



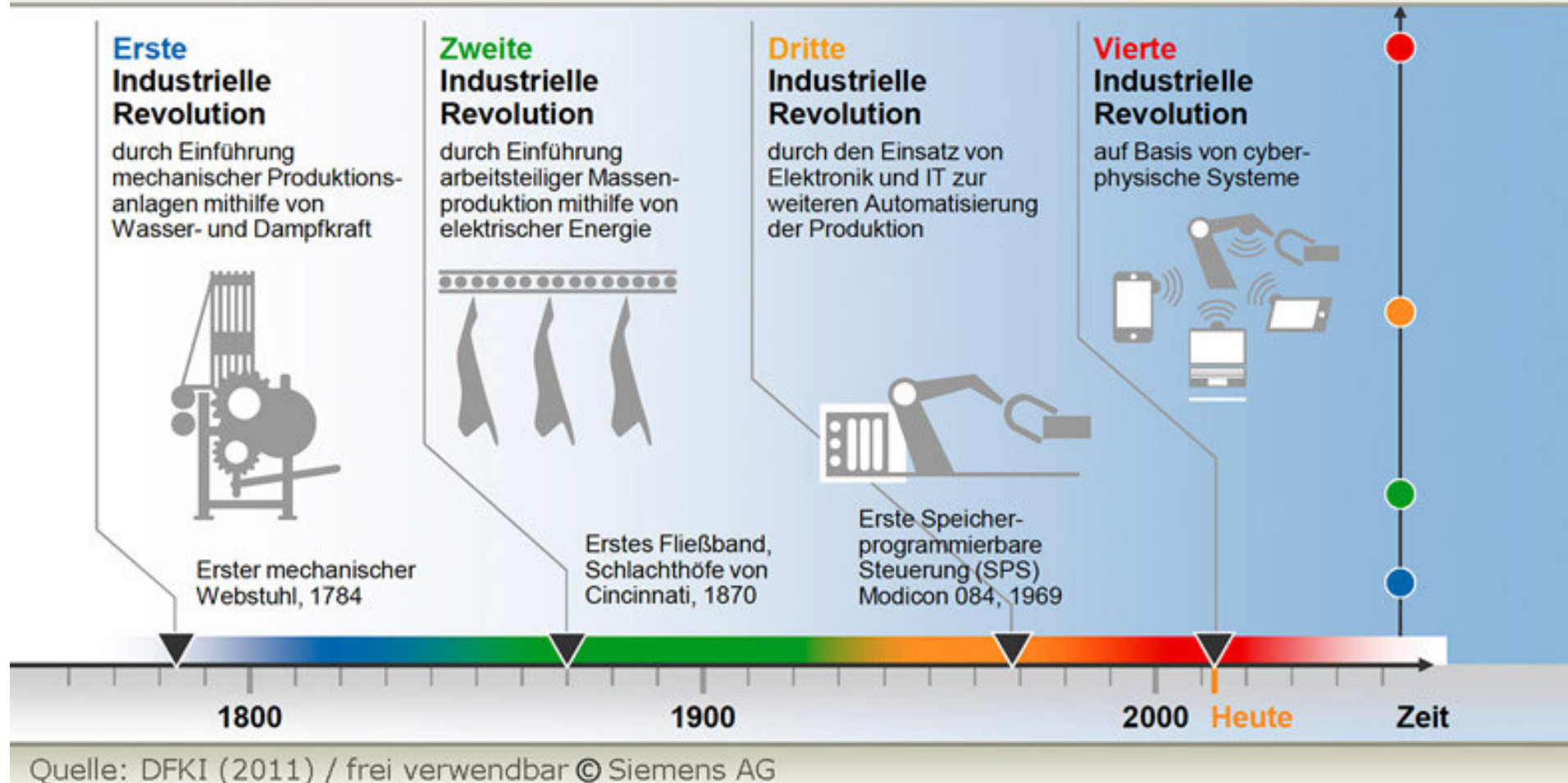
Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention



Dr. Thomas Fietz
Neue Formen der Arbeit, neue Formen der Prävention
17. Oktober 2016

Die Evolution zu Industrie 4.0 in der Produktion



Mehr als 20 Jahre Digitalisierung 1995 – 2016 haben drei Stufen der IT-Evolution erbracht:

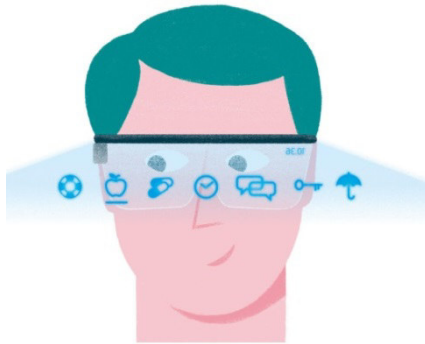
Digitalisierung 2.0 (Internet interaktiver NutzerInnen)
Datenkommunikation zwischen Menschen vorherrschend

Digitalisierung 3.0 (Internet der Dinge)
Datenkommunikation zwischen Gegenständen vorherrschend

Digitalisierung 4.0 (Internet der automatisierten
globalen Prozesse in Echtzeit)
Datenkommunikation zwischen Prozessen vorherrschend

(nach Welf Schröter, Forum Soziale Technikgestaltung, Stuttgart)

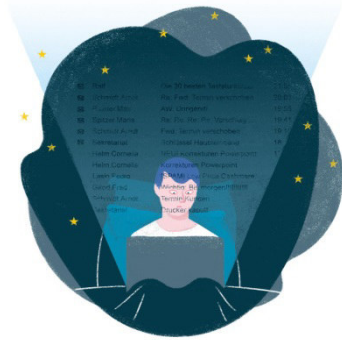
Neue Technologien	Neue räumliche und zeitliche Flexibilisierung
Neue Anforderungen an Führung	Neue Vielfalt der Beschäftigungs- formen



- **allgemeine Digitalisierung und weltumspannende Informations- und Kommunikationstechnik**
- **Selbstorganisierte Produktionssysteme (Industrie 4.0)**
- **Augmented Reality, kollaborierende Roboter, Wearables, Ambient Intelligence...**

Konsequenzen:

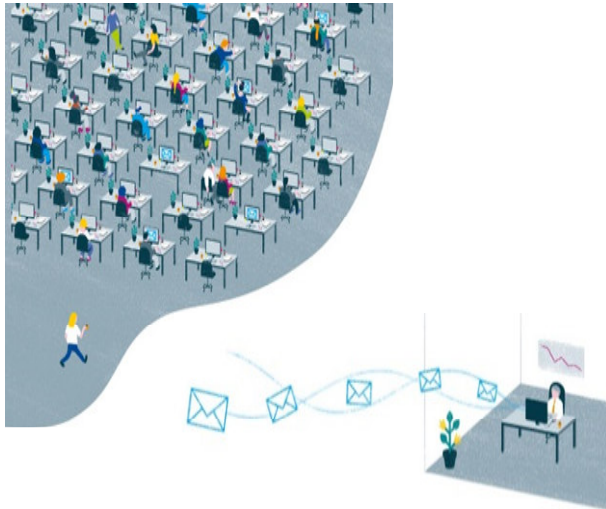
- Interaktion zwischen Mensch und Maschine erreicht eine neue Komplexität
- Mensch nimmt immer mehr eine unterstützende statt steuernde Rolle ein
- Durch neue Technologien kann die menschengerechte und lernförderliche Gestaltung von Arbeit gefördert werden
- Bereits in Planungs- und Entwicklungsprozesse des Arbeitssystems muss die Sicherheit und Gesundheit des Menschen einbezogen werden
- Mobil-flexibles Arbeiten wird ermöglicht
- Kundenanfragen im selbststeuernden System erfordern einen flexiblen Mitarbeiterereinsatz (Arbeit auf Abruf)



- **räumliche Flexibilisierung:**
Teleheimarbeit, Remote Working, virtuelle Teamarbeit
- **Zeitliche Flexibilisierung:**
Arbeitszeitkonten, feste Arbeitszeitpläne mit Wahlmöglichkeit, Gleitzeitangebote mit Zeiterfassung, Vertrauensarbeitszeit, Rufbereitschaft, „Arbeit auf Abruf“

Konsequenzen:

- hohe Handlungs- und Entscheidungsspielräume für Erwerbstätige; Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Risiken wie Selbstgefährdung und Überforderung, mangelnde Erholungszeiten oder speziell bei räumlicher Mobilität auch ergonomische Probleme
- hohe Anforderungen an Selbstorganisation
- betriebliche Gestaltung der Rahmenbedingungen notwendig
- Bedeutung der Gesundheitskompetenz wächst

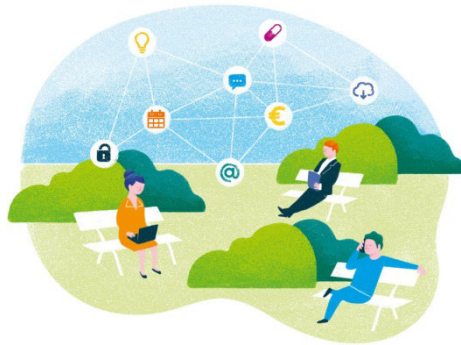


Mit der zunehmenden Flexibilisierung und den technischen Entwicklungen verändert sich auch die Art der Führung:

- **Führung auf Distanz**
- **Indirekte Leistungssteuerung**

Konsequenzen:

- Zielvorgaben können Erwerbstätige herausfordern und sie zu hohen Leistungen anspornen; Motivation, Arbeitszufriedenheit, Stolz wachsen
- Hohes Ausmaß an Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, Verantwortung
- Bedarf eines Führungsstils, der die Gefahr der Selbstgefährdung der Mitarbeiter berücksichtigt
- Risiko des Übercontrollings
- Gestaltung des Umgangs mit Zielen und Zielsetzungsmechanismen und Auseinandersetzung mit Führungskultur notwendig



- Anteil atypischer Beschäftigung hat sich deutlich erhöht
- Teilzeit, befristet, in Zeitarbeit oder geringfügig beschäftigt
- steigende Anzahl selbständiger Tätigkeiten

Konsequenzen:

- organisatorische Probleme wie Zuständigkeiten oder Erreichbarkeit der Beschäftigten
- Vielzahl atypischer Beschäftigungsformen bringt spezielle beschäftigungsbezogene Stressoren

Chancen vs. Risiken für Erwerbstätige



hohe Handlungs- und
Entscheidungsspielräume
und Verantwortung für
Erwerbstätige

organisatorische Probleme
wie Zuständigkeiten oder
Erreichbarkeit der
Beschäftigten

Mobil-flexibles Arbeiten
wird ermöglicht

hohe Anforderungen an
Selbstorganisation

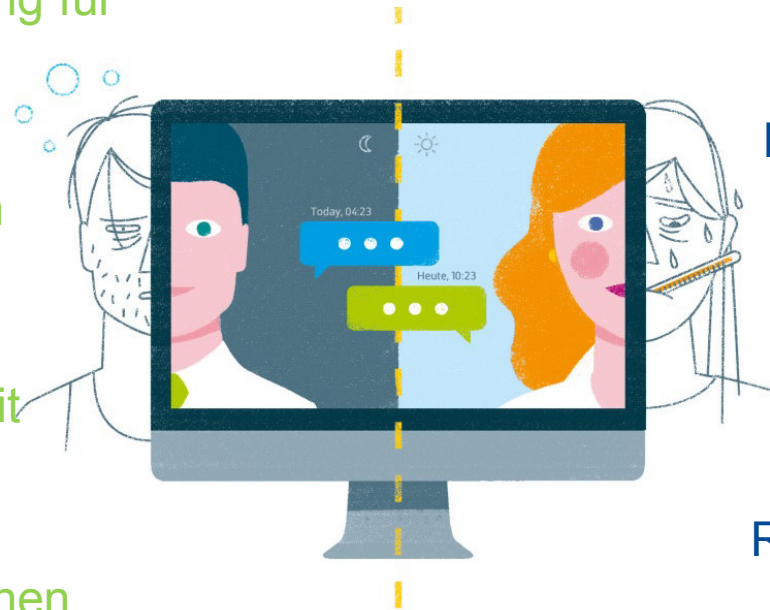
Vereinbarkeit von Arbeit
und Privatleben

Neue Komplexität der
Interaktion zwischen
Mensch und Maschine

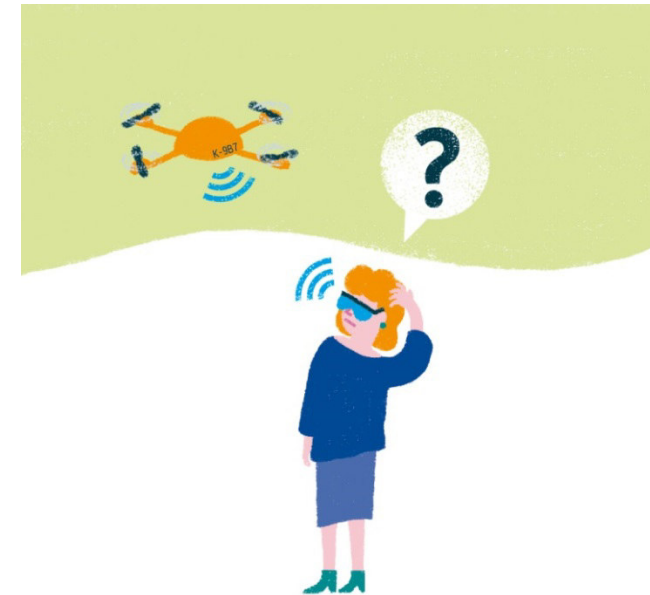
Zielvorgaben können
Erwerbstätige herausfordern
und sie zu hohen Leistungen
anspornen; Motivation,
Arbeitszufriedenheit, Stolz
wachsen

Risiko der interessierten
Selbstgefährdung

Überforderung, mangelnde
Erholungszeiten oder bei räumlicher
Mobilität auch ergonomische Probleme



- Wie können die sich heute abzeichnenden technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen menschengerecht gestaltet werden?
- Wie sieht eine angemessene Arbeitsschutzorganisation für mobile und flexible Arbeit aus, um die Menschen gesund zu erhalten?
- Wie kann unabhängig von der Beschäftigungsform das gleiche Arbeitsschutzniveau für alle Erwerbstätigen erreicht werden?
- Wie müssen Unternehmensleitungen zukünftig Führungs- und Steuerungsprozesse gestalten, um ihrer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit gerecht zu werden?



- Antworten auf die zentralen Fragen der Arbeitsgestaltung finden.
- Erfolg versprechende Kommunikationskanäle der Ansprache für die Zukunft ausfindig machen.
- Präventionskonzepte der gesetzlichen Unfallversicherung so weiterentwickeln, dass sie in einer digitalen, hoch technisierten und flexiblen Arbeitswelt wirksam sind.
- Praxisbezogene Aus- und Weiterbildungskonzepte entwickeln, die insbesondere auch das Fachwissen von älteren Beschäftigten einbeziehen



Grünbuch „Arbeiten 4.0“

- Arbeit weiter denken
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Beschäftigungspolarisierung

- Arbeitsschutz für unterschiedliche Qualifikationen
- Verantwortungsverlagerung
- Fehlbeanspruchung durch Über- und Unterforderung

Arbeitszeitsouveränität vs. Zeitverdichtung

- **Widerspruch: Arbeitszeitsouveränität vs. Arbeitszeitverdichtung**
- **gegensätzliche Erwartungshaltungen**
- **gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

Normalarbeitsverhältnis

- Normalarbeitsverhältnis:
- ~~Festanstellung~~ sondern frei gestaltbares Arbeitsverhältnis
- Normung, Regeln, rechtliche Rahmenbedingungen

Megatrends

- **Demografischer Wandel + Wissensgesellschaft + Vielfältigkeit zusammendenken**
- **anhaltender Trend zur Wissensgesellschaft**
- **angemessener Umgang mit Komplexität und Unsicherheit**


vielfältige Arbeitnehmergruppen

- Schlüssel für die Teilhabe am Arbeitsleben ist die Qualifizierung
- lernförderliche Arbeitswelt für vielfältige Zielgruppen
- Produktivitätsgewinne für Wohlstand und Gesundheitsschutz

Lebensphasenorientiertes Arbeiten

- Zeitkonflikte insb. für „Familien“ und „ältere Mitarbeiter“
- Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität
- Anforderungen an Selbstmanagement

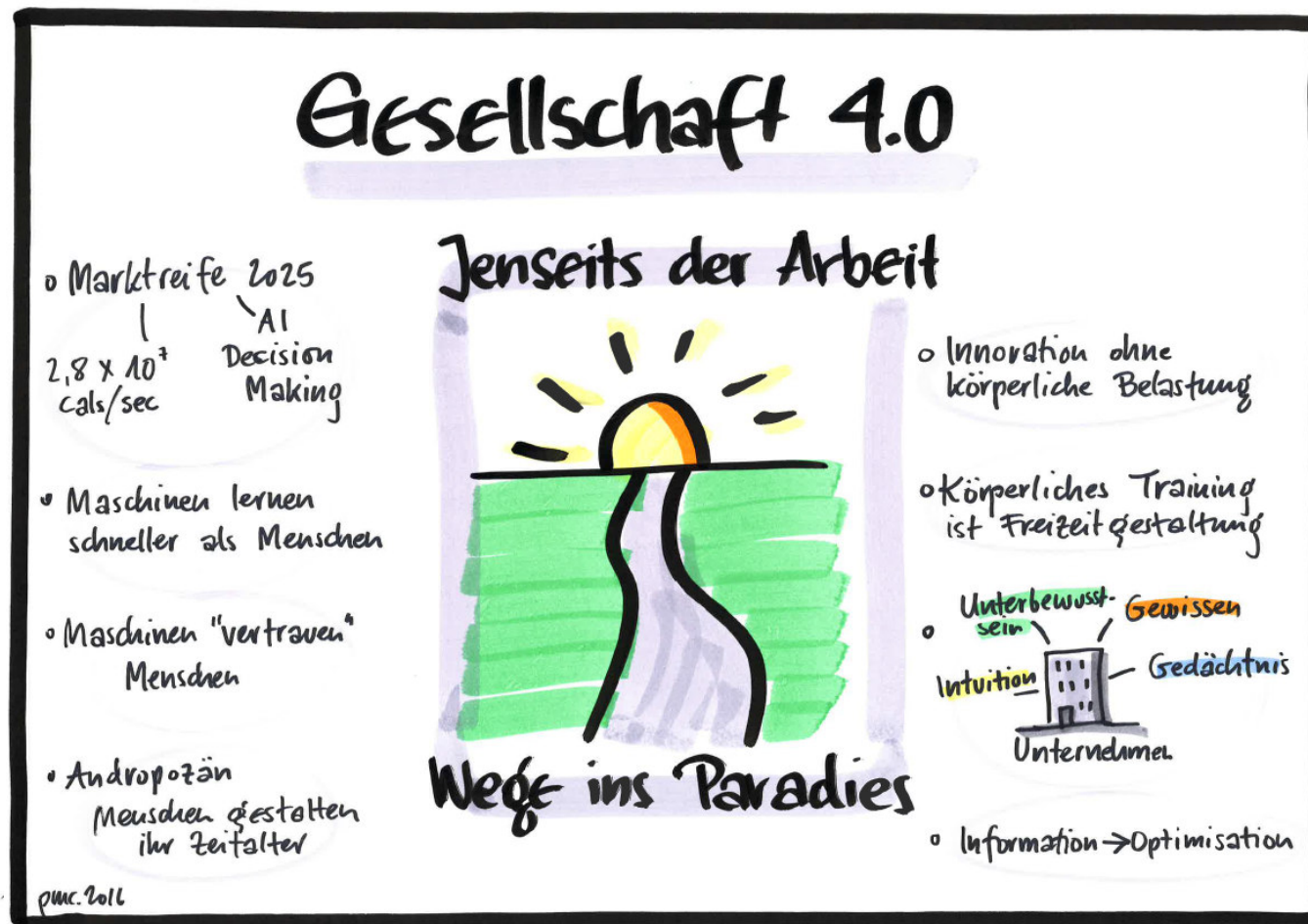
Zentrale Prinzipien der Prävention

- Eine prospektive Arbeitsgestaltung, insbesondere in Bezug auf technische Entwicklungen.
 - Eine ganzheitliche Prävention, die sowohl physische wie auch psychische Belastungen konsequent gemeinsam berücksichtigt.
- 
- A conceptual illustration showing a man and a woman walking through a large, vertical smartphone screen. The screen displays the time '18:30'. The man is carrying a green folder, and the woman is carrying a yellow folder. Surrounding the screen are various icons representing different aspects of life and work: a family photo, a wine glass, a clock, a briefcase, a heart with question marks, a calendar, a baby, a dog, a car, a chicken, and a person falling. This visual metaphor suggests that work and life are interconnected and must be managed holistically.
- Förderung der Gesundheitskompetenz von Beschäftigten unter Beibehaltung der unternehmerischen Verantwortung.
 - Etablierung einer Kultur der Prävention, die die Rahmenbedingungen gesunder Arbeit auch in der Arbeitswelt 4.0 nachhaltig sicherstellt.

Komplexitätskompetenz

- Die Fähigkeit, Komplexität zu erfassen, zu reduzieren und zu kommunizieren, entfaltet sich als „Komplexitätskompetenz“. Sie ist ein zentraler Zugangsschlüssel zu den zukünftigen Arbeits- und Tätigkeitsumgebungen. Das Nicht-Erwerben dieser (Schlüssel-)Kompetenz kann eine neue digitale Spaltung auslösen. Das Erlernen von Komplexitätskompetenz fördert die Qualität des Arbeitsvermögens der Beschäftigten, Selbstständigen und Erwerbssuchenden.
- (nach Welf Schröter, Forum Soziale Technikgestaltung, Stuttgart)

Die Zukunft der Arbeit



Ich wünsche uns eine gesunde und sichere Zukunft.

Vielen Dank.

- Dr. Thomas Fietz
- IAG – Institut für Arbeit und Gesundheit
- Königsbrücker Landstr. 2
- 01109 Dresden
- Tel.: 0351 – 457-1611
- Mail: thomas.fietz@dguv.de