

**Arbeiten in einer digitalen Gesellschaft –  
Arbeitsumgebungen individuell gestalten**



# ■ Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen auf unterschiedlichste Branchen. Um die Digitalisierung im Unternehmen optimal mitgestalten zu können, müssen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

- zunehmend flexibel sein
- mobil sein
- sich regelmäßig weiterbilden

Diese Fähigkeiten werden meist jungen Beschäftigten zugeschrieben. Aufgrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels, ist es für Unternehmen zunehmend schwierig offene Stellen mit jungen Mitarbeitenden zu besetzen bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen optimal bis zum Rentenalter im Unternehmen einzusetzen.

**Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann dabei helfen, z.B. ältere Mitarbeitende und Mitarbeitende mit Behinderungen (länger) im Unternehmen zu beschäftigen.**

## ■ Gut beraten gegen Vorurteile

Viele Führungskräfte verbinden mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen die Sorge,

- dass diese nicht so leistungsfähig sind wie junge bzw. gesunde Mitarbeitende.
- diese weiterbeschäftigen zu müssen, auch wenn sie die geforderte Arbeit nicht (mehr) leisten können.

Während größere Unternehmen vielleicht noch in der Lage sind, dies durch einen Wechsel der Tätigkeit im Unternehmen auszugleichen, haben KMU diese Option meist nicht. Ausfallzeiten einzelner Mitarbeitender treffen insbesondere kleine Firmen stärker.

**Doch woher kommt dieses Bild von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und älteren Beschäftigten?**

Zahlreiche Umfragen und Statistiken zeigen ein vollkommen anderes Bild:

- Gerade Menschen mit Behinderungen sind meist besonders motiviert.
- Ältere Beschäftigte haben ein großes Erfahrungswissen.
- Ältere Beschäftigte sind laut Umfragen bei älteren Kunden sehr gefragt als
- Ansprechpartner, z. B. in der Beratung.

Auch die rechtliche Lage sieht anders aus, als häufig angenommen:

**Kündigungen sind in gerechtfertigten Situationen wie bei allen anderen Mitarbeitenden möglich.**

**Ist der Mitarbeitende aufgrund einer Behinderung leistungsgemindert, können hierfür finanzielle Zuschüsse beantragt werden, die dies für das Unternehmen ausgleichen.**

## Vorteile für Alle

Bei vielen älteren Mitarbeitenden treten schleichend Einschränkungen bei der Arbeit mit Computern auf. In der Regel werden diese meist erst viel später als wirkliche gesundheitliche Beeinträchtigung angesehen und ggf. sogar als Schwerbehinderung anerkannt.

Das Unternehmen sollte sich insoweit aber nicht verunsichern lassen. Die Beschäftigung älterer Mitarbeitender bietet dem Unternehmen viele Vorteile, und zwar auch dann, wenn die Mitarbeitendengesundheitlich eingeschränkt sind.

Wird bei Neuanschaffungen und der Weiterentwicklung der Unternehmens-IT bereits auf Individualisierbarkeit von Software geachtet, bietet dies

- auch älteren Mitarbeitenden Vorteile bei der Nutzung der Unternehmens-IT
- und steigert insgesamt die Arbeitszufriedenheit im Umgang mit der IT.



**Individuell anpassbare Benutzeroberflächen helfen allen Mitarbeitenden und steigern die Effizienz der Mitarbeitenden.**

## Ziel schrittweise umsetzen

### 4 Schritte zum Einsatz individualisierbarer Software in ihrem Unternehmen:

- Selbsteinschätzung der Unternehmens-IT – Handlungsbedarfe identifizieren
- Einordnung des Themas in die Gesamtstrategie des Unternehmens
- Frühzeitige Berücksichtigung spart Kosten – Verankerung in Beschaffungsprozessen
- Beratung und Unterstützung durch Experten einfordern

**1 Ausgangslage analysieren**

**2 Strategie entwickeln**

**3 Prozesse anpassen**

**4 Umsetzung begleiten**

## Konfigurationsmöglichkeiten von Software und Betriebssystem

Aktuelle Betriebssysteme bieten diverse Optionen zum Individualisieren der Benutzeroberfläche an. Zum Beispiel können Symbole und Schriften systemweit vergrößert angezeigt werden, oder die Farbeinstellungen verändert werden.

**Gerade älteren Mitarbeitenden, aber auch allen anderen, helfen individuelle Einstellungen effektiv mit der eingesetzten Software zu arbeiten.**



Bild 2

- Häufig ist dies jedoch nicht möglich, da
- viele Branchensoftware-Lösungen, die in KMU im Einsatz sind, diese systemweiten Einstellungen nicht unterstützen. Die Schrift bleibt unabhängig von der gewählten Schriftgröße klein und die Kontraste schwach.
  - es in der Software selbst meist keine Möglichkeiten gibt, die häufig sehr komplexen Oberflächen durch Einstellungen zu individualisieren.
  - aus Sicherheitsgründen oder um Konflikte mit Softwareprodukten und daraus resultierende Supportanfragen zu vermeiden, diese Optionen für alle Mitarbeitenden deaktiviert sind.

**Die Unterstützung der Individualisierbarkeit von Benutzeroberflächen ist ein Qualitätskriterium von Software, unabhängig von der Komplexität der Oberflächen.**

Bild 2, 3, 4: unter CCO-Lizenz

Quelle: [www.pexels.com](http://www.pexels.com)

## Existierende Prozesse nutzen und erweitern

In vielen Unternehmen gibt es bereits ein funktionierendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und damit verbunden ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Solche bereits im Betrieb geschaffenen Strukturen können genutzt werden, um eine, die Gesundheit nicht belastende, individualisierbare (und barrierefreie) IT-Nutzung sicherzustellen.

**Auf diesem Wege können bereits einige Anforderungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes abgedeckt werden. (vgl. Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG, Arbeitssicherheitsgesetz – AsiG, Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)**

## Mitarbeitende beteiligen

Sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die Mitarbeitenden selbst sollten bei Umstellungsprozessen der IT-Infrastruktur beteiligt werden, um

- frühzeitig die Anforderungen an die Oberflächen der Software äußern zu können.
- frühzeitig Barrieren zu vermeiden.

- Gebrauchstauglichkeit (Usability) zu berücksichtigen.

**Nur so können die effiziente Nutzung der IT sichergestellt werden und nachträgliche Anpassungen, die meist mit hohen Kosten verbunden sind, vermieden werden.**

## Qualifizierung planen

Für die Unternehmens-IT Verantwortliche müssen entsprechend geschult werden, um Barrierefreiheit und Universelles Design in allen Prozessen rund um die IT-Infrastruktur strukturiert berücksichtigen zu können.

Gerade im Umfeld von Themen wie Virtualisierung, Cloud-Technologien und dem »Internet der Dinge« ist eine ausreichende Sensibilisierung und Qualifizierung der zuständigen Mitarbeitenden wichtig.

## Individualisierbarkeit von Software frühzeitig einplanen

Nachträgliche Anpassungen an Hard- und Software sind teuer. Eine frühzeitige Berücksichtigung bei Neubeschaffungen von Hard- und Software bzw. Weiterentwicklungen von Fachanwendungen hilft nicht nur älteren Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen diese effizient und gesundheitsschonend einzusetzen.

**Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel, sollte Individualisierbarkeit von Software selbstverständlicher Bestandteil von Ausschreibungskriterien und Vergabekriterien sein, sowie in Spezifikationen von Fachanwendungen berücksichtigt werden.**

## Ausschreibung – Vergabe – Prüfung

Die für die jeweilige Anwendung

- relevanten Kriterien zur Individualisierbarkeit von Oberflächen und
- die damit eng verbundenen Anforderungen der Barrierefreiheit, der Ergonomie und Usability bzw. Gebrauchstauglichkeit

müssen identifiziert und bei der Vergabe berücksichtigt werden.

Strategien zur Überprüfung der gelieferten Leistungen und Produkte in Bezug auf diese Kriterien müssen passend zum Unternehmen entwickelt werden (z.B. Inhouse-Tests, Einbeziehung externer Experten).



Bild 3



Bild 4

## Beratung einfordern und annehmen

Holen Sie den Rat von Experten ein, wenn es zum Beispiel um

- die Anpassung von Computerarbeitsplätzen an die Anforderungen von älteren Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung geht.
- die Anpassung der Unternehmens-IT zur Unterstützung von Hilfsmitteln geht.
- Rat in finanziellen Fragen geht.

Bei der Suche nach den richtigen Ansprechpartnern helfen zum Beispiel Inklusionsbeauftragte der regionalen Kammern. Der Test von digitalen Angeboten kann entweder von Experten auf Einhaltung der Ausschreibungskriterien geprüft werden, oder durch das zuständige Personal, das zuvor entsprechend geschult werden muss.

**Benennen Sie Ansprechpartner im Unternehmen, sogenannte Inklusionsbeauftragte, die als Schnittstelle unterstützen und vermitteln können. Beziehen sie ggf. Schwerbehindertenvertretungen bei IT-Entscheidungen frühzeitig ein, um spätere teure Nachbesserungen zu vermeiden und die Akzeptanz der Belegschaft für Veränderungen in der IT-Infrastruktur zu erhöhen.**



Foto: Michel Arriens, gesellschaftsbilder.de

**Weiterführende Informationen  
und Schulungsangebote finden  
Sie hier:**

[ia40.de](https://ia40.de)



## Projektpartner

Um die gemeinsamen Projektziele zu erreichen, arbeiten die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. (BAG SELBSTHILFE) mit dem Projektleiter Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) der Evangelischen Stiftung Volmarstein zusammen.



## Ansprechpartner



## inklusiv Arbeiten 4.0

**Forschungsinstitut  
Technologie und Behinderung (FTB)  
der Evangelischen Stiftung Volmarstein**



Grundschtötelers Straße 40  
58300 Wetter (Ruhr)

Telefon: **02335 9681-0**

Fax: 02335 9681-19

E-Mail: **inArbeit4.0@ftb-esv.de**

Internet: **http://www.ftb-esv.de**

**http://www.inarbeit4punkt0.de**

herausgegeben 2018

Das Projekt »inArbeit 4.0« wird

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds