



Quelle: Shutterstock 198169034

AUSBLICK AUF 2021 ZEIT FÜR RESILIENZ

Als Ende 2020 die ersten Meldungen zu Corona-Impfstoffen kursierten, schien die Immunisierung zum Greifen nahe. Mit einem Mal wurden auch die Wachstumsprognosen für das Jahr 2021 revidiert: Von einer schnellen Erholung, kräftigem Wachstum, gar „boomartigen Wachstumskräften“ war die Rede. Ein Funke der Hoffnung – nach den vielen Monaten belastender Einschränkungen. Die positiven Erwartungen sollten dennoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Covid-19 uns noch lange Zeit herausfordern wird. Das zeigt nicht zuletzt der aktuelle Shutdown. Weil nicht wissenschaftlich geklärt ist, ob Geimpfte trotzdem infektiös sein können, werden uns Kontaktbeschränkungen und die AHA-Regeln im Alltag noch lange begleiten. Muss das aber gleich Stillstand bedeuten?

Wie sieht die Post-Corona-Ökonomie aus?

Die Pandemie hat einen umfassenden Wandel mit tiefgreifenden Erneuerungsprozessen in Gang gesetzt und den bereits laufenden Strukturwandel zentraler Industriebranchen im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation zusätzlich befeuert. Schon jetzt ist absehbar: Auf die Unternehmen kommen weitere immense Investitionen zu – und das in einer Phase anhaltender konjunktureller Unsicherheit. Auf was sie mehr denn je angewiesen sind, ist eine Wirtschaftspolitik, die neue Belastungen vermeidet und stattdessen Bildung, Innovation und Infrastruktur nachhaltig fördert.

Denn genau das braucht es in diesen Zeiten. Nach Monaten des Ausnahmezustands und akuten Krisenmanagements haben viele Unternehmen bereits den Blick nach vorn gerichtet. Sie nutzen die Einschnitte durch Corona als Antrieb für Weiterentwicklung. Wie eine repräsentative Umfrage des Daten- und Analytikunternehmens GfK im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zeigt, hat Deutschlands Wirtschaft insgesamt gute Voraussetzungen, gestärkt aus diesen Transformationsprozessen hervorzugehen. Die Mehrzahl der Unternehmen erfülle entscheidende Voraussetzungen für Resilienz; viele nutzten die Corona-Pandemie, um ihre Widerstandsfähigkeit weiter zu verbessern. Ob 2021 ein weiteres „verlorenes Jahr“ wird, liegt in unserer Hand. Entscheidend ist, was wir daraus machen. Eines ist gewiss: Die Weichenstellungen der jüngsten Zeit werden Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig prägen.

"DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT HAT GUTE VORAUSSETZUNGEN, GESTÄRKT AUS DIESER KRISE HERVORZUGEHEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **WEGWEISER FÜR DIE NEUE ARBEITSWELT**

Seite 2



 **AUSBILDUNGSBILANZ 2020 IN DER CHEMIE**

Seite 4



Agile Sozialpartnerschaft
**Ergebnisse des WAI40-Dialogs für
die Chemie-Arbeitswelt der Zukunft**



#WAI40

WORK@INDUSTRY4.0

WEGWEISER FÜR DIE NEUE ARBEITSWELT

*4 Jahre, 16 Workshops, 300 Teilnehmer*innen: WORK@industry4.0, der Dialogprozess von BAVC und IG BCE zur Arbeit der Zukunft, ist erfolgreich abgeschlossen. Aber nicht, ohne sichtbare Spuren für ebendiese Zukunft zu hinterlassen.*

Agile Sozialpartnerschaft

Auf einer virtuellen Abschlussveranstaltung Anfang Dezember 2020 haben die Chemie-Sozialpartner gemeinsam mit Führungskräften und Betriebsräten drei Leitbilder für die Chemie-Arbeitswelt 4.0 vorgestellt: eine Weiterbildungsstrategie für die Branche bis 2025, Leitlinien für gutes und gesundes Arbeiten 4.0 sowie für moderne Führung. Neben diesen Wegweisern auf Branchenebene sind aus dem Prozess auch Leitfäden für die betriebliche Praxis hervorgegangen. Herzstück von WORK@industry4.0 ist das neue sozialpartnerschaftliche Format selbst, das sich durch Agilität, Augenhöhe, Perspektivenvielfalt und Expertenwissen auszeichnet. In analogen und später virtuellen Workshops haben die Teilnehmer*innen Antworten auf die Arbeitswelt im Wandel gefunden – gemäß der Erfolgsphilosophie für jeden nachhaltigen Change: Ergebnisorientierung und Beteiligung müssen Hand in Hand gehen.

Zielbild Weiterbildung 4.0

Das neue „Zielbild Weiterbildung 4.0“ setzt den Rahmen für die im Tarifabschluss 2019 vereinbarte „Qualifizierungsoffensive Chemie“ und konkretisiert die Selbstverpflichtungen von BAVC und IG BCE zur Nationalen Weiterbildungsstrategie. Die Chemie-Sozialpartner verpflichten sich mit dieser Strategie auf zehn Ziele, die sie bis 2025 erreichen wollen, darunter die Weiterentwicklung bestehender Berufsbilder vor dem Hintergrund des digitalen Wandels oder spezielle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter*innen in der Produktion. Grundlegendes Verständnis beider Sozialpartner ist das Prinzip der geteilten Verantwortung: Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Leitbild Führung 4.0

Angesichts eines mehr und mehr durch Volatilität, Unsicherheit und Komplexität gekennzeichneten Wettbewerbs- und Arbeitsumfelds sind Führungskräfte heute geforderter denn je. BAVC und IG BCE haben ein Leitbild entworfen, in dem zentrale Qualitätsansprüche an die Chemie-Führungskraft 4.0 formuliert werden. In sieben Kernwerten beschreiben sie ein Führungsverhalten 4.0, das sich positiv auf Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen auswirkt und gleichzeitig Kreativität, Innovationen und Wettbewerbsorientierung fördert.

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten 4.0 in der Chemie“

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt auch neue Anforderungen an das betriebliche Gesundheitsmanagement. Im Rahmen des WORK@industry4.0-Prozesses haben beide Seiten daher ihre bestehende Sozialpartner-Initiative entsprechend aktualisiert und angepasst. Es gilt, die psychische Gesundheit der Beschäftigten mehr in den Fokus zu nehmen – etwa durch das Aufzeigen von Ansätzen für betriebliche Lösungen zum Schutz vor arbeitsbedingten Belastungen und zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten.

Die Chemie-Sozialpartner wollen hierzu konkrete Hinweise für die betriebliche Praxis erarbeiten. So sollen Gefährdungsbeurteilungen künftig auch die Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt berücksichtigen. Eines bleibt dabei unverändert: Die Gesundheit und ihre Erhaltung liegen immer auch in der Verantwortung jedes und jeder Einzelnen selbst.

Unterstützung für die betriebliche Praxis

Unterhalb der Ebene von Branchen-Leitbildern hat WORK@industry4.0 auch ein Unterstützungsangebot für die unmittelbare Anwendung entwickelt: aus der Praxis für die Praxis. Entstanden sind chemie-spezifische Anpassungen bestehender Praxisleitfäden der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zu den Themen Führung und Gesundheit sowie ein erster Entwurf zu mobilem Arbeiten, ferner eine Blaupause für sozialpartnerschaftliche Kooperation im Betrieb. Denn schon früh im Dialogprozess haben die Teilnehmer*innen klargemacht: Das innovative Format WORK@industry4.0 sollte nicht in der Versenkung verschwinden, sondern interessierten Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Auch eine „Daten- und Algorithmenethik“ inklusive Praxishilfe haben sich BAVC und IG BCE vorgenommen – ein Schlüsselthema für die digitale Transformation, denn digitale Technologie und der Umgang mit Big Data brauchen die Akzeptanz der Beschäftigten. Bei dieser wichtigen, aber schweren Kost brauchen die Sozialpartner jedoch noch mehr Zeit.

Stiller: „Neue Herausforderungen gemeinsam angehen“

Am Rande der Abschlussveranstaltung unterstrich BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller: „Die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt können wir nur gemeinsam bestehen. Mit WORK@industry4.0 haben wir Raum zum Denken abseits der tradierten Rollen geschaffen. Wir haben das Ergebnis in den Mittelpunkt gestellt und ohne Scheuklappen mit den Praktikern diskutiert, was geht und was nicht geht. Die gemeinsam erarbeiteten Leitbilder sprechen für sich. Jetzt geht es darum, diese Leitbilder in die Tat umzusetzen und zugleich das Modell WORK@industry4.0 für die Transformation in den Unternehmen zu nutzen.“

Grioli: „Die Beschäftigten wollen Arbeit 4.0 mitgestalten“

„Die Beschäftigten haben keine Angst vor Digitalisierung und Arbeit 4.0, sie wollen sie in ihren Betrieben aber aktiv mitgestalten“, betonte Francesco Grioli, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE verantwortlich für den Bereich Digitalisierung. „Das ist auch deshalb wichtig, weil mit dem rasanten Wandel der vergangenen Jahre die Arbeitsbelastung weiter gestiegen ist. Für drei dafür zentrale Einflussfaktoren haben die Sozialpartner mit WORK@industry4.0 nun ein gemeinsames Verständnis für Gute Arbeit von morgen entwickelt, das für die Industrie insgesamt beispielgebend ist.“

Autor: Andreas Ogrinz

Alle Vereinbarungen sowie der Mitschnitt zur Veranstaltung sind auf der Website work-industry40.de zu finden. Dort werden auch die Praxisleitfäden eingestellt, sobald sie verfügbar sind.

www.work-industry40.de



Quelle: Shutterstock 631231358

AUSBILDUNG IN CORONA-ZEITEN

MEHR ALS 9.000 AUSBILDUNGSANGEBOTE

Trotz Corona-Krise konnte die Chemie- und Pharmaindustrie erneut mehr als 9.000 neue Ausbildungschancen für junge Menschen schaffen. Mit 9.070 Plätzen liegt das Angebot der Chemie-Unternehmen 2020 etwa 2 Prozent (ca. 170 Plätze) unter dem langjährigen Mittelwert. Ein besonderer Corona-Effekt zeigt sich bei den unbesetzten Stellen: Ihr Anteil stieg von circa 5 Prozent in 2019 auf rund 8 Prozent in 2020.

Die Zahlen beim Übergang von der Ausbildung in den Job bleiben stabil: 89 Prozent der Ausgebildeten wurden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Die Übernahmequote liegt damit weiter auf hohem Niveau und entspricht dem langjährigen Durchschnitt von etwa 90 Prozent.

Stiller: „2021 wird ein schwieriges Jahr – auch auf dem Ausbildungsmarkt“

BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller dankte allen Beteiligten für die gemeinsame Kraftanstrengung im Ausbildungsjahr 2020. Zugleich verwies er jedoch auf das Jahr 2021 als eigentliche Bewährungsprobe für den Ausbildungsmarkt: „Auch in der Chemie-Industrie steht die Ausbildung von zwei Seiten unter Druck: Zum einen sehen wir strukturelle Effekte in den Unternehmen durch Digitalisierung oder Elektromobilität, durch die auch die Ausbildung über Bedarf auf den Prüfstand gestellt wird. Zum anderen ist die Vor-Ort-Ausbildung unter Corona-Bedingungen erheblich aufwändiger und schränkt verfügbare Ausbildungskapazitäten ein. Angesichts dieser Herausforderungen zeigt das große Engagement unserer Betriebe, wie wichtig uns die duale Ausbildung ist. Moderne Ausbildungsberufe mit digitalen Wahl- und Zusatzqualifikationen wie der Chemikant, die Labor- oder die Metall- und Elektroberufe bereiten junge Menschen optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vor. Deshalb möchte ich alle Schülerinnen und Schüler ausdrücklich ermutigen, sich auch in Corona-Zeiten für eine Ausbildung zu entscheiden.“

Chemie investiert in digitales Azubi-Marketing

Um Jugendliche trotz fehlender persönlicher Kontaktmöglichkeiten für eine Ausbildung zu begeistern, investiert die Chemie-Branche in das digitale Azubi-Marketing: Über die Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“ steht den Unternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung, um geeignete Kandidaten anzusprechen, zum Beispiel durch eine digitale Ausbildungsplatzbörse, interaktive Social-Media-Formate bei Instagram und TikTok, Influencer-Marketing oder digitale Tools zur Berufsorientierung wie dem EIVi-Ausbildungsfinder oder dem 360°-Ausbildungsquiz. Mehr unter [elementare-vielfalt.de](https://www.elementare-vielfalt.de)

Autor: Christopher Knieling

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Mein herzlicher Dank gilt allen Betrieben, die trotz Corona-Krise weiter in Ausbildung investieren! Auch 2021 wird für unsere Branche eine große Herausforderung. Aber mit gut 9.000 neuen Ausbildungsplätzen im vergangenen Jahr setzen wir ein starkes Signal der Zuversicht: für die Ausbildung und die Chancen junger Menschen.“

5 FAKTEN

ZUR AUSBILDUNG IN CHEMIE UND PHARMA

26.000

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie- und Pharmabranche.

50

naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Ausbildungsberufe bieten unsere Unternehmen.

2003

startete der Ausbildungs-Tarifvertrag von IG BCE und BAVC. Er basiert auf dem Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“.

9 VON 10

Ausgebildeten werden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

302

junge Menschen erhielten 2020 eine berufliche Chance über das UCI-Förderprogramm „Start in den Beruf“ von BAVC und IG BCE.



Quelle: Shutterstock 579867070

IW-WEITERBILDUNGSERHEBUNG 2020

CHEMIE GIBT POLE-POSITION AB

Während die Chemie-Branche zuletzt eine Vorreiter-Rolle beim Weiterbildungsengagement einnehmen konnte, zeichnen die Umfragewerte der IW-Weiterbildungserhebung 2020 ein anderes Bild: Sowohl die Weiterbildungsaktivität als auch Stundenumfang und Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter haben abgenommen, sodass die Chemie nun beim Branchenvergleich nur noch im Mittelfeld zu finden ist. Je nach Unternehmensgröße gibt es aber deutliche Unterschiede.

Engagement bei kleinen Unternehmen gesunken

Laut der aktuellen Sonderauswertung für die chemisch-pharmazeutische Industrie ist die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen von insgesamt 93,4 Prozent in 2016 auf 87,8 Prozent in 2019 gesunken. Trotz dieses Rückgangs schneidet die Chemie besser ab als die Industrie insgesamt. Besonders deutlich fällt der Unterschied bei den kleinen Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten aus: Hier sank das Engagement von 91 auf 83,8 Prozent, während mittlere und große Unternehmen von einem absoluten Spitzenwert von 100 Prozent auf immer noch sehr gute 98 Prozent kommen. Betrachtet man die gesamtwirtschaftlich schwierige Lage in 2019, ist es nicht verwunderlich, dass vor allem kleine Unternehmen das zuvor überdurchschnittlich hohe Engagement in der Weiterbildung nicht aufrechterhalten konnten. Sinkende Produktivität und steigende Kosten ließen nicht viel Spielraum für zusätzliche Investitionen. Daher ist es umso wichtiger, Weiterbildung als geteilte Verantwortung sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten wahrzunehmen.

Weiterbildung während der Arbeitszeit

Über 90 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten in der Chemie-Branche entfallen auf die Arbeitszeit, womit auch ein Großteil der Weiterbildungskosten von den Arbeitgebern getragen wird. Mit 15,8 Stunden pro Jahr liegt die aufgewendete Zeit eines Mitarbeiters für Weiterbildung deutlich unter dem Niveau von 2016 (22,3 Stunden). Dieser Wert ist niedriger als das branchenübergreifende Ergebnis von 18,3 Stunden. Daraus folgt, dass auch die jährlichen Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeiter gesunken sind: von einem Spitzenwert von 1.538 Euro auf ein durchschnittliches Niveau von 1.209 Euro. Aber nicht nur die gesunkene Stundenanzahl ist verantwortlich für die geringeren Ausgaben; auch der verstärkte Einsatz digitaler Lernangebote führt langfristig zu einer Kostenersparnis.

Die Chemie setzt auf digitale Medien

Die Chemie-Unternehmen setzen im Branchenvergleich stärker auf eigene Lehrveranstaltungen, um die Mitarbeiter ihres Betriebes weiter zu qualifizie-

 KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.esche@bavc.de

ren. Aber auch externe Schulungen und Events werden gerne genutzt. Das Lernen im Prozess der Arbeit spielt in der Chemie ebenfalls eine größere Rolle als in anderen Branchen, genauso wie das selbstgesteuerte Lernen mit Medien. Dabei fällt ein Großteil der digitalen Lernangebote vor allem auf die Bereitstellung von Literatur, Bedienungsanleitungen oder Ähnlichem in elektronischer Form. 65 Prozent der Unternehmen geben außerdem an, Lernvideos, Podcasts oder Audiomodule sowie interaktives webbasiertes Lernen anzubieten. Über 40 Prozent der Unternehmen verfügen über firmeninterne kooperative Lernplattformen, Wikis und Foren sowie andere Wissensbibliotheken. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Chemie-Unternehmen stellt den Mitarbeitern computer- oder webbasierte Selbstlernprogramme zur Verfügung.

Digitale Kompetenzen im Fokus

Insgesamt ist die Nutzung digitaler Lernmedien im Vergleich zu 2016 deutlich gestiegen. Rund die Hälfte der Unternehmen gab an, dass ihre Weiterbildungsangebote darauf abzielen, den Beschäftigten mehr digitale Kompetenzen zu vermitteln. Hierzu passt, dass der Anteil der Unternehmen, die den höchsten Digitalisierungsgrad aufweisen, in der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Vergleich zu den anderen Branchen überdurchschnittlich hoch liegt.

Qualifizierungsoffensive Chemie...

Über 50 Prozent der weiterbildungsaktiven Chemie-Unternehmen geben an, eines der Hemmnisse für mehr Weiterbildung sei ein zu geringes Interesse der Beschäftigten. Gleichzeitig fehlen 58 Prozent der bei der Weiterbildung aktiven Unternehmen häufig interne Planungskapazitäten. Um sowohl die Mitarbeiter zu mehr Weiterbildung zu motivieren als auch die Unternehmen bei der Bedarfsanalyse und Maßnahmenplanung zu unterstützen, haben die Chemie-Sozialpartner bereits im vergangenen Jahr die „Qualifizierungsoffensive Chemie“ auf den Weg gebracht.

...als sozialpartnerschaftlicher Ansatz

Diese umfasst neben einem Weiterbildungsberatungsangebot in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit sowie privaten Dienstleistern auch zwei Tools, die bei der Feststellung des Qualifikationsbedarfs unterstützen sollen: Der „Future Skills Report“ ist eine Trendanalyse, die für die Branche zukünftig wichtiger werdende Kompetenzen beleuchtet. Die Ergebnisse des Reports können in die strategische Personalplanung der Unternehmen einfließen und geben Impulse, wohin sich die Kompetenzbedarfe möglicherweise entwickeln.

Das „Qualifikationsanalysetool“ wirft den Blick ins einzelne Unternehmen, erfasst vorhandene Kompetenzen und soll mögliche Lücken identifizieren. Letzteres richtet sich insbesondere an KMU. Beide Analyseinstrumente werden den Mitgliedsunternehmen der Branche voraussichtlich im Frühjahr 2021 zur Verfügung gestellt, während das Beratungsangebot zunächst in den Regionen Hessen, Nordrhein und Nordost pilotiert und getestet werden soll und sich nicht nur an Unternehmen, sondern auch an Beschäftigte richtet.

Über die IW-Weiterbildungserhebung

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln befragt alle drei Jahre Unternehmen zu Weiterbildungsaktivitäten, Motiven und Hemmnissen sowie zu deren Investitionsvolumen in die betriebliche Weiterbildung. 2020 haben sich insgesamt 1.340 Unternehmen, darunter 189 Betriebe der Chemie-Branche, an der Online-Befragung beteiligt. Die abgefragten Daten beziehen sich immer auf das Vorjahr.

Autorin: Lisa Esche

Die IW-Weiterbildungserhebung inklusive der Sonderauswertung für die Chemie ist abrufbar unter

iwkoeln.de/studien/iw-trends

Quelle: Shutterstock 782842939

INQA-PROJEKT TRANSFER+ WANDEL DER ARBEITSWELT FÖRDERN

Zur Unterstützung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des Bundesministeriums wurde 2017 das Projekt Transfer+ in den Branchen Glas & Solar, Kautschuk sowie chemische Industrie gestartet - mit dem Ziel, die vielfältigen INQA-Umsetzungshilfen auch in diesen Branchen flächendeckend zur Anwendung zu bringen. Neben dem BAVC und den jeweiligen Arbeitgeberverbänden waren auch die IG BCE und das QFC als Projektträger involviert. Mitte Dezember wurden die Ergebnisse dieses Projektes auf einer virtuellen Abschlusskonferenz präsentiert.

Neue Produkte für besseren Transfer

Transfer+ bietet Unternehmen der chemischen Industrie, der Glas- und Solarindustrie und der Kautschukindustrie Unterstützungsangebote, die helfen, die Arbeit in den Betrieben gesundheitsförderlich und alter(n)sgerecht zu gestalten. Im Rahmen des Projektes wurden verschiedene Produkte entwickelt. In einem Erklärfilm werden diese einem breiten Publikum zugänglich gemacht. So dient die Dialogbox, auf deren vier Seiten die vier verschiedenen Themenbereiche von INQA mit den dazugehörigen Instrumenten dargestellt werden, als Einstieg für die gemeinsame Bearbeitung im Betrieb. Darüber hinaus wurde zum Beispiel eine branchenspezifische Anpassung des INQA-Checks „Gesundheit“ vorgenommen, um explizite Hinweise aus und für die Chemie-Branche zu berücksichtigen. Alle Produkte aus dem Projekt stehen auf der Webseite von Transfer+ zur Verfügung.

Sozialpartnerschaft als Erfolgsfaktor

Matthias Merfert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) stellte die Notwendigkeit heraus, dass Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Arbeit für mehr Erfolg und Akzeptanz gemeinsam gestalten müssen. Diese Philosophie habe das Projekt geprägt. Er lobte das starke Commitment der Sozialpartner, das in dieser Qualität als Vorreiterrolle zu sehen sei.

Nach regem Austausch zu Erfahrungen aus Modellbetrieben im Projekt Transfer+ sowie Bewertungen durch externe Evaluation und den Projektbeirat hob Götz Richter von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Notwendigkeit des verbesserten Transfers von INQA-Instrumenten hervor. Hier spielten die Sozialpartner eine wichtige Rolle. Diese stellten abschließend ihre Erwartungen an und Erfahrungen aus dem Projekt dar und gaben einen Ausblick auf die weitere Nutzung der Ergebnisse.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

LINKTIPP



Mehr Informationen erhalten Sie auf diesen Websites:

www.transferplus.info

www.inqa.de