

Aktuelle Themen aus dem ifaa

Januar 2020

Inhaltsverzeichnis	Seite
Lean-Management-Methoden nachhaltig nutzen mit der 360°-Analyse des ifaa .....	1
Handlungshilfe "Psychische Störungen in der Arbeitswelt" .....	2
ifaa beim Spitzentreffen zwischen der deutschen Wirtschaft und der Bundespolitik .....	3
ifaa-Gutachten zur mobilen Arbeit - Orts- und zeitflexible Arbeitszeit liegt im Trend der Zeit und ist eine wichtige Errungenschaft der Arbeitswelt 4.0 .....	4
Wissensmanagement mit Künstlicher Intelligenz leicht gemacht - Teilnahme von Betrieben am Projekt noch möglich .....	5
Forschungs- und Entwicklungsprojekt APRODI .....	6
Veranstaltungstipps .....	7
Veröffentlichungen .....	9

## Lean-Management-Methoden nachhaltig nutzen mit der 360°-Analyse des ifaa



Lean-Management-Methoden sind bei betrieblichen Praktikern in Produktion und Verwaltung seit Langem bekannt und werden teils partiell, teils unternehmensweit eingesetzt. Die Potenziale sind klar erkennbar und überzeugend. Die Umsetzung erscheint auf den ersten Blick einfach. Doch in der betrieblichen Praxis gelingt eine nachhaltige und flächendeckende Umsetzung oft nicht. Nach anfänglichen Erfolgen geraten die Initiativen häufig ins Stocken. Die ifaa 360°-Analyse hilft, die Ursachen solcher Entwicklungen zu erkennen und zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen abzustimmen und umzusetzen. 360° Feedback ist als bewährtes Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung bekannt. Besonderes Merkmal ist, dass Sichtweisen von Mitarbeitern und Führungskräften betrachtet werden, um daraus eine gemeinsame Handlungsperspektive zu entwickeln. Die 360°-Analyse des ifaa überträgt dieses bewährte Prinzip auf die Einführung und Nutzung von Lean-Management-Methoden im Betrieb.

Der vom ifaa entwickelte Leitfaden beschreibt die Anwendung für die Methode 5S. Er kann jedoch für alle Lean-Management-Methoden - aber auch für andere betriebliche Einführungsprozesse - genutzt werden. Hierzu müssen die Anwender Fragebögen, Leitfragen und Workshops entsprechend anpassen. Ergänzend stehen im Downloadbereich [www.arbeitswissenschaft.net/360Grad](http://www.arbeitswissenschaft.net/360Grad) unterstützende Arbeitshilfen (Fragebögen für Mitarbeiter und Führungskräfte, Leitfragenkatalog für Führungskräfteinterviews und Mitarbeiterworkshops, MS-Excel-basierte Unterstützung zur Auswertung der Fragebögen und zur Maßnahmengenerierung sowie eine MS-Power-Point Vorlage zur Ergebnispräsentation) zur Verfügung.

## Handlungshilfe „Psychische Störungen in der Arbeitswelt – Erkennen, Ansprechen, Unterstützen. Eine Handlungshilfe für Führungskräfte“



Psychische Störungen können bei Betroffenen und ihrem Umfeld zu massiven Beeinträchtigungen in der Lebensqualität führen. Oft sind sie mit langen Fehlzeiten verbunden, so dass auch Unternehmen direkt davon betroffen sind. Psychische Störungen sind keine Einzelphänomene; denn mehr als jeder vierte Erwachsene ist damit innerhalb von 12 Monaten konfrontiert (Jacobi et al. 2014).

Die wichtigsten — da am häufigsten vorkommend — psychischen Störungen sind (s. Abb. 1):

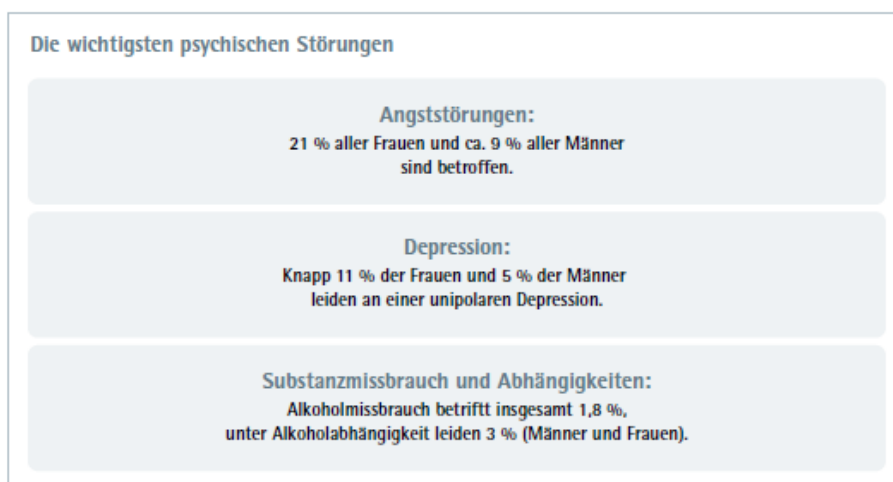


Abb. 1: Die wichtigsten psychischen Störungen im Hinblick auf ihre Auftretenshäufigkeit bei Erwachsenen zwischen 18 bis 79 Jahren (eigene Darstellung nach Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen 2014; Jacobi et al. 2014)

Auch aktuelle Zahlen der Krankenkassen verdeutlichen die Relevanz des Themas.

Im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeitstage im Jahr 2018 standen für die Techniker Krankenkasse psychische Störungen erstmals geschlechtsübergreifend auf Platz 1 der Diagnosegruppen (Gesundheitsreport 2019). Zwar war bei der DAK (DAK Gesundheit 2019) erstmals seit dem Jahr 2006 ein Rückgang der Fehlzeiten aufgrund psychischer Störungen zu verzeichnen. Dennoch belegten sie nach den Muskel-Skelett-Erkrankungen und Erkrankungen des Atmungssystems Platz 3 der Arbeitsunfähigkeitstage.

Diese Entwicklungen sind aber nicht damit gleichzusetzen, dass psychische Störungen generell zugenommen haben. Dies zeigt auch der BKK Gesundheitsreport 2019 „Psychische Gesundheit und Arbeit“ auf. Vielmehr können diese Zahlen auf eine verbesserte Diagnostik und eine erhöhte Akzeptanz psychischer Störungen auf gesellschaftlicher Ebene zurückgeführt werden.

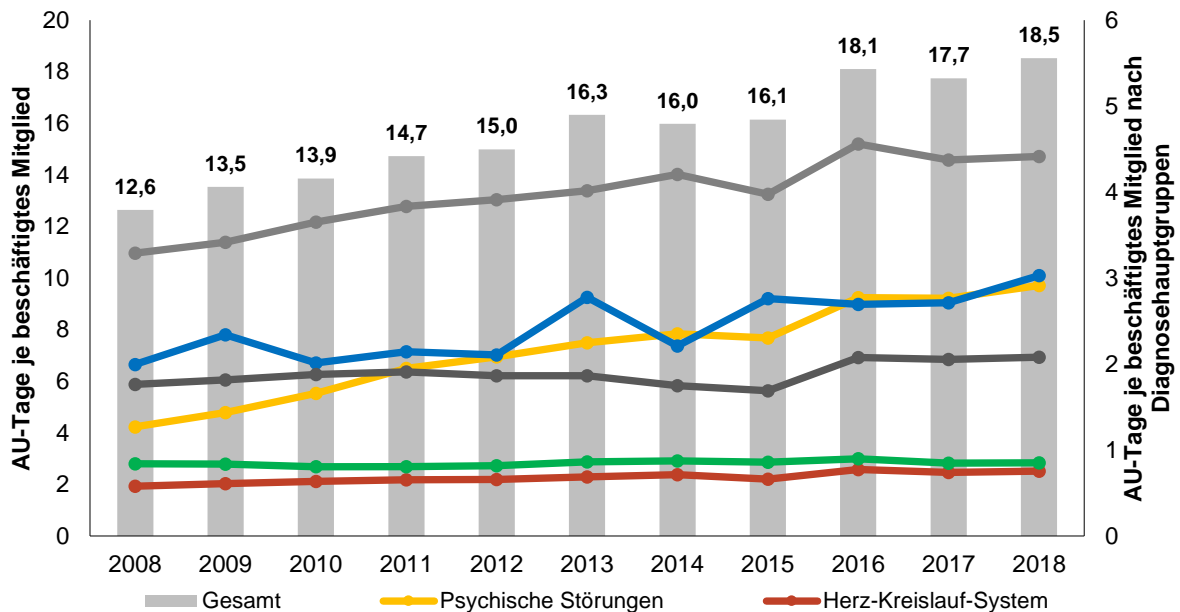


Abbildung 2 veranschaulicht den Verlauf der Arbeitsunfähigkeitstage der beschäftigten Mitglieder der BKK nach ausgewählten Diagnosehauptgruppen im Zeitverlauf (2008-2018).

Weitere Informationen finden Sie unter: [https://www.arbeitswissenschaft.net/Handlungshilfe\\_Psychische\\_Stoerungen](https://www.arbeitswissenschaft.net/Handlungshilfe_Psychische_Stoerungen)

## ifaa beim Spitzentreffen zwischen der deutschen Wirtschaft und der Bundespolitik

Im Rahmen des Arbeitgebertags am 12.11.2019 stellte sich das ifaa mit seiner Arbeit vor. Bei dem Spitzentreffen der deutschen Wirtschaft mit der Bundespolitik diskutieren die Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, über die aktuelle politische, wirtschaftliche und soziale Lage des Landes.

Das ifaa informierte die Besucher am Stand über seine Dienstleistungen für die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie und deren Mitgliedsunternehmen. Künstliche Intelligenz war einer der Schwerpunkte der Arbeit des ifaa in 2019. Die Expertise des ifaa dazu war vielfach gefragt. Impulse setzen auch die Forschungsprojekte des ifaa. So sind im Projekt „Prävention 4.0“ betriebliche Umsetzungshilfen zur betrieblichen Umsetzung von KI für Verantwortliche der Unternehmen entstanden. Das Projekt „AnGeWaNt“ untersucht die Potenziale der Digitalisierung für die Hybridisierung von Geschäftsmodellen, für die Arbeitsgestaltung und für Eichprozesse (Metrologie).

<https://www.arbeitswissenschaft.net/forschung-projekte/angewant/>

Für den praktischen Nutzen der Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen sind 2019 im ifaa wertvolle Produkte und Dienstleistungen entstanden, die vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei Ihrer Arbeit unterstützt. Sei es zur Einführung neuer Technologien, zur zukunftsfähigen Fachkräfteentwicklung oder zur Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ihnen allen ist die Verbindung von theoretischem Fachwissen und praktischem Nutzen gemein.

## **ifaa-Gutachten zur mobilen Arbeit: Orts- und zeitflexible Arbeit liegt im Trend der Zeit und ist eine wichtige Errungenschaft der Arbeitswelt 4.0.**

In einem aktuellen Gutachten weist das ifaa daraufhin, dass sich in Zukunft der Anteil der Beschäftigten, die orts- und zeitflexibel arbeiten werden, noch weiter stark erhöhen wird. Immer mehr Beschäftigte wollen ihren Arbeitsort, ihre Arbeitszeit und ihre Arbeitsaufgaben selbstständig organisieren und somit das Arbeits- und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Die Arbeitsforschung erwartet, dass orts- und zeitflexible Arbeit immer mehr zum Normalfall für einen Großteil der Beschäftigten wird.

Eine weitere Erkenntnis der Studie ist, dass die Möglichkeiten für mobile Arbeit in Deutschland bei weitem nicht ausgeschöpft werden, obwohl die digitalen Technologien es ermöglichen, unabhängig von Zeit und Ort zu arbeiten. Daher ist es umso wichtiger, die Voraussetzungen, gesetzlichen Regelungen, gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Infrastrukturen in Unternehmen sowie Potenziale, Risiken und Chancen zu thematisieren, damit weitere Beschäftigtengruppen sowie Unternehmen von mobiler Arbeit Gebrauch machen können.

Zudem stellt unsere Studie fest, dass die mobile Arbeit auch arbeitsrechtliche Fragestellungen mit sich bringt, die schon heute unter anderem in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigtendatenschutz und Arbeitszeitgestaltung aber auch im Bereich der Ergonomie und Arbeitsumgebung bestehen und seitens der Betriebe und Beschäftigten zu gewissen Unsicherheiten führen. Hier sind gesetzliche, tarifliche und betriebliche Maßnahmen und Lösungsansätze erforderlich, die mobile Arbeit so gestalten und gewährleisten, dass die Risiken gemindert und Möglichkeiten geschaffen werden, die mobile Arbeit zu forcieren und weiteren Beschäftigtengruppen zu ermöglichen.



**Das Gutachten kann heruntergeladen unter:**

<https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/publikationen/azv-pub-gutachten-zur-mobilen-arbeit/>

Den Kommentar des Direktors des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Herr Prof. Dr. Sascha Stowasser zum aktuellen Gutachten zur mobilen Arbeit finden Sie auf unserer Website unter: <https://www.arbeitswissenschaft.net/gutachten-mobile-arbeit/>

## **ifaa-Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit wurde aktualisiert**

Die ifaa-Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit wurde überarbeitet und an die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG neu) angepasst. Seit dem 25. Mai 2018 ist die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in der gesamten Europäischen Union verbindlich anwendbar. Gleichzeitig trat im Juni 2017 auch ein neues Bundesdatenschutzgesetz in Kraft, das sogenannte BDSG-neu. Die Checkliste gibt Überblick über betriebsindividuelle Handlungsbedarfe und unterstützt die Betriebe mit Informationen und Tipps, wie diese die Anforderungen umsetzen können.

Kostenloser Download: [https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste\\_mobile\\_Arbeit](https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_mobile_Arbeit)

## Wissensmanagement mit Künstlicher Intelligenz leicht gemacht – Teilnahme von Betrieben am Projekt noch möglich



Unternehmen stehen vor der Herausforderung das langjährig aufgebaute Erfahrungswissen ihrer Beschäftigten auch nach dem Renteneintritt noch im Betrieb zu erhalten und anderen Beschäftigten, zur effizienten und produktiven Verrichtung ihrer Aufgaben, zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus wird zunehmend in vielen Branchen über Fachkräfteengpässe geklagt. Aufträge können aufgrund von Engpässen nicht angenommen werden oder verzögern sich in der Abwicklung, was zu Produktivitäts- und Reputationsverlusten führen kann und letztendlich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gefährdet.

Neue Technologien und Künstliche Intelligenz (KI) können Unternehmen dabei unterstützen diese Herausforderungen zu meistern. Um neue, innovative Ansätze zur Bewältigung dieser Herausforderungen, praxisnah zu erforschen, haben sich das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) und die Universität Duisburg zusammengeschlossen und eine Projektidee entwickelt. Es handelt sich um ein Projekt, bei welchem erforscht werden soll, wie mithilfe von neuen Technologien und Künstlicher Intelligenz Wissenstransfer und -erhalt automatisiert und in hoher Qualität gelingen kann. Darüber hinaus soll die KI auch Tätigkeiten, wie beispielsweise Qualitätssicherung, automatisiert ausführen können und dadurch Beschäftigte entlasten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Es ist geplant ein KI-System zu entwickeln, welches ressourcenschonend und leicht integrierbar in bereits vorhandene betriebliche Systeme ist.

**Die Teilnahme von Unternehmen an dem Projekt ist noch möglich!** Es werden insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, mit bis zu 249 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von unter 50€ Mio. gesucht.

Das Projekt soll aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, daher wird zum 2. März 2020 ein Projektantrag beim Bundesministerium für Bildung und Forschung dafür gestellt. Interessierte Unternehmen können sich bis zum 7. Februar 2020 an das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft wenden:



Sebastian Terstegen  
[S.Terstegen@ifaa-mail.de](mailto:S.Terstegen@ifaa-mail.de)  
Tel.: +49 211 542263 42



Nicole Ottersböck  
[N.Ottersboeck@ifaa-mail.de](mailto:N.Ottersboeck@ifaa-mail.de)  
Tel.: +49 211 542263 25

## Forschungs- und Entwicklungsprojekt APRODI

In dem **Forschungs- und Entwicklungsprojekt APRODI** – „Arbeits- und prozessorientierte Digitalisierung in Industrieunternehmen“ erarbeiten und erproben fünf Industriebetriebe gemeinsam mit dem APRODI-Forscherteam praxistaugliche betriebliche Vorgehensweisen und Methoden, die den betrieblichen Digitalisierungsprozess unterstützen – also die Gestaltung, Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung digitaler Lösungen. Dabei werden die Möglichkeiten, die Digitalisierung und Vernetzung bietet, genutzt, um effizientere Abläufe und optimierte Produkte und Services zu gestalten.

Beim **Frühjahrskongress 2020 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft** am 16.-18. März 2020 in Berlin wird das APRODI-Forscherteam verschiedene Ergebnisse des Projekts präsentieren. Das ifaa ist mit zwei Ergebnispräsentationen beteiligt:

Im Beitrag **„Multimediales Transferinstrument für soziotechnische arbeits- und prozessorientierte Vorgehensweisen, Methoden und Erfahrungen der Digitalisierung“** (Terstegen et al.) wird ein multimediales Transferinstrument vorgestellt, mit dem die wesentlichen Ergebnisse des Projekts zusammengefasst, die im Projekt eingesetzten Vorgehensweisen, Hilfsmittel und Methoden vorgestellt dargestellt und Informationen zu deren Einsatzmöglichkeiten und Anwendung gegeben werden. Ergänzend dazu umfasst das Instrument die Einschätzungen und Erfahrungsberichte der Praxispartner zu den Entwicklungsarbeiten im Projekt. Ziel ist es, damit einen Weg der soziotechnischen Digitalisierung aufzuzeigen und anderen Unternehmen zu helfen, den eigenen Digitalisierungsprozess erfolgreich nach diesen Prinzipien zu gestalten.

Digitalisierungs-Reifegradmodelle unterstützen dabei, die aktuelle Situation einer Organisation oder eines Unternehmens hinsichtlich der digitalen Transformation zu beschreiben, geeignete Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten und deren Wirkung zu bewerten. Inzwischen existiert eine große Vielfalt an Modellen zur Bestimmung des „digitalen Reifegrades“. Die darin bewerteten Kriterien berücksichtigen jedoch nicht immer die unternehmensspezifische Situation und Strategie.

Deshalb kann es für Unternehmen sinnvoll sein, ein eigenes Reifegradmodell zu entwickeln. Im Beitrag **„Unternehmensspezifische Digitalisierungs-Reifegradmodelle – Bewertung und Steuerung betrieblicher Digitalisierungsprozesse anhand selbstgewählter Kriterien“** (Lennings et al.) werden die Entwicklung und Anwendung eines betriebsspezifischen Reifegradmodells beschrieben, das im Rahmen des Verbundprojektes APRODI umgesetzt wurde.



## Veranstungstipps

### Arbeit in der digitalisierten Welt

Veranstaltungen zum Transfer von Praxisbeispielen und Gestaltungslösungen aus dem gleichnamigen BMBF-Förderschwerpunkt

Am 2. und 3. März 2020 finden in Köln zwei Veranstaltungen des Förderschwerpunkts „Arbeit in der digitalisierten Welt“ statt. Die Veranstaltungen werden durch das Begleitvorhaben TransWork organisiert, an dem das ifaa beteiligt ist. Ziel ist der breitenwirksame Transfer von Praxisbeispielen und Gestaltungslösungen, die im Förderschwerpunkt in Zusammenarbeit von rund 90 Unternehmen und rund 70 Forschungseinrichtungen entstanden sind. Insgesamt präsentieren sich 29 einzelne Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die ein breites thematisches Spektrum abdecken, das von Produktion und Montage über Baustellen bis in die Altenpflege und kommunale Unternehmen reicht. Dementsprechend wurden vielfältige digitalisierungsbedingte Veränderungen von Arbeit erfasst und erforscht. Die dabei entwickelten Empfehlungen und Handlungshilfen für die Arbeitsgestaltung werden vorgestellt und bieten interdisziplinäre Vernetzungs- und Transfermöglichkeiten.

Am Abend des 2. März treffen der BMBF-Förderschwerpunkt „Arbeit in der digitalisierten Welt“ und der Digital Hub Cologne (DHC) aufeinander. Der DHC ist zentrale Einrichtung und erster Ansprechpartner zum Thema Digitalisierung und Innovation für etablierte Unternehmen und Start-ups im Raum Köln. So können sich praxiserprobte Forschung und Start-Up austauschen und mit etablierten Unternehmen vernetzen. Dazu steht eine umfangreiche Fachausstellung in Form eines Marktplatzes mit Messecharakter zur Verfügung, die auch am Folgetag genutzt wird. Abgerundet wird diese Vorabendveranstaltung durch einen Beitrag aus künstlerischer Perspektive.

Am 3. März startet die Veranstaltung mit einführenden Worten und einem Kurzvortrag mit Podiumsdiskussion zu den Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung in verschiedenen Unternehmen und aus verschiedenen Perspektiven. Nach einem Überblick zum Förderschwerpunkt und den enthaltenen Projekten wird die Fachausstellung eröffnet und lädt mit zahlreichen Interaktionsformaten, Impulsvorträgen und themenspezifischen Führungen zu einem lebendigen Meinungsaustausch ein.

Weitere Informationen zum Programm sowie die Möglichkeit zur Online-Anmeldung finden Sie **auf der Veranstaltungswebseite**: [www.iaa.fraunhofer.de/vk622.html](http://www.iaa.fraunhofer.de/vk622.html)

- Bitte reservieren Sie ggf. erforderliche Hotelzimmer frühzeitig, da zeitgleich eine Eisenwarenmesse stattfindet und sich dies in Hotelkapazitäten sowie -preisen widerspiegelt.
- **Beide Veranstaltungen sind kostenfrei.**





Das ifaa ist mit einem Infostand an den nachfolgenden Veranstaltungen im Haus der Technik in Essen vertreten.

**30. Januar 2020: Arbeitsschutzjahrestagung**

**24. April 2020: Tagung Work & Health Congress**



### **Frühjahrskongress 2020**

**„Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?“**

Der 66. Frühjahrskongress der GfA findet vom 16.03. — 18.03.2020 in Berlin statt.

Das finale Programm stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des ifaa-Newsletters noch nicht zur Verfügung.

**Aus dem BMBF-Förderschwerpunkt Transwork finden folgende Sessionen statt: Moderation: Dr. Tim Jeske**

Beitragstitel:

- **INASPRO** – Modulares Transformationskonzept zur Digitalisierung produzierender Unternehmen
- **IVIPEP** – Instrumentarium zur Gestaltung digitalisierter Arbeit
- **SITRA 4.0** - Sicherheitskulturen für Industrie 4.0 formen: Branchenspezifische Anforderungen und Methoden
- **INTAKOM** – Einführung digitaler Assistenz in der industriellen Montage – Lessons Learned
- **MONTEXAS 4.0** – Validierung eines Instruments zur Erfassung der Einsatzpotenziale von informatorischen Montageassistenzsystemen
- **SYNDIQUASS** – Ein Vorgehensmodell zur Prozessevaluierung nach der Integration ausgewählter kognitiver und physischer Assistenzsysteme am Montagearbeitsplatz 4.0 im Mittelstand



## Veröffentlichungen

### Die neue Betriebspraxis & Arbeitsforschung ist da.

Lesen Sie in der aktuellen Ausgabe 237 / 2019:



- ifaa-Publikationen: kennzahlenbasiertes Leistungsentgelt
- Agile Unternehmen: Motivation durch Leistungsdifferenzierung
- Rückblick: ifaa-Fachkolloquium zur Digitalisierung
- Assistenzsysteme: Mitarbeiter optimal voranbringen
- Mensch-Roboter-Kollaboration: worauf KMU achten sollten
- ifaa-Praxishilfe: die 360°-Analyse für erfolgreiches Lean-Management
- Kennzahlen: was Ideenmanagement in der M+E-Industrie bringt
- ifaa-Projekt: INQA-Check "Vielfaltsbewusster Betrieb" Abschlussbericht

Die B&A ist ab sofort über die Website des ifaa oder direkt beim Heider Verlag zu bestellen. <https://www.arbeitswissenschaft.net/zeitschriften>

Lesen Sie Dirk Pollert, **Hauptgeschäftsführer HESSENMETALL** im Interview „Qualifizierte Zuwanderung birgt viel Potenzial“

## Arbeitsschutzmanagement im Fokus: Die aktuelle Ausgabe der Leistung & Entgelt

Arbeitsschutzmanagement - Anforderungen an die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch internationale Normen von ISO und GRI.



Die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) ist grundsätzlich freiwillig. Ein AMS kann für diejenigen Unternehmen interessant sein, die erkannt haben, dass ein nachhaltiger Erfolg wesentlich von gesunden, motivierten, leistungsstarken und kreativen Mitarbeitern bestimmt wird und dies unter anderem einer guten Arbeitsschutzorganisation bedarf. Mit einem AMS kann, unabhängig von der Betriebsgröße, der systematische Arbeitsschutz über die gesetzlichen Anforderungen hinaus optimiert werden. Insbesondere wenn der Betrieb bereits Managementsysteme betreibt, bspw. für Qualität oder Umweltschutz, kann die Einführung eines AMS sinnvoll sein. Freiwillige Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme basieren auf internationalen Normen der International Standard Organisation (ISO). 2018 wurde der internationale Standard ISO 45001 veröffentlicht, der die britische Norm BS OHSAS 18001 ersetzt. Im Beitrag werden Aufbau und Anwendung erläutert. Autoren: Eckhard Metzke (KAN) und Stephan Sandrock (ifaa) <https://www.arbeitswissenschaft.net/zeitschriften>



## Mit Traceability die Basis für Industrie 4.0 schaffen

Das ifaa hat ein Faktenblatt zum Thema "Traceability - Rückverfolgbarkeit durch digitalen Zwilling in der Industrie 4.0" erstellt.

Traceability bezeichnet die Rückverfolgbarkeit von Produkten und Prozessen. Sie ist für Produzenten eine Voraussetzung, um Kostenrisiken durch fehlerhafte Produkte zu reduzieren. Darüber hinaus können noch weitere Nutzenpotenziale erschlossen werden. Traceability kann zudem als Basis für die Realisierung von Industrie 4.0 genutzt werden. Das Faktenblatt vermittelt Grundlagen, Bausteine sowie Nutzenpotenziale von Traceability und gibt Hinweise für eine erfolgreiche Gestaltung. Das Faktenblatt kann heruntergeladen werden unter:

[https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF\\_Traceability](https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF_Traceability)

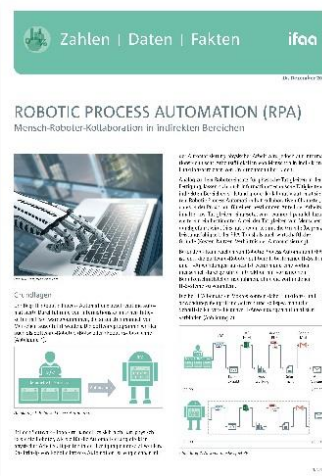


## Faktenblatt zur digitalen Gefährdungsbeurteilung

Das Faktenblatt gibt eine Übersicht zu den Möglichkeiten der digitalen Gefährdungsbeurteilung sowie zu den Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Nutzung der Gefährdungsbeurteilung notwendig sind. Darüber hinaus werden beispielhafte Belastungsfaktoren und entsprechende Schutzmaßnahmen aufgeführt, die im Rahmen der Einführung digitaler Technologien auftreten können.

Das Faktenblatt ist abrufbar unter:

[https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF\\_Digitale\\_Gefahrdungsbeurteilung](https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF_Digitale_Gefahrdungsbeurteilung)



## Mit Robotic Process Automation die Wettbewerbsfähigkeit steigern und Fachkräftemangel in indirekten Bereichen begegnen

Das ifaa hat ein Faktenblatt zur neuen Technologie des „Robotic Process Automation“ erstellt. Robotic Process Automation (RPA) beschreibt die Automatisierung von manuellen IT-Tätigkeiten durch sogenannte „Software-Roboter“ unter Verwendung der Benutzerschnittstellen von bereits vorhandenen IT-Systemen. RPA stellt aktuell ein sehr stark wachsendes Technologie-Segment der Digitalisierung mit Marktwachstumsraten von größer 60% dar.

Das Faktenblatt kann heruntergeladen werden unter:

[https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF\\_RPA](https://www.arbeitswissenschaft.net/ZDF_RPA)



## ifaa – Wir gestalten die Arbeitswelt der Zukunft

Das ifaa hat einen neuen Imagefilm produziert. Schauen Sie rein!  
[https://www.arbeitswissenschaft.net/ifaa\\_Imagefilm](https://www.arbeitswissenschaft.net/ifaa_Imagefilm)

### Checkliste „Eigenverantwortung für Leistung und Gesundheit bei der Arbeit“



Eigenverantwortliches Handeln kann eine Stell- schraube sein, damit Unternehmen und Beschäftigte für die sich schnell ändernden Rahmenbedingungen gewappnet sind. Beschäftigte sind zum Beispiel gefordert, Ideen zu generieren, Prioritäten im Sinne der Unternehmensziele selbstständig zu setzen, Veränderungsfähigkeit zu zeigen und sich aktiv um ihre Gesundheit zu kümmern. Betriebe müssen für geeignete Rahmenbedingungen sorgen, die Beschäftigten eigenverantwortliches Handeln im Betrieb ermöglichen. Die neue Checkliste »Eigenverantwortung für Leistung und

Gesundheit bei der Arbeit« hilft Führungskräften, vor allem in indirekten Bereichen, den aktuellen Stand der Eigenverantwortung ihrer Beschäftigten einzuschätzen. Sie unterstützt Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion dabei, das eigene Handeln zu reflektieren, und gibt Tipps, geeignete Maßnahmen zur Stärkung der Eigenverantwortung einzuleiten.

Die Checkliste hilft:

- (1) den aktuellen Stand eigenverantwortlichen Handelns Beschäftigter einzuschätzen,
- (2) den aktuellen Stand ihres eigenen eigenverantwortlichen Handelns zur reflektieren,
- (3) Rahmenbedingungen zu erkennen, die eigenverantwortliches Handeln im Betrieb ermöglichen und/oder fördern können,
- (4) Handlungsbedarfe abzuleiten und
- (5) einen betriebspezifischen Maßnahmenplan zur Stärkung eigenverantwortlichem Handeln zu erstellen.

Die Checkliste ist online verfügbar unter:

[https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste\\_Eigenverantwortung](https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_Eigenverantwortung)

---

ANSPRECHPARTNERIN: Cornelia Ehmanns

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-13, Fax 0211 542263-37, [c.ehmanns@ifaa-mail.de](mailto:c.ehmanns@ifaa-mail.de)

---

HERAUSGEBER: ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37,

[info@ifaa-mail.de](mailto:info@ifaa-mail.de) [www.arbeitswissenschaft.net](http://www.arbeitswissenschaft.net)

---

INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser