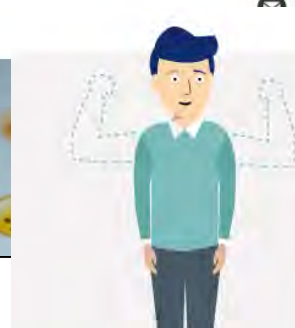
13. November 2017 – Peter Mühlbauer

App für Asperger-Autisten

Gefühle lesen lernen mit dem Smartphone

Von Manfred Götzke

Podcast abonnieren



Selfapy bietet psychologische Hilfe ohne Wartezeit

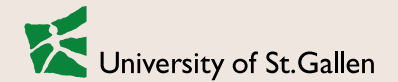
Mehr erfahren >

# Digitaler Wandel & Arbeitsmarktfähigkeit

## Chancen & Herausforderungen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen

mindstep

Center for Disability and Integration



- Bei kognitiven Beeinträchtigungen sind wiederum unterschiedliche Effekte denkbar
- Zum einen wird die Verdichtung von Arbeit sowie der zunehmende globale Wettbewerb zum Wegfall von Nischenarbeitsplätzen führen (Postdienst, etc.)
- Zum anderen werden aber nicht unbedingt niedrig qualifizierte Tätigkeiten entfallen, sondern solche, die automatisierbar sind und wenig soziale Interaktion bedingen
- Daher werden Arbeitsplätze z.B. in der Pflege, Kinderbetreuung, etc. weniger betroffen sein und weiterhin Beschäftigungsmöglichkeiten bieten



LWL-Projekt PiA

Kurzfilm zeigt, wie junge Menschen mit Behinderung für Aufgaben in der Altenpflege qualifiziert werden



# Projekt Arbeitsmarktfähigkeit

- Terminologie, Definition und Modell
- Projektziele / Projektpartner
- Anwendungsbeispiele
- Projektbeispiele „Diversity&Inclusion“

# «Arbeitsmarktfähigkeit» Terminologie und Definition

- Ein breit abgestützter Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit soll dazu beitragen, die ziel- und bedarfsorientierte Erbringung von Dienstleistungen für die berufliche Eingliederung anhand (möglichst) objektiver Kriterien zu koordinieren und zu gewährleisten.

## Arbeitsmarktfähigkeit

Die Hauptkriterien sind Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit.

Die Arbeitsmarktfähigkeit wird dabei verstanden als ...

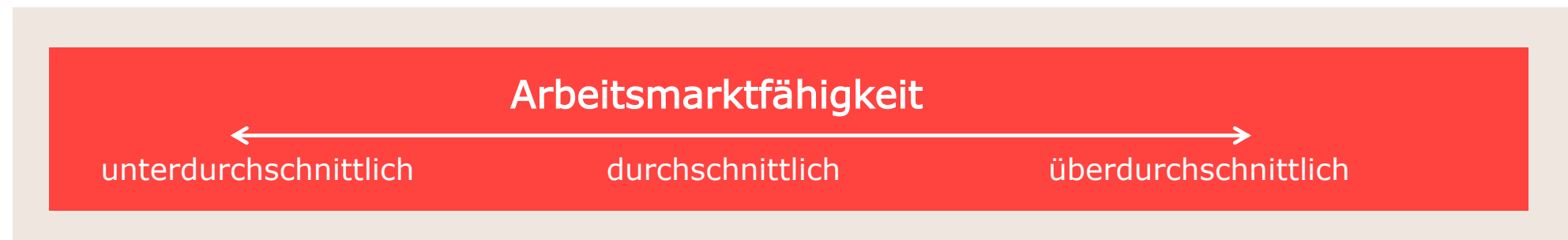
... die Fähigkeit, eine Stelle zu finden bzw. erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt.

... eine Anstellung zu behalten - sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren.

... die Wahrscheinlichkeit, bei Stellenverlust oder bei Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.

# «Arbeitsmarktfähigkeit» als Kontinuum

- Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt wie auch die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Stellensuchenden verändern sich laufend.
- Die Arbeitsmarktfähigkeit ist dynamisch, deren Beurteilung regelmässig überprüft werden muss.
- Die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit bezieht sich zum einen auf die gegenwärtige Situation der betroffenen Person, zum anderen auf ihre Entwicklungsmöglichkeiten in absehbarer Zeitspanne.



# «Arbeitsmarktfähigkeit» Modell

Demographischer Wandel - Veränderungsdynamik - technologische, politische, rechtliche und gesellschaftliche Entwicklungen - Umweltauswirkungen

## Ohne Anstellungsverhältnis

Erstmalige Integration im Arbeitsmarkt - Stellenverlust - Erwerbslosigkeit

## Mit Anstellungsverhältnis

Anstellung behalten - Jobrotation - Weiterentwicklung

### Leistungsbereitschaft

Mass, in dem jemand bereit ist, seine Leistungsfähigkeit in Form von Arbeit für ein bestimmtes Ziel einzubringen

### Leistungsfähigkeit

Vorhandensein der körperlichen und geistigen Voraussetzungen, um eine Leistung entsprechend den Arbeitsanforderungen zu erbringen

Gesundheit

Soziale, persönliche, fachliche Kompetenzen

Arbeits- und persönliche Situation

## Arbeitsberechtigung

Vorhandensein einer fremdenpolizeilichen Aufenthaltsbewilligung

## Arbeitsfähigkeit

Körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie örtliche und zeitliche Verfügbarkeit

Arbeitsunfähigkeit

Erwerbsunfähigkeit

Invalidität

## Vermittlungsbereitschaft

Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitnehmendentätigkeit

## Vermittlungsfähigkeit

## Unternehmen

Vision- Mission - Strategie - Werte - Kultur - Führung - Arbeitsanforderungen

## Unternehmen

Angebot - Nachfrage - Branchen - Konjunktur

# «Arbeitsmarktfähigkeit» Projektziele

1. Bedürfnisse der Unternehmen, Mitarbeitenden und Sozialversicherungen integrieren.
2. Entwicklung online-Instrument zur standardisierten Erhebung, Analyse und Steuerung der «Arbeitsmarktfähigkeit» und «Job Matching».
3. Sicherstellung der Datenschutzerfordernungen (keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen).
4. Arbeitsmarktfähigkeits- Modell operationalisieren.

# Projektpartner

mindstep

Center for Disability and Integration



University of St.Gallen

1. Interdisziplinarität ist für die Entwicklung einer praxisnahen und bedürfnisorientierten Lösung wichtig.
2. Fokus liegt in der ersten Phase bei den Unternehmen.
3. Zeitraum 2020/21
4. Kick-off 1. Quartal 2020

## Unternehmen



Stadt Bern

Stämpfli

Helsana

weitere 2-3 Arbeitgeber

Wissenschaft

Bund



Center for Disability and Integration

University of St.Gallen

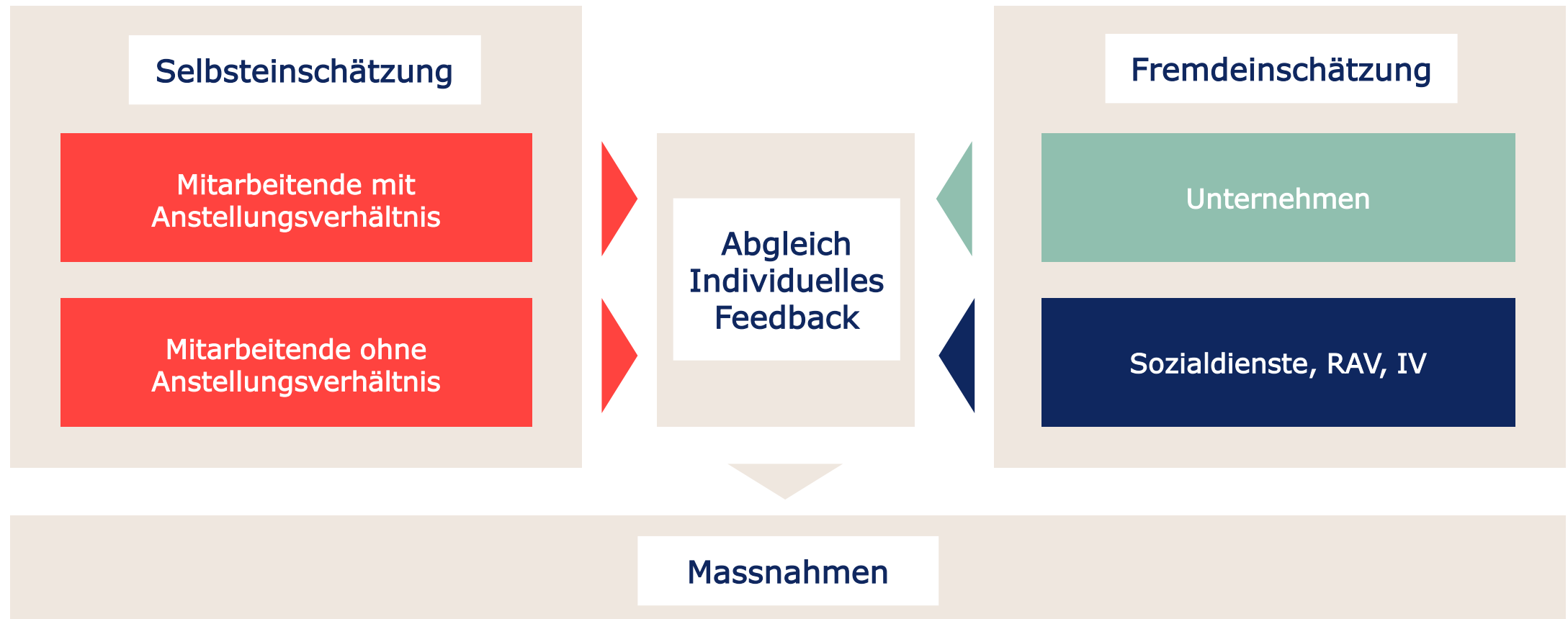


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

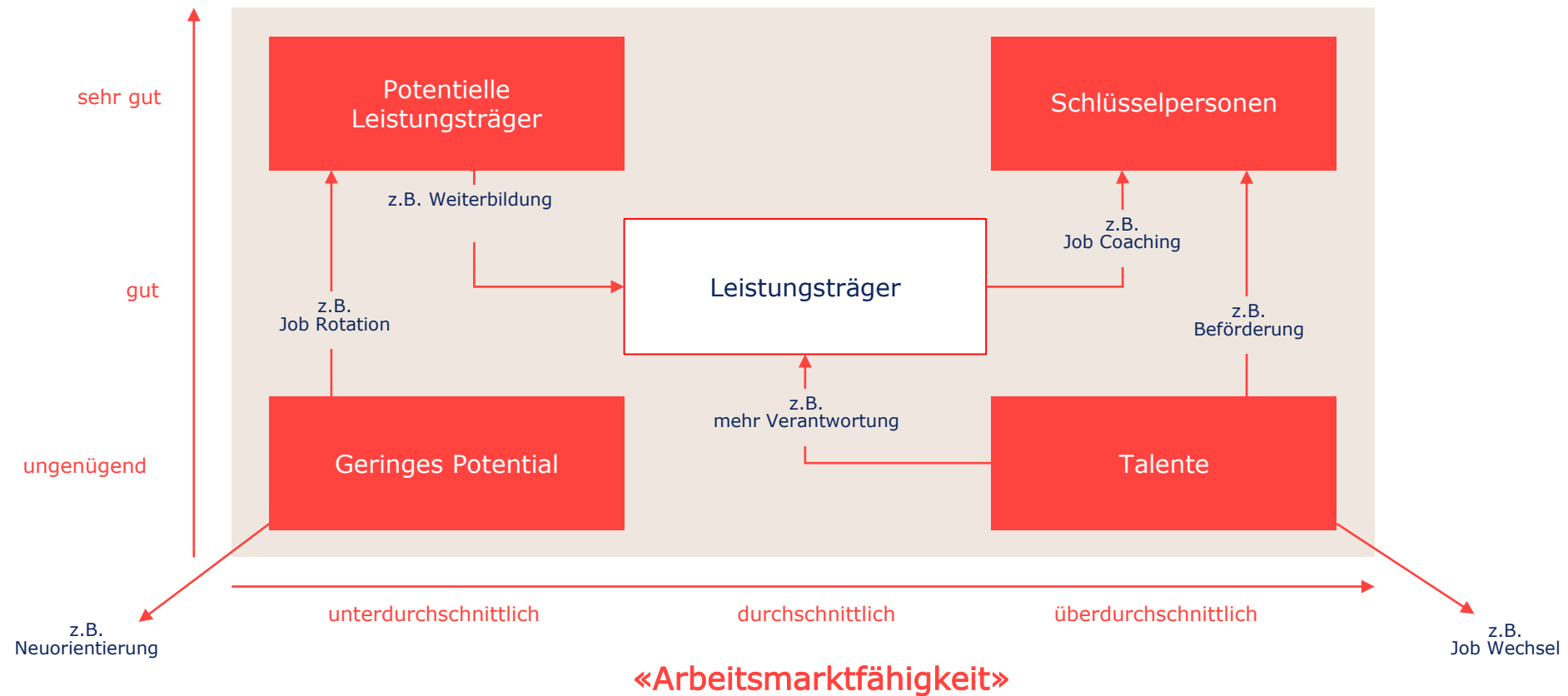


# Individuelles Feedback «Arbeitsmarktfähigkeit»

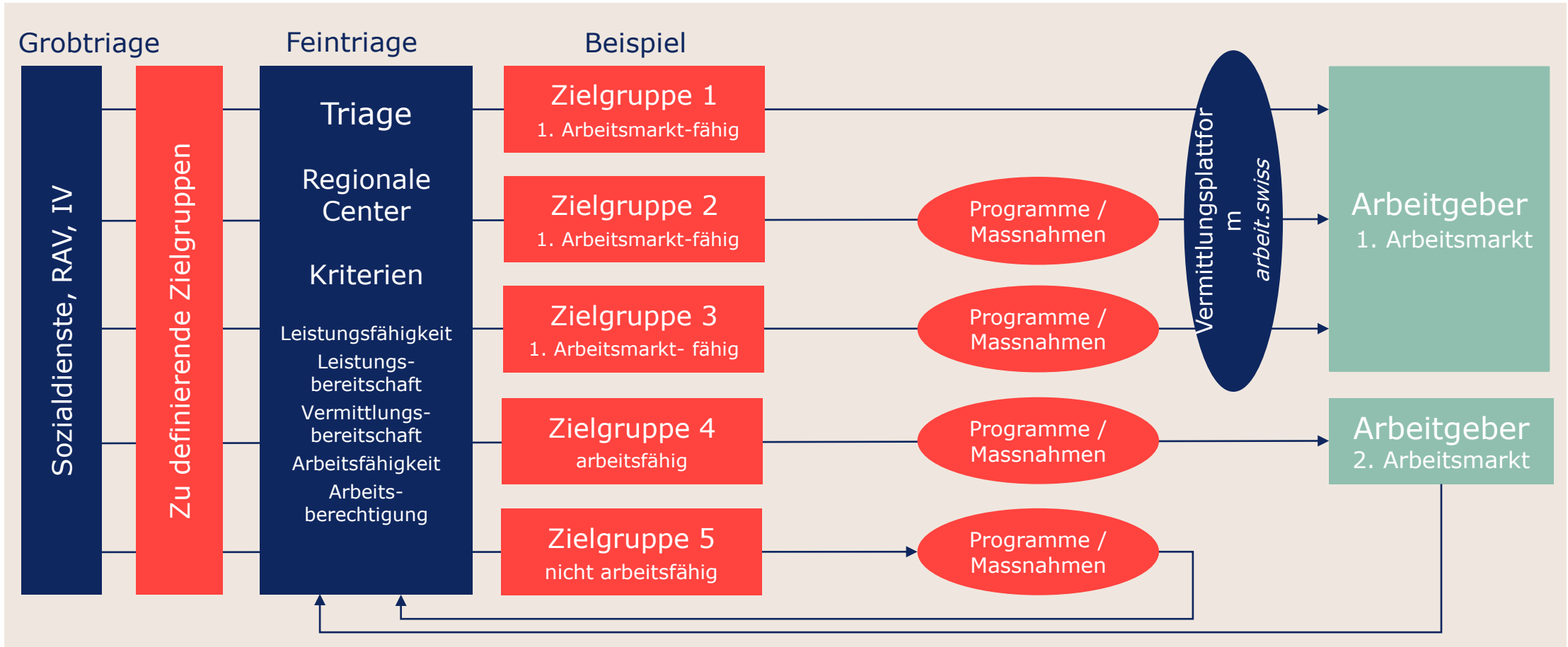


# Personal-Portfolio

## «Job Matching»



# Gesamtprozess Arbeitsintegration Analyse & Steuerung



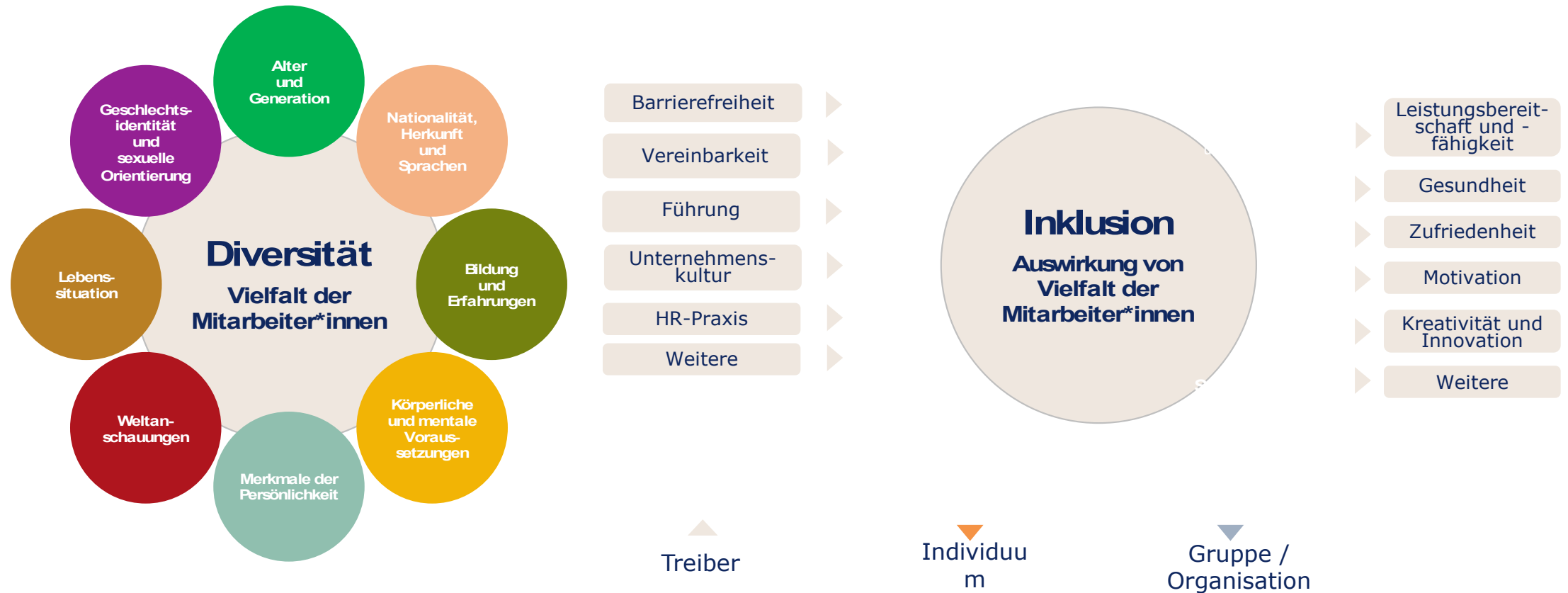
# «Diversität & Inklusion» Modell

▶ «the mix»

Unternehmen

▶ «making the mix  
work»

▶ «Human Capital  
Impact»



# Human Capital Impact

MindStep AG, Monbijoustr. 114, 3007 Bern  
Ueli Streit, Geschäftsführer

[ueli.streit@mindstep.swiss](mailto:ueli.streit@mindstep.swiss)

031 381 71 68

[www.mindstep.swiss](http://www.mindstep.swiss)

Universität St. Gallen, Rosenbergstrasse 51, 9000 St. Gallen  
Prof. Dr. Stephan Böhm, geschäftsführender Direktor

Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

[stephan.boehm@unisg.ch](mailto:stephan.boehm@unisg.ch)

071 224 31 95

[www.cdi.unisg.ch](http://www.cdi.unisg.ch)