

Transferveranstaltung des regionalen Kompetenzzentrums der Arbeitsforschung KREIS



SONKREIS – Zirkulär denken, Gemeinsam handeln

30. Mai 2024



ANMELDUNG HIER:



HIGHLIGHTS

- Erfahren Sie mehr über die Herausforderungen und Chancen der Kreislaufwirtschaft in der Keynote „Kreislaufwirtschaft – Lläuft die Zukunft rund?“ von Prof. Dr.-Ing. Christoph Herrmann.
- Diskutieren Sie mit bei unserer Podiumsdiskussion zum Thema Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit unter Einfluss von Politik und Gesetzgebung, moderiert von Prof. Dr. Simone Kauffeld.
- Erhalten Sie in unseren spannenden Workshops Einblicke in die Arbeit unserer einzelnen ArbeitsKREISE.
- Nutzen Sie den Marktplatz für den Austausch von Ideen zur Kreislaufwirtschaft in Süd-Ost-Niedersachsen und um sich mit relevanten Akteur*innen zu vernetzen.





12. April 2024 – 6. Workshop „Zukunft der Arbeit“ Gesund (mobil) Arbeiten





Gesund (mobil) Arbeiten – Kopplung von Analyse und Intervention

Agenda

1. Gesund Arbeiten

- I. Ausgangslage und digitales Gesundheitstool GesA
- II. Anforderungen und Ressourcen (mobilen Arbeitens)
- III. Anwendungsbeispiel an einer Person

2. Kleingruppenarbeit

3. Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppen und Zusammenfassung im Plenum

4. Abschluss mit anschließendem

Ausgangslage

- **Die (Arbeits-)Welt hat sich in den letzten 20 Jahren verändert** (IAB, 2020; Schaff, 2019; Claus, Harrer-Kouliev & Wolf, 2021; Skoda et. al, 2021)
 - die durchschnittliche Arbeitszeit ist zwar weitgehend stabil
 - durch Arbeitsverdichtung und Digitalisierung ist die Effizienz von Mitarbeitenden jedoch signifikant gestiegen
 - Anforderungen sowie die Erwartungshaltung von Mitarbeitenden an Arbeitgeber im Bezug auf BGM, Arbeitsplatz- und Zeitgestaltung sowie Digitalisierung haben sich verändert
- **Kurz- und mittelfristige Folgen bei Mitarbeitenden kritisch** (Schaff, 2019)
 - Chronisches Überforderungsgefühl/ psychische Erschöpfung
 - Psychische Sättigung und Monotonie
 - Stress und Angst
 - Vereinsamung und Sinnverlust
- **Psychisch bedingte Arbeitsausfälle sind Ergebnis** (DAK-Versicherung, 2021, 2022; Meyer et al., 2023)
 - Psychische Belastungen werden immer mehr Grund für Arbeitsausfälle: In den letzten zehn Jahren verzeichnete die Anzahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Belastungen eine Zunahme um 48 %
 - Psychische Belastungen inzwischen einer der Top 3 Gründe für Arbeitsausfälle (insgesamt 87 Millionen Tage)

Ganzheitliches BGM *kann* die Lösung sein

Ganzheitliches BGM:

- **reduziert Fehlzeiten und Krankenstände** (Aldana 2001, Chapman 2003, Golaszewski 2001, IGA 2019, Pelletier 2005, 2009, Uhle & Treier 2013)
- **verbessert Produktivität & Betriebsklima**, steigert Arbeitszufriedenheit (IGA 2019, Pelletier 2005, 2009, Uhle & Treier 2013)

Return on Investment (ROI): der ökonomische Nutzen für BGM ist hoch

- **Positives Kosten-Nutzen Verhältnis (ROI)** von durchschnittlich 2,7 (IGA 2019)
- 85 Prozent der ROI in Studien zu klassischer betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention sind größer als eins und zeigen daher einen höheren ökonomischen Nutzen als durch die Programme an Ausgaben entstanden sind (IGA 2019)

Effizienzsteigerung möglich (Willis Towers Watson, 2016)

- **Umsatzsteigerung** pro Mitarbeiter/in bis zu 50%
- **Steigerung des Marktwertes** eines Unternehmens um bis zu einem Drittel

ABER: Wie steht es um BGM in deutschen Unternehmen?

Knapp **drei von zehn Organisationen** (32 %) bieten **vereinzelte BGF-Maßnahmen** an – vor allem in den Bereichen Ergonomie und Entspannung. ABER: Bei ca. **1 von 10 Unternehmen** existieren gar keine Maßnahmen.

Nur ca. **ein Drittel der Mitarbeitenden** nehmen Angebote in Anspruch.

Fehlende Kombination zwischen **verhaltens- und verhältnis-präventiven Möglichkeiten**

In **27 %** der Organisationen existiert bereits ein **ganzheitliches BGM**.

ABER: Bisher führt **nur die der Hälfte (51.5 %)** der befragten Organisationen eine **Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG** durch.

Nur **20 %** der Unternehmen **evaluieren** ihre Maßnahmen

Ausgangslage GesA

Zusammengefasst:

- Hohe psychische Belastungen von Mitarbeitenden können durch BGM erfolgreich bekämpft werden
- **Jedoch: Individuell und auf Teamebene unterschiedliche Ressourcen und Anforderungen möglich**
- Ohne eine spezifische Analyse und darauf abgestimmte Maßnahmen wirken Interventionen „mit dem **Gießkannenprinzip**“ **nicht effizient; Zielgruppen müssen erreicht werden**
- Insbesondere **digitale, verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen** werden gebraucht

1. Digital unterstützte, automatisierte und wissenschaftlich fundierte **Analyse psych. Gefährdung nach § 5 ArbSchG**
2. **Sofortiges Feedback** für MA, FK und Unternehmen bei vollständiger Anonymisierung und Datensicherheit mittels App
3. Sofortige verhaltens- und verhältnispräventive **Maßnahmenvorschläge** für MA und FK –anpassbar auf Unternehmen und vorhandene interne Maßnahmen
4. Verschiedene **Begleitungs- und Unterstützungsangebote** zur langfristigen Implementierung des Vorgehens und Optimierung des eigenen ganzheitlichen BGM (Führungskräftecoaching, Train-the-trainer-Konzepte, etc.)

Verhaltens- und Verhältnisprävention

Was kann die Organisation tun?

...der Gestaltung der **arbeitsbezogenen Umgebungs- und Rahmenbedingungen** so, dass Beschäftigte die Herausforderungen der Arbeit bestmöglich bewältigen können (**Verhältnisprävention**)

Was kann ich selbst tun?

...der betroffenen Personen selbst: z. B. Verhalten, Optimierung des Umgangs mit herausfordernden Situationen, Motivation, Kompetenzen (**Verhaltensprävention**)

Ein **kombinierter Einsatz von Verhaltens- und Verhältnisprävention** zeigt vielversprechende Ergebnisse (Barthelmes et al. 2019)
ABER Maßnahmen aus beiden Bereichen werden häufig unabhängig voneinander angeboten (Lippke & Hessel 2018) und somit nicht aufeinander abgestimmt.

Anforderungen & Ressourcen bei der Arbeit

Anforderungen	Zeitdruck, Leistungsdruck, Arbeitsunterbrechungen, Verfügbarkeit, Selbstgefährdung*	Arbeitsorganisation	Wissensmanagement, Partizipation, Transparenz, Arbeitsplatzsicherheit, zeitliche Struktur*	Ressourcen
	Aufgabenanforderungen, Veränderungsdruck, Widersprüchliche Anforderungen, Unterforderung, Überforderung, Emotionsarbeit, emotionale Belastungen	Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Ganzheitlichkeit, Vielfältigkeit, Sinnhaftigkeit, Autonomie, Rollenklarheit, Qualifikation, Lernmöglichkeit, Aufgabenpassung zur mobilen Arbeit *	
	belastende Arbeitsumgebung, physische Gefahren, Körperliche Belastung, Technische Probleme, Videokonferenz-Erschöpfung / Zoom Fatigue*	Arbeitsumgebung inkl. Arbeitsmittel	mobile Arbeitsumgebung*	
	Bedrohung	Soziale Beziehungen	Unterstützung Führungskraft, Unterstützung Kollegen, Teamatmosphäre, Feedback, Führen beim mobilen Arbeiten *	
	Private Belastung, mobiles Arbeiten als Karrierehemmnis*	Personenbezogene Anforderungen	Finanzielle Absicherung, Private Unterstützung, Frustrationstoleranz, Erholung	



Schulte, E.-M., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2021). Ressourcen und Anforderungen (ReA) in der Arbeitswelt: Entwicklung und erste Validierung eines Fragebogens. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*.

* aktuelle Ergänzung ReA-Mobil: Beyer, Kauffeld & Schulte-Seitz (2024). Gesund (mobil) arbeiten: Analyse und Intervention in der GesA-App koppeln. *PERSONALquarterly*.

Anforderungen & Ressourcen mobiler Arbeit

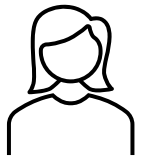
Anforderungen	Selbstgefährdung	Durch fehlende Abgrenzung von der Arbeit gefährden sich Arbeitnehmende während des mobilen Arbeitens selbst.
	Videokonferenz-Erschöpfung / Zoom Fatigue	Der ständige Einsatz von Videokonferenzen beim mobilen Arbeiten führen zur körperlichen und mentalen Erschöpfung.
	mobiles Arbeiten als Karrierehemmnis	Durch mobiles Arbeiten werden Gelegenheiten in der Karriere voranzukommen verpasst.
Ressourcen	Zeitliche Struktur	Eine Zeitliche Strukturierung des Arbeitstages ermöglicht es, konzentriert und effektiv zu arbeiten.
	Aufgabenpassung zur mobilen Arbeit	Aufgaben eignen sich zur mobilen Arbeit. u. a. stehen alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung.
	mobile Arbeitsumgebung	Beim mobilen Arbeiten steht ein angemessener, fester und ungestörter Arbeitsplatz zur Verfügung.
	Führen beim mobilen Arbeiten	Unterstützung, Erreichbarkeit und Vertrauen der Führungskraft ist beim mobilen Arbeiten sichergestellt.
	Selbstorganisation	Zielorientiertes Arbeiten durch Prioritäten setzen und regelmäßige Zielerreichungskontrolle.



Beyer, Kauffeld & Schulte-Seitz (2024). Gesund (mobil) arbeiten: Analyse und Intervention in der GesA-App koppeln. *PERSONALquarterly*.

Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst, was kann ich tun?

Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst und weiß nicht, was ich tun soll. Letzte Woche hat mir eine Kollegin von der GesA-App erzählt. Das versuche ich mal...



GesA
herunterladen



Unternehmens-
code eingeben



Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst, was kann ich tun?

Fragebogen ausfüllen

9:41 3/15

ARBEITSINHALT

Bei der Arbeit muss ich viel stehen.

trifft völlig zu

trifft überwiegend zu

trifft eher zu

trifft eher nicht zu

trifft überwiegend nicht zu

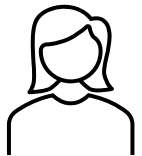
trifft überhaupt nicht zu

trifft auf meinen Arbeitsplatz nicht zu

Zurück





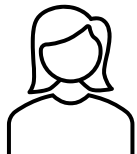
Ergebnisse erhalten



Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst, was kann ich tun?

Größte Entwicklungsfelder:

-  • **Zeitdruck**
Bei der Arbeit herrscht hoher Zeitdruck, weshalb auch Überstunden keine Seltenheit sind.
-  • **Selbstgefährdung**
Durch fehlende Abrenzung von der Arbeit gefährden sich Arbeitnehmende während des mobilen Arbeiten selbst.



Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst, was kann ich tun?

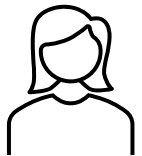
Empfohlene Maßnahmen für **Zeitdruck**



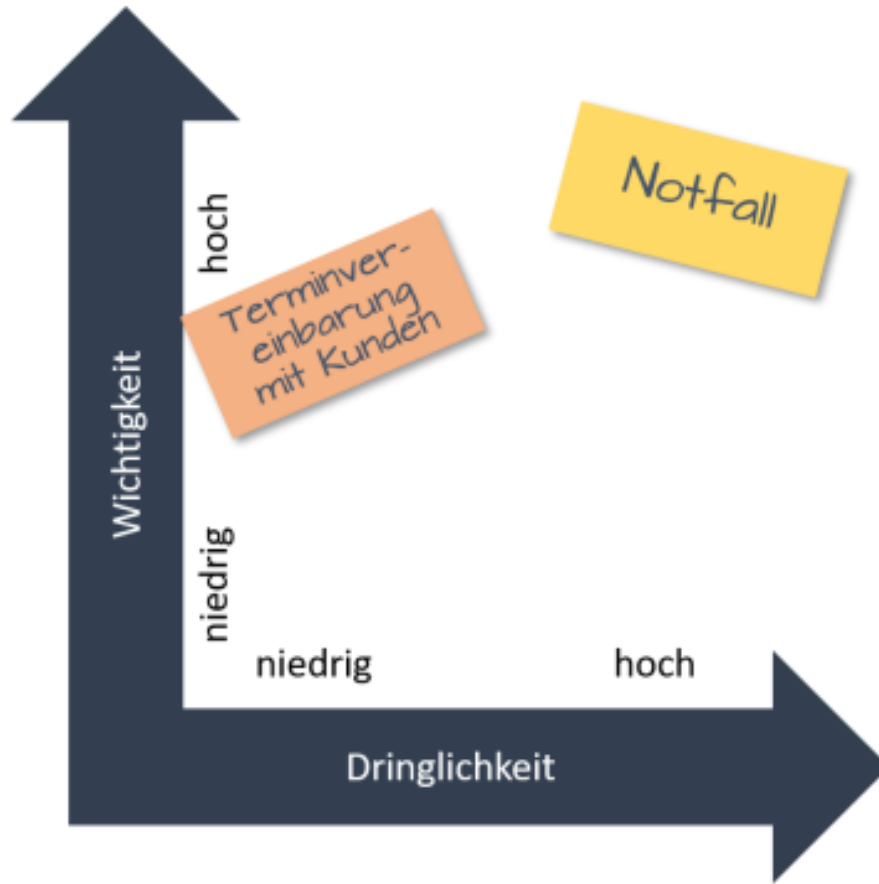
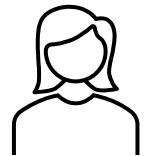
Das **Eisenhower-Prinzip** als Methode zur Priorisierung von Aufgaben.

- bei unvorhersehbaren Aufgaben und Ereignissen schnell und sinnvoll zu entscheiden welche Aufgabe den Vorzug bekommen soll.
- besonders bei hohem Leistungs- oder Zeitdruck hilfreich, können Sie aber auch bei Belastung aus dem privaten Bereich unterstützen.

Empfohlene
Maßnahmen



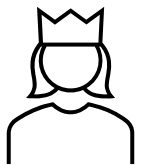
Ich fühle mich bei der Arbeit gestresst, was kann ich tun?



https://praeventa.aundo-braunschweig.de/tipps/index.php?title=Ver%C3%A4nderungsdruck_-_Was_k%C3%B6nnen_Sie_pers%C3%B6nlich_f%C3%BCr_sich_tun%3F#Eisenhower-Prinzip

Führungskraft

Mein Team hat Probleme, aber ich weiß nicht, wie ich helfen kann...



Logo: KURFELD
Powered by GesA

- Analyse
- Unternehmenscode COMPANY1
- Wiki für Führungskräfte
- Handbuch
- Über GesA
- Contoeinstellungen
- out
- Imprint
- Data protection
- Copyright © 2022 GesA. Alle Rechte vorbehalten. Version 1.0.0

Dashboard

Filter Filter 1 Standardabweichung Period: 01.01.2021 - 01.09.2021 Filter zurücksetzen

Ergebnisse für Anforderungen

Je niedriger der Wert, desto positiver ist er zu interpretieren.

Ergebnisse für Ressourcen

Je höher der Wert, desto positiver ist er zu interpretieren.

Arbeitsumgebung

Anforderungen	Skala	Ressourcen	Skala
Arbeitsunterbrechungen	6 5 4 3 2 1	Arbeitsplatzsicherheit	1 2 3 4 5 6
Leistungsdruck	6 5 4 3 2 1	Partizipation	1 2 3 4 5 6
Ständige Verfügbarkeit	6 5 4 3 2 1	Transparenz	1 2 3 4 5 6

Arbeitsorganisation

Arbeitsinhalt

Soziale Beziehungen

Personenbezogen

Empfehlungen

- Arbeitsunterbrechungen**
Short description of scale, lorem ipsum dolor sit.
Read more & action
- Leistungsdruck**
Short description of scale, lorem ipsum dolor sit.
Read more & action
- Ständige Verfügbarkeit**
Short description of scale, lorem ipsum dolor sit.
Read more & action

Überblick über Ergebnisse des Teams erhalten

Empfehlungen bekommen, welche Maßnahmen ich treffen sollte

Führungskraft



- Main page
- Recent changes
- Random page
- Help about MediaWiki

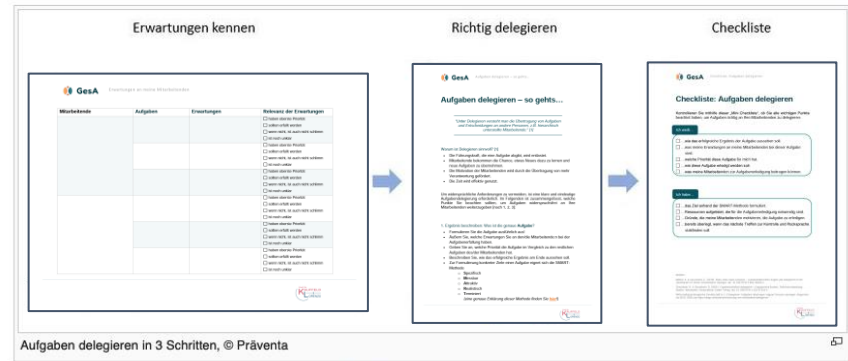
Zeitdruck - Was können Arbeitgeber tun?

Contents [\[hide\]](#)

- 1 Was ist Zeitdruck?
- 2 Warum ist es wichtig, auf Zeitdruck zu achten?
- 3 Was kann gegen Zeitdruck getan werden?
 - 3.1 1) Belastungssignale erkennen
 - 3.2 2) Bewältigungskompetenz der Mitarbeitenden stärken (Verhaltensprävention)
 - 3.3 3) Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung durch den Arbeitgebenden (Verhältnisprävention)
 - 3.3.1 Offene Kommunikation
 - 3.3.2 Richtig delegieren
 - 3.3.3 Zeit geben
- 4 Quellen

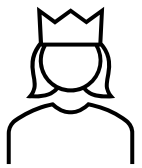
Richtig delegieren

Um Zeitdruck bei der Bearbeitung von Aufgaben zu vermeiden, ist es essentiell, die Delegation ausführlich und angemessen zu gestalten. Hier lernen Sie in 3 Schritten, richtig zu delegieren!



1. Reflektieren Sie Ihre **Erwartungen an Ihre Mitarbeitenden** mithilfe dieses [Handouts](#). Nur wenn Sie selbst wissen, was Sie erwarten, können Sie passende Arbeitsergebnisse von Ihren Mitarbeitenden erwarten.
2. Lernen Sie anhand des ausführlichen [Handouts](#), was zum **richtigen Delegieren** von Aufgaben gehört. Wenn Sie die Aufgaben SMART formulieren möchten, finden Sie [hier](#) eine Anleitung.
3. Nutzen Sie diese **Mini-Checkliste** auf diesem [Handout](#) im Alltag, um vor jeder anfallenden Aufgabendelegation abzusichern, dass Sie alle wichtigen Schritte bedacht haben.

Über Anforderungen und Ressourcen lernen und Tipps und Unterlagen zu konkreten Maßnahmen erhalten



Fazit und Potential von GesA



- a) Wissenschaftliche Fundierung des Analysetools (Schulte, Wittner & Kauffeld, 2021) sowie der Maßnahmen (vgl. Präventa; Beyer, Kauffeld & Schulte, in prep)
- b) Analyse und Maßnahmenvorschläge werden nachvollziehbar verknüpft
- c) Gefährdung durch psychische Belastung ermitteln und Entwicklungsbedarfe erkennen
- d) Feedback und die Handlungsempfehlungen „just in time“
- e) individuelle Präventionsübungen für Beschäftigte (Verhaltensprävention) mit Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung für Unternehmen (nachhaltige Verhältnisprävention) verbunden
- f) Beschäftigte aufbauend auf der Analyse mit organisationsspezifischen und regionalen Beratungsangeboten zusammenbringen und damit zum Aufbau einer effektiven Gesundheitsfürsorge bei der Prävention psychischer Belastungen beitragen
- g) Verweis auf evidenzbasierte Programme ebenso möglich wie Integration vorhandener Maßnahmen der jeweiligen Unternehmen
- h) Branchenspezifische (z.B. Pflege) und thematische Adaptionen und Erweiterungen, z.B. zur mobilen Arbeit
- i) Güte der Empfehlungen kann durch den Einsatz künstlicher Intelligenz kontinuierlich verbessert werden, wenn z.B. eine Rückmeldung erfolgt, welchem Mitarbeitenden welche Maßnahme geholfen hat



Beyer, Kauffeld & Schulte-Seitz (2024). Gesund (mobil) arbeiten: Analyse und Intervention in der GesA-App koppeln. PERSONALquarterly.

Kauffeld, S. & Schulte, E.-M. (2022). Instrumente und Methoden. In E. Bamberg, A. Ducki & M. Janneck (Hrsg.), *Digitale Arbeit gestalten: Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit* (S. 325-349). Wiesbaden: Springer. doi: [10.1007/978-3-658-34647-8_23](https://doi.org/10.1007/978-3-658-34647-8_23)

Kauffeld, S., Müller, A., Schulte, E.-M. (2021). [Betriebliches Gesundheitsmanagement](#). In Michel A., Hoppe A. (Hrsg) *Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit*. Springer, Wiesbaden. doi.org/10.1007/978-3-658-28654-5_22-1

KONTAKT

Gesund (mobil) arbeiten: Analyse und Intervention in der GesA-App koppeln

Von M. Sc. Evelyn Sophie Beyer, Prof. Dr. Simone Kauffeld und Dr. Eva-Maria Schulte-Seitz (Technische Universität Braunschweig)

4 A-SIDE
PROF. DR. KAUFFELD & LORENZO



Prof. Dr. Simone Kauffeld
Professur für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig



Tel.: 0531-391-2547
Sekretariat: 0531-391-2563
Email: s.kauffeld@tu-braunschweig.de

[linkedin.com/in/simone-kauffeld-08493b18](https://www.linkedin.com/in/simone-kauffeld-08493b18)



<https://gesa.app/>

Abschluss

Ihre Eindrücke und Fragen



Erarbeitung in drei Kleingruppen



1. Anspannung senken
2. Bewertung verändern

Gruppe 1: Anspannung senken

In der App können Sie direkt verhaltensbezogene Maßnahmen beispielsweise zur **Senkung der Anspannung** durchführen. Bitte diskutieren Sie dazu folgende Fragen:

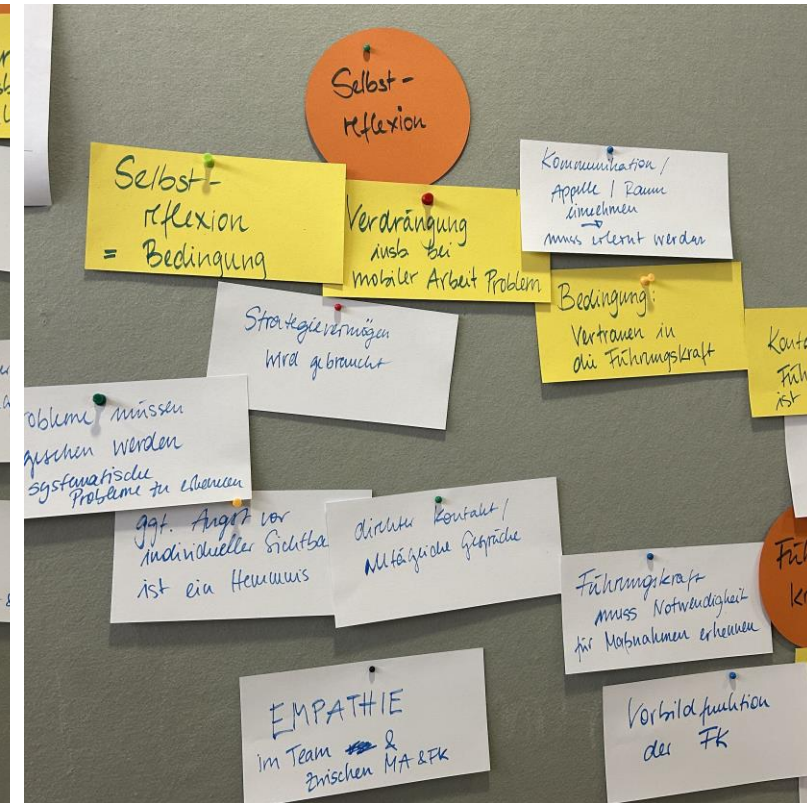
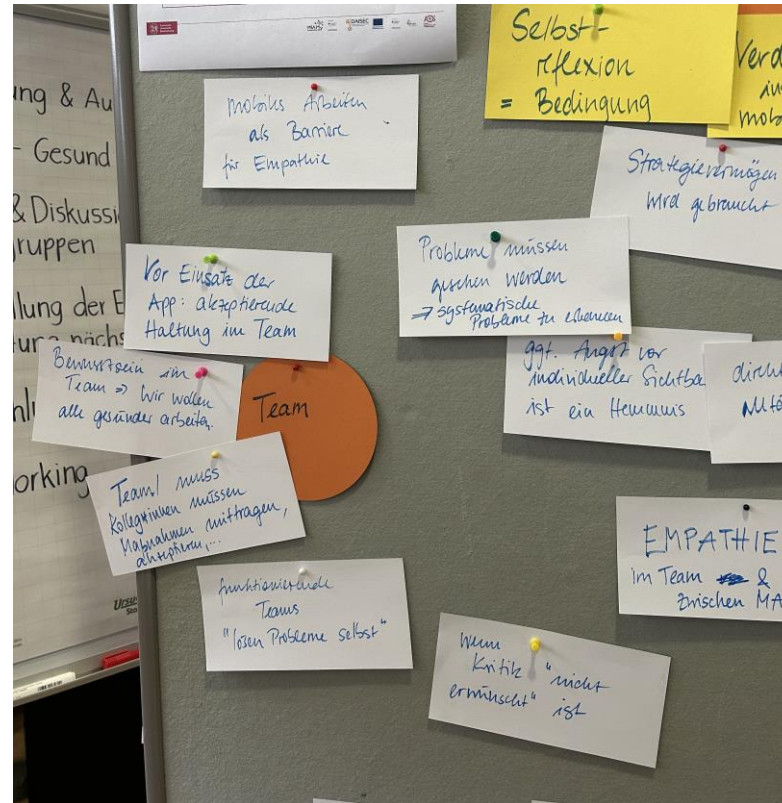
- 1) Welche **Faktoren beeinflussen den Nutzen** für die Gesundheit einer solchen / speziell dieser Maßnahme?
- 2) Wie müsste die Maßnahme **digital** gestaltet sein?



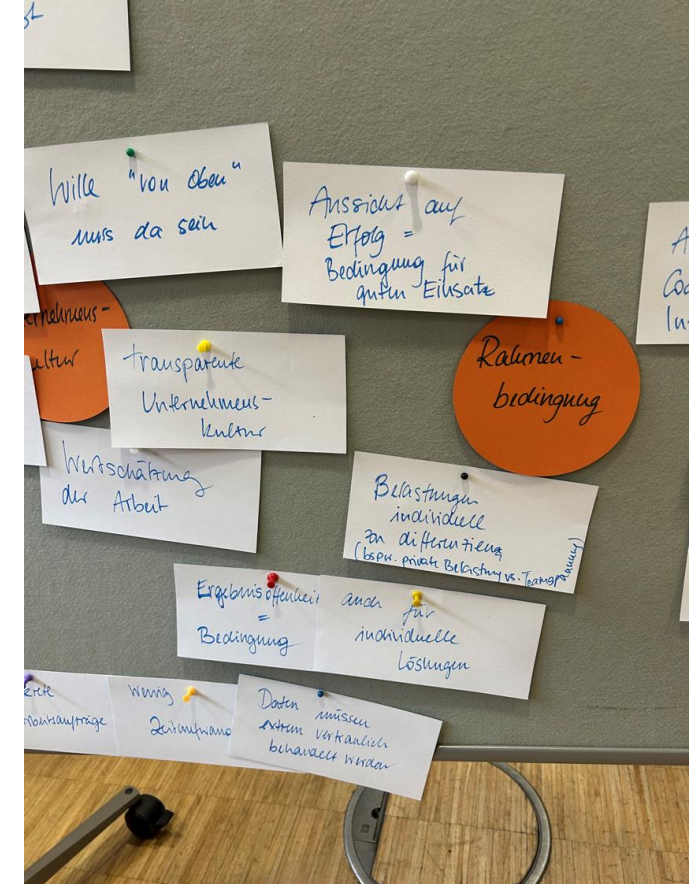
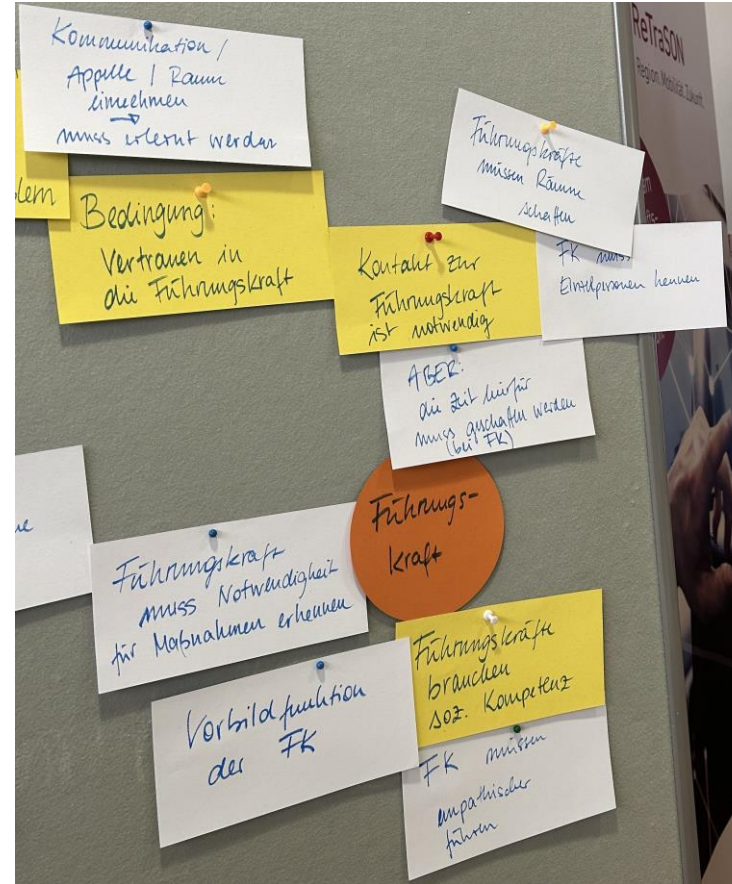
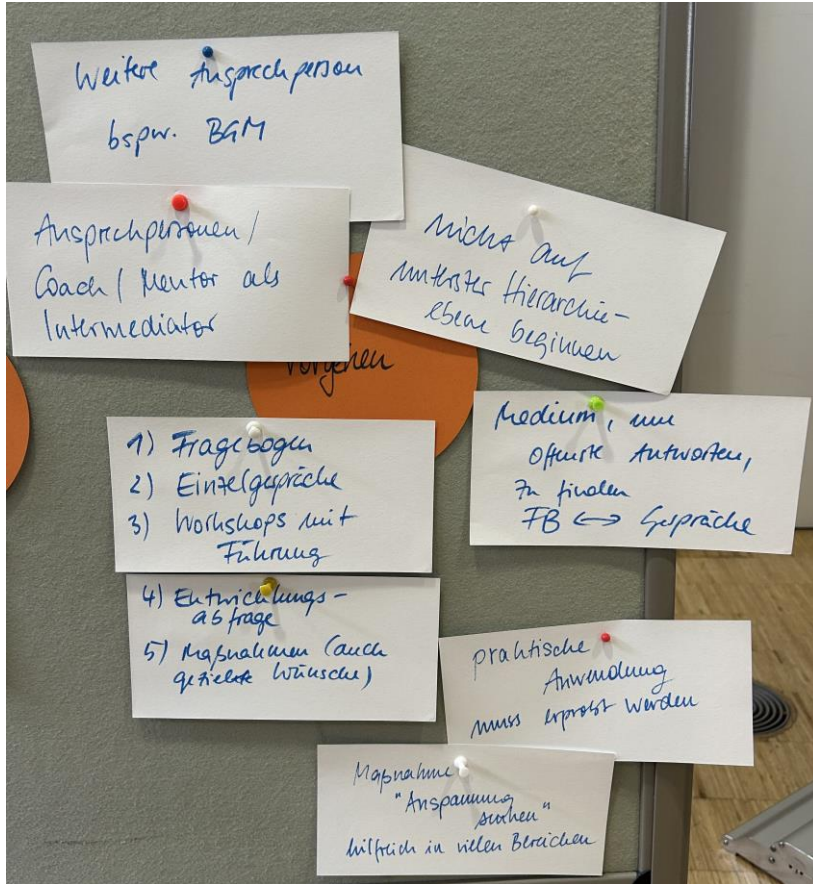
Ergebnisse Gruppe 2:

Die Gruppe ist zu dem Ergebnis gekommen, dass der Hauptfaktor für den erfolgreichen Einsatz von verhaltensbezogenen Maßnahmen und einer Integration eines digitalen Gesundheitstools, die **Empathie** im Team und zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskraft ist. Ein grundlegendes **Vertrauen** muss Teil der Unternehmenskultur sein, alle Beteiligten müssen gemeinsam gesundes Arbeiten als Ziel setzen.

Im ersten Schritt können wir unsere Entwicklungsbereiche eigenständig angehen, sollten teilweise für ein **nachhaltiges Ergebnis** Führungskraft und / oder das Team im zweiten Schritt, der Umsetzung im Arbeitsalltag, mit einbeziehen.



Ergebnisse Gruppe 2:



Gruppe 2: Bewertungen verändern

In der App können Sie direkt verhaltensbezogene Maßnahmen beispielsweise zur **Veränderung von Bewertungen** durchführen.

Bitte diskutieren Sie dazu folgende Fragen:

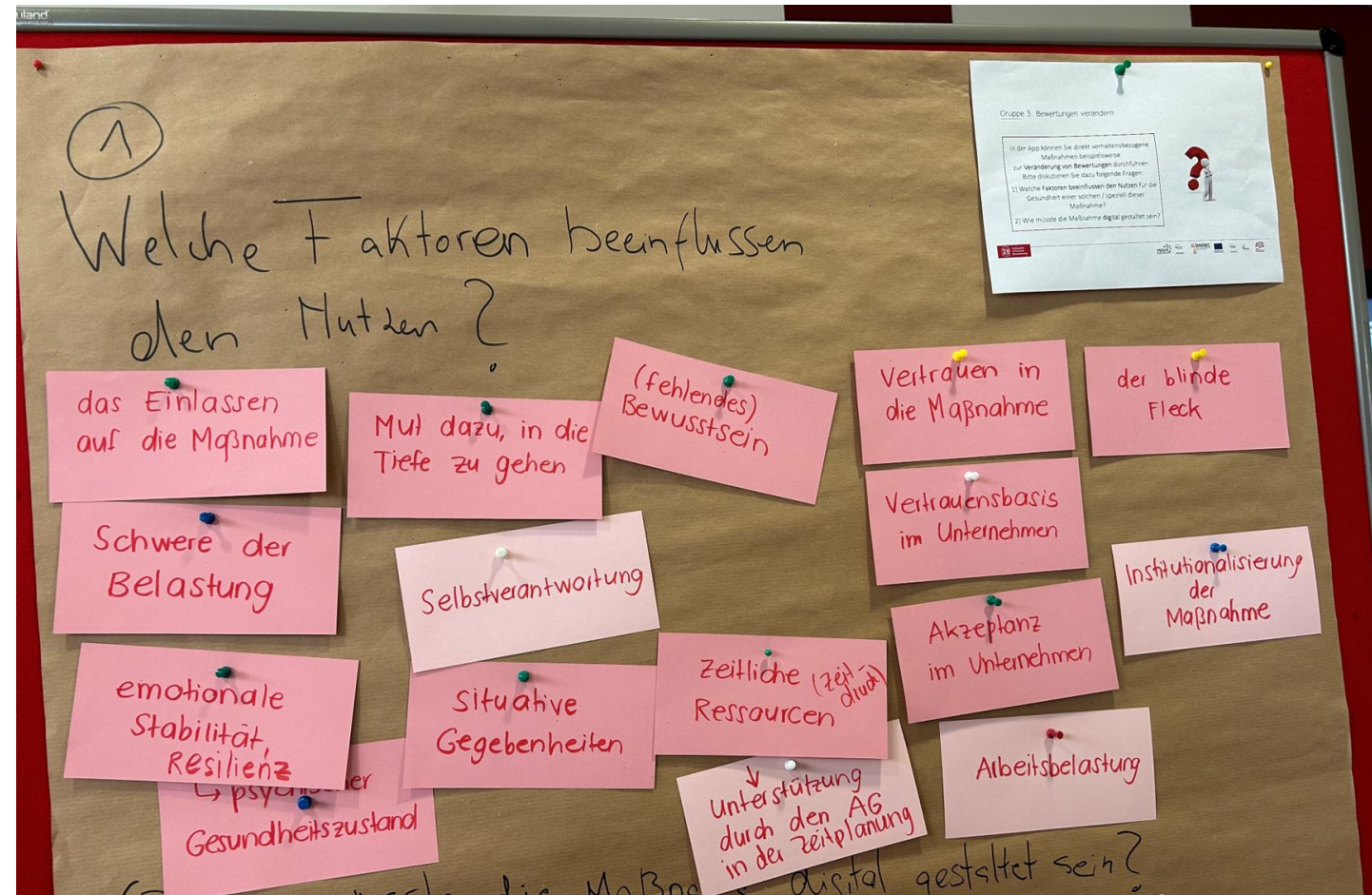
- 1) Welche **Faktoren beeinflussen den Nutzen** für die Gesundheit einer solchen / speziell dieser Maßnahme?
- 2) Wie müsste die Maßnahme **digital** gestaltet sein?



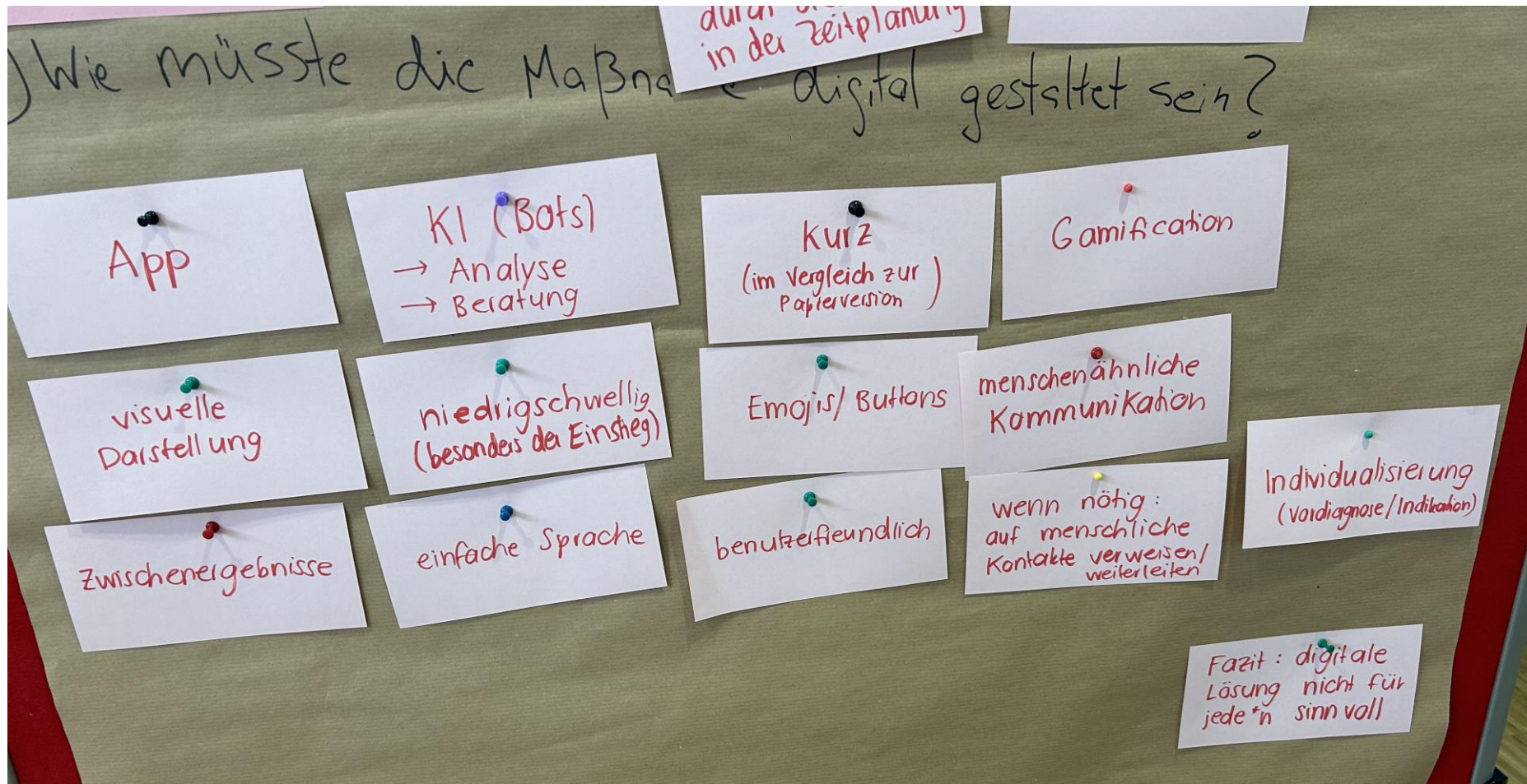
Ergebnisse Gruppe 2:

Hauptergebnis für den Nutzen der Intervention „Bewertungen verändern“ war, dass zunächst ein Bewusstsein entstehen muss, dass und wie bewertet wird. Wenn die App dann eine Maßnahme vorschlägt, muss eine **Bereitschaft** vorliegen, dieser zu vertrauen, und sich darauf einlassen, an der eigenen Bewertung etwas zu ändern.

Dafür muss es auch **Akzeptanz** und eine **Vertrauensbasis** im Team, mit der Führungskraft und dem Unternehmen geben.



Ergebnisse Gruppe 2:





Präsentation der Ergebnisse

- 5 Minuten Präsentation und Fragen aus dem Plenum im Anschluss
 - Flipcharts, Metaplanwände, ...
- 1. Kurzvorstellung der Micro-Intervention** aus der Gruppe. Wann wende ich sie an?
Wie führe ich sie durch?
 - 2. Was waren die wichtigsten Erkenntnisse in der Gruppe?** Worüber wurde diskutiert? Was möchten Sie gerne mit der Gruppe teilen?

Fazit und Abschluss

1. Gesund Arbeiten

- I. Ausgangslage und digitales Gesundheitstool GesA
- II. Anforderungen und Ressourcen (mobilen Arbeitens)
- III. Anwendungsbeispiel an einer Person

2. Kennenlernen und Ausprobieren von **verhaltensbezogenen Maßnahmen** für gesünderes Arbeiten zu den häufigsten Entwicklungsfeldern



Der nächste ReTraSON Workshop...

Wann: 23.08.2024

Was: *Wie können Onboarding-Prozesse gestaltet werden, welche Maßnahmen und Elemente sind förderlich? Können neue Mitarbeitende sich aktiv im Unternehmen einbringen?*

Worum es geht:

- Onboarding-Prozesse in Unternehmen: Gestaltung, Maßnahmen, Elemente
- Aktiver Beitrag von neuen Mitarbeitenden im Onboarding





TRANSFERNALE 2024

Acht Tage. Acht Standorte. Eine Transfernale.

Herzlich willkommen

Eine Initiative von

ITUBS



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

8

Standorte



TRANSFERNALE 2024

Acht Tage. Acht Standorte. Eine Transfernale.

Transfernale 2024 - Die Stages

Keyfacts:

04. Juni 2024 - 12. Juni 2024
für Fachpublikum und Interessierte aus dem B2B Bereich
ca. 50 Teilnehmende pro Stage

Zielsetzung:

Technologie- und Wissenstransfer
Transformation in der Fahrzeug- und Zuliefererindustrie fördern
Kooperationsbeziehungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft stärken.

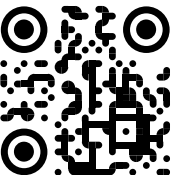
Eine Initiative von

ITU|BS

**ALLIANZ FÜR
DIE REGION**

**ReTraSON**
Region. Mobilität. Zukunft.

Alle Videos, Bilder
und Präsentationen:



Die Transfernale 2024

Die diesjährigen Themen. Der Schwerpunkt liegt auf der Fahrzeug- und Zulieferindustrie der Region SüdOstNiedersachsen



04.06.24 | Helmstedt
Helmstedter Revier/ EEW
Müllverbrennungsanlage

**Energiegewinnung :
Kohle war gestern – heute
verbrennen wir Müll!**



05.06.24 | Wolfenbüttel
WOW Wissensort Wolfenbüttel

**Innovationsentwicklung im ländlichen
Raum**



06.06.24 | Salzgitter
Salzgitter AG

Stahlerzeugung Next-gen



07.06.24 | Peine
Ladepark der Rausch
Schokoladenfabrik

**Neue Geschäftsmodelle:
"Die süßeste Tankstelle
der Welt!"**



10.06.24 | Gifhorn
Bertrandt Ingenieurbüro GmbH

**Automotive-Entwicklung Next Level: Evolution
der Zusammenarbeits- und Arbeitsmodelle**



11.06.24 | Braunschweig
Physikalisch-Technische
Bundesanstalt

**Die forschungsintensivste
Region in Europa**



12.06.24 | Goslar
Batteriesicherheits-campus
Deutschland

**Batteriesicherheit –
Batterie? Aber sicher!**



13.06.24 | Wolfsburg
Phaeno – Das Science Center

Transfinale - Abschlussveranstaltung

Keyfacts:

Abschluss der Transfernale im Phaeno, Wolfsburg
am 13. Juni 2024

14:00 – 18:00 Uhr mit anschließender Aftershowparty

Programm:

Keynotespeakerinnen

Katja Diehl - She Drives Mobility

Dr. Nari Kahle – Mobilität in Bewegung

ReTraSON Workshops zu den TransformationsLaboren

- Technologie
- Geschäftsmodelle
- Arbeitswelt
- Infrastruktur

