

Berlin, Kongress „Prävention 4.0“, 01. Dezember 2016

Workshop-Session 4: Gesundheit und Prävention 4.0

Oliver Hasselmann, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH

Dr. Teita Bijedić, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn

Kerstin Guhlemann, Sozialforschungsstelle/ TU Dortmund

Protokoll des Workshops Gesundheit und Prävention 4.0

Der Workshop zum Thema Gesundheit begann mit einem einführenden Input über Gesundheit im Arbeitsleben, die Entwicklung der Krankheitsfälle und –arten in den letzten Jahren und gesundheitliche Be- und Entlastungspotenziale durch die Digitalisierung. Im Anschluss wurden die Teilnehmenden auf 4 Themeninseln aufgeteilt, in denen vertiefend zu a) psychischer Gesundheit, b) physischer Gesundheit, c) präventiver Arbeitsgestaltung sowie d) Zufriedenheit, Motivation und Miteinander diskutiert wurde.

Jedes Thema startete mit der Bitte um eine Einschätzung der Auswirkung der digitalen Transformation auf das jeweilige Themenfeld mittels Klebepunkten. Das positivste Stimmungsbild ergab sich dabei bei dem Thema **physische Gesundheit**. Die Digitale Transformation wird als große Chance gesehen, die physische Gesundheit zu unterstützen und zu fördern.



Im Mittelpunkt stehen unterschiedlichste digitale Assistenzsysteme, die sich positiv auf die physische Gesundheit auswirken. Dies sind bspw. Smartphones, Sensoren in Mobil Devices oder Wearables, aber auch Maschinen und Roboter.

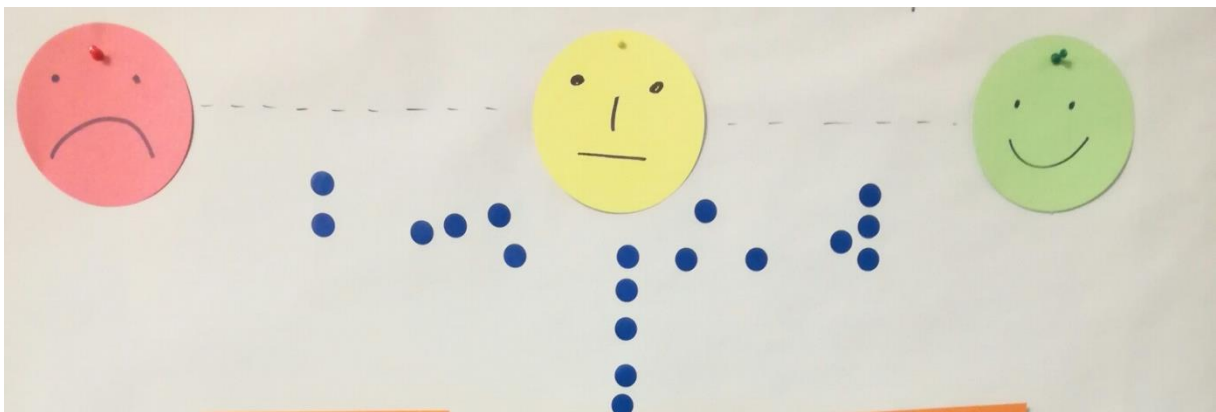
- Körperlich belastende Tätigkeiten werden durch Maschinen oder Roboter übernommen, für den Menschen reduzieren sich Arbeiten mit schwerem Heben und Tragen sowie Arbeiten unter Zwangshaltungen.
- Durch die Digitalisierung werden die Arbeitszeiten besser erfassbar und transparenter. In der Folge lassen sich die individuellen Arbeitszeiten besser steuern und sich so optimal Regenerationsphasen berücksichtigen, Pausen gestalten oder Schichtpläne generieren.
- Durch Controlling der Vitalwerte und weitere Sensoren, können die individuellen Arbeitsbedingungen optimiert und den Bedarfen der Beschäftigten angepasst werden. So ließen sich Taktung, Arbeitsdichte, Arbeitsaufgabe entsprechend der Verfassung und der Fähigkeiten des Beschäftigten optimal steuern. Dies würde allerdings fremdbestimmt erfolgen, so dass wir entgegen dem Lifelogging von einem Worklogging sprechen können.
- Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit, Gesundheitsförderung mit Hilfe zielgruppenspezifischer Ansprachekonzepte individueller zu gestalten und unterschiedliche Zielgruppen zu gewinnen. Zusätzlich können Wettbewerbs- und Gamificationelemente die Motivation fördern teilzunehmen.
- Schutz- und Hilfsausrüstung wird oftmals nicht genutzt, da sie kompliziert und zu aufwändig in der Handhabung ist.
- Ein weiteres Thema sind Exoskelette, die Bewegungsabläufe der Menschen mit Kraft unterstützen oder sogar übernehmen. Einerseits entlastet dies bei sehr schweren Aufgaben. Andererseits ergeben sich hieraus zahlreiche Möglichkeiten der Inklusion. Bisher nicht arbeitsfähige Menschen könnten mit dieser Hilfe integriert werden.
- Schließlich wurden noch die Simulationen genannt, die durch die digitale Technik möglich werden und vorausschauend eingesetzt werden können (so geschehen beim Tunnelbau in der Schweiz). Damit lassen sich nicht nur Unfälle vermeiden, sondern auch Arbeitsbedingungen optimieren.

Obwohl der Digitalisierung insgesamt positive Effekte auf die körperliche Gesundheit bescheinigt werden, gibt es auch sehr kritische Aspekte:

- Es müssen klare Richtlinien und Rahmenvereinbarungen zum Umgang mit den Daten, insbesondere der personenbezogenen Daten, verabre- det werden.
- Die Digitalisierung bringt einen Wandel der Tätigkeitsbereiche mit sich. Es wird immer mehr Bildschirmarbeitsplätze und sitzende Berufsbilder geben. Dies erhöht das Risiko der Muskel-Skelett-Erkrankungen. Die Digitalisierung muss zwingend genutzt werden, um die „Sitzarbeiter“ zu aktivieren, z. B. in Formen von kleinen Filmen, die eingespielt werden können.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Digitalisierung vielfältige Mög- lichkeiten bietet, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Unfälle zu vermeiden und zu reduzieren. Damit könnte sie den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Ren- tenalter fördern, den Arbeitsmarktzugang für spezielle Gruppen erleichtern o- der gar erst ermöglichen. Die Digitalisierung ist hilfreich für den Umgang mit dem demografischen Wandel. Doch dies ist kein Selbstläufer, da mit dem digi- talen Wandel sich andere Risikobereiche (arbeiten im Sitzen) ausdehnen. Dies muss rechtzeitig erkannt werden, so dass hier Aktivierungskonzepte greifen können.

Eine eher ambivalente Einschätzung gaben die Teilnehmenden zum Thema **psychische Gesundheit** in der digitalen Transformation ab.



Dies liegt vor allem daran, dass die Teilnehmenden zielgruppenabhängig un- terschiedliche Auswirkungen erwarten und bereits beobachten: Während für die jüngere Arbeitnehmergeneration (digital natives) die Arbeit 4.0 vor allem Vorteile und Chancen mit sich bringt, sehen und erwarten sie bei älteren Ar- beitnehmerInnen eher negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

Neben dem Altersaspekt ist insbesondere die Hierarchieebene ausschlaggebend dafür, ob die digitalisierte Arbeit positive oder negative Auswirkungen auf

die psychische Gesundheit hat und haben wird (Bsp.: Naturgemäß bietet eine Führungsposition mehr Autonomie der eigenen Arbeitsgestaltung, wohingegen eine rein ausführende Position durch Datenerfassung noch mehr Zwängen unterworfen wird). Verbunden damit ist bspw. die Bewertung der Datenerfassung ausschlaggebend dafür, ob ich diese als entlastend oder als belastend wahrnehme: Werden Daten erfasst, um mich zu überwachen oder um mir Hinweise zu liefern, wie ich meine Arbeit optimiere (Ich kontrolliere mich vs. ich werde kontrolliert)? Hier wird der wahrgenommene Kontrollverlust als angst- und stressauslösend und damit als psychisch belastend wahrgenommen - sowohl bei Mitarbeitern als auch bei Führungskräften.

Nach der Einschätzung der Teilnehmenden bringt die Arbeit 4.0 eine Zunahme an Autonomie und Selbstbestimmung hinsichtlich der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Dies wird allgemein als gesundheitsfördernd betrachtet. Dazu sind dezentral arbeitende Teams erforderlich, was eine Änderung der Führungskultur nach sich zieht.

Insgesamt sind die Auswirkungen der Arbeit 4.0 auf die psychische Gesundheit in Abhängigkeit von der Unternehmenskultur zu betrachten. So sind für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur folgende Punkte erforderlich:

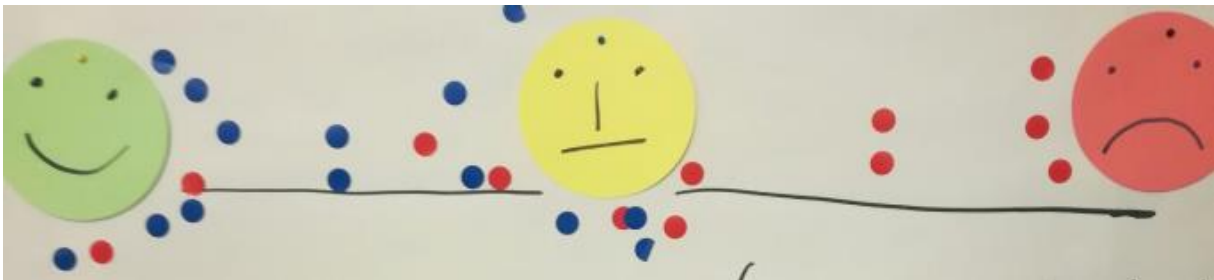
- soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten
- partizipative Führungskultur
- Transparenz seitens der Führungsebene bei der Implementierung digitalisierter Prozesse
- Vertrauenskultur
- Wertschätzung
- konstruktive Konflikt- und Fehlerkultur.

Zu einem gesundheitsbewussten und entlastenden Umgang mit Folgen digitalisierter Arbeit sind Fort- und Weiterbildungen sowohl für die Mitarbeiter als auch für Führungskräfte erforderlich - insbesondere im Bereich fachübergreifender Kompetenzen. Zudem bietet Unternehmensnachfolge/-übernahme einen günstigen Zeitpunkt für einen Wandel der Unternehmenskultur.

Neben der Abwägung von Chancen und Gefahren für die psychische Gesundheit bei gegebener Digitalisierung wurde ferner die Frage aufgeworfen, ob sich Unternehmen ggf. gerade durch die Vermeidung der Arbeit 4.0 sogar einen Wettbewerbsvorteil verschaffen könnten (Stichwort "Prävention 4.0 wörtlich nehmen"). Ferner wird angedacht, die digitalen Prozesse möglichst selektiv

einzuführen nach der Bewertung der Prozesse mit größter Hebelwirkung anstatt nach allgemeinen Trends.

Deutliche Alterseffekte zeigen sich auch in der Einschätzung der Auswirkungen der digitalen Transformation auf **Motivation, Zufriedenheit und Miteinander** der Beschäftigten: Das eingangs abgegebene Stimmungsbild zeigt (mit roten Punkten für die älteren und blauen für die jüngeren Beschäftigten), dass für die Jüngeren überwiegend positive und für die Älteren überwiegend negative Effekte erwartet werden.



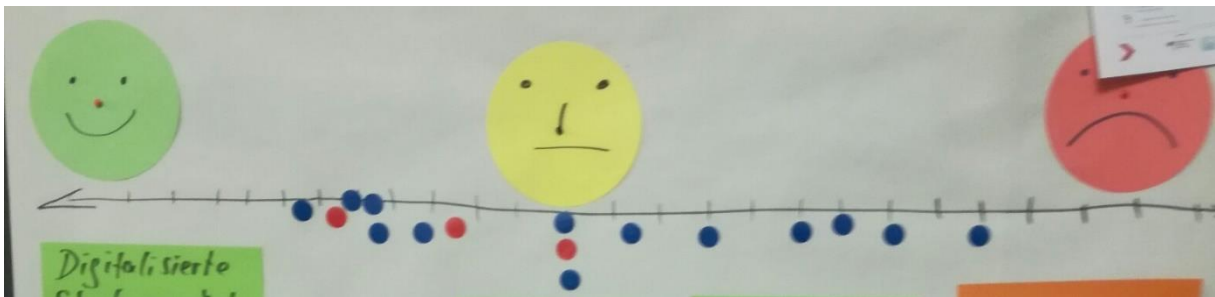
Für die anstehenden betrieblichen Veränderungen in eine Arbeitswelt 4.0 ist eine Unternehmenskultur notwendig, die beteiligungsorientiert Führungskräfte und Beschäftigte bei der Gestaltung des Change-Prozesses einbezieht. Führungskräfte sollten diese Change-Prozesse gestalten indem sie Beschäftigte einbinden und transparent kommunizieren. Beschäftigten muss der Sinn dieser Veränderungen und damit deren Nutzen vermittelt werden, damit diese die Veränderungen mittragen und sich aktiv einbringen können. Dabei spielt die Eigenverantwortung der Mitarbeiter eine große Rolle. Darüber hinaus sollte die Veränderungskompetenz auf der Mitarbeiter-Ebene durch Schulungen gestärkt werden.

Anhand von Potenzialanalysen können Arbeitsgebiete und Aufgaben mitarbeiterorientiert organisiert werden. Die persönlichen Lebenssituationen der Mitarbeiter sollten in diesem ganzheitlichen Change-Prozess berücksichtigt werden. Hierbei können sich flexible Arbeitszeiten positiv für die optimale Balance zwischen Privat und Berufsleben auswirken.

Die technischen Unterstützungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt 4.0 werden auf der einen Seite sehr positiv von den Teilnehmern bewertet, denn diese reduzieren körperliche Belastungen und entlasten von Routinen. Trotzdem wird die digitale Meetingkultur auch kritisiert, da Studien zeigen, dass diese negativen Auswirkungen auf die Arbeitsergebnisse hat. Die analoge Kommunikation sollte wieder mehr genutzt und gestärkt werden.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement sollte als präventiver Gestaltungsrahmen den Change-Prozess begleiten, damit die Potenziale genutzt, die Risiken minimiert und die altersspezifischen Unterschiede aufgefangen werden können.

Das Stimmungsbild im Bereich der Auswirkung der digitalen Transformation auf die Möglichkeiten **präventiver Arbeitsgestaltung** werden ebenfalls ambivalent eingeschätzt. Die größten Potenziale werden in diesem Bereich in digitaler Schutzausrüstung und den stärkeren Möglichkeiten der Individualisierung der Maßnahmen durch neue Technologien gesehen, die größten Gefahren in einer Überwachung, dem Ansteigen psychischer Belastungen und der Beschränkung von Handlungsspielräumen. Die Fragen nach den verbleibenden Interaktionsmöglichkeiten, Steuerungsspielräumen, digitaler Arbeitssicherheit, der Vereinbarkeit von ökonomischen mit Beschäftigteninteressen und dem Verbleib ganzheitlicher Arbeitsvollzüge werden ebenfalls kritisch betrachtet.



Um die Potenziale in diesem Bereich zu nutzen und die Risiken gering zu halten, so der Gruppenkonsens, sind Leitlinien und eine partizipative, vorausschauende, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung wesentliche Anker. Ein relevanter Punkt wird die *Arbeitssystemgestaltung* werden, die zukünftig verstärkt über die Gestaltung einzelner Arbeitsplätze hinausgehen und alle relevanten Akteure in die Planungsprozesse einbeziehen muss. Dazu sind Humankriterien gefordert, die es ermöglichen, von Anfang an psychisch belastungsarm zu programmieren, bevor die Systeme in den Arbeitsalltag integriert werden. Einigkeit bestand in der Einschätzung, dass hier noch Forschungsbedarf besteht, um Kriterien und Leitlinien auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu stützen.

Fazit

Von der digitalen Transformation gehen deutliche körperliche Entlastungspotenziale aus, denen aber insbesondere für ältere Beschäftigte steigende Gefahren psychischer Belastungen und abnehmende soziale Ressourcen und

Arbeitsanreize gegenüberstehen. Um hier eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung für alle Beteiligten zu ermöglichen, ist es unabdingbar, alle Akteure von Beginn an in die Prozesse einzubeziehen und partizipativ die neuen gesundheitsrelevanten Aspekte der digitalen Transformation zu erfassen, analysieren und in Form von Leitlinien, Humankriterien und verbindlichen Vereinbarungen in das betriebliche Gesundheitsmanagement, die Gefährdungsbeurteilung und die Gestaltung der Change-Prozesse und neuen Arbeitssysteme einzubinden.