

Aachener Impuls

„Präventionsforschung neu ausrichten – Innovationsfähigkeit stärken“

Die Innovationsfähigkeit des Arbeits- und Wirtschaftsstandortes Deutschland mit seinen Technologien, leistungs- und wettbewerbsfähigen Unternehmen sowie seinen kompetenten Menschen erfordert betriebliche Prävention und eine humane Arbeitsgestaltung, die nachhaltig in der Praxis verankert ist.

Betriebliche Prävention umfasst eine den Menschen fördernde und schützende Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie Personal- und Kompetenzentwicklung, die auch andere Lebensfelder berücksichtigt. Sie zielt auf die Erhaltung der Kreativität und Arbeitsfähigkeit der Menschen in einer Arbeitswelt, die durch dynamische, vernetzte Arbeitsformen im demografischen Wandel geprägt ist.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Akteure aus Unternehmen und Präventionsdienstleister bilanzieren nach drei Jahren gemeinsamer Arbeit:

Forschung zur betrieblichen Prävention

- stärkt die Innovationsfähigkeit,
- fördert Beteiligung und Kreativität,
- fördert Potenziale in der modernen Arbeitswelt,
- unterstützt innovative Arbeitsgestaltung,
- erfordert dienstleistungsorientierte und kooperationsfähige Akteure.

Die Forschungsergebnisse belegen die Möglichkeiten und Notwendigkeiten betrieblicher Präventionsforschung. Um diesen erfolgreichen Weg fortsetzen zu können, bedarf es auch weiterhin gezielter Förderung von interdisziplinärer Forschung und von wissenschaftlichem Nachwuchs. Die Ergebnisse des Förderschwerpunktes zeigen weiteren **Forschungsbedarf** auf:

Partizipation und Führung für eine präventive Arbeitsgestaltung

- Strategien, Modelle und Instrumente, mit denen partizipative Prävention zum Bestandteil von Führung und Organisationskultur wird
- Ambivalentes Verhältnis von Partizipation und Führung
- Rahmenbedingungen zur Förderung von Veränderungsbereitschaft
- Innovative Beteiligungsansätze für Prävention in sich wandelnden Unternehmens- und Lernkulturen

Prävention zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität

- Modelle kreativitätsförderlicher und alternsgerechter Erwerbsverläufe
- Veränderungsmanagement, das die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und anderen Lebensfeldern positiv gestaltet

Präventive und innovative Unternehmens- und Lernkulturen

- Zusammenhang von Unternehmens- und Lernkultur, Prävention sowie Innovation
- Kontinuierliche Lernprozesse zu Prävention und Innovation als Bestandteile der Unternehmenskultur
- Präventive Arbeitskulturen über Unternehmensgrenzen hinaus

Prävention als Hebel für nachhaltige Unternehmenspolitik

- Modelle für Unternehmenspolitiken, in denen Risiken vorausschauend erkannt werden
- Konzepte und Kriterien zur Unternehmensbewertung und zur wert(e)schaffenden Unternehmenssteuerung
- Verknüpfung von Prävention und sozialer Verantwortung von Unternehmen (CSR)

Innovative Präventionsallianzen

- Regionale Ansätze und Gewinnen neuer Akteure, um insbesondere kleine Unternehmen zu erreichen
- Kooperationskompetenzen der Akteure
- Marktfähige Transferstrategien
- Prozessorientierte und ganzheitliche Dienstleistungsangebote

**Prävention weiterdenken –
Forschung und Wirtschaft im Dialog –
gemeinsam lernen und handeln**



Fördereschwerpunkt
Präventiver Arbeits-
und Gesundheitsschutz