



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Personal Wissen Kompakt 2018

DASA 14.2.2018

Das Programm

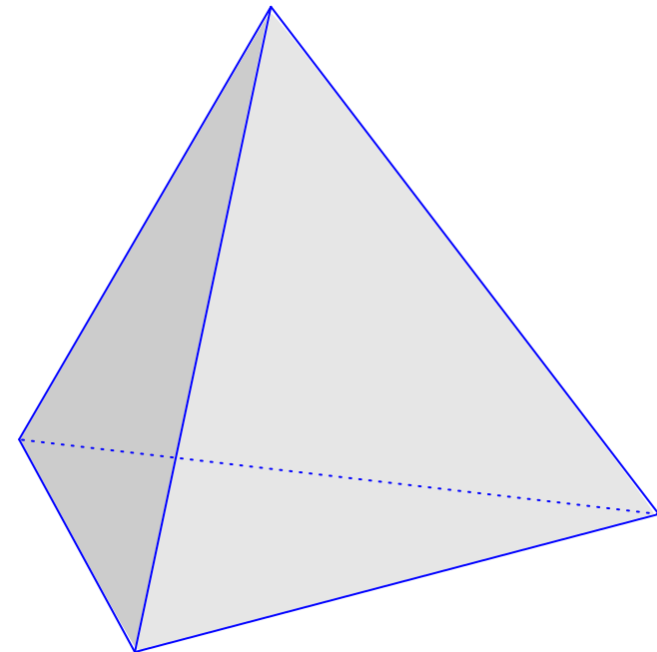
- 09:30 Uhr** **Begrüßung und Einführung:
Herausforderungen für die Personalarbeit
angesichts des Wandels der Arbeit**
- 10:00 Uhr** **Parallele Workshops I**
- 12:30 Uhr** **Mittagspause**
- 13:30 Uhr** **Psychische Gesundheit: Stand der Forschung
und praktische Gestaltungsempfehlungen**
- 14:30 Uhr** **Parallele Workshops II**
- 16:30 Uhr** **Instrumente für die Praxis - Wissenschaft
und Praxis im Dialog.
Diskussion und Get-together**

Wandel der Arbeit - Megatrends

Herausforderungen für die Personalarbeit

1. **IuK-Medien / Digitalisierung**
2. **Demografie: Diversität der Belegschaften**
3. **Neue Formen der Steuerung und Organisation von Arbeit**
4. **Orts- und zeitflexibles Arbeiten**

Der Wandel der Arbeit in einem dreidimensionalen Tetraeder



Megatrend 1: Technik

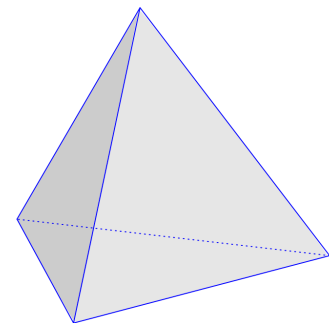
Was ist neu?

– **Technik:**

- Vernetzung / Cloud
- cyber-physisches System
- Kommunikation zwischen Menschen, Maschinen und Produkten

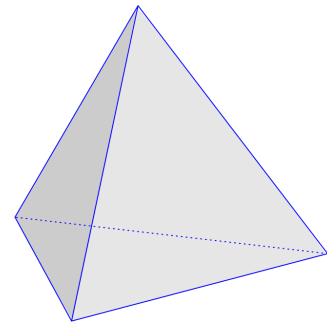
– **Digitalisierung von**

- Arbeitsgegenstand
- Werkzeuge
- Arbeitsumgebung



Megatrend 2: Demografie

- **Demografische Wandel und damit die Veränderung der Belegschaftsstrukturen.**
- **Dazu gehört das zunehmende Alter der Beschäftigten, aber auch die Erhöhung der Diversität hinsichtlich Geschlecht, kulturellem und ethnischen Hintergrund, der Qualifikation und Leistungsfähigkeit bis hin zu Werten und Lebensentwürfen.**
- **Betriebliche Unterschiede:
Beschäftigungsstatus, VZ vs. TZ,
Kernbelegschaft vs. Randbelegschaft**



Diversität als neue Herausforderung

Was ist neu?

- **Abschied vom Normalarbeitsverhältnis: Starke Differenzierung der Unterschiede: Alter, Migration, Behinderung / unterschiedliche Leistungsfähigkeit, unterschiedliche Qualifikationsniveaus: „Wissensarbeiter vs. Arbeiterstrich“**
- **Die Summe der ehemaligen „Randgruppen“ haben Größenordnungen erreicht, dass eine qualitativ neue Herausforderung entsteht: Integration verschiedener Gruppen in den Arbeitsprozess als Führungsaufgabe**

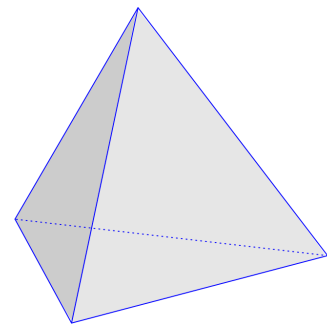
Megatrend 3: Neue Formen der Steuerung und Organisation von Arbeit

- **Indirekte Steuerung, Zielvereinbarungen, Profitcenter**
- **Lean Management: Delegation von Organisationsleistungen nach unten**
- **Controlling: Übersetzen von Arbeitsergebnissen in Kennzahlen**
- **Übertragen unternehmerischer Aufgaben auf Arbeitnehmer: „Unternehmer seiner Selbst“, „Arbeitskraftunternehmer“**

Ulrich Bröckling
Das unternehmerische Selbst
Soziologie einer Subjektivierungsform
schrumpftaschenbuch
wissenschaft

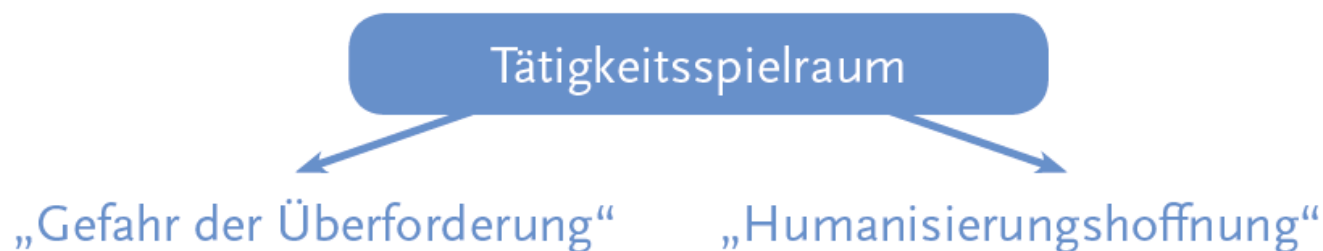
Ulrich Bröckling
Das unternehmerische Selbst
Soziologie einer Subjektivierungsform

„Sei aktiv“ lautet das Credo unserer Tage. Warum dieser Imperativ in alle Lebensbereiche dringt und wie er sich dort entfaltet, wird in diesem Standardwerk zu den Auswirkungen des Neoliberalismus anschaulich beschrieben.



Tätigkeitsspielraum

- Gestaltung bzw. Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen galt lange Zeit als zentrales Prinzip der Arbeitsgestaltung
- jedoch: mit Blick auf Gegenwart und Zukunft des Arbeitsbedingungsfaktors Tätigkeitsspielraum ist eine weitaus differenziertere Betrachtung in Theorie und Empirie erforderlich
- im Zusammenhang mit dem Wandel der Arbeit werden derzeit die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit diskutiert, damit einher gehen u. a. neuartige Anforderungen an die Selbstorganisation und Selbstbestimmung sowie an die Zeitsouveränität der Erwerbstätigen
- Gottschall und Voß (2005, S. 15) sehen in diesen Entwicklungen eine *„...Chance zu neuen Freiheiten, aber auch die Gefahr der Überforderung von Individuen und Institutionen“*



Ambivalenzen als Herausforderung für die Selbststeuerungskompetenzen der Beschäftigten

Chancen	Risiken
Hoher Handlungsspielraum, Autonomie	Übernahme von Verantwortung, Überforderung
Selbstverwirklichung, Sinn im Beruf	Selbstaussbeutung
Hohe Transparenz, Informationen für alle zugänglich	Controlling als Kontrollinstrument, Kennzahlengläubigkeit, Ohnmacht angesichts der Informationsflut
Intensiver Austausch untereinander, Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Standorten	Kollegen werden nur noch als Kunden oder Konkurrenten wahrgenommen
Flache Hierarchien	Übernahme von Steuerungsleistungen durch die Mitarbeiter



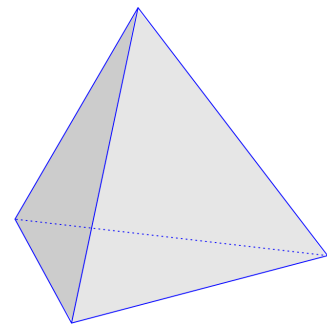
Neue Formen der Steuerung und Organisation von Arbeit

Was ist neu:

- **Internalisierung des Marktes**
- **Ineinandergreifen von Fremd- und Selbststeuerung**
- **Aus Kollegen werden Kunden oder Konkurrenten**
- **Interessierte Selbstgefährdung**
- **„Freiwilliges“ Unterlaufen von Schutzniveaus**
(Überlange Arbeitszeiten, Präsentismus etc.)
- **Auflösung zentraler Begriffe des Arbeitsrechtes**

Megatrend 4: Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit

- **Begriff „Mobiles Arbeiten“ (Außerhalb der Betriebsstätte, umfasst Heimarbeit / Telearbeit; Arbeit beim Kunden; Arbeit von unterwegs)**
- **Erweiterte Erreichbarkeit – Gesundheitliche Risiken (Detachment, Erholungsfähigkeit): Persönliche Faktoren /Typen**
- **Work-Life Integration: Ambivalenzen der „neuen Freiheiten“: Vor- und Nachteile (Chancen und Risiken) von Flexibilisierung.**



Flexibilisierung von Arbeitsort und –zeit > Ständige Erreichbarkeit

Was ist neu?

- An sich alles klassische Aspekte, aber: Ständige Erreichbarkeit via Smartphone: Kein zusätzliches Gerät mehr nötig, man setzt sich nicht mehr an den heimischen Computer und checkt die Mails, sondern man ist immer „on“
- illegitimate tasks: Während die (unausgesprochene) Erwartung, immer erreichbar zu sein, früher nur das obere Management betraf, wird es (vermeintlich) heute auch von „Lieschen Müller“ erwartet. Damit wird das Unterlaufen von Schutzvorschriften, das früher durch Status & Gehalt erkaufte wurde, von allen Mitarbeitern erwartete, auch wenn diese nicht über ausreichend Ressourcen verfügen, den work-life-conflict positiv zu gestalten. („Leitende Angestellte“ sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen)

Fazit: Sind wir gut gerüstet für die Herausforderungen der Zukunft?

- **Es gibt neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, die sich aus dem Zusammenspiel von technischer und sozialer Innovation ergeben**
- **Einfach technische Lösungen („Server ab 22.00 Uhr abstellen“) helfen nicht weiter.**
- **Organisatorische Lösungen müssen für die betrieblicher Ebene gefunden werden. Hier sind die Sozialpartner in der Verantwortung**
- **Digitalisierung ist keine Naturkatastrophe, die schicksalsgleich über uns kommt. Vermeintliche „Alternativlosigkeiten“ sind kritisch zu hinterfragen**
- **Gestaltungswissen vermitteln**

Personalarbeit als Gestaltungsaufgabe

Transferphilosophie von INQA

- Instrumente
- Multiplikatoren

Als Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesarbeits- und Sozialministerium berät die BAuA die Politik zu allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

- Eigene Forschung und Entwicklung
- Begleitung und Qualitätssicherung von Initiativen
- Impulsgeber und Politikberatung
- Transfer in die betriebliche Praxis

Parallele Workshops Teil I

Die Workshops I

10:00 – 12:30 Uhr	Referent		Raum
WS 1: Strategische Personalplanung – Starter Set für KMU	Dr. Stefan Stracke David Zapp	7	0018 DASA
WS 2: BGM in KMU: Betriebsnachbarschaften und der INQA Check „Gesundheit“	Dr. Birgit Schauerte	9	E 08 BAuA Haus 1
WS 3: WiGeL – Wissensarbeit-Gestalten-Lernen	Lion Saloman	8	IZ 124 BAuA Haus 1
WS 4: Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur erfassen und Handlungsbedarfe benennen	Stefani Mehring	6	SG 4 BAuA Haus 1
WS 5: Vielfaltsbewußter Betrieb. INQA Check „Diversity“	Johannes Weidl Christian Wilken	5	E 01 BAuA Haus 1
WS 6: Belegschaften systematisch entwickeln – Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Nachfolgeplanung im Mittelstand	Andrea Lange Georg Kolbe	4	Vortragssaal DASA
WS 7: Management ständiger Erreichbarkeit	Dr. Nina Pauls	3	502 BAuA Haus 1
WS 8: Arbeitszeitbox – Praxishilfen für die Arbeitszeitberatung	Robert Stranzenbach Hans-Jürgen Dorr	2	Semi 1 DASA
WS 9: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA): BGM für die Beratungspraxis	Franziska Stiegler Sabrina Sebbesse	1	S 11 BAuA Haus 1

Mittagspause
12:30 – 13:30 Uhr

Parallele Workshops Teil II

Die Workshops II

14:30 – 16:30 Uhr	Referent		Raum
WS 1: Strategische Personalplanung – Starter Set für KMU	Dr. Stefan Stracke David Zapp	7	0018 DASA
WS 2: BGM in KMU: Betriebsnachbarschaften und der INQA Check „Gesundheit“	Dr. Birgit Schauerte	9	E 08 BAuA Haus 1
WS 3: WiGeL – Wissensarbeit-Gestalten-Lernen	Lion Saloman	8	IZ 124 BAuA Haus 1
WS 4: Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur erfassen und Handlungsbedarfe benennen	Stefani Mehring	6	SG 4 BAuA Haus 1
WS 5: Vielfaltsbewußter Betrieb. INQA Check „Diversity“	Johannes Weidl Christian Wilken	5	E 01 BAuA Haus 1
WS 6: Belegschaften systematisch entwickeln – Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Nachfolgeplanung im Mittelstand	Andrea Lange Georg Kolbe	4	Vortragssaal DASA
WS 7: Management ständiger Erreichbarkeit	Dr. Nina Pauls	3	502 BAuA Haus 1
WS 8: AKKu – Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten	Hans-Jürgen Dorr	2	Semi 1 DASA
WS 9: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA): BGM für die Beratungspraxis	Franziska Stiegler Sabrina Sebbesse	1	S 11 BAuA Haus 1

Der Dex Demografie-Lotse als Beispiel für erfolgreichen Praxistransfer im Rahmen von INQA

Kurzvorstellung, Diskussion und Get-together

Vielen Dank

Michael Niehaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gruppe 1.1: Wandel der Arbeit

Friedrich-Henkel-Weg 1-25

D-44149 Dortmund

Telefon: 0231 9071 2233

niehaus.michael@baua.bund.de

<http://www.baua.de>

