

Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0

Herausforderungen, Chancen und Präventionsansätze



- **Das Projekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“**
- **Die Arbeitswelt 4.0 – Veränderungen, Herausforderungen und Chancen**
- **Zukunftsfähiges BGM - Von altbewährt bis zukünftig relevant:
Belastungen und Präventionsansätze**

Ziele und Partner



Das Projekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ hatte das Ziel, die

- **Wirkung der Arbeitswelt 4.0** auf die Gesundheit der Beschäftigten zu verstehen und
- **die Gesundheit positiv zu Beeinflussen** und
- **ein zukunftsfähiges Betriebliches Gesundheitsmanagement-Konzept** zu gestalten.



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



SOFI

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
an der Georg-August-Universität



158

WORKSHOPS IN
UNTERNEHMEN



11

BRANCHEN



21

UNTERNEHMEN

177

verhaltens- und verhältnisorientierte
Gesundheitsförderungsmaßnahmen,
abgeleitet aus den gewonnenen Erkenntnissen



Projektunternehmen:



Die Arbeitswelt 4.0 - Veränderungen, Herausforderungen und Chancen

Veränderungen der Arbeitswelt 4.0 im Überblick



Ergebnisse aus der betrieblichen Praxis



Neue Systeme, Prozesse und Arbeitsformen – Die Ausgestaltung ist entscheidend



Neue psychische Belastungen entstehen



Orts- und zeitflexibles Arbeiten erfährt Aufschwung



Anforderungen an Führung verändern sich



Corona ist Herausforderung und Chance zugleich



Bewegungsförderliches Arbeiten bleibt wichtig



Digitale Veränderungen ganzheitlich gestalten

Es sind keine konkreten Technologien, die sich negativ oder positiv auswirken.

Die Ausgestaltung der Digitalisierung ist ausschlaggebend für die gesundheitliche Wirkung!

Neue Systeme, Arbeitsformen und Qualifikation



Ist Veränderung die Konstante der Zukunft?

Herausforderungen

- Digitale Lösungen erfüllen häufig nicht ihren Zweck
- Schnittstellenprobleme rauben Zeit
- Zunahme Projektarbeit und Leistungsdruck
- Qualifizierungsmöglichkeiten oft unzureichend

Chancen

- Beschäftigte sind positiv eingestellt gegenüber der Digitalisierung
- Physisch belastende Tätigkeiten werden reduziert
- Qualifizierung ist passgenau möglich

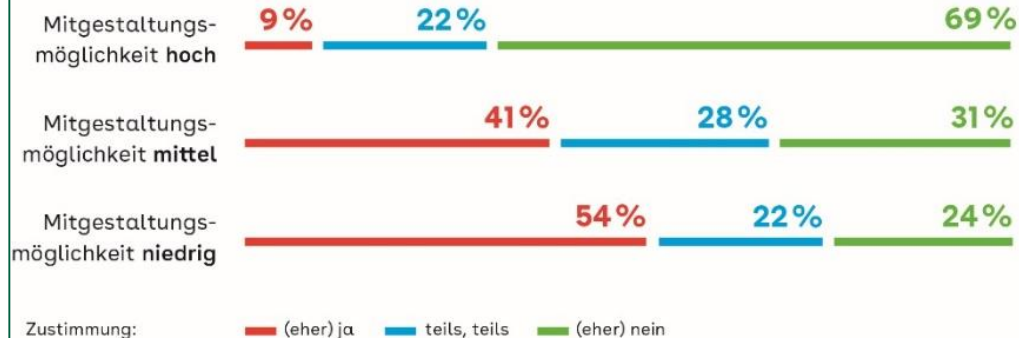
Mitgestaltung und Beteiligung sind der Schlüssel für Gesundheit und Potenziale der Digitalisierung



So wirkt sich das Niveau der Mitgestaltung aus

Je mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten Beschäftigte haben, desto positiver bewerten sie ihre Arbeitssituation – das zeigen die folgenden Befragungsergebnisse des SOFI.⁵

Die körperlichen Anforderungen der Arbeit sind so hoch, dass man auf Dauer gesehen mit Gesundheitsproblemen rechnen muss.





- > *Um den digitalen Wandel in Unternehmen gesund zu gestalten, gilt es, Veränderungen und den damit verbundenen Arbeitsaufwand realistisch und ganzheitlich zu betrachten, Beschäftigte von Beginn an zu beteiligen, ihnen Mitgestaltungsmöglichkeiten einzuräumen und Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen sowie transparent über Veränderungen zu informieren.*

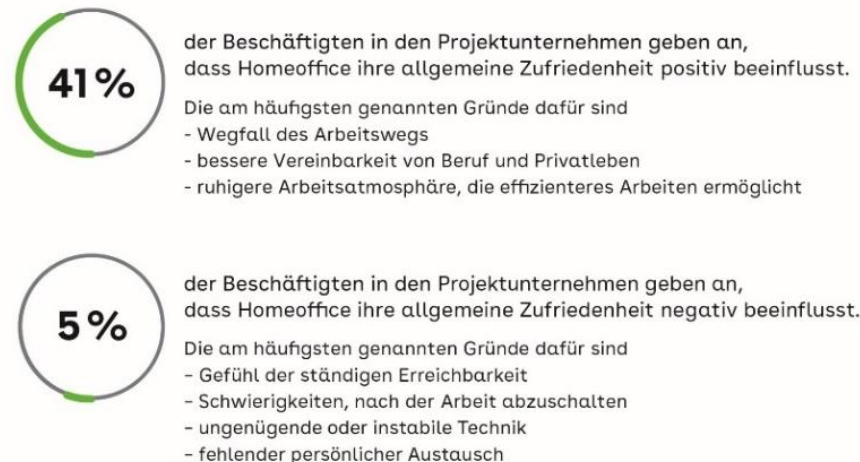


Wirkung von Home Office auf die Zufriedenheit

So wirkt sich Homeoffice auf die allgemeine Zufriedenheit aus



Diese Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit im Homeoffice






> *„Durch orts- und zeitflexibles Arbeiten sind Beruf- und Privatleben besser zu vereinbaren. Wichtig ist, flexible Arbeitsarrangements im Sinne einer lebensphasen- und beschäftigtenorientierten Personalpolitik gesundheitsfördernd zu gestalten. Transparente Vereinbarungen sind die Basis.“*

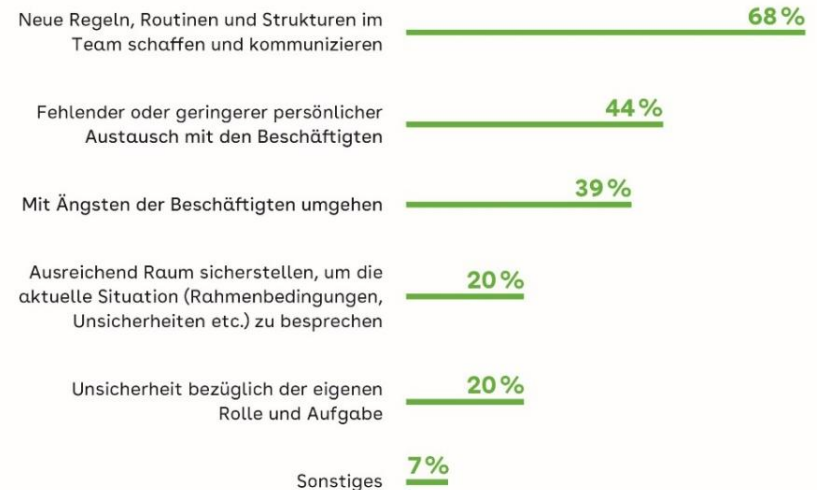
Anforderungen an Führung verändern sich



Herausforderungen

- Veränderungsprozesse gestalten
- Auf Distanz führen
-  • Aufschwung für das Führen auf Distanz
- Stress bewältigen
- Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten
- Rollenverständnis anpassen

Was waren zu Beginn der Corona-Pandemie die größten Herausforderungen für Führungskräfte?



Führungskräftebefragung in den Projektunternehmen im Herbst 2020, n=29



> Die aktive und **gesundheitsgerechte Gestaltung von Veränderungen** stellt zukünftig eine wichtige Führungsaufgabe dar. Damit Führungskräfte dieser Aufgabe gewachsen sind, gilt es, **Transparenz über betriebsindividuelle Erwartungen** zu Aufgaben und Pflichten von Führung zu geben. Entsprechende **Rahmenbedingungen** und Strukturen für Führung müssen geschaffen sowie gezielte **Qualifizierungsmaßnahmen** umgesetzt werden.

Neue psychische Belastungen entstehen



Bedeutungszuwachs von Stressbewältigungskompetenzen

Unzuverlässige oder nicht zur Arbeitsaufgabe passende Systeme, Arbeitsunterbrechungen, eine empfundene Informationsflut, Zeitdruck, digitale Kommunikation – digitale Stress als gesundheitliche Belastung gewinnt in der Arbeitswelt 4.0 an Bedeutung.



der Steuerkreismitglieder in den Projektunternehmen sehen in der Vermittlung von Stressbewältigungskompetenzen ein Präventionsprinzip, das zukünftig an Bedeutung im BGM gewinnt. Das gilt insbesondere für den Umgang mit digitalen Stressauslösern wie Unterbrechungen oder Informationsflut.

2.

Zukunftsfähiges BGM Von altbewährt bis zukünftig relevant



100 %

der Steuerkreismitglieder in den Projektunternehmen sehen BGM in der Arbeitswelt 4.0 als zunehmend relevant an, da deren Herausforderungen durch BGM positiv beeinflusst werden können.



Bekannte Belastungsfaktoren der Arbeit haben in der Arbeitswelt 4.0 nach wie vor eine hohe Relevanz und gewinnen zum Teil in der Arbeitswelt 4.0 an Bedeutung.

Aus der Praxis

Angebote für eine gesundheitsgerechte Führung

Gesund führen – das Kombiangebot für Führungskräfte

Kombination von zeit- und ortsunabhängigen Online-Programm „Gesund führen“ mit bedarfsorientierten Präsenzterminen

Vorteile des Blended-Learning-Formats



Blended-Learning-Format
verknüpft Vorteile des
digitalen Lernens mit
denen klassischer
Präsenzkonzepte



Präsenztermine bieten
Raum für Austausch und
Reflexion



Unternehmensleitung
begleitet und unterstützt
das Angebot

Übersicht

Über das Programm

Wissen: Gesund führen

Mein Programm



**Mit Methode und System zu
einem gesunden Führungsverhalten**

Dieses AOK-Programm unterstützt Sie als
Führungskraft dabei, Ihre Mitarbeiter gesund zu führen
und Ihre innere Balance zu finden.

„Gesund führen“ – Das Kombi-Angebot für Führungskräfte



KICK-OFF

Inhalt des Präsenztermins

- Vermittlung Basiswissen
- Führungcheck
- Vorstellung Online-Programm und Präsenzkonzept



GESUND FÜHREN Das Online-Programm

Online-Programm

- Individuelle Bearbeitung
- Orts- und zeitungebunden

www.aok-gesundfuehren.de



ABSCHLUSS

Inhalt des Präsenztermins

- Gestaltung eines gemeinsamen Abschlusses
- Feedback
- Erfolge nachhalten



Steuerkreistermin



FÜHRUNGSWERKSTATT

Inhalt des Präsenztermins

- Anregung zum Erfahrungsaustausch
- Erarbeitung von Handlungshilfen und Good Practice Ansätzen
- Befähigung zum strukturierten Austausch in der Gruppe



Steuerkreistermin

ca. 15 Wochen

Aus der Praxis: Entwicklung und Pilotierung Kombi-Angebot Gesund führen

Erprobung in 4 Projektunternehmen



98 % Zufriedenheit mit der Kombination aus Online- und Präsenzterminen



98 % Weiterempfehlungsbereitschaft

So beurteilen Führungskräfte das Kombi-Angebot

68 % haben ihr Wissen über gesundheitsgerechte Führung weiterentwickelt.*

65 % haben praktische Handlungshilfen für eine gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung erlangt.*

66 % fühlen sich in ihrem gesundheitsgerechten Führungsverhalten sicherer.*

64 % reflektieren ihr Führungsverhalten stärker im Alltag.*

*Prozentangaben kumuliert aus den Angaben „trifft völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“; n = 36

Instrumente und Maßnahmen des BGM: Das funktioniert in der Arbeitswelt 4.0



Präventionsmaßnahmen digital unterstützen

So bewerten Steuerkreismitglieder digitale Gesundheitsförderungsangebote



■ Stimme nicht zu/Stimme eher nicht zu ■ Stimme zu/Stimme eher zu

Ergebnisse Befragung Steuerkreismitglieder zum Vorgehen und zu Formaten digitaler Gesundheitsförderungsangebote; n=38



Digitale Interventionen können die betriebliche Prävention sinnvoll unterstützen. Die orts- und zeitflexible Verfügbarkeit eines digitalen Angebots allein garantiert jedoch nicht, dass dieses erfolgreich genutzt wird. Es ist wichtig, verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen zu kombinieren und in bestehende Strukturen einzubinden.



Entwicklung digitaler und analoger Angebote für eine gesundheitsgerechte Führung in der Arbeitswelt 4.0

Gesund Führen in Veränderungsprozessen

- Sensibilisierung zur Bedeutung und Wirkung von Veränderungsprozessen
- Rolle und Aufgaben von Führung in Veränderungsprozessen
- Erfolgsfaktoren und Handlungsstrategien
- Umgang mit Widerständen

Gesund Führen auf Distanz

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Führung auf Distanz – was verändert sich?
- Einfluss von Führung auf Life-Balance, soziale Isolation, Selbstgefährdung
- Vermittlung der drei Kernelemente gesunder, virtueller Führung: Vertrauen bilden, effektive Kommunikation in virtuellen Teams und Unterstützung trotz räumlicher Distanz

Psychisch belastete Beschäftigte: erkennen und handeln

- Rolle und Grenzen im Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten
- Vermittlung von Handlungsoptionen: Erkennen (Auffälligkeiten erkennen) – Handeln (ins Gespräch treten, Vermittlung von Gesprächstechniken) – Unterstützen (einbinden und vorbeugen)



Kurzvideos

- Videoreihe: Ergonomie am Schreibtisch
- Videoreihe: Ergonomie in der Pflege



E-Learnings

- Online-Programm Gesund führen
- Gesund führen auf Distanz
- Gesund Führen in Veränderungsprozessen
- Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten



E-Learning

- BGM in der Praxis: Lernreihe zur Stärkung der Rolle von innerbetrieblichen BGM-Verantwortlichen*

Aus der Praxis: Weiterentwicklung und Pilotierung von Stressbewältigungsangeboten



Angelehnt an das Stressbewältigungskonzept von Dr. Gerd Kaluza wurde ein umfangreiches Angebot in 4 Modulen zur Stärkung individueller Stressbewältigungskompetenzen entwickelt und pilotiert.

01

Einstieg - Stress erkennen und verstehen

- o Stressentstehung und Stressbewältigung
- o Reflexion individueller Belastungen, Stresssymptome und eigener Stressbewältigungsstrategien

02

Mentales Stressmanagement - Stress entsteht im Kopf

- o Reflexion persönlicher stressverschärfender Einstellungen und Denkmuster
- o Umstrukturierung in stressmindernde Einstellungen und Bewertungen

03

Instrumentelles Stressmanagement - effektives Zeit- und Selbstmanagement

- o Möglichkeiten der proaktiven Verringerung von Belastungen
- o Problemlöse- und Zeitmanagementmethoden

04

Regeneratives Stressmanagement: richtig erholen - Ressourcen erkennen & stärken

- o Individuell passende Erholung
- o Kurzentspannungstechniken

Aus der Praxis: Weiterentwicklung und Pilotierung von Stressbewältigungsangeboten



So beurteilen Teilnehmende das Angebot

71 % fühlen sich besser in der Lage, ihren Stress zu reduzieren.*

93 % sind sich der Ebenen, auf denen sie Stress bewältigen/reduzieren können (mental, instrumentell, regenerativ), bewusst(er) geworden.*

95 % sind die Zusammenhänge der Stressentstehung klar(er) geworden.*

100 % sind mit dem Angebot zufrieden und empfehlen es weiter.

*Prozentangaben kumuliert aus den Angaben „trifft völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“; n = 66

Aus der Praxis: Weiterentwicklung und Pilotierung von Stressbewältigungsangeboten

Angebot „Digitaler Stress – Umgang mit neuen Medien“



Es wurde zudem ein vertiefendes Angebot zum Thema „digitaler Stress“ konzipiert und umgesetzt.

01

Grundlegende Sensibilisierung für das Thema Stress

- o Stressentstehung und Stressbewältigung
- o Reflexion des eigenen Stresserlebens und eigener Stressbewältigungsstrategien

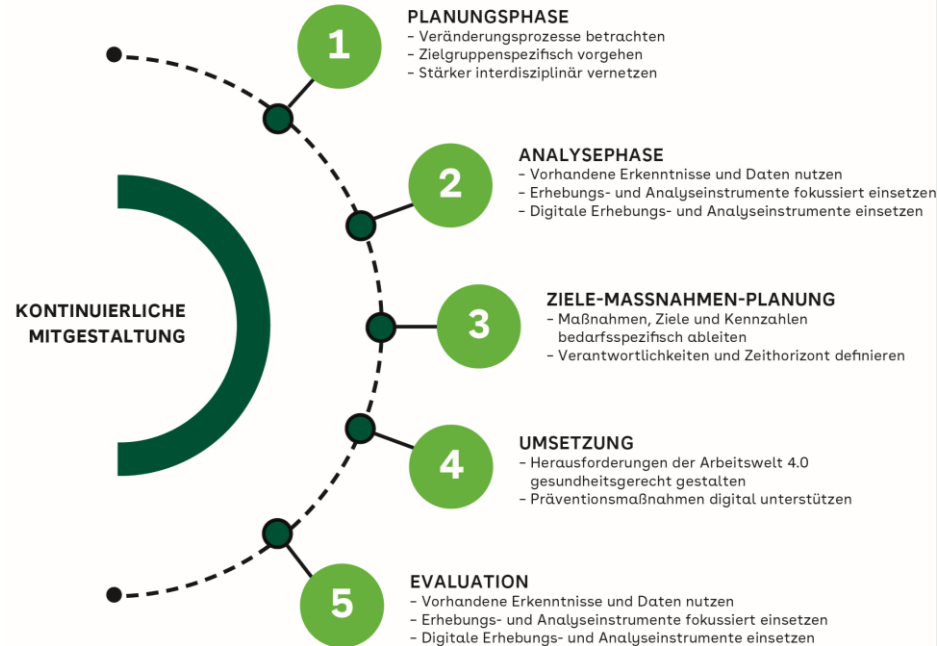
02

Digitaler Stress – gesunder Umgang mit digitalen Medien

- o Digitale Stressoren
- o Unterbrechungen und ständige Erreichbarkeit im Arbeitskontext
- o Ansätze zur Bewältigung digitaler Stressoren auf verschiedenen Ebenen

Das BGM muss mit seinen Instrumenten und Maßnahmen auf die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 reagieren. Es muss agil, fokussiert und digital gestaltet werden.

Phasen und Erfolgsfaktoren eines zukunftsfähigen BGM-Konzepts



Vielen Dank

Sabrina Schütte

Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0

www.aok-projekt-viernull.de

0511 8701 10037

01520 1560835

Sabrina.Schuette@nds.aok.de