

Fehlzeiten-Report 2019: *Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen* – Abstracts

I Gesellschaftliche Ebene

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesellschaft

**2 Hartmut Hirsch-Kreinsen Arbeit 4.0: Segen oder Fluch?
Tobias Wienzek**

Gegenstand des Beitrags ist der Zusammenhang zwischen der Einführung digitaler Technologien und dem Wandel von Arbeit. Aufgegriffen wird damit eine Frage, die gesellschaftspolitisch wie auch wissenschaftlich mit Schlagworten wie Digitalisierung, Industrie 4.0 oder auch Arbeit 4.0 seit Jahren intensiv diskutiert wird. Im Mainstream dieser Debatte wird davon ausgegangen, dass in den westlichen Ländern gegenwärtig ein ausgeprägter Innovationsschub digitaler Technologien stattfindet, der zu einem weitreichenden Wandel von Arbeit führe. Weit verbreitetes Schlagwort hierbei ist „Disruption“, wonach über kurz oder lang durch Digitalisierung ein totaler Umbruch aller sozialer und wirtschaftlicher Strukturen stattfindet.

**3 Katharina Dengler Welche Folgen hat die Digitalisierung für den
Arbeitsmarkt?
Substituierbarkeitspotenziale von Berufen**

In der letzten Zeit werden in vielen öffentlichen und akademischen Debatten immer wieder Befürchtungen geäußert, dass durch die fortschreitende Digitalisierung der Mensch zukünftig vom Arbeitsmarkt gedrängt werden könnte. Inwiefern sind Berufe bereits heute ersetzbar, weil Tätigkeiten, die derzeit noch von Beschäftigten erledigt werden, demnächst von Computern oder computergesteuerten Maschinen übernommen werden? Um diese Fragestellung zu klären, haben Dengler und Matthes (2015, 2018a, 2018b) sogenannte Substituierbarkeitspotenziale von Berufen berechnet. Das heißt, sie bestimmen, in welchem Ausmaß Berufe gegenwärtig durch Computer oder computergesteuerte Maschinen übernommen werden könnten. Dadurch können die Folgen der Digitalisierung sowohl für verschiedene Berufe dargestellt als auch für die Beschäftigten bestimmt werden. In diesem Beitrag wird gezeigt, dass die Befürchtungen vor einem massiven Beschäftigungsabbau im Zuge der Digitalisierung derzeit unbegründet sind. Die Herausforderungen der Digitalisierung bestehen weniger in der Zahl der Arbeitsplatzverluste, sondern viel mehr in der sich stark verändernden Branchen- und Berufsstruktur. Dabei werden Berufe nur in den seltensten Fällen komplett verschwinden, sie werden sich vor allem verändern.

**4 Lars Windelband Arbeiten und Lernen in einer zunehmend digitalisierten
Arbeitswelt**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt die berufliche Bildung und damit das Lernen vor vielfältige Herausforderungen. Die Entwicklungen der Digitalisierung, die aktuell unter den Schlagworten Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0/Berufsbildung 4.0 diskutiert werden, verändern Technologien, Produkte, Organisationsprozesse und damit die Arbeitsprozesse, ganze Geschäftsmodelle und letztendlich die ganz konkreten

7

Andrea Waltersbacher
Maia Maisuradze
Helmut Schröder

Arbeitszeit und Arbeitsort
– (wie viel) Flexibilität ist gesund?
Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter
Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen
Beschwerden

Immer erreichbar, hochflexibel und ständig mobil – infolge der Digitalisierung droht die bisherige, bei den meisten Erwerbstätigen vorherrschende Trennung von Arbeit und Privatleben verlorenzugehen. Digitale Informations- und Kommunikationsgeräte ermöglichen bereits zum heutigen Zeitpunkt zahlreichen Beschäftigtengruppen die Möglichkeit zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Diese Formen von mobiler Arbeit eröffnet Betrieben und Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume, stellen aber auch neue Herausforderungen dar. So stellt sich die Frage, ob die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten hat. In einer repräsentativen Befragungsstudie unter Erwerbstätigen im Jahr 2019 werden die Beschäftigten, die ausschließlich in der Betriebsstätte des Arbeitgebers arbeiten mit denjenigen Beschäftigten verglichen, die entweder zu Hause oder an verschiedenen Orten arbeiten. Hierbei zeigt sich, dass einerseits die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen kann, aber andererseits der erhöhte Aufwand der Selbstorganisation und der Abgrenzung von den Anforderungen des Betriebes negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit einwirken. Beschäftigte, die mit großer Autonomie viel in ihrer häuslichen Umgebung arbeiten, berichten am häufigsten darüber nicht abschalten zu können, aber auch von psychischen Beeinträchtigungen. Vor dem Hintergrund der gewonnenen Befragungsergebnisse scheint es sich zu empfehlen, dass Beschäftigte befähigt werden sollten, sich selbst beim mobilen Arbeiten besser zu managen, um möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen. Wesentliche Aspekte der Selbstorganisation wie Planung, Motivierung, Abgrenzungs- und Entscheidungsfähigkeit sind Prozesse, die in entsprechenden Maßnahmen erlernt werden können.

II Betriebliche Ebene

Herausforderungen durch Digitalisierung für Betriebe

8

Nico Dragano
Ines Catharina Wulf
Mathias Diebig

Digitale Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastung

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBP) ist ein wichtiges Element der betrieblichen Prävention. Hierfür stehen zahlreiche analoge Instrumente wie Fragebögen, Checklisten oder Workshop-Verfahren zur Verfügung. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden aber auch für diesen Bereich zunehmend gesehen und es werden Verfahren entwickelt, um einzelne Elemente oder gleich die gesamte GBP software-gestützt durchzuführen. Dieser Beitrag stellt Vor- und Nachteile einer digitalen GBP vor, verstanden als komplexer, software-gestützter Prozess von der Messung über die Maßnahmenableitung bis zur Evaluation. Im Fokus steht die Frage, ob software-gestützte Verfahren geeignet sind, die Anforderungen an eine moderne GBP zu erfüllen. Obwohl die digitale GBP derzeit noch kaum verbreitet ist, deutet sich an, dass software-gestützte Verfahren den Prozess der GBP tatsächlich nachhaltig erleichtern könnten. Allerdings wird auch deutlich, dass die Methode bestimmte Nachteile hat und nicht für alle betrieblichen Settings geeignet ist.

9

**Carsten C. Schermuly
Jan Koch**

New Work und psychische Gesundheit

Als Reaktion auf eine sich dynamisch verändernde Arbeits- und Wirtschaftswelt initiieren immer mehr Organisationen neue Formen der Zusammenarbeit. Diese werden in der Praxis unter dem Label New Work eingeführt. Den Begriff New Work hat der Philosoph Frithjof Bergmann mit einer gesellschafts- und kapitalismuskritischen Orientierung geprägt. In diesem Kapitel wird gezeigt, dass der Begriff diesen Charakter weitestgehend verloren hat. Die Autoren stellen dar, was gestern und heute unter New Work verstanden wird und wieso psychologisches Empowerment, d. h. die Wahrnehmung von Bedeutsamkeit, Kompetenz, Selbstbestimmung und Einfluss, das Ziel von New-Work-Maßnahmen sein sollte. Anschließend stellen sie Forschungsergebnisse zum Zusammenhang zwischen psychologischem Empowerment und psychischer Gesundheit vor. Vertieft wird das Thema am Beispiel des derzeit populären agilen Arbeitens. Es wird herausgearbeitet, wie agile Arbeit gesundheitsförderlich in Organisationen eingesetzt werden kann.

10

**Nadine Pieck
Ute Held
Claudia Bindl**

Digitalisierung aus der Perspektive der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung

Dieser Artikel basiert auf Ergebnissen und Erfahrungen aus Pilotprojekten in mehreren Unternehmen, insbesondere öffentlicher Verwaltungen, sowie Erkenntnissen aus einem Expert*innenworkshop zum Thema „Digitalisierung – Anforderungen und Gestaltungsansätze menschenzentrierter Technikentwicklung“. Die Autorinnen befassen sich mit Digitalisierung aus der Perspektive der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung. Digitalisierung findet in den Betrieben statt, jedoch weitgehend ohne sich in der Definition von Zielen und Kriterien auf Gesundheit und eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit zu beziehen. Digitalisierung wird vor allem durch ihre Folgen – nämlich Fehlbeanspruchungen – zum Thema, beispielsweise in Gefährdungsbeurteilungen bzw. in der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung. Bevorstehende Digitalisierungsprozesse sind mit hohen Erwartungen an Rationalisierungspotenziale verbunden, ihre Planung und methodische Gestaltung ist jedoch bisher nicht mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verknüpft. Die Dialog- und Reflexionsfähigkeit der Organisation ist eine zentrale Voraussetzung für eine gelingende, menschenzentrierte Technikentwicklung bzw. Digitalisierung und Arbeitsgestaltung. Eine systematische Bearbeitung von Digitalisierungsvorhaben im Rahmen der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung kann hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten.

11

**Dirk Lehr
Leif Boß**

Occupational e-Mental Health – eine Übersicht zu Ansätzen, Evidenz und Implementierung

Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung gestaltet werden. Mit „Occupational e-Mental Health“ wird die Nutzung von internetbasierter Informations- und Kommunikationstechnologie bezeichnet, wenn diese mit dem Ziel eingesetzt wird, die psychische Gesundheit von Berufstätigen zu verbessern. In diesem Beitrag werden die aus einer technologischen Perspektive unterschiedlichen Ansätze von „Occupational e-MentalHealth“ vorgestellt (z. B. Mobile Health bzw. Gesundheits-Apps, Serious Gaming und Gamification) und ihre jeweiligen Einsatzmöglichkeiten skizziert. Der Schwerpunkt liegt auf Internet-Interventionen bzw. Online-Gesundheitstrainings, da für diesen Bereich die umfangreichsten Forschungsarbeiten vorliegen. Es werden die Merkmale von Internet-

Interventionen herausgearbeitet, Ergebnisse zur gesundheitlichen Wirksamkeit vorgestellt und gesundheitsökonomische Aspekte beschrieben. Erfahrungen von Nutzenden illustrieren wichtige Aspekte, die für eine erfolgreiche Implementierung zu beachten sind.

12 **Oliver Hasselmann** **Digitale Möglichkeiten der Verhaltensprävention**
Leonie Franzen **in Betrieben**
Birgit Schauerte

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Möglichkeiten der Digitalisierung für das BGM. Am Beispiel des Schrittzählerwettbewerbs und der Onlineplattform „Schritt4fit“, wird gezeigt, dass digitale Methoden erfolgreich gesundheitsförderliche Effekte für die Beschäftigten erzielen können. Insbesondere die Ansätze mit Gamification- und Wettbewerbselementen sind vielversprechend. Von den Ergebnissen ausgehend wird geschlussfolgert, dass digitale Ansätze eine gute Möglichkeit sind, u. a. das BGM in ein Unternehmen zu integrieren. Es kann gelingen, die Qualität und die Teilnahmequoten zu verbessern sowie nachhaltige Effekte zu erreichen. Dazu sind einzelne Bausteine wie der Schrittzählerwettbewerb nicht ausreichend. Eine zentrale digitale Plattform sollte den gesamten BGM-Prozess unterstützen. Die Plattform wäre online aufrufbar und über differenzierte Zugangsebenen für Beschäftigte, Führungskräfte, Geschäftsführung sowie Präventionsberater oder weitere Akteure verfügbar. Jede Nutzergruppe könnte so die für sie relevanten und interessanten Inhalte einsehen bzw. bearbeiten. Zusätzlich erfordert ein ganzheitliches BGM zum Beispiel die Integration bereits vorhandener Daten sowie Präventionsmaßnahmen mit persönlicher Präsenz vor Ort.

13 **Andreas Boes** **Wie nachhaltig sind agile Arbeitsformen?**
Tobias Kämpf

Auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt wird die „agile Organisation“ zu einem neuen strategischen Leitbild für die Entwicklung von Unternehmen. Ausgehend vom Vorreiter-Bereich der Software-Entwicklung verbreiten sich agile Arbeitsformen derzeit rasant in der Praxis. Grundlegende Veränderungen von Arbeit und Organisation sind die Folge. Auf Basis umfangreicher empirischer Forschung fragt der folgende Beitrag nach der Nachhaltigkeit agiler Arbeitsformen. Die Befunde zeigen, dass Chancen und Risiken agilen Arbeitens in der Praxis eng beieinanderliegen. Auf der einen Seite lassen sich hier zukunftsweisende Ansätze für eine gesundheitsförderliche Gestaltung einer modernen Arbeitswelt erkennen. Auf der anderen Seite drohen in der Praxis – ohne entsprechende Gestaltung – neue Belastungen in der Arbeit und eine Verschärfung der psychischen Beanspruchung der Beschäftigten. Die Ergebnisse werden zu einem Modell verdichtet, das die komplexen Entwicklungsdynamiken agiler Teams systematisiert, die damit verbundenen Belastungskonstellation und ihre Wirkmechanismen aufzeigt und die zentralen Handlungsfelder für eine nachhaltige Gestaltung skizziert.

14 **Kerstin Rieder** **Mobile Arbeit: Arbeitsbedingungen und Erleben**
Sylvia Kraus
Gerlinde Vogl

Mobile Arbeit wird für zunehmend mehr Beschäftigte Teil des Arbeitsalltags. Mit berufsbedingter Mobilität sind neuartige Belastungen und Ressourcen verbunden. Welche Rolle spielen diese mobilitätsspezifischen Arbeitsbedingungen für das Erleben mobiler Arbeit seitens der Mitarbeitenden? Dieser Frage wird auf der Grundlage einer Studie in vier Unternehmen mittels qualitativer Interviews und einer schriftlichen Befragung nachgegangen. Die Ergebnisse zeigen, dass der mobilitätsbezogene

III Individuelle Ebene:

Auswirkungen der Digitalisierung auf den Menschen

- 17** **Johanna Schrödel** **Wie erholt ist Bayern? – Ergebnisse einer**
Werner Winter **repräsentativen Erwerbstätigenbefragung**
- Erholung ist ein wesentlicher Prozess, um Leistungsfähigkeit dauerhaft aufrechtzuerhalten. Durch neu entstehende Risikofaktoren (z. B. Wandel von Arbeitsinhalten, Arbeitszeitflexibilisierung, zunehmende Mensch-Maschine-Interaktion) im Rahmen von Arbeit 4.0 gewinnt das Thema Erholung an Bedeutung – wenn Erholung erschwert ist, steigen die Anforderungen an ein effektives Erholungsmanagement. Dies betrifft Erholungsprozesse in der Freizeit ebenso wie während der Arbeit. Dass sowohl die Anwendung bestimmter Erholungsstrategien als auch das Vorhandensein arbeitsbezogener Ressourcen sowie die Pausengestaltung einen Beitrag zur Erholung leisten, zeigt die von der AOK Bayern durchgeführte Studie zur Erholung bayerischer Erwerbstätiger. Sind hohe Belastungen im Arbeitskontext nicht vermeidbar, so sollten Organisationen im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Ressourcen wie soziale Unterstützung, Vielfalt von Arbeitsanforderungen oder Sinnerleben stärken und Möglichkeiten zur erholungsförderlichen Pausengestaltung schaffen.
- 18** **Anika Schulz-Dadaczynski** **Extensives und intensiviertes Arbeiten in der**
Gisa Junghanns **digitalisierten Arbeitswelt – Verbreitung,**
Andrea Lohmann-Haislah **gesundheitliche Risiken und mögliche**
 Gegenstrategien
- Die digitalisierte Arbeitswelt bringt sowohl neue als auch sich verstärkende „traditionelle“ Anforderungen mit sich, wie bspw. Informationsüberflutung oder Zeit- und Leistungsdruck, die sich als gesundheitlich relevant erweisen und mit denen Betriebe und Beschäftigte umgehen müssen. Aufgrund dieser Anforderungen dehnen Beschäftigte ihre Arbeitszeit häufig aus, bspw. in Form von Überstunden, oder arbeiten während der regulären Arbeitszeit intensiver, bspw. durch ein hohes Arbeitstempo. Dieses extensive und intensivierte Arbeiten muss zumindest langfristig als problematisch für die Gesundheit angesehen werden. Dieser Beitrag beleuchtet exemplarisch die Informationsüberflutung als einen relevanten Belastungsfaktor der digitalisierten Arbeitswelt und beschreibt die Umgangsweisen der Beschäftigten mit Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt. Dazu werden sowohl quantitative Daten aus zwei aktuellen Erwerbstätigenbefragungen genutzt als auch Interviewdaten aus einem aktuellen Forschungsprojekt. Im Rahmen der Interviewstudie wurden zudem Umgangsweisen ermittelt, die der Arbeitsausdehnung und -intensivierung entgegenwirken. Der Beitrag stellt die Gegenstrategien der so genannten „Begrenzung“ und „Fokussierung“ vor.
- 19** **Anita Graf** **Selbstmanagement als Kernkompetenz**
Sibylle Olbert-Bock
- Mitarbeitende und Führungskräfte sind in Zeiten tiefgreifender Veränderungen mehr denn je gefordert, ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft kontinuierlich zu überprüfen und mittels bewusst gestalteter Reflexions- und Entwicklungsprozesse zukunftsorientiert zu stärken. Ziel sollte sein, die eigene Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit im Lebensverlauf bestmöglich zu erhalten. Durch die zunehmende Verflechtung von Berufs- und Privatleben integriert ein modernes Verständnis von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit Fragen zu den verschiedenen Lebensfeldern und die vorhandene Ausprägung von Wohlbefinden im

Privat- und Berufsleben. Dies zu leisten setzt u. a. umfassende Fähigkeiten des Selbstmanagements voraus. Im Beitrag wird das Modell der Selbstmanagement-Kompetenz mit seinen neun Bausteinen vorgestellt. Ein spezieller Fokus wird dabei im Kontext des Sammelbands auf Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt gelegt.

- 20** **Andrea Lohmann-Haislah** **Von der Arbeit (Nicht) Abschalten-Können:**
Johannes Wendsche **Ursachen, Wirkungen, Verbreitung und**
Anika Schulz **Interventionsmöglichkeiten**
Tina Scheibe
Ina Schoellgen

Erholung dient der Rückstellung beeinträchtigender Beanspruchungsfolgen. Ein bedeutender Einflussfaktor auf die Erholung von Beschäftigten ist das Abschalten-Können von der Arbeit (Detachment), wobei in diesem Beitrag sowohl dessen Ursachen und Wirkungen als auch Prävalenzraten kritischer Ausprägungen beschrieben sowie der Forschungsstand zu möglichen Interventionsansätzen zur Verbesserung des Abschalten-Könnens diskutiert werden. Im Einklang mit theoretischen Annahmen beeinträchtigen hohe quantitative und emotionale Arbeitsanforderungen, ein entgrenztes Arbeitsverhalten und bestimmte Personeneigenschaften das Detachment von der Arbeit, während es durch hohe Arbeitsressourcen wie soziale Unterstützung am Arbeitsplatz gefördert wird. Gelingt Detachment, berichten Beschäftigte ein besseres Befinden, eine bessere körperliche und mentale Gesundheit sowie eine höhere Arbeitsleistung. Zur Verbesserung des mentalen Abschaltens wurden bisher jedoch überwiegend verhaltensorientierte Interventionen entwickelt. Da die Forschung zeigt, dass das mentale Abschalten von der Arbeit ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitsbedingungen und Beanspruchungsfolgen darstellt, bedarf es auch geeigneter verhältnisorientierter Ansätze, um Erholungsstörungen bei Beschäftigten vorzubeugen.

- 21** **Anouschka Gronau** **Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0**
Sonja Stender
Sabrina Fenn

Die Arbeitswelt ist im Wandel und wird zunehmend digitaler, vernetzter und flexibler. Diese Veränderungen stellen Unternehmen vor die Herausforderung, Veränderungsprozesse und neue Arbeitsbedingungen für Führungskräfte und Beschäftigte gesundheitsgerecht zu gestalten. Einen wichtigen Beitrag kann hierbei das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) leisten. Doch wie sieht ein zukunftsfähiges Betriebliches Gesundheitsmanagement-Konzept aus, das den Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 gerecht wird? Dies wird gemeinsam mit 21 niedersächsischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen im Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen untersucht. In den ersten zwei Jahren des insgesamt auf fünf Jahre angelegten Projekts wurden erste Erkenntnisse zur betrieblichen Realität des digitalen Wandels, zur Bedeutung der Führung in der Arbeitswelt 4.0 sowie zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung eines BGM-Konzepts gewonnen. Diese werden im folgenden Beitrag dargestellt.

IV Digitale Neuentwicklungen für betriebliche Anwendungen

- 22 **Antje Ducki**
Dörte Behrendt
Leif Boß
Martina Brandt
Monique Janneck
Sophie Jent
Daniela Kunze
Dirk Lehr
Helge Nissen
Paul Wappler
- Digi-Exist: Eine digitale Plattform für Gesundheitsförderung für junge Unternehmen**

Die zunehmenden Digitalisierungsinteressen der deutschen Wirtschaft rücken besonders junge Unternehmen aus dem Bereich der Informations- und Telekommunikationsbranche in den Fokus des Interesses. Doch so wichtig die Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung sind, so häufig wird in diesen vorrangig jungen und dynamisch agierenden Unternehmen das Thema Gesundheit vernachlässigt. Mit Digi-Exist wird eine wissenschaftlich entwickelte digitale Plattform für Existenzgründungen vorgestellt, die Unternehmen von ihrer Gründung an dabei unterstützt, ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Es bietet die Möglichkeit, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention zu entwickeln. Abgestimmte Online-Trainings verbessern die Wissensgrundlage von Beschäftigten und Gründer-/innen und liefern praktische Tipps zur Verbesserung des eigenen Verhaltens und der Arbeitsbedingungen. Methodisch didaktische Maßnahmen zur Erzeugung und Aufrechterhaltung der Teilnahmemotivation und erste Erprobungsergebnisse werden berichtet.

- 23 **Monique Janneck**
Jan Dettmers
Annekatriin Hoppe
- Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitskompetenz bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsbedingungen fördern: Eine Online-Intervention**

Die Verbreitung individualisierter Arbeitsformen stellt Unternehmen vor eine besondere Herausforderung, denn diese Arbeitenden sind mit bestehenden Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung schwer oder nicht zu erreichen. Daher gilt es, neue Wege zu beschreiten, um Kompetenzen für die selbstständige Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit zu entwickeln. Der EngAGE-Coach ist eine Online-Intervention, mit deren Hilfe Selbstständige und Beschäftigte mit flexiblen und individualisierten Arbeitsformen Kompetenzen für eine effektive und gesundheitsförderliche Arbeits- und Freizeitgestaltung erlangen. Das Online-Instrument ist in drei Module aufgeteilt. Das Modul „Meine Arbeit“ thematisiert die Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben und Arbeitssituation sowie die ergonomische Gestaltung mobiler Arbeitsplätze. Das Modul „Mein berufliches Umfeld“ zeigt Strategien auf, das eigene Netzwerk und die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz zu aktivieren. Das Modul „Meine freie Zeit“ leitet dazu an, Erholungsstrategien zu reflektieren und Erholungskompetenzen anhand von Übungen zum Entspannen und Genießen, zum Umgang mit Erreichbarkeit und Abgrenzung sowie zum mentalen Abschalten zu verbessern.

