

HR- und Gesundheits- management in der Arbeitswelt 4.0

Bedarfe und Umsetzungshindernisse in KMU

Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0
Konferenz am 4. Oktober 2017, im Haus der Wirtschaft, Stuttgart

Dr. Philipp Lechleiter, Universität Heidelberg
Alexander Purbs M.Sc., Universität Heidelberg

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

MEgA

MASSNAHMEN
UND EMPFEHLUNGEN
FÜR DIE GESUNDE ARBEIT
VON MORGEN

ARBEITS- UND
ORGANISATIONS-
PSYCHOLOGIE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Inhalt

1. Ausgangssituation

2. Die Interview-Studie

3. Ergebnisse der Interview-Studie

4. Fazit und Ausblick



1. Ausgangssituation

KMU – Rückgrat der deutschen Wirtschaft



Die Bedeutung der KMU für Deutschland

- Über 99% der deutschen Unternehmen
- 35-40% des gesamten deutschen Umsatzes
- Über 60% der deutschen Beschäftigten

	Mitarbeiteranzahl	Umsatz
Kleinstunternehmen	0 - 9	< 2 Mio.
Kleine Unternehmen	10 - 49	< 10 Mio.
Mittlere Unternehmen	50 - 499	< 50 Mio.
Große Unternehmen	> 500	> 50 Mio.

IfM Bonn, 2012



1. Ausgangssituation

Herausforderungen für das HR- und Gesundheitsmanagement in KMU




Digitalisierung & Industrie 4.0

- 83% der Beschäftigten arbeiten mit digitalen Technologien (BMAS, 2016)
- Industrie 4.0 für über 85% der KMU von großer Bedeutung (ifaa, 2015)
- Nur 23% der deutschen Unternehmen planen Industrie 4.0 Projekte (ZEW, 2015)

1. Ausgangssituation

Herausforderungen für das HR- und Gesundheitsmanagement in KMU



Demografischer Wandel

- 2013: 49,2 Mio. Erwerbstätige (DESTATIS, 2015)
- 2060: ca. 38 Mio. Erwerbstätige (DESTATIS, 2015)
- 2024: ca. 40% der Erwerbstätigen 50+ Jahre alt (Nerdinger et. al., 2016)

1. Ausgangssituation

Herausforderungen für das HR- und Gesundheitsmanagement in KMU



Welche **Bedarfe** haben das **HR-** und **Gesundheitsmanagement** in **KMU** vor dem Hintergrund des digitalen und demografischen Wandels?

Inhalt

1. Ausgangssituation

2. Die Interview-Studie

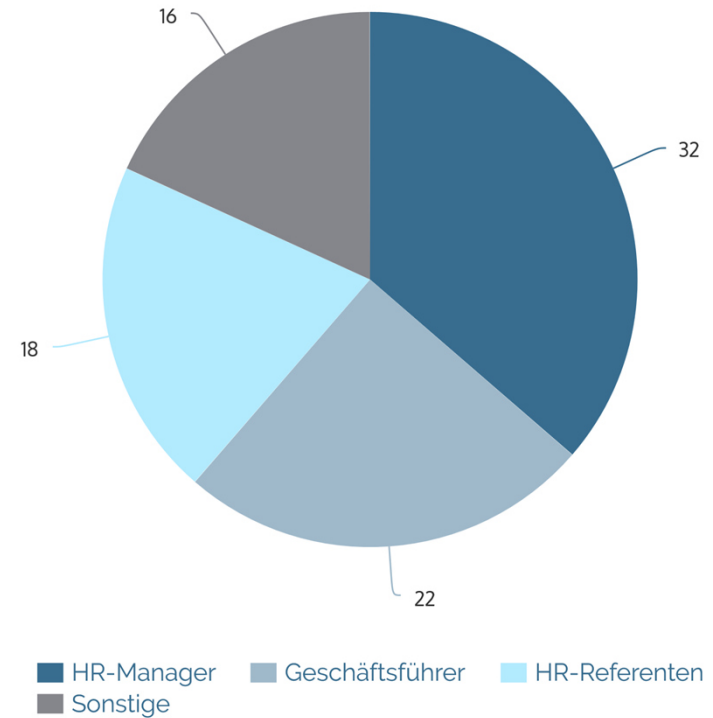
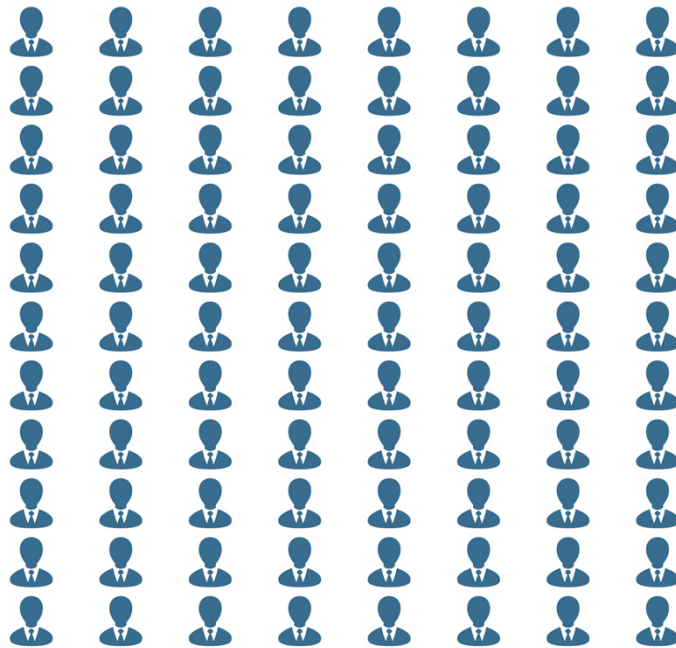
3. Ergebnisse der Interview-Studie

4. Fazit und Ausblick



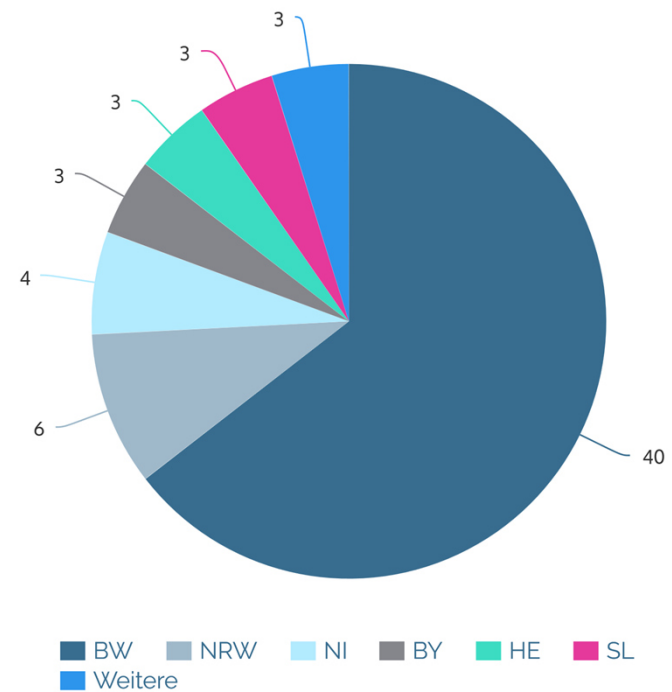
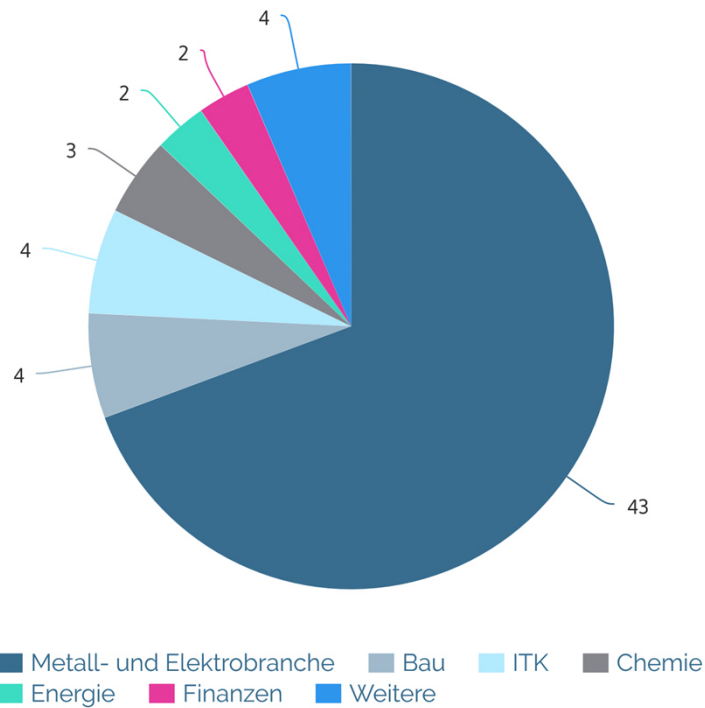
2. Die Interview-Studie

Beschreibung der Stichprobe: 88 KMU-Experten aus 62 KMU



2. Die Interview-Studie

Beschreibung der Stichprobe: Branchen und Standorte der befragten KMU



Inhalt

1. Ausgangssituation

2. Die Interview-Studie

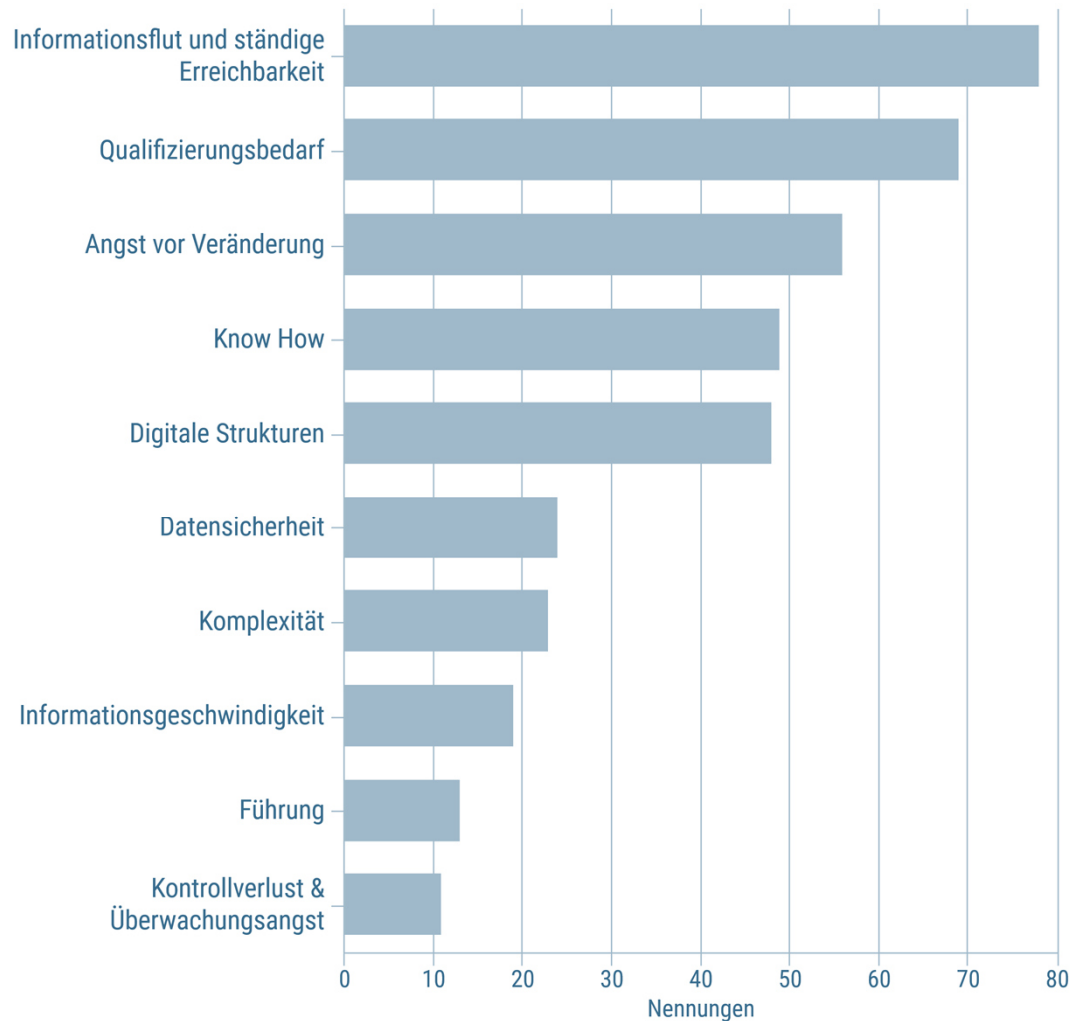
3. Ergebnisse der Interview-Studie

4. Fazit und Ausblick



3. Ergebnisse der Interview-Studie

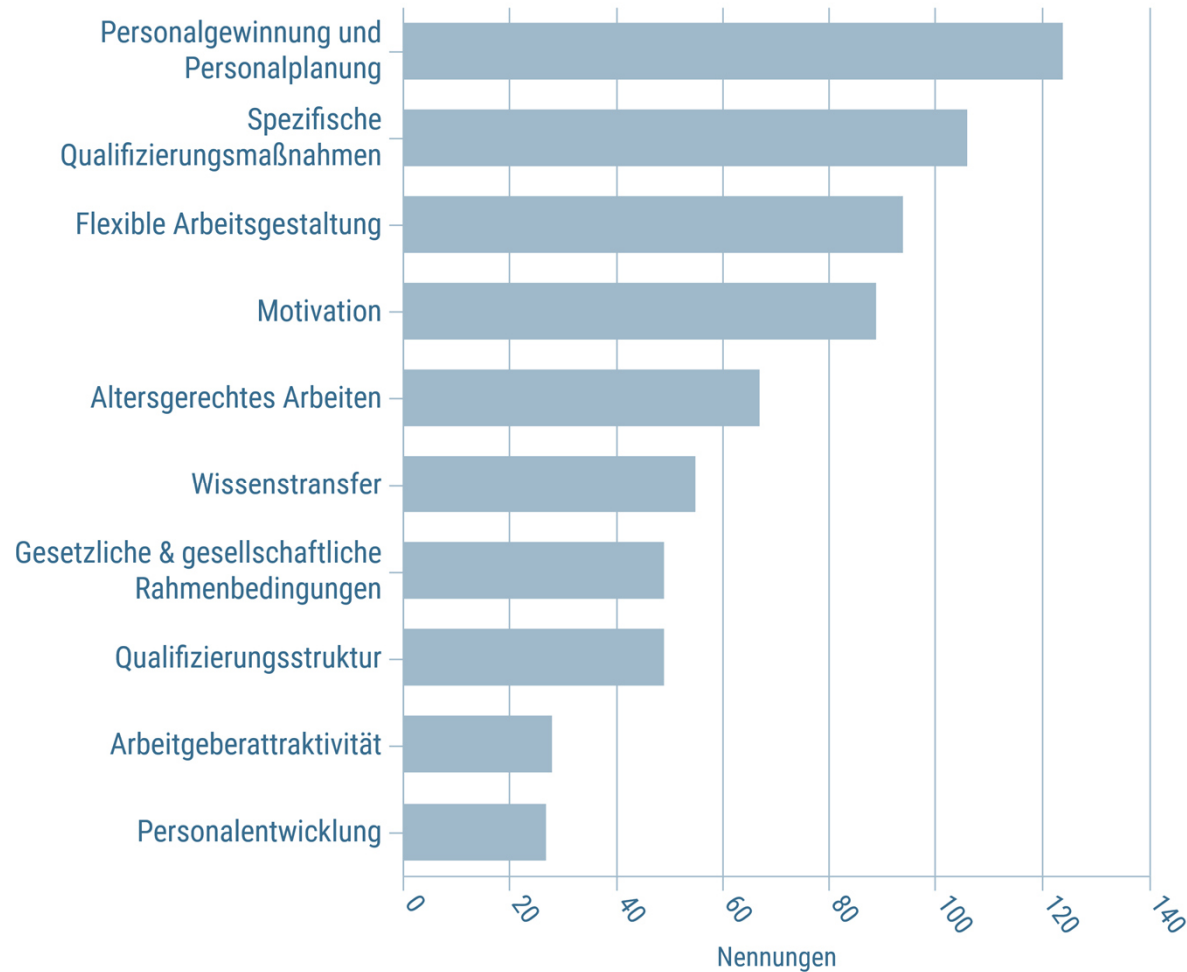
Bedarfe und Umsetzungshindernisse im Bereich „Digitalisierung“ (404 Nennungen)



„...Es geht alles schneller. Die E-Mails gehen mehr, aber alle beklagen sich auch über E-Mail-Fluten, über Erreichbarkeit rund um die Uhr..“ (HR-Managerin)

3. Ergebnisse der Interview-Studie

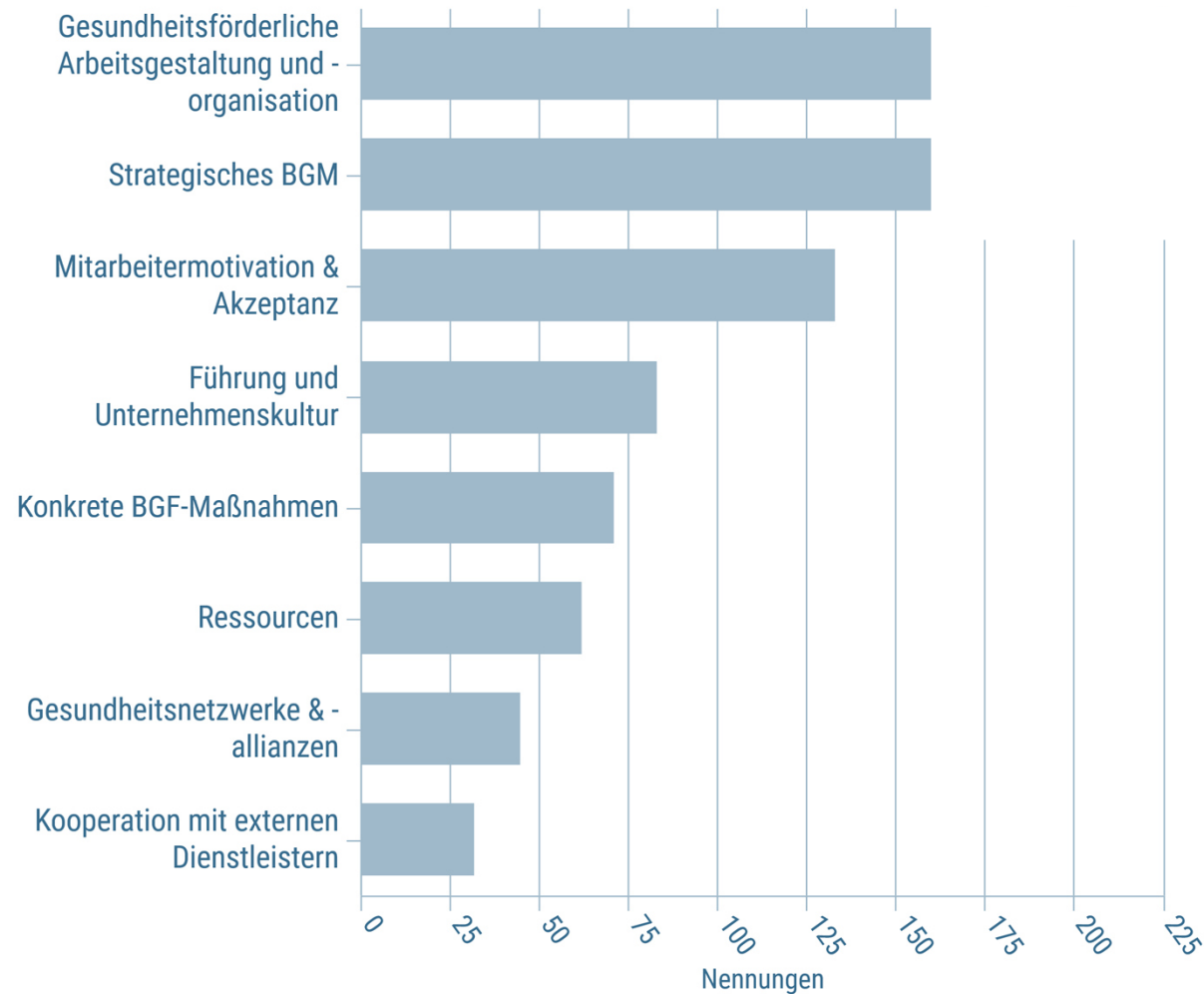
Bedarfe im Bereich „HR-Management“ (731 Nennungen)



„...Hier [...] spüren wir es erheblich. Hier ist einfach, hier sind keine Arbeitskräfte mehr am Markt.“
(HR-Managerin)

3. Ergebnisse der Interview-Studie

Bedarfe im Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (830 Nennungen)



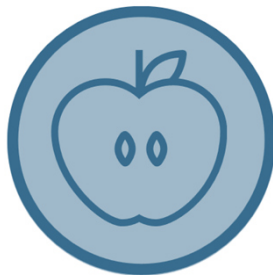
„Also wir müssen gucken, dass wir den Menschen mitnehmen, damit er leistungsfähig bleibt, sonst werden wir hier mit Burnouts und anderen Phänomenen wahrscheinlich stark belastet werden!“ (**Geschäftsführer**)

3. Ergebnisse der Interview-Studie

Bedarfsnennungen insgesamt



404 Bedarfsnennungen
im Bereich „Digitalisierung“



830 Bedarfsnennungen
im Bereich „Betriebliches
Gesundheitsmanagement“



731 Bedarfsnennungen
im Bereich „Human
Resource Management“



Inhalt

1. Ausgangssituation

2. Die Interview-Studie

3. Ergebnisse der Interview-Studie

4. Fazit und Ausblick



4 . Fazit und Ausblick

Die nächsten Schritte



Befragung

Verifizierung der Bedarfsdimensionen durch eine quantitative Befragung von 500 Geschäftsführern, HR-Managern und operativen Führungskräften.



Auswertung

Auswertung der quantitativen Befragung und Identifizierung valider Bedarfsdimensionen.



Maßnahmen

Identifizierung und Vermittlung passgenauer Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen.

4 . Fazit und Ausblick

Online-Befragung



Sie sind herzlich dazu eingeladen,
an der Befragung teilzunehmen!

www.gesundearbeit-mega.de

4 . Fazit und Ausblick

A+A Messe 2017 in Düsseldorf



Arbeit 4.0: Präventiv gestalten, kompetent bewältigen!

Wir laden Sie herzlich zum gemeinsamen Stand des BMBF-Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ ein.

Halle 10 / E50

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

MEgA

MASSNAHMEN
UND EMPFEHLUNGEN
FÜR DIE GESUNDE ARBEIT
VON MORGEN

ARBEITS- UND
ORGANISATIONS-
PSYCHOLOGIE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Philipp Lechleiter

Philipp.lechleiter@psychologie.uni-heidelberg.de

Alexander Purbs M.Sc.

Alexander.purbs@psychologie.uni-heidelberg.de

www.gesundearbeit-mega.de

www.ao.uni-hd.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

MEgA

MASSNAHMEN
UND EMPFEHLUNGEN
FÜR DIE GESUNDE ARBEIT
VON MORGEN

ARBEITS- UND
ORGANISATIONS-
PSYCHOLOGIE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Quellenverzeichnis

- Bitkom (Hrsg.) - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (2016). Digital Office Index. Eine Untersuchung zum Stand der Digitalisierung in deutschen Unternehmen. Berlin: Bitkom Research GmbH.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). Digitalisierung am Arbeitsplatz: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Günterberg, B. (2012). Unternehmensgrößenstatistik – Unternehmen, Umsatz und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2004 bis 2009 in Deutschland, Ergebnisse des Unternehmensregisters (URS 95). Bonn: Institut für Mittelstandsforschung Bonn.
- ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (2015). Industrie 4.0 in der Metall- und Elektroindustrie. Düsseldorf: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa).
- Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken (12). Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Nerdinger, F., Wilke, P., Stracke, S. & Drews, U. (2016). Innovation und Personalarbeit im demografischen Wandel: Ein Handbuch für Unternehmen. (2016) (1. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Statistische Bundesamt (2015). Bevölkerung in Deutschland bis 2020. Statistisches Bundesamt (DESTATIS): Wiesbaden.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), Qualitative For-schung in der Psychologie – Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (S. 227-255). Weinheim: Beltz.
- ZEW (Hrsg.) - Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (2015). IKT-Report. Unternehmensbefragung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Mannheim: ZEW.

