

Certo

Magazin für Sicherheit und Gesundheit

01 2018

GESUNDE PSYCHE

Gefährdungsbeurteilung in der Praxis

GEDÄMPFTER KLANG

Verbesserung der Büroakustik

GEMEINSAM STARK

VBG-Vorstand im Interview

MAGDALENA ROGL

MEHR MUT ZUM FEHLER

Wie lässt sich gerade das Scheitern produktiv nutzen? Als Head of Digital Channels von Microsoft schildert Rogl ihre größten Fehler und Lernerfolge.



RATGEBER

**Führen
über Ziele**

Indirekte Steuerung



Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

EDITORIAL



ANGELIKA HÖLSCHER
Vorsitzende der Geschäftsführung der VBG

Viele gute Ideen

Haben Sie eigentlich an Ihre persönliche Absicherung im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gedacht? Während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich Versicherungsschutz genießen, gilt dieser Automatismus für selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer nicht. Doch wir bieten eine Lösung zur Schließung Ihrer Versorgungslücke an: die Versicherung für Selbstständige auf freiwilliger Basis. Zum 1. Januar 2018 ist der Einstiegsbeitrag noch einmal deutlich günstiger geworden. Schon ab monatlich 4,50 Euro genießen Selbstständige den umfassenden Versicherungsschutz mit allen Leistungen der VBG.

Viele weitere gute Ideen für ihren Geschäftsalltag finden Arbeitgeber und Führungskräfte in dieser Ausgabe von Certo. Die Titelgeschichte zeigt, wie ein offener und konstruktiver Umgang mit Fehlern zu mehr Erfolg und mehr Sicherheit für Unternehmen führt.

Ganz besonders danken möchte ich allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Certo-Leserbefragung. Ihre Wertschätzung und Ihre Themenvorschläge bestätigen unsere Arbeit: Certo wirkt und entwickelt sich stetig weiter.

Danke für Ihre Ideen!

MUT ZUM SCHEITERN

SCHWERPUNKT

Mut zum Scheitern

Führungskräfte von Microsoft, Allianz SE und Edition F berichten, wie sie aus Erfahrungen des Scheiterns wertvolle Erkenntnisse gewonnen haben.

Noch
mehr
Inhalt!

www.certo-app.de

14



HORIZONT

4 News aus der VBG und der Welt

TIEFGANG

- 6 Mehr Mut zum Fehler
- 9 Richtig falsch
- 11 Planung minimiert Risiken

AUF KURS

- 12 Mit Kompass zum Ziel
- 14 Schwachstellen finden

18



MASCHINENRAUM

18 Ruhe, bitte!

VBG-NAVIGATOR

- 20 Gemeinsam stark – Interview mit den Vorstandsvorsitzenden der VBG
- 22 Termine
- 22 Unfallanzeige online

AUSGUCK

23 Ihre Frage, unsere Antwort

IMPRESSUM

VBG, Massaquoiopassage 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: 040 5146-2562,
certo@vbg.de, www.vbg.de/certo

Produktion: muehlhausmoers
corporate communications gmbh,
www.muehlhausmoers.com
Projektleitung muehlhausmoers:
Stefanie Moers

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

Erscheinungsweise: vierteljährlich,
Nr. 01/2018. Der Bezugspreis für das
Magazin ist durch den Beitrag abgegolten.

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Certo ist prämiert mit:


best of
content marketing
2017



Ihr Recht auf Widerspruch

Das Sozialgesetzbuch regelt, welche Leistungen die VBG nach einem Arbeitsunfall erbringt. Dies beinhaltet auch das Recht der Versicherten, gegen eine Entscheidung der VBG Widerspruch einzulegen. Meist landet der Fall dann im Widerspruchsausschuss. **Oliver Pähler** und **Jürgen Schuldes** berichten über die Arbeit des Widerspruchsausschusses der VBG in Bielefeld. Sie überprüfen den Vorgang und entscheiden über den Widerspruch.

Widerspruch einlegen

Wer mit einer Entscheidung der VBG nicht einverstanden ist, kann Widerspruch einlegen. Wir empfehlen, diesen zu begründen und per Post an die VBG zu schicken.

Vorgang prüfen

Bevor wir aktiv werden, überprüfen die Reha-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter noch einmal intern den Fall. Sollte es zu keinem positiven Ergebnis für den Versicherten kommen, wird uns der Fall vorgelegt. Der Ausschuss besteht aus ehrenamtlichen Mitgliedern und ist paritätisch mit Versicherten- und Arbeitgebervertretern besetzt. Einmal im Monat treffen wir uns in der Bezirksverwaltung Bielefeld, um über die eingelegten Widersprüche zu entscheiden. Dabei vertritt Oliver Pähler die Versicherten- und Jürgen Schuldes die Arbeitgeberseite.

Entscheidung treffen

Der jeweils zuständige Reha-Mitarbeiter der VBG schildert uns den Fall und begründet, auf welcher Basis die Entscheidung getroffen wurde, also zum Beispiel aufgrund von ärztlichen Attesten oder Stellungnahmen. Auf dieser Grundlage fällen wir dann wiederum eine Entscheidung. Das heißt, wir geben dem Widerspruch statt oder weisen ihn zurück. Wer als Versicherter mit der Entscheidung des Widerspruchsausschusses nicht einverstanden ist, kann beim zuständigen Sozialgericht klagen.



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/satzung

Oliver Pähler (45, links) und **Jürgen Schuldes (68)** sind ehrenamtlich für den Widerspruchsausschuss der VBG in Bielefeld tätig.

15.000 Euro

PREISGELD GIBT ES BEIM
VBG-PRÄVENTIONSPREIS ZU GEWINNEN.



Bis zum 31. März 2018 können sich Mitgliedsunternehmen um den Preis bewerben, indem sie ihre innovativen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge auf der neuen Austauschplattform „VBG_NEXT – Gemeinsam Prävention entwickeln“ einreichen. Eine Jury kürt die besten Ideen in verschiedenen Kategorien.



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbgnext.de



LOHN
NACHWEIS
DIGITAL

Abschied vom Entgeltnachweis

Im Februar 2018 müssen Mitgliedsunternehmen ihre Entgeltsummen ein letztes Mal auf zwei Wegen der VBG mitteilen. Der 12. Februar ist der Stichtag für die Abgabe des Entgeltnachweises 2017. Am 16. Februar endet die Abgabefrist für den Lohnnachweis Digital (LN Digital). Ab 2019 wird diese Doppelung nicht mehr nötig sein: Dann ersetzt der LN Digital den Entgeltnachweis. Ihren Entgeltnachweis können Unternehmen einfach und schnell auf www.vbg.de unter dem Service „Entgelt melden“ einreichen. Die dafür notwendigen Zugangsdaten (Kundennummer und PIN) stehen auf dem Entgeltnachweisformular, das die VBG bereits versandt hat. Der LN Digital kann direkt über das Lohnabrechnungsprogramm oder über eine kostenlose Ausfüllhilfe (zum Beispiel sv.net) abgegeben werden. Zuvor ist der automatisierte Abgleich der Unternehmensdaten (die Stammdatenabfrage) durchzuführen. Anhand der Entgeltmeldung errechnet die VBG den Mitgliedsbeitrag. Er kann bequem per SEPA-Lastschrift bezahlt werden. Das Formular zur Erteilung des Lastschriftmandates ist unter www.vbg.de/sepa zu finden.



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/Indigital



Kollisionswarnsysteme verringern das Unfallrisiko und sind für Sicherheitsunternehmen prämiierungsfähig.

Jetzt Prämie sichern

Sicherheit zahlt sich aus: Unternehmen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit investieren, werden von der VBG durch finanzielle Prämien belohnt. Die jährliche Höchstprämie beträgt 50.000 Euro. Seit Januar 2018 gelten neue Prämienkataloge, die im Vergleich zu den bisherigen Katalogen Ergänzungen enthalten. Zum Beispiel wird in der Branche der Sicherheitsunternehmen neben der Personen-Notsignal-Anlage und dem Unfalldatenspeicher nun die Anschaffung von Kollisionswarnsystemen

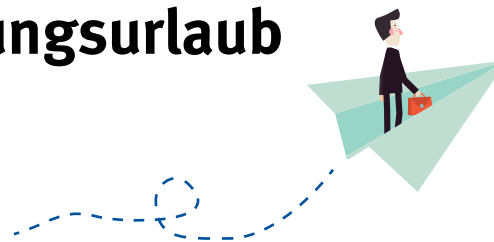
gefördert. Zeitarbeitsunternehmen können künftig eine Prämie für die Erstbegutachtung „Arbeitsschutz mit System“ erhalten. Neu im Maßnahmenkatalog der Branche Glas/Keramik stehen schnitthemmende Langarmshirts und Hosen, Maßnahmen zum sicheren Anschlagen sowie Leiterzubehör. Die Prämien für ein Prämienjahr können jeweils bis zum 11. Februar des Folgejahres bei der VBG beantragt werden.



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/pramie

Versichert im Bildungsurlaub

Ob Sprachkenntnisse, Software-Know-how oder andere Zusatzqualifikationen – Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung. In fast allen Bundesländern haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu diesem Zweck einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit. Das ist der sogenannte Bildungsurlaub. Schutz in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht im Bildungsurlaub allerdings nur, wenn die Teilnahme vom Arbeitgeber veranlasst wurde oder wenn die Weiterbildung die eigenen beruflichen Chancen verbessert und nicht nur rein privaten, hobbymäßigen



Interessen dient. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf die Zeit der Veranstaltung selbst sowie auf die An- und Abreise.



MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/faq-versicherung



Gute Noten für Certo

Positive Reaktionen, wertvolle Hinweise: Die Ergebnisse der Leserbefragung zum VBG-Mitgliedsmagazin liegen vor.

Certo ist eine hilfreiche Lektüre für den Arbeitsalltag und liefert den Leserinnen und Lesern gute Tipps rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Redaktion dankt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für das konstruktive Feedback im Rahmen unserer Leserbefragung. Die Ergebnisse zeigen: Certo hat zahlreiche Stammleser. 80,4 Prozent der

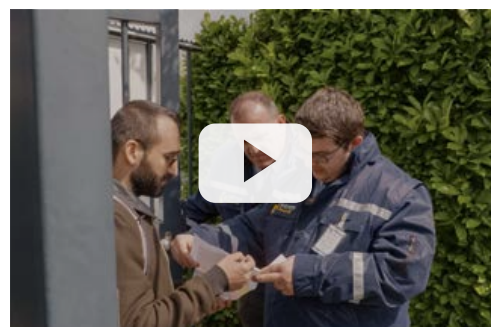
Befragten lesen alle vier Ausgaben pro Jahr. Auf einer Skala von eins bis fünf vergeben die Leserinnen und Leser durchschnittlich die Note 2,1. Was uns freut: Certo ist Gesprächsthema in den VBG-Mitgliedsunternehmen. Rund 64 Prozent der Leserinnen und Leser geben an, dass Certo im Unternehmen ausliegt oder an Kolleginnen und Kollegen

weitergegeben wird. Die Mehrheit der Leserschaft erwartet von Certo vor allem praxisnahe Themen und Erfahrungsberichte. Diesen Wunsch werden wir auch in Zukunft gern erfüllen.

 **CERTO-NEWSLETTER ABONNIEREN:**
www.vbg.de/certo-infomail


Neuer Unterweisungsfilm für den Sicherheitsdienst

In Einrichtungen für Geflüchtete leben Menschen unterschiedlicher Herkunft mit oftmals traumatischen Lebenserfahrungen zusammen – und das auf engem Raum. An Sicherheitskräfte stellt dieses Tätigkeitsfeld besondere Anforderungen. Neben interkultureller Kommunikationsfähigkeit sind besondere Kenntnisse in der Gefahrenabwehr, beim Gesundheitsschutz und bezüglich der organisatorischen Abläufe gefragt. Die VBG stellt diese Arbeit in ihrem neuen Qualifizierungsfilm „Sicher im Einsatz – Sicherheitsdienst in Einrichtungen für Geflüchtete“ dar. Die 43-minütige Schulung richtet



Filmthema: Einsatz in Einrichtungen für Geflüchtete.

sich an Führungskräfte, Ausbilder und Beschäftigte. Sie kann vollständig oder in einzelnen Kapiteln und Passagen zur Unterweisung und Schulung verwendet werden. Mögliche Einsatzsituationen werden realistisch gezeigt und erörtert. Sicherheitskräfte und Experten kommen in Interviews zu Wort. Der Film ist der jüngste Beitrag in der Reihe „Sicher im Einsatz“, die die VBG für Mitgliedsunternehmen der Branche Sicherheitsdienstleistungen herausgibt.

 **VIDEO ANSCHAUEN:**
www.vbg.de/learnfilme

FEHLERKULTUR

MEHR MUT ZUM SCHEITERN — eine positive Fehlerkultur wird für den wirtschaftlichen Erfolg und für die Arbeitssicherheit von Unternehmen immer wichtiger. Denn nur, wenn Beschäftigte aller Hierarchieebenen angstfrei über Probleme sprechen können, sind sie agil und lernfähig. Führungskräfte von Microsoft, Allianz SE und Edition F berichten, wie sie von Erlebnissen des Scheiterns profitieren und daraus wertvolle Einsichten gewinnen.

Der erste größere Patzer im neuen Job unterlief ihr ausgerechnet im Gespräch mit ihrer obersten Vorgesetzten. Mittlerweile kann Magdalena Rogl, die seit eineinhalb Jahren die digitale Unternehmenskommunikation beim Softwarekonzern Microsoft Deutschland in München leitet, über den Vorfall lachen. „Ich wollte Sabine Bendiek, unsere Vorsitzende der Geschäftsführung, dafür gewinnen, persönlich auf Twitter aktiv zu werden“, erzählt sie. Doch die Chefin erteilte ihr eine überraschende Absage. „Frau Bendiek sagte: ‚Ich halte Social-Media-Beiträge über mein Leben für verbale Luftverschmutzung.‘ Nach dieser Antwort blieb mir regelrecht die Luft weg. Ich war nicht in der Lage, meine Argumente vorzutragen.“ Später wurde Magdalena Rogl klar, was sie bei dem Gespräch falsch gemacht hatte. „Ich hatte mich nicht klar genug ausgedrückt. Frau Bendiek dachte, ich erwarte Twitter-Beiträge über Banalitäten wie ihr Frühstück. Dabei hatte ich an spannende Themen aus ihrem Arbeitsalltag gedacht. Es war ein Missverständnis.“

VERSUCH MACHT KLUG

Inzwischen wendet Rogl das Prinzip, aus Fehlern zu lernen, bei vielen Projekten in ihrer Abteilung Digital Channels bewusst an. Als Microsoft erstmals ein Livevideo postete, nutzte das Team anstelle von professioneller Videotechnik absichtlich nur ein Smartphone. Zwar brach die Internetverbindung zwischendurch ab, trotzdem erzielte die Liveübertragung eine sehr gute Resonanz bei der Zielgruppe. „Daraus haben wir den Schluss gezogen, dass sich dieses Format für unsere Kommunikation lohnt, und in ein Livestreamstudio investiert“, berichtet Magdalena Rogl. Kritik im eigenen Hause gab es wegen des Pannenvideos nicht, denn schließlich hat der Test dabei geholfen, eine wichtige Investitionsentscheidung zu treffen. Rogl hat das Glück, in einem Unternehmen zu

arbeiten, in dem solche Experimente ausdrücklich erwünscht sind – auch wenn bei ersten Gehversuchen mitunter etwas schief läuft.

Dieser konstruktive Umgang mit Misserfolgen ist in der Wirtschaft von herausragender Bedeutung, denn mangelnde Fehlerkultur kann Unfälle, ökonomische Krisen und erhebliche Reputationsverluste für Unternehmen heraufbeschwören. Im Geschäftsalltag ist das Berichten von Fehlern allerdings oft angstbesetzt und tabuisiert. „Deshalb setzen sich Missstände in manchen Unternehmen über Jahre fort“, weiß Prof. Torsten-Oliver Salge. Der Wirtschaftswissenschaftler leitet den Lehrstuhl für Innovation, Strategie und Organisation an der RWTH Aachen und forscht zum Thema Fehlerkultur. „In Studien bringen 50 bis 70 Prozent der Unternehmensmitarbeiter das Berichten von Fehlern mit negativen Emotionen in Verbindung. Sie fürchten negative Reaktionen von Vorgesetzten oder Kollegen. Beim Bekennen eigener Fehler könnte ihnen Nachlässigkeit vorgeworfen werden. Bei Hinweisen auf Fehler von anderen droht der Vorwurf der Unkollegialität. Deshalb wird oft das Verschweigen vorgezogen.“

Besonders brisant sei das Vertuschen von Fehlern in sicherheitsrelevanten Branchen, etwa in der Energieindustrie, der Luftfahrt oder der Medizin. Als Worst-Case-Szenario für die Ursachen und Folgen einer mangelhaften Fehlerkultur hat der Experte Salge den Hygieneskandal im britischen Stafford Hospital aus den Jahren 2005 bis 2010 untersucht. Sein Ergebnis: „Die Sterblichkeit von Patienten überstieg den statistisch zu erwartenden Wert im Zeitraum von fünf Jahren um 1.000 bis 1.500 Todesfälle. Obwohl viele Missstände in der Leitung und Belegschaft bekannt waren, bekämpfte die Unternehmensführung Mängel nur unzureichend. Die Klinikleitung war vornehmlich am kurzfristigen ökonomischen Erfolg interessiert. Besonders fatal: Es entstand ein Klima der Angst, in dem kritische Hinweise erst nicht beachtet und später

WUT
ZUSCHNEIDER
MUT ZUM
SCHNEIDER
MUT ZUM
SCHNEIDER
MUT ZUM
SCHNEIDER





DOMINIK A. HAHN, GLOBAL HEAD OF PEOPLE ATTRACTION DER ALLIANZ SE

Dominik A. Hahn (rechts) ist für die Personalgewinnung der Allianz verantwortlich. Eine wichtige Lernerfahrung für ihn war dort die Entwicklung eines Online-Verfahrens für Bewerbungen via Smartphone. Um schnell am Markt zu sein, entschied er sich für eine kürzere Testphase mit einigen wenigen Recruitern. Dies hatte zur Folge, dass letztlich nicht alle Funktionalitäten des Systems von den Recruitern genutzt wurden. Inzwischen ist ein umfangreiches Stakeholder-Management ein wichtiges Element seiner Projektplanungen.

SYLVAIN NEWTON, HEAD OF PEOPLE DER ALLIANZ SE

Sylvain Newton (links) ist Teil des Führungsteams Human Resources im Versicherungs- und Finanzdienstleistungskonzern Allianz SE. Zur Unternehmenskultur zählt dort der Noble Failure: Es gilt als ehrenwert, einen Fehler zu machen, der neue Erkenntnisse für das Team hervorbringt. Allerdings dürfen dabei nicht leichtfertig Risiken eingegangen werden.

„Ich habe bei der Allianz gelernt, die Meinungsvielfalt nicht als Störer wahrzunehmen, sondern diese zu nutzen, um eigene Projekte besser zu machen.“

DOMINIK A. HAHN

gar nicht mehr kommuniziert wurden.“ Sprich: Die Belegschaft duckte sich weg aus Angst vor negativen Auswirkungen für sie selbst.

Falls verheimlichte Fehler an die Öffentlichkeit gelangen, droht den betroffenen Unternehmen enormer wirtschaftlicher Schaden oder sogar die Schließung. General Motors wurde nach dem verzögerten Rückruf von Fahrzeugen mit defekten Zündschlössern für 124 Verkehrstote verantwortlich gemacht und zahlte als Strafe 900 Millionen US-Dollar. Der Klinikverbund, zu dem das Stafford Hospital gehört, wurde als Folge des Skandals aufgelöst.

Welche Faktoren Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit Fehlern motivieren, hat der Wirtschaftswissenschaftler Salge im Jahr 2017 gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Organisation der RWTH Aachen unter Leitung von Prof. Dr. Christine Harbring untersucht. Dabei

zeigte sich: Die Wahrscheinlichkeit, dass Fehler berichtet werden, ist am höchsten, wenn die Beschäftigten einerseits subjektiv das Gefühl haben, dass in ihrem Unternehmen eine positive Fehlerkultur herrscht, und andererseits, dass das Berichten von Fehlern zu objektiv erkennbaren Verbesserungsmaßnahmen führt. „Beide Effekte verstärken sich gegenseitig“, resümiert Salge.

POSITIVE EFFEKTE

Beachten Arbeitgeber beide Faktoren, ist das die Grundlage für gutes Fehlermanagement. Dieses kann nicht nur die Wahrscheinlichkeit von Skandalen wie in der genannten Klinik oder bei General Motors reduzieren, sondern auch die Sicherheit und den langfristigen Erfolg von Unternehmen positiv beeinflussen. „Durch eine Verbesserung ihrer Fehlerkultur gelang es britischen

Richtig falsch

Tipps zum Fehlermanagement



VERTRAUENSKULTUR SCHAFFEN

Führungskräfte können eine Atmosphäre schaffen, in der Beschäftigte sich trauen, Fehler offen anzusprechen. Das gelingt, indem Vorgesetzte auch persönliche Fehler eingestehen und Fehlerkultur vorleben.



KONSTRUKTIVES FEEDBACK

Wenn eine Arbeitskraft einen Fehler gemacht hat, spricht die Führungskraft mit ihr unter vier Augen über eine Lösung. Der Betroffene sollte nicht das Gefühl haben, ihm werde der Kopf abgerissen.



SICHTBARE VERÄNDERUNGEN

Aus Fehleranalysen sollten erkennbare positive Veränderungen im Unternehmen resultieren. Wenn Beschäftigte das Gefühl haben, ihre Vorschläge werden nicht umgesetzt, leidet ihre Motivation, an einer konstruktiven Fehlerkultur mitzuwirken.



POSITIVE REAKTION

Auf jede Meldung eines Fehlers sollte der Arbeitgeber positiv reagieren. Das ermutigt die Beschäftigten, sich auch zukünftig für eine gute Fehlerkultur einzusetzen – zum Wohle des Unternehmens.

Video anschauen!
Mehr Ratschläge zum
Fehlermanagement:
www.certo-app.de



„Mein größter Fehler bei Microsoft war, mich im ersten wichtigen Gespräch mit meiner obersten Vorgesetzten nicht klar genug auszudrücken.“

MAGDALENA ROGL

MAGDALENA ROGL, HEAD OF DIGITAL CHANNELS BEI MICROSOFT

Magdalena Rogl war Kinderpflegerin, später wechselte sie in die Medienbranche. Seit eineinhalb Jahren leitet sie die digitale Kommunikation im Softwareunternehmen Microsoft. Ihr Arbeitsmotto ist der schnelllebigen Digitalbranche angepasst: „Better done than perfect.“ Es ist besser, Fehler zu machen, als durch zu viel Perfektionismus Chancen zu verpassen.

Krankenhäusern, die Infektionsraten, zum Beispiel durch die systematische Kontrolle von Hygienemaßnahmen, deutlich zu senken. Konstruktive Fehlerkultur führt zunächst zu operativen Verbesserungen, also zu einer höheren Produkt- oder Dienstleistungsqualität. Im nächsten Schritt kann sich dies in einem größeren wirtschaftlichen Erfolg niederschlagen“, erläutert Prof. Salge. Denn: Je höher die Qualität und je geringer die Fehler und Skandale, desto mehr Vertrauen fassen die Verbraucher in ein Produkt oder eine Dienstleistung.

Wie wichtig Fehlerkultur für ihren Erfolg ist, wird immer mehr Führungskräften in deutschen Unternehmen bewusst. Der Versicherungs- und Finanzdienstleistungskonzern Allianz SE in München zum Beispiel hat vor zwei Jahren den Noble Failure, also den ehrenwerten Fehler, zu einem Leitbild in seiner Unterneh-



„Was ich besser machen will: Unsere strategische Weiterentwicklung darf nicht wegen des Tagesgeschäfts zu kurz kommen.“

NORA-VANESSA WOHLERT

**NORA-VANESSA WOHLERT,
GESCHÄFTSFÜHRERIN VON EDITION F**

Im Jahr 2014 gründete Nora-Vanessa Wohler (links) gemeinsam mit Susann Hoffmann Edition F. Das Online-Portal für Karriere- und Lifestylethemen richtet sich insbesondere an Frauen. Infolge eines zu optimistischen Businessplans drohte dem Start-up sechs Monate später das finanzielle Aus, doch inzwischen arbeitet es profitabel. Die Website erreicht pro Monat eine halbe Million Nutzer.

**SUSANN HOFFMANN,
GESCHÄFTSFÜHRERIN VON EDITION F**

Susann Hoffmann stammt wie ihre Mitgründerin aus der Kommunikationsbranche. Bei Edition F schätzt die Geschäftsführerin den engen persönlichen Kontakt zu den anderen Mitarbeitern. Sie sieht darin eine gute Voraussetzung für offene Fehlerkultur.

✎ menskultur erklärt. „Wir wissen, dass Fehler menschlich sind. Vor allem bei der Entwicklung von Innovationen sind sie unvermeidlich. Es ist sogar ein Fehler, keinen Fehler zu machen. Dann hat man zu wenig ausprobiert“, erläutert Sylvain Newton, Head of People der Allianz SE, die Idee des Noble Failure. „Das heißt nicht, dass wir uns mit Fehlern schmücken, aber wir sprechen wirklich relaxed über Dinge, die schiefgelaufen sind“, ergänzt Newtons Kollege Dominik A. Hahn.

LEARNING BY DOING

Als Vorreiter einer ausgeprägten Fehlerkultur gelten Start-ups aus der Digitalbranche. Sie bringen ihre Produkte und Dienstleistungen oft bewusst unfertig auf den Markt und optimieren sie erst im Nachhinein durch Analysen des Feedbacks der Zielgruppe. Mit dieser innovativen Arbeitsweise können sie Marktchancen schneller wahrnehmen als traditionell agierende Unternehmen, in denen die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle mitunter Jahre in Anspruch nimmt. Susann Hoffmann, Gründerin von Edition F, einer Online-Community für die persönliche Weiterentwicklung von Frauen, gibt ein Beispiel der neuen agilen Arbeitsweise:

„Zu unserem Online-Auftritt gehört eine Jobbörse, in der sich Arbeitgeber vorstellen können. Ursprünglich hatten wir das Portal so eingerichtet, dass Unternehmen dort selbstständig ihre Inhalte einstellen mussten. Die Nutzer wünschten jedoch, dass wir die Inhalte für sie produzieren. Inzwischen bieten wir die Jobbörse in dieser Form an.“ Um suboptimal entwickelte Produkte möglichst schnell korrigieren zu können, ist ein gut organisiertes Fehlermanagement notwendig. „Wir haben jede Woche in den verschiedenen Teams einen Jour fixe. Dabei analysieren wir: Was läuft gut? Was funktioniert nicht? Was müssen wir verbessern?“, berichtet Nora-Vanessa Wohler, ebenfalls Geschäftsführerin von Edition F. Dank dieser agilen Unternehmensführung ist es dem Berliner Start-up innerhalb von nur drei Jahren gelungen, zu einer bekannten Medienmarke zu werden und schwarze Zahlen zu schreiben.

Zum Erfolg hat letztlich übrigens auch Magdalena Rogls Twitter-Anfrage bei der Chefin von Microsoft Deutschland geführt. „In einem zweiten Gespräch konnte ich das Missverständnis aufklären. Frau Bendiek twittert jetzt regelmäßig über ihren Arbeitsalltag“, berichtet Rogl. Ein Fehler bietet eben oft die Chance zur Verbesserung.

FEHLERKULTUR

Planung minimiert Risiken



ELFIGRUSS ist Geschäftsführerin der workflow plus GmbH. Das Zeitarbeitsunternehmen ist in Bensheim und Darmstadt tätig. Es hat sich im Mai 2017, zum wiederholten Male seit 2011, erfolgreich der VBG-Begutachtung „Arbeitschutz mit System – AMS“ unterzogen.

Als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Beschäftigten benötigen Personaldienstleistungsunternehmen ein genaues Fehlermanagement. Elfi Gruff, Geschäftsführerin von workflow plus, erklärt ihr System.

Wie gehen Sie als Personaldienstleister mit Fehlern um?

Zunächst versuchen wir, mögliche Fehlerquellen von vornherein durch sorgfältige Planung zu minimieren. Wir betreuen keinen Kunden, ohne ihn vorher persönlich kennengelernt zu haben – mit den Bedingungen, die am Arbeitsplatz dazugehören. Wir erfragen, wie das Team aufgestellt ist, welche Qualifikationen und Voraussetzungen unser Mitarbeiter mitbringen muss, ob eventuell arbeitsmedizinische Vorsorge notwendig ist. Diese Informationen werden dokumentiert. Dann wählen wir nach sorgfältiger Prüfung eine geeignete Zeitarbeitnehmerin oder einen Zeitarbeitnehmer für das Unternehmen aus. Beim ersten Einsatztag wird er von einem unserer Disponenten begleitet.

Wie sind die Arbeitsbedingungen, die Sie bei Kunden vorfinden? Welche typischen Fehlerquellen gibt es?

Wenn wir in ein gut laufendes Unternehmen kommen, zum Beispiel im produzierenden Mittelstand, finden wir dort meistens exzellente

Strukturen vor. Das gilt gerade auch für die Arbeitssicherheit. Von möglichen Risiken verschaffen wir uns ein Bild, indem wir Einblick in die Gefährdungsbeurteilungen nehmen. Besonders vorsichtig sind wir in der Regel, wenn es um die Zusammenarbeit mit einem auswärtigen Subunternehmen geht, weil wir dann mitunter keine Möglichkeit haben, den Arbeitsplatz genau zu betrachten und die Arbeitsanforderungen oft großen Veränderungen unterliegen. Risikoreich können aus Sicherheitsgründen Baustellenarbeiten in der Höhe oder Arbeiten im Bereich der Müllentsorgung sein. Wenn wir die Rahmenbedingungen eines Auftrages nicht ausreichend prüfen können, lehnen wir ihn ab.

Sicherlich kommt es vor, dass im Arbeitsalltag trotz guter Rahmenbedingungen Fehler passieren. Wie gehen Sie dann vor?

Nehmen wir einmal an, unser Zeitarbeitnehmer ist mit einem Gabelstapler gegen ein Tor gefahren oder hat als Buchhalter eine falsche Buchung vorgenommen. Für solche Vorfälle haben wir eine systematische Fehler- und Reklamationsbearbeitung. Der Disponent erhält wöchentliches Feedback vom Kunden und erfährt dabei von möglichen Problemen. Daraufhin setzen wir uns mit allen Beteiligten gemeinsam an einen Tisch, um die Fehlerursache zu erkennen und eine Lösung zu finden. Es sind

immer alle drei Seiten zugegen – wir, unser Mitarbeiter und der Kunde. Das ist wichtig für die Transparenz. Optimalerweise sitzt aufseiten des Kunden nicht nur die obere Führungsebene mit am Tisch, sondern auch der Teamleiter, der die konkrete Arbeitsanweisung gegeben hat.

Solche Gespräche können heikel sein. Sie müssen herausfinden, ob die Verantwortung für den Fehler bei Ihrem Beschäftigten liegt oder eventuell beim Kunden selbst. Was ist bei dieser Kommunikation zu beachten?

Dafür ist Fingerspitzengefühl und behutsames Vorgehen notwendig. Wir dürfen niemandem zu nahe treten – gerade dann, wenn derjenige wirklich einen Fehler gemacht hat. Unsere Disponenten sind für solche Gespräche geschult.

Unter welchen Umständen treten Fehler besonders oft auf?

Sowohl Mitarbeiterfehler als auch Führungsfehler passieren vor allem dann, wenn es Veränderungen im Unternehmen gibt, wenn die Auftragslage hoch ist und Stress herrscht. Saisongeschäfte sind fehleranfällig, weil dann in kurzer Zeit ein hohes Auftragsvolumen abgearbeitet wird und ein hoher Anteil von neuen Mitarbeitern im Unternehmen ist. Unter solchen Umständen müssen die Arbeitsbedingungen besonders genau geprüft werden.

Welche Fehler „darf“ eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter machen?

Grundsätzlich gilt: Jeder darf Fehler machen. Problematisch wird es dann, wenn jemand besonders oft Fehler macht. Dann müssen wir klären, ob die Qualifikation und die Persönlichkeit des Beschäftigten wirklich zu seiner Aufgabe passen. In der Regel haben unsere Disponenten bei dieser Auswahl jedoch ein sehr gutes Gespür.

Das Gespräch führte Felix Enzian.



LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Hilfreich bei der Implementierung eines guten Fehlermanagements ist die VBG-Broschüre „Zeitarbeit – sicher, gesund und erfolgreich“. Sie gibt eine Anleitung zur Optimierung der Arbeitsorganisation in Zeitarbeitsunternehmen. Besonders das Kapitel 2.1.10 „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Mitarbeiterbeteiligung“ beschäftigt sich mit Fehlermanagement.

JETZT LESEN:
www.vbg.de/zeitarbeit

MITARBEITERFÜHRUNG

Mit Kompass zum Ziel

Immer mehr Unternehmen nutzen die Managementmethode der Indirekten Steuerung. Dabei führen Vorgesetzte über Ziele. Für die Zielerreichung übernehmen Beschäftigte mehr Eigenverantwortung und haben bestenfalls einen großen Freiraum für ihre Handlungen und Entscheidungen. Allerdings besteht bei schlecht gesetzten Zielen ein hohes Risiko, dass Beschäftigte ihre Gesundheit gefährden, um die Zielvorgabe zu erfüllen. Mit diesen Maßnahmen können Arbeitgeber das Führungsprinzip sicherer anwenden.



**KLARES ZIEL**

Vorgegebene Zahlen für Erträge oder Verkaufsabschlüsse sind typische

Zielformulierungen der Indirekten Steuerung. Wenn Beschäftigte befürchten, diese Ziele zu verfehlen, reagieren sie womöglich mit Verhaltensweisen, die ihre Gesundheit gefährden, zum Beispiel Ausdehnung der Arbeitszeit, Verzicht auf Urlaub oder vermehrter Substanzkonsum zur Steigerung der Arbeitsleistung. Indem Arbeitgeber erreichbare Ziele setzen, können sie ihre Beschäftigten vor Selbstgefährdung schützen.

**FLEXIBLER KURS**

Falls Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, ihre Zielvorgaben zu erfüllen, sollten sie die Möglichkeit haben,

diese gemeinsam mit der Führungskraft zu überprüfen und flexibel anzupassen. Generell ist es empfehlenswert, Ziele nicht einseitig vorzugeben, sondern gemeinsam mit den Beschäftigten realistisch festzulegen.

**GERINGER BALLAST**

Oft werden Zielvorgaben der Indirekten Steuerung mit der vorgeschriebenen Nutzung von Controlling-Systemen

gekoppelt, das heißt: Beschäftigte müssen in festgelegten Zeitintervallen Rückmeldungen zum Zielerreichungsgrad und zur Erfüllung bestimmter Kennzahlen an ihre Vorgesetzten übermitteln. Um Mitarbeiter nicht unnötig durch bürokratischen Mehraufwand zu belasten, sollten diese Meldepflichten auf ein erforderliches Maß begrenzt werden.

**GESUNDE ANKUNFT**

Mit Seminaren, Gesundheitstagen und anderen Unterstützungsangeboten können Arbeitgeber Beschäftigte für Selbstgefährdungen sensibilisieren, ihre Gesundheitskompetenz erhöhen und Informationen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit vermitteln.

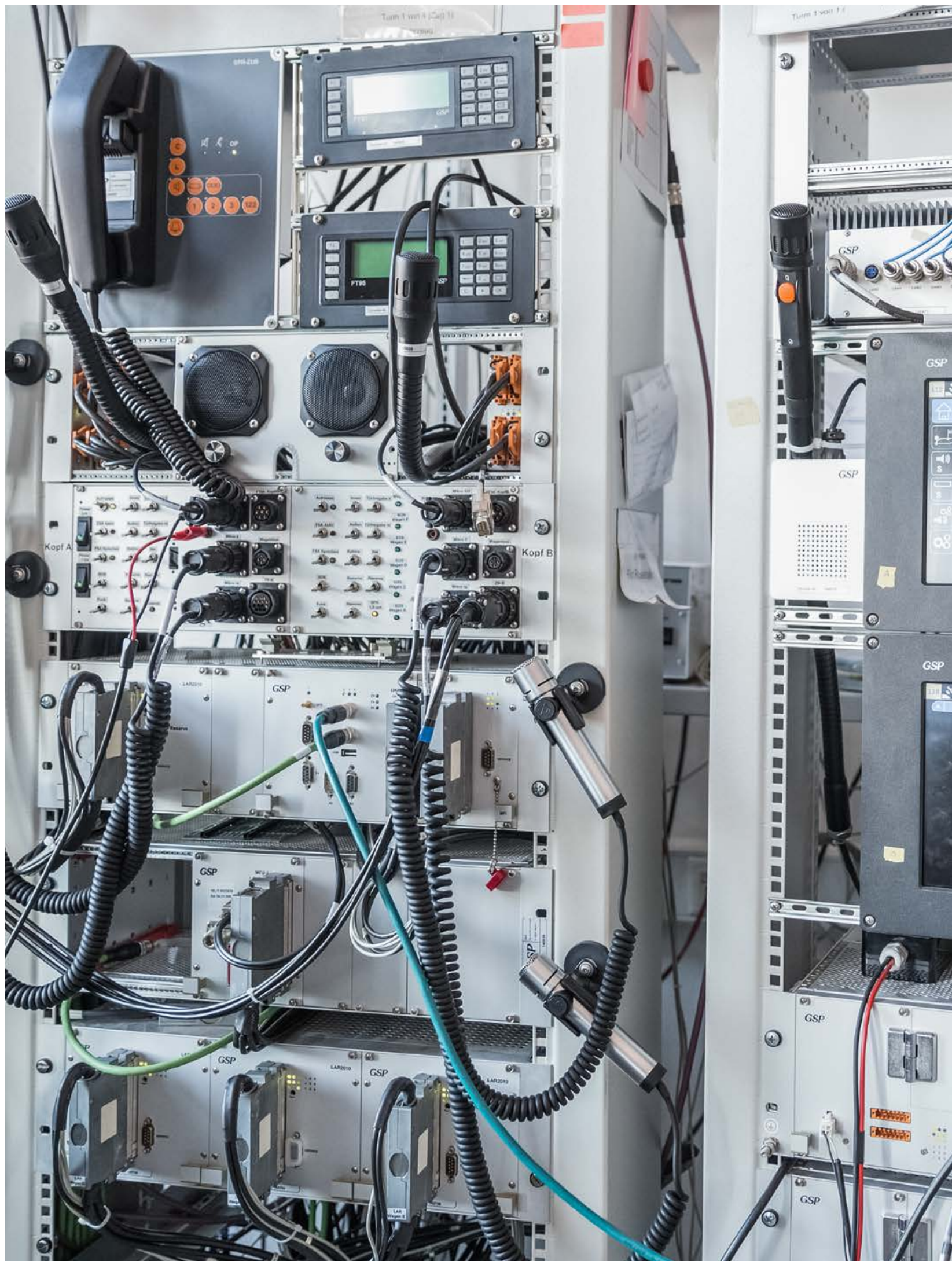
Führungskräfte sollten ihrem Mitarbeiterteam bewusst machen, dass eventuell vereinbarte Boni auf keinen Fall auf Kosten der persönlichen Gesundheit erlangt werden dürfen.

**STARKE PARTNER**

Gemeinsam mit Wissenschaftlern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und anderen Partnern hat die VBG die Initiative „Mitdenken 4.0“ ins Leben gerufen. Die Projektpartner untersuchen neue Arbeitsmodelle in verschiedenen Branchen, insbesondere in der Büro- und Wissensarbeit. Eines der Forschungsgebiete ist die Indirekte Steuerung. Ziel ist es, den Unternehmen Handlungshilfen für die betriebliche Praxis zur Verfügung zu stellen.

MITDENKEN 4.0**MEHR ZUM THEMA:**

Das Präventionsprojekt „Mitdenken 4.0“ präsentiert Forschungsergebnisse zu Auswirkungen der Indirekten Steuerung: www.vbg.de/indirektesteuerung



GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Schwachstellen finden

Die GSP Sprachtechnologie GmbH berücksichtigt bei der Gefährdungsbeurteilung zum ersten Mal auch die psychische Belastung. In der ersten Phase hat das Projektteam die wichtigsten Belastungsfaktoren für die Beschäftigten ermittelt. Nun folgt die Erarbeitung von Gegenmaßnahmen.


Die GSP Sprachtechnologie GmbH in Berlin stellt Fahrgastinformationssysteme für Bahnen und Busse her – ein Geschäftsfeld zwischen IT und Elektrotechnik. Büroarbeitsplätze und technische Produktionsräume sind dicht beieinander in einem Gebäude untergebracht. Hier gibt es täglich viele interne Besprechungen, Kontakte mit Kunden, Tests von Prototypen, Anlieferungen von Waren, Auslieferungen von Bestellungen. Auf vier Etagen herrscht ein reges Treiben der insgesamt rund 240 Beschäftigten. Der Zeitdruck ist mitunter hoch. Arbeitsalltag in einem modernen Unternehmen. All das bringt auch psychische Belastungen mit sich.

Vielen Arbeitgebern ist allerdings noch nicht bewusst, dass sie gesetzlich verpflichtet sind, neben den körperlichen auch die psychischen Gefährdungen an ihren Arbeitsplätzen zu ermitteln (siehe dazu „Die Rechtslage“ auf Seite 16). So war es auch bei der GSP. Auslöser für das dort laufende und noch nicht abgeschlossene Projekt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung war der Routinebesuch eines VBG-Mitarbeiters vor zwei Jahren. „Haben Sie denn auch schon die psychischen Belastungen

untersucht?“, erkundigte sich der Fachmann für Arbeitssicherheit bei seinem Rundgang durch das Unternehmen. Martin Schlesinger, Mitglied der Geschäftsleitung von GSP, musste damals die Frage verneinen. „Mir leuchtete aber schnell ein, dass es notwendig ist, psychische Gefährdungen in unseren Arbeitsabläufen zu ermitteln und entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen“, blickt Schlesinger zurück.

Da die Geschäftsführung von GSP auf keinerlei Erfahrungen bei der Ermittlung psychischer Belastungen in ihrem Unternehmen zurückgreifen konnte, ließ sie sich von Dr. Kai Breitling von der VBG in Berlin beraten. Der Experte unterstützte sie damit bei der Wahl der Methode und bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. „Diesen Service bieten wir unseren Mitgliedsunternehmen kostenfrei an“, sagt Dr. Breitling. Er gehört zum Team von Arbeitspsychologen, die es in jeder VBG-Bezirksverwaltung gibt. Sie beraten die VBG-Mitgliedsunternehmen.

METHODE WÄHLEN

Im Juli 2016 bildete sich bei GSP ein sechsköpfiges Projektteam, das die Regie für den organisatorischen Ablauf der Gefährdungsbeurteilung übernahm und einen terminlichen Fahrplan für die Durchführung erstellte. Zu ihm gehören ein Mitglied der Geschäftsleitung, ein Mitglied des Betriebsrates, eine Mitarbeiterin aus dem Personalmanagement, ein Beschäftigter aus der Organisation sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin. Als Methode 

> KOMPLEXE STRUKTUREN

Tätigkeiten im Grenzbereich von IT und Elektrotechnik prägen viele Arbeitsplätze bei GSP.

hat das Team ein Kombinationsverfahren gewählt: Zunächst bewerteten die Mitarbeiter per Fragebogen mögliche psychische Belastungsfaktoren an ihren Arbeitsplätzen. Die Teilnahme war anonym und freiwillig. Anschließend wurden die Ergebnisse der Fragebögen in Gruppenworkshops genauer analysiert. Dafür teilte das Projektteam die insgesamt rund 240 Arbeitsplätze bei GSP in acht Gruppen mit gleichartigen Arbeitsplatztypen ein. „Das dient der besseren Vergleichbarkeit und Bewertbarkeit der Antworten“, erläutert Geschäftsführer Martin Schlesinger. „Unsere IT-Fachleute, die die Software programmieren, sind ganz andersartigen Belastungen ausgesetzt als Mitarbeiter in der Fertigung oder Beschäftigte im technischen Kundendienst“, nennt er Beispiele.

AKZEPTANZ SCHAFFEN

Bevor die eigentliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung begann, informierte die Geschäftsleitung die gesamte Belegschaft über das Vorhaben und die Vorgehensweise. „Uns war es wichtig, unseren Mitarbeitern deutlich zu machen, dass wir nicht ihr subjektives psychisches Empfinden ergründen. Untersucht werden nur objektive Belastungsfaktoren, mit dem Ziel, diese zu reduzieren. Dank unserer Erläuterungen stieß das Projekt auf große Akzeptanz“, sagt Schlesinger.

Im Sommer 2017 konnte die Auswertung der Fragebögen in den Workshops abgeschlossen

werden. „Als wichtigste psychische Belastungen haben sich in allen Gruppen Zeitdruck und Störungen der Konzentration durch Unterbrechungen bei der Arbeit herausgestellt“, berichtet der Geschäftsführer von GSP weiter. Die Störungen ergeben sich ihm zufolge insbesondere durch zahlreiche Telefonate, durch ein hohes Aufkommen von Gesprächen mit Kunden und Kollegen sowie durch den Geräuschpegel in bestimmten Arbeitsbereichen. „Diese Befunde sind ein realistisches Abbild unseres Arbeitsalltages“, resümiert Martin Schlesinger.

MASSNAHMEN PRIORISIEREN

Mit Jahresbeginn 2018 hat die nächste Phase der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei GSP begonnen: Es werden konkrete Maßnahmen getroffen, um Belastungen zu reduzieren. Das Projektteam hat vier Handlungsfelder mit insgesamt 25 Maßnahmen zusammengetragen. Dazu gehört zum Beispiel die Einrichtung von Ruhezeiten und Ruheräumen. Jetzt stimmen die Mitarbeiter darüber ab, welche der Maßnahmen Priorität hat. Geschäftsführer Martin Schlesinger ist mit dem bisherigen Verlauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sehr zufrieden. „Endgültig beendet ist die Gefährdungsbeurteilung jedoch nie“, blickt er bereits in die Zukunft. „Die Maßnahmen müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls an neue Gefährdungen angepasst werden.“

> ANALYTISCHE ARBEIT

Das Projektteam Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wertet die Workshopprotokolle der Mitarbeiter aus und erstellt Handlungsfelder mit Gegenmaßnahmen.



HANDLUNGSHILFE

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis.

 **BROSCHÜRE LESEN:**
www.vbg.de/psyche

Die Rechtslage

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie umfasst die systematische Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind. Anhand der Ergebnisse werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes festgelegt. Die gesetzliche Basis für die Gefährdungsbeurteilung sind die Paragraphen 5 und 6 im Arbeitsschutzgesetz. Sie verpflichten Unternehmen in Deutschland, auch psychische Belastungen durch die Gefährdungsbeurteilung zu erfassen. Ziel ist es nicht, psychische Risikofaktoren oder Erkrankungen des Einzelnen festzustellen, sondern Belastungen im Arbeitsalltag zu identifizieren, die sich negativ auf die Gesundheit des Mitarbeiters auswirken können. Anschließend werden Maßnahmen entwickelt, um den Belastungen wirksam zu begegnen.



> **REGES TREIBEN**

Wegen Meetings und Absprachen sind auf den Fluren viele Mitarbeiter unterwegs.

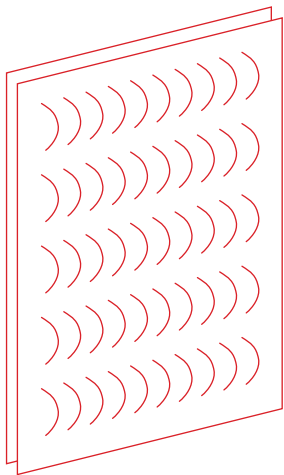


> **AUFWENDIGE ENTWICKLUNG**

Softwaretester unterziehen die Prototypen der Fahrgastinformationssysteme von GSP zahlreichen Tests.

Ruhe, bitte!

Lärm wird als Störfaktor Nummer eins im Büro empfunden. Er lässt sich durch eine abgestimmte akustische Gestaltung der Räume reduzieren. Dies kommt der Konzentration, dem Wohlbefinden und der Produktivität der Beschäftigten zugute.

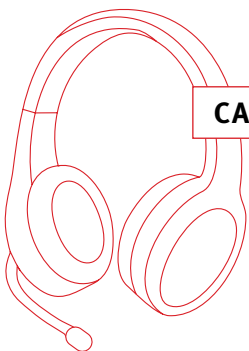


MATERIALIEN

Bei der Einrichtung des Büros muss die Raumakustik von vornherein bedacht und von Experten konzipiert werden. Es gilt die Regel: Harte und glatte Materialien wie Betonwände, Holzfußböden und Glasfenster werfen den Schall ungebremst zurück. Lamellenvorhänge, Wandbehänge und Teppichböden können dagegen Geräusche absorbieren. Die beste geräuschkämpfende Wirkung lässt sich in vielen Büros durch eine akustisch wirksame Deckenverkleidung erzielen.



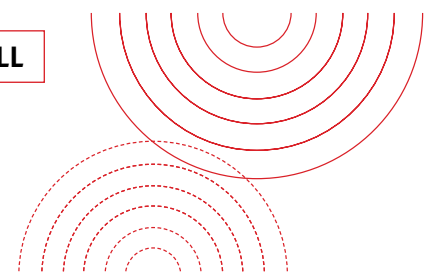
Lange Nachhallzeiten erhöhen die Geräuschbelastung und können dazu führen, dass Beschäftigte sich sogar vom Echo ihrer eigenen Stimme gestört fühlen. In großen Räumen darf die Nachhallzeit 0,5 Sekunden nicht überschreiten. In kleinen Räumen sollte sie zumindest nicht über 0,8 Sekunden liegen.



CALL CENTER

Als Arbeitsmittel für Telefonate im Call Center ist ein Headset sinnvoll, das idealerweise über zwei Ohrmuscheln verfügt. Optimalerweise nutzt das Headset auch ein Noise-Cancelling-System, das Umgebungsgeräusche abhält. Am Telefon sollten leise, angenehme Klingeltöne oder nur optische Signale eingestellt sein.

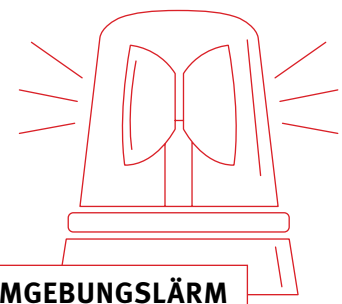
HALL





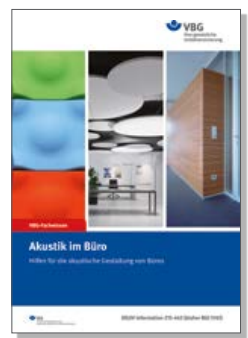
GROSSRAUM

Büros, in denen viele Beschäftigte gleichzeitig kommunizieren, kommen ohne zusätzliche akustische Schirmung nicht aus. Trennwände müssen mindestens 1,80 Meter hoch sein, um den direkten Schall von umliegenden Arbeitsplätzen abzuhalten. Kanten- und Eckenabsorber können die Raumakustik zusätzlich verbessern. Auch Pflanzkübel können dazu beitragen.

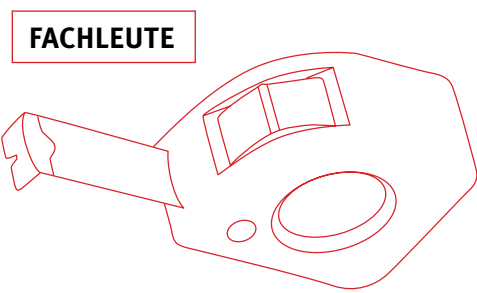


UMGEBUNGSLÄRM

Neben der Raumakustik des Büros ist bei der Planung auch die Bauakustik des gesamten Hauses zu berücksichtigen. Wenn in der Umgebung Lärm durch Maschinen, Straßenverkehr, Flugbetrieb oder andere Quellen herrscht, kann eine zusätzliche Schallsolierung von außen erforderlich sein.



PLANUNGSHILFE
 Fachwissen zur akustischen Gestaltung von Büroräumen vermittelt die VBG-Broschüre „Akustik im Büro“.



FACHLEUTE

Das Office Team der VBG berät Unternehmen zu Akustik, Beleuchtung, Farbgestaltung, Sonnenschutz, Raumklima, Möblierung – kurz: zur gesamten Gestaltung eines ergonomischen Büros. Die Tipps sind herstellernerneutral.

Das Office Team der VBG ist per E-Mail an officeteam@vbg.de oder unter Tel.: 040 5146-2332 erreichbar.

JETZT LESEN:
www.vbg.de/akustik

SELBSTVERWALTUNG

Volker Enkerts (rechts) ist Präsident des Bundesarbeitsgeberverbands der Personaldienstleister und Geschäftsführer des Zeitarbeitsunternehmens Flex Time in Hamburg. Seit 1999 ist er ehrenamtlich für die VBG tätig. Im November 2017 wurde Enkerts außerdem zum alternierenden Vorstandsvorsitzenden des DGUV e.V. gewählt.

Jürgen Waßmann engagiert sich seit 1986 ehrenamtlich in der VBG. In der Sozialversicherung hat er bereits zahlreiche Ehrenämter bekleidet, unter anderem bei den BG Kliniken, dem Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung.

Gemeinsam stark

Volker Enkerts und Jürgen Waßmann sind als Vorsitzende des Vorstands der VBG wiedergewählt. Im Interview diskutieren sie darüber, wie die Versichertengemeinschaft in einer sich rapide wandelnden Arbeitswelt stark bleibt.

Die VBG gibt es seit 130 Jahren. Angenommen Sie werden heute als Unternehmer Mitglied bei der VBG. Was finden Sie vor?

Volker Enkerts Erst einmal bin ich froh, dass ich durch die Mitgliedschaft eine Haftpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle meiner Beschäftigten abgeschlossen habe. Für Unternehmen bietet die VBG gute Angebote zur Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren wie Berufskrankheiten. Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall können sich die Versicherten auf das exzellente Reha-Management der VBG verlassen. Die Reha-Managerinnen und Reha-Manager setzen den gesetzlichen Auftrag mit Engagement und Fachwissen um. Hierbei gelten die Grundsätze „Rehabilitation mit allen geeigneten Mitteln“ und „Reha vor Rente“.

Was haben Sie in den letzten sechs Jahren erreicht?

Jürgen Waßmann Die VBG ist eine starke Gemeinschaft. Zu ihr zählen neun Millionen Versicherte aus mehr als einer Million Mitgliedsunternehmen. Wir haben unter Beweis gestellt, dass das Prinzip Selbstverwaltung funktioniert: Gemeinsam haben alle drei Fusionspartner der VBG branchenspezifische Präventionsansätze entwickelt. Außerdem sind hier die Einführung des Prämienvorgangs, die Entscheidung für ein gemeinsames Präventionszentrum mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und die Gründung der BG Kliniken, dem Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung, zu nennen.

Welche Ziele haben Sie für die aktuelle Wahlperiode?

Jürgen Waßmann Für die Unternehmerinnen und Unternehmer ist die finanzielle Stabilität vorrangig. Hier gilt es, den Beitragsfuß stabil zu halten. Das gelingt durch eine vorausschauende Finanzplanung. Außerdem wollen wir die beiden Kernaufgaben der VBG, Prävention und Rehabilitation, stärker miteinander verzahnen. Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Vorgehensweise bei berufsbedingten Hauterkrankungen. Wenn hier die Rehabilitation und die Sekundärprävention funktionieren, können die Versicherten im besten Fall ihren Beruf weiter ausüben. Mit allen anderen Unfallversicherungsträgern wollen wir in den nächsten Jahren die Präventionskultur in den Unternehmen fördern. Die Kampagne „kommmitmensch“ hat auf der Fachmesse A + A in Düsseldorf im vergangenen Oktober einen guten Start hingelegt.

Volker Enkerts Deutschland ist für den hohen Standard in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weltweit angesehen. Wir als VBG stehen in der Verantwortung, dieses Niveau zu halten und uns weiter zu verbessern. Ein Trend, der sich in Deutschland abzeichnet: Es gibt immer mehr Selbstständige. Wir haben

deshalb die freiwillige Versicherung für Unternehmer und Selbstständige attraktiver gemacht. Nun gilt es, für diese Versicherung zu werben, damit wir auch in diesem Bereich eine starke Solidargemeinschaft werden. Und wenn alles nach Plan läuft, werden wir in dieser Wahlperiode gemeinsam mit der BGW, einer großen Berufsgenossenschaft, die ihren Hauptsitz auch in Hamburg hat, das Präventionszentrum in der Hamburger HafenCity eröffnen. Im Präventionszentrum sollen sich die Fachleute für Arbeitssicherheit aus den Unternehmen weiterbilden. Außerdem werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch Veranstaltungen, Ausstellungen und Praxiswelten ganz neu und umfassend erlebbar.

Zurück zum Prinzip Selbstverwaltung. Ganz ehrlich: Ziehen die Arbeitgeber- und Versicherervertreter an einem Strang?

Jürgen Waßmann Ja, wir haben eine vernünftige Kultur des Miteinanders. Durch das Selbstverwalterprinzip müssen wir uns auf gemeinsame Ziele verständigen. Da muss das ein oder andere Mal diskutiert werden, aber weitestgehend haben wir die gleiche Zielrichtung.

Die VBG sieht sich als Vorreiterin in Sachen Inklusion. Wie zeigt sich das konkret?

Jürgen Waßmann Uns ist Inklusion ein Anliegen, das wir leben. Nach einem Arbeitsunfall ist unser Ziel die vollständige Teilhabe.

Volker Enkerts Davon profitiert nicht nur der Verunfallte, dem die VBG zurück ins Leben hilft, sondern in vielen Fällen auch das Unternehmen. Denn wir bringen die Menschen zurück in den Job. Übrigens engagiert sich die VBG auch als Arbeitgeberin für Inklusion. Zehn Prozent unserer Beschäftigten sind schwerbehindert. Damit beschäftigt die VBG doppelt so viele Schwerbehinderte wie der Gesetzgeber vorschreibt. Wir haben das Wissen im Haus, worauf es bei einem barrierefreien Arbeitsumfeld ankommt.

Stichwort Digitalisierung und Arbeiten 4.0 – die Arbeitswelt verändert sich gerade rapide. Wie reagiert die VBG darauf? Wie unterstützt sie Unternehmen und Versicherte?

Volker Enkerts Digitalisierung ist für eine moderne Unfallversicherung wie die VBG ein Muss. Die Entwicklung digitaler Prozesse ist ein zentrales Element der VBG-Strategie. Wir entwickeln Online-Geschäftsprozesse, die es unseren Kunden ermöglichen, sich schnell und über gesicherte Wege mit uns in Verbindung zu setzen.

Jürgen Waßmann Dabei müssen wir behutsam und vorausschauend alle Beteiligten im Gestaltungsprozess mitnehmen, vor allem unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stimmen wir uns eng mit unserem Dachverband, dem DGUV e.V., und natürlich mit allen unseren Partnern ab.

Digitale Services für Mitgliedsunternehmen und Online-Geschäftsprozesse: Ist die VBG dann künftig nur noch virtuell zu erreichen?

Volker Enkerts Serviceexzellenz für Versicherte und Mitglieder ist unser strategisches Ziel. Und das ist immer beides. Digitale Prozesse sind schnell und praktisch, gerade für kleine Unternehmen arbeiten wir da an guten Konzepten. Aber die Vor-Ort-Beratung von Mitgliedsunternehmen und die persönliche Betreuung im Reha-Management wollen wir nicht ersetzen. Das sind die Stärken der VBG und sollen es auch bleiben.

Und welchen Wandel registrieren Sie in den Mitgliedsunternehmen?

Jürgen Waßmann Unter dem Stichwort Arbeiten 4.0 fassen wir den tief greifenden Wandel der Arbeitswelt zusammen. Gerade die bei der VBG versicherten Dienstleistungsbranchen stehen vor dieser Herausforderung. Auch hier steht die VBG ihren Mitgliedsunternehmen zur Seite. Unsere Initiative „Mitdenken 4.0“ ist eine Kooperation mit führenden Partnern der Sozialpolitik. Wir erarbeiten Handlungshilfen für die Praxis, die auf empirischen Forschungen basieren.



MEHR INFORMATIONEN:

Die Aufgaben der VBG-Selbstverwaltung im Film ansehen: www.vbg.de/film-selbstverwaltung



**Video anschauen!
Statements der VBG-
Vorstandsvorsitzenden:
www.certo-app.de**

Wiedergewählt

Im September 2017 ist die neue VBG-Vertreterversammlung nach der Sozialwahl das erste Mal zusammengelassen. Dabei haben die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberseite und von den Versicherten den Vorstand benannt. Volker Enkerts und Jürgen Waßmann wurden als Vorsitzende des Vorstands im September 2017 wiedergewählt.

TERMINE



Branchentreff Zeitarbeit

8. März 2018

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

Was? Unter dem Motto „Wirtschaftsfaktor Zeitarbeit – Erwartungen, Spielräume und Möglichkeiten“ lädt die VBG Arbeitgeber aus der Branche zu Vorträgen und Diskussionen ein. Gemeinsam werden Ideen zur Prävention entwickelt.

 MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de/branchentreff

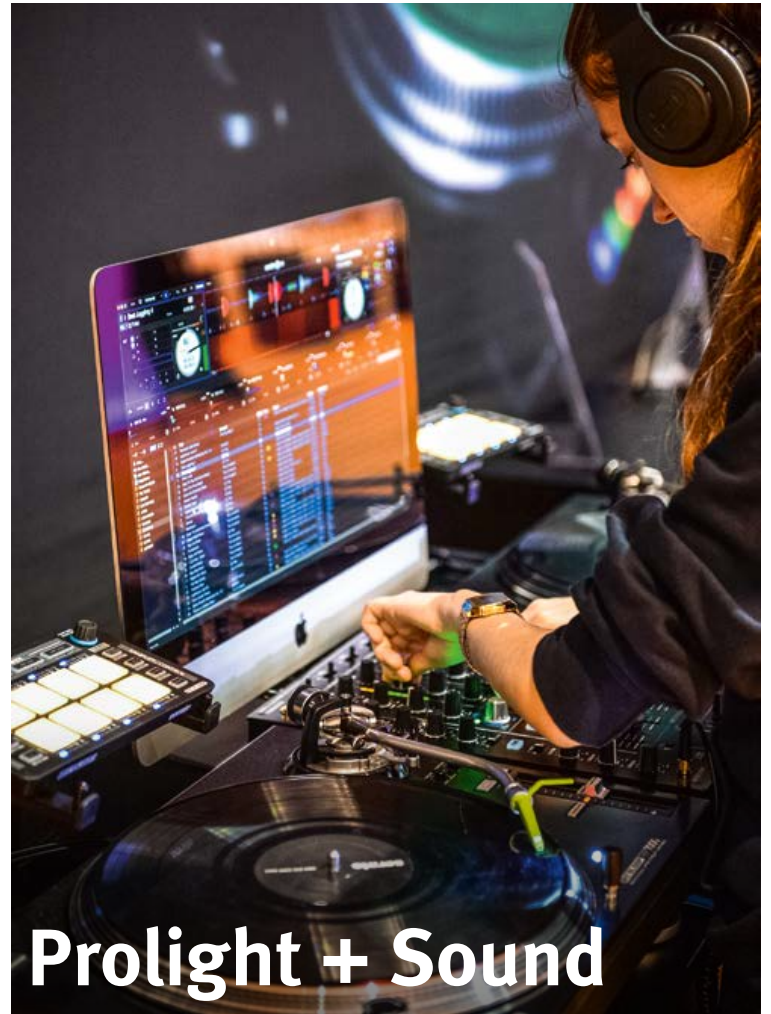
Ceramitec

10. bis 13. April 2018

Wo? Messe München, Messegelände, 81823 München

Was? Auf ihrem Messestand bei der Ceramitec präsentiert die VBG neben Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in der keramischen Industrie auch Vorträge zu den Themen Lärm und Innerbetrieblicher Transport.

 MEHR INFORMATIONEN:
www.ceramitec.com



Prolight + Sound

10. bis 13. April 2018

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

Was? Auf der international führenden Leitmesse für Veranstaltungs- und Kommunikationstechnik ist auch die VBG mit einem Stand vertreten. Sie informiert über Sicherheits- und Gesundheitsaspekte innerhalb der Branche.


 MEHR INFORMATIONEN:
www.prolight-sound.com

:// VBG Digital

Unfallanzeige online: einfach und fristgerecht

Nach Arbeitsunfällen herrscht große Sorge um die Betroffenen und den Betriebsablauf. Damit die VBG dem Unternehmen möglichst schnell zur Seite stehen kann, muss sie unverzüglich informiert werden. Um die Anzeige von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten so einfach wie möglich zu machen, stellt die VBG ihren Mitgliedsunternehmen entsprechende Online-Services bereit. Eingeloggte Nutzer finden diese auf der VBG-Homepage unter „Meine VBG“. Die For-

mulare können direkt online versendet und ausgedruckt werden. Zu beachten sind die Fristen: Arbeitsunfälle, in deren Folge der oder die Versicherte mehr als drei Tage lang arbeitsunfähig ist, müssen innerhalb von drei Tagen mitgeteilt werden. Bei tödlichen Arbeitsunfällen ist die VBG sofort zu verständigen.

 MEHR INFORMATIONEN:
www.vbg.de



Ihre Frage, unsere Antwort

Welche Übungen kann ich im Büro ohne Hilfsmittel durchführen, um meine Muskulatur zu entspannen und meine Haltung beim Sitzen zu verbessern?



DR. JENS PETERSEN,
VBG-Arbeitsmediziner

„An Bildschirmarbeitsplätzen leidet das Muskel-Skelett-System häufig unter Bewegungsmangel. Das kann zu Rückenbeschwerden führen. Regelmäßige Bewegung hilft. So bleibt nicht nur die körperliche Fitness erhalten, auch Körper und Seele fühlen sich wohler

und man ist leistungsfähiger. Es gibt viele Möglichkeiten, Bewegung in den beruflichen Alltag zu integrieren: zum Beispiel statt des Fahrstuhls besser die Treppe nehmen oder im Stehen tele-

Mitmachen und gewinnen!

Haben auch Sie Fragen an die VBG-Experten? Schreiben Sie uns eine E-Mail an certo@vbg.de. Unter allen Einsendern von Fragen verlosen wir einen **Tea Maker** von Tree of Tea.



Genussvolle Trinkpause: Mit dem Tea Maker lassen sich aromatische Teeblätter frisch aufbrühen und mühelos servieren. Drei aromatische Teesorten von Tree of Tea sind im Set enthalten.

fonieren. Gerade nach langem Sitzen sollten Bewegungsübungen für Schultergürtel und Wirbelsäule den Körper fit für neue Aufgaben machen.“



MEHR INFORMATIONEN:

Sie haben gefragt, unsere Experten antworten.

Zehn weitere Expertentipps auf: www.certo-app.de



Kurz vorgemerkt:

27. April:

Die neue Certo erscheint, dieses Mal zum Thema Zeit.

Möchten Sie Certo schon eine Woche früher digital lesen?

Abonnieren Sie den Certo-Newsletter unter:

www.vbg.de/certo-infomail



Video-Tutorial:

Nächtliche Einsätze sind für Beschäftigte des Revierdienstes häufig gefährlich. Wie Sie die Gefahren für Leib und Leben reduzieren können, zeigt der VBG-Lernfilm „Sicherheit im Revierdienst“.



VIDEO ANSCHAUEN:

www.vbg.de/lernfilme

Einsendeschluss ist der 15. Februar 2018. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Gewinn wird von der Firma Mymuesli GmbH gestellt.

Teilnahmebedingungen: Unter allen Einsendungen werden die Preise verlost. Damit die Gewinner benachrichtigt werden können, ist die gültige Postanschrift des Teilnehmers erforderlich. Eine Barauszahlung von Sachpreisen ist ausgeschlossen. Der Teilnehmer erklärt sich für den Fall eines Gewinnes 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. **Datenschutz:** Die Teilnehmer sind damit einverstanden, dass ihre persönlichen Daten zum Zwecke 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 8247728 (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-Notfallhotline bei Arbeitsunfällen:

Tel.: +49 40 5146-7171

Seminarbuchungen:

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

Beitragsfragen:

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

Schutz ab
4,50 Euro
im Monat

Und wenn ich mal ausfalle?

Endlich selbstständig! Jetzt nicht an dem sparen, was existenziell ist:
der Absicherung der eigenen Arbeitskraft!

**Sichern Sie Ihre Existenz.
Schließen Sie jetzt Ihre freiwillige Versicherung bei der VBG ab!**



Informieren Sie sich:

Tel.: 040 5146-2940

oder www.vbg.de/freiwillige_versicherung

 **VBG**
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung