Überblick für Online-Teilnehmende

Wir laden Sie herzlich zum COST-Workshop zum Thema „Alter und Digitalisierung im Arbeitskontext“ (lokales Event von DIGI-net) ein.

Datum: 07. Mai 2025

Uhrzeit: 9:00-15:00

https://hs-osnabrueck.zoom.us/j/95960811319?pwd=nZ4CXFD5JxoAX969GFkuCWIVy62Go1.1

(Meeting-ID: 959 6081 1319, Passcode: 893435)

Ablauf

09:00-09:15 Begrüßung durch Prof Dr. Petia Genkova & PhD Martina Rašticová (Zoom-Hauptraum)

09:15-10:40 Vorträge im Plenum (Zoom-Hauptraum)

09:15-09:40 Dr. Elisabeth Langmann: Ageismus in der digitalen Transformation: Unsichtbare Barrieren und strukturelle Ausschlüsse

09:45-10:10 Prof. Dr. Jürgen Deller & Mattea Wehage: Later Life Workplace Index (LLWI) und Digitalisierung

10:15-10:40 Katharina Mosene: Künstliche Intelligenz, lebenslanges Lernen & kritisches Denken im Arbeitsmarkt

10:40-11:00 Kaffeepause

11:00-12:00 Vorträge im Plenum (Zoom-Hauptraum)

11:05-11:30 Martin Kater: KI im demografischen Wandel: Chancen, Grenzen und Erfolgsfaktoren

11:35-12:00 Lutz Stratmann: Die Chancen der digitalen Transformation durch zukunftsfeste Unternehmenskulturen erfolgreich nutzen

12:00-13:00 Mittagspause

13:00-13:15 Grußwort durch Prof. Dr. Ingmar Ickerott, Vizepräsident für Digitalisierung der Hochschule Osnabrück (Zoom-Hauptraum)

13:15-14:45 Parallele Workshops

Laura Gehring: Fortschritt oder Frust? - Digitalisierung inklusiv und altersübergreifend denken (Präsenz, Zoom-Hauptraum)

Annika von Redwitz: Fit für die digitale Zukunft: Bedürfnisse und Lösungen für ältere Beschäftigte (Präsenz, Zoom: https://hs-osnabrueck.zoom.us/j/96816515090, Meeting-ID: 968 1651 5090)

Fredi Lang: Change Prozesse im Arbeitskontext im Zuge der Digitalisierung, Erfahrungs-, Struktur-, Anwendungs- und Handlungswissen in den verschiedenen Generationen und Disziplinen (Präsenz, Zoom: https://hs-osnabrueck.zoom.us/j/96622310894, Meeting-ID: 966 2231 0894)

Prof. Dr. Ulrich Walwei: Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich (Online, Zoom: https://hs-osnabrueck.zoom.us/s/97677740785, Meeting-ID: 976 7774 0785)

14:45-15:00 Gemeinsamer Abschluss (Zoom-Hauptraum)

Vorträge und Workshops

Vorträge im Plenum (9-12 Uhr)	
Ageismus in der digitalen Transformation: Unsichtbare Barrieren und strukturelle Ausschlüsse (Online) Dr. Elisabeth Langmann (Universität Augsburg, Ethik der Medizin)	Digitale Technologien verändern die Arbeitswelt – aber nicht alle profitieren gleichermaßen. Mein Vortrag zeigt, wie Ageismus im Zuge der digitalen Transformation wirkt und warum ältere Arbeitnehmer*innen strukturell benachteiligt werden. Dabei geht es um unsichtbare Barrieren, die durch technologische Entwicklungen, Arbeitskultur und algorithmische Prozesse entstehen. Ich werde diskutieren, welche Herausforderungen sich daraus für eine altersinklusive Arbeitswelt ergeben und welche strukturellen Veränderungen nötig wären, um digitale Exklusion zu vermeiden.
Later Life Workplace Index (LLWI) und Digitalisierung Prof. Dr. Jürgen Deller & Mattea Wehage (Wirtschaftspsychologie, Institut für Management & Organisation, Leuphana Universität Lüneburg)	Im ersten Teil des Vortrages werden Entwicklung und Anwendung des Later Life Workplace Indexes (LLWI) zur umfassenden Beschreibung der Gestaltung von Arbeit in Organisationen kurz vorgestellt. Diese Beschreibung erfolgt anhand von neun Dimensionen. Für den LLWI stehen drei Messinstrumente unterschiedlicher Differenzierungsfähigkeit zur Verfügung. Der zweite Teil des Vortrages wird beleuchten, inwiefern Digitalisierung am Arbeitsplatz die altersrelevanten Organisations- und Personalpraktiken des LLWI zu beeinflussen scheint. Welche Dimensionen sind besonders

	betroffen von den Veränderungen der Digitalisierung? Zudem wird das Potenzial der generativen Künstliche Intelligenz für ältere Arbeitende diskutiert.
Künstliche Intelligenz, lebenslanges Lernen & kritisches Denken im Arbeitsmarkt Katharina Mosene (Leibniz-Institut für Medienforschung | Hans-Bredow-Institut)	Entscheidungen werden zukünftig in allen gesellschaftlichen Bereichen immer häufiger auf der Basis von Algorithmen getroffen und Arbeitsaufgaben von Künstlicher Intelligenz (KI) erledigt. Doch die Ergebnisse dieser nur vermeintlich innovativen Systeme hängen maßgeblich davon ab, mit welchen Daten sie trainiert wurden. Frauen und andere marginalisierte Gruppen sind in den Trainingsdatensätzen vielfach unterrepräsentiert – dadurch reproduziert und tradiert KI bestehende Diskriminierungs- und Ausschlusssysteme. Der Vortrag beleuchtet aus intersektional-feministischer Perspektive, wie KI den Arbeitsmarkt verändert und welche Rolle dabei dem Konzept des lebenslangen Lernens und dem kritischen Denken zukommt. Wer hat Zugang zu Weiterbildung? Wessen Wissen wird anerkannt? Und wie kann Bildung nicht nur zur Anpassung an technologische Entwicklungen dienen, sondern als Werkzeug für Emanzipation und Gerechtigkeit wirken? Gemeinsam gehen wir der Frage nach, woran die strukturellen Ungleichheiten im digitalen Wandel liegen – und wie mögliche Lösungsszenarien aussehen können.
KI im demografischen Wandel: Chancen, Grenzen und Erfolgsfaktoren Martin Kater (Zukunftszentrum Nord)	Der demografische Wandel stellt neue Anforderungen an Versorgung, Teilhabe und Lebensqualität im Alter. Künstliche Intelligenz (KI) kann hier unterstützen – etwa durch Assistenzsysteme, digitale Pflegehilfen oder intelligente Mobilitätslösungen. Doch ihr Einsatz wirft auch Fragen auf: Wie gelingt eine menschenzentrierte Gestaltung? Wo liegen ethische und technologische Grenzen? Der Vortrag zeigt Chancen und Herausforderungen von KI im Alter auf und benennt zentrale Erfolgsfaktoren für eine sozialverträgliche, alltagstaugliche Umsetzung. Praxisbeispiele verdeutlichen, wie KI das Leben älterer Menschen sinnvoll unterstützen kann – ohne den Menschen aus dem Blick zu verlieren.
Die Chancen der digitalen Transformation durch zukunftsfeste Unternehmenskulturen erfolgreich nutzen (Online)	Die Nutzung der Kompetenzen, Erfahrungen und sozialer Fähigkeiten älterer Mitarbeiter hat durch den Fachkräftemangel stark an Bedeutung gewonnen. Viele ältere Menschen nutzen privat bereits digitale Technologien, haben jedoch im beruflichen Umfeld Probleme sich von bewährten Arbeitsweisen zu lösen, um mögliche Fehler oder Minderleistungen zu

Lutz Stratmann (LL.M, Minister a. D., Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH)	vermeiden. Diese Mitarbeiter sind tendenziell vorsichtiger und planen gründlicher als jüngere Kollegen, was ihre Integration in die Digitalisierung erschwert. Mit einer „zukunftsfesten Unternehmenskultur“ die insbesondere eine verbesserte Kommunikation und generationenübergreifende Vermittlung durch die Führungskräfte stärkt, altersgerechtes Lernen ermöglicht und altersgemischte Teams in den Mittelpunkt stellt, kann die Einbindung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Digitalisierungsprozesse gut gelingen.
Parallele Workshops (13.15-14.45 Uhr)	
(1) Fortschritt oder Frust? - Digitalisierung inklusiv und altersübergreifend denken Laura Gehring (Senior Consultant HR-Digitalization alliantis GmbH)	Digitale Tools treffen in Unternehmen auf unterschiedliche Erwartungen, Erfahrungen und Hürden – oft entlang von Altersgrenzen. Während einige Mitarbeitende neue Anwendungen als Erleichterung erleben, fühlen sich andere überfordert oder nicht mitgenommen. Ausgehend von realen Implementierungsprojekten werden typische Muster und Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen beleuchtet. Anschließend entwickeln wir gemeinsam konkrete, unternehmensnahe Lösungsansätze: Welche Prozesse, Kommunikationswege oder Qualifizierungsformate fördern echte Akzeptanz über Generationen hinweg? Ziel ist es, gemeinsam erste Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, die digitale Teilhabe stärken und zur nachhaltigen Umsetzung von Veränderung beitragen.
(2) Fit für die digitale Zukunft: Bedürfnisse und Lösungen für ältere Beschäftigte Annika von Redwitz (Redwitz CONSULT, Beratung für Diversity Management)	Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in einem atemberaubenden Tempo und stellt insbesondere ältere Arbeitnehmende vor neue Herausforderungen. In diesem Workshop geht es darum, die spezifischen Bedürfnisse ältere Arbeitnehmende zu verstehen. Was benötigen sie, um im digitalen Zeitalter erfolgreich und motiviert arbeiten zu können? Mit Hilfe des Persona-Ansatzes aus dem Design Thinking erarbeiten wir interaktiv erste Ideen und Empfehlungen: Wie behalten ältere Mitarbeitende die Lust am Lernen? Was brauchen sie, um sich erfolgreich weiterzuentwickeln? Wie gestalten wir gemeinsam eine inklusive, digitale Zukunft?
(3) Change Prozesse im Arbeitskontext im Zuge der Digitalisierung, Erfahrungs-, Struktur-, Anwendungs- und Handlungswissen	Abstract wird nachgereicht

in den verschiedenen Generationen und Disziplinen Fredi Lang (Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen)	
(4) Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich (Online) Prof. Dr. Ulrich Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)	Hierzulande wie auch in vielen anderen Staaten der westlichen Welt erreichen die geburtenstarken Jahrgänge mehr und mehr das Rentenalter. Vor diesem Hintergrund rückt die Erwerbsbeteiligung älterer Personen verstärkt in den Fokus. Die Erwerbstätigenquoten verschiedener Länder unterscheiden sich aber erheblich. Hier stellt sich die Frage, welche Faktoren hinter der günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere in verschiedenen Ländern stehen könnten. Zu Vergleichszwecken wird hier die Situation in Japan, Neuseeland, Island, Norwegen und Schweden näher betrachtet, die allesamt noch höhere Erwerbstätigenquoten von Älteren als Deutschland aufweisen. Der Ländervergleich ergibt eine ganze Reihe von wichtigen Punkten, an die hierzulande angeknüpft werden könnte, zum Beispiel eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung, kontinuierliche Verbesserungen im Bildungsniveau der Bevölkerung (einschließlich der beruflichen Weiterbildung), einen geringen Lohnabstand von Älteren gegenüber Jüngeren, hohe Einstellungsquoten Älterer und eine konsequente und öffentlich wahrnehmbare Antidiskriminierungspolitik.