



FOKUSGRUPPE 4

INDIVIDUALISIERTE UND PRÄVENTIVE
ARBEITSGESTALTUNG

Förderhinweis

Die vorliegende Broschüre basiert auf Konzeptionen der Projekte

- *BalanceGuard – Assistenzsystem für ganzheitliches Beanspruchungsmonitoring und gesunde Arbeit*
- *INGEMO – Initiative betriebliche Gestaltungskompetenz stärken – Ein neues Präventionsmodell für Unternehmen und Beschäftigte*
- *Lebenszeit 4.0 – Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+*
- *MEgA – Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen*
- *PREVILOG – Präventive Prinzipien und Methoden der alterns- und marktgerechten Arbeitssystemgestaltung in der Intralogistik*
- *proSILWA – Prävention für sichere und leistungsfähige Waldarbeiter*
- *TErrA – Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit*

Die Projekte werden gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Schwerpunkts „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

Bilder: Pia Rauball



1

Die Fokusgruppe

**Individualisierte und präventive
Arbeitsgestaltung**

Angesichts alternder Belegschaften und sich im Zuge des digitalen Zeitalters immer schneller wandelnder Arbeitsumwelten sind individualisierte, präventive Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hoch relevant. Sie dienen dazu, Ressourcen und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu stärken.

Die Verbundprojekte der Fokusgruppe 4 „Individualisierte und präventive Arbeitsgestaltung“ untersuchen organisationale Gegebenheiten mit- samt ihren Auswirkungen auf gesundheitsrelevante Aspekte. Neben Analysen betrieblicher und organisatorischer Voraussetzungen werden Monitoringsysteme entwickelt, die arbeitsbezogene Parameter sowie gesundheitsgefährdende Belastungen erfassen. Über einzelne Organisationen und verschiedene Branchen hinweg werden Maßnahmen zur präventiven Arbeitsgestaltung entwickelt und erprobt.

Die Projekte im Einzelnen

Im Verbundprojekt **BalanceGuard** werden ein webbasiertes Assistenzsystem sowie begleitende Informations- und Beratungsangebote entwickelt, die Beschäftigte und Betriebe im Umgang mit Belastungs- und Beanspruchungssituationen unterstützen sollen. BalanceGuard erkundet so das Potential neuer Technologien für das immer wichtiger werdende Zusammenwirken individueller und betrieblicher Präventionsstrategien.

Das Verbundprojekt **INGEMO** wird Konzepte und Methoden zur Stärkung der organisationalen Gestaltungskompetenz erarbeiten und verbreiten, die die psycho-sozialen Gesundheitsressourcen von Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie verbessern können.

Das Verbundprojekt **Lebenszeit 4.0** untersucht betriebliche, familiäre und andere lebensweltliche Faktoren in der Region, die Zeitstress für Beschäftigte entstehen lassen. Ausgehend von standardisierten Befragungen Beschäftigter sowie physiologischen Messungen werden Konzepte entwickelt, die (außer-) betriebliche und gebietsbezogene Stressfaktoren reduzieren helfen.

In **PREVILOG** werden Vorgehensweisen, Modelle und Methoden zur präventiven Gestaltung von Arbeitssystemen der Intralogistik entwickelt und erprobt. Dabei wird eine Balance zwischen den kurzfristigen und langfristigen Zielen der Logistik angestrebt, und die Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Lern- und Gesundheitsförderlichkeit von Arbeitssystemen in der Intralogistik zu sichern bzw. zu steigern.

Das Projekt **proSILWA** – Prävention für sichere Waldarbeit – entwickelt und erprobt Präventions- und Kompetenzentwicklungskonzepte zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in kleinsten und familienbetrieblich organisierten Forstunternehmen.

Im **TerrA**-Projekt werden Modelle überbetrieblicher Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken entwickelt und erprobt, und damit ein neuer Präventionsansatz geschaffen, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u.a. durch individuelle Kompetenzentwicklung dauerhaft zu erhalten.

Die gemeinsamen Themen

Die Fokusgruppe sieht eine Reihe von Anknüpfungspunkten für Kooperationen zwischen den einzelnen Projekten.

Als Querschnittsthemen für die Zusammenarbeit der Fokusgruppenmitglieder über diesen bilateralen Austausch hinaus wurden in einer intensiven Diskussion in einem ersten Schritt folgende vier Themen vereinbart. Für jedes der Themen übernahm ein Fokusgruppenmitglied die „Patenschaft“.

1. Prozessoptimierung: Wie können die Konzeption, Beantragung, Forschung, Intervention und Projektmanagement optimiert werden (Prof. Dr. Rüdiger Trimpop, Friedrich-Schiller-Universität Jena)
2. Integrierte Verhaltens- und verhältnisorientierte Präventionskonzepte als Erfolgsfaktoren bei individualisierter Arbeit (Dr. Anja Gerlmaier, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen)
3. Erwerbsbiografien präventiv über den gesamten Lebenslauf gestalten (Michael Niehaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
4. Forschungsmethoden / Mixed Methods Ansätze zur Verallgemeinerung von Fallstudien (Prof. Dr. Wenzel Matiaske, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg)

Das weitere Vorgehen

Auf der nächsten Sitzung im Frühjahr 2017 werden die von den „Themenpaten“ im Dialog mit den Mitgliedern der Fokusgruppe abgestimmten Papiere in der Fokusgruppe finalisiert und verabschiedet.

Ziel ist es, auf der Basis der dann vorliegenden Ergebnisse zu diskutieren, welche weitere Strategien für die Fokusgruppe sich aus den Positionspapieren ergeben können.



2

BalanceGuard

Assistenzsystem für ganzheitliches Beanspruchungsmonitoring und gesunde Arbeit



BalanceGuard

Hintergrund: Arbeitsstrukturen der Zukunft

Arbeit wird immer mobiler und flexibler bei tendenziell zunehmender Arbeitsdichte. Zugleich nimmt der Anteil von „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen zu.

Außerdem müssen viele Beschäftigte private Verpflichtungen mit ihrer Erwerbsarbeit vereinbaren, wie die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern.

Das führt dazu, dass Beschäftigte mit vielfältigen und kumulierten Belastungen konfrontiert werden.

Ziele des Vorhabens

Das BMBF-Verbundprojekt BalanceGuard erkundet vor diesem Hintergrund das Potential neuer Technologien für das noch wichtiger werdende Zusammenwirken individueller und betrieblicher Verhältnis- und Verhaltensprävention.

Mit einem webbasierten Assistenzsystem, das Beschäftigten ein kontinuierliches Selbstmonitoring ihrer Belastungen und ihrer Beanspruchung ermöglicht, werden ihre Gesundheitskompetenzen gestärkt.

Außerdem werden Erkenntnisse aus der Analyse anonymisierter Teildatensätze genutzt, um die Personal- und Organisationsentwicklung, das betriebliche Gesundheitsmanagement und den Arbeitsschutz zu unterstützen.

Auf Basis der anonymisierten Erprobungsdaten werden schließlich die Dynamik von Belastungs- und Beanspruchungssituationen, kumulative Effekte von Belastungen sowie Wirkungszusam-

menhänge zwischen Ressourcen und Stressoren wissenschaftlich untersucht.

In engem Austausch mit Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen sowie unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird das Assistenzsystem BalanceGuard inhaltlich und technisch entwickelt, erprobt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Produkt

Das Produkt BalanceGuard ist ein webbasiertes System, das Beschäftigten ermöglicht, ihre Stressoren, ihre Ressourcen und ihre Beanspruchung ganzheitlich und kontinuierlich zu erfassen.

Das System macht Verläufe und Zusammenhänge sichtbar, spiegelt diese den Anwenderinnen und Anwendern zurück, gibt ihnen Handlungsempfehlungen zur Arbeitsgestaltung, zur Belastungsreduzierung und zum Ressourcenaufbau und verweist auf Einfluss- und Beratungsmöglichkeiten.

Ergänzt wird das Assistenzsystem durch Leitlinien für den betrieblichen Einsatz, Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

Projektpartner

Im Projekt BalanceGuard arbeitet ein interdisziplinäres Team aus Wissenschaft, Softwareentwicklung und Praxis zusammen.

Beteiligt sind

- neben dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) als Verbundkoordinator
- die Stock Informatik GmbH & Co. KG,
- die gaus gmbh medien bildung politikberatung,
- der Caritasverband Hannover e.V. und
- die Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen.

Kontakt

Christiane Geighardt-Knollmann
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW

Christiane.Geighardt-Knollmann@lia.nrw.de

www.balanceguard.de

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



S T O C K
I N F O R
M A T I K
ITWORKS
FOR HEALTH AND SAFETY

gaus | medien bildung politikberatung



Manpower®

Hannover
caritas



3

InGeMo

**Initiative betriebliche Gestaltungskompetenz
stärken – Ein neues Präventionsmodell für Un-
ternehmen und Beschäftigte**



Hintergrund: Psychische Belastungen in der Metall- und Elektroindustrie

In den letzten Jahren ist in der Metall- und Elektro- Industrie eine Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen festzustellen, die zu hohen Arbeitsunfähigkeitszeiten und Frühverrentung beitragen. Konzepte innovativer Arbeitsgestaltung, die die psycho-sozialen Gesundheitsressourcen, Innovationskraft und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten stärken könnten, werden aber immer weniger genutzt. Eine Ursache dafür ist die abnehmende organisationale Gestaltungskompetenz: Sowohl das Erkennen psycho-sozialer Risikofaktoren und die Kenntnis arbeitswissenschaftlicher Gestaltungsansätze als auch die praktische Umsetzung sind auf allen Ebenen der Organisation erforderlich.

Ziele des Vorhabens

Das Verbundprojekt InGeMo wird Konzepte und Methoden zur Stärkung der organisationalen Gestaltungskompetenz erarbeiten und verbreiten, die die psycho-sozialen Gesundheitsressourcen von Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie verbessern können. Für ausgewählte Tätigkeitsfelder und Betriebsgrößen werden mit den betrieblichen Kooperationspartnern Konzepte zur Förderung organisationaler Arbeitsgestaltung erarbeitet.

Die Ziele im Einzelnen

- Identifikation von bisher unentdeckten Arbeitsgestaltungspotenzialen zur Förderung der psycho-sozialen Gesundheit der Beschäftigten

- Stärkung der Gestaltungskompetenz von Führungskräften, Beschäftigten und Interessenvertretungen
- Entwicklung und Erprobung eines Konzepts psycho-sozialer Präventionsketten
- Aufbau lebensphasensensibler Gesundheits- und Leistungskulturen in den Unternehmen
- Ergebnistransfer in einer Branchenallianz, an der eine Vielzahl von Präventionsdienstleistern und Transferpartnern mitwirken

Vorgehen

- Konzeption eines integrierten arbeitsgestaltungsorientierten Präventionsmodells
- Durchführung von Potenzialanalysen bei den betrieblichen Partnern
- Ergebnisanalyse, Erarbeitung integrativer Lösungen und Umsetzung der Maßnahmen
- Evaluation des Vorgehens sowie der Wirksamkeit der Maßnahmen

Produkte

- Aufbereitung der Ergebnisse im anwendungsorientierten Handbuch „Prävention durch innovative Arbeitsgestaltung“
- Entwicklung eines Werkzeugkoffers psycho-sozialer Arbeitsgestaltung

Projektpartner

- Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen (Gesamtkoordination)
- ffw GmbH – Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung, Nürnberg
- Deutsche Edelstahlwerke, Witten
- Bühler Motor GmbH, Nürnberg

Kontakt

Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität
Duisburg-Essen

anja.gerlmaier@uni-due.de

www.ingemo-projekt.de



DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE
Providing special steel solutions



Bühler
Motor



4

Lebenszeit 4.0

Lebenszeit 4.0 - Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+



Lebenszeit 4.0
Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+

Problemstellung: Zeitstress bei der Arbeit und zwischen den Lebensbereichen

Die Gestaltung von Arbeitszeit und die Koordination der Rollenerfordernisse in unterschiedlichen Lebensbereichen sind Schlüsselaspekte einer zukunftsfähigen Arbeitsgesellschaft. Der Abbau von Zeitstress und die damit verbundene Minderung gesundheitlicher Risiken sind nicht nur in den mittleren Lebenszeiten bedeutsam, sondern ermöglichen auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern länger im Beruf zu verbleiben. Stressfaktoren und (zeitliche) Vereinbarkeitsprobleme von Beschäftigten entstehen nicht ausschließlich am Arbeitsort, sondern werden auch durch die Interaktion mit Umfeldbedingungen (z.B. öffentliche Infrastruktur) generiert, verstärkt oder abgemildert. Diese Umfeldbedingungen, die spezifisch für die jeweilige Region, Gebiet oder Kommune sind, prägen auch entscheidend die Standortattraktivität einer Region.

Grundidee: Wechselwirkende Stressoren zwischen Betrieb, Haushalt und regionaler Situation in den Blick nehmen

Das Verbundprojekt, bestehend aus Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen – Ökonomie, Psychologie, Soziologie - und Praktikern in Betrieben, sozialen Diensten und Kommunalverwaltung untersucht betriebliche, familiäre und andere lebensweltliche Faktoren in der Region, die Zeitstress für Beschäftigte entstehen lassen. Modellregion in diesem Projekt ist die Stadt Flensburg (Nordstadt+), die in vielen Dimensionen für Deutschland typische Eigenschaften aufweist und deren Arbeitsmarkt durch klein- und mittelständische Arbeitgeber geprägt ist.

Vorgehen: Aus ganzheitlicher Perspektive übertragbare Lösungen erarbeiten

Ausgehend von standardisierten Befragungen Beschäftigter und Angehöriger sowie physiologischen Messungen werden durch die Verbundpartner in der Kommunalverwaltung und den sozialen Diensten für ausgewählte betriebliche Situationen zugeschnittene Konzepte entwickelt, die (außer-) betriebliche und gebietsbezogene Stressfaktoren reduzieren helfen. Diese Konzepte werden in bzw. mit den Betrieben umgesetzt und evaluiert. Ziel ist die Entwicklung verallgemeinerbarer Best-Practice-Modelle zur ganzheitlichen Handhabung von Zeitstress.

Ergebnisse: Modelle und Anregungen auch für andere Regionen

Das Verbundprojekt ist interdisziplinär angelegt und verbindet arbeitsbezogene Ansätze mit Ergebnissen der Gemeinde- und Regionalforschung. Betriebliche Faktoren zur Reduktion von Zeitstress werden nicht isoliert betrachtet, sondern in Interaktion mit regionalen, familiären und anderen lebensweltlichen Faktoren analysiert. Im Ergebnis werden evaluierte Konzepte der Verzahnung von betrieblichen und außerbetrieblichen Faktoren generiert, die aufgrund der für viele Gebiete Deutschlands typischen Modellsituation übertragbar sind. Die Verbundpartner organisieren und initiieren Informationsveranstaltungen in Stadt und Region, beteiligen sich an Veranstaltungen überregionaler Partner (z.B. BDI, DGB, Deutscher Städtetag) und fungieren als Umsetzungspartner für interessierte Kommunen und Regionen zur Verbesserung der standortbezogenen Arbeits- und Lebensbedingungen.

Projektpartner

- Helmut Schmidt Universität / Uni BW Hamburg
- Medical School Hamburg
- Europa Universität Flensburg
- Stadt Flensburg
- Adelby 1 (Kinder- und Jugenddienste)
- SDU (Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger)

Kontakt

Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Helmut Schmidt Universität

matiaske@hsu-hh.de

Dr. Doris Holtmann

holtmann@hsu-hh.de



5

PREVILOG

Präventive Prinzipien und Methoden der al-
terns- und marktgerechten Arbeitssystemge-
staltung in der Intralogistik



Ausgangssituation der Intralogistik

Die Logistik gehört mit 2,8 Mio. Beschäftigten zu einer der wichtigsten Branchen in Deutschland. Die Intralogistik beschäftigt sich mit der innerbetrieblichen Förderung, Lagerung, Kommissionierung, Sortierung und Verpackung von Gütern aller Art und stellt auf diese Weise die räumliche und zeitliche Ordnung der Güter im Wertstrom sicher. Die Intralogistik bildet die Grundlage zum Aufbau effizienter Wertschöpfungssysteme. Die Intralogistik zeichnet sich durch einen vergleichsweise niedrigen Automatisierungsgrad aus. Dementsprechend wird die erforderliche Leistung durch einen hohen Personaleinsatz sichergestellt. Charakteristische Eigenschaft heutiger Intralogistiksysteme ist ihre hohe Flexibilität, die über das Personal garantiert wird.

Die heutige Arbeitssituation in der Intralogistik ist gekennzeichnet durch eine hohe Dauerbelastung mit vielen Belastungsspitzen und geringen Erholungsphasen. Fluktuationen konnten bisher immer durch Neueinstellungen kompensiert werden. Infolge des demografischen Wandels ist dieser Weg zukünftig nicht länger zugänglich und zwingt die Unternehmen zum Überdenken ihrer Gestaltungsprinzipien.

Grundidee und Ziele

Aufgrund ihrer analytischen, kognitiven, operativen und kommunikativen Fähigkeiten bleiben Menschen auch zukünftig zentraler Leistungsträger in der Intralogistik. Ziel von PREVILOG ist es, durch vielfältige Gestaltungsansätze die Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Lern- und Gesundheitsförderlichkeit von Arbeitssystemen der Intralogistik kurz- und langfristig zu verbessern.

Bisher stand die kurzfristige Wettbewerbsfähigkeit im Mittelpunkt der Planungswerkzeuge der Intralogistik. Die Güte von Logistiksystemen wird anhand der Parameter Kosten, Qualität, Flexibilität und Zeit bewertet. Präventive Gestaltung integriert zusätzliche Perspektiven in die Planung von Intralogistiksystemen:

- Erhaltung der langfristigen Überlebensfähigkeit in volatilen Märkten
- Erhaltung der physischen, psychischen, kognitiven und sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter
- Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze für junge Mitarbeiter
- Langfristige Bindung erfahrener Mitarbeiter an ein Unternehmen

Hierzu müssen geeignete Vorgehensweisen, Modelle und Methoden zur Analyse, Gestaltung und Bewertung entwickelt und erprobt werden.

Vorgehen

Ausgehend von einer Erstbesichtigung der Unternehmen werden sowohl Schnellanalyseinstrumente (Quick-Check) als auch ausführliche Analyseinstrumente entwickelt und erprobt. Ihre Anwendung führt zur Auswahl für die Umgestaltung besonders geeigneter Arbeitssysteme. Auf Grundlage der Entwicklung von Gestaltungsmöglichkeiten werden bei den Partnerunternehmen die ausgewählten Arbeitssysteme umgestaltet. Die umgestalteten Arbeitsplätze werden mit neuen Bewertungsmethoden evaluiert. Die Analyse-, Gestaltungs- und Bewertungsmethoden werden in einer Toolbox zusammengefasst. Grundlage für die Analyse und Bewertung von Arbeits-

systemen bildet ein Ursache-Wirkungs-Modell für Gestaltungsansätze, Belastungen und Beanspruchungen.

Ergebnisse/Produkte

In PREVILOG werden folgende Ergebnisse erarbeitet:

- Schnellanalyseinstrumente zur Ermittlung von Belastungen und Beanspruchungen von Arbeitssystemen
- Sammlung von Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitssysteme der Intralogistik
- Methoden zur kurz- und langfristigen Bewertung von präventiv gestalteten Arbeitssystemen der Intralogistik

Projektpartner

- Universität Stuttgart, Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement
- Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- PR-TRONIK Elektronik Handels GmbH, Karlsbad- Ittersbach
- optimum datamanagement solutions GmbH, Karlsruhe
- WLC Würth Logistik GmbH & Co. KG, Adelsheim
- IWL AG, Ulm

Kontakt

Dr.-Ing. Dirk Marrenbach
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

Dirk.Marrenbach@iao.fraunhofer.de

<http://www.produktionsmanagement.iao.fraunhofer.de/de/forschungsprojekte/previlog.html>





6

proSILWA

Prävention für sichere Waldarbeit



Ausgangssituation: Bedarf nach umfassenden Konzepten zum Erhalt der Gesundheit bei der Waldarbeit

Die Verhütung von Unfällen und die Verringerung von Gesundheitsgefährdungen haben bei der Waldarbeit grundsätzlich einen herausragenden Stellenwert. Die nach wie vor zu hohen Unfallzahlen bei der Holzernte und Erkrankungen von Maschinenführern aufgrund hoher Belastungen bestätigen jedoch, dass die bisher in der Forstwirtschaft umgesetzten Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen bei weitem nicht ausreichen, die Gesundheit der im Wald arbeitenden Menschen dauerhaft zu erhalten.

Dies gilt besonders in Forstunternehmen, die Dienstleistungen in der Holzernte und vielfältigen weiteren Waldarbeiten anbieten. In diesen ist es aufgrund ihrer überwiegend kleinstbetrieblichen Strukturen eine besonders große Herausforderung, Gesundheitskompetenzen zu entwickeln und wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz dauerhaft zu realisieren.

Ziele des Projektes

Das Ziel dieses transdisziplinären Projektes ist es, umfassende Konzepte zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheit bei der Waldarbeit zu entwickeln, zu erproben und dauerhaft umzusetzen, die den besonderen Gefährdungen und den betrieblichen Rahmenbedingungen kleinster forstlicher Dienstleistungsunternehmen gerecht werden.

Vorgehen: Forschen im Verbund zur Berücksichtigung von personellen, organisatorischen und technischen Bedingungen

In einem ersten Arbeitsschritt wird erfasst und bewertet, welche Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen in der Forstwirtschaft bereits erfolgreich umgesetzt werden. Durch Untersuchungen, die gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden, wird untersucht, wie wirksam diese Maßnahmen im einzelnen sind, wo die Grenzen ihrer Wirksamkeit liegen oder welche Hindernisse personeller, organisatorischer oder technischer Natur die Umsetzung von Schutzmaßnahmen behindern. Ergänzt werden diese Untersuchungen durch Erkenntnisse aus anderen Wirtschaftszweigen. Maßnahmen, die dort erfolgreich eingesetzt werden, werden daraufhin bewertet, ob und wie sie in der Waldarbeit genutzt werden können. Das Ergebnis dieser Forschungsarbeiten wird ein Katalog guter Praxis zur Prävention in der Waldarbeit sein. Davon ausgehend werden Maßnahmenpakete erarbeitet, die die Vielfalt der Tätigkeitsfelder von einfachen manuellen Arbeiten bis zum Umgang mit Hochtechnologie einbeziehen und die betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen von Forstunternehmen berücksichtigen. Diese Maßnahmen werden gemeinsam mit Unternehmen erprobt und evaluiert.

Ergebnisse: Umsetzung wirksamer Schutzmaßnahmen in „Präventionsallianzen“

Als Ergebnis der dreijährigen Projektarbeit werden umfassende Maßnahmenpakete aus Bewährtem und Neuem entstehen, deren Wirksamkeit sich in Praxisversuchen gezeigt hat und deren Umsetzbarkeit von Forstunternehmen bestätigt wird.

Durch die fortwährende Begleitung der Projektarbeit durch Versicherungsträger und Arbeitnehmervertreter werden die Weichen dafür gestellt, dass die Projektergebnisse in der zukünftigen gemeinsamen Präventionsarbeit dauerhaft genutzt werden.

Kontakt

Dr. Edgar Kastenholz
Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik
(KWF) e.V.

edgar.kastenholz@kwf-online.de

<http://prosilwa.kwf-online.de>

Projektpartner

- Koordination: Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik (KWF)
- Friedrich-Schiller Universität Jena, Lehrstuhl Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- Technische Universität Dresden, Fakultät Maschinenwesen, Professur für Arbeitswissenschaft
- Gütegemeinschaft Wald- und Landschaftspflege (GGWL e.V.)
- Forstunternehmen Reith



Lehrstuhl für
Arbeits-, Betriebs- und
Organisationspsychologie



seit 1558
Friedrich-Schiller-Universität Jena



7

TErrA

**Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt
der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken**

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Das Projekt

Unter dem Leitkonzept der Prävention schafft das Projekt TErrA praxismgerechte neue Lösungen für den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten.

Ziel der sieben Partner aus der Wirtschaft, der Arbeits- und Gesundheitsforschung und dem Bildungssektor ist es, innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit Modelle überbetrieblicher Tätigkeitswechsel in regionalen Unternehmensnetzwerken zu entwickeln und zu erproben.

Hintergrund: Demografischer Wandel und Arbeitswelt 4.0

Mit dem demografischen Wandel in Deutschland gewinnen innovative Alters- und Alternsmanagement-Konzepte für Unternehmen zunehmend an Bedeutung.

Der Rückgang tätigkeitsbezogener Leistungspotenziale mit höherem Alter steht vielfach im Zusammenhang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen und fehlenden Möglichkeiten, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Mobilität zwischen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten kann dem Prozess entgegenwirken, indem neue Beschäftigungsalternativen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – erstmals außerhalb des bisherigen Unternehmens – geschaffen werden.

Ziel des Projektes

Das Verbundprojekt TErrA greift diesen Ansatz auf. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung von Modellen überbetrieblicher Tätigkeitswechsel in bestehenden regionalen Netzwerken, um die Ar-

beitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dauerhaft – möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter – zu erhalten: ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Beschäftigte mit drohenden oder vorhandenen gesundheitlichen Einschränkungen werden durch individuelle Kompetenzentwicklung auf eine neue Tätigkeit in einem anderen Unternehmen gezielt vorbereitet. Aufnehmende Unternehmen erhalten erfahrene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Transfer

In der Modellregion Rhein-Ruhr entwickeln die Projektpartner zunächst die Rahmenbedingungen und Instrumente für überbetriebliche Tätigkeitswechsel. Im Verlauf des Projektes werden die erarbeiteten Präventions-Modelle auf weitere regionale Netzwerke in Deutschland übertragen.

Projektpartner

- Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V. (Konsortialführer)
- Berufsförderungswerk Dortmund
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)
- EDG Entsorgung Dortmund GmbH
- Prospektiv GmbH Dortmund
- thyssenkrupp Steel Europe AG

Kontakt

Susanne Bartel
Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

s.bartel@bv-bfw.de

www.taetigkeitswechsel.de



8

Metaprojekt MEgA

Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen

MEgA MASSNAHMEN
UND EMPFEHLUNGEN
FÜR DIE GESUNDE ARBEIT
VON MORGEN

Hintergrund: Demografischer Wandel und Digitalisierung

Einhergehend mit einer digitalisierten Arbeitswelt wandeln sich die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte im Industrie- und Dienstleistungssektor. Aufgaben werden komplexer, kognitive Anforderungen erhöhen sich und kommunikative Fähigkeiten sind verstärkt gefordert. Präventive Gesundheits- und Fördermaßnahmen sind unverzichtbar, damit Mitarbeiter dauerhaft gesund bleiben.

Doch vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gibt es große Verunsicherung, welche personalpolitischen Strategien in Hinblick auf Industrie 4.0, Digitalisierung und den demografischen Wandel erforderlich sind.

Ziele des Projektes

Das Projekt „Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen“ (MEgA) setzt sich zum Ziel, ein ganzheitliches Konzept zur gesundheitlichen Förderung in einer zunehmend digitalisierten Berufswelt zu entwickeln.

Als wissenschaftliches Begleitvorhaben des BMBF-Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ koordiniert es 30 bundesweit geförderte Verbundprojekte, die sich vorrangig an KMU richten und in denen wissenschaftliche Institutionen und Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zusammenarbeiten und sich mit Fragen einer gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung beschäftigen. Dabei geht es um vielfältige Themen wie die Auswirkungen psychischer Belastungen bei Arbeitnehmern, die Nutzung von Assistenzsystemen

und Robotern oder die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit.

Vorgehen und Aktivitäten

In MEgA werden Konzepte und Methoden erarbeitet, die einer praxistauglichen präventiven Arbeitsgestaltung dienen.

Damit werden insbesondere KMU anwendbare Lösungen für ein demografiesensibles Personalmanagement an die Hand gegeben – denn nur damit können die Unternehmen langfristig die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten und ihre Innovationsfähigkeit in einer dynamisierten Arbeitswelt sichern.

Über Netzwerke und Kommunikationsplattformen sorgt MEgA zudem für einen schnelleren Informationsaustausch zwischen Akteuren aus Wirtschaft, Forschung und Politik.

Durch umfassende Vernetzung und die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern wird der Transfer in die Praxis sichergestellt.

Produkte

Mit den branchen- und unternehmensbezogenen Kenntnissen aus den Verbundprojekten sowie der Bearbeitung von Forschungsfragen wird MEgA praktikable Handreichungen für ein demografiesensibles HR- und Gesundheitsmanagement erarbeiten.

Geplant sind praktisch anwendbare Tools mit Checklisten, Leitfäden für die Unternehmen und ein Training zur Work-Life-Balance, das sich an Mitarbeiter richtet. Ebenso wird das bereits in

Großunternehmen erfolgreich eingesetzte Verfahren „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung“ (GPB) für KMU angepasst und ihnen zur Verfügung gestellt. Auf Grundlage eigener Forschung sowie der Auswertung nationaler und internationaler Studien werden wichtige Trends und Entwicklungen in einer digitalisierten Berufswelt aufgezeigt.

Kontakt

Prof. Dr. Karlheinz Sonntag
Marie Louise Posdich
Universität Heidelberg
Arbeits- und Organisationspsychologie

karlheinz.sonntag@psychologie.uni-heidelberg.de

marielouise.posdich@psychologie.uni-heidelberg.de

www.gesundearbeit-mega.de



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

ARBEITS- UND
ORGANISATIONS-
PSYCHOLOGIE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386