

Vorwort

Unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ bzw. „Industrie 4.0“ werden aktuell Prozesse diskutiert, mit denen eine grundlegend neue Produktionsweise und Arbeitsteilung in der Wirtschaft einhergehen. Die Digitalisierung trifft auf eine demographisch gewandelte Gesellschaft. Da die Gesundheit der Menschen Einfluss auf die Arbeitsleistung und umgekehrt hat, gilt es, diesen tiefgreifenden Wandel im Zusammenspiel mit allen relevanten Akteuren proaktiv zu gestalten. Berufsbilder werden sich dramatisch ändern, Berufe werden verschwinden, neue werden kreiert: Wird das Auto von Morgen mit heute bereits 800 verbauten Sensoren Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer messen? Was bedeutet das Internet der Dinge für Arbeitnehmer? Wird ein Roboter die Arbeiterschaft weiter ersetzen oder ein 3D Drucker ganze Häuser bauen? Big Data wird unser Berufsleben dominieren und Arbeit wird sich tiefgreifend verändern. Zeitpunkt und Ort einer Arbeitsleistung werden immer flexibler „Work is what you do, not where you go“. Die Revolution der Digitalisierung bedarf auf der anderen Seite eine behutsame und kontinuierliche soziale Evolution. Der Schutz von Persönlichkeit und persönlichen Daten wird an Bedeutung zunehmen, gleichzeitig kann das Sammeln von Daten die Gesundheitsversorgung von Menschen verbessern. Die klassische Fabrik wird irgendwann ausgedient haben und Algorithmen werden die Prozesse bestimmen. Das klassische lineare Berufsbild, der sterile, keimfreie Lebenslauf, wird in wenigen Jahren ausgedient haben und durch disruptive Werdegänge ersetzt werden. Modernes Personalmanagement in Unternehmen hat eine Innovationskultur, geht auf die Partizipationsansprüche der Arbeitnehmer ein und fördert nachhaltig eine gesunde Führungskultur im Unternehmen. Arbeitnehmer müssen befähigt werden, mit der Wissensvielfalt umzugehen und die Flexibilisierung von Arbeit bzw. die zunehmend fließenden Übergänge von Privat- und Arbeitsleben zu meistern. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Zukunft ist in die Unternehmensstrategie zu implementieren und es müssen zukünftig durch niedrigschwellige Arbeitgeberangebote deutlich mehr Menschen an Gesundheitsförderungsmaßnahmen partizipieren; damit fördert man das Wohlbefinden der Mitarbeiter und erhöht für das Unternehmen die Produktivität. An die Stelle der körperlichen Belastungen der Industriegesellschaft treten mentale

Vorwort

Themen. Das Hauptaugenmerk sollte auf der Verhütung von Gesundheitsgefahren und nicht auf deren Bewältigung liegen. Primärpräventive Konzepte sollten hierbei im Mittelpunkt stehen, denn Deutschland ist „Weltklasse“ im Reparieren von Krankheit, aber eher Kreisklasse in der Verhütung von selbiger. Durch die Digitalisierung des BGM gibt es heute bereits neue Möglichkeiten. Gerade im Feld der experimentellen Psychophysiologie und dem Bereich Biochronologie lassen sich sehr viele Ansätze heute praxisnah umsetzen. Hierzu zählen bspw. die Konzentrationsfähigkeit mittels Eyetracking, der Stresslevel mittels Herzratenvariabilität (HRV), Stresszustand durch Sprech- und Sachanalysen (Rhythmus, Klangfarbe, Melodie, Tempo, Lautstärke oder Artikulation), Gesundheitszustand/psychische Verfassung über Schweißmessung, die Bewegungsintensität mittels Metabolischen (MET). Hier können in einzelnen Projekten verschiedene Wearables/Sensoren in Kombinationen mit Apps eingesetzt werden, die unter Laborbedingungen getestet wurden und schließlich unter Realbedingungen im Betrieb angepasst sind. Einige davon sind bereits als Medizinprodukte Klasse 1 eingestuft.

In den Mittelpunkt der zukünftigen Arbeitsforschung treten weniger die Generation Y und Z, sondern die Generation Alpha, die erste Generation die komplett im 21. Jahrhundert aufwächst. Neben lebenslangem Lernen der Arbeitnehmer gilt es, langfristig einen Ausgleich zwischen den Flexibilisierungsanforderungen der Wirtschaft und dem Sicherheitsbedürfnis der Arbeitenden herzustellen.

Essen, Frankfurt am Main und Lohne, im August 2018

David Matusiewicz,

Volker Nürnberg,

Stephanie Nobis