

inform

DESKSHARING
Pro und Contra

MOTIVATION ZUM ARBEITSSCHUTZ

Behavior Based Safety

BERUFSRISIKO SONNE

Hitze- und UV-Schutz



Umgang ▼
mit Gefahrgut
Lithium-Ionen-Akkus

inhalt



Facts & News – Infos kurz und knapp **4**

Motivation zum Arbeitsschutz – **6**
Behavior Based Safety

Lithium-Ionen-Akkus: Aufbewahrung, **10**
Umgang und Entsorgung

Medical Cuisine: Dr. Matthias Riedl im Interview **14**

Desksharing: Pro und Contra **18**

Teambuilding nach Corona **20**

Sonnenschutz im Arbeitsleben **24**

Tipps & Trends – Allergien **26**

Interesse? Arbeitsschutz in und **27**
nach der Pandemie



IMPRESSUM

Herausgeber B.A.D e. V.
Herbert-Rabius-Straße 1
53225 Bonn

Tel. 0228 40072-223

Fax 0228 40072-250

E-Mail inform@bad-gmbh.de

Internet www.bad-gmbh.de

INFORM 2-2022

Verantwortlich Ulrike Lüneburg, Geschäftsführung

Chefredaktion Ursula Grünes

Redaktion B·A·D GmbH

Gestaltung id3, Werkstatt für Gestaltung, Köln

Fotos, Grafiken B.A.D e. V., AdobeStock, istockphoto,
Barthel Bamberg, Andreas Sibler, B·A·D GmbH

Druck Kopp Druck- und Medienservice GmbH, Köln, FSC®-zertifiziert

ISSN-Nr. 1612-0604

Schutzstufe öffentlich | Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion



Editorial

Wie wir unsere Psyche stärken

Liebe Leser*innen,

wir alle hatten gehofft, dass wir nach zwei Jahren Corona-Pandemie in diesem Frühjahr aufatmen könnten. Dass wir uns in der neuen Normalität zurechtfinden und wir beruflich wie privat wieder beschwingter neue Projekte angehen würden. Dann brach mitten in Europa ein Krieg aus. Angesichts des menschlichen Leids und der schrecklichen Bilder aus der Ukraine erlebten wir Hilflosigkeit statt der erhofften Unbeschwertheit. Menschen, deren psychische Gesundheit durch die Corona-Pandemie ohnehin geschwächt war, traf die Kriegsangst besonders.

Unsere Gesundheitsberater*innen berichten, dass es vielen Mitarbeitenden unserer Kunden nach wie vor so geht: Sie fühlen sich wie gelähmt, sie schlafen schlecht, können sich bei der Arbeit kaum konzentrieren und fragen sich, welchen Sinn ihr berufliches Engagement in diesen Krisenzeiten noch hat. Hilfreich ist dann, während der Arbeitszeit einen kollegialen Austausch über die konkreten Ängste und Sorgen der Einzelnen zu ermöglichen. Mitunter entstehen in solchen Gesprächen schon Ideen zur Bewältigung der schwierigen Situation.

In jeder belastenden Lebenslage kann überdies eine psychosoziale Beratung sinnvoll sein.

Das Employee Assistance Program (EAP), das auch B·A·D anbietet, zielt darauf ab, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Stabilität von Führungskräften wie Mitarbeitenden zu fördern. Schnelle Unterstützung in dieser Akutsituation erhalten die Mitarbeitenden unserer Kunden zudem in einer telefonischen Beratung, der Sprech:ZEIT. Es lohnt sich: Bei Unternehmen, die ein EAP einführen, sinkt der Krankenstand laut einer Studie der Confederation of British Industry um durchschnittlich 2,6 Tage pro Person.

Gehen auch Sie mit uns stärker in die Zukunft.

Herzliche Grüße

Ihre B·A·D-Geschäftsführung

André Panienska

Ulrike Lüneburg

Prof. Dr. Thomas Auhuber

facts & news

Psyche und Prävention

Psychische Belastungen haben eine besondere Bedeutung bei der Entwicklung einer Präventionskultur. Der DGUV-Report 1/2022 „Psyche und Kultur der Prävention – Sichereres und gesundes Verhalten fördern durch Kulturentwicklung“ beleuchtet einzelne Handlungsfelder, die in diesem Kontext besonders wichtig sind.

www.dguv.de



Arbeitsunfall mit Corona

Eine Infektion mit SARS-CoV-2 bei der Arbeit kann ein Versicherungsfall für die gesetzliche Unfallversicherung sein – mit Anspruch auf besondere Heilbehandlung und Rehabilitation. Voraussetzung ist, dass Testergebnis sowie Umstände der Infektion im Verbandbuch/Meldebuch des Unternehmens oder der Bildungseinrichtung dokumentiert werden.

Weitere Informationen unter
www.dguv.de

B·A·D: Messepräsenz und eigene Veranstaltungen



B·A·D ist auch in der zweiten Jahreshälfte auf Messen präsent und führt unternehmenseigene Veranstaltungen durch:

- **Forum Betriebliches Gesundheitsmanagement**
 am 27./28. Juni 2022 in München
 Breites Vortragsprogramm und Wissensaustausch mit dem Schwerpunktthema Betriebliches Gesundheitsmanagement
- **Zukunft Personal Europe**
 vom 13. bis 15. September in Köln
 Führende Leitmesse für die Themenbereiche HR Management, Digitalisierung und Leadership
- **Online-Karriere-Event** der B·A·D am 14. September
 Informationsveranstaltung über die Berufsbilder in den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- **Create health-Day** am 20. September
 Digitaler Gesundheitstag der B·A·D mit zahlreichen Vorträgen rund um Arbeitsschutz und -sicherheit sowie betriebliche Gesundheitsvorsorge

Fraunhofer-Studie zu **Homeoffice**

Wie sich die Produktivität im Homeoffice gestaltet und welche Faktoren die Rückkehrbereitschaft ins Büro beeinflussen, hat das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) durch eine Onlinebefragung im Rahmen des Projekts Office 21 herausgefunden. Ein Resultat der Studie: Die ergonomische und technische Ausstattung in den eigenen vier Wänden spielt eine entscheidende Rolle, ob Beschäftigte wieder ins Büro gehen oder daheim arbeiten.

Studie als Download unter

www.iao.fraunhofer.de



Neues B·A·D-**Online-Magazin**

Mit dem neuen Onlinemagazin „inForm“ bietet B·A·D allen Kunden und Interessierten eine moderne Plattform mit praxis- und serviceorientierten Beiträgen zu Prävention und Leistungsfähigkeit. Neben aktuellen Schwerpunktthemen aus den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und betriebliche Gesundheitsvorsorge finden Leser hier auch die digitalen Ausgaben des B·A·D-Kundenmagazins „inForm“. Die multimedialen Inhalte – Texte, Bildergalerien, Videos und Podcasts – können von allen elektronischen Geräten (Computer, Tablets und Smartphones) aufgerufen und in den sozialen Medien geteilt werden.

www.bad-gmbh.de/magazin/



Lob fördert Sicherheit

Technische und organisatorische Änderungen haben in den letzten Jahren die Zahl der Arbeitsunfälle reduziert. Jedoch ist menschliches Verhalten immer häufiger eine Unfallursache. Wie also kann man Mitarbeitende motivieren, sicher zu arbeiten? Die Methode der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit kann ein Ansatz sein, so Professor Christoph Bördlein von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt.



❓ Warum verhalten sich Menschen riskant?

❗ **Prof. Christoph Bördlein:** Im Alltag denken wir oft, Menschen verhielten sich so, wie sie es tun, weil sie bestimmte Eigenschaften aufweisen. Menschen verhalten sich aber nicht riskant, weil sie leichtsinnig, risikofreudig und so weiter wären. Die wahren Gründe für Unfälle liegen in den Bedingungen. Menschen verhalten sich riskant, weil vorausgehende Bedingungen und die Folgen des Verhaltens dieses begünstigen: weil der Beschäftigte nicht wusste, wie er sich sicher verhalten soll, weil er es nicht konnte oder aber häufig, weil das sichere Verhalten mit einem meist nur kleinen Mehraufwand verbunden ist.

❓ Nennen Sie uns gerne ein Beispiel ...

❗ Wenn ich eine Leiter benutze, um etwas aus dem Hochregal zu holen, benötige ich jetzt und auf jeden Fall mehr Zeit und ich habe auch mehr Aufwand, ich muss die Leiter tragen. Dass ich mit der Leiter sicherer bin, macht sich aber nicht so unmittelbar bemerkbar: Ich kann Tausende Male auf eine Kiste oder einen Stuhl steigen und es passiert nichts. Diese Erfahrung wiegt uns in falsche Sicherheit.

❓ Was folgern Sie daraus?

❗ Daraus folgt: Wenn wir wollen, dass Menschen sicher arbeiten, müssen wir es ihnen ermöglichen. Eine Leiter sollte beispielsweise immer verfügbar und leicht zu tragen sein – und wir müssen dafür sorgen, dass sich der Mehraufwand des sicheren Arbeitens, psychologisch gesehen, für den Beschäftigten „lohnt“.

❓ Wie definieren Sie denn den Ansatz der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit (Behavior Based Safety, BBS)?

❗ Behavior Based Safety ist systematische Anerkennung und Wertschätzung für sicheres Arbeiten. Die Beschäftigten sollen spüren, dass der Mehraufwand, den sie für sicheres Arbeiten betreiben müssen, bemerkt wird und dass das etwas ist, was alle im Unternehmen wollen. BBS ist eine Methode, um die Sicherheitskultur im Unternehmen zu verändern, hin zu einer proaktiven positiven Arbeitssicherheit, weg von der rein reaktiven und negativen Sichtweise.

❓ Was macht denn die proaktive Arbeitssicherheit aus?

❗ Erst wenn man genau weiß, was eigentlich „sicher“ ist, kann man sich auch so verhalten. Beispiele für solche Definitionen sind unter anderem „Der Mitarbeiter hält sich beim Benutzen der Treppe am Handlauf fest“, aber auch „Der Mitarbeiter meldet einen Beinaheunfall über das dafür vorgesehene System an die Arbeitssicherheit“.

❓ Und wie können Unternehmen das sichere Verhalten nachhalten?

❗ Wichtig ist es, das sichere Verhalten zu messen. Wir definieren Verhalten, damit wir es beobachten können, das heißt, wir messen, wie oft das sichere Verhalten bereits auftritt. Der Zweck von BBS besteht darin, Verhalten (durch Feedback und positive Verstärkung) zu verändern. Dies geht nur, wenn wir wissen, wie oft es tatsächlich schon auftritt. Das wird oft als heikel empfunden: Niemand lässt sich gern beobachten. Doch die Beobachtung ist Teil des Coachingprozesses: Man sieht nach, was der Beschäftigte macht, bestärkt ihn darin, was er bereits richtig macht, und hilft ihm dabei, noch besser zu werden.

❓ Der dauerhafte Dialog in diesem Kontext ist absolut essenziell?

❗ Ja! Feedback gibt es bei BBS in zwei Varianten: positives Feedback für sicheres Verhalten und konstruktives Feedback, wenn das sichere Verhalten ausbleibt. Konstruktiv bedeutet, dass man nicht nur zurückmeldet, dass das Verhalten nicht sicher war, sondern dass man mit dem Kollegen bespricht, was ihm dabei helfen könnte, in Zukunft sicherer zu arbeiten: Vielleicht konnte er sich nicht sicher verhalten, weil er es nicht wusste oder weil er nicht die nötige Ausstattung dafür hatte. Dann kann man das abstellen. War es ihm möglich, doch er hat es nicht getan, lag das vielleicht daran, dass er sich im richtigen Moment nicht daran erinnert hat. Wenn der Beschäftigte sich dann beim nächsten Mal sicher verhält, muss das bemerkt werden und er soll positives Feedback erhalten. ➔

Arbeitsschutz



❓ Aber nur mit Feedback ist es noch nicht getan, oder?

ⓘ Das stimmt. Wichtig ist darüber hinaus das Setzen von verhaltensabhängigen spezifischen Zielen. Die Mitarbeitenden sollen wissen, wie sie ihr Verhalten verändern können, um das Ziel zu erreichen: „Wir wollen uns künftig (statt bislang nur in 20 % der Fälle) in 100 % aller Fälle am Handlauf festhalten“. Solche Ziele strebt man über Zwischenziele an, zunächst zum Beispiel 50 %, dann 70 % und so weiter.

❓ Was passiert, wenn sich Mitarbeitende nicht an definierte Verhaltensregeln halten?

ⓘ Bei BBS geht es nicht darum, riskantes Verhalten zu bestrafen. Bei BBS setzen wir daher vor allem auf „soziale Verstärkung“. Jede Beobachtung eines sicheren Verhaltens soll mit einer Anerkennung einhergehen. Manchmal genügt ein Nicken oder der schlichte Blickkontakt, um dem Mitarbeiter zu signalisieren „Ich habe es gesehen (dass du dich sicher verhalten hast) und ich finde das gut“. Dies muss systematisch geschehen, also nicht nach Laune des Beobachters oder nach Nasenfaktor: Egal, wer wann sich sicher verhält, ich erkenne es an. Sogenannte materielle Verstärker finden in BBS nur in Verbindung mit dieser Wertschätzung Einsatz, indem etwa der Betrieb einer Arbeitsgruppe, die ein wichtiges Ziel erreicht hat, ein Mittagessen spendiert.

❓ Inwiefern beeinflussen Vorgesetzte die Arbeitssicherheit Ihres Teams?

ⓘ Natürlich sollen Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen und Mitarbeitenden, die sich sicher verhalten, zurückmelden, dass sie das gut finden. Sie können das aber gar nicht in dem Umfang tun, dass ihr Feedback wesentlich zur Verhaltensänderung beiträgt. Daher setzt man bei BBS mehr auf das Kollegenfeedback. Vorgesetzte haben bei BBS eine andere Rolle: Sie sollen die Beschäftigten bei der Verhaltensänderung unterstützen. Sie tun das, indem sie Ausrüstung, Training und Arbeitszeit bereitstellen. Sie unterstützen die Beschäftigten beim Arbeiten mit BBS, indem sie nachfragen, helfen, Probleme zu lösen, Mitarbeiter an das Durchführen von Beobachtungen erinnern und so weiter. Vorgesetzte sollen definieren, wie sich ihre Unterstützung in konkretem Verhalten äußert (zum Beispiel „Mindestens dreimal am Tag einen Mitarbeiter ansprechen, der eine BBS-Beobachtung durchgeführt hat“), sie sollen erfassen, ob sie dieses unterstützende Verhalten tatsächlich zeigen, und spezifische Ziele vereinbaren, was sie wie oft tun wollen. Dabei unterstützen sich die Vorgesetzten auch gegenseitig und sie werden jeweils von der nächsthöheren Vorgesetztenzebene dabei unterstützt.

B·A·D unterstützt Unternehmen in der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit



Behavior Based Safety als Methode bietet sich an, wenn technische und organisatorische Maßnahmen allein nicht ausreichen, die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Wir unterstützen Unternehmen beim Aufbau eines präventiven allumfassenden Sicherheitsmanagements.

Andrea Liedt, Fachberaterin Technik und Leiterin der B·A·D-Gesundheitszentren Karlsruhe und Pforzheim

❓ Lob versus Unterweisung? Wie würden Sie den Mehrwert beschreiben?

ⓘ Beides hat seinen Wert, je nachdem, was erforderlich ist. Wenn der Mitarbeitende nicht weiß, wie er sich sicher verhalten kann, ist die Unterweisung das Mittel der Wahl. Wenn er es dagegen schon weiß, es aber nicht zeigt, dann ist eher konstruktives und positives Feedback angezeigt. Einen Mitarbeiter, der sich nicht sicher verhält, obwohl er es prinzipiell weiß, immer wieder in Unterweisungen und Trainings zu schicken, ist nichts anderes als eine Art Bestrafung.

❓ Wird damit nicht auch die Verantwortung für Arbeitssicherheit auf die Mitarbeitenden geschoben?

ⓘ Nein, BBS muss sowohl „Bottom-Up“ von den Mitarbeitern als auch „Topdown“ von der Leitung aus gedacht und gelebt werden. Die finale Motivation für die Mitarbeiter resultiert aus dem besseren Umgang mit dem Thema Arbeitssicherheit, der größeren Autonomie, die sie im BBS-System haben, und natürlich der größeren Sicherheit. Für die Leitung ist der Motivator ebenfalls die größere Sicherheit. Diese kann man bei BBS langfristig an der Zahl der Arbeitsunfälle ablesen, die in gut funktionierenden Systemen um noch einmal 50 bis 80 % abnehmen, wie viele Studien zeigen.

❓ Welche Ansätze liefert BBS für die Herausforderungen der Zukunft der Arbeit?

ⓘ BBS muss an die Bedingungen im Betrieb angepasst werden. Grundlage dafür ist ein verhaltensorientiertes Sicherheitsassessment, bei dem die für sicheres Verhalten förderlichen und hinderlichen Faktoren im Unternehmen identifiziert werden. BBS hat sich, seit es in den 1970er-Jahren erstmals erprobt wurde, weiterentwickelt und an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst.



Professor Christoph Bördlein
von der Hochschule für
angewandte Wissenschaften
Würzburg-Schweinfurt

Stark hierarchische Systeme – die Beschäftigten werden von Vorgesetzten oder Spezialisten beobachtet, bekommen Feedback und Anreize für sicheres Verhalten – weichen immer mehr den mitarbeitergetragenen BBS-Systemen. Je mehr die Beschäftigten in die BBS-Prozesse – die Planung des BBS-Systems, das Definieren des sicheren Verhaltens, das Setzen von Zielen und so weiter – einbezogen werden, desto nachhaltiger sind die Erfolge. ⓘ



Gratis-Factsheet: So setzen Sie die Gefährdungsbeurteilung richtig um!

<https://gesund.to/rakk0>



Die wichtigsten Fakten zum Arbeitsschutz – jetzt in unserem neuen Onlinedossier!

<https://gesund.to/bmjce>



EXPLOSIONSSCHUTZ

Sicherer Umgang mit Lithium-Ionen-Akkus in Unternehmen

Lithium-Ionen-Akkus werden seit Anfang der 90er-Jahre im gewerblichen und privaten Bereich eingesetzt. Sie haben viele Vorteile für die Anwender, beispielsweise, dass sie eine sehr große Menge an Energie speichern können. Aber: Der Umgang mit Lithium-Ionen-Akkus ist nicht ganz ungefährlich. Welche Risikofaktoren es gibt und was Beschäftigte in Unternehmen beachten sollten im Umgang mit den Lithium-Ionen-Akkus, erklärt Philip Dehm, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D.



❓ In welchen Geräten stecken

Lithium-Ionen-Akkus?

Philip Dehm: Diese Akkus betreiben heutzutage sehr viele Geräte – angefangen vom Smartphone über den Laptop, Tablet, in E-Autos, E-Bikes und Fotokameras, bis hin zur Akkubohrmaschine oder Elektroameise zur Kommissionierung in Lagern. Teilweise kommen sie auch in Elektrostaplern vor.

❓ Warum können Lithium-Ionen-Akkus so gefährlich werden?

⚠️ Ein Beispiel: Bei einer Fotokamera oder einem E-Bike kann es sehr schnell passieren, dass die Geräte ungünstig zu Boden gehen. Dadurch kann ein spezielles Bauteil in dem Akku, ein Separator, Schaden nehmen. Normalerweise trennt der Separator die Kathode und Anode in einer Akkuzelle räumlich und isoliert sie elektrisch voneinander, um Kurzschlüsse zu vermeiden. Kann der Separator seine Aufgabe, einen Kurzschluss zu verhindern, auch schon durch einen leichteren Sturz des Geräts nicht mehr erfüllen, kann dies zu einem Brand führen. Nicht umsonst unterliegen die Lithium-Ionen-Batterien den Gefahrgutvorschriften. Lithiumbatterien werden im Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR) und in der Regelung zur internationalen Beförderung gefährlicher Güter im Schienenverkehr (RID) als Gefahrgut der Klasse 9 (verschiedene gefährliche Stoffe und Gegenstände) verschiedenen sogenannten UN-Nummern zugeordnet, beispielsweise für Lithium-Metall-Batterien ist es die UN 3090. Häufig ist auf Paketen mit Akkus oder wiederaufladbaren Batterien ein kleines Gefahrgutsymbol zu sehen. Und dennoch überwiegen insgesamt die Vorteile der hohen Energiespeicher über den Nachteilen eines gefährlichen Brandes.

❓ Wenn es also richtig schlecht läuft nach einem Sturz mit einem E-Bike, könnte dieses in Flammen aufgehen?

⚠️ Nein, nicht sofort. Die Akkus sind so konzipiert, dass sie kurze Stöße aushalten. Sind jedoch schon Risse an den Akkus erkennbar, sollte man diese definitiv nicht mehr verwenden. Allerdings sind kleinere Risse nicht so einfach zu erkennen, insbesondere bei Leihgeräten ist es schwer zu prüfen. Im Zweifelsfall sollte der Akku nicht mehr benutzt werden. Denn auch durch einen noch so kleinen Riss kann eine Flamme wie bei einer Silvesterrakete explosionsartig nach oben schießen.

❓ Was passiert denn bei einem Brand eines Lithium-Ionen-Akkus?

⚠️ Brennenden Lithium-Ionen-Akkus können wir nicht so einfach mit Wasser beikommen. Lithium-Ionen-Akkus beinhalten brennbare Stoffe, wie etwa Elektrolyt- und Kunststoffkomponenten. Zudem kommt bei beschädigten Lithium-Ionen-Akkus hinzu, dass sie den Sauerstoff, den das Feuer zum Brennen benötigt, selbst liefern. So hat die Feuerwehr leider oft keine andere Wahl, als beispielsweise in Flammen stehende E-Autos ausbrennen zu lassen. ➔



Laden Sie sich jetzt das Gratis-Factsheet zum Thema „Gefahrstoffe“ herunter!

<https://gesund.to/8qb9>





❗ Im gewerblichen Bereich werden oft Akkuschrauber oder andere Maschinen eingesetzt. Worin besteht hier die Gefahr?

⚠️ Unternehmen müssen folgende Fragen prüfen: In welchen Bereichen werden wie viele Akkus eingesetzt? Gibt es vielleicht Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsbereichen? Werden vielleicht noch brennbare Gefahrstoffe in der Nähe eingesetzt? In einer Gefährdungsbeurteilung erstellen wir zusammen mit dem Unternehmen ein Brandschutzkonzept oder – auch damit kombiniert – eine Explosionsschutz-Dokumentation.

Generell gilt: Je mehr ein Akku geladen ist, desto größer die Brandgefahr und heftiger ein möglicher Brand. Zum Glück passiert so etwas nicht täglich. Ein Unternehmen habe ich kürzlich dahin gehend beraten, dass auf den Montagetischen täglich Hunderte von zu ladenden Akkus im Brandfall in eine spezielle Vorrichtung geschoben werden können und dann nichts weiter passieren kann.

❗ Welche Tipps geben Sie Ihren Kunden beim sicheren Umgang mit den Lithium-Ionen-Akkus?

⚠️ Unternehmen müssen Sorge dafür tragen, dass die Brandlast um gelagerte Akkus so gering wie möglich gehalten wird. So dürfen beispielsweise bei geladenen Elektrostaplern im Umkreis von 2,50 Metern keine Brandlasten gelagert sein. Auch sollten geeignete Gel-Feuerlöscher in der Nähe sein. Überdies vertragen die Akkus nur bestimmte Temperaturen beim Ladevorgang: Minustemperaturen sind genauso schlecht wie Extremtemperaturen von 40 Grad Celsius. Eine Betriebsanleitung der Akkus spezifiziert nochmals die Temperaturskala. In jedem Fall sollte der Ladevorgang beaufsichtigt werden. Gerade beim Ladevorgang kann es bedingt durch Fehlfunktionen zu Bränden kommen. Ein weiterer Tipp: Verwenden Sie immer nur Originalladegeräte. Nur hier kann gewährleistet werden, dass der Ladevorgang stoppt, sobald der Akku vollständig geladen ist. Bei einem kleineren Kurzschluss im Gebäude schaltet sich das Ladegerät automatisch ab.

❗ Was sollten Beschäftigte im Falle eines Brandes der Lithium-Ionen-Akkus tun?

⚠️ Wichtig ist eine geeignete Löschtaktik im Rahmen eines Brandschutzkonzeptes mit entsprechenden Löschfunktionen. Also beispielsweise geschlossene Boxen, in die man die brennenden Akkus werfen oder schieben kann und die sich dann gefahrlos ins Freie transportieren lassen. Nach dem gleichen Prinzip funktionieren Gefahrstoffschränke. **II**



Philip Dehm, B·A·D-Fachkraft für Arbeitssicherheit



Philip Dehm, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D, über den sicheren Umgang mit Lithium-Ionen-Akkus. Hören Sie jetzt den B·A·D-Podcast!

<https://gesund.to/and6b>



Die wichtigsten Fakten zu Lithium-Ionen-Akkus

Aufbau

Jede Lithium-Ionen-Zelle besteht aus vier Komponenten: Kathode (positive Lithium-Metalloxid-Elektrode), Anode (negative Grafitelektrode), Separator (trennt die Schichten der Kathode und Anode, um einen Kurzschluss zu vermeiden) und Elektrolyt (leitet die Ionen).

Gewicht

72 Gramm Lithium stecken in einer Batteriezelle von einem Kilogramm Gewicht, etwa zehn Kilogramm sind in einer Antriebsbatterie mit einer Speicherkapazität von 60 Kilowattstunden verbaut.

Herstellung

Lithium kommt aufgrund seiner großen Reaktivität in der Natur nur gebunden in Form von Salzen vor. Die größten Lithiumreserven sind in Salaren im „Lithiumdreieck“ zwischen Südbolivien, Nordchile und Nordwestargentinien zu finden. Australien verfügt zurzeit über die weltweit größte Produktionskapazität. Wurden 2019 rund 85.000 Tonnen Lithium weltweit gewonnen, werden 2040 laut der Internationalen Energieagentur schon Mengen in 43-facher Größenordnung benötigt. Grafit wird in Indien, China, Nordkorea, Kanada, Madagaskar, Simbabwe, Mexiko und Brasilien in großen Mengen gewonnen.

Nachhaltigkeit

Heftig diskutiert wird seit Jahren der Abbau von Lithium. Die konventionelle Lithiumgewinnung in Bergwerken aus Hartgestein und aus der Schlacke von Salzseen verbraucht große Mengen Trinkwasser. Problematisch soll nicht der Abbau an sich sein, sondern eher fehlende internationale rechtliche Rahmenbedingungen mit einer einhergehenden Kontrolle bei der Förderung des Metalls. Aufgrund der immer stärkeren weltweiten Nachfrage ist allerdings zu befürchten, dass wenig Rücksicht auf die Belange der Menschen vor Ort und der Umwelt genommen wird.

Verwendung

Lithium wird in unterschiedlichen Formen in zahlreichen Industriezweigen eingesetzt: für die Keramik- und Glasindustrie sowie die Batterien- und Akkuherstellung. Allein die Autoindustrie benötigt als inzwischen größter Abnehmer 30 Prozent des abgebauten Lithiums. Das Metall wird aber auch als Bestandteil von Medikamenten bei der Behandlung von Depressionen genutzt.

Lebensdauer

Die Lebensdauer von Lithium-Ionen-Akkus ist begrenzt. Ein typischer Richtwert für die Zyklenlebensdauer unter normalen Nutzungsbedingungen sind zum Beispiel 500 bis 800 Ladezyklen, was einer durchschnittlichen Nutzbarkeit von ungefähr vier bis fünf Jahren entspricht. Beim Laden des Lithium-Ionen-Akkus sollte immer das Originalladegerät verwendet werden. Außerdem wird empfohlen, den Akku weder vollständig entladen zu lassen noch vollständig zu laden. Optimal ist es, den Akku nicht über 80 Prozent der Kapazität zu laden.

Lagerung

Werden die Akkus in den Geräten aktuell nicht genutzt, sollten die Akkus besser außerhalb der Geräte gelagert werden. Um eine Überhitzung der Akkus bei der Lagerung auszuschließen, sollten diese bei Temperaturen zwischen 6 und 15 Grad Celsius gelagert werden. Damit kommen auch Keller, Kühlräume oder Kühlschränke infrage, solange sie trocken sind. Ist die Umgebungstemperatur zu hoch (ab etwa 70 Grad Celsius), kann es zu gefährlichen Bränden kommen.

Recycling

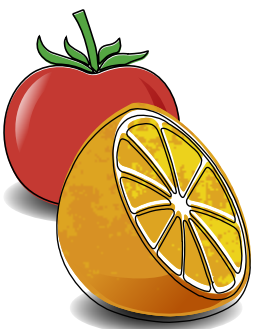
In Zeiten von einem immer größer werdenden Bedarf an Lithium ist die Rückführung des Stoffs in den Kreislauf essenziell. Die Batteriesammelquote lag 2018 laut des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e. V. bei rund 48 Prozent. Über die Hälfte der Batterien sind demnach nicht in den Kreislauf zurückgelangt. Im Sinne des Umwelt- und Klimaschutzes sowie der Prävention von Bränden wäre so eine Erhöhung der EU-weiten Sammelquote von 45 auf 80 Prozent notwendig.

Quellen: edison.media, solarenergie.de, bde.de



Gesundes Essen ist die beste Medizin

Toastbrot und Nutella zum Frühstück, Bratwurst und Pommes zum Mittagessen, zwischendurch einen Müsliriegel und abends die Fertiglasagne: Warum wir einen solchen Ernährungsplan ändern sollten und wie es gelingt, Essgewohnheiten in kleinen Schritten zu verändern, erklärt Dr. Matthias Riedl. Er ist ärztlicher Direktor und Gründer von Europas größtem Zentrum für Diabetologie und Ernährungsmedizin, dem Medicum Hamburg.



❓ Warum ist das Thema gesunde

Ernährung und Medical Cuisine wichtig?

❗ **Dr. Matthias Riedl:** In meiner über 30-jährigen Tätigkeit als Arzt habe ich festgestellt, dass viele Menschen ernährungsbedingte Krankheiten haben. Diese Tendenz steigt weiter. Die Antwort der klassischen Medizin ist leider: Messer oder Tablette. Das ist eine Fehlentwicklung. Wir können mit Ernährung Leid verhindern, Krankheiten vorbeugen oder gar lindern und manchmal sogar auch heilen. Sehr häufig wird Ernährungstherapie und -medizin mit Askese verbunden. Dem ist nicht so. Viele haben Verbotslisten im Kopf und denken, sie müssten auf ihr Lieblingsessen verzichten, wenn es um Ernährungsumstellung geht. Das muss aber gar nicht sein. Oft reicht es, diese Gerichte gesünder zu optimieren.

❓ Wie kann es denn zu einem Umdenken in Richtung gesunde Ernährung kommen?

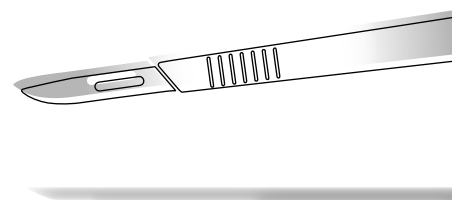
Die Lebensmittelindustrie setzt ja eher auf Fast Food, Fertiggerichte und hoch Verarbeitetes.

❗ Das ist ein wichtiger Punkt. Wir haben tatsächlich ein großes Problem, Fertigprodukte bringen uns eher ins Grab. Neben dem häufigen Konsum zu Hause gehen wir auch davon aus, dass rund 80 Prozent der deutschen Restaurants Fertiglernsmittel verwenden und nicht alles frisch zubereiten. Das fängt bei der Sauce Hollandaise an, geht bei Zaziki weiter bis hin zu Salatsoßen. Mittlerweile hat sich schon eine Industrie etabliert, die komplette Mahlzeiten, im Plastikbeutel eingeschweißt, mit Geschmacksverstärkern an die Gastronomie liefert. Das wird dann nur noch aufgewärmt. Überdies ist es so, dass in unserer Gesellschaft gar kein Gefühl mehr dafür besteht, wie man sich tatsächlich gesund ernährt. Wir haben Jahrzehnte der Werbung hinter uns, in der bestimmte Einzelinformationen propagiert wurden. Wie zum Beispiel: Du musst fettarm essen. Dann gab es die Welle der Lightprodukte und der Vitamine.

Und schließlich unzählige Diäten, die letztlich alle darauf abzielten, entweder Kasse zu machen oder sich so einzuschränken, dass man es auf Dauer nicht eingehalten hat und es zum Jo-Jo-Effekt kam. Eine Diät macht man vielleicht mal zwei Monate, das ist aber wie eine Zwangsjacke. Und keiner hat Lust, das das ganze Leben zu machen. All das sorgt für große Unsicherheit. Hinzu kommt noch der Expertenstreit, ob beispielsweise Low Carb oder Low Fat das Richtige ist. Die Studienlage ist uneinheitlich. Viel wichtiger ist jedoch letztendlich, was ich esse, und nicht, ob es Low Carb oder Low Fat ist.

❓ Was halten Sie denn von Diäten und Fasten? Das führt doch sicher oft zur Frustration ...

❗ Genau so ist es. Wer in seinem Leben ein paar Diäten gemacht hat, die alle fehlgeschlagen sind, lernt daraus, dass er nicht in der Lage ist, abzunehmen. Wir nennen das in der Ernährungspsychologie die Selbstwirksamkeit, die dadurch beschädigt wird. Daher ist jede Diät ein Schaden für den Menschen. Doch Diäten rangieren beim Thema Abnehmen immer noch an erster Stelle. Am Anfang verliert man ja auch Gewicht, da es ein Eingriff in die Ernährungsautonomie ist. Aber niemand will nach fremden Vorgaben leben. Und beim Essen geht es darum, satt zu werden, und es soll Spaß machen. Daher ist es wichtig, diese beiden Bedürfnisse zu befriedigen. Geschieht das nicht, ist eine Ernährungstherapie sinnlos. Wenn ich einem klassischen Fleischesser vorschreibe, auf Fleisch zu verzichten, erreiche ich ihn nicht. Aber vielleicht überzeuge ich ihn zu gesünderer Ernährung, wenn der Fleischanteil ein wenig reduziert ist. Es sind die kleinen Schritte, die zum Erfolg führen. ➔



Ernährungsmedizin

🔴 Ihre favorisierte Methode zur Ernährungsumstellung ist das 20:80-Prinzip. Was genau heißt das?

🟡 Wir arbeiten im Medicum Hamburg mit dem Paretoprinzip; das ist abgeleitet aus dem Kaufmännischen: Mit 20 Prozent meiner Kunden mache ich 80 Prozent meines Umsatzes. Ähnlich läuft es bei der Ernährungsumstellung: Erkenne ich die wichtigsten Fehler, kann ich maximalen Erfolg erzielen. Wenn wir unsere Ernährungsgewohnheiten näher betrachten, fällt der hohe Zuckerkonsum sofort ins Auge. Er liegt über dem Vier- bis Fünffachen von dem, was die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt, nämlich 25 Gramm täglich. Viele Menschen nehmen 150 bis 200 Gramm am Tag zu sich. Dazu der mangelnde Konsum von Gemüse, das ständige Snacking, insbesondere von Kohlenhydraten, zu hoher Fleischverzehr und häufig bei Frauen zu wenig Eiweiß. Oftmals ist nicht das Stück Weißbrot am Morgen das Problem. Esse ich aber 150 Gramm Zucker täglich und kaum Gemüse – was häufig zutrifft –, dann gehe ich diese Dinge an und verändere den Gemüsekonsum. Der sollte idealerweise bei 500 Gramm liegen. Justiere ich also Zucker- und Gemüsekonsum und die Mahlzeitenhäufigkeit neu, wirkt sich das auf das Körpergewicht aus.



B·A·D unterstützt alle Unternehmen und deren Mitarbeitende zum Thema gesunde Ernährung mit individuellen Gesundheitstagen. Informieren Sie sich:

<https://gesund.to/376cv>



Dr. Christina Nußbeck, B·A·D-Arbeitsmedizinerin, erklärt, welche Ernährung gut fürs Herz ist und welchen Lebensstil wir beachten sollten.

Hören Sie jetzt den B·A·D-Podcast!

<https://gesund.to/hpjoy>

🔴 Wie erkennt man beim Einkaufen im Supermarkt, in welchen Lebensmitteln Zucker enthalten ist?

🟡 Hauptübel sind neben dem Zucker tatsächlich die hochverarbeiteten Mehle und die Kohlenhydrate in Fertigprodukten, die rasch vom Darm als Blutzucker ins Blut übergehen. Der Zucker aus diesen Produkten, die wir leider im Übermaß genießen, steigert den Blutzucker, der Körper reagiert mit der Ausschüttung von Insulin. Dieses wiederum hat nicht nur die Aufgabe, den Blutzucker zu senken, sondern ihn auch in die Zellen einzubauen und damit Fett aufzubauen. Insulin ist sozusagen das Fettaufbauhormon. Wenn wir das dauernd essen, zusätzlich zu viel Kohlenhydrate zu uns nehmen, werden wir automatisch dick.

Nehmen wir das Beispiel Müsliriegel: Mancher enthält genauso viel Zucker wie Schokolade. Das sieht zunächst gesund aus, ist vielleicht noch mit Ballaststoffen und Vitaminen angereichert. Aber es bleibt dennoch eine Süßigkeit und kein gesundes Müsli. Zucker lässt uns kurzfristig wohlfühlen, dann fallen wir mit sinkendem Blutzucker wieder in ein Tief.

🔴 Zucker ist so eine Art Sucht, oder?

🟡 Tatsächlich haben wir es beim Zucker mit suchtähnlichen Situationen zu tun. Ein Beispiel: Viele Menschen entwickeln Gewohnheiten. Sie kommen nach Hause und wollen sich etwas Gutes tun, sich etwas gönnen nach dem Arbeitstag. Und sie greifen zur Tafel Schokolade oder Ähnlichem. Vielfach sind das erlebte und erlernte Dinge, die wir von unseren Eltern haben. Da ist zum Beispiel das Trostbonbon. Dem Kind geht es nicht gut, es bekommt etwas Süßes und es geht ihm vermeintlich besser. Kinder mit Süßigkeiten zu trösten ist der erste Schritt, Zuckerabhängigkeiten zu fördern. Sind wir als Erwachsene in einer Situation, in der es uns nicht gut geht, reagieren wir genauso: Wir gönnen uns die Schokolade, denn wir haben sie uns ja verdient.

❓ Wie sieht es unter dem Aspekt gesunder Ernährung mit dem Fleischkonsum aus?

⚠️ Wir brauchen tatsächlich in geringem Maß tierische Produkte, als Beikost. Leben wir rein vegan, erleiden wir auf Dauer einen B12-Mangel. In Deutschland ist die Entwicklung jedoch dahin gegangen, dass fast täglich Fleisch auf dem Speiseplan steht. Dies ist quasi die Perversion einer artgerechten Ernährung, wie Menschen sie brauchen. Der Mangel an Pflanzen ist einer der Hauptgründe dafür, dass 60 Prozent der Bevölkerung zu dick sind, dass wir einen Diabetesanteil von bis zu 30 Prozent in den höheren Altersklassen haben. Das ist das Ergebnis einer jahrzehntelangen Fehlernährung. Fleisch hat den Konsum von Gemüse verdrängt. Wir benötigen davon ebenso wie von tierischen Produkten wie Milch, Käse oder Ei nur Fitzel. Die Massenproduktion von Fleisch hat obendrein dazu geführt, dass Fleisch Omega-3-fettsäurearm ist und Rückstände von Antibiotika enthält. Insofern ist es besser, auf Bio-Fleisch zurückzugreifen, wenn man schon nicht auf Fleisch verzichten will.

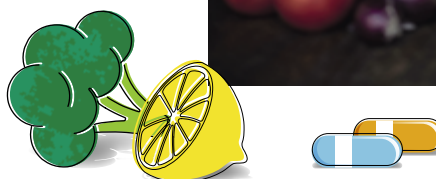
❓ Bioprodukte sind oft deutlich hochpreisig. Was empfehlen Sie Menschen, die sich Bioprodukte finanziell nicht leisten können?

⚠️ Außer bei Fleisch müssen es nicht immer Bioprodukte sein. Für unsere Gesundheit sind zweimal die Woche 50 bis 100 Gramm völlig ausreichend. Wer einen schmaleren Geldbeutel hat, greift zu regionalen Produkten. Kohl zum Beispiel kann man auch einmachen, also fermentieren. Er ist schnell gemacht und super für die Darmflora.

Dr. Matthias Riedl,
Diabetologe und
Ernährungsmediziner



©Andreas Sibler



❓ Wie ist es denn möglich, gesündere Essgewohnheiten zu entwickeln?

⚠️ Ich empfehle, sich wirklich einmal bewusst zu machen, was man isst, denn sonst können wir unsere Fehler gar nicht erkennen. Der erste und einfachste Schritt ist, seine normale Ernährung in unsere neue Ernährungstherapie-App „MyFood-Doctor“ einzugeben, vier oder fünf Tage lang ein Tagebuch zu führen und sich dann die Auswertung anzuschauen. Da kriegt man alles gespiegelt: den Zuckerkonsum, den Gemüsekonsum, die Esshäufigkeit, die Kalorienzahl ... Dann kann man überlegen, was man ändern will. Aber nicht zu viel ändern. Kleine Schritte, tiny habits, wie die Amerikaner sagen. Dann stellt sich das Erfolgserlebnis eher ein und wir stolpern nicht so schnell. 11



Mit der MyFoodDoctor-App Schritt für Schritt in ein leichteres und gesünderes Leben!

myfooddoctor.de/app/

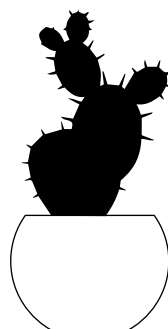


Hybrides Arbeiten



Desksharing: flexibel arbeiten, Spielräume nutzen

Arbeiten in einer Organisationseinheit mehr Menschen, als es Einzelarbeitsplätze gibt, können Räume dank Desksharing effizienter genutzt werden. Das große Aber: Arbeitnehmer*innen tun sich nicht selten schwer damit, die Idee von ihrem – oft auch personalisierten – Arbeitsbereich loszulassen. Zum Für und Wider geteilter Arbeitsplätze.



Nicht wenige Bürobeschäftigte arbeiten seit gut zwei Jahren von zu Hause aus, für einige ist es Alltag, ihren Laptop regelmäßig beim Kunden vor Ort auszuklappen, andere befinden sich (wieder) häufiger auf Geschäftsreisen. Insgesamt haben 26,7 Prozent der durch das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) Befragten inzwischen keinen persönlichen fest zugewiesenen Arbeitsplatz mehr. Die Folgeergebnisse der Studienreihe „Arbeiten in der Corona-Pandemie“ machen deutlich: Weitere 44 Prozent planen, den festen Schreibtisch in den nächsten drei Jahren aufzugeben. Desksharing ist also schon nicht mehr Trend, sondern eine faktische Entwicklung der hybriden Arbeitswelt.

Was gegen das Desksharing spricht oder die Einführung erschwert

- Die Einführung von Desksharing braucht ein gutes Changemanagement: Viele Mitarbeiter*innen reagieren zunächst eher kritisch und zurückhaltend. Vor allem, wenn es noch gar keine Erfahrung mit dem Konzept gibt. Bei der Einführung gilt es, alle mitzunehmen – zum Beispiel durch ein hohes Maß an Sicherheit und Routinen. Bestenfalls können Mitarbeitende ihre Ideen, aber auch ihre Befürchtungen einbringen.
- Innere Widerstände über die Einführung hinaus: Der innere Widerstand gegen Veränderungen wird noch größer, wenn Mitarbeitende über die Veränderung nicht selbst entscheiden, sondern jemand anderes das für sie bestimmt, wie es bei der Einführung eines Desksharing-Modells oft der Fall ist.
- Das Konzept stimmt, aber die Architektur nicht: Wenn die Arbeitsplätze über fünf Etagen auf Einzelbüros verteilt sind, muss ggf. umgebaut werden, damit neu gewonnene Spielräume bei der Arbeitsortwahl ihr Potenzial entfalten können.
- Arbeitsschutz und Ergonomie: Der persönlich eingerichtete Bildschirmarbeitsplatz wird auch unter ergonomischen Gesichtspunkten individuell eingestellt. Das betrifft u. a. die Höhe und Lehne des Stuhls, des Schreibtisches, des Bildschirms. Wechseln die Menschen regelmäßig ihre Stühle und Tische, brauchen sie eine gute Einweisung darin, ihren Arbeitsplatz selbstständig einzurichten. Für die Inklusion einiger Beschäftigter ist ein leistungsgerechter Arbeitsplatz wichtig, auch das gilt es zu beachten.

Warum es sich für viele Unternehmen dennoch lohnt

- Raum für Kreativität und Konzentration: Können mehrere Schreibtische weggeräumt werden, entsteht Raum für kreative Formate und kollegialen Austausch oder Rückzug und Konzentration – ganz auf die Bedürfnisse der Nutzenden ausgerichtet.
- Software unterstützt Organisation und Verteilung: Es gibt Mitarbeiter*innen Sicherheit, wenn sie schon von zu Hause aus sehen können, welche Plätze frei sind, und diese dann buchen können.
- Großzügige Regelungen für mobiles Arbeiten werden beibehalten: Homeoffice ist praktisch, besonders, wenn man sich während der Pandemie bereits gute, funktionierende Strukturen und Routinen geschaffen hat. Auch betriebswirtschaftlich gerechnet sind leer stehende Büroflächen nicht tragbar, gleich ob die Ursachen im mobilen Arbeiten, im Urlaub oder bei Dienstreisen liegen.
- Aufgeräumte Schreibtische und der Datenschutz: Wenn bei Verlassen des Arbeitsplatzes alles ordentlich verstaut wird, können ihn Kolleg*innen später unkompliziert übernehmen. Die Clean-Desk-Politik wird auch vonseiten des Datenschutzes empfohlen.
- Rollcontainer, Schließfächer und Spinde bieten Stauraum für persönliche Dinge. Ein Lieblingsfoto und ein kleiner Kaktus finden ebenso dort ihren Platz. Kakteen brauchen auch weniger Wasser. Den Arbeitsplatz weiterhin nach eigenen Vorstellungen einzurichten, hat Einfluss auf das emotionale Erleben und die Produktivität. ①



Fordern Sie jetzt unsere Gratis-Broschüre zum Employee Assistance Program (EAP) an!

<https://gesund.to/qkk7>



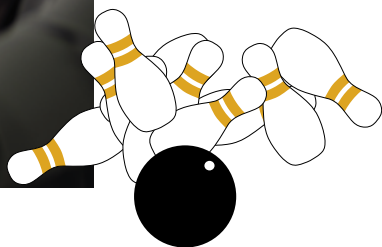
Umgang mit Konflikten

„Corona hat mein Team gesprengt.“

Die Corona-Krise hat viel verändert, auch in der Arbeitswelt.

Kontroverse Diskussionen über die Notwendigkeit der Impfungen, die Auswirkungen der psychischen Belastungen und der sozialen Isolierung sorgen für Zündstoff in der Zusammenarbeit. Wie gelingt Führungskräften in dieser schwierigen Situation ein guter Umgang mit Impfterweigerern und Corona-Leugnern?

Kerstin Hillbrink, Diplom-Psychologin und B·A·D-Beraterin Gesundheitsmanagement, geht in ihrem Bericht diesen Fragen nach.



Anfang des Jahres ruft mich eine Führungskraft mit der Bitte um Unterstützung an: „Ich habe kein wirkliches Team mehr. Es wird kaum noch miteinander gesprochen, es gibt Konflikte, viele Krankmeldungen und kaum noch Zusammenarbeit. Ich glaube, Corona hat mein Team gesprengt.“

Ein starker Satz. In den letzten zwei Jahren habe ich des Öfteren gesehen, wie konfliktträchtig und spaltend das Thema Corona sein kann. Corona als Thema ist in der Tat ein explosives Gemisch.

In psychosozialen Einzelgesprächen höre ich manchmal Vergleichbares: „Corona hat meine Beziehung kaputt gemacht“, „Corona hat mich depressiv gemacht“. Verständlich. Denn für viele Menschen brachte die Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen massive Einschränkungen in ihr Leben. Und doch ist meine erste Idee zu dieser Aussage, dass Phänomene wie Corona nicht die Ursache, sondern nur Auslöser oder Verstärker für bereits Vorhandenes sein können. Umgekehrt erzählen mir auch Führungskräfte, wie ihr Team durch die Krise zusammengewachsen sei. Dass es für alle eine wertvolle Erfahrung war, in der Krise Rückhalt und Unterstützung durch die Kolleg*innen erfahren zu haben.

Ein Virus wird also kein Team spalten, wenn vorher alles in Ordnung war. Wenn wertschätzend und unterstützend miteinander umgegangen wurde. Wenn offen und transparent kommuniziert wurde. Bei mit Corona verknüpften Problemen ist es daher sehr wichtig, auch den Blick auf das Vorher zu richten: Welche Ereignisse aus der Vergangenheit haben Einfluss auf das, was heute passiert. Wie war die Teamkultur vor Corona? Welche (bisher außer Acht gelassenen?) Konflikte schwelen schon länger im Team? Wie war eigentlich die Kommunikation vor der Krise?

Der zweite Aspekt, der mir zu dem Satz „Corona hat mein Team gesprengt“ einfällt, ist die Frage nach der Verantwortung. Indem wir Corona als Ursache für Probleme im Team festmachen, sind erst einmal alle raus aus der Verantwortung für das, was gerade passiert. Das macht es zunächst einfacher, führt aber natürlich nicht zu Veränderungen. Jeder der Beteiligten, alle Teammitglieder und die Führungskraft haben ihren Anteil an einem bestehenden Problem oder Konflikt. Das, was ist, ist entstanden durch das Verhalten der einzelnen Teammitglieder und der Führungskraft. Durch die Art, wie sie miteinander kommuniziert haben. Durch die Art, wie sie aufeinander reagiert haben. Es ist wichtig, das jedem bewusst zu machen.

In der weiteren Arbeit mit oben erwähnter Führungskraft erfuhr ich: In ihrem Team gab es zwei von elf Mitarbeiter*innen, die strikt gegen das Impfen waren und Zweifel äußerten, ob der Virus wirklich existiere. Es kam zu heftigen Diskussionen über die Themen. Die Geimpften ärgerten sich über den Impfunwillen der Kolleg*innen, die Ungeimpften ärgerten sich über den auf sie ausgeübten Druck. Am Ende sprach man nicht mehr mit-, sondern nur noch übereinander. Es gab Frust, Ärger und schlechte Laune. Mittlerweile, so die Führungskraft, sei auch die Krankheitsrate gestiegen, und die Stimmung im Team sei „einfach mies“.

Ich finde, dass auch die Verwendung des Begriffs „Team“ von Verantwortlichkeiten ablenken kann. Wir reden von Teamkonflikten oder Teamstimmung und vergessen, dass etwas Abstraktes wie ein Team keine Konflikte eigenständig konstruieren kann.



- Es sind einzelne Menschen, die die Kultur, die Stimmung und ggf. auch Konflikte gestalten. „Team“ ist ein konstruierter Arbeitsbegriff. Wie oben schon erwähnt, wird die Art der Zusammenarbeit von den Menschen und deren Handlungen bzw. Kommunikation bestimmt. Von jedem einzelnen Teammitglied und der Führungskraft.

Die Arbeit mit der Führungskraft

In den Coachinggesprächen mit der Führungskraft galt es also auch, herauszuarbeiten, was ihr Anteil an der aktuellen Situation war. Es stellte sich heraus, dass sie die Strategie hatte, sich möglichst wenig in die Kontroversen zu dem Thema Corona einzumischen, und wenn, dann eher schlichtend. Sie hatte die Befürchtung, die Meinungsverschiedenheiten zu dem Thema anzuheizen, wenn sie sich einbringe oder positioniere.

Meine Erfahrungen der letzten Jahre zeigen etwas anderes. Nämlich, wie wichtig es speziell bei dem konfliktträchtigen Thema Corona ist, klare und sachliche Anweisungen zu geben. Damit ist keine inhaltliche Positionierung gemeint, sondern die eindeutige Kommunikation der gesetzlichen und/oder betrieblich geltenden Vorgaben. Allen Teammitgliedern muss klar sein, dass diese Vorgaben einzuhalten sind, dass es so etwas wie ein Direktionsrecht gibt und dass persönliche Meinungen dabei keine Rolle spielen.

Dabei ist es unverzichtbar, dass neben dieser Klarheit über die geltenden Vorgaben ein ehrliches Interesse an dem Erleben des anderen steht. Menschen wollen wertgeschätzt, gesehen und verstanden werden. Auch sogenannte Impfgegner oder Corona-Leugner. Bei dem, was mir die Führungskraft erzählte, scheinen bei den Teammitgliedern fundamentale Werte aufeinanderzutreffen: Auf der einen Seite steht anscheinend ein starker

Wunsch nach Freiheit und Selbstbestimmung. Auf der anderen ein starker Wunsch nach Gleichberechtigung und Sicherheit. Egal, welche Haltung ich zu dem Thema Impfen habe. Dass Menschen ihre Werte verteidigen, wenn sie diese bedroht sehen, können die meisten nachvollziehen. Was auch manchmal vergessen wird: Wir können jemandem zuhören, können Verständnis und Interesse zeigen, ohne dessen Meinung übernehmen zu müssen. Nach meiner Erfahrung sind Führungskräfte gut beraten, das zu versuchen.

Somit ist beides gleich wichtig: klare Vorgaben und ehrliches, wertschätzendes Interesse.

Impulse für das Team

In meinem Beispiel sollte auch das Team in einem Workshop an seinen Themen arbeiten. Hier ist es oft sinnvoll, erst einmal die vorhandenen Grundhaltungen gegenüber Konflikten und Meinungsverschiedenheiten zu hinterfragen. Konflikte am Arbeitsplatz sind normal. Sie sind unvermeidbar und auch wichtig, wenn ein Team wachsen und sich entwickeln will. Ein Konflikt entsteht, wenn unterschiedliche Meinungen und Interessen aufeinandertreffen. Das passiert in einem Team natürlich ständig! Und das ist auch gut so. Daran wachsen wir, dadurch entwickeln sich Teams. Ein Beispiel: Für einen gemeinsamen Akquisetermin möchte Kollege A, wie das schon immer gemacht wurde, die Dienstleistungen mit einer PPT-Präsentation vorstellen. Die Kollegin B hält es für klüger, flexibel und offen ins Gespräch mit dem Kunden zu gehen, und möchte keine Präsentation verwenden. Hier trifft ein Sicherheitsbedürfnis auf ein Freiheitsbedürfnis. Nach einigen Diskussionen und Auseinandersetzungen zwischen den Kolleg*innen wurde das Thema mit der Führungskraft besprochen. Den Beteiligten gelang es, die jeweils andere Sichtweise zu akzeptieren, und sie waren sich bewusst, dass sie das gleiche Ziel verfolgten. So war es möglich, die alte Gewohnheit sachlich zu hinterfragen und darüber zu diskutieren. Mittlerweile wird in diesem Team die Art der Präsentation davon abhängig gemacht, wie hoch man das Bedürfnis nach Struktur bei dem zu gewinnenden Kunden einschätzt. Eine tolle Entwicklung, die ohne die Auseinandersetzung der beiden Kolleg*innen nicht passiert wäre.



Fordern Sie jetzt gratis unseren Fakten-Check Gesundheitsmanagement an und erhalten Sie gute Gründe für die Einführung eines systematischen Gesundheitsmanagements:



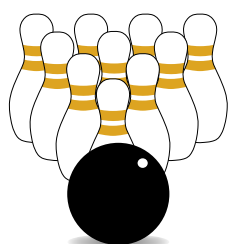
<https://gesund.to/v59iz>

Problematisch werden Meinungsverschiedenheiten also erst dann, wenn die Sichtweise des anderen nicht akzeptiert werden kann.

Konfliktmanagement erfolgreich gestalten

In Workshops möchten wir den Teammitgliedern also bewusst machen, dass man sich nicht auf eine bestimmte „Wahrheit“ einigen muss. Die gibt es selten. Teammitglieder müssen es aushalten können, dass jemand eine andere Wahrheit hat. Sie müssen verstehen, dass Konflikte etwas ganz Normales und sogar Wichtiges sind, über das man in eine konstruktive Auseinandersetzung gehen kann.

Das Gleiche gilt für Persönlichkeit und Charakter. Es gibt Millionen von Teams mit Millionen von Teammitgliedern. Da wird zwangsläufig nicht jeder jeden mögen. Dazu sind Menschen viel zu verschieden. Aber das braucht es ja auch nicht. Natürlich ist es schön und wertvoll, Kolleg*innen zu haben, mit denen man sich gut versteht. Menschen verbringen viel Zeit bei der Arbeit. Aber wir müssen uns bewusst machen, dass es auch immer die anderen geben wird. Nämlich die, die uns unsympathisch sind und denen wir unsympathisch sind. Warum auch immer. Das lässt sich nicht vermeiden. Den Spagat müssen Teammitglieder hinkriegen: mit jemandem, den sie nicht mögen, professionell zusammenzuarbeiten sowie respektvoll und wertschätzend umzugehen. Die oben genannten Impulse in das Team zu geben, reicht natürlich nicht, um bereits lange existierende Konflikte verschwinden zu lassen. Das ist ein langer Prozess. Und in dem beschriebenen Fallbeispiel wird es auch Mediationsgespräche mit Einzelnen geben. Für mich hat es sich jedoch als wichtig für ein erfolgreiches Konfliktmanagement erwiesen, wenn diese Basis besteht und alle Beteiligten dem oben genannten Grundverständnis zu Konflikten und zur Sympathie zustimmen. ①



Kerstin Hillbrink,
Diplom-Psychologin und
B·A·D-Beraterin
Gesundheitsmanagement



Tipps für Führungskräfte

Sprengstoff Corona – Grundsätzliches zum Umgang mit Impfgegnern oder Corona-Leugnern

Ich denke, dass bei dem Thema Corona und Impfung die Emotionen deshalb so schnell hochgehen, weil dort existenzielle Ängste getriggert werden. Auf beiden Seiten. Es geht zunächst nicht nur darum, das Gesicht zu wahren oder recht zu haben. Es geht darum, dass Menschen um ihre Gesundheit und ihr Leben fürchten. Auf beiden Seiten.

In Gesprächen zu dem Thema sollten Führungskräfte und Kolleg*innen daher ruhig und sachlich bleiben. Für eine sachliche Gegenargumentation ist es wichtig, dass sie relevante Fakten zu dem Thema kennen. Reagieren Sie als Führungskraft auf Aussagen wie „Die Impfung hat zu viele gefährliche Nebenwirkungen“ nicht, indem Sie das als Blödsinn abtun. Bleiben Sie wertschätzend: „Ich merke, wie wichtig dir das Thema ist. Wenn Du das so siehst, kann ich verstehen, dass du dich schützen möchtest, aber ich muss dir im Inhalt widersprechen...“ Wenn Sie zunächst Wertschätzung signalisieren, wird Ihr Gegenüber Ihren Gegenargumenten besser zuhören.

Bieten Sie Vorbilder an und erzählen Sie von sich. „Meine Familie und ich, wir haben uns impfen lassen, weil...“

Die Akzeptanz für eine Impfung wird höher, wenn Vorbilder, Freunde oder Familie sich haben impfen lassen.

Geben Sie Ihrem Gegenüber Zeit. Versuchen Sie nicht, den anderen schnell zu überreden. Das wird nicht funktionieren. Menschen können ihre Meinung ändern, brauchen aber das Gefühl, dies aus eigener Entscheidung zu tun. Und Menschen möchten ihr Gesicht wahren. Führen Sie Gespräche zu dem Thema immer so, dass Ihr Gegenüber sein Gesicht wahren kann, auch wenn er seine/sie ihre Meinung ändert.

Sonnenschutz ist Arbeitsschutz



Sonne fördert gute Laune und liefert Vitamin D. Doch zu viel UV-Strahlung kann schädlich sein: Die Haut altert schneller, sogar Hautkrebs kann eine Folge sein. Etwa eine Viertel Million Deutsche erkranken jährlich an Hautkrebs. Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin arbeiten rund zweieinhalb Millionen Deutsche im Freien. Worauf es beim Sonnenschutz im betrieblichen Kontext ankommt und welche Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmende dabei zu erfüllen haben, erklärt B·A·D-Arbeitsmedizinerin Dr. Christina Nußbeck.



Dr. Christina Nußbeck

❓ Warum ist die Sonneneinstrahlung ein Risikofaktor?

Dr. Christina Nußbeck: Wir unterscheiden zwei Arten von UV-Strahlung: die UVA- und UVB-Strahlung. Die UVA-Strahlung kann für eine vorzeitige Hautalterung verantwortlich sein. Die UVB-Strahlung kann die Haut in der Zellformation verändern, sodass möglicherweise Hautkrebs entsteht. Nicht nur im Sommer gibt es die UV-Strahlung, sondern das ganze Jahr über. Im Frühjahr wird die Sonneneinstrahlung nur leider oftmals unterschätzt. Insbesondere Berufsgruppen wie Gärtner*innen, Dachdecker*innen, Bauarbeiter*innen oder Menschen, die im Straßenbau arbeiten, sind besonders gefährdet. Aber es kann nicht nur zu sonnenbedingten Hauterkrankungen kommen, sondern auch zu akuten Notfällen, wie einem Hitzschlag.

❓ Was können Unternehmen ihren Mitarbeitenden an Schutz vor der Sonne anbieten?

📌 Beim Schutz vor UV-Strahlung kommt grundsätzlich das TOP-Prinzip zur Anwendung. Zunächst hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht für seine Mitarbeitenden. Damit es nicht zu nachhaltigen Gesundheitsschäden durch die Sonne kommt, hat dein Unternehmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zunächst technische Maßnahmen zu

prüfen und wenn möglich diese einzuleiten. Stellen wir uns einen Badebetrieb vor: Für Aufsichtspersonen kann eine solche technische Maßnahme ein Sonnenschirm sein, der die Sonneneinstrahlung verhindert. Da die Bademeister*innen während ihrer Arbeit aber zu Rundgängen verpflichtet sind, benötigen sie persönliche Schutzmaßnahmen: Arbeitgeber haben hier eine geeignete Sonnencreme mit Lichtschutzfaktor 50 anzubieten. Wichtig ist auch eine Kopfbedeckung, gegebenenfalls mit Schutz für den Nacken, sowie eine Sonnenbrille, falls erforderlich mit Sehstärke. Darüber hinaus gibt es T-Shirts, in deren Gewebe UV-Schutz eingearbeitet ist. Dies alles zählt zur persönlichen Schutzausrüstung und hat der Arbeitgeber diesem Personenkreis kostenfrei zu überlassen.

Generell kann eine organisatorische Maßnahme die Verlagerung von Arbeitszeiten ein wichtiger Aspekt im Arbeitsschutz sein, nämlich: raus aus der Mittagshitze! Im Freibad ist dies nicht so einfach möglich wie in anderen Branchen. Daher greifen dann hier verpflichtend die technischen und persönlichen Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber zu jährlichen Unterweisungen verpflichtet: Mitarbeitende erhalten dabei die wichtigsten Informationen zum Sonnenschutz, beispielsweise zu den gesundheitsgefährdenden



Risiken durch die Sonne, zu Prozessabläufen, Erster Hilfe und Möglichkeiten persönlicher Schutzausrüstung. Das Unternehmen hat hier also eine Bringschuld.

❓ Ich leide unter einer sonnenbedingten Hauterkrankung. Was soll ich nun als Beschäftigter tun?

👉 Regelmäßige Unterweisungen sollen verhindern, dass es überhaupt so weit kommt. Wir haben die „Sonnenterrassen“. Das sind exponierte Stellen am Körper, die wir nicht mit Kleidung abgedeckt bekommen, wie die Ohrmuschel, Stirn oder auch Nase. Über diese Stellen sind schnelle Veränderungen in der Zellstruktur mit der Folge einer Krebserkrankung möglich. Dort entsteht häufig eine aktinische Keratose. Das sind raue, rötlich kreisrunde Stellen, die anders aussehen als das normale Hautbild und die sich zu einem Plattenepithelkarzinom entwickeln können. Menschen, die in der Sonne arbeiten, sollten daher zusätzlich zur Unterweisung regelmäßig eine Vorsorgeuntersuchung erhalten.

❓ Können Hautkrebserkrankungen durch langjährige UV-Strahlung der Sonne auch „arbeitsbedingt“ verursacht werden?

👉 Davon sind wir Mediziner und Wissenschaftler schon seit Langem überzeugt! Vor diesem Hintergrund wurde auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Wirkung vom 1. Januar 2015 eine neue Berufskrankheit in die Berufskrankheitenliste aufgenommen. Hiernach können – im Gegensatz zu Basalzellkarzinomen und Melanomen – multiple „aktinische Keratosen“ als Vorstufen des Plattenepithelkarzinoms und das Plattenepithelkarzinom unter bestimmten Umständen als Berufskrankheit der Nummer 5103 anerkannt werden. Bei auffälligen Hautveränderungen sollte ein Arzt aufgesucht werden. Wird dann eine Hautkrebserkrankung im Sinne der wissenschaftlichen Empfehlung diagnostiziert und besteht der Verdacht, dass diese arbeitsbedingt verursacht ist, meldet der Arzt die Erkrankung an den zuständigen Unfallversicherungsträger. Ist eine Anerkennung als Berufskrankheit möglich, werden alle weiteren Leistungen durch die Unfallversicherung übernommen und koordiniert. Eine Arbeitshilfe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung gibt Orientierung bei der Frage, ab wann ein Hautkrebs durch die Arbeit verursacht wird.

❓ Sonne führt doch aber nicht nur zu gefährlichen Hauterkrankungen?

👉 Genau! Es kann weitere negative Folgeerscheinungen durch die Sonne geben, wie einen Hitzschlag. Damit es nicht so weit kommt, ist neben der Kopf- und Nackenbedeckung die Trinkmenge essenziell. Körperliche Ertüchtigung fördert gerade im Sommer die Bildung von Schweiß, ein Eigenschutz unseres Körpers. Und das müssen wir mit Aufnahme von Flüssigkeit wieder ausgleichen. Wenn wir unter freiem Himmel arbeiten, ist Wasser immer gut, ungesüßter Tee oder auch Saftschorle. Nicht so empfehlenswert wären süße Getränke wie Cola, Limonade und weitere zuckerlastige Getränke. Ausschließlich Kaffee ist auch nicht gut, und schon gar nicht alkoholische Getränke. Die aufzunehmende Flüssigkeitsmenge hängt von der eigenen Konstitution ab.

❓ Gibt B-A-D im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen wichtige Empfehlungen und Informationen für die Praxis?

👉 Ja selbstverständlich! Eine wichtige Frage, die wir immer wieder gestellt bekommen, ist die nach dem geeigneten Sonnenschutzmittel: So ist bei bestimmten Tätigkeiten die Zusammensetzung der Creme zu beachten und wie sie beim Schwitzen auf der Haut reagiert. Wir beraten auch bei der Wahl von Schutzkleidung mit UV-Filter.

❓ Am 21. Juni findet deutschlandweit der Tag des Sonnenschutzes mit vielen Aktionen und Informationen statt. Wie lautet Ihr Appell anlässlich dieses Aktionstages?

👉 Wir sollten sowohl im Privaten wie im Beruflichen ein gesundes Maß finden, die Sonne zu genießen. Denn bei allen potenziellen Gefahren ist die Sonne auch für eine ausreichende und so wichtige Vitamin-D-Bildung im Körper verantwortlich. Vermummen wir uns regelmäßig mit Langarm-T-Shirt, Käppi, Sonnenschutz 50 und langer Hose, dann hat der Körper wenig Chancen, dieses Vitamin zu bilden. 📌



Erfahren Sie, wie Sie Hautkrebs vermeiden und bestmöglich Hautkrebs frühzeitig erkennen. Wir geben Ihnen im Gratis-Ratgeber „Hautkrebsvorsorge“ wertvolle Tipps für den Alltag:

<https://gesund.to/13ykc>





Oh, da



reagiere ich



allergisch!

Informationen rund um **Allergien**

Millionen von Menschen sind von Allergien betroffen. Die Website www.allergiecheck.de beantwortet häufige Fragen zu dieser Thematik, nennt wichtige Adressen und hilft bei der Facharztsuche. Betroffene erhalten zudem Informationen zu Behandlungsmöglichkeiten.

www.allergiecheck.de

Pollenflugvorhersagen

Seit den ersten warmen Tagen leiden Heuschnupfenpatient*innen wieder unter massiven Beschwerden. Der Deutsche Wetterdienst (www.dwd.de) bietet einen Newsletter mit tagesaktuellen Pollenflugvorhersagen an, regionale Informationen zum Pollenflug finden sich im Internetportal.

www.wetterbote.de

Kennzeichnungspflicht

Die Allergiekennzeichnung auf Lebensmitteln macht Allergiker*innen das Leben leichter. Die allergenen Zutaten müssen optisch hervorgehoben auf Fertigpackungen dargestellt werden. Nicht unter die Allergenkennzeichnung fallen jedoch Verunreinigungen, die möglicherweise während der Herstellung in das Produkt gelangen. Die Broschüre „Allergenkennzeichnung für Einsteiger*innen“ – herausgegeben von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung – informiert über die wichtigsten Regelungen.

www.ble-medienservice.de

Berufsbedingte Hautkrankheiten

Die Arbeitsgemeinschaft Berufs- und Umweltdermatologie e. V. (ABD) hat auf ihrer Website viele Hinweise zu Allergenen zusammengestellt, die im beruflichen Kontext Allergien auslösen können. Die ABD ist in der Deutschen Dermatologischen Gesellschaft (DDG) zuständig für die beruflichen und umweltbedingten Hautkrankheiten.

www.abderma.org/arbeitsgruppen/allergienbewertung

Aktuelles aus der **Allergieforschung**

Das Helmholtz-Zentrum München hat mit Unterstützung des Bundesministeriums für Gesundheit einen Allergie-Informationsdienst als Angebot für Betroffene, Angehörige und Interessierte aufgebaut. Neben vielen Hinweisen zur Thematik gibt es auch den Podcast „Wie Allergie? – Faktencheck“, in dem Expert*innen Erkenntnisse aus der Allergologie leicht verständlich erklären.

www.allergieinformationsdienst.de

Interesse?

Sicher und gesund arbeiten in und nach der Pandemie

Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt weiterhin eine zentrale Rolle ein. Die Gesundheit von Beschäftigten wird mit neuen, bundesweit verpflichtenden Regeln wirkungsvoll geschützt. Neue Arbeitsbedingungen – Stichwort Homeoffice – haben sich inzwischen etabliert, bedingen aber weitere gesunde Rahmenbedingungen.

Fordern Sie jetzt gerne kostenlose Informationen an, die Sie ausführlich über sicheres Arbeiten in Ihrer Arbeitsstätte und in den eigenen vier Wänden informieren.

Wir wünschen Ihnen viele wertvolle Impulse!

Folgende Materialien liegen für Sie zum Download bereit unter

<https://sicher.to/d6v50>



- Broschüre „Arbeitsplatz einrichten und wohlfühlen“
- Homeoffice-Kit
- Factsheet „Arbeitschutz in der Pandemie“
- Factsheet „Gesund im Homeoffice“
- Factsheet „Remote Leadership“



Sie finden uns auch auf:



Alle Downloadlinks der aktuellen Ausgabe finden Sie kompakt unter www.bad-gmbh.de/inform



inform

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



B·A·D

GESUNDHEITSVORSORGE UND
SICHERHEITSTECHNIK GMBH

Kontakt



0228 40072-223



0228 40072-250



inform@bad-gmbh.de



www.bad-gmbh.de