

# Neue Arbeitsformen, alte(?) Belastungen: Arbeit 4.0 präventiv gestalten

Arbeitsschutzkonferenz 2019

IG-Metall BW

Reutlingen

23.10.2019

**Prof. Dr. Karlheinz Sonntag**

Arbeits- und Organisationspsychologie

Universität Heidelberg



# Agenda

Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen:  
Das Projekt MEGa

Bedarfe des HR- und Gesundheitsmanagements

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

Life-Balance (<https://lifebalance.gesundearbeit-mega.de/>)

MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ ([www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox))

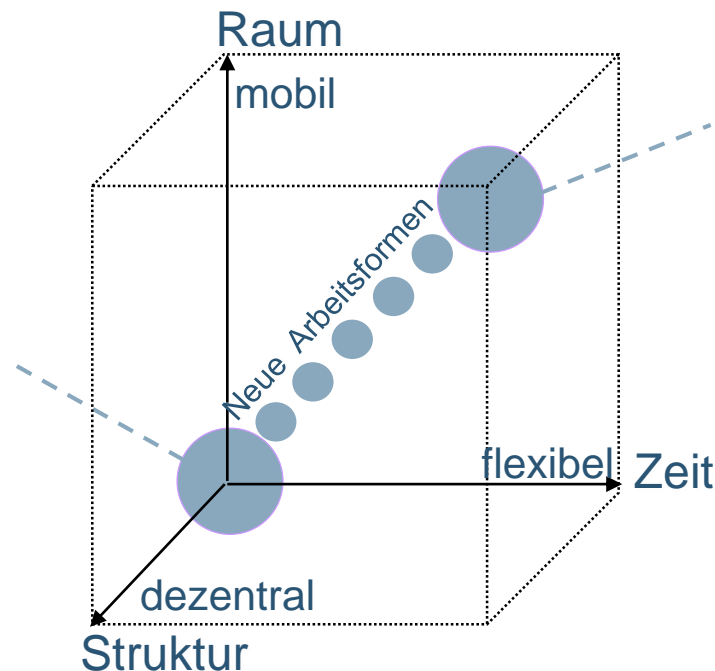
MEgA-Plattform ([www.gesundearbeit-mega.de](http://www.gesundearbeit-mega.de))

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Auflösungstendenzen von Raum, Zeit und Struktur

„Arbeite am fixen Ort  
zur festen Zeit!“

- Hierarchische Organisationen
- Starre Abteilungsstrukturen
- Zeitorientierung
- Kontrolle
- Trennung von Arbeit und Freizeit



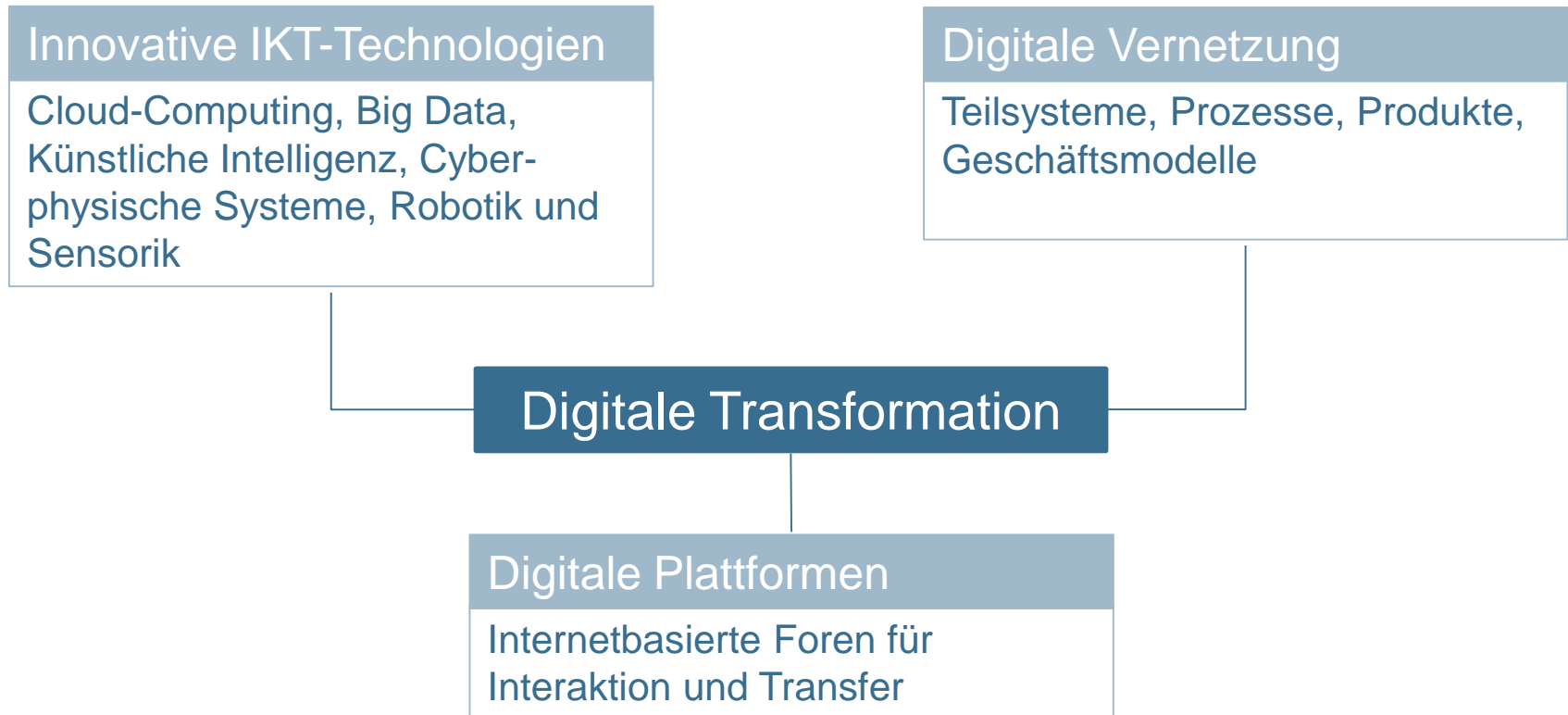
„Arbeite örtlich und  
zeitlich flexibel!“

- Heterarchische Organisationen
- Heterogene Teams
- Projektarbeit
- Ergebnisorientierung
- Eigenverantwortung
- Zusammenwachsen von Arbeit und Freizeit

➔ Neue Arbeitsformen sind gekennzeichnet durch hohe Flexibilität, dislozierte Arbeit, fragmentierte Arbeitsstrukturen und vollem 24h-Zyklus; **gestützt durch innovative IT-Anwendungen.**

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Treiber der digitalen Transformation



(in Anlehnung an acatech, BDI, 2017)

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Umsetzungsstand Digitalisierung

### „Wirtschaftsindex DIGITAL 2018“<sup>1</sup>

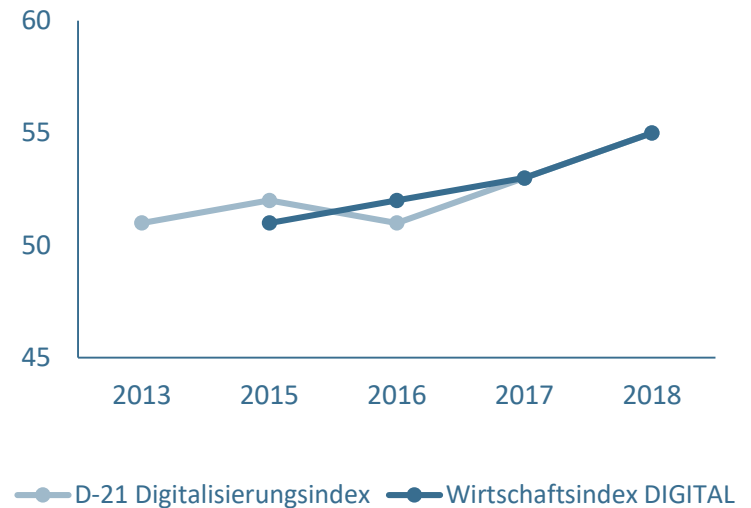
- Indexwert gestiegen (2015: 49 [von 100]; 2018: 54)
- Digitalisierungsgrad GU +; MU –
- Digitalisierungstempo MU +; GU –
- IKT-Branche am stärksten digitalisiert; Digitalisierungsschub bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern

### „D21-Digitalindex 2018/2019“<sup>2</sup>

- Indexwert gestiegen (2015: 52 [von 100]; 2018: 55)
- Ältere Generation „zieht nach“
- Digitale „Vorreiter“+; digitale Außenstehende –

### „Digitalisierungsindikator 2017“<sup>3</sup>

- Deutschland Platz 17 von 35 ausgewählten Volkswirtschaften (vgl. auch BMWi, 2018, international Platz 5 von 10)



<sup>1</sup>BMWi et al., 2018; N=1061 Entscheider in Unternehmen

<sup>2</sup>BMWi et al. 2019; N=2052 Capi-Befragte aus der Bevölkerung

<sup>3</sup>acatech, BDI, 2017; N=35 Industrienationen

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Beschäftigten

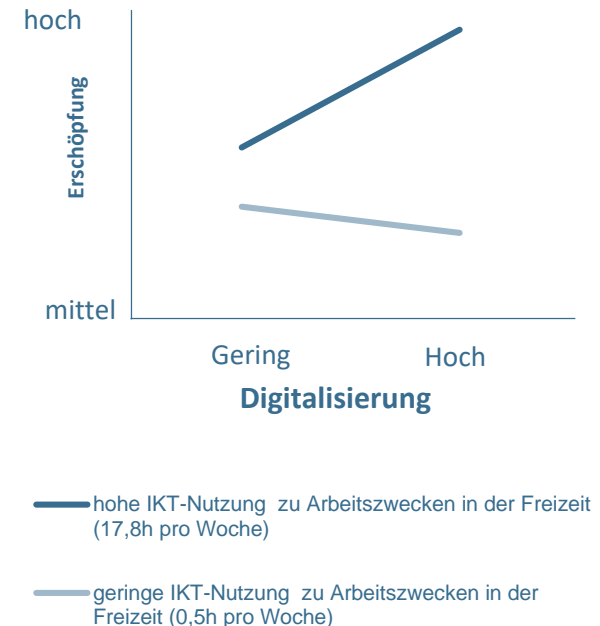
### „Digitalisierungsmonitor“<sup>1</sup>

- 29% erfahren körperliche Entlastung
- 78% sehen die Notwendigkeit sich ständig weiterzuentwickeln
- 65% nehmen eine Verdichtung der Arbeit wahr
- 32% erleben einen größeren Entscheidungsspielraum

### Literaturrecherche<sup>2</sup>

- Psychische Belastungen:
  - Schnelle und unvermittelte Aufgabenkommunikation
  - Multi-Tasking
  - Arbeitsunterbrechungen (z.B. E-Mail-Verkehr, Systemabstürze, technische Probleme)
- Negative Beanspruchungsfolgen:
  - Stresserleben, Frustrationen und Burnout-Symptomatik erhöht

### Studie Barmer GEK, Uni St. Gallen<sup>3</sup>



<sup>1</sup>BMAS i.V. IAB & ZEW, 2016; N=771 Betriebe und 7109 Mitarbeiter

<sup>2</sup>Müller-Thur et al., 2018; N=41 Studien

<sup>3</sup>Böhm et al., 2016 ; N=3505 Beschäftigte

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Arbeitsbedingungen und Belastungen (BIBB/BAuA, 2018)

		2018 Basis: N = 20.012	2012 Basis: N = 20.036	2006 Basis: N = 20.000	Entwicklung Vergleichsbasis 2012
Schweres Heben und Tragen (♂20kg; ♀10kg)	häufig	22,6%	22,3%	22,8%	→
	davon belastet	52,7%	53,8%	52,0%	↘
Rauch, Staub, Gase, Dämpfe	häufig	12,2%	12,2%	13,9%	→
	davon belastet	52,9%	56,4%	57,3%	↘
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft	häufig	20,0%	19,6%	21,2%	→
	davon belastet	51,8%	53,5%	53,1%	↘
Arbeiten in Zwangshaltung	häufig	16,6%	16,6%	14,3%	→
	davon belastet	51,6%	49,0%	50,9%	↗
Lärm	häufig (22,8%; störende Geräusche)	25,4%	24,0%	23,9%	↗
	davon belastet (59,4%; störende Geräusche)	53,7%	51,0%	54,0%	↗

Quelle: Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld, Hünefeld & BAuA (2018). *Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018* (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Verfügbar unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Arbeitsanforderungen und Belastungen (BIBB/BAuA, 2018)

		2018 Basis: N = 20.012	2012 Basis: N = 20.036	2006 Basis: N = 20.000	Entwicklung Vergleichsbasis 2012
Termin- / Leistungsdruck	häufig	47,9%	52,0%	53,5%	↘
	davon belastet	65,9%	64,4%	59,5%	↗
Arbeitsunterbrechungen / -störungen	häufig	44,7%	42,8%	46,1%	↗
	davon belastet	59,5%	58,5%	59,8%	↗
Verschiedene Arbeiten gleichzeitig	häufig	60,9%	58,7%	58,7%	↗
	davon belastet	31,7%	29,0%	26,5%	↗
Schnell Arbeiten	häufig	33,9%	38,6%	44,1%	↘
	davon belastet	49,9%	47,0%	42,1%	↗
Fachliche Über- / Unterforderung	eher überfordert	5,0%	4,2%	4,6%	↗
	eher unterfordert	13,0%	12,7%	13,8%	→
Über- / Unterforderung durch Arbeitsmenge	eher überfordert	22,5%	18,1%	17,4%	↗
	eher unterfordert	5,4%	5,6%	6,4%	→

Quelle: Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld, Hünefeld & BAuA (2018). *Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018* (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Verfügbar unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?__blob=publicationFile&v=3)



# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

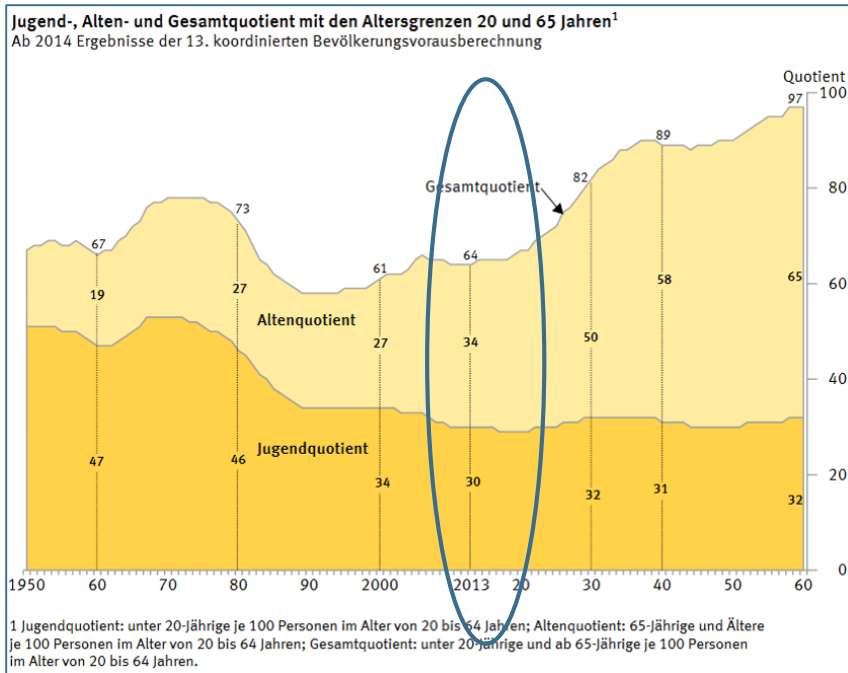
Arbeitszufriedenheit und Gesundheitszustand (BIBB/BAuA, 2018)

		2018 Basis: N = 20.012	2012 Basis: N = 20.036	2006 Basis: N = 20.000	Entwicklung Vergleichsbasis 2012
mit dem direkten <b>Vorgesetzten</b>	sehr zufrieden	32,6%	31,0%	29,6%	↗
	zufrieden	50,3%	54,2%	54,9%	↘
mit Art und Inhalt der <b>Tätigkeit</b>	sehr zufrieden	31,6%	28,5%	28,5%	↗
	zufrieden	60,8%	64,9%	64,0%	↘
Arbeitszufriedenheit <b>insgesamt</b>	sehr zufrieden	32,1%	27,9%	29,1%	↗
	zufrieden	58,7%	64,7%	63,2%	↘
allgemeiner <b>Gesundheitszustand</b>	ausgezeichnet	9,3%	9,4%	11,7%	→
	sehr gut	25,1%	22,9%	25,4%	↗

Quelle: Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld, Hünefeld & BAuA (2018). *Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018* (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Verfügbar unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

# Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

## Alterung und Schrumpfung



### Alterung

- Anstieg der Lebenserwartung (2060: ♀ 90,4 J. ♂ 86,7 J.)
- Anstieg der älteren Beschäftigten über 50+ Jahren (2005: 25%; 2017: 37%; 2024: ca. 40%)
- Anstieg des Altenquotienten (2008: 34; 2060: 65)

### Schrumpfung

- Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter (2013: 49 Mio.; 2060: ca. 38 Mio.)
- Ausscheidende „baby boomer“



Belegschaften werden künftig deutlich älter sein, deren Ressourcen zu erhalten und Potenziale zu nutzen ist die Konsequenz. Spürbare Wirkung für die deutsche Wirtschaft zw. 2017 u. 2024.

(IAB & BiBB, 2019; Statistisches Bundesamt, 2015; 2018)

# Agenda

Moderne Arbeitswelt unter 3D-Bedingungen

Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen:  
Das Projekt MEGa

Bedarfe des HR- und Gesundheitsmanagements

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

Life-Balance (<https://lifebalance.gesundearbeit-mega.de/>)

MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ ([www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox))

MEgA-Plattform ([www.gesundearbeit-mega.de](http://www.gesundearbeit-mega.de))

# Auftrag: BMBF Förderschwerpunkt

## Ziele

„Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“

(Wissenschaftliches Begleitvorhaben Projekt MEgA; FöKz: 02L14A000; LfZt: 01.11.2015 – 31.12.2019)

### Ziele:

- Beschäftigte und Unternehmen in der digitalen Transformation und im demographischen Wandel unterstützen
- mit präventionsorientierter Personal- und Kompetenzentwicklung den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz human und wirkungsvoll gestalten
- praxistaugliche Konzepte und Instrumente auf der Basis aktueller Erkenntnisse der Arbeitsforschung erproben und umsetzen

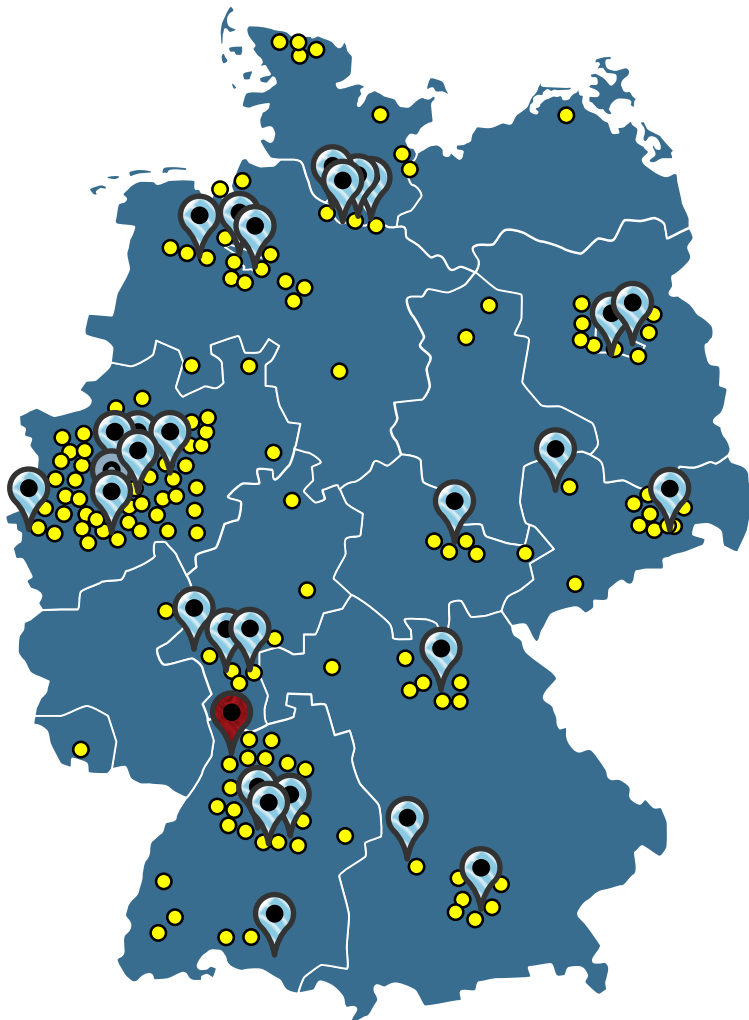
# Auftrag: Das BMBF-Projekt MEGa

## Projektstruktur im Förderschwerpunkt

<b>BMBF Verbund- Projekte</b>	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	...	...	P30
<b>Fokusgruppen</b>	<b>Personal- entwicklung und Führung</b>		<b>Pflege und dienstleistungs- intensive Branchen</b>		<b>Präventions- allianzen</b>		<b>Individualisierte und präventive Arbeits- gestaltung</b>		<b>Neue Arbeitsformen und innovative Assistenz- systeme</b>			
<b>Wissenschaftl. Begleitvorhaben</b>	<b>Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen (MEgA)</b>											
	Monitoring	Bedarfsanalyse	Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung		Life Balance Online Training		Netzwerke					
<b>Maßnahmen</b>	<b>Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“ Interaktive Plattform</b>											
<b>Unterstützer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialpartner (Gesamtmetall, IG Metall)</li> <li>• Berufsgenossenschaften (BG RCI, BG ETEM)</li> <li>• Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV; iga)</li> <li>• Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi)</li> <li>• Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA)</li> </ul>					

# Verbundprojekte im BMBF-Förderschwerpunkt

Deutschlandweite Zusammenarbeit in 30 Projekten



Verbundprojekte



Kooperationspartner

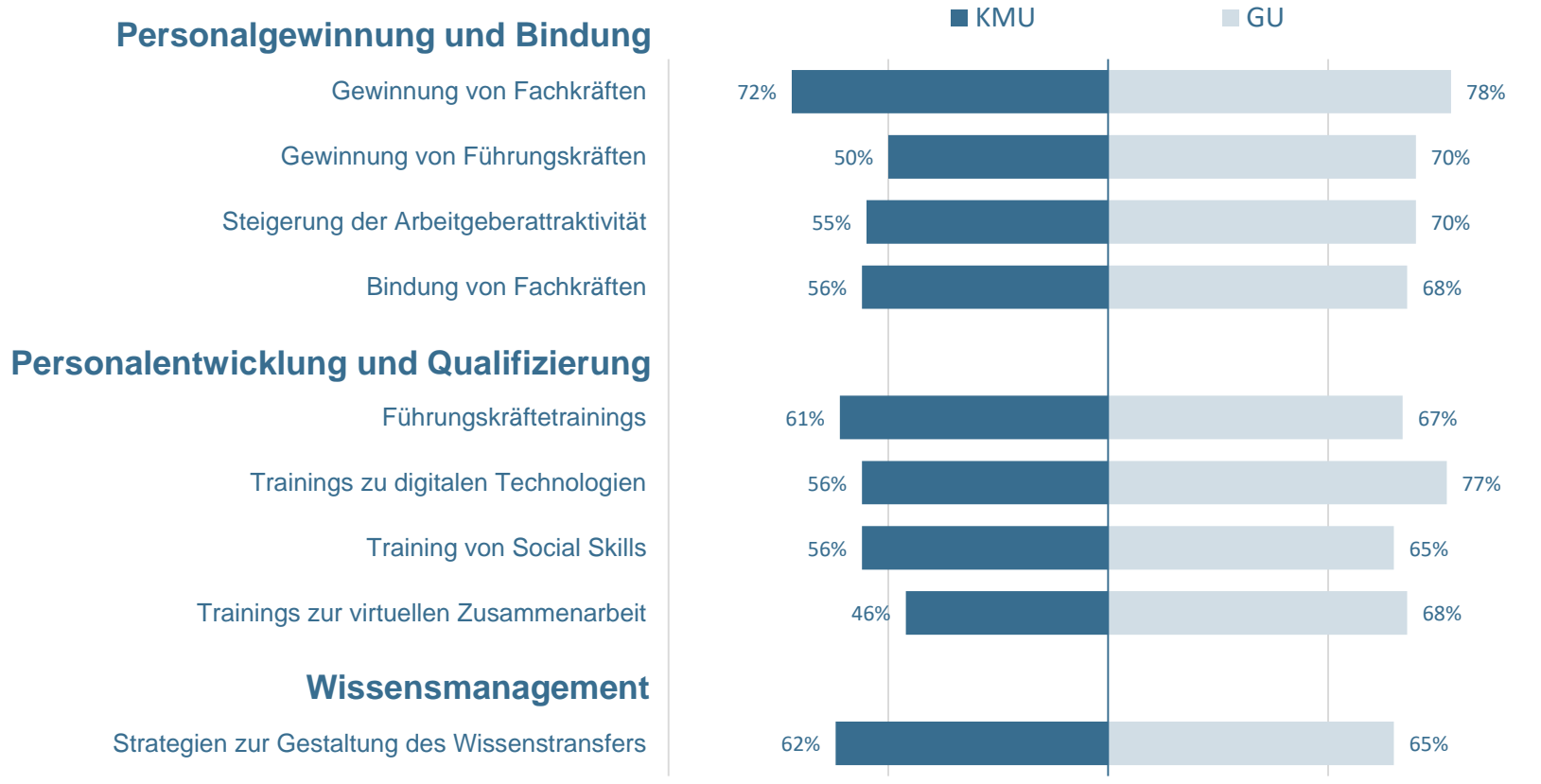
- 64 Unternehmen (KMU: 41, GU: 23)
- 43 Hochschulen
- 16 Forschungsinstitute (außeruniversitär)
- 31 Akteure im Arbeits- und Gesundheitsdienst

## Branchen

- Metall- und Elektroindustrie (inkl. Stahl- und Kunststoff)
- Maschinen- und Werkzeugbau (inkl. Handwerk, Bau)
- IT- und Logistik
- Energie
- Dienstleistungen (Handel, Beratung, Medizin, Pflege)

# Bedarfe Arbeit 4.0

## (vorrangige) Bedarfe HR-Management in der digitalen Transformation



Anmerkung: % umfasst die Ausprägungen trifft eher zu / trifft völlig zu; KMU (N = 221), GU (N = 108) (Lechleiter, Purbs & Sonntag, 2018; N=329 Geschäftsführer & Personalverantwortliche)

# Bedarfe Arbeit 4.0

## (vorrangige) Bedarfe BGM/BGF in der digitalen Transformation

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nachhaltige BGM –Strategie

Best-Practice-Beispiele

Erfolgsmessung des BGM

### Verhältnisinterventionen

Gestaltung der Arbeitsabläufe

Gestaltung der digitalen Kommunikation

Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben

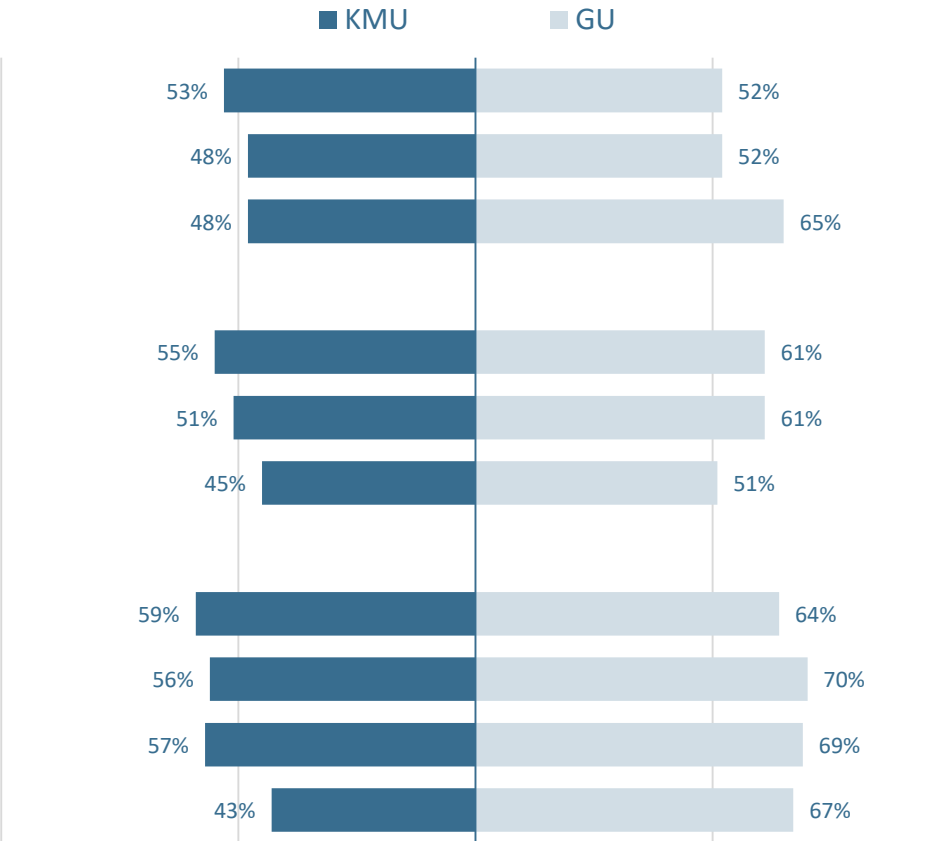
### Verhaltensinterventionen

Maßnahmen zur Stressbewältigung

Belegschaft für die eigene Gesundheit sensibilisieren

Führungskräfte für die BGF sensibilisieren

Steigerung der Teilnahme an Gesundheitsangeboten



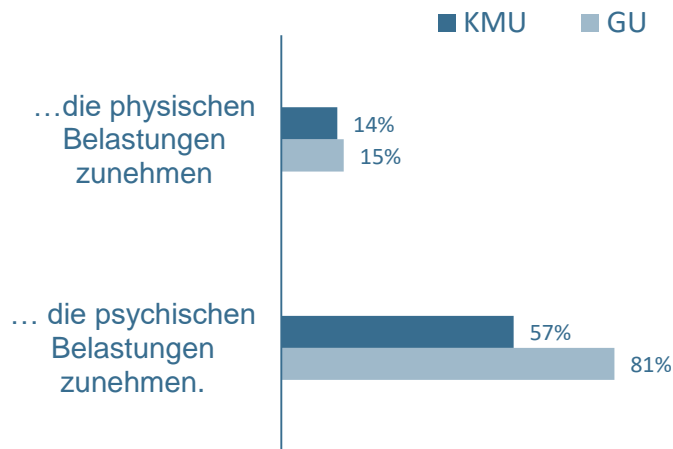
Anmerkung: % umfasst die Ausprägungen trifft eher zu / trifft völlig zu; KMU (N = 221), GU (N = 108) (Lechleiter, Purbs & Sonntag, 2018; N=329 Geschäftsführer & Personalverantwortliche)



# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

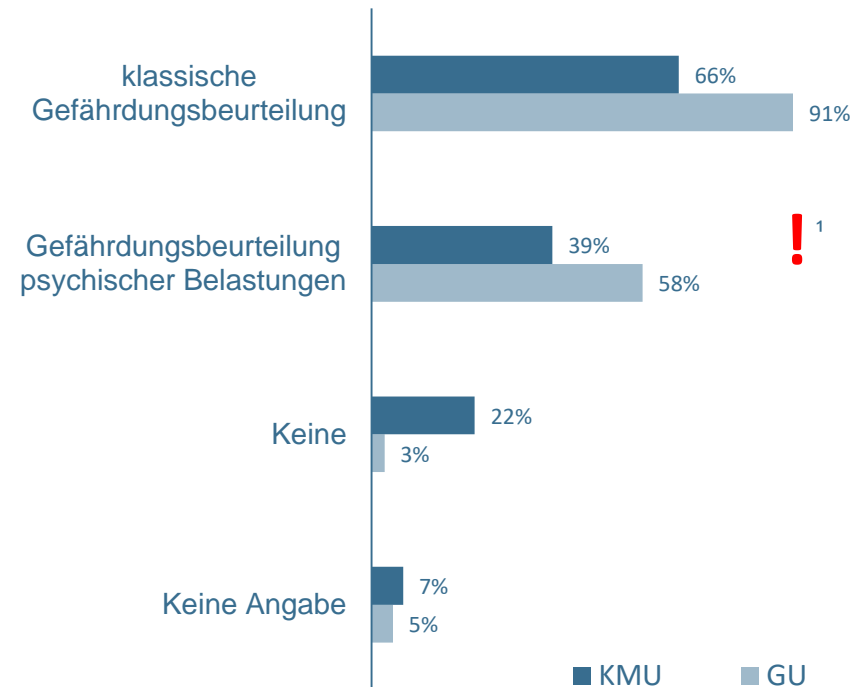
## Psychische Belastungen und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation werden in unserem Unternehmen...



(Lechleiter, Purbs & Sonntag, 2018; N=329 Geschäftsführer & Personalverantwortliche)

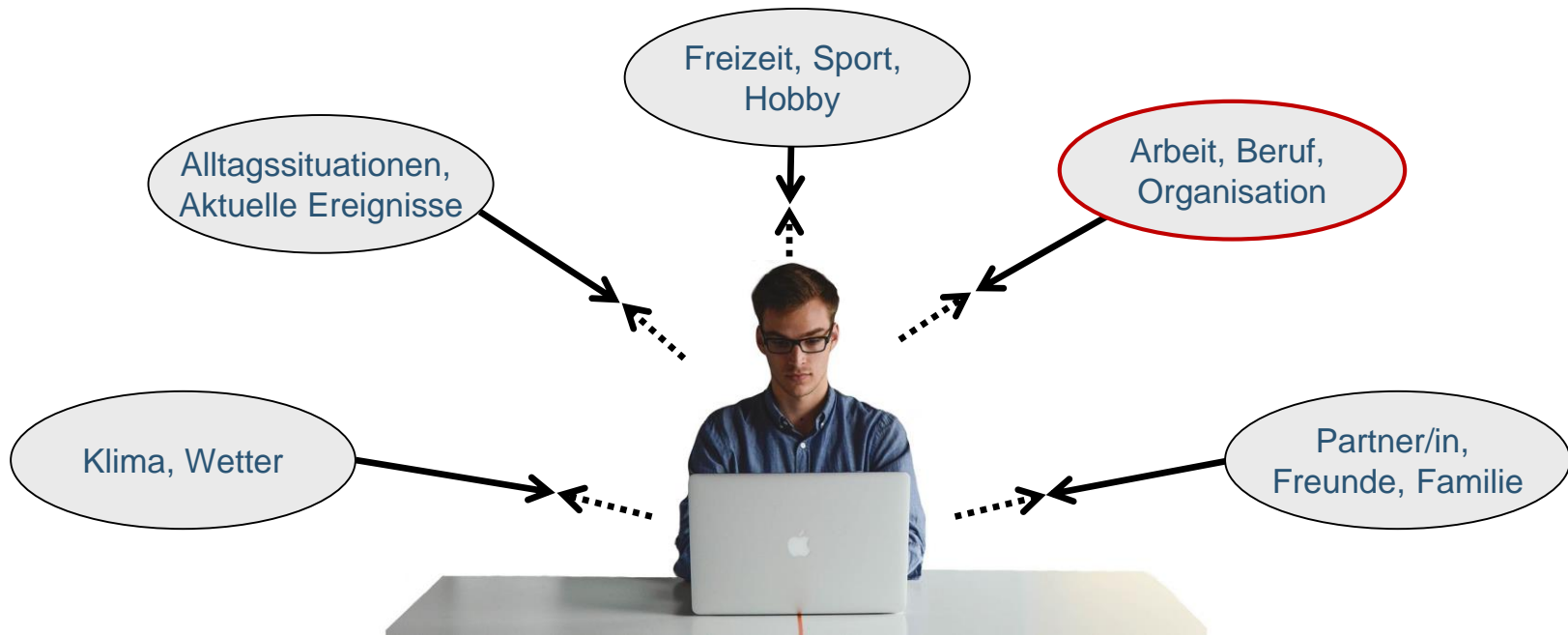
Durchführung der Gefährdungsbeurteilung



<sup>1</sup> vgl. GDA-Dachevaluation: 44% (N=4.726); Hägele & Fertig, 2018

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Exkurs: Psychische Belastung und Beanspruchung



### Definition nach DIN EN ISO 10075-1

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken

### Individuelle Voraussetzungen:

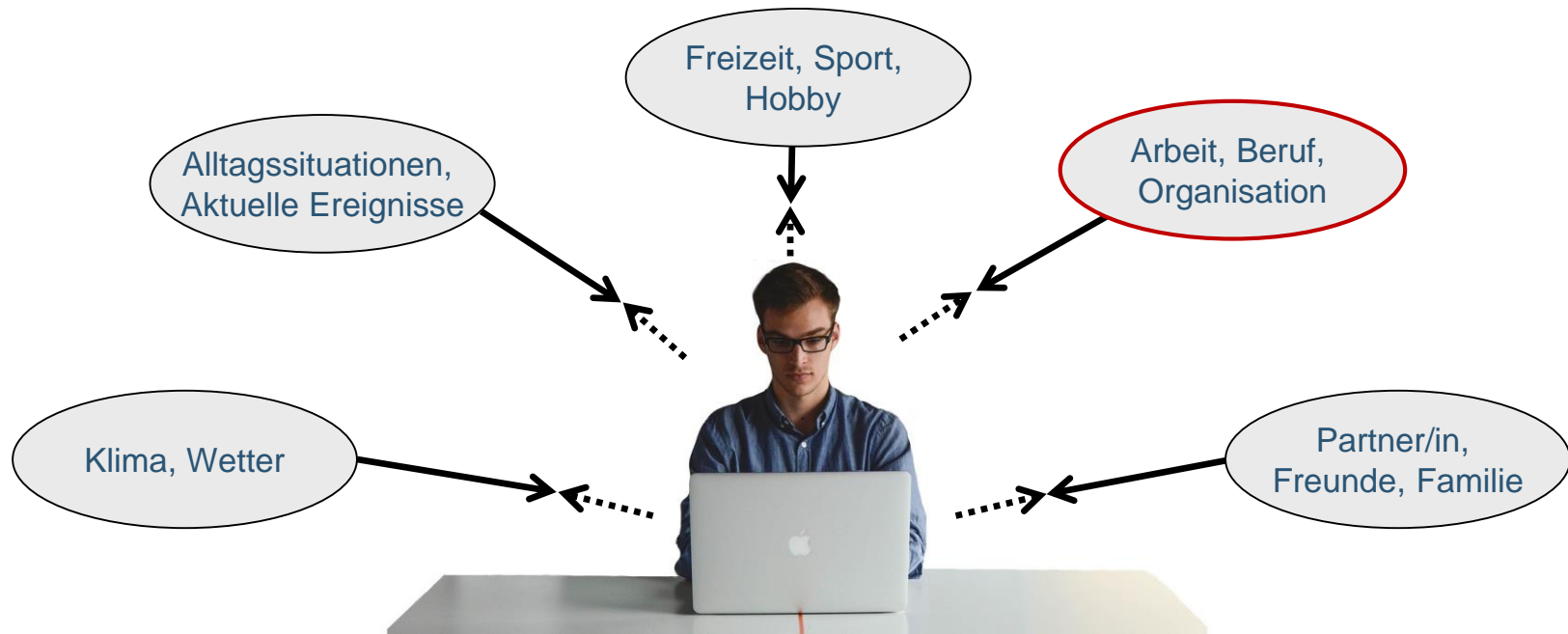
- Fähigkeiten, Fertigkeiten
- Erfahrungen
- Gesundheit
- Aktuelle Verfassung
- Bewältigungsstrategien

### Definition nach DIN EN ISO 10075-1

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit seiner jeweiligen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Exkurs: Folgen Psychischer Beanspruchung



Langfristig
<ul style="list-style-type: none"><li>- Stress</li><li>- Psychosomatische Störungen</li><li>- Burnout</li><li>- Absentismus</li><li>- Frühverrentung</li><li>- Psych. Erkrankung</li></ul>

### Beanspruchungsfolgen

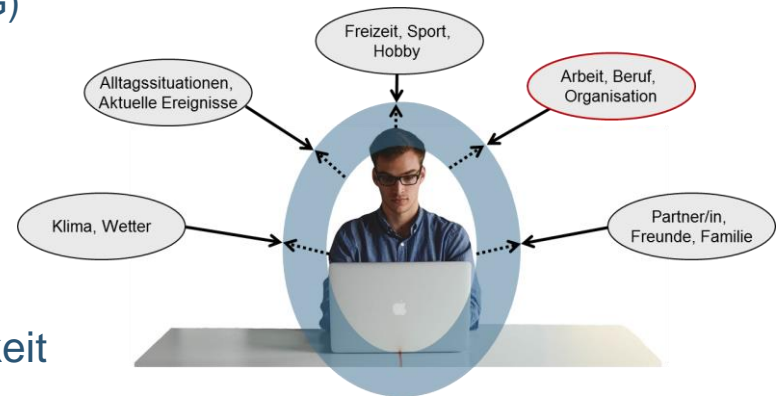
Kurzfristig (DIN EN ISO 10075-1)	
<b>Anregung:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aufwärmung</li><li>- Aktivierung</li><li>- Lernen</li></ul>	<b>Beeinträchtigung:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ermüdung</li><li>- Monotonie</li><li>- vermind. Wachsamkeit</li><li>- psych. Sättigung</li></ul>

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Exkurs: Psychische Erkrankungen ≠ Psychische Belastungen

### Psychische Belastungen (i.S. § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG)

- beziehen sich auf Arbeitsbedingungen und -organisation
- werden analysiert durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner, Betriebsrat, Arbeitspsychologen usw.
- werden analysiert mittels Beobachtung der Tätigkeit und Befragung des Beschäftigten



### Psychische Erkrankungen/Störungen

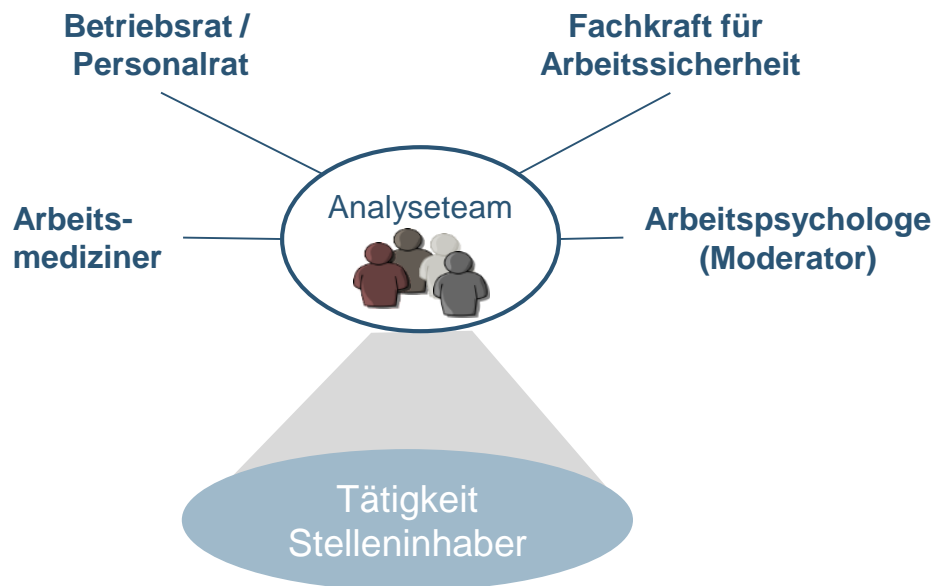
- beziehen sich auf das Individuum
- werden durch den Arzt/Psychotherapeuten diagnostiziert
- werden international klassifiziert
  - ICD (International Classification of Diseases)
  - DSM (Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders)

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Das Verfahren GPB

### Objektive und konsensorientierte Beurteilung psychischer Belastungen durch ein Analyseteam

#### Objektiver Zugang



#### Konsensorientiert

- Unterschiedliche Perspektiven fließen in die Beurteilung ein
- Fachliche und betriebliche Experten entscheiden gemeinsam
- Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite werden gehört
- Jede Meinung wiegt gleich viel

➔ Gemeinsam getragenes Urteil

<sup>1</sup> Sonntag, Kh. & Feldmann, E. (2017). Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – das Verfahren GPB. *Arbeitsmedizin. Sozialmedizin. Umweltmedizin*, (52)9, 638-641.

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Das Verfahren GPB: Belastungsdimensionen

### Beurteilung **kritischer Kombinationen** von Dimensionen psychischer Belastung

#### Belastungsdimensionen in der GPB

- Arbeitskomplexität
  - Handlungsspielraum
  - Variabilität
  - Zeitspielraum
  - Verantwortungsumfang
  - Arbeitsintensität
  - Arbeitsunterbrechungen
  - Kooperationserfordernisse
  - Konzentrationserfordernisse
  - Kundenorientierung
  - Emotionsregulierung
  - Kontrollerfordernisse
  - Informationsaustausch
- ermittelt werden kritische Kombinationen von Belastungsdimensionen
- kompatibel mit den Merkmalsbereichen der GDA (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2016; Nationale Arbeitsschutzkonferenz 2015)
- in vielfachen nationalen und internationalen Studien als Belastungsfaktoren identifiziert

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Das Verfahren GPB: Auswertungsmatrix

	Ak ↑	Ak ↓	Hs ↑	Hs ↓	Va ↑	Va ↓	Zs ↑	Zs ↓	Ai ↑	Ai ↓	Vu ↑	Vu ↓	Au ↑	Au ↓	Ke ↑	Ke ↓	Koop ↑	Koop ↓	Ko ↑	Ko ↓	Er ↑	Er ↓	Kon ↑	Kon ↓	
Ak ↑																									
Ak ↓																									
Hs ↑																									
Hs ↓	■																								
Va ↑	■																								
Va ↓		■			■																				
Zs ↑																									
Zs ↓	■				■																				
Ai ↑	■			■	■			■																	
Ai ↓																									
Vu ↑	■			■	■			■	■																
Vu ↓																									
Au ↑	■			■	■			■	■			■													
Au ↓																									
Ke ↑	■			■	■			■	■		■		■												
Ke ↓																									
Koop ↑	■			■	■			■	■		■		■		■										
Koop ↓																									
Ko ↑	■			■	■			■	■		■		■		■		■								
Ko ↓																									
Er ↑	■			■	■			■	■		■		■		■		■								
Er ↓																									
Kon ↑	■			■	■			■	■		■		■	■		■		■			■				
Kon ↓																									
la ↑																									
la ↓	■				■				■		■		■		■		■		■		■		■		■

### Legende:

Ausprägung der Anforderungsdimension:  
 hoch (↑) :  $x > 3,5$   
 niedrig (↓) :  $x < 2,5/2,0$



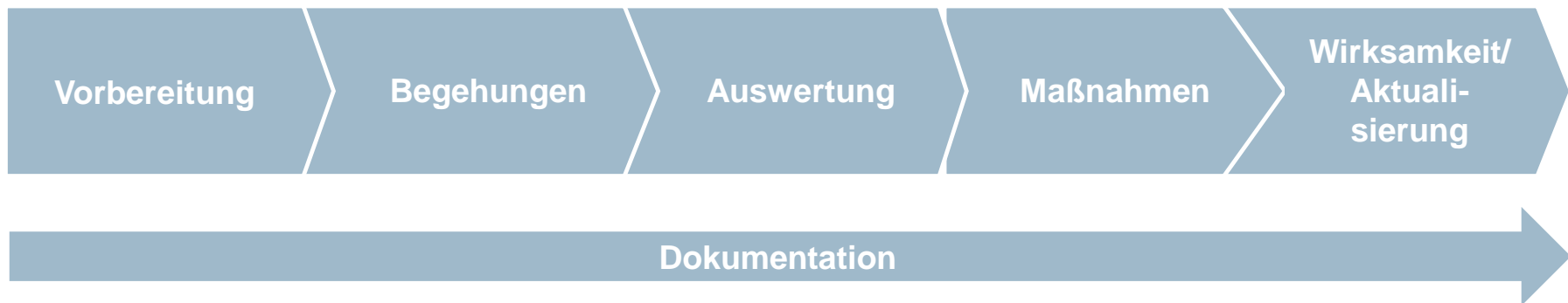
Risiko psychischer Belastungen vorhanden, wenn kritische Kombinationen (rot markiert) vorliegen

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Das Verfahren GPB: Ablauf

### Ablauf der Gefährdungsbeurteilung mit der GPB

(entsprechend der empfohlenen Prozessschritte der GDA-Leitlinie)





# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

## Das Verfahren GPB: Qualitätsmerkmale

### Durch den Einsatz der GPB

- werden die gesetzlichen Anforderungen erfüllt.
- werden die Prozessschritte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach der GDA vollständig umgesetzt.
- werden die kritischen Belastungsdimensionen objektiv und konsensorientiert erfasst (keine Verzerrungen durch Selbsteinschätzungen und subjektive Ad-hoc Themen).
- wird der Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung aufwandsökonomisch gestaltet (keine flächendeckende Vollerhebung oder Mehrfachbeurteilung).
- wird eine differenzierte Sichtweise in die Ursachen psychischer Belastungen gewährleistet (Skalierung und Priorisierung).
- wird eine Qualitätssicherung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung erreicht (z.B. Wirksamkeitskontrolle und Nachhaltigkeitsüberprüfung).
- werden eine transparente Standardisierung der Prozesse und eine kontinuierliche Einrichtung von (In-House) Analyseteams für den Prozess der Gefährdungsbeurteilung ermöglicht.

# Life-Balance



## Life-Balance Training (lifebalance.gesundearbeit-mega.de)

Life Balance Training    Module ▾    Mein Strategiekoffer    Kalender    Simone Brandstädter

### Einführung zum Training

Startseite > Mein Training > Einführung zum Training > Einführung zum Life Balance Training > Einführung Betaversion - 22.11.18

#### E Einführung / Life Balance Training



- Einführung zum Training
- Basismodul 1  
Einstieg zum Thema  
Life Balance
- Basismodul 2  
Individuelle  
Stressauslöser
- Wahlmodule
- Praxismodul 1  
Ihr persönliches Life  
Balance Projekt
- Praxismodul 2  
Life Balance leben
- Abschlussmodul

Seite 2/7

# MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

[www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox)

## MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

### Ziel:

Verbreitung und Transfer der Projekt-Ergebnisse des Förderschwerpunktes

### Zielgruppen:

Verantwortliche des HR- und/oder Gesundheitsmanagements und Beschäftigte

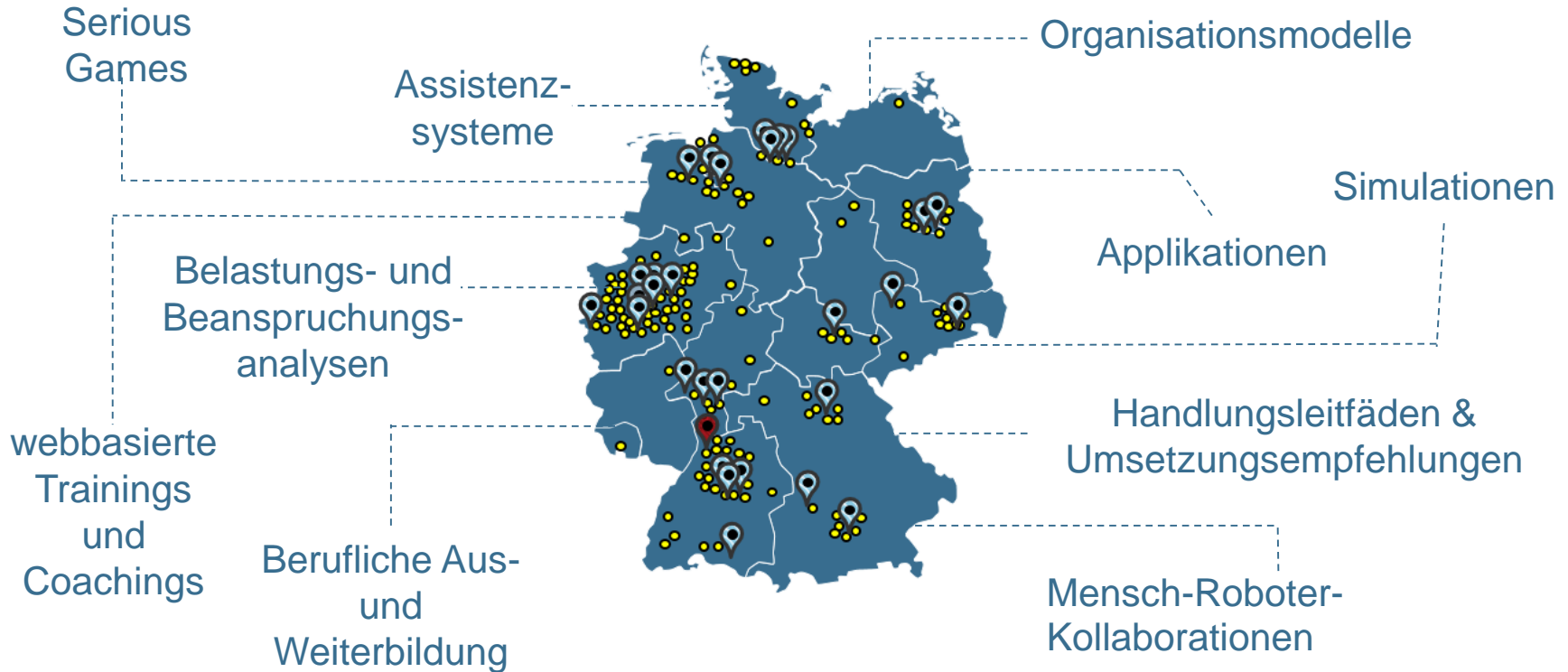
### Gegenstand:

Webbasierter Werkzeugkasten mit einem kategorialen Suchraster zur Auswahl präventiver Gestaltungsansätze (Checklisten, Leitfäden, Best Practices, Trainings, Simulationen usw.)



# MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

[www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox) - entwickelte Tools



# MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

[www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox) - Kategoriales Suchraster

**Gesundheitsmanagement**


**Mitarbeiterzahl**  **Branche**  **Standort**

**Themenfeld**

- Aufbau Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Gesundheitsförderliche Führungs- und Unternehmenskultur
- Individuelle Angebote für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Psychische Belastung


**Tool**

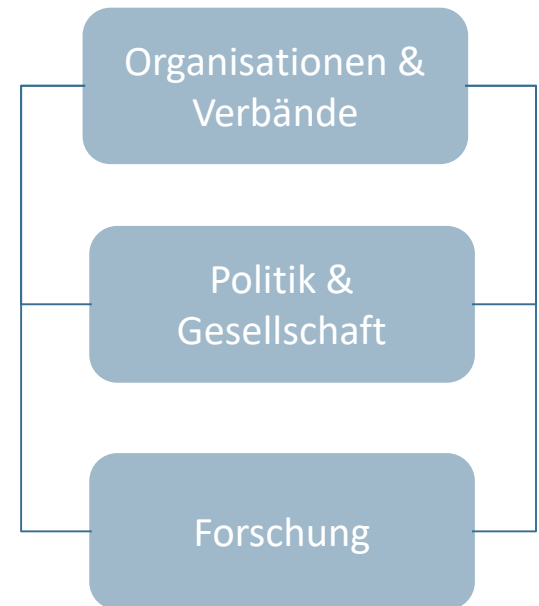
- App
- Beratung vor Ort im Unternehmen
- Checkliste
- Good Practice
- Handbuch
- Leitfaden
- Online-Tool



# MEgA-Toolbox „Gesunde Arbeit 4.0“

[www.gesundearbeit-mega.de/toolbox](http://www.gesundearbeit-mega.de/toolbox) - Kategoriales Suchraster

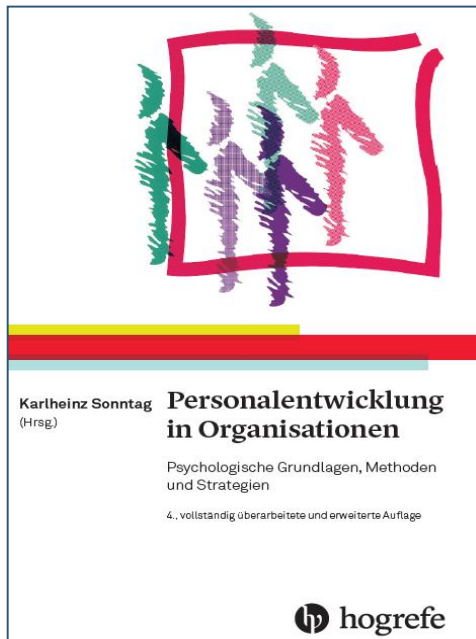
Gesundheitsmanagement		Personalmanagement	
<b>Mitarbeiterzahl</b>	<b>Branche</b>	<b>Standort</b>	
- Alle -	- Alle -	- Alle -	
<b>Themenfeld</b>	<b>Tool</b>		
Bitte auswählen	Bitte auswählen		
Personal- und Kompetenzentwicklung	Checkliste		
Personalplanung und Gewinnung	Good Practice		
Wissensmanagement	Handbuch		
	Leitfaden		
	Online-Tool		
	Verfahren vor Ort im Unternehmen		
	Zuschuss		





# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

## Literatur zum Vortrag



Prof. Dr. Karlheinz Sonntag

Arbeits- und Organisationspsychologie  
Psychologisches Institut  
Hauptstr. 47-51  
69117 Heidelberg  
[www.ao.uni-hd.de](http://www.ao.uni-hd.de)

Wissenschaftlicher Leiter  
khs worklab GmbH  
Institut für Arbeitspsychologie  
Hebelstraße 14  
69115 Heidelberg  
[www.khs-worklab.de](http://www.khs-worklab.de)