



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Wandel der Arbeit: Auswirkungen auf die Akzeptanz des Arbeitsschutzes

Hiltraut Paridon

DIE WELT
14.07.2016

Welche Jobs der Robo übernimmt
Studie: Arbeitsplatz des Burger-Printers könnte sicherer sein als der eines Buchhalters

Frankfurter Allgemeine Zeitung
19.05.2016

Jeder zehnte Arbeitsplatz durch Roboter gefährdet

Süddeutsche Zeitung

23. June 2016 05:00 Arbeit

«Arbeiten 4.0»: Defizite in Führungsetagen

Fabrik der Zukunft

Auch die „Smart Factory“ braucht einen, der sie baut
F.A.Z.

Die Zeit
12.05.2016

**Jede
Regung
im Blick**
Unternehmen erproben neue Techniken, um ihre Mitarbeiter zu kontrollieren VON ADRIAN LOBE

Spiegel Online
31.10.2016

„Man kann Menschen nicht wie Maschinen behandeln“

Der Spiegel
16.07.2016

Alles wird gut – vielleicht

Arbeitsmarkt Deutschland kann laut einer Studie von der Digitalisierung profitieren, auch bei der Beschäftigung.

Was wandelt sich eigentlich?

- Industrie 4.0
- Verkehr 4.0
- Bildung 4.0
- Arbeit 4.0
- Prävention 4.0



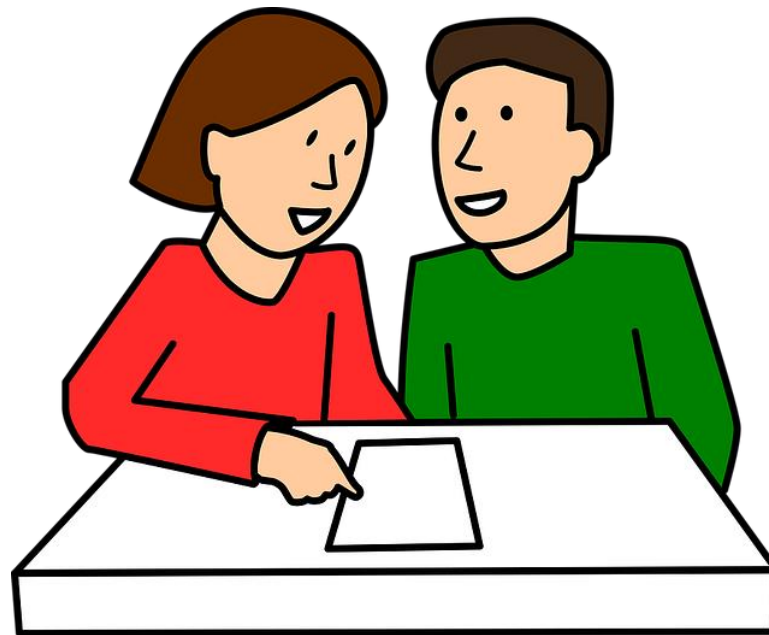
Deutschland aktuell 3/16

Es geht v. a. um die Digitalisierung, die ja bereits seit längerem Einzug in unser Leben gehalten hat und hält.

Was ist denn nun anders?

Was hat sich bei Ihrer Arbeit durch die Digitalisierung geändert? Was wird sich vermutlich noch ändern?

Tauschen Sie sich 5 Minuten mit Ihrer Nachbarin/Ihrem Nachbarn aus.



Was sich wandelt

- Daten werden zunehmend über das Internet sind virtuell und ggf. weltweit vernetzt – globale gegenüber lokaler Informationsübertragung
- bei der industriellen Fertigung wird Losgröße 1 möglich – produzierende Unternehmen müssen sich neu aufstellen
- PC wird weniger Gegenstand der Aufmerksamkeit als bisher; unbemerkte Unterstützung durch Geräte ist das Ziel
- Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit schreitet voran



Was sich noch verändert

- Unternehmen greifen für die Erbringung spezifischer Leistungen immer weniger auf Festangestellte zurück – das ist auch an Hochschulen denkbar
- „hiring on demand“: das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeits-einsatz, d.h. beauftragen statt einstellen

pixabay



- Subcontracting, Arbeitnehmerüberlassung oder Freelancing - all diese Arbeitsformen gewinnen in der modernen Arbeitswelt an Bedeutung
- neue Klasse von Selbständigen - Beispiel: Taxi-Dienste - sie verdienen meist schlecht und sind schlecht abgesichert

→ Fragen: z.B. Mindestlöhne, Beschäftigtenvertretungen, soziale Absicherungen, Arbeitszeitregelungen

mögliche Arbeitsrhythmen

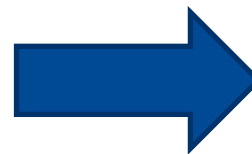
- 7:00 – 9:00 Obligationszeit (zweckgebundene Tätigkeiten wie z. B. Kinder versorgen, schlafen, einkaufen)
- 9:00 – 14:00 Arbeitszeit
- 14:00 – 19:00 Obligationszeit
- 19:00 – 21:00 Freizeit
- 21:00 – 24:00 Arbeitszeit



Dauer der Ruhezeit?

oder

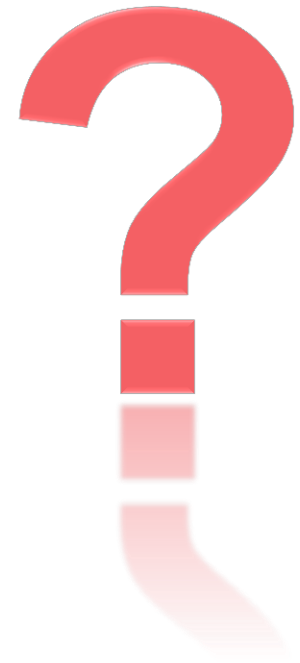
- 3 Wochen lang je 5 Tage 12 bis 14 Stunden arbeiten, danach 2 Wochen frei



Ausgleich der Kumulation der Erschöpfung?

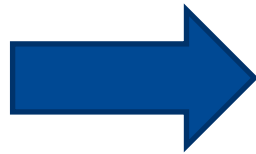
Fragen, die wir stellen müssen

- Sollte es bestimmte Rahmenbedingungen geben, z.B. begrenzte Tages- oder Wochenarbeitszeiten oder Mindestanforderungen an Ruhezeiten? (die dann aber wieder die Flexibilität einschränken)
- Sollte es bestimmte Bedingungsgefüge geben, z.B. durchschnittliche Ruhezeiten, von denen abgewichen werden kann, die aber in einem bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden müssen?



mögliche Arbeitsorte

- überall – zuhause, Zug, Auto, Hotel, Bistro, Flugzeug,.....



© pixabay



© imagegami - Fotolia.com

- Ergonomie?
- Abgrenzung Arbeitsraum - Privatraum?
- Arbeits- und Rollenverteilung?
- soziale Unterstützung?

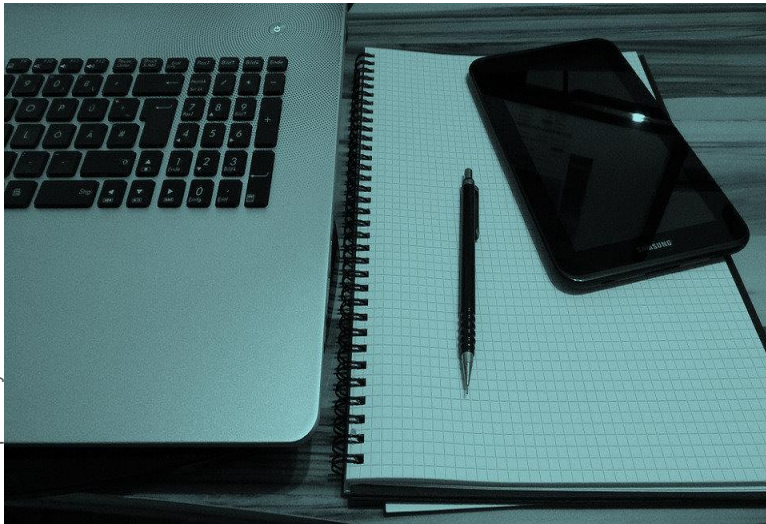
Arbeitsschutz?

Akzeptanz des Arbeitsschutzes?

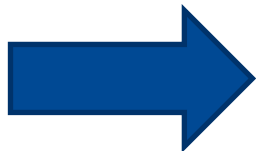
- Flexibilität
- selbstbewusste Erwerbstätige
- Führungskräfte
- Anforderungen an Personen
- STOP-Prinzip



Flexibilisierung von Ort und Zeit



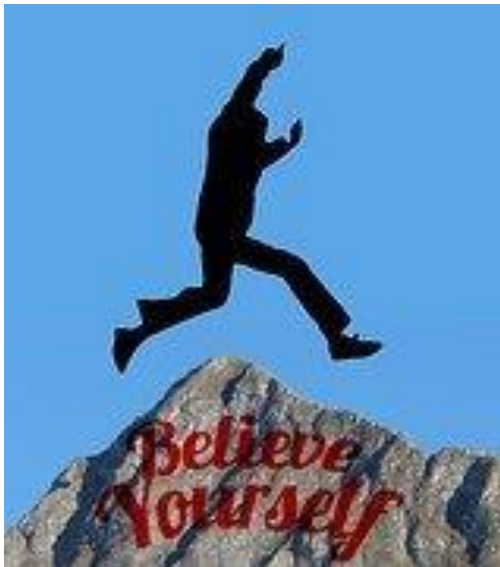
- Auswirkung auf Sicherheit und Gesundheit?
- Flexibilitätsgewinne wirken kurzfristig
- Sicherheits- und Gesundheitsrisiken (und auch soziale Folgen) zeigen sich i.d. R. erst langfristig
- andere Führung als bisher erforderlich



selbstbewusste Erwerbstätige

Anforderungen an den Einzelnen

- Lernfähigkeit
- Selbstmanagement



pixabay



© AndreaDanti - Fotolia.com

z.B. ständig neue Teams, neue Arbeitsorte, neue VG, neue (selbstbewusste) MA, Zielerreichung, Home office, soziale Beziehungen (ggf. keine Kollegen und Kolleginnen)

STOP-Prinzip

- neue Anforderungen sind sehr person- zentriert => Verhaltensprävention rückt in den Fokus
- wenn ich mich selbst managen muss: Warum sollte ich auf andere hören?



- Wie erhalten wir unsere Maßnahmenhierarchie?

Reicht Verhaltensänderung nicht aus?

It is unreasonable to expect people to change their behavior when the social, cultural and physical environments around them fully conspire against them....”

Adapted from M. Marmot/Institute of Medicine Report

oder auch: “Wie soll ich es in einer ungesunden Umgebung schaffen mich gesund zu verhalten?”



Professor Sir
Michael Marmot

<http://4.bp.blogspot.com/-5UzxIHytaFM/T9iKb4LpUII/AAAAAAAAAMo/XdlUXqQX2ZU/s1600/1.+Michael+Marmot+photo.jpg>

was bleibt: Grundbedürfnisse des Menschen

Das Bedürfnis nach Bindung

Das Bedürfnis nach Kontrolle
und Orientierung

Das Bedürfnis nach Lust-
gewinn und Unlust-
vermeidung

Das Bedürfnis nach
Selbstwerterhöhung/ -schutz



(Epstein, 1990 und Grawe, 2004)

Fazit

- (gesellschaftliche) Diskussionen sind notwendig, welche Regeln zukünftig gelten sollen: „Wie wollen wir morgen leben und arbeiten?“
- anything goes \neq everything ist okay



Rahmenbedingungen können helfen

- es kommt auch auf unser eigenes Verhalten an, wie die Zukunft aussehen wird

aber:

- Arbeitsschutz wird nur akzeptiert, wenn die Vorteile klar erkennbar sind
- Überzeugungsarbeit wird immer wichtiger



Mein Wunsch

„The deepest principle in human nature is the craving to be appreciated.“

(William James, 1920)

Wenn wir es schaffen, dass die Erwerbstätigen den Arbeitsschutz als Wertschätzung erleben, wird er akzeptiert.

Für diese Arbeit wünsche ich
uns allen viel Kraft!

