

Die MEGa-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“: Praxisorientierte Maßnahmen für eine sichere und gesunde Arbeit von morgen

Philipp LECHLEITER

*Psychologisches Institut, Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Heidelberg
Hauptstraße 47 - 51, D-69117 Heidelberg*

Kurzfassung: Die webbasierte MEGa-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ bietet Unternehmen eine bedarfsorientierte Informationsplattform für Maßnahmen und Empfehlungen, die im Human Resource (HR) und Gesundheitsmanagement eingesetzt werden können. Die in der Toolbox aufgeführten Werkzeuge werden in den Verbundprojekten des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Förderschwerpunkts „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ entwickelt. Die praxiserprobten Tools, Leitfäden, Checklisten, Apps und Handlungsempfehlungen sind vor allem auf die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zugeschnitten und lassen sich modular in ein bereits bestehendes HR und Gesundheitsmanagement integrieren.

Schlüsselwörter: HR und Gesundheitsmanagement, Digitalisierung, Industrie 4.0, demografischer Wandel

1. Hintergrund der MEGa-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

Digitalisierung, Industrie 4.0, Globalisierung und demografischer Wandel führen zu drastischen Änderungen in der Arbeitswelt. Unternehmen müssen nicht nur neue digitale Technologien in Arbeitsabläufe integrieren, sondern sehen sich auch mit großen Veränderungen der Geschäftsmodelle und der Arbeitsorganisation konfrontiert. Längst ist die Diskussion in vollem Gange, wie eine solche Arbeitswelt 4.0 auch gesundheitsförderlich gestaltet werden kann. Darüber hinaus wird es Aufgabe sein, Fach- und Führungskräfte für die neuen Herausforderungen bedarfsgerecht zu qualifizieren und zu schulen.

Der vom BMBF initiierte Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ hat sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen praxisorientierte Lösungsansätze und Tools für das HR und Gesundheitsmanagement an die Hand zu geben. Insgesamt über 150 Partner aus Wissenschaft und Wirtschaft arbeiten deutschlandweit in 30 Verbundprojekten an Werkzeugen, die es Unternehmen ermöglichen sollen, den Wandel hin zur Arbeit 4.0 präventiv zu gestalten und kompetent zu bewältigen. Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Verbundprojekte des Förderschwerpunktes findet sich im Projektatlas des Förderschwerpunktes, der unter www.gesundearbeit-mega.de/mediathek/publikationen kostenlos zum Download zur Verfügung steht. Koordiniert durch das wissenschaftliche Begleitvorhaben MEGa (Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen) werden die Ergebnisse der 30 Verbundprojekte in der webbasierten MEGa-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ gebündelt und an Unternehmen kommuniziert.

Entwickelt wird die Toolbox in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsinformatik der Universität Nürnberg-Erlangen.

2. Ziele der MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

Die MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ wird Ansätze, Maßnahmen, Handlungsempfehlungen und Leitfäden für ein präventives und demografiesensibles HR und Gesundheitsmanagement bereitstellen. Die Tools sind vor allem auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten, da diese aufgrund ihrer mangelnden personellen und finanziellen Ressourcen weniger Möglichkeiten als Großunternehmen haben, strategisches HR und Gesundheitsmanagement zu praktizieren (Froböse et al. 2018).

In der MEgA-Toolbox werden insbesondere Präventionsansätze zusammengestellt, die die Anforderungen des demografischen Wandels und digitalisierter Arbeit berücksichtigen. Zudem verfolgt die Entwicklung der Toolbox das Ziel, Unternehmen durch individuelle Suchfunktionen Orientierungshilfe zu geben, um sich in einem komplexen Feld von Angeboten zurechtzufinden.

Wohlbefinden, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Führungskräfte können so mittel- und langfristig gefördert werden.

3. Aufbau der MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

Um den Aufbau der Toolbox so praxisorientiert wie möglich zu gestalten, wurde im Vorfeld der Entwicklung eine Bedarfsanalyse in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie in Großunternehmen durchgeführt. Auf diese Weise konnte in Erfahrung gebracht werden, in welchen Bereichen des HR und Gesundheitsmanagements Unternehmen den dringlichsten Handlungsbedarf sehen. Zunächst wurden Interviews mit 88 Experten, hauptsächlich Geschäftsführer und HR Manager, in 62 KMU durchgeführt (Lechleiter et al. 2017). Die qualitative Interviewstudie diente als Grundlage für eine quantitative Online-Studie, in der insgesamt 329 Unternehmensvertreter, ebenfalls vorwiegend aus dem Kreis der Geschäftsführer und HR Manager, befragt wurden. Allerdings beschränkte sich der Teilnehmerkreis bei der Online-Studie nicht nur auf KMU, sondern wurde auf Großunternehmen ausgeweitet (Lechleiter et al. 2018).

Nachdem die spezifischen Bedarfe der Unternehmen im HR und Gesundheitsmanagement feststanden, wurden die jeweiligen Produkte und Instrumente sondiert, die im BMBF-Förderschwerpunkt entstehen bzw. entstanden sind. Aufbauend auf der Bedarfsanalyse und den Produkten des Förderschwerpunktes wurden schließlich die einzelnen Kategorien der MEgA-Toolbox festgelegt.

3.1 Ober-Kategorien „Gesundheitsmanagement“ und „Personalmanagement“

Um eine möglichst einfache und nutzerfreundliche Handhabung der Toolbox zu gewährleisten, werden zwei Ober-Kategorien angegeben (Abbildung 1). Hier kann der User entscheiden, ob er Maßnahmen aus dem Bereich „Gesundheitsmanagement“ oder aus dem Bereich „Personalmanagement“ suchen will. Die Bezeichnung „Personalmanagement“ wurde dem Begriff „HR Management“ vorgezogen, da sich in der qualitativen Interviewstudie herauskristallisierte, dass KMU, insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen, in der Praxis häufiger diesen Ausdruck verwenden.

MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

Die Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ bietet Ihnen praxiserprobte Werkzeuge für ein präventives Human Resource- und Gesundheitsmanagement. Mit den enthaltenen Checklisten, digitalen Tools und Leitfäden können Sie die Digitalisierung und den demografischen Wandel erfolgreich meistern. Wählen Sie dazu anhand der Suchkriterien die Bereiche aus, in denen Sie die größten Handlungsbedarfe sehen – und erhalten Sie wertvolle Handlungshilfen für die gesunde Arbeit 4.0!

Gesundheitsmanagement Personalmanagement

Mitarbeiterzahl Branche Standort

- Alle - - Alle - - Alle -

Themenfeld Maßnahme

Bitte auswählen Bitte auswählen

Abbildung 1: Screenshot MEGa-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

3.2 Kategorien „Mitarbeiterzahl“, „Branche“ und „Standort“

Wichtige Suchkriterien der Toolbox sind die Felder „Mitarbeiterzahl“, „Branche“ und „Standort“ (Abbildung 1). Die Suchfunktion „Mitarbeiterzahl“ spielt eine wichtige Rolle, da für größere Unternehmen andere Maßnahmen und Empfehlungen praktikabel und aufwandsökonomisch einsetzbar sind als für KMU. Aufwändige Ansätze der Mensch-Roboter-Kollaboration können von Kleinstunternehmen beispielsweise in der Regel nicht installiert werden. Umgekehrt ist anzunehmen, dass stark vereinfachte Checklisten für die Initialisierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Großunternehmen eine eher untergeordnete Rolle spielen. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen ihre konkrete Mitarbeiterzahl angeben, um passgenaue Lösungen zu finden.

Eine weitere wichtige Suchvariable ist die Kategorie „Branche“. Sie ist deshalb von besonderer Relevanz, da nicht jede Maßnahme, die in den Verbundprojekten entsteht, für jede Branche geeignet ist. Zum Beispiel werden Tools für spezifische Wirtschaftszweige, wie im Fall des Projekts „Best Off“, entwickelt. „Best Off“ bietet Konzepte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausschließlich für die Windshore-Energie-Branche an. Hinzu kommt, dass Unternehmen der Dienstleistungsbranche in der Regel wenig Interesse an produktionsunterstützten sensorischen Assistenzsystemen haben, wie sie beispielsweise im Verbundprojekt AIM entwickelt werden. Aus diesem Grund ist das Suchkriterium „Branche“ ein wichtiges Selektionsitem, welches passgenaue Maßnahmen ermöglicht.

Zuletzt kann auch der jeweilige Standort (Firmensitz) angegeben werden. Die Angabe des Standortes ist von Nutzen, da die Toolbox verschiedene Förderprogramme für Unternehmen aus den Bereichen „Gesundheit“ und „Qualifizierung“ enthalten wird. Bei den Förderprogrammen handelt es sich um Angebote, die von den jeweiligen Landesregierungen der 16 Bundesländer ausgeschrieben werden. Ein Unternehmen, dessen Hauptstandort beispielsweise in Hessen liegt, würde dementsprechend spezifische Förderprogramme dieses Bundeslandes angezeigt bekommen. Bundesweite Förderprogramme für Unternehmen sind ebenfalls enthalten und werden unabhängig vom Standort in der Toolbox aufgeführt.

3.3 Kategorien „Themenfeld“ und „Maßnahmen“

Das Suchkriterium „Themenfeld“ listet verschiedene Schwerpunkte der Oberkategorien „Gesundheitsmanagement“ und „Personalmanagement“ auf, die der Nutzer seinen Vorstellungen und Wünschen entsprechend anklicken kann. Mehrfachnennungen sind möglich, werden aber nicht empfohlen, da sonst zu viele Ergebnisse auf einmal dargestellt werden. Das Ziel der Komplexitätsreduktion, den die Toolbox verfolgt, würde so verloren gehen. Die Liste der Themenfelder für die Kategorie „Gesundheitsmanagement“ sind in Abbildung 2, die Themenfelder für die Kategorie „Personalmanagement“ in Abbildung 3 dargestellt.

The screenshot shows a search interface for the 'Gesundheitsmanagement' category. At the top, there are two tabs: 'Gesundheitsmanagement' (active) and 'Personalmanagement'. Below the tabs are three dropdown menus for 'Mitarbeiterzahl' (set to '- Alle -'), 'Branche' (set to '- Alle -'), and 'Standort' (set to '- Alle -'). The 'Themenfeld' section contains a list of six items, each with a close button (x): 'Angebote für Mitarbeiter', 'Aufbau Gesundheitsmanagement', 'Betriebliche Gesundheitsförderung', 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen', 'Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung', and 'Gesundheitsförderliche Führungs- und Unternehmenskultur'. The 'Maßnahme' section has a text input field with the placeholder 'Bitte auswählen'.

Abbildung 2: Themenfelder für die Kategorie „Gesundheitsmanagement“

The screenshot shows a search interface for the 'Personalmanagement' category. At the top, there are two tabs: 'Gesundheitsmanagement' and 'Personalmanagement' (active). Below the tabs are three dropdown menus for 'Mitarbeiterzahl' (set to '- Alle -'), 'Branche' (set to '- Alle -'), and 'Standort' (set to '- Alle -'). The 'Themenfeld' section contains a list of three items, each with a close button (x): 'Personal- und Kompetenzentwicklung', 'Personalplanung und Gewinnung', and 'Wissensmanagement'. The 'Maßnahme' section has a text input field with the placeholder 'Bitte auswählen'.

Abbildung 3: Themenfelder für die Kategorie „Personalmanagement“

Neben den spezifischen Themenfeldern kann der Nutzer in einem nächsten Schritt auswählen, welche Art Tool er präferiert. Folgende Maßnahmen, Instrumente und Tools werden in der MEgA-Toolbox enthalten sein:

- Apps
- Checklisten
- Good Practice Beispiele
- Handbücher
- Leitfäden
- Online-Tools
- Telefonberatung
- Beratung vor Ort im Unternehmen (teilweise Kostenpflichtig)
- Informationen zu staatlichen Zuschüssen

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ bereitet die Produkte und Forschungsergebnisse des BMBF-Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ so auf, dass insbesondere KMU einen niederschweligen Einstieg finden, um die angebotenen Lösungen praxisorientiert im Unternehmen ein- bzw. umzusetzen. In einem komplexen Feld an Angeboten und Forschungsergebnissen bietet die MEgA-Toolbox Unternehmen ein Raster, welches eine zielgerichtete, individuelle Suche nach passenden Maßnahmen und Empfehlungen ermöglicht. Dabei werden vor allem Lösungsansätze zusammengestellt, die die Anforderungen der digitalen Transformation und des demografischen Wandels in besonderem Maße berücksichtigen.

Der erfolgreiche Transfer der Toolbox in die betriebliche Praxis wird mithilfe zahlreicher zielgruppenspezifischer Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Unternehmen werden über Multiplikatoren erreicht. Angesprochen sind hier vor allem Berufsgenossenschaften, Branchenverbände, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und Krankenkassen.

Bis auf wenige Ausnahmen werden die angebotenen Tools und Instrumente interessierten Unternehmen kostenfrei zur Verfügung stehen. Die Toolbox wird Anfang 2019 unter www.gesundearbeit-mega.de online abrufbar sein.

5. Literatur

- Froböse I, Wilke C, Biallas B (2010) Unternehmen unternehmen Gesundheit - Betriebliche Gesundheitsförderung im Fokus der kleinen und mittleren Unternehmen. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.).
- Lechleiter P, Purbs A, Sonntag Kh (2018) Human-Resources- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0. Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin (ASU) – Zeitschrift für medizinische Prävention 52: 730-733.
- Lechleiter P, Purbs A, Sonntag Kh (2018) HR und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0. Bedarfe in deutschen und internationalen Unternehmen – eine quantitative Online-Studie. Heidelberg: Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Heidelberg (Hrsg.).



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de