



New Work? New Normal? Next Normal!

BGF und Prävention in Zeiten des ständigen Wandels

15. und 16. Mai 2024

DGUV Congress – Tagungszentrum des IAG · DRESDEN



Das DNBGF wird getragen von



Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ist eine Kooperation von



In Kooperation mit



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

New Work? New Normal? Next Normal!

BGF und Prävention in Zeiten des ständigen Wandels

New Work - dieser Begriff umfasst die Veränderungen der Arbeitswelt, die vor allem durch den Wertewandel und die digitale Transformation angetrieben sind.

Die Corona-Pandemie hat dieser Entwicklung einen unvorhergesehenen Schub verpasst: Aspekte des „New Work“ wurden aufgegriffen und schnell zur "Neuen Normalität". Aber mittlerweile steht fest: Es gibt einen kontinuierlichen Veränderungsprozess, der gleichzeitig eine immense Transformationsvielfalt (ökonomisch, ökologisch und digital) beinhaltet und von Disruptionen gekennzeichnet ist. Expertinnen und Experten stellen eine Verdoppelung der Veränderungsgeschwindigkeit in den letzten 5 Jahren fest und damit einhergehend eine Halbierung der Reaktionszeiten. Die neue Normalität ist daher ein Trugschluss. Die nächste Normalität, das Next Normal, ist der ständige Wandel mit hohem Tempo. Wie hält man Beschäftigte dabei gesund? Was heißt das für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention?

Mit diesen und weiteren wichtigen Fragen - auch ohne im engeren Kontext von New Work zu stehen - beschäftigt sich die DNBGF-Konferenz, die im Open-Space-Format gehalten ist. Es werden aktuelle Themen aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention aufgegriffen, Beispiele guter Praxis und innovative Projekte aufgezeigt. Zudem haben alle Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Themen mitzubringen.

Ein kleiner Ausflug in die Welt der Open-Space-Methode

Das kennen wir doch alle: Häufig finden die wirklich wichtigen Dinge bei Seminaren, Workshops und Konferenzen in den Kaffeepausen statt. In diesen, oft mit Ungeduld erwarteten und häufig viel zu kurzen Pausen stehen wir in kleinen Gruppen zusammen, besprechen, was uns bewegt, erarbeiten Pläne und vergnügen uns dabei auch noch bestens. Niemand hat das geplant, gesteuert oder kontrolliert. Dieses Phänomen ist die Grundlage für das Open-Space-Verfahren. Die Methode schafft offene Orte der Begegnung für den direkten, gleichberechtigten Austausch untereinander. Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre Anliegen einzubringen und diese in Kleingruppen zu bearbeiten. Moderiert, geleitet, entschieden, priorisiert und inhaltlich gefüllt wird von den Teilnehmenden selbst. Aus den Ergebnissen entsteht eine Dokumentation, aus der ein Handlungsplan abgeleitet wird.

Open Space ist lebendig und sorgt für Spaß am Austausch.

Anreise

Das DGUV Congress – Tagungszentrum des IAG ist direkt an die Straßenbahn Linie 7 angebunden. Genaue Anreisebeschreibungen mit Bus & Bahn, Auto oder Taxi finden Sie unter www.dnbgf.de/veranstaltungen/dnbgf-konferenz-2024.

Teilnahme

Die Teilnahme an der DNBGF-Konferenz ist kostenfrei. Lediglich für Reise- und Unterkunftskosten müssen Sie aufkommen.

Verpflegung

Getränke und kleine Snacks stehen durchgängig zur Verfügung.

Übernachtung

Das DGUV Congress – Tagungszentrum des IAG arbeitet mit ausgewählten Partnerhotels zusammen.

Hinweis: Übernachtungen werden nicht durch die Veranstalter der Konferenz abgewickelt.

- ✂ 12:00 Eintreffen und Registrierung: Begrüßungslunch
- 13:30 Eröffnung der Konferenz
- 13:45 **Keynote: Prof. Dr. Carsten Schermuly (SRH Berlin University of Applied Sciences)**
"Lost in New Work? Gesunde Belegschaften in Zeiten des ständigen Wandels"

14:30 Phase der Fachforen

Forum 1

Arbeitswelt neu denken:
Bergmanns Wurzeln und unsere Früchte
Merit Kirch &
Loretta Hölzel

Forum 2

Mittendrin, doch außen vor – Herausforderungen der Arbeitsgestaltung für Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern
Maya Migaud &
Dr. Götz Richter

Forum 3

Resilienz als Faktor der Employability – Erfahrungen eines interdisziplinären Ansatzes zur Resilienzförderung bei der Siemens AG
Katja Wagner &
Matthias Rößle

Forum 4

Next Normal in Zeiten des Fachkräftemangels: Die Gestaltung demographisch bedingter Veränderungen in der Arbeitswelt
Dr. Melanie Ebener &
Prof. Mustapha Sayed

Forum 5

Sanfter Wandel durch smarte Technologie: künstliche Intelligenz in der BGF
Dr. Julia Schröder &
Dr. Sven Schmeier

Forum 7

New Work und Einsamkeit: Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext
Dr. Marlen Rahnfeld

Forum 8

BGM in stationären Pflegeeinrichtungen: Pilotprojekt „Tandem“ – BGM-Beratung aus einer Hand
Karen Thümmel &
Oliver Siegrist

Forum 9

Arbeitsgestaltung in KMU bei Zeit-, Leistungsdruck und Informationsflut
Dr. Anika Schulz-Dadaczynski, Dr. Gisa Junghanns & Dr. Jana May-Schmidt

Forum 10

In Netzwerken geht es leichter – BGF und Arbeitsschutz für kleine und mittlere Unternehmen
Birte Schwarz, Dr. Christoph Ramcke &
Györgyi Bereczky-Löchl

Forum 11

Resilienz-Seminare allein reichen nicht: Verhaltens- und Verhältnisprävention sinnvoll verzahnen
Nadine Menard

- ☕ 16:00 **Pause**
- 16:30 **Eröffnung Open Space: Einführung in das Open Space-Verfahren**
- 17:45 **Anliegenphase 1**
- 18:45 **Abendrunde im Plenum**
- ✂ 19:00 **Ende Tag 1: Abendessen**



☕	8:30	Ankommen
	9:00	Morgenrunde
	9:15	Anliegenphase 1
	10:15	Anliegenphase 2
	11:15	Leserunde
	11:45	Reflexion/Ausblick
	12:05	Handlungsplanung
	13:30	Abschlussrunde
✂	14:00	Ende der Tagung: Mittagsessen

KEYNOTE



Prof. Dr. rer. nat. habil. Carsten C. Schermuly (SRH Berlin University of Applied Sciences), Diplom-Psychologe, ist Vizepräsident für Forschung und Transfer an der SRH Berlin University of Applied Sciences sowie Direktor des Institutes for New Work and Coaching (INWOC). Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören die Konsequenzen von Diversität in Arbeitsteams, die Qualität von Personalauswahl- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die psychologische Perspektive auf das Thema New Work (psychologisches Empowerment).

Mittwoch 13:45 – 14:30 Uhr

Lost in New Work?

Gesunde Belegschaften in Zeiten des ständigen Wandels

New Work ist zu einem Trendbegriff geworden. In diesem Vortrag lernen die Zuhörenden, wie der Begriff New Work zunehmend banalisiert wird, denn New Work ist mehr als Homeoffice. Der Ursprung des Begriffs New Work sowie aktuelle Daten aus dem jährlich stattfindenden New Work-Barometer werden präsentiert. Im Anschluss werden Maßnahmen wie die agile Projektarbeit mit Blick auf ihre Gesundheitsförderlichkeit analysiert.

Weiterhin wird gezeigt, dass New Work Maßnahmen umfassen sollte, die das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden fördern. Psychologisches Empowerment setzt sich aus dem Erleben von Sinn, Selbstbestimmung, Einfluss und Kompetenz zusammen und ist mit vielen gesundheitsfördernden Konsequenzen assoziiert.

Der Vortrag schließt mit praktischen Maßnahmen, die Organisationen und Führungskräfte nutzen können, um das Empowerment der Mitarbeitenden zu fördern.

MODERATION OPEN SPACE

Mia Konstantinidou (boscop eG) hat sich seit 2002 völlig der Tätigkeit als Prozessbegleiterin (Facilitator) für Gruppen jeder Größe und Individuen gewidmet. Als externe Begleiterin gibt sie eine Struktur, die es allen Beteiligten ermöglicht, sich individuell in den Gruppenprozess einzubringen und in der jeweils vorgesehenen Zeit die gemeinsame Aufgabe zu bearbeiten.

Dabei steht Mia Konstantinidou ein Spektrum an unterschiedlichen Verfahren zur Verfügung: Open Space, World Café, Future Search, Technology of Participation (ToP), Appreciative Inquiry und Mediation.



Foto: Stefan Rohl

Forum 1

Arbeitswelt neu denken:

Bergmanns Wurzeln und unsere Früchte

In seinem Buch „Neue Arbeit, neue Kultur“ beschreibt Frithjof Bergmann die Missstände unserer derzeitigen Arbeitskultur und wirbt für eine radikale Neuausrichtung des Konzepts Arbeit – mit dem Ziel, es (endlich!) flächendeckend positiv zu besetzen. Anhand verschiedener, teils durchaus provokanter Thesen des New Work Vordenkers wird diskutiert, was Bergmanns Ideen heute und in Zukunft für gesunde Arbeitswelten bedeuten können. Denn solange der Mensch nicht weiß, was er wirklich will, wird er der Arbeit dienen und nicht umgekehrt.

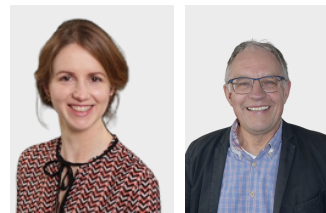


Merit Kirch & Loretta Hölzel
Institut für Betriebliche
Gesundheitsförderung BGF GmbH

Forum 2

Mittendrin, doch außen vor – Herausforderungen der Arbeitsgestaltung für Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern

„Basisarbeit“ ist einer von fünf Themenschwerpunkten des Programms „Arbeit sicher und gesund des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Etwa 20 % aller Erwerbstätigen arbeiten in Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen - meist im Dienstleistungssektor. Vorgestellt werden Studienergebnisse zu Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Beschäftigten (am Beispiel der Gebäudereinigung und Paketzustellung). Vor diesem Hintergrund werden neue Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit präsentiert und zur Diskussion gestellt. Weitere aktuelle Informationen finden sich unter www.arbeit-sicher-und-gesund.de.



Maya Migaud & Dr. Götz Richter,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Forum 3

Resilienz als Faktor der Employability – Erfahrungen eines interdisziplinären Ansatzes zur Resilienzförderung bei der Siemens AG

Der immer schneller werdende und in seinen Ausmaßen zunehmende Wandel stellt Organisationen und die darin arbeitenden Menschen vor große Herausforderungen. In den letzten Jahren stetig steigende Zahlen zu psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen lassen konstatieren, dass es der aktiven Förderung der psychischen Gesundheit bedarf sowie der gleichzeitigen Mitigierung von Risikofaktoren. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen kann die Resilienzförderung einen wesentlichen Beitrag leisten. Denn hoch resiliente Personen und Teams sind flexibel, passen sich neuen Umständen schnell an und können sogar im ständigen Wandel gedeihen. Und resiliente Organisationen können dem ständigen Wandel besser begegnen.



Katja Wagner & Matthias Röble
Siemens AG

Forum 4

Next Normal in Zeiten des Fachkräftemangels: Die Gestaltung demographisch bedingter Veränderungen in der Arbeitswelt

Zum New Normal und auch Next Normal wird der Mangel an Arbeitskräften gehören, nicht nur im Fachkräftebereich. Die Generation der Babyboomer steht kurz vor dem Renteneintritt und der Wunsch, so früh wie möglich in Rente zu gehen, ist unter älteren Beschäftigten weit verbreitet. Gleichzeitig führen unter anderem neue Technologien, veränderte Arbeitsformen und eine steigende Flexibilisierung zu Arbeitsbedingungen, die auch ältere Erwerbstätige vor große Herausforderungen stellen. Damit wächst das Bestreben von Unternehmen, ältere und erfahrene Beschäftigte länger motiviert und gesund im Erwerbsleben zu halten. Das Forum gibt Diskussionsanstöße, wie dies geschehen kann.



**Dr. Melanie Ebener, Bergische Universität
Wuppertal & Prof. Dr. Mustapha Sayed,
BARMER**

Forum 5

Sanfter Wandel durch smarte Technologie: Künstliche Intelligenz in der BGF

Die Integration künstlicher Intelligenz (KI) in Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bietet im Vergleich zu herkömmlichen Ansätzen bedeutende Vorteile, zum Beispiel ein personalisiertes Angebot für die einzelnen Mitarbeitenden auf Basis einer Gesundheitsdatenanalyse. Gleichzeitig birgt KI jedoch auch potenzielle Nachteile sowie Risiken, wirft beispielsweise Fragen zu den Themen Nachvollziehbarkeit und Vertrauen auf. Um für mehr Klarheit zu sorgen und Ängste zu nehmen, ist es entscheidend zu verstehen, was genau unter "künstlicher Intelligenz" verstanden wird und wie sie funktioniert. Besonders im Gesundheitsbereich ist die Sicherstellung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit der KI-basierten Ergebnisse von großer Bedeutung.



Dr. Julia Schröder, BKK Dachverband e.V. & **Dr. Sven Schmeier**, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

Forum 7

New Work und Einsamkeit:

Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext

Wenn Menschen ihre sozialen Beziehungen als qualitativ oder quantitativ unzureichend empfinden, erleben sie Einsamkeit. Dies betrifft sowohl die Beziehungen im privaten als auch im beruflichen Bereich und ist nicht allein durch das Vorliegen von objektiver Isolation erklärbar. Hält Einsamkeit für einen längeren Zeitraum an, kann das Betroffene sehr stark belasten. Andauernde Einsamkeit steht in Zusammenhang mit psychischen und körperlichen Erkrankungen. Prognosen weisen darauf hin, dass das Problem Einsamkeit zumindest nicht geringer wird und u. a. durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung und neue Arbeitsformen sich weiter verstärken könnte. Während sich die Prävalenz von Einsamkeit in allen Altersgruppen stetig erhöht, scheint das Bewusstsein dazu in den meisten Betrieben und Einrichtungen bislang nur wenig verbreitet zu sein. Wenig überraschend fehlen daher bislang Maßnahmen und Tools zur Prävention und Früherkennung von einsamen Beschäftigten sowie Strukturen und Hilfsangebote in den Betrieben. Es werden Wege aufgezeigt, wie Führungskräfte und Beschäftigte beim Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit am Arbeitsplatz unterstützt werden können.



Dr. Marlen Rahnfeld, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)

Forum 8

BGM in stationären Pflegeeinrichtungen:

Pilotprojekt „Tandem“ – BGM-Beratung aus einer Hand

Was wäre, wenn stationären Pflegeeinrichtungen die Expertise und Unterstützungsmöglichkeiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) von verschiedenen Sozialversicherungsträgern zur Verfügung stehen würden – aus einer Hand, vor Ort und bedarfsorientiert?

Genau an dieser Frage setzt das Pilotprojekt „Tandem“ an. Die Organisationsberatung zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung eines strukturellen und nachhaltigen BGM wird gemeinschaftlich von Akteuren der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung durchgeführt und die Unterstützungsmöglichkeiten systematisch verzahnt.



Karen Thümmel, Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) & **Oliver Siegrist**, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Forum 9

Arbeitsgestaltung bei Zeit-, Leistungsdruck und Informationsflut

Sehr viele Beschäftigte kennen es: die To-Do-Liste ist lang, das E-Mail-Postfach voll, Termine müssen absolviert und Fristen zur Fertigstellung von Arbeitsaufträgen berücksichtigt werden. Die vorgesehene Arbeitszeit ist viel zu schnell aufgebraucht und reicht einfach nicht zur guten Erledigung der Arbeit. Diese Situation ist exemplarisch für das Erleben von Zeit- und Leistungsdruck und Informationsflut, weit verbreiteten Belastungsfaktoren der heutigen Arbeitswelt, die sich negativ auf Gesundheit und Leistung auswirken können. Eine Arbeitsgestaltung zur Vermeidung und zum Abbau von hohem Zeit- und Leistungsdruck bzw. Informationsflut ist deshalb sehr bedeutsam. Dies stellt betriebliche Akteurinnen und Akteure jedoch vor Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund wurde eine Handlungshilfe entwickelt, die betrieblichen Akteurinnen und Akteuren (insbesondere in KMU) Informationen und praxisorientierte Unterstützung bei der Wahrnehmung dieser wichtigen Gestaltungsaufgabe bieten soll. Im Forum werden ausgewählte Ausschnitte dieser Handlungshilfe vorgestellt. Außerdem sollen betriebliche Erfahrungen der Teilnehmenden diskutiert werden.



Dr. Gisa Junghanns, Dr. Anika Schulz-Dadaczynski, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und **Dr. Jana May-Schmidt**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Forum 10

In Netzwerken geht es leichter:

BGF und Arbeitsschutz für kleine und mittlere Unternehmen

BGF und Arbeitsschutz in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) unterliegen spezifischen Herausforderungen. Ein Zusammenschluss zu regionalen Netzwerken kann hier die Etablierung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements unterstützen. Wie man es machen kann, zeigt das Projekt "Gesund arbeiten in Thüringen: Netzwerke für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen". Darüber hinaus werden Erfahrungen über den Aufbau des "Nordhessen Netzwerk Betriebliche Gesundheit" berichtet. Es werden zudem Tools des DNBGF zur Implementierung und Professionalisierung von Gesundheitsnetzwerken für Betriebe vorgestellt, aufgezeigt, wie sie eingesetzt werden können und auf Grundlage welcher Erfahrungen diese entwickelt wurden.



Birte Schwarz, BARMER, **Dr. Christoph Ramcke**, BGF aktiv & **Györgyi Bereczky-Löchl**, BKK Dachverband e.V.

Forum 11

Resilienz-Seminare allein reichen nicht:

Verhaltens- und Verhältnisprävention sinnvoll verzahnen

Unternehmen müssen sich mit steigenden Fehlzeiten durch Überlastungsreaktionen und psychischen Erkrankungen ihrer Mitarbeitenden auseinandersetzen. Verhaltenspräventive Maßnahmen setzen deshalb unter anderem daran an, die Resilienz von Mitarbeitenden zu stärken. Seminare und Kurse wie „Gelassen im Stress“ und „Die innere Widerstandskraft stärken“ etc. zielen darauf ab, dass sich Widerstandskraft und der resilientere Umgang mit Belastungen und Stress fördern und trainieren lassen. Damit diese avisierte Verhaltensänderung auch wirksam und nachhaltig ist, sollten auch die Arbeitsbedingungen gesundheits- und resilienzförderlich gestaltet sein. In diesem Fachforum werden Wege aufgezeigt, um auf Ebene des Einzelnen, des Teams, der Führungskräfte und des Unternehmens die Resilienz aller Beschäftigten zu fördern.



Nadine Menard, Fortbildungsakademie der Wirtschaft - FAW gGmbH