

VDBW aktuell

DAS MAGAZIN FÜR ARBEITSMEDIZIN IN DEUTSCHLAND
HERAUSGEGEBEN VOM VERBAND DEUTSCHER BETRIEBS- UND WERKSÄRZTE

SCHWERPUNKT

ARBEIT 4.0

© MG - fordia.com

SCHWERPUNKTTHEMA



Wahlprüfsteine zur
Bundestagswahl

ARBEITSMEDIZIN

- 32 Aktuelles zum Mutterschutz – Mit dem Schwerpunkt zur praktischen Umsetzung
- 34 Influenza – Epidemische Grippe
- 37 Urteil des Bundesverfassungsgerichts Tarifeinheitsgesetz in weiten Teilen verfassungswidrig
- 38 Mediensucht

VERBAND AKTIV

- 40 Einladung zur Mitgliederversammlung 2017
- 41 Deutscher Betriebsärzte-Kongress 2017 Einladung zum Arbeitsmedizinischen Nachwuchssymposium
- 42 Umsetzung des Präventionsgesetzes – Impfleistungen durch Betriebs- und Werksärzte



Arbeit 4.0

Der Umgang mit der Digitalisierung

Mit der Digitalisierung verändern sich nicht nur Technologien, sondern ganze Arbeitswelten. Das gilt auch für Betriebs- und Werksärzte. Trotz aller Kritik: Dies hat durchaus auch positive Aspekte.



Wenn sich erst einmal das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und mit ihm Ministerin Andrea Nahles einschaltet, ist es ernst: Der Wandel der Arbeitswelt löst allerlei Bedenken aus. Kostet die Digitalisierung die Trennung von Beruf und Privatleben, kostet sie eventuell sogar Jobs und ganze Berufsfelder? Steigen der Arbeitsdruck und die Arbeitsmenge und somit auch der Stress am Arbeitsplatz? Sicher ist: Die Digitalisierung und Automation bestimmter Betriebsabläufe spart Zeit. Das muss aber nicht zu Kündigungswellen führen, sondern kann auch in der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes münden – je nach Aufgabe und Dringlichkeit. Vor allem aber sollte zunächst eines immer ganz klar sein: Der Kern der Digitalisierung besteht nicht in der Veränderung, sondern der Verbesserung, die sie mit sich bringt.

So ist es auch in der Arbeitsmedizin: Wenn die medizinischen Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr erst notiert, manuell in Akten übertragen und zum Beispiel bei einer Überweisung an einen Facharzt mit weiteren Informationen versehen und dann aufwändig transportiert werden müssen, spart das Zeit und dies wiederum Kosten. Alternative: die digitale Patientenakte, auf die auch Kollegen Zugriff bekommen, wenn sie mit entsprechenden Berechtigungen ausgestattet sind. Zahlreiche weitere Prozesse der Betriebs- und Arbeitsme-

dizin können darüber hinaus optimiert werden: Wie wäre zum Beispiel eine automatische Erinnerung an Unternehmen, vielleicht sogar inklusive elektronischer Anmelde-möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass es Zeit ist für die Auffrischung der letzten Tetanus- oder Grippe-Impfung? Oder wenn Unternehmen direkt einen Eignungstest für potenzielle neue Arbeitskräfte im System buchen, ohne dass es einer langen Abstimmung bedarf? Gleiches gilt für Vorsorgepläne, die digital erfasst, bereitgestellt, eventuell sogar per Kollaborationstools im Live-Chat oder Messenger diskutiert werden. Oder bei der digitalen Signatur von Krankenscheinen oder anderer Dokumente, die noch dazu direkt versendet bzw. an einem beliebigen Drucker innerhalb des Unternehmensnetzwerkes ausgedruckt werden.

Werden diese Prozesse durch die Digitalisierung neu strukturiert und bestenfalls vereinfacht und beschleunigt, steht mehr Zeit für die eigentliche medizinische Beratung und Tätigkeit zur Verfügung.

Sicherheit für Daten und Beschäftigte

Ein grundlegender Baustein der Digitalisierung muss die Sicherheit sein – und zwar für Daten und Beschäftigte. Begonnen mit den Daten heißt das: Es braucht Verschlüsselungen und Authentifizierungen, also verschiedenartige Anmeldeprozesse, um überhaupt auf sensible Ge-

sundheitsdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugreifen zu können. Und: Es braucht geschützte Systeme, in denen weder Spione noch Hacker ihr Unwesen treiben können.

Nun spielt die Cloud bei all diesen Dingen eine wesentliche Rolle – und ihr haftet das Image einer unsicheren Technologie an. Vor allem, wenn wenig bekannte Anbieter im Ausland für kleines Geld (oder gar kostenlos) bspw. einen tollen Datenspeicherservice anbieten. Bei solchen Public-Cloud-Angeboten ist eine solide Skepsis nicht falsch, jedoch gibt es auch eine Vielzahl an sehr guten und sicheren Cloud-Angeboten seriöser und bekannter Anbieter (z. B. Microsoft). Wer jedoch auf Nummer sicher gehen möchte, baut seine eigene Cloud im unternehmenseigenen Rechenzentrum auf: eine sogenannte „Private Cloud“. Die Daten bleiben dann im eigenen Unternehmen und werden nicht an Fremdanbieter ausgelagert. Auch das hybride Modell, ein abgestimmter Mix aus Public und Private Cloud, ist interessant: Wichtige Geschäftsanwendungen und -dokumente werden zentral bereitgestellt und gewährleisten so den Arbeitsfortschritt an jedem bevorzugten Ort. Während sensible Anwendungen und Daten in der privaten, unternehmenseigenen Umgebung bleiben, können je nach Datensicherheitsanforderung weniger sensible Daten wie z. B. Merkblätter, öffentliche Publikationen u.ä. über die Public Cloud

bearbeitet bzw. bereitgestellt werden. Sehr oft werden auch E-Mail-Server zu einem externen Cloud-Anbieter verlagert (z. B. zu Microsoft mit dem Office 365-Angebot), weil diese zwischenzeitlich in hohem Maße sicher und standardisiert sind und zu einem sehr günstigen Mietpreis angeboten werden. Für den Schutz der Daten in der externen oder eigenen Cloud sorgen ausgereifte Technologien wie Authentifizierung, Identity Management, SSL/VPN, Web-Proxy und transparente Rechtevergabe. Hierfür tragen entsprechende Technologie-dienstleister Sorge, ebenso wie für das dahinterstehende Infrastruktur-Konzept, das genau erfasst, was Anforderung an und Möglichkeiten von Anwendungen, Agilität, aber auch Rechts- und Datensicherheit sind.

Neue Spannungs-, neue Handlungsfelder

Schon das Smartphone hat gezeigt: Viele Arbeitnehmer machen nicht mehr Feierabend laut Vereinbarung, sondern arbeiten auch nach der eigentlichen Kernarbeitszeit oder gar während ihres Urlaubes weiter: E-Mails beantworten, Termine mit Kollegen koordinieren – Möglichkeiten, trotz der eigentlichen Freizeit dennoch ins Arbeitsgeschehen einzugreifen, gibt es ausreichend. Ebenfalls überschreitet manch Arbeitgeber Grenzen, denn er verlangt zunehmend mehr Flexibilität seiner Belegschaft, die über gesetzliche Bestimmungen hinausgeht.

Auch das Spektrum der Arbeitsmedizin erweitert sich durch die Digitalisierung erheblich: Es gilt, Erschöpfungszustände früher zu erkennen und Burnouts o.ä. zu vermeiden, die durch eventuelle Überarbeitung, ob selbstgewählt oder auferlegt, entstehen können. Mehr Schreibtisch- und Bildschirmarbeit begünstigt darüber hinaus Schädigungen des Rückens und des gesamten Skeletts sowie Sehschwächen, die wiederum in Kopfschmerzen und weiteren Sympto-

men münden. Die Arbeitsmedizin muss all dies je nach Umfeld auf der Rechnung haben und ihr mit Vorsorgekonzepten, bestimmten Tests, mehr Beratung und Angeboten für Unternehmen sowie Belegschaft begegnen. So unterschiedlich die Anforderungen an das moderne Arbeiten – in das auch die Frage nach Renten, Beschäftigungsart und Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau hineinspielt – so unterschiedlich werden hier die Herangehensweisen aussehen müssen.

Verbesserung, nicht Veränderung

Mit dem technologischen Wandel ist ein Wandel der Arbeitskultur erforderlich, der auch „Digital Change“ genannt wird. Er umfasst Unternehmenskultur, Organisationsstruktur und Führungsverständnis. Neue Arbeitsstile und -werkzeuge müssen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert und als Vorteil verstanden werden. Insbesondere ältere bzw. weniger agile Beschäftigte sind davon betroffen, damit ihnen eventuelle Berührungspunkte mit neuen Technologien genommen werden. Das gelingt nach wie vor am besten in Schulungen und Trainings, in denen ihre Aufgaben und die Tools, mit denen diese künftig bewältigt werden, genau gezeigt und der Umgang mit ihnen geübt wird. Darüber hinaus muss klar sein: „Du kannst nichts falsch bzw. kaputt machen“, denn auch hier greift die Vergabe von Berechtigungen schwerwiegenden Fehlern vor. Und: Fragen dürfen und sollen sogar jederzeit

gestellt werden. Hierzu benennen diverse Unternehmen Themenverantwortliche, die bei sämtlichen Anfragen entweder Rede und Antwort stehen oder an einen Wissensträger verweisen können.

Aus all dem ergibt sich, dass auch die Chefetage neue Qualitäten in Sachen Führung zeigen muss. Diese bedarf nun viel mehr Vertrauen, dass Arbeit bspw. auch aus dem Home-Office oder bei Gleitarbeitszeit erledigt wird. Und sie bedarf viel mehr Engagement und Einsatz, um die Belegschaft aktiv in den Wandel einzubeziehen und ihren Ansprüchen gerecht zu werden – ohne die Qualität der Arbeit einzuschränken. Mehr denn je also sind Zutrauen und Zuverlässigkeit gefordert, auf allen Seiten.

Fazit

Die Digitalisierung bietet enorme Chancen, birgt aber auch vielfältige Risiken. Jedes Unternehmen, jeder Geschäftsbereich, jede Berufsgruppe oder Branche muss individuell abwägen und entscheiden, ob und wie die digitale Transformation umgesetzt wird und welchen Nutzen und Mehrwert sie bietet. Auch die schnellere private Kommunikation per Smartphone, Facebook, Instagram, WhatsApp & Co. gilt es hierbei zu beachten, macht diese doch nicht vor der Büro-tür Halt. In Verbindung mit mehr Druck am Arbeitsplatz kann das zur explosiven Mischung werden. Wie so oft: Die Digitalisierung ist Fluch und Segen zugleich. ■

Dipl.-Ing. (FH) Frank Roth

Vorstand der AppSphere AG, Ettlingen

Kontakt: frank.roth@appsphere.com

