



Qualifizierungsbaustein Gesundheit
Ges 2 Akzeptanz fördern, Ängste abbauen

Ziel

Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für den Bereich Gesundheit im Zusammenhang mit KI. Sie lernen, an welcher Stelle KI die Gesundheit der Führungskräfte und Beschäftigten tangiert, welchen Nutzen KI bezogen auf die Gesundheit haben kann, wo aber auch Herausforderungen und Ängste bestehen und welche Lösungsansätze es dafür gibt, d. h. wie man Akzeptanz fördern sowie Ängste abbauen kann. Die Teilnehmenden sollten sich **der Ambivalenz**, die in KI steckt, bewusstwerden: Es gibt sowohl Vor- als auch Nachteile, und nur in dem man sich dessen auch bewusst wird, kann man die Potenziale von KI nutzen.

Zielgruppen

Berater*innen, Führungskräfte, Betriebsräte, Beschäftigte

Dauer: ca. 2h

Qualifizierungsinhalte u.a.

Wie tangiert KI den Bereich der Gesundheit? Welche Stellschrauben der Akzeptanz gibt es? Welcher Nutzen hat KI für den eigenen Tätigkeitsbereich? Welche Schwierigkeiten bei der KI-Nutzung bestehen und welche Lösungsansätze gibt es dafür? Welche Ängste existieren und wie kann ich diese abbauen?

- *Hinführung zur Thematik/Kennenlernen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen / <i>Warm-up</i> • Lernziele / Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe Methodenhandbuch: Methoden/Übungen für eine lernförderliche Grundstimmung, Warm-ups, Kennenlernen der Gruppe untereinander sowie Hinführung zur Thematik/Lernziele

- *Warum ist das Thema wichtig? (kurz Relevanz für KMU)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> • KI ändert die Arbeitsbedingungen; dies betrifft aber nicht nur die Arbeitsmittel, sondern alle Unternehmensbereiche (Führung, Organisation, Arbeitsprozesse, etc.) und somit auch die Gesundheit der Beschäftigten • KI birgt hierbei Chancen, Arbeitsbedingungen produktiver und gesundheitsförderlicher zu gestalten: Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit der Führungskräfte und der Beschäftigten kann gesteigert werden und somit auch die Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens; aber ohne entsprechende Gestaltung können auch Gefahren und Belastungen entstehen • Aspekt Akzeptanz fördern: Unter dem Begriff „KI“ wird oft Technik subsumiert, die für viele technisch weniger interessierte 	<p>Einstieg mit Bild (raussuchen) und Umfrage:</p> <p>Umfrage über <u>Mentimeter</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sehen Sie mehr Vor- oder mehr Nachteile für die Gesundheit beim Einsatz von KI im eigenen Unternehmen? • Was sind für Sie die Chancen für die Gesundheit? • Was würden Sie als potenzielle Gefahr für die Gesundheit beim Einsatz von KI ansehen? <p>(ca. 10 Minuten)</p>



<p>und versierte Menschen zunächst verunsichernd wirken kann. Angeheizt durch mediale Bilder entsteht oft ein Bild im Kopf, das Ängste hervorbringen kann. Dem gilt es zu begegnen, indem transparent aufgezeigt wird, in welchem Rahmen, welches System welche Funktionen erfüllen kann, welche <i>realen und konkreten</i> Gefahren damit einher gehen können, wie diese minimiert werden können, und welche Vorteile ein Einsatz für den Erhalt der Gesundheit bringen kann. Eine frühzeitige Einbindung in den Einführungsprozess, bei dem Beschäftigte mitentscheiden können, fördert die Akzeptanz der entsprechenden Technik.</p>	
--	--

- *Worum geht es bei dem Thema? (Detailinfos und Hintergründe)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Definition Gesundheit:</p> <p>Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen (nach WHO)</p> <p>Beschäftigte und Führungskräfte sollten die Zusammenhänge ihrer Arbeitsaufgabe kennen, die Arbeitsaufgaben inhaltlich und in ihrem Umfang bewältigen können und das Gefühl der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit erleben</p> <p>Definition Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):</p> <p>alle Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Beschäftigten zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen und Strukturen (Verhalten und Verhältnisse) mit dem Ziel die Gesundheit und das Wohlbefinden im Betrieb sowie den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten</p> <p>Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)</p> <p>systematische Entwicklung und Steuerung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und Organisation, der Führungskultur sowie die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten zum Ziel haben.</p> <p>BGM betrachtet die Gesundheit als strategischen Faktor,</p>	<p>Kurze Präsentation mit Einstieg in die Thematik / Begriffsklärungen (siehe Inhalte links)</p> <p>(ca. 10 Minuten)</p> <p>Haus des BGM zur Verdeutlichung der Zusammenhänge (Bild raussuchen)</p> <p>Teilnehmen sollten sich der Ambivalenz, die in KI steckt, bewusstwerden: Es gibt sowohl Vor- als auch Nachteile; aber nur in dem man sich dessen auch bewusst wird, kann man die Potenziale nutzen. (siehe entsprechende Inhalte links)</p> <p>Anhand eines oder mehrerer Beispiele die Auswirkungen von KI auf die Gesundheit beleuchten und auch die verschiedenen Anforderungen, die sich daraus ergeben (einige Auswirkungen/Anforderungen siehe Inhalte links)</p> <p>(ca. 10-20 Minuten, wenn Beispiele ausführlicher dargelegt werden, auch länger)</p> <p>Beispiele konkret für das Handwerk:</p> <p>https://www.handwerk.com/conweardi-jetzt-werden-die-baustellen-smart</p>



der Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Kultur und das Image der Organisation hat.

Erfolgsfaktoren eines BGM sind die ganzheitliche gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Strukturen und Prozesse (Verhältnisse) und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten (Verhalten), die Integration des Themas Gesundheit in die Prozesse sowie die Einbindung der Beteiligten in die Prozesse.

Es ist sinnvoll, Beschäftigte direkt mit in die Prozesse des BGM einzubeziehen und ihr Wissen in den Prozess mit einfließen zu lassen. Beschäftigte kennen ihren Arbeitsplatz am besten und können am aufgrund ihrer Erfahrungen noch einmal anders beurteilen, wo gesundheitliche Risiken bestehen können. Zudem trägt die aktive Beteiligung von Beschäftigten wesentlich dazu bei, dass Prozesse tatsächlich unterstützt werden.

Weiterführende Infos:

Um verstärkt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu erreichen, haben die Krankenkassen gemeinsame regionale Koordinierungsstellen für betriebliche Gesundheitsförderung in den Bundesländern eingerichtet. Über die Eingabe der Postleitzahl unter www.bgf-koordinierungsstelle.de gelangt das anfragende Unternehmen direkt auf die landesbezogene Koordinierungsstelle und kann sich von einer Krankenkasse telefonisch oder persönlich vor Ort zur betrieblichen Gesundheitsförderung beraten lassen. (Gesund bleiben: Prävention und Gesundheitsförderung - Bundesgesundheitsministerium)

Auswirkungen von KI auf die Gesundheit:

- KI beeinflusst alle Arbeitsbereiche (Arbeitsbedingungen, Prozesse, Organisation, Unternehmenskultur) und damit auch die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Führungskräfte und Beschäftigten
- KI kann Arbeitsprozesse ganz oder teilweise steuern und verändert so die Rolle zwischen Menschen und Technik
- Durch die Interaktion von KI mit z. B. Arbeitsmitteln, Fahrzeugen, etc. und die in diesem Zusammenhang erhobenen personenbezogenen Daten kann das Verhältnis von Führungskräften und Beschäftigten zum Betrieb und zur Arbeit beeinflusst werden, wenn keine Aufklärung stattgefunden hat, oder aus dieser Datenverarbeitung Ungleichgewichte entstehen (z. B. Wer weiß was über mich?)

<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/kuenstliche-intelligenz-entlastet-handwerker-149270/>

Bsp. Einsatz von smart glasses:

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/alle-meldungen/meldungsdetails/detail/smart-glasses-eine-innovation-fuer-das-handwerk-1>

Hinweis: Gerne auch Beispiele aus dem Teilnehmendenkreis aufgreifen/nutzen; ggf. haben die Teilnehmenden z. B. KI bereits im Einsatz und können ganz konkret von Auswirkungen von KI auf die Gesundheit berichten.

Möglichkeit: Exkurs zum Stress einbauen.

(ca. 20 Minuten)



Was passiert mit den Daten?) --> Dies kann zu Akzeptanzproblemen, Überforderung und Misstrauen führen

- KI-Nutzung stellt auch neue Anforderungen an die Führungskräfte und Beschäftigte: zusätzliche Kompetenzen sind nötig, ebenso können Erfahrungen und Fachwissen unnötig werden oder einen geringeren Wert beigemessen werden. Dies kann, je nach Implementierung, ein Gefühl von Arbeitserleichterung, oder von Unzulänglichkeit verursachen, das sich in psychischen Ent- oder Belastung niederschlägt.
- gesundheitsförderliche Aspekte sollten von Beginn an mitgedacht und in den Fokus gerückt werden (schon bei der Planung, Beschaffung); KI bietet in beide Richtungen (negativ/positiv) Optionen
- Durch die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Gesundheitsmanagement gibt es vielfältige Ansätze, durch Verhaltens- und Verhältnisprävention die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im Unternehmen zu fördern: arbeitsbedingte Belastungen durch KI minimieren und Ressourcen für **die Gesundheit stärken**, z. B. KI nutzen, um
 - die Personalführung zu optimieren
 - die Arbeitsplätze ergonomisch einzurichten
 - eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung umzusetzen
 - die Interessen, Fähigkeiten und Bedarfe der Beschäftigten beim Personaleinsatz zu berücksichtigen
 - die Arbeitsorganisation und die -aufgaben gesundheitsgerecht zu gestalten
 - Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement wirkungsvoller umzusetzen
- Gleichzeitig ergeben sich durch KI **neue Anforderungen** an eine gesundheitsgerechte Führung (z. B. sich in Eigenverantwortung um die mentale und körperliche Gesundheit zu kümmern)

Auswirkungen von 4.0-Technologie auf die Gesundheit in folgenden Bereichen:

Psychische Anforderungen:

- KI kann dazu beitragen, dass die Arbeitsdichte, der Leistungsdruck und die

Hier speziell für Führungskräfte auf Inhalte links eingehen; Verweis auf Lernsequenz Füh 3 (aktivierendes Führungsverhalten)

Hier Möglichkeit, Übungen zur Kommunikationskompetenz einbauen: z. B. Vier Seiten einer Nachricht, Aktives Zuhören, etc.

(ca. 20-40 Minuten)



Arbeitsmenge erhöht werden; Anforderung an Multitasking steigen ggf. sowie Sorgen bezüglich Überwachung, Arbeitsplatzunsicherheit, Abnahme von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen

- Gleichzeitig ermöglicht KI den Einsatz von kognitiv unterstützenden Assistenzsystemen, die die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit fördern können (z. B. Smartglasses, die viele Tätigkeitsbereiche beinahe in Echtzeit mit Anleitungen und Informationen unterstützen und neue Systeme der Arbeitszeit- und Einsatzplanung ermöglichen, die den Bedürfnissen der Individuen entsprechen und für Entlastung sorgen können.)
- Wie auch die analogen Technologien können KI-Anwendungen Vor- sowie Nachteile haben

Physische Anforderungen:

- Assistenzsysteme können körperlich schwere Aufgaben übernehmen (z. B. Arbeiten mit schwerem Heben und Tragen durch mobile Roboter oder Arbeiten mit Absturzgefahr von Drohnen)
- Exoskelette können Beschäftigte bei wiederkehrenden Bewegungsabläufen unterstützen und sind in der Lage, Teilhabe und Inklusion zu fördern.
- **Aber auch:** zusätzlichen ergonomische Belastungen, z. B. fehlende Tragekomfort von Smartglasses oder die ergonomisch belastenden Arbeitshaltungen bei den zunehmend mobilen Tätigkeiten.
- immer mehr Tätigkeiten können orts- und zeitunabhängig ausgeführt werden: Steigerung des Handlungs- und Entscheidungsspielraumes + bessere Work-Life-Balance, aber es können auch durch ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit belastende Faktoren mit gesundheitlichen Folgen dazukommen

Anforderungen durch autonome technische Systeme:

- KI verändert Arbeitsbedingungen, da sie die komplette oder teilweise Handlungsträgerschaft im Arbeitsprozess übernehmen kann, diesen standardisieren und die Eingriffsmöglichkeiten von Führungskräften und Beschäftigten begrenzen

Hier Abfrage:

- Welche Erfahrungen existieren damit?



<p>kann. Einerseits entsteht dadurch Entlastung, da weniger Routineaufgaben erledigt werden müssen und KI die Entscheidungen abnimmt. Führungskräfte und Beschäftigte können diese Entwicklung aber auch als Entwertung ihrer Fähigkeiten und damit als Bedeutungsverlust ansehen.</p> <p>Führungsanforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte sollten Beschäftigte in die Fragen von Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit von KI-Anwendungen einbinden, und sie an den entscheidenden Stellen überzeugen können und ihnen Freude am Umgang mit diesen vermitteln, sie sollten Akzeptanzprobleme im Umgang mit KI erkennen und wertschätzende bewältigen. • Führungskräfte sollten trotz räumlicher Distanz Vertrauen und Wertschätzung vermitteln und aufbauen (durch aktivierenden und präventiven Führungsstil) • Beschäftigte sollten motiviert werden, sich ebenso für den KI-Einsatz zu engagieren • Führungskräfte sollten daher die Kriterien für die Einschätzung von KI kennen und ebenso ihren Beschäftigten vermitteln können. <p>Zusätzliche, weiterführende Informationen:</p> <p>Digitale Sucht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitale Sucht kann das Verhalten im Betrieb beeinflussen, beispielsweise durch Leistungseinschränkungen oder Fehlzeiten; ebenso ist es wichtig digitale Sucht zu erkennen, gefährdete Personen zu identifizieren und hier präventiv diese vor der Sucht zu schützen <p>Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sich neu durch KI aufzustellen • Zunehmende gibt es Tools, die Führungskräfte und Beschäftigte bei einem gesunden Arbeits- und Lebensstil unterstützen, wie beispielsweise Gesundheits-Apps, Gesundheitsplattformen, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist man ggf. damit umgegangen? <p>Dann Hinweis auf Lernsequenz Ges 5 (digitale Sucht)</p> <p>(ca. 10 Minuten)</p>
--	---

- *Chancen und Gefahren*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
Chancen , wenn bereits im Vorfeld der KI-Einführung Aspekte der gesundheitsgerechten	Nach den besprochenen Anforderungen/möglichen Auswirkungen die Chancen und Gefahren



<p>Gestaltung dieser Einführung berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte und die Beschäftigte können produktiver arbeiten • Psychische und physische Anforderungen können optimiert oder reduziert werden (zum Beispiel durch Exoskelette, Assistenzsysteme, Roboter, Informationen beinahe in Echtzeit). • Die Führungskräfte und die Beschäftigten können KI eher akzeptieren • Fehltage, Unfälle und Störungen können reduziert werden. • Führungskräfte und Beschäftigte können von Routineaufgaben entlastet werden. • Daten können beinahe in Echtzeit und für bedarfsgerechte Maßnahmen genutzt werden. • Die Arbeitgeberattraktivität kann erhöht werden. <p>Gefahren, wenn von vornherein keine Aspekte der gesundheitsgerechten Gestaltung bei der KI-Einführung berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden nicht ausreichend berücksichtigt • Die Führungskräfte und Beschäftigten akzeptieren den Einsatz von KI weniger • Gesundheitsgefahren durch KI werden nicht abgefangen und dies kann zu Krankheiten, Unfällen und Störfällen führen • Neue Formen der gesundheitlichen Belastungen durch KI (zum Beispiel durch mobile Arbeit, Umgang mit Komplexität, weniger Handlungsspielräume durch standardisierte Prozesse) werden nicht berücksichtigt. • Die Produktivität und die Leistungsfähigkeit können verringert werden • Die Möglichkeiten von Assistenzsystemen und smarten Arbeitsmitteln zu psychischer und physischer Entlastung werden nicht genutzt. • Die Arbeitgeberattraktivität kann beeinträchtigt werden. 	<p>besprechen, wenn im Vorfeld bereits eine gesundheitsgerechte Gestaltung bei der Einführung von KI berücksichtigt beziehungsweise nicht berücksichtigt wird.</p> <p>Arbeit in Kleingruppen (ab 3 Personen): (ca. 10 Minuten)</p> <p>Vorstellen und Diskussion, ggf. Ergänzungen vornehmen durch Inhalte (siehe links) (ca. 15 Minuten)</p>
---	--

• *Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Für Betriebe (Beschäftigte/Führungskräfte): Hier liegt der Schwerpunkt darauf, dass bei einer gesundheitsgerechten und produktiven Einführung von KI in die Betriebe</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... ein Bewusstsein für die Ambivalenz, die KI in sich birgt, geschaffen wird 	<p>Je nach Zielgruppe sollte der Schwerpunkt der Diskussion/Gruppenarbeit angepasst werden. (siehe links)</p> <p>Z. B. für Führungskräfte siehe oben, spezielle Übungen/Vorschläge</p>



<ul style="list-style-type: none"> • ... die Interaktion zwischen KI und Beschäftigten/Führungskräften betrieblich gestaltet werden muss, damit Vertrauen in KI generiert und Ängste abgebaut werden können <p>Für Berater*innen: Hier liegt der Schwerpunkt darin, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... im Rahmen der Betriebsberatung bei der gesundheitsgerechten Einführung und Nutzung von KI Betriebe unterstützt werden müssen und • ... welche Maßnahmen hierfür erforderlich sind <p>Für Betriebsräte: Hier liegt der Schwerpunkt darauf, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...die Mitbestimmungsrechte, welche bei einer Einführung von KI bestehen (z. B. Hinzuziehung eines ständigen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG, Mitbestimmung nach § 87, Abs. 1, lit. 6) sollten den Betriebsräten bekannt sein. - ...durch die Wahrung der Mitbestimmung kann Beteiligung und Transparenz geschaffen werden, die maßgeblich dazu beiträgt, Ängste abzubauen und Akzeptanz zu fördern - ...der Beschäftigtendatenschutz gewahrt wird und den Betriebsräten die Kompetenzen und Möglichkeiten eingeräumt werden, dies zu überprüfen. - Optionen auf Anpassung oder im Extremfall Einstellung der Arbeit mit KI bestehen, sodass eine Anpassung und Verbesserung im Sinne der Beschäftigten möglich sind. - Denkbar ist z.B. ein Ausschuss „KI“ (in KMU vielleicht eher ein kleiner AK aus +/- 2 Personen), in dem in regelmäßigen Abständen ein Informationsaustausch zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite stattfindet, sodass ein transparenter Informationsfluss gewährleistet ist. 	
---	--

• *Maßnahmen zur Integration in die betrieblichen Strukturen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
Es wird deutlich, wie ambivalent sich KI auf die Gesundheit von Führungskräften und Beschäftigten auswirken kann. Daher ist es von Bedeutung vor der Anschaffung von KI und deren Einführung sich mit gesundheitlichen Folgen auseinanderzusetzen. Bereits bei der	Während der Lernsequenz konkrete Maßnahmen, die z. B. in der Diskussion aufkommen, direkt notieren. Diese werden dann zum Schluss gesammelt vorgestellt. Die Teilnehmer*innen ergänzen weitere mögliche Maßnahmen. (ca. 10 Minuten)



<p>Planung sollten Aspekte von Gesundheitsschutz und -förderung mitgedacht werden</p> <p>Hilfreich ist deswegen die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vor dem Einsatz von KI</p> <p>In die Entwicklung neuer Prozesse sollten interne oder externe Gesundheitsexperten eingebunden werden (zum Beispiel Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Berater*innen von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften).</p>	<p>Ergebnisse werden im Anschluss den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt.</p> <p>Hier kann auch ergänzend eine Maßnahme konkreter diskutiert werden, z. B. Erfahrungen aus dem Teilnehmendenkreis zu Gefährdungsbeurteilungen zum Einsatz von KI oder Erfahrungen mit externen Gesundheitsexperten</p> <p>Ebenfalls können ganz konkrete Übungen mit den Teilnehmenden durchgeführt werden zu den Fragen:</p> <p>Wie kann ich Ängste erkennen, welche Ängste existieren und wie kann ich diese abbauen und Vertrauen fördern?</p> <p>z. B. zunächst mittels Umfrageergebnisse potenzielle Ängste im Zusammenhang mit KI und Gesundheit sowie Möglichkeiten Angst abzubauen diskutieren. + im Teilnehmendenkreis Umfrage starten: Was sind Ihre/eure Ängste?</p> <p>Hier sind die stärksten Ängste: Kontroll- und Jobverlust: https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Die-Menschen-wollen-KI-und-haben-auch-Angst-vor-ih</p> <p>Was baut Ängste ab?</p> <p>Transparenz & Sicherheit beim Einsatz von KI: https://www.onetoone.de/artikel/db/885043frs.html</p> <p>https://www.elektrowirtschaft.de/verbraucher-wollen-sicherheit-und-transparenz-bei-kuenstlicher-intelligenz/</p> <p>Wie kann ich Vertrauen in KI aufbauen? Beispiele nutzen, um konkret Ängste abzubauen; Stichwort: user-experience https://jendryschik.de/weblog/2019/09/09/wie-ux-das-vertrauen-in-ki-aufbaut</p> <p>(Je nach Intensität der entstehenden Diskussionen ca. 20-40 Minuten)</p> <p>Verweis auf die Lernsequenzen Ges 3 (Betriebliches Gesundheitsmanagement mit KI), Ges 6 (Prospektive Gefährdungsbeurteilung) und Ges 8 (Belastungs-Beanspruchungskonzept) (ca. 2 Minuten)</p>
---	---

Passende weitere Lernsequenzen:

Im Baustein Führung

- Füh 3 Aktivierendes Führungsverhalten
- Füh 5 Unternehmenskultur und KI
- Füh 7 Interaktion zwischen Mensch und KI
- Füh 10 Kompetenzen und Wissen über KI



Füh 10 Kompetenzen und Wissen über KI

Im Baustein Organisation

Org 3 Risikobetrachtung

Im Baustein Sicherheit

Sich 1 Sicherheit von smarten Arbeitsmitteln

Sich 2 Technische Assistenzsysteme

Sich 3 Digitale Ergonomie

Sich 4 Digitale Sicherheitsprodukte

Sich 6 Nutzung von Robotern

Sich 7 Nutzung von Exoskeletten

Im Baustein Gesundheit

Ges 1 Tracking und Worklogging

Ges 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement mit KI

Ge 4 Gesundheits-Apps

Ges 5 Digitale Sucht

Ges 6 prospektive Gefährdungsbeurteilung

Ges 7 Gamification zur Mitarbeiterbindung und -motivation

Ges 8 Belastungs- Beanspruchungs-Konzept

Format und methodisches Vorgehen

Vorbereitung/mögliche Materialliste (z. B.: technische und räumliche Ausstattung):

Online-Durchführung

- Laptop, PC, mobiles Endgerät, etc.
- Kopfhörer
- Lautsprecher
- Zoom-, Teams-, Jitsi-Zugang oder ähnliches; Einrichten eines Online-Meetings
- Mind-Map-Tools (mural board, concept-board, etc.)
- Umfrage-, Abfrage-Tools (z. B. mentimeter, padlet)
- Internetzugang, WLAN, ...
- Bausteine/Kreativmaterial; im Vorfeld ggf. an Teilnehmende verschicken
- ...

Präsenz-Durchführung

- Flipchart und Marker (verschiedene Farben)
- Metallpinnwand
- Große Karten, Moderationskarten in versch. Farben
- Blätter
- Stifte
- Pinnnadeln
- Klebeband
- Entsprechend großer Raum hinsichtlich der Teilnehmendenzahl
- Tische, Stühle entsprechend der Teilnehmendenzahl
- Laptop, PC, ect. + Bildschirm zum vergrößerten Anzeigen
- Beamer
- Internetzugang (um Tools, Videos zu zeigen)
- Lautsprecher
- Pointer
- Wasser
- Snacks
- Bausteine/Kreativmaterial
- ...



Material/Linkliste:

- Umsetzungshilfe 4.1.1: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_1_gesundheit_und_40_prozesse.pdf
- <https://www.aerztezeitung.de/Wirtschaft/Corona-treibt-KI-in-der-Gesundheit-voran-410581.html>
- <https://www.mentimeter.com/>
- <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Die-Menschen-wollen-KI-und-haben-auch-Angst-vor-ihm>
- <https://www.onetoone.de/artikel/db/885043frs.html>
- <https://www.elektrowirtschaft.de/verbraucher-wollen-sicherheit-und-transparenz-bei-kuenstlicher-intelligenz/>
- Wie kann ich Vertrauen in KI aufbauen? Beispiele nutzen, um konkret Ängste abzubauen; Stichwort: user-experience
- <https://jendryschik.de/weblog/2019/09/09/wie-ux-das-vertrauen-in-ki-aufbaut>
- [Gesund bleiben: Prävention und Gesundheitsförderung - Bundesgesundheitsministerium](#)

Praxisbeispiele:

- ggf. Beispiel aus dem Teilnehmendenkreis
- <https://www.handwerk.com/conweardi-jetzt-werden-die-baustellen-smart>
- <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/kuenstliche-intelligenz-entlastet-handwerker-149270/>
- <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/alle-meldungen/meldungsdetails/detail/smart-glasses-eine-innovation-fuer-das-handwerk-1>

Ergebniskontrolle/Evaluation:

Für Rückmeldung der Teilnehmenden: *KomKI-Evaluationsbogen* für die nächsten Iterationen (in qualitativer und/oder quantitativer Form);

Für Rückmeldung KomKI-Team: Projekttagebuch

Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen

Ja (siehe Tabelle oben)

Links und Hinweis auf die Umsetzungshilfen:

Umsetzungshilfe 4.1.1: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_1_gesundheit_und_40_prozesse.pdf

Literaturhinweise:

Offensive Mittelstand, Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019) (Hrsg.):

Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung

nutzen: Hintergrundwissen und Gestaltungsempfehlungen zur Einführung der 4.0-Technologien. Heidelberg.

<https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>