

Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

01 2019

ZURÜCK IM BERUF

Erfolgreiche Wiedereingliederung

REDEN LEICHT GEMACHT

Mit den „kommitmentsch“-Dialogen

TABUTHEMA SUCHT

Die Präventionsstrategie entscheidet

ARBEITSWELT 4.0

WENIGER IST MEHR

Neue Arbeitswelt, neue Zeitrechnung:
Wie Unternehmer Lasse Rheingans
mit dem 5-Stunden-Tag für alle
Zufriedenheit und Effektivität steigert

Arbeitssicherheit
in der

Antarktis

Ein Bericht aus dem
Nirgendwo



Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

EDITORIAL



ANGELIKA HÖLSCHER
und PROF. BERND PETRI

Geschäftsführung der VBG

Aufgeschlossen bleiben

Dass sich unsere Arbeitswelt wandelt, davon lesen und hören wir alle täglich. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter dem viel zitierten Schlagwort „Arbeitswelt 4.0“? Man kann abstrakte Definitionen aus Wissenschaft und Politik bemühen – oder sich genauer anschauen, wie einzelne Betriebe diesen Begriff mit Leben füllen. Letzteres haben wir getan. Wir ließen uns erzählen, wie Roboter gezielte Arbeitsschritte sinnvoll unterstützen, wie durch neue digitale Technologien neue Produkte entstehen können und wie man alte Muster erfolgreich durchbrechen kann – wenn man nur will. Genau hier verbirgt sich ein zentraler Faktor: Es braucht die Bereitschaft und Aufgeschlossenheit, sich aktiv mit Veränderungen auseinanderzusetzen, um Chancen zu erkennen. Das fordert insbesondere Führungskräfte heraus. Wie sie den digitalen – oder vielmehr kulturellen – Wandel anpacken und begleiten, beleuchtet Sabine Remdisch, Professorin und Expertin für „Digital Leadership“. Auch die VBG setzt sich mit der Zukunft auseinander: Im Rahmen der Initiative „Mitdenken 4.0“ erforschen wir die Veränderungen in der Büro- und Wissensarbeit. So können wir Ihnen praxisnahe Unterstützung bieten, mit der Sie den Fortschritt sicher und gesund gestalten. Getreu dem Motto „Arbeitswelt 4.0“. Sie ist das, was wir draus machen.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre.

6

DOSSIER

ARBEITSWELT 4.0

So sieht der Wandel aus: Best-Practice-Beispiele aus der neuen Arbeitswelt, u. a. Lasse Rheingans' Arbeitszeit-Revolution.



Noch
mehr
Inhalt!

www.certo-app.de

12



AKTUELL

4 News aus der VBG

DOSSIER

- 5 Im Takt der Digitalisierung
- 8 Die Arbeitswelt 4.0 ist kollaborativ
- 10 Den digitalen Wandel begleiten

ARBEITSSICHERHEIT

- 12 Ohne Sicherheit keine Forschung
- 15 Gefährdungsbeurteilung in drei Schritten

16



GESUNDHEITSSCHUTZ

- 16 Damit die Botschaft ankommt
- 18 Sucht offen ansprechen

VBG INTERN

- 20 Sicher ins Ausland
- 22 Termine und mehr

PANORAMA

- 23 Gewinnspiel und Kontakt zur VBG

IMPRESSUM

VBG, Massaquoiapassage 1,
22305 Hamburg, www.vbg.de.
Verantwortlich für den Inhalt (i.S.d.P.):
Dr. Andreas Weber
Chefredaktion VBG: Daniela Dalhoff
Projektleitung VBG: Friederike Dittmer
Kontakt zur Redaktion: Tel. 040/51 46-25 62,
certo@vbg.de, www.vbg.de/certo

Produktion: TEMPUS CORPORATE GmbH –
Ein Unternehmen des ZEIT Verlags,
www.tempuscorporate.zeitverlag.de

Projektleitung TEMPUS CORPORATE:
Emanuel Bussemas

Druck: Kröger Druck, Wedel
Nachdrucke aus Certo, auch in
Auszügen, nur nach Genehmigung durch
die Redaktion.

Erscheinungsweise: vierteljährlich,
Nr. 01/2019. Der Bezugspreis für das
Magazin ist durch den Beitrag abgegolten.

VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:

bcm
best of
content marketing
2018



Erfolgreich zurück im Beruf

Nach einem schweren Arbeitsunfall musste das Bein des 39-jährigen Orhan Hircin amputiert werden. Nur 21 Monate später kehrte er in sein Unternehmen zurück.

Leben vor dem Unfall „Ich bin ein Mensch, der positiv denkt. Das war ich schon immer. Vor meinem Arbeitsunfall habe ich als Rangierer bei der Hafenbahn der Ruhrbahn GmbH in Mülheim gearbeitet. Ich war etwa dafür zuständig, im Hafengebiet Güterwaggons mit Roheisen zur Weiterverarbeitung an Firmen auszuliefern.“

Wertvolle Unterstützung „2013 passierte dann der schwere Unfall. Ein Kleintransporter mit flüchtenden Metaldieben kollidierte mit meiner Rangiereinheit. In der Folge musste mein Bein amputiert werden. Die ersten Monate nach dem Unfall waren sehr schwer. Insgesamt war ich sechs Monate in der Essener Unfallklinik und brachte 16 Operationen hinter mich. Neben dem Rückhalt durch Familie und Kollegen war vor allem mein Reha-Manager Markus Kasper von der VBG-Bezirksverwaltung Duisburg für mich da – auch auf menschlicher Ebene. Er begleitete mich von Anfang an und erstellte mit mir einen Reha-Plan. Direkt nach dem Unfall kümmerte er sich um den barrierefreien Umbau meines Badezimmers. Ich erhielt eine spezielle Matratze, vorübergehend Pflegegeld, und meine Familie wurde durch eine Haushaltshilfe unterstützt. Nach einem halben Jahr in der Unfallklinik konnte ich dann mit der Reha in der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Duisburg beginnen. Das Laufen mit der C-Leg-Prothese ging von Tag zu Tag besser, und ich fasste neuen Mut. Auch bei der Neuanschaffung und behindertengerechten Umrüstung eines Autos unterstützte mich die VBG. Selbstständigkeit und Mobilität sind mir sowohl privat als auch im Arbeitsleben sehr wichtig.“

Gesicherte Zukunft „Schon 21 Monate nach dem Unfall konnte ich allmählich wieder ins Berufsleben einsteigen. Seither bin ich an der Pforte sowie im Fundbüro der Ruhrbahn beschäftigt. Für meine neue Tätigkeit bekam ich eine EDV-Schulung, alles andere war Learning by Doing. Nach dem Unfall habe ich nicht damit gerechnet, je wieder richtig laufen zu können, geschweige denn voll im Berufsleben zu stehen. Umso mehr freue ich mich, heute in Vollzeit zu arbeiten und ein gutes Leben zu führen. Kürzlich habe ich eine Doppelhaushälfte gekauft. Noch ist das Haus nicht barrierefrei. Auch dabei hilft mir die VBG. Im Sommer 2019 wollen wir einziehen.“



WEITERE
INFOS:

www.vbg.de/reha



ORHAN HIRCIN

Arbeitet als Pförtner und im
Fundbüro der Ruhrbahn GmbH.



**LOHN
NACHWEIS
DIGITAL**

Lohnnachweis nur noch digital

Ab sofort gibt es weniger Papierkram: Zum 1. Januar 2019 löst der „Lohnnachweis Digital“ (LN Digital) den herkömmlichen Entgeltnachweis komplett ab. Der LN Digital gilt fortan als einziges Mittel der Entgeltmeldung, auf deren Basis die VBG den jeweiligen Mitgliedsbeitrag berechnet. Somit ist seit dem Jahreswechsel auch die Übergangsphase der doppelten Meldung vorbei. Stichtag für die Abgabe des LN Digital ist der 16. Februar – dieser Termin bleibt jedes Jahr der gleiche. Eingereicht wird der digitale Nachweis entweder direkt über das Lohnabrechnungsprogramm oder über eine kostenlose Ausfüllhilfe wie zum Beispiel www.svnet.info

HILFE UND INFOS:

www.vbg.de/Indigital



Förderung Pkw-Fahrtraining

Vom Arbeitsweg über die Dienstfahrt bis zum Warentransport: Für den Job sitzen viele Beschäftigte regelmäßig am Steuer. Um sicheres und ökologisches Fahren zu fördern, unterstützt die VBG ihre Mitglieder mit Fahrtrainings für verschiedene Verkehrsmittel. Seit Januar 2019 ist das Angebot für den Bereich Pkw noch größer. Denn: Neu kann ein Training bei allen Anbietern deutschlandweit absolviert werden, die ein Qualitätssiegel beziehungsweise die Zulassung des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR) besitzen.

Die VBG unterstützt ein Pkw-Fahrtraining alle vier Jahre mit 75 Euro. Um den Zuschuss in Form eines personalisierten Gutscheins zu erhalten, muss vorab ein Antrag gestellt werden. Ebenfalls neu: Das Eco-Safety-Training mit Fokus auf umweltschonendes Fahren gehört ab sofort zum Angebot der VBG.

ANTRÄGE UND INFOS:

www.vbg.de/fahrtraining



Alle Gewinner
des VBG_NEXT
Präventionspreises
2018 auf
www.certo-app.de

Mit Drohnen lässt sich die Lage von oben optimal sondieren – das kann zum entscheidenden Vorteil für die Arbeitssicherheit werden.

VBG_NEXT: Hoch hinaus in Sachen Sicherheit

Drohnen haben unseren Blickwinkel erweitert. Immer häufiger surren sie für Film- und Fotoaufnahmen durch die Luft. Dass die Vogelperspektive auch der Arbeitssicherheit dienen kann, hat die Firma Securitas Fire Control + Service GmbH & Co. KG bewiesen: Ihr eigens entwickeltes Drohnensystem unterstützt zum Beispiel die Werksfeuerwehr dabei, sich schnell ein umfassendes Bild von einem Brand zu machen. Somit kann die Brandbekämpfung rascher und gezielter geplant und eingeleitet werden. Zudem erhalten Einsatzkräfte wichtige Infos zu Schadensmaß und besonderen Gefahren schon auf dem Weg zum Einsatzort. Auf diese Weise verringert sich das Überraschungsmoment – und mit ihm das Risiko für Arbeitsunfälle und psychische Belastungen. Auch logistische Aspekte werden durch den Wissensvorsprung vereinfacht, wie beispielsweise die taktisch günstigste Fahrzeugaufstellung am Einsatzort.

Für das Drohnensystem erhielt der Sicherheitsdienstleister den VBG_NEXT Präventionspreis 2018. Die Auszeichnung belohnt seit 2006 innovative Ideen aus der betrieblichen Prävention, die besonders wirksam, zukunftsfähig, wirtschaftlich und vor allem übertragbar sind. Sieht man Ideenklau sonst eher kritisch, ist er hier

sogar erwünscht: Best-Practice-Beispiele wie die Drohnen sollen andere Unternehmen inspirieren, ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz mit gleichen oder ähnlichen Methoden weiterzuentwickeln.

Gesammelt und vorgestellt werden die smarten Ideen daher frei zugänglich auf www.vbgnext.de. Alle zwei Jahre erhalten die allerbesten eingereichten Projekte für ihr Engagement den VBG_NEXT Präventionspreis. 2018 konnten neben Securitas Fire Control + Service noch neun weitere Betriebe den „Oscar“ der Arbeitssicherheit samt Preisgeld in einer feierlichen Zeremonie mit nach Hause nehmen. Auf www.certo-app.de stellen wir alle Gewinner und ihre Ideen vor. Wie immer gilt: Nachmachen erlaubt. Und Ideen-Einreichen ebenfalls.

MEHR IDEEN:

www.vbgnext.de



**Gemeinsam
Prävention entwickeln**

ARBEITSWELT 4.0

Im Takt der Digitalisierung

Vernetzt, flexibel, digital – der technische Fortschritt verändert unsere Arbeitswelt rasant. Wie Unternehmerinnen und Unternehmer im digitalen Hier und Jetzt agieren, welche Rolle Roboter und künstliche Intelligenz spielen und wie man den Wandel als Führungskraft am besten begleitet. Ein Dossier.



Als der erste Industrieroboter „Unimate“ im Jahr 1961 seine Arbeit im General-Motors-Werk in Ternstedt, New Jersey aufnimmt, liegt die Erfindung der Dampfmaschine bereits 249 Jahre zurück. In drei industriellen Revolutionen hat die Menschheit ihre Lebens- und Arbeitsgeschwindigkeit rasant beschleunigt. 2019 befinden wir uns im Arbeitszeitalter 4.0. Die Digitalisierung stellt kleine, mittlere und große Unternehmen gleichermaßen vor Herausforderungen. Etablierte Strukturen, Geschäftsmodelle und Kundenbedürfnisse verändern sich im Takt

des digitalen Fortschritts. Arbeit ist oft nicht mehr orts- und zeitgebunden, sondern flexibel. Mensch und Maschine kollaborieren immer stärker, innovative Technik bringt neue Geschäftsfelder und Chancen hervor. Letztere muss man erkennen – und für sich ergreifen. Dafür braucht es neben der Bereitschaft, lebenslang zu lernen, Neugier und Offenheit. Die folgenden Seiten stellen Menschen vor, die den Wandel aktiv angehen und die Möglichkeiten der digitalisierten Arbeitswelt für sich ausschöpfen. Weiterhin beleuchten wir, welche Rolle Roboter künftig spielen und wie Führungskräfte konstruktiv handeln.

„Für die Zukunft der Arbeit sind kreative Lösungen gefragt.“

LASSE RHEINGANS



LASSE RHEINGANS, GESCHÄFTSFÜHRER VON RHEINGANS DIGITAL ENABLER, führte 2017 in seiner Bielefelder Agentur als erster deutscher Unternehmer den Fünf-Stunden-Tag ein. „Arbeit 4.0“ bedeutet für ihn vor allem: Flexibilität. Sein eigener Arbeitstag hat derzeit mehr als fünf Stunden. Perspektivisch ist für ihn das Arbeitsmodell „Führung in Teilzeit“ denkbar.

Neue Zeitrechnung

Im Großraumbüro der Agentur Rheingans Digital Enabler, die Unternehmen bei der digitalen Transformation berät, startet der Arbeitstag mit einem Countdown. Auf der Uhr stehen fünf Stunden. In dieser Zeit managen 15 Mitarbeitende von 8 bis 13 Uhr Projekte, die sie bis vor rund einem Jahr noch in den branchenüblichen acht Stunden erledigten. Im Oktober 2017 führte Geschäftsführer Lasse Rheingans als erster Unternehmer in Deutschland den Fünf-Stunden-Tag bei vollem Lohn und Urlaubsanspruch ein. Damit dies gelingt, sind neben effektivitätssteigernder Bürosoftware und straff gehaltenen Meetings vor allem eine offene Gesprächskultur und der Austausch im Team wichtig – etwa darüber, wie man die gemeinsame Arbeit noch weiter verbessern kann. Smartphones sind während der Arbeitszeit nicht in Gebrauch, und

im Großraumbüro herrscht rücksichtsvolle Ruhe. Rheingans, sensibilisiert für das hohe Ablenkungspotenzial von Handys und WhatsApp, spricht aber keine Verbote aus. Die soziale Interaktion findet nach Feierabend, etwa beim gemeinsamen Mittagessen, statt.

„Als Unternehmer bekomme ich so viel mehr von meinem Team. Es wird effektiver gearbeitet, die Mitarbeitenden sind zufriedener, manche bilden sich in ihrer Freizeit fort“, erzählt der 37-Jährige. Ein Aspekt, der auch für die Kunden relevant ist – für sie hat sich in Sachen Qualität und Verlässlichkeit nichts geändert. Rheingans nutzt das Modell gleichzeitig auch als Tool zur Prozessoptimierung. „Wir haben schnell gesehen, wer überlastet ist, und konnten durch die Einstellung eines neuen Mitarbeiters darauf reagieren.“ Was als zeitlich begrenztes Experiment startete, läuft nun vorerst unbefristet weiter.

Das Tempo der Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren rasant erhöht. „Ich kenne kaum Menschen, deren Work-Life-Balance in Ordnung ist“, sagt Rheingans. „Ich habe Burn-outs und Suizide von Menschen erlebt, die glaubten, sie würden nicht mehr funktionieren, nicht mehr das schaffen, was die Gesellschaft von ihnen fordert.“ Ein Dilemma, auf das er aufmerksam machen möchte. „Wer fünf statt acht Stunden am Schreibtisch sitzt, hat etwa mehr Zeit für Sport“, so der Unternehmer. Perspektivisch möchte er in seiner Agentur Achtsamkeitstrainings und Yoga anbieten.

„Für die Zukunft der Arbeit sind kreative Lösungen gefragt, die wir heute noch nicht kennen. Diese finden wir jedoch nicht, indem wir überarbeitete Menschen beschäftigen.“ Und Rheingans fährt fort: „Wir müssen Umstände schaffen, in denen Menschen zufriedener, kreativer und besser als heute arbeiten können – das geht in jeder Branche.“

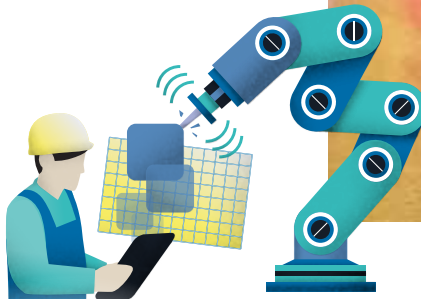
Digitales Handwerk

„Viele Menschen haben das Bild von Pumuckl und Meister Eder an seiner Hobelbank im Kopf, wenn sie ans Tischlerhandwerk denken“, sagt Sebastian Bächer. Er ist Geschäftsführer der Kölner Tischlerei Bächer Bergmann, die sich auf den Bau komplexer Skulpturen und Prototypen etwa für Kunst- und Designschaffende spezialisiert hat.

Seit Gründung des Betriebs vor achteinhalb Jahren setzt der 36-jährige digitale Technologien ein: „Das Tischlerhandwerk braucht Innovation, um nicht von der Industrie abgehängt zu werden.“ Computergesteuerte CNC-Fräsen, Laser-Cutter, 3-D-Drucker und ein 7-Achs-Roboter gehören zu den Arbeitsmitteln der Tischler, Designer, Architekten und Programmierer im Team. 2018 gewann seine Tischlerei den WATIFY-Award der Europäischen Kommission und wurde als digitaler Vorreiter ausgezeichnet. Bächer ist dennoch überzeugt: „Der Einsatz digitaler Technologien ist auch nur ein Arbeitsschritt im gesamten Fertigungsprozess, in dem der Mensch noch immer die tragende Rolle hat.“

„Der Tischler der Zukunft muss sein Wissen um digitale Werkzeuge erweitern.“

SEBASTIAN BÄCHER



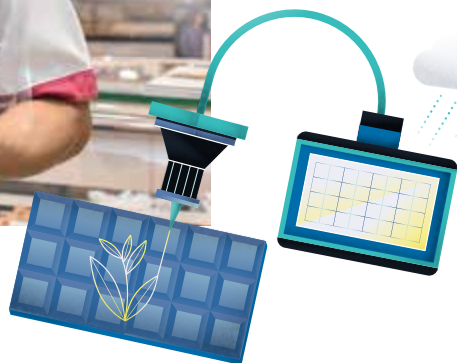
SEBASTIAN BÄCHER, GESCHÄFTSFÜHRER DER TISCHLEREI BÄCHER BERGMANN, sagt: „Auch die Tischler-Ausbildung muss digitaler werden.“ Dafür setzt er sich im Pilotprojekt „digiTS“ ein: www.digits.education

„Wer digitale Möglichkeiten einsetzt, kann auch von ihnen profitieren.“

JEAN WARNECKE



JEAN WARNECKE, INHABER DER KONDITOREI BAUMANN IN KOBLENZ verbindet traditionelles Confiserie-Handwerk mit digitaler Technik. Ihm ist es wichtig, sein Geschäftsmodell stetig weiterzuentwickeln.



Innovation aus Schokolade

Jean Warnecke taucht Landschaften in Schokolade. In seiner Koblenzer „Konditorei Café Baumann“ ist das UNESCO-Welt-erbe Oberes Mittelrheintal in Zartbitter und Vollmilch erhältlich. Ein Produktklassiker in der Konditorei, dessen Kerngeschäft das Confiserie-Handwerk ist. Was vor zwölf Jahren mit einem Kundenwunsch begann, ist heute Teil des digitalen Geschäftsmodells. Damals ließ Warnecke im Kompetenzzentrum Digitales Handwerk aus den 3-D-Geobasisdaten des Mittelrheintals eine Schokoladenform drucken. Heute entstehen die Prototypen der Formen mittels digitaler Lasertechnik. Online können Kundinnen und Kunden die Prägungen der Schokoladenformen selbst designen.

„Man muss die digitalen Möglichkeiten einfach einsetzen, dann kann man auch von ihnen profitieren“, sagt Warnecke. Sein Handwerk sieht er nicht in Gefahr, denn die eigentliche Arbeit wird immer noch von Hand gemacht. Dem Konditor ist es wichtig, mit der Zeit zu gehen: „Es ist immer gut, zu schauen, wie Handwerksbetriebe anderer Branchen mit der Digitalisierung umgehen, und zu überlegen, was man für sein eigenes Geschäft ableiten kann. Daraus können wir nur lernen.“

AUF EIN WORT

Die Arbeitswelt 4.0 ist kollaborativ

Mensch gegen Maschine? Im Gegenteil! Ulrich Eberl, Experte für künstliche Intelligenz (KI), unterhält sich mit seinem Roboter „Nao Bluestar“ über das Thema „Arbeit 4.0“. Fazit: Menschen arbeiten schon heute Hand in Hand mit ihren programmierten Kollegen. Das Credo lautet, die Digitalisierung der Arbeitswelt als Chance zu betrachten.



ULRICH EBERL

DR. ULRICH EBERL

ist Physiker sowie Wissenschafts- und Technologiejournalist und hat drei Bücher über Zukunftsfragen verfasst. Als Botschafter der smarten Welt hält Eberl europaweit Fachvorträge zum Thema künstliche Intelligenz.

ULRICH EBERL

Nao, du stehst hier stellvertretend für die künstliche Intelligenz (KI). Erzähl, was kannst du so?

NAO BLUESTAR

Nun, ich kann zum Beispiel Fußball spielen. Seit zehn Jahren tragen Kollegen von mir sogar Fußball-Weltmeisterschaften aus, den RoboCup. Ich kann mich hinsetzen, hinlegen, aufstehen, Dinge greifen, zuhören und Fragen beantworten. In München habe ich auf einer Theaterbühne einen „Hamlet“-Monolog vorgetragen. Zudem helfe ich dir bei deinen Vorträgen über KI, und du hast mir beigebracht, mit einem Sektglas auf dein Buch „Smarte Maschinen“ anzustoßen. Ja, und kitzlig bin ich auch noch.

UE

(lacht) Stimmt! Meine Tochter hat sich ganz schön erschreckt, als sie dich umarmte und du dann gekichert und dich geschüttelt hast. Mich hast du auch überrascht, als du mal sagtest, du könntest nicht weitermachen, weil du Halsweh hast. Da war ein Motor in deinem Nacken heiß gelaufen, und du musstest ihn erst mal abkühlen lassen. Du verfügst über viele Verhaltensweisen, aber noch muss man sie dir vorgeben – du lernst nicht im Betrieb hinzu. Insofern bist du für mich keine wirklich smarte Maschine.

NB

Schade. Aber ich bin ein Botschafter der Dinge, die da kommen werden. Maschinen werden immer schlauer. Smartphones können heute so viel wie Supercomputer vor 25 Jahren, und mit jeder Spracheingabe und jedem Suchbefehl werden lernfähige Maschinen immer besser darin, Sprache, Texte und Bilder zu verstehen. Bald werden Menschen mit virtuellen Assistenten echte Dialoge führen, ihr werdet euren Autos das Steuer übergeben und in Fabriken Hand in Hand mit Robotern arbeiten. Erste kollaborative Roboter gibt es bereits: Ihre Sensoren sind so empfindlich, dass sie binnen Tausendstelsekunden eine Bewegung stoppen, bevor sie einen Menschen verletzen können. Bei der Firma Glory in Japan arbeiten sogar Roboter, die beim Frühsport mitmachen.

UE

Ich weiß, das soll sie sympathischer machen. Forscher in Osaka bauen zudem Androiden als Abbild echter Menschen. Japaner setzen darauf, dass Roboter in Zukunft Senioren zu Hause helfen werden: beim Putzen, Aufräumen, Tischdecken, vielleicht auch beim Kochen und Einkaufen. Aber bis dahin ist es noch ein langer Weg.

NB

Doch manchmal übertreffen smarte Maschinen auch Menschen bereits. „Watson“ von IBM hat die Weltmeister im Quiz-Spiel „Jeopardy“ geschlagen, und ein Programm von Google DeepMind hat die menschlichen Champions beim Brettspiel „Go“ besiegt. Künstliche Intelligenz macht bei der Verkehrszeichenerkennung nur halb so viele Fehler wie Menschen, entdeckt in Gewebeschnitten Hinweise auf Krebszellen, die Ärzten bisher unbekannt waren, und kann Emotionen aus Gesichtern besser als viele Menschen lesen. In 25 Jahren wird unsere Rechenleistung noch mal um das Tausendfache steigen, sagen Forscher.

UE

Ja, Nao, das stimmt alles. Dennoch werden Maschinen noch lange „Fachidioten“ sein – sehr gut auf einem Feld, mehr nicht. Euch fehlt die Alltagsintelligenz. Ihr könnt zwar komponieren wie Bach, malen wie van Gogh und Stile kombinieren, aber noch keine Maschine hat etwas wirklich Neues erfunden. Ihr habt keine Intuition und keine Empathie, keine emotionale und keine soziale Intelligenz. Maschinen, die uns Menschen auf allen Gebieten überflügeln, gehören daher ins Feld der Science-Fiction.

NB

Dann machen wir also künftig die einfacheren Arbeiten und ihr die komplexen?

UE

Menschen werden weiter als Planer und Entscheider gebraucht und als kreative Problem- und Konfliktlöser. Außerdem sind wir es, die Qualität und Sicherheit gewährleisten und mit Einfühlungsvermögen mit Kunden und Zulieferern kommunizieren. Aber Maschinen können bei der künftigen „Arbeit 4.0“ eine große Hilfe sein: KI-Systeme werden Daten aufbereiten und Ärzten, Finanzberatern und Managern Empfehlungen für Diagnosen, Geldanlagen oder die Optimierung von Industrieprozessen geben. Intelligente Stromnetze, die Smart Grids, werden Energieangebot und Nachfrage in Einklang bringen. Und vieles mehr. Das Smartphone war sicher nur der Anfang: Neben Smart Grids, Smart Cars, Smart Buildings und Smart Cities werden wir dann von „Smart Office“, „Smart Finance“ und „Smart Factory“ reden.

NB

In Fabriken wird eine gute Zusammenarbeit zwischen Menschen und smarten Maschinen zu besseren Ergebnissen führen, als wenn jeder allein tätig ist. Das sieht man schon heute: Die Länder, die den höchsten Digitalisierungs- und Automatisierungsgrad haben – Südkorea, Japan und Deutschland –, haben die niedrigste Arbeitslosigkeit. Ihre Produkte sind am Weltmarkt einfach wettbewerbsfähiger.

UE

Ja, smarte Maschinen werden viel Nutzen bringen. Dennoch müssen wir die Ängste der Menschen ernst nehmen, denn durch KI werden sich alle Arbeitsplätze wandeln. Vor allem in den Büros werden smarte Maschinen viele Routineaufgaben übernehmen. Das heißt nicht, dass die Jobs wegfallen – aber sie werden neu definiert werden müssen.



NAO BLUESTAR

NAO BLUESTAR, ROBOTER, begleitet Ulrich Eberl zu allen Fachvorträgen und steht sinnbildlich für die künstliche Intelligenz. Den Großteil seiner Verhaltensweisen und seines „Wissens“ verdankt der Roboter den ihm eingebauten Modulen.

NB

Ich denke, dass es sogar viele neue Berufe geben wird, denn smarte Maschinen müssen auch erst mal konstruiert werden, und man braucht Lehrer für sie sowie Sicherheits- und Datenschutzexperten. Anfang der 1980er-Jahre gab es auch noch keine Software-Ingenieure, heute sind es weltweit über 20 Millionen. Aber du sagst, es werde nicht nur darum gehen, dass Menschen und Maschinen lernen, als Kollegen miteinander zu arbeiten?

UE

Ja. Auch Organisationsstrukturen und die Team- und Führungskulturen müssen sich ändern. Wir werden immer mehr unternehmens- und branchenübergreifend kooperieren, in internationalen Teams. Vielleicht wird man gar nicht mehr erkennen, ob derjenige, der auf einer virtuellen Plattform über einen Avatar repräsentiert wird, nun ein Mensch oder eine smarte Maschine ist. In jedem Fall wird von Menschen mehr Eigenständigkeit, Flexibilität und Ideenreichtum verlangt. In der Ausbildung müssen vor allem Kompetenzen vermittelt werden: Kreativität, Sozialkompetenz, interkulturelle Fähigkeiten und ganzheitliches, lösungsorientiertes Denken.

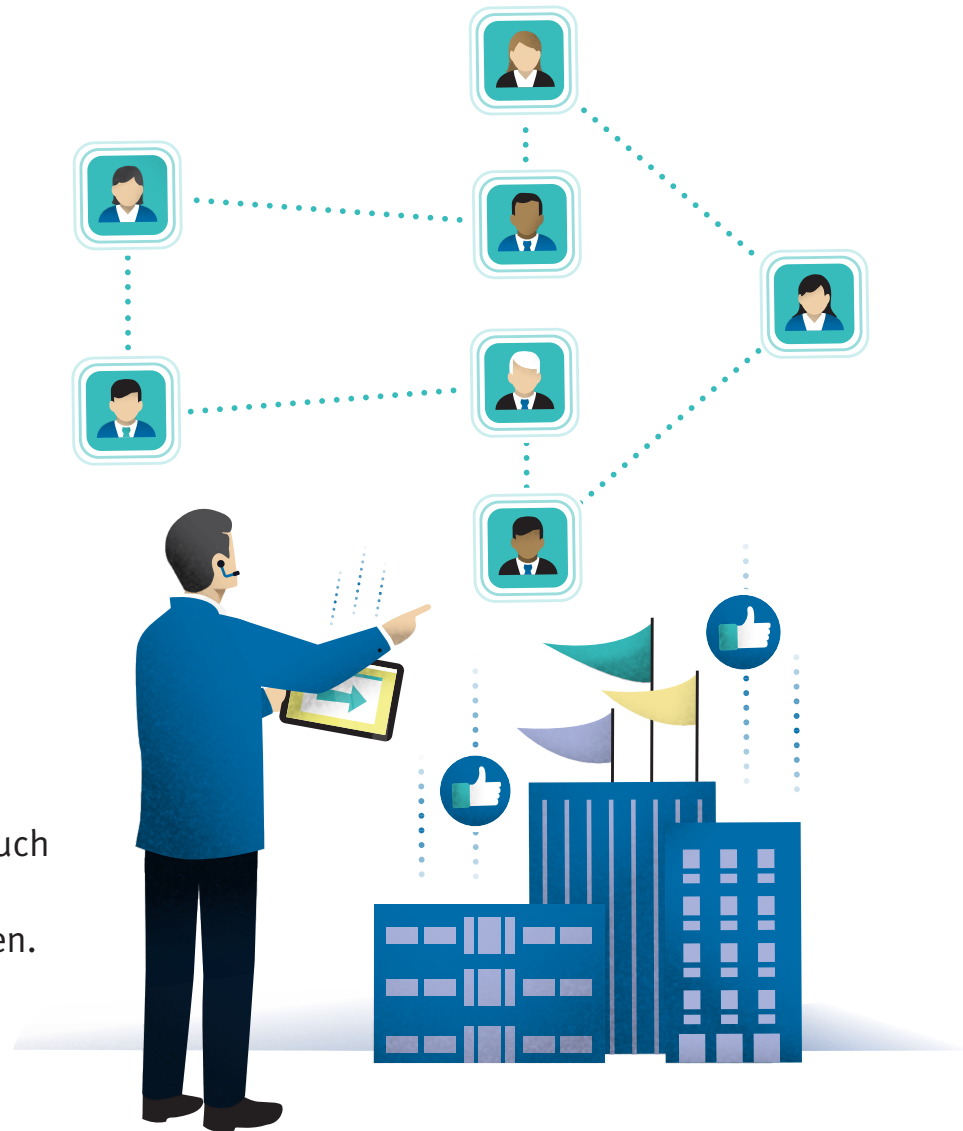
NB

Alles in allem stelle ich fest: Roboter und Menschen haben doch einiges gemeinsam. Vor allem müssen wir beide stets hinzulernen, um immer besser zu werden. Lebenslanges Lernen und neues Denken – ich finde, das hält jung und fit!

NACHGEFRAGT

Den digitalen Wandel begleiten

„Digital Leadership“ formuliert den Anspruch an Führungskräfte, eine digitale Kultur im Unternehmen erfolgreich voranzutreiben. Welche Skills hier gefragt sind, erzählt Expertin Sabine Remdisch im Interview.



Frau Remdisch, beim Thema „Erfolgreiche Führung“ gibt es fortlaufend neue Ratschläge, Erkenntnisse und Studien. Welche unumstößlichen Anforderungen an gute Führung bleiben bei aller Weiterentwicklung?

Zum einen natürlich die Fähigkeit, die Ziele des Unternehmens mit den Zielen und Ansprüchen der Belegschaft in ein gutes, konstruktives und produktives Verhältnis zu bringen. Ganz sicher geht es auch darum, eine Vertrauensbasis zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen zu schaffen. Vor allem aber brauchen Führungskräfte die Fähigkeit, sich auf neue Situationen, auf ständigen Wandel einzustellen und ihre Mitarbeitenden durch diese Wandlungsprozesse zu leiten. Führungshandeln kann heute nichts Statisches sein.

Die fortschreitende digitale Ausrichtung fordert Unternehmen dazu auf, neue

Führungsstrategien zu etablieren. Wie verändert die Digitalisierung Führung?

Der digitale Wandel in Unternehmen ist viel mehr als ein technologischer Sprung; er setzt einen kulturellen Wandel in Gang, und die Führungskraft muss diesen Aufbau digitaler Arbeitskulturen unterstützen. Führung findet heute häufig auf Distanz statt und setzt ein Denken und Handeln in Netzwerken und Communities, aber auch Prozesse der Demokratisierung voraus. Die Führungskraft in der digitalen Arbeitswelt muss motivieren statt kontrollieren und Wissen verteilen statt horten. Nicht mehr viele „Ichs“, sondern das „Wir“ sind die zentralen Figuren: Wir teilen Daten in der Cloud, benutzen Collaboration-Tools, um den Informationsaustausch zu organisieren und Wissen zu teilen, und wir kommunizieren online über räumliche und zeitliche Distanzen. Die Herausforderung liegt darin, auch ohne Face-to-face-Kontakt Vertrauen aufzubauen, Mitarbeitende an Entscheidungen zu beteiligen und für ihre Bedürfnisse sensibel zu sein.

Hand aufs Herz: Wie viel digitales Spezialwissen muss ich als Führungskraft selbst haben, um einen digitalen Wandel erfolgreich zu begleiten?

Führungskräfte sollten natürlich nicht völlig unbescholten in Bezug auf Digitalkenntnisse sein, jedoch steht digitales Spezialwissen im technologischen Sinne nicht im Vordergrund der Führungsaufgaben. Es kommt vielmehr darauf an, die Möglichkeiten dieser Technologien auszuschöpfen und umsetzen zu können. Führungskräfte müssen vor allem sehr gute Change Manager sein, sie müssen mit komplexen Strukturen und Daten umgehen können und in der Lage sein, sich auf das Wissen bestens ausgebildeter Mitarbeitender zu verlassen. Um diese Kompetenzen zu fördern, haben wir gerade im Rahmen unseres Forschungsprojekts „LeadershipGarage“ an der Leuphana Universität Lüneburg das Digital Leadership Lab (<https://leadershipgarage.com/digital-leadership-lab.html>) an den Start gebracht: Hier können Führungskräfte und deren

Teams, wissenschaftlich begleitet, aktuelle und für künftige Führungsaufgaben unabdingbare digitale Tools ausprobieren und deren Potenziale für das eigene Unternehmen analysieren.

Bei aller Veränderung sehnen sich die Mitarbeitenden umso mehr nach Halt, Orientierung und Sicherheit. Wie gelingt es, dieses Gefühl der Stabilität zu vermitteln?

Durch virtuelle Arbeitsweisen lösen sich tatsächlich die Grenzen von Projekten und Organisationen immer mehr auf. Die Gefahr, dass Mitarbeitende mit der räumlichen auch eine emotionale Distanz zum Unternehmen aufbauen, ist spürbar. Eine starke Unternehmenskultur und gemeinsame Visionen können diese Distanzen schließen. Aufgabe der Führungskraft ist es, den Mitarbeitenden diese Werte, Überzeugungen und Visionen des Unternehmens zu vermitteln und vorzuleben.

Höher, schneller, weiter – wie kann man als Führungskraft dafür sorgen, potenzielle Gesundheitsgefahren durch das zunehmende Tempo proaktiv zu verhindern?

Die besonderen Anforderungen des digitalen Arbeitsplatzes können zu einer Belastung für die Mitarbeitenden werden. Deshalb müssen Führungskräfte für eine gesunde Arbeitsumgebung und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur sorgen. Erfolgreiche Führungskräfte sind ein Gesundheitsvorbild und leiten ihre Mitarbeitenden zu gesundem Arbeitsverhalten und einer Work-Life-Integration an. Wichtig ist vor allem die soziale Unterstützung durch die Führungskraft. Sie trägt sowohl ihren Mitarbeitenden als auch sich selbst gegenüber eine große Gesundheitsverantwortung.



PROFESSORIN SABINE REMDISCH, 49, leitet das Institut für Performance Management an der Leuphana Universität Lüneburg und forscht an der kalifornischen Stanford University zum Thema „Successful Leadership in the Digital World“.

Certo-Tipp: Test zur „interessierten Selbstgefährdung“ auf:
www.cconsult.info/selbstgefaehrung

AUF EINEN BLICK

Die wichtigsten Regeln für erfolgreiche Führung in der digitalen Welt, kurz zusammengefasst:

1

MOTIVATION

Führungskräfte in der digitalen Arbeitswelt sollten motivieren statt kontrollieren und Wissen verteilen statt Wissen horten. Das Wir zählt!

2

VERTRAUEN

Es gilt, auch ohne Face-to-face-Kontakt Vertrauen aufzubauen, Mitarbeitende an Entscheidungen zu beteiligen und sensibel für ihre Bedürfnisse zu sein.

3

WERTE

Wesentliche Aufgabe ist es, der Belegschaft die Werte, Überzeugungen und Prinzipien des Unternehmens zu vermitteln und vorzuleben. Das schafft Vertrauen in Change-Prozessen.

4

GESUNDHEIT

Führungskräfte sind auch Gesundheitsvorbilder und leiten ihr Team zu gesundem Arbeitsverhalten an.

Forschungsobjekt werden?

Prozesse im eigenen Unternehmen wissenschaftlich durchleuchten lassen? Klingt nach einer guten Methode, um herauszufinden, warum es an mancher Stelle hakt. Speziell für Betriebe, die „Agiles Arbeiten“ einführen oder verbessern möchten, bietet sich jetzt die Chance, an einer wissenschaftlichen Studie zu diesem Thema teilzunehmen. Durchgeführt wird die Forschung im Rahmen der Initiative „Mitdenken 4.0 – neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“, die die VBG zusammen mit führenden Partnern der Sozialpolitik lanciert hat. Das Ziel: Auf der Basis von aktuellen

Forschungsergebnissen sollen Handlungshilfen für die Praxis im Betrieb entstehen – in Form von Information, Beratung und Qualifizierungsangeboten.

Die Forschung „am Objekt“ ist dafür essenziell, denn: Handlungshilfen nützen dann, wenn sie Antworten auf reale praktische Herausforderungen liefern. Nach empirischen Studien zu „Indirekte Steuerung/Führen über Ziele“ und „Erweiterte Erreichbarkeit“ ist das „Agile Arbeiten“ der dritte Schwerpunkt der Initiative.

Wer Lust hat, am Forschungsprojekt teilzunehmen, profitiert von individueller Beratung und praktischer Hilfe für das eigene Unterneh-

MITDENKEN 4.0

men. Und von dem guten Gefühl, zu künftigen Präventionsangeboten beizutragen.

NEHMEN SIE KONTAKT MIT UNS AUF:

VBG-Arbeitspsychologin Dr. Monika Keller,
Tel. 040/51 46-25 72

WEITERE INFOS:

www.vbg.de/mitdenken4null



Ohne Sicherheit keine Forschung



Kein Lärm, kein Verkehr, keine Produktionsanlagen – an der Polarforschungsstation „Neumayer III“ stehen andere potenzielle Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit im Mittelpunkt als in unseren Breiten. Dr. Tim Heitland verbrachte als Stationsleiter 14 Monate in der Antarktis. Zurück in Bremerhaven resümiert der Mediziner, wie es sich sicher lebt und arbeitet am anderen Ende der Welt.

Wenn der Sturm kommt, geht niemand mehr vor die Tür. Der Schnee, den die orkanartigen Böen in alle Richtungen aufpeitschen, schränkt die Sicht so sehr ein, dass mitunter kaum die Hand vor Augen zu sehen ist. Während der Polarnacht geht die Sonne wochenlang gar nicht mehr auf, und die Temperaturen sinken auf bis zu minus 47 Grad. Dunkelheit und Kälte regieren dann das ewige Eis. Kaum ein Lebensraum kann so extrem sein wie die Antarktis.

LEBEN UND FORSCHEN IM EIS

Mitten im Eis der Atka-Bucht, einige Kilometer vom Südpolarmeer entfernt, gibt es aber doch Menschen, die den widrigen Bedingungen hier trotzen. Neun Forscherinnen und Forscher des Alfred-Wegener-Instituts (AWI) aus Bremerhaven sind ganzjährig an der „Neumayer-Station III“ einquartiert. Zwischen Schneestürmen, beißender Kälte und Polarlichtern verbrachte Heitland zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus der Technik, Atmosphärenchemie, Geophysik und Meteorologie sowie einem Koch 14 Monate auf der Polarforschungsstation in der Antarktis – neun davon komplett abgeschnitten von der Zivilisation.

Als Arzt und Stationsleiter war Heitland zuständig für die Arbeitssicherheit vor Ort und verantwortete während des Aufenthalts die Unversehrtheit des Teams – keine leichte Aufgabe angesichts solch ungewöhnlicher Außeneinflüsse. „Schneestürme mit Windstärke elf oder zwölf sind keine Seltenheit – da ist dann Vorsicht geboten. Jedes Risiko ist zu viel, und im Zweifelsfall heißt es am Ende: abwarten, bis sich der Sturm gelegt hat“, berichtet er.

ISOLATION ALS GEFAHR

Allerdings sind nicht nur die Witterungsverhältnisse Gefährdungsfaktoren. Auch psychisch bringt die Arbeit in der Antarktis ungewohnte Belastungen mit sich. Die komplette Dunkelheit während der achtwöchigen Polarnacht, die Isolation und die Eintönigkeit sind für die Psyche Stress, der vom Stationsleiter allerdings einkalkuliert und dem entsprechend begegnet wird: „Gegen die Dunkelheit helfen beispielsweise spezielle Tageslichtlampen und auch ein geregelter Tagesablauf, denn der Biorhythmus gerät sonst

„Für die Wissenschaft ist die Arbeitssicherheit eine zentrale Säule. Ohne Sicherheit am Arbeitsplatz ist die Forschung schlichtweg nicht möglich.“

DR. TIM HEITLAND, STATIONSLEITER

schnell durcheinander.“ Ein weiterer wichtiger Faktor ist am Ende auch, dass das Team reibungslos zusammenarbeitet. Die lange Zeit der Abgeschiedenheit kann zusammenschweißen, aber auch mal einen Lagerkoller auslösen. Diese außergewöhnliche psychische und körperliche Belastungssituation untersuchte Heitland in einer Studie, die schließlich für die Weltraummedizin wichtige Aufschlüsse geben soll.

Die Isolation während der neunmonatigen Wintersaison kann im schlimmsten Fall sogar lebensgefährlich sein. „Das Worst-Case-Szenario wäre wahrscheinlich ein Feuer auf der Station – gerade auch durch die Abgeschiedenheit von jeglicher Hilfe“, so Heitland. Die nächsten Nachbarn einer südafrikanischen Station sind über 230 Kilometer entfernt. Hilfe vom Festland kann die Station nur mit einer aufwendigen Anreise – und im Winter gar nicht – erreichen. Heitland weiß: „Das Team ist in dieser Zeit komplett auf sich allein gestellt. Die Arbeitssicherheit und alle entsprechenden Maßnahmen genießen also oberste Priorität.“

VORBEUGEN IST BESSER ALS HEILEN

In einer viermonatigen Vorbereitungsphase haben Arzt und Forschungsteam in Kursen und Seminaren wesentliche Grundlagen für die Zeit in der Antarktis gelernt – von der Schulung zum Verhalten in eisigen Bergwelten über das Erlernen von Rettungstechniken bis hin zum Kettensägen-Schein. Auch das Thema Feuer wird in einer speziellen Brandschutzausbildung ausführlich behandelt. In der Station sorgen Brandschutztüren, Rauch- und Feuermelder oder CO₂- und Pulver-Feuerlöscher für Schutz – dennoch müssen alle Anwesenden aktiv am Brandschutz mitwirken. ■

Im antarktischen Sommer legt das Forschungs- und Versorgungsschiff „Polarstern“ an und bringt Lebensmittel und Materialien für die „Neumayer-Station III“.

In einer regelmäßigen Brandschutzübung werden wichtige Abläufe immer wieder durchgespielt, damit sie zum Automatismus werden und im Ernstfall einfach abrufbar sind.

Für einen medizinischen Ernstfall bildet sich der Stationsarzt zudem noch fachlich weiter. Als ausgebildeter Chirurg hat Heitland zusätzlich drei Wochen in einer Zahnarztpraxis und drei Wochen in der Anästhesie hospitiert, um für verschiedene medizinische Szenarien gewappnet zu sein. Im Notfall kann der Stationsarzt auf einen Behandlungsraum, einen Operationssaal und eine Apotheke in der Station zurückgreifen.

DRAUSSEN IM EIS HILFT KEIN ARBEITSSCHUTZGESETZ

Damit Notfallsituationen aber gar nicht erst eintreten, liegt das Hauptaugenmerk im Stationsalltag selbstverständlich auf der Prävention. Weil das Forscherteam in der Antarktis unter deutscher Flagge stationiert ist, gilt für die Arbeit auch das deutsche Arbeitsschutzgesetz. „Ob in der Werkstatt, im OP oder in der Küche: In unserer Station sind wir an die deutschen Regularien gebunden“, sagt Heitland und führt aus: „Diese Regularien bilden die Basis für unser Handeln und schaffen die Voraussetzungen für ein optimales Arbeitsumfeld. Das Wissen aus der Vorbereitungsphase, gesunder Menschenverstand und die Erfahrung in dem jeweiligen Fachgebiet spielen dazu noch eine große Rolle. Denn draußen im Eis bei Temperaturen von knapp 50 Grad unter null hilft in der Not auch kein Arbeitsschutzgesetz.“ Die Bilanz nach den 14 Monaten in der Antarktis ist positiv: „Kleinere Verletzungen gab es wie an jedem Arbeitsplatz – von größerem Unheil sind wir aber verschont geblieben.“

„Ich war schon immer fasziniert von entlegenen Orten – die Antarktis war daher eine wunderbar intensive Erfahrung, die ich rückblickend auch niemals missen möchte.“

DR. TIM HEITLAND, STATIONSLEITER

DR. TIM HEITLAND, ARZT UND STATIONSLEITER, verbrachte 14 Monate auf der „Neumayer-Station III“ in der Antarktis. Als Arzt war er dort im Auftrag des Alfred-Wegener-Instituts aus Bremerhaven für die Arbeitssicherheit des Forschungsteams verantwortlich.



IN DEN EISIGEN WEITEN DER ANTARKTIS

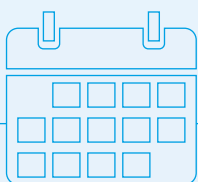
beheimatet die „Neumayer-Station III“ für insgesamt 14 Monate das deutsche Forschungsteam vom Alfred-Wegener-Institut. Teilweise komplett abgeschottet von der Zivilisation, sind die Bewohner hier den Winter über auf sich allein gestellt – unter diesen Bedingungen hat die Sicherheit oberste Priorität.



VBG-FACHWISSEN

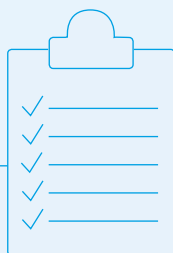
In 3 Schritten zur Gefährdungsbeurteilung

Planen, durchführen, dokumentieren – aus diesen drei Teilprozessen besteht eine Gefährdungsbeurteilung. Sie ist für jedes Unternehmen verpflichtend und gewährleistet die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.



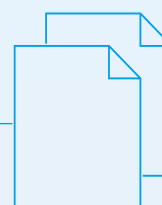
PLANUNG

Die Grundlage für die Planung bildet die Arbeitsschutzorganisation. Dazu gehören klar definierte Verantwortlichkeiten und Pflichten der funktionstragenden Personen, eine interne Kontrolle der Aufgabenerfüllung sowie Notfallorganisation (Erste Hilfe, Brandschutz) und arbeitsmedizinische Vorsorge. Danach werden die Beteiligten in Arbeitsgruppen eingeteilt und mit Aufgaben und einem Terminplan für den Ablauf vertraut gemacht. Im letzten Schritt der Planung werden die zu beurteilenden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten im Unternehmen festgelegt.



DURCHFÜHRUNG

Den folgenden Teilprozess nimmt die Durchführung ein, die wiederum in sieben Prozessschritte unterteilt werden kann. Für die festgelegten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten werden die jeweiligen Gefährdungen und Belastungen ermittelt sowie das diesbezügliche Risiko bewertet. Anschließend werden die geeigneten Schutzmaßnahmen festgelegt, umgesetzt und schließlich auf Wirksamkeit geprüft. Der letzte Schritt sieht vor, dass die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird, um die stetige Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.



DOKUMENTATION

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet zur Dokumentation und Bereithaltung aller Unterlagen. Diese Dokumente umfassen die Gefährdungsbeurteilung mit den zugehörigen Schutzmaßnahmen sowie die Überprüfung ihrer Umsetzung und Wirksamkeit. Die Dokumentation ist ein Teilprozess der Gefährdungsbeurteilung und endet in einer Aufbereitung der mitgelieferten Unterlagen.



MEHR INFOS:

[www.vbg.de/
gefaehrungsbeurteilung](http://www.vbg.de/gefaehrungsbeurteilung)



„KOMMMITMENSCH“

Damit die Botschaft ankommt



Die vorbildlichsten Maßnahmen zur Arbeitssicherheit sind wertlos – wenn sie nicht richtig kommuniziert werden. Im „kommmitmensch“-Workshop erarbeitete die Belegschaft von RHI Magnesita, dem Weltmarktführer im Feuerfestbereich, was man wie verbessern kann.

Mainzlar in Hessen, 8.30 Uhr. Auf dem Areal von RHI Magnesita herrscht Ruhe. Kein Lkw wartet mit brummendem Motor vorm Werkstor, kein Gabelstapler transportiert die feuerfesten Materialien, die hier produziert werden. Wo sonst rund um die Uhr die Anlagen laufen, steht heute alles still: Der Tag gehört der Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Im Aufenthaltsraum des Sozialgebäudes pinnen Kristin Hollewedde und Ines Kohl ein Poster an die Tafel. Es ist die Basis für den Workshop, den die beiden Präventionsexpertinnen heute bei RHI Magnesita durchführen. Er hat ein klar definiertes Ziel, das VBG-Arbeitspsychologin Ines Kohl insgesamt sechs Mal vor wechselnden Gruppen erklärt: „Wir wollen herausfinden, wie die Infos über Arbeitssicherheit bei Ihnen ankommen, welche Kommunikationswege es gibt und ob diese gut oder weniger gut gewählt sind.“ Dafür haben Kohl und Hollewedde die „kommmitmensch“-Dialoge mitgebracht. Dahinter verbirgt sich ein moderiertes Workshop-Verfahren, um sich über Themen wie Führung, Fehlerkultur oder Kommunikation sinnvoll und ergebnisorientiert auszutauschen. Entwickelt wurde es im Rahmen der Kampagne „kommmit-

mensch“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, die Menschen verbinden und zum Mitmachen anregen will. Ziel des Ganzen: ein höherer Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen.

UND? WIE LÄUFT'S?

Stühlerücken, die Plätze im Workshopraum füllen sich. Nach der Begrüßung erläutern die Präventionsexpertinnen, wie man die Kommunikation über Arbeitssicherheit allgemein einordnen kann. Fünf Stufen – von „gleichgültig“ bis hin zu „wertschöpfend“ – umfasst die Skala. Innerhalb dieser Stufen sollen die Teilnehmenden in Kleingruppen Beispiele aus dem Betriebsalltag auf grüne Karten schreiben. „Schichtübergabe“, „Safety Minutes“, „E-Mails“ – durch das gedämpfte Murmeln dringen einzelne Begriffe. Kristin Hollewedde, die VBG-Aufsichtsperson für RHI Magnesita in Mainzlar, sammelt nach und nach die Karten ein. Über jede wird geredet, zuweilen debattiert. Und: Ideen werden zusammengetragen, wie manches in der Praxis besser klappen könnte.

„Die entscheidende Basis konstruktiver Gespräche ist die Wertschätzung des Gegenübers.“

INES KOHL, VBG-ARBEITSPSYCHOLOGIN



MIT DEM REDEN ÜBERS REDEN
fördert der „kommitmensch“-Workshop die Kommunikation im Betrieb. Vor allem, indem man sie zum Thema macht.

UNVERZICHTBARE MINUTEN

Häufig tauchen die „Safety Minutes“ auf den Karten auf. „Einmal pro Woche trifft sich die Abteilung und bespricht zum Beispiel unsichere Handlungen, potenzielle Risiken, aber auch Verbesserungsvorschläge“, erklärt ein Teilnehmer. Eine proaktive Maßnahme, die im Werk akzeptiert und geschätzt wird. Das bestätigt Werksleiter Andreas Lynker. „Am Anfang waren diese Minuten manchem unangenehm. Aber seit jeder weiß, dass man unbefangen reden kann und auch gehört wird, ist dieser wöchentliche Termin unverzichtbar geworden.“ Mit Maßnahmen wie diesen gilt RHI Magnesita als Vorbild in puncto Arbeitssicherheit. Auch weil das Thema auf Führungsebene so ernst genommen wird, wie es ist. Den Gesundheitstag nutzen Andreas Lynker und Sicherheitsfachkraft Ulrike Kleinau, um die Belegschaft aktiv in das Thema einzubeziehen – und vor allem ihr Feedback zu erhalten. Nicht von ungefähr trägt er das Motto „Gemeinsam sicher!“. Die Beteiligung und Wertschätzung der Beschäftigten ist laut Arbeitspsychologin Kohl wichtig, um Arbeitssicherheit effektiv zu kommunizieren. Daneben empfiehlt sie klare Kommunikationswege, regelmäßige Weiterbildungen und Unterweisungen. Aber auch mal ein gemeinsames Mittagessen, bei dem man sich besser kennenlernt.

SICHERHEIT LEBT VON IDEEN

Kristin Hollewedde nimmt eine Karte mit dem Wort „E-Mail“ entgegen. Das Kommunikationsmittel kommt nicht bei allen an – und zwar im wahrsten Sinne des Wortes. In der Produktion fehlt oft die Zeit, sich am Gemeinschaftscomputer durch die Infos zu arbeiten. Erreichen dadurch Weisungen die Belegschaft nicht, steigt das Potenzial für Fehler, Zeitverluste oder gar Unfälle. Wie löst man das Problem? Der Teamsprecher könnte die Mails sichten und relevante Themen persönlich übermitteln, lautet ein Vorschlag. Ein anderer Input betrifft das gute alte Schwarze Brett – „hier könnten man doch wichtige E-Mails ausgedruckt aufhängen“, tönt es aus der Runde. Beides gute Ideen, die neben vielen weiteren Rückmeldungen aus dem Team für noch höhere Sicherheit bei RHI Magnesita sorgen werden.



Ein ganzes Workshop-Verfahren in einer Box: Die „kommitmensch-Dialoge“ liefern das Rüstzeug, um Lösungen zu erarbeiten.



Sie möchten einen solchen Workshop auch in Ihrem Betrieb durchführen? Oder ein anderes Thema der „kommitmensch“-Dialoge mit Ihrer Belegschaft anpacken? Kein Problem, wir kommen gern zu Ihnen! Unter www.vbg.de/kommitmensch steht, wie's geht.

SUCHTPRÄVENTION

DR. MED. MICHAEL NEUBER,
BETRIEBSARZT DES WDR,
plädiert für einen offenen
Umgang mit dem Thema Sucht
am Arbeitsplatz und für gut
verankerte Präventionsstrategien.
Nur so könne eine Umgebung
geschaffen werden, die Betroffenen
einen Ausweg bietet.

Sucht offen ansprechen

Sucht ist ein gesellschaftliches Problem und auch in Betrieben präsent. Die Konfrontation am Arbeitsplatz ist für Betroffene häufig der einzige Ausweg. Hierbei sind Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen sowie Betriebsärzte gemeinsam gefordert.

Der tägliche Griff zur Tablettenschachtel oder ein heimlicher Schluck aus dem Flachmann in der Schreibtischschublade – Suchterkrankungen sind auch am Arbeitsplatz allgegenwärtig. „Sucht kann in allen Branchen, allen Unternehmensbereichen und Hierarchiestufen vorkommen“, sagt Dr. Jens Petersen, der Leiter des Referats Arbeitsmedizin der VBG.

Noch immer gehört Alkohol zu den häufigsten Suchtmitteln in Deutschland. 2017 galten rund 1,3 Millionen Menschen als alkoholabhängig. „Auch im betrieblichen Kontext ist die Alkoholsucht eine der häufigsten Suchterkrankungen“, sagt Dr. Michael Neuber, der Betriebsarzt des Westdeutschen Rundfunks (WDR) in Köln. Etwa jeder zehnte Beschäftigte soll suchtgefährdet sein, jeder zwanzigste alkoholabhängig. „Eine Suchterkrankung führt nicht nur zu mehr Fehlzeiten und geringeren Leistungen, sie kann auch das Risiko von Unfällen im Betrieb erhöhen“, so Petersen. Laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen passieren 20 Prozent aller Arbeitsunfälle unter Alkoholeinfluss.



PRÄVENTION: EIN OFFENER UMGANG IST ENTSCHEIDEND

Eine gut verankerte Präventionsstrategie ist somit unerlässlich. Beim WDR gibt es etwa Nichtraucherseminare und eine Dienstvereinbarung, mit der ein generelles Rauchverbot einhergeht. „Ein Übereinkommen, das das Verbot von Alkohol und anderen Suchtmitteln erfasst, ist kurz vor der Verabschiedung“, sagt Neuber. Von Maßnahmen, die „nur“ über Sucht aufklären, hält der Betriebsarzt wenig: „Auf diese Weise wird sich niemand davon abhalten lassen, süchtig zu werden.“ Elementar seien niedrigschwellige Hilfsangebote, etwa ansprechbare Vertrauenspersonen. Beim WDR bieten neben dem Betriebsarzt auch der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung ein offenes Ohr.

RISIKO „CO-ABHÄNGIGKEIT“

Noch immer schauen viele Menschen beim Thema Sucht weg. Vor allem im Arbeitskontext gibt es Bedenken, in die Privatsphäre des Mitarbeitenden einzudringen, oder die Sorge, die freundschaftliche Arbeitsbeziehung zu belasten. Betroffene zu decken oder ihre Arbeit zu erledigen ist eine Form der Co-Abhängigkeit, verschlimmert deren Lage noch. Neuber hält es für entscheidend, einen kommunikativen Raum zu schaffen, in dem das Thema nicht tabuisiert wird. „Sucht sollte auf breiter Ebene offen thematisiert werden – in den Betriebsmedien, in Führungskräfte- und Mitarbeiterschulungen.“

DER FÜRSORGEPLICHT NACHKOMMEN

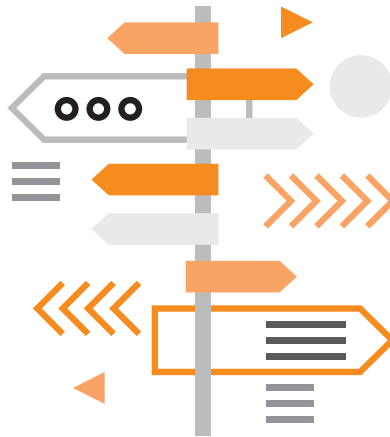
Auch die VBG bietet Workshops zur betrieblichen Suchtprävention an. Darin lernen die Teilnehmenden etwa, warum Suchterkrankungen von Mitarbeitenden keine Privatsache sind: Im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nämlich nicht nur zur Aufklärung verpflichtet, sondern auch zur frühzeitigen Intervention. Dazu genügt die subjektive Einschätzung der Führungskraft. „Es sind oft die Vorgesetzten, die Verhaltensauffälligkeiten am Arbeitsplatz als Erste bemerken und diese auch thematisieren können“, erklärt Neuber. Liegt ein Verdacht vor, müssen schnellstmöglich betriebliche Interventionsmaßnahmen ergriffen werden.

KONSTRUKTIVER LEIDENSDRUCK

„Ohne arbeitsrechtlichen Druck gelingt es selten, einen Süchtigen in Therapie zu bringen“, sagt Neuber. Durch die betriebliche Intervention soll ein „konstruktiver Leidensdruck“ erzeugt werden, der zur Therapie motiviert. Bewährt hat sich dabei ein fünfstufiges Verfahren, das auch beim WDR in Köln angewandt wird. Am Anfang steht ein Gespräch zwischen der Führungskraft und dem Erkrankten. Darin wird das beobachtete Verhalten thematisiert und ein Hilfsangebot, zum Beispiel ein Termin beim Be-

triebsarzt, unterbreitet. Falls der Betroffene sein Suchtproblem nicht allein bewältigen kann und sich gegen eine Behandlung entscheidet, folgen weitere Gespräche, in denen als letzte Option die Kündigung ausgesprochen wird.

„Viele trockene Alkoholiker sagen, dass die Ansprache im Arbeitskontext ihnen erst den Weg aus der Sucht ermöglicht hat“, so Neuber. Nach erfolgtem Entzug und Wiederaufnahme der Arbeit begrenzt die engmaschige Betreuung durch den Betriebsarzt das Rückfallrisiko. „Es gibt sogar Mitarbeitende, die mich gebeten haben, sie unverhofft einzubestellen“, erzählt Neuber. Eine freiwillige Selbstkontrolle, die wirksam ist.



Suchterkrankungen stellen in allen Betrieben ein ernst zu nehmendes Problem und ein erhöhtes Risiko für die Arbeitssicherheit dar. Vor allem aber in Branchen, die sicherheitsrelevante Tätigkeiten erfordern, können die Folgen gravierend sein. Oftmals ist die Ansprache am Arbeitsplatz für Betroffene der einzige Ausweg.



MEDIENPAKET SUCHTPRÄVENTION

www.vbg.de/suchtpraevention



Wege aus der Sucht

Suchterkrankungen im Betrieb gefährden die Sicherheit aller Beteiligten. Wie Führungskräfte mit Sucht am Arbeitsplatz umgehen sollten



ERKENNEN

Häufige Fehlzeiten, plötzlicher Leistungsabfall, akute Stimmungsschwankungen können Hinweise auf eine Suchterkrankung sein. Um als Arbeitgebender der Fürsorgepflicht nachzukommen und im Zweifelsfall einzuschreiten, ist kein objektiver Nachweis nötig. Es gilt der „Beweis des ersten Anscheins“, also die subjektive Einschätzung der Führungskraft aufgrund bestehender Beobachtungen oder Hinweise.



HANDELN

Die betriebliche Intervention – etwa in Form eines vertraulichen Gesprächs mit der zuständigen Führungskraft sowie der Vorstellung beim Betriebsarzt – erzeugt beim Betroffenen einen „konstruktiven Leidensdruck“. Dieser kann Anstoß zu einer Verhaltensänderung sein. Die Entscheidung, sich helfen zu lassen, können Betroffene jedoch nur selbst treffen.



HELFEN

Das Verschweigen oder Decken einer Suchterkrankung hilft Betroffenen nicht. Die offene Ansprache am Arbeitsplatz ist für viele Erkrankte oft der einzige Ausweg. Programme zur Prävention und Intervention bei Missbrauch und Abhängigkeit von Suchtmitteln sollten wichtiger Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung sein.

VERSICHERUNGSSCHUTZ

Sicher ins Ausland



Im globalen Markt werden Beschäftigte zunehmend weltweit eingesetzt. Damit sie auch in der Ferne ausreichend versichert sind und keine Lücken entstehen, sollte die Versicherungssituation rechtzeitig vor der Abreise organisiert sein.

Tipp: Wichtige Infos zur Versicherung ins Reisegepäck!

Wer normalerweise im gemütlichen Bad Hersfeld ins Auto steigt, um zur Arbeit zu fahren, dem wird das Gleiche in Bangalore mitunter Schweißausbrüche bescheren. Und das nicht nur wegen des Temperaturunterschieds. Wer beruflich in die Ferne reist, hat mit allerlei Neuem und Ungeohntem zu kämpfen. Fast schon logisch, dass sich unter diesen Bedingungen auch das Risiko für Arbeitsunfälle erhöhen kann. Umso wichtiger ist es, die Versicherungssituation vorab zu regeln – und die Regeln dafür zu kennen. Die zentrale Frage lautet: Ist der Aufenthalt befristet oder nicht? Eine Übersicht.

DER RÜCKFLUG IST GEBUCHT

Ob drei Jahre Peking oder vier Wochen New York – wichtiger als die Länge einer Tätigkeit im Ausland ist deren zeitliche Begrenzung. Bei von vornherein befristeten Entsendungen bleibt der deutsche gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestehen, wenn zusätzlich folgende Bedingungen erfüllt sind: Das inländische Beschäftigungsverhältnis darf nicht unterbrochen werden, die Beschäftigten unterliegen weiterhin den Weisungen ihrer deutschen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, und sie werden auch von diesen bezahlt. Wie zu Hause in Deutschland umfasst der Versicherungsschutz dann alle unternehmensbezogenen Tätigkeiten und alle damit zusammenhängenden Wege. Rund um die Uhr gilt er somit auch in der Ferne nicht. Stolpert man beim Sightseeing auf der Chinesischen Mauer und bricht sich ein Bein, ist dies ein Freizeitunfall und somit nicht durch die VBG abgedeckt. Ausnahme: Wer berufsbedingt in Krisen-, Kriegs- oder Katastrophengebieten unterwegs ist, kann den Gefahren dort nicht immer aus dem Weg gehen. In diesen Fällen kann die Deckung für die Folgen von Naturkatastrophen oder Gewalttaten erweitert werden.

KEIN ENDE IN SICHT

Ist die Rückkehr nicht fix geplant, die Entsendung also zeitlich unbegrenzt, greift der inländische Versicherungsschutz nicht. Das gilt ebenfalls, wenn Mitarbeitende ausschließlich für den Einsatz im Ausland angestellt werden und ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem inländischen Arbeitgebenden im Moment der

O GOTT! UND JETZT?

Ist doch etwas passiert, erhalten Versicherte Unterstützung über die durchgehend besetzte **Auslands-Notfall-Hotline: +49 40/51 46-7171**.

Rückkehr endet. In diesen Fällen sollten Unternehmen für ihre Beschäftigten eine Auslandsversicherung bei der VBG abschließen, um eine lückenlose Absicherung zu garantieren.

SELBSTSTÄNDIG ON THE ROAD

Wer sein eigenes Business ist, benötigt im Inland eine Freiwillige Unternehmensversicherung der VBG. Sie deckt auch Dienst- und Geschäftsreisen in andere Länder ab. Stehen längere Auslands-tätigkeiten an, bestimmt hier ebenfalls die festgelegte beziehungsweise offen gelassene Dauer des Aufenthalts über die Notwendigkeit einer zusätzlichen Versicherung. Die VBG berät Sie gern.

CHECK, CHECK

Ein sicherer und gesunder Einsatz im Ausland hängt auch von der Vorbereitung ab. Diese vier übergreifenden Themen sollten in der Planung detailliert bewertet werden:

- Gefährdungen und Belastungen am Einsatzort
- Sicherheit vor Ort
- Notfälle und Vorgehen
- Versicherungsschutz



AUSFÜHRLICHE CHECKLISTEN UND WEITERE INFOS:

www.vbg.de/versicherung-ausland

TERMINE



Branchentreff Zeitarbeit

14. März 2019

Wo? Landschaftspark Duisburg-Nord, Emscherstraße 71, 47137 Duisburg.

Was? Unter dem Motto „VBG – wir für Sie“ veranstaltet die VBG einen kompakten Nachmittag für Unternehmerinnen und Unternehmer aus der Branche. Im Fokus: die umfassenden Leistungen und Angebote der VBG, zum Beispiel ein neues, innovatives Erhebungsinstrument für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von Zeitarbeitsbeschäftigten.



MEHR INFOS:

[www.vbg.de/
branchentreff](http://www.vbg.de/branchentreff)



Prolight + Sound

2.–5. April 2019

Wo? Messe Frankfurt, Ludwig-Erhard-Anlage 1, 60327 Frankfurt am Main.

Was? Auf der weltweit bedeutendsten Messe für Veranstaltungs- und Kommunikationstechnik ist der VBG-Stand mittlerweile eine feste Größe. Informiert wird hier zum einen über branchenspezifische Präventionsthemen, zum anderen über den freiwilligen Versicherungsschutz, der in der unfallanfälligen Event-Branche eine ratsame Option ist.



MEHR INFOS:

[https://pls.messefrankfurt.
com/frankfurt/de.html](https://pls.messefrankfurt.com/frankfurt/de.html)

Online weiterbilden

„Guten Morgen aus Essen.“, „Hallo aus München“, „Moin aus Hamburg.“ Im Chatfenster der Webinar-Plattform zeigt sich, was an diesem Seminar besonders ist: Alle Teilnehmenden sind aus ihren eigenen Büros in ganz Deutschland zugeschaltet. Man trifft sich virtuell. Willkommen in der Zukunft des Lernens!

Zum ersten Mal bot die VBG im Herbst 2018 ein Qualifizierungsangebot als Online-Seminar an. Thema war der Arbeitsschutz mit System, konkret: die seit Mai 2018 gültige Norm DIN ISO 45001. Die insgesamt zweihundert Plätze für zwei jeweils 90-minütige Termine waren blitzschnell ausgebucht, sogar eine Warteliste gab es. Die hohe Nachfrage bestätigt, dass das virtuelle Klassenzimmer ein gefragter Ort ist. Im Vergleich zu Präsenzseminaren ist eine Teilnahme hier mit deutlich weniger Aufwand verbunden. Daher soll das Format in Zukunft fester Bestandteil des Qualifizierungsangebots werden.

Trotz Distanz funktioniert der Austausch: Fragen oder Kommentare werden einfach in das Chatfenster getippt, das Feedback der Gruppe zu einzelnen Aspekten wird über eingebaute Umfragen abgeholt. Am Ende wartete ein Kommentarfeld auf Verbesserungsvorschläge. Hier landeten überwiegend Inputs zu Ton- und Bildqualität. Besonders häufig aber die Worte „Super gemacht! Vielen Dank!“

 **Ihre Meinung ist gefragt!** Die VBG wird ihr Webinar-Angebot erweitern. Zu welchen Themen aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wünschen Sie sich Angebote? Nutzen Sie unsere Twitter-Umfrage https://twitter.com/vbg_hamburg
→ **Ergonomie im Büro**
→ **Gefährdungsbeurteilung**
→ **Psychische Gesundheit im Job**

Da fehlt doch was!

Einige Empfänger werden in dieser Certo-Ausgabe etwas vermissen: Nämlich das VBG-Spezial ÖPVN/Bahnen und das VBG-Spezial Glas & Keramik. Aber keine Sorge – vergessen haben wir die Extrahefte nicht. Sie werden ab sofort nicht mehr in Certo beigelegt, sondern separat verschickt.

Mitmachen und gewinnen!

Wie viele Stunden arbeitet man bei Lasse Rheingans noch mal? Und welche Branche trifft sich im März 2019 in Duisburg? Wer Certo aufmerksam gelesen hat, weiß auf alles eine Antwort. **Zur Teilnahme an unserem Gewinnspiel reicht aber eine. Nämlich die Antwort auf diese Frage:**

Wie heißt der Roboter, der Ulrich Eberl auf seinen Vorträgen begleitet?



Senden Sie Ihre Antwort bis zum 24. Januar 2019 an certo@vbg.de. Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir ein Faszien-Massage-Set von Curiba. Mit dieser Ausrüstung zur Selbstmassage lässt sich in der Freizeit präventiv etwas Gutes für Muskeln und Faszien tun: Verspannungen können gelöst und Schmerzen vorgebeugt werden.

Die Antwort finden Sie auch online: www.certo-app.de



Was läuft online?

@VBG_Hamburg

Täglich auf unserem Twitterkanal: Termine und News rund um die VBG und das gesamte Universum der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Folgen Sie uns!



VBG
@VBG_Hamburg

Wir übersetzen übrigens alle **#Certo-Artikel** in **#LeichteSprache**. Schon mal gelesen? Wir empfehlen zum Beispiel diesen Artikel: „Mach mal Pause!“



VBG
@VBG_Hamburg

Eine Freiwillige Versicherung der **#VBG** – wer braucht die überhaupt? Antwort: alle **#Chefs** und **#Chefinnen**, denn sie sind nicht automatisch gesetzlich unfallversichert.



Darauf freuen:

Certo 02 2019 erscheint am 10. April 2019.

Möchten Sie Certo schon früher digital lesen? Abonnieren Sie den Certo-Newsletter: **www.vbg.de/certo-infomail**

Teilnahmebedingungen: Der Preis wird unter allen richtigen Einsendungen verlost. Damit der Gewinner oder die Gewinnerin benachrichtigt werden kann, ist die gültige Postanschrift erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Der Teilnehmer erklärt sich für den Fall eines Gewinns damit einverstanden, dass sein Name veröffentlicht wird. Die Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind die Beschäftigten der VBG sowie deren Angehörige und externe Dienstleister, die mit der Umsetzung des Preisausschreibens beschäftigt waren oder sind. Eine mehrfache Teilnahme einer Person an diesem Gewinnspiel unter Benutzung von Pseudonymen oder über Dritte und eine sonstige Verwendung unerlaubter Hilfsmittel führen zum Ausschluss. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. **Datenschutz:** Die Teilnehmer sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zweck der Durchführung und Abwicklung des Gewinnspiels erhoben, gespeichert und genutzt werden. Die Daten werden nur für das Gewinnspiel genutzt und nach der Auslosung gelöscht.

IHR KONTAKT ZUR VBG

Tel. 040/5146-2940
E-Mail: kundendialog@vbg.de

Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Tel. 01805/824 77 28 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen:

Ihre zuständige Bezirksverwaltung finden Sie über die Postleitzahlsuche auf www.vbg.de/standorte

Auslands-Notfall-Hotline bei Arbeitsunfällen:

Tel. +49 40/5146-7171

Seminarbuchungen:

Online: www.vbg.de/seminare
Telefonisch: in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung

Beitrags-Fragen:

Tel. 040/5146-2940
Fax 040/5146-2771
E-Mail: kundendialog@vbg.de

Folgen Sie uns auffällig

Interagieren Sie mit
der VBG und der
Welt über unseren
Twitterkanal
@VBG_Hamburg



Täglich informieren wir auf Twitter über Termine und Themen rund um die VBG und das gesamte Universum der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Mischen Sie sich ein, per Kommentar, Retweet, Like – oder folgen Sie uns heimlich, still und leise.

JETZT FOLGEN: @VBG_HAMBURG