

1] [https://de.wikipedia.org/wiki/Knut\\_Kiesewetter](https://de.wikipedia.org/wiki/Knut_Kiesewetter) [Überprüfung dieses Links am 13. 3. 2017]

2] <http://www.shz.de/lokales/husumer-nachrichten/zwischen-bach-und-blues-id12139326.html> [6.12.2015: Musikalische Langenhorner. Zwischen Bach und Blues]; <http://www.shz.de/lokales/husumer-nachrichten/abschied-von-knut-kiesewetter-id15708731.html> [30.12.2016: Tod eines Liedermachers. Abschied von Knut Kiesewetter]; [https://www.youtube.com/watch?v=I9Knl\\_7Ogto](https://www.youtube.com/watch?v=I9Knl_7Ogto) [28.12.2016 NRD-SHM: Musiker Knut Kiesewetter gestorben]

3] <https://archive.org/details/KnutKiesewetter70Songs/knut+kiesewetter++pay.mp3>; dort auch Hinweis auf das politische Lied Die Macht im Staat (1973)

4] Rezensentenhinweis: Im Frühjahr 1959 bekam ich als Schüler den Hilfsarbeiterlohn von 1,13 DM/Stunde brutto (=netto) bei der KFH in Harburg-Eißendorf

5] Richard Albrecht, Tony Sheridan - das ist erst fünfzig Jahre her. Fossilische Erinnerungen an die bundesdeutsche Rockmetropole; in: *Auskunft*, 42 (2012) II: 343-345; sowie erweitert mit Links und Diskussionsbeiträgen: <http://blog.nassrasur.com/2013-04-13/das-ist-erst-fuenfzig-jahre-her/>

6] Anstatt weiterer: Dieter Beckmann; Klaus Martens, Star-Club. Reinbeck: Rowohlt, 1980, 266 p.; Hans Rombeck u.a., Die Beatles. Ihre Karriere - Ihre Musik - Ihre Erfolge. Bergisch Gladbach: Gustav Lübke, erweiterte Neuauflage 1981, 367 p.

7] Die Devianzstudien von Howard S. Becker (Outsiders, 1963; dt. Außenseiter. Zur Soziologie abweichenden Verhaltens. Frankfurt/Main: S. Fischer, 1981, xvi/211 p.) enthalten auch Texte (1951; 1955) zu Kultur und Karrieren von Tanzmusikern und veranschaulichen den marginalen Status speziell von Jazzern als im Selbstverständnis kreative Musiker im kommerziellen Musikgeschäft (71-109, besonders 76-82; 97-103)

8] Peter Rühmkorf, Die Jahre, die Ihr kennt. Anfänge und Erinnerungen. Reinbek: Rowohlt, 1972, 253 p., mit linksintellektuellen Reflektionen auch aus der Hamburger Szene um ihre seit 1955 erscheinende Zeitschrift *Studentenkurier* (ab 1957 *konkret*); der Erinnerungsband: Läden, Schuppen, Kaschemmen. Hamburger Popkulturgeschichte. Hg. Christoph Twickel. Hamburg: Edition Nautilus, 2003, 253 p., setzt (erst) 1969 ein, listet Szenekneipen auf und erinnert Politik, Jazz und die Spaßfraktion der 1970er Jahre

9] Volker Lechtenbrink, Gib die Dinge der Jugend

mit Grazie auf! Mein Leben. Hamburg: Hoffmann und Campe, 2010, 304 p.; KK wird dort zunächst nur lapidar erwähnt als Mitglied „meiner Band, mit dem ich alle ersten Texte geschrieben hatte“: 112 ; die später zitierte Passage 203-206; Lechtenbrink erwähnt KK noch einmal als seinen Produzenten von drei weiteren Langspielplatten: 241

10] <https://www.youtube.com/watch?v=Z-hD-C6BZa2c> [1979, mit Knut Kiesewetter]; Discographie Volker Lechtenbrink (1976-1987): [https://de.wikipedia.org/wiki/Volker\\_Lechtenbrink](https://de.wikipedia.org/wiki/Volker_Lechtenbrink)

Richard Albrecht (\*1945), 1976 in empirischer Kulturforschung promoviert, 1989 als Sozialwissenschaftler habilitiert, lebt als freier Autor in Bad Münstereifel. Letzte Buchveröffentlichung HELDENTOD. Kurze Texte aus Langen Jahren (2011).

Bio-Bibliographie:

<http://wissenschaftsakademie.net>

e-Post: [eingreifendes.denken@gmx.net](mailto:eingreifendes.denken@gmx.net)

## ARBEITSWELTGESTALTUNG

# Prävention 4.0

Die neue Arbeitswelt präventiv gestalten

von Ufuk Altun

Die Arbeitswelt wandelt sich. Als Synonym für diesen Wandel steht „Industrie 4.0“. Von diesem Wandel werden die Beschäftigten und Betriebe, die betrieblichen Abläufe sowie die soziotechnischen Aspekte der Arbeit wesentlich betroffen sein. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbundprojekt „Prävention 4.0“ untersucht diesen Wandel mit dem Ziel, die relevanten Handlungsfelder zu identifizieren und konkrete Handlungsempfehlungen und Leitlinien für eine gesunde, sichere und produktive Arbeitsgestaltung zu entwickeln.

**D**ie Arbeitswelt ist in Bewegung geraten, darüber besteht in der wissenschaftlichen Diskussion Einigkeit. Diese Entwicklung, welche sich bezogen auf die Produktion als vierte Stufe des Industrialisierungsprozesses definieren lässt, wird einerseits zahlreiche Chancen zur Steigerung von Flexibilität, Produktivität und Leistung bieten, aber andererseits neue bzw. veränderte Anforderungen an Arbeitsschutz und Präventionsmaßnahmen mit sich bringen sowie die Belastungssituation der Beschäftigten ändern (vgl. u. a. BMBF 2014, BMAS 2015, Kagermann et al. 2012, Spath et al. 2014). Dabei stehen die Menschen und Betriebe vor einem umfassenden Wandel der Arbeit mit vielfältigen Chancen und Risiken, der eine hohe Lern- und Innovationsbereitschaft erfordern wird. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird die Arbeit in Industrie 4.0 an alle Beschäftigten deutlich erhöhte Komplexitäts-, Abstraktions- und Problemlösungsanforderungen stellen. Darüber hinaus wird den Beschäftigten ein sehr hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation abverlangt (vgl. Kagermann et al. 2012). Auch die Präventionskultur wird sich an diese Entwicklungen anpassen und sich verändern (vgl. DGUV 2016).

Wie genau diese digitalisierte Arbeitswelt jedoch zu gestalten ist, welche Auswirkungen diese Entwicklung auf die Arbeitsgestaltung haben werden und wie sich die Risiken frühzeitig identifizieren und Potenziale effizient nutzen lassen, sind noch offen. In der Perspektive soziotechnischer Systemgestaltung behandeln einige arbeits- und sozialwissenschaftliche Arbeiten die Fragen nach den Interaktionen zwischen Mensch und Technik (vgl. ten Hompel/Hirsch-Kreinsen 2014) und verweisen u. a. auf ein zentrales Problem der Produktionsarbeit an automatischen Systemen: Beschäftigte müssen in der Lage sein, autonome Systeme zu kontrollieren und damit die Verantwortung über den Systembetrieb zu übernehmen. So gesehen ist die Frage, wie die digitale Transformation betrieblich geregelt werden soll bzw. wie die betrieblichen Handlungsfelder identifiziert werden können, derzeit nicht ganzheitlich beantwortet.

Genau hier setzt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbundprojekt „Prävention 4.0“

an. Um die Arbeitsbedingungen im Zuge der Digitalisierung gesundheitsgerecht und produktiv zu gestalten, werden dabei folgende zentrale Fragen angegangen: Was verändern der „Kollege“ Roboter und smarte Arbeitsmittel in der Arbeitsgestaltung? Wie wandeln sich die Arbeitsprozesse, wenn die Produktion, die Dienstleistung oder ein Auftrag über das Internet gesteuert werden können? Welche neuen Kompetenzen und Qualifizierungen benötigen Beschäftigte und Führungskräfte? Welche neuen Belastungen treten in der Arbeit 4.0 auf? Wie kann die Datensicherheit gewährleistet werden? Welchen Einfluss haben Führung und Unternehmenskultur auf die Gestaltung von digitalisierten Produktionssystemen?

Damit große sowie kleine und mittlere Unternehmen auf die oben formulierten Fragen eine Antwort finden, Potenziale der digitalisierten Arbeitswelt nutzen sowie die Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten frühzeitig erkennen und angehen können, ist das Ziel des Projekts, die relevanten Handlungsfelder für eine gesunde und sichere Arbeit mit cyber physischen Systemen (CPS) zu identifizieren und konkrete Handlungsempfehlungen und Leitlinien für eine produktive, sichere und gesunde Arbeitsgestaltung zu entwickeln.

#### **Ziele und Handlungsfelder des Projektes**

Um die 4.0-Prozesse nachhaltig zu gestalten und dabei die Menschen mitzunehmen, müssen die Arbeitsprozesse vorausschauend und vorsorgend gestaltet werden. Diese vorausschauende und vorsorgende Gestaltung von Arbeits- und Geschäftsprozessen soll es Beschäftigten und Betrieben ermöglichen, frühzeitig Gefährdungen und Risiken zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Dabei wird es von großer Bedeutung sein, Kriterien für den Umgang mit den neuen Anforderungen zu entwickeln, um Chancen und Gefahren einschätzen zu können; neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, um die Möglichkeiten nachhaltig nutzen zu können; Arbeitsprozesse vorsorgend zu gestalten, damit die Beschäftigten die Bereitschaft zeigen, ihre Potenziale einzubringen. Aus diesem Grund wurden die wesentlichen Handlungsfelder der betrieblichen Prävention 4.0 definiert:

- Führung und Kultur
- Organisation
- Sicherheit
- Gesundheit

In einem weiteren Schritt wurden diesen Handlungsfeldern Themen zugeordnet, welche bei der präventiven Gestaltung von 4.0-Prozessen vertiefend und detailliert behandelt werden. Im Folgenden werden (u.a.) einige Beispiele für diese Themen dargestellt:

#### Handlungsfeld „Führung und Kultur“

- Interne und externe Strategie und digitale Transformation
- Werte/Ethik und digitale Transformation
- Rolle des Menschen in softwaregesteuerten Prozessen
- Neue Führungsformen, neue Führungsrolle, z.B. Führen auf Distanz, Vernetzte Führung
- Neue Kommunikationsmöglichkeiten in Echtzeit
- Veränderung der Kompetenzen bei Führungskräften und Beschäftigten
- Neue Lernformen/neues Wissensmanagement, bedarfsgerechte Lern- und Lehrformen, neue Formen der Unterweisung
- Digitale Unternehmenskultur, Kontrolle vs. Gestaltung, Präventionskultur, Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit, Führungskultur
- Neue Anforderungen an Interessenvertretungen

#### Handlungsfeld „Organisation“

- Flexibilisierung von Organisation
- Digitale Gefährdungsbeurteilung
- Digitales Informationssystem zu Arbeitsmitteln und Anlagen
- Dokumentation und digitale Transformation
- Organisation von Datenschutz und Datensicherheit
- Neue Anforderungen an sicherheitstechnische und Arbeitsmedizinische Betreuung
- Partizipation der Beschäftigten und digitale Transformation
- Betriebsübergreifende Wertschöpfungsketten, neue Kooperationsformen, betriebsübergreifende Teamszusammensetzungen
- Personalplanung, Arbeitszeitgestaltung und digitale Transformation (räumliche und zeitliche Flexibilisierung)

#### Handlungsfeld „Sicherheit“

- Sicherheit von Arbeitsmitteln und digitaler Technik
- Risiken, Gefährdungen, Gestaltungsanforderungen
- Ergonomie und digitale Technik, Softwareergonomie
- Neue Formen von Instandhaltung und Prüfung von Arbeitsmitteln



#### Handlungsfeld „Gesundheit“

- Belastungs- und Beanspruchungskonzepte
- Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Digitale Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Digitale Resilienz von Organisationen und Beschäftigten
- Gesundes mobiles Arbeiten, Soloselbstständigkeit, Crowdworker
- Selbst- und Fremdbestimmtheit durch neue Rollenverteilung
- Regenerationsfähigkeit und Regenerationsmöglichkeiten in der digitalen Arbeitswelt
- Selbstgefährdung
- Digitale Sucht

Im weiteren Verlauf des Projektes werden zu den oben skizzierten Themen(felder) vertiefende Hilfen und Gestaltungsvorschläge entwickelt. Diese Hilfen richten sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen, damit diese die Potenziale der digitalen Arbeitswelt 4.0 mit „integrierter Prävention 4.0“, für ihre Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsgestaltung nutzen können. Für jedes Handlungsfeld wird von einem, in diesem Feld spezialisierten Forschungsinstitut untersucht, welche konkrete Präventionsmaßnahmen zu einem sicheren und gesunden Arbeiten beitragen. Darüber hinaus wird ermittelt, inwiefern sich Präventionsangebote in kleinen und mittleren sowie großen Unternehmen unterscheiden müssen, um wirksam zu sein.

#### Produkte des Projektes

Zu Beginn des Projektes wurde eine nationale und internationale Literaturrecherche zum Thema Prävention in der digitalisierten Arbeitswelt durchgeführt. Grundlage war ein systematisches und strukturiertes Analyseraster mit wissenschaftlichen Kriterien und Indikatoren, nach denen die vorliegenden Studien ausgewertet werden konnten.

In einem weiteren Schritt werden in verschiedenen Zukunftworkshops die Handlungsfelder und Maßnahmen mit den beteiligten Projektpartnern diskutiert und abgestimmt. Als Ergebnis wird für kleine und mittlere Unternehmen ein Handlungsleitfaden mit Selbstbewertungsinstrument „Prävention 4.0“ aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Ziel des Handlungsleitfadens ist es, die Zielgruppen in die Lage zu versetzen, eine nachhaltige betriebliche Gesundheitspolitik für einen wirksamen Arbeits- und

Gesundheitsschutz im Hinblick auf die zunehmend digitalisierte und flexible Arbeitswelt zu betreiben. Darüber hinaus wird für Experten in größeren Unternehmen, Beratern, Wissenschaftlern sowie Akteuren im „politischen Raum“ eine wissenschaftlich fundierte Expertise „Umsetzungsempfehlung Prävention 4.0“ entwickelt.

Kurzfristig sollen die Produkte dazu beitragen, die Akteure zum Thema Prävention 4.0 handlungs- und sprachfähig zu machen. Mittel- und Langfristig sollen die Produkte und die aufgebauten Transferstrukturen über die Sozialpartner, Verbände und Netzwerke mit dazu beitragen, dass der Mittelstand und das Handwerk die Potenziale der Arbeitswelt 4.0 über präventive Arbeitsgestaltung besser nutzen und ausschöpfen können. Dabei werden Erfahrungen aus der Praxis, der Wissenschaft sowie intermediärer Organisationen einbezogen.

Insgesamt bietet das Projekt für die beteiligten Betriebe, Verbände und Forschungseinrichtungen die Chance, die Diskussion zum Thema Prävention und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt mitzugestalten und sich frühzeitig auf die Veränderungen der Führungsanforderungen einzustellen.

#### Laufzeit & Website des Projektes

Das Projekt „Prävention 4.0 - Handlungsfelder und -leitfaden für eine präventive Arbeitsgestaltung in der digitalen Arbeitswelt 4.0“ wird in der Zeit von Dezember 2015 bis April 2019 bearbeitet und durch

das BMBF gefördert. Weitere Informationen sind auf der folgenden Website zu finden: <http://www.praevention40.de>

#### Partner des Projektes

Insgesamt sind sieben Forschungseinrichtungen sowie 11 Umsetzungspartner (z.B. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften) sowie eine Vielzahl von Unternehmen aus verschiedenen Branchen an dem Projekt beteiligt.

#### Verbundpartner:

- BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft, Wiesbaden
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. – ifaa, Düsseldorf
- Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF GmbH, Köln
- Institut für Mittelstandsforschung – IfM Bonn
- Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V. – itb Karlsruhe
- Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund-sfs
- VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.
- Forum Soziale Technikgestaltung – FST

#### Umsetzungspartner:

- AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)



# Die Masken unserer Zeit

von Gertraud Griebler



- METALL NRW Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e. V.
- B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Offensive Gutes Bauen (nationale Initiative)
- Offensive Mittelstand (nationale Initiative)
- Südwestmetall – Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
- ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Bund
- IG Metall - Heidelberg
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

## Literatur

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2015). Grün-Buch: Arbeiten 4.0, Berlin

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Industrie 4.0 – Innovationen für die Produktion von morgen, Bonn Bitkom e. V.; VDMA e. V.; ZVEI e. V. (gemeinsame Geschäftsstelle Industrie 4.0) (2013): Zukunftsstrategie: Industrie 4.0, Gütersloh DGUV - Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2016) Neue Formen der Arbeit - Neue Formen der Prävention, Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, Berlin

Kagermann, H.; Wahlster, W.; Helbig, J. (Hrsg.) (2012): Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0, Berlin Spath, D. (Hrsg.); Ganschar, Oliver; Gerlach, Stefan; Hämmerle, Moritz; Krause, Tobias; Schlund, Sebastian (2014): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Stuttgart Hoppel, M./Hirsch-Kreinsen, H. (2014): Social Manufacturing and Logistics. Rahmenpapier Forschung Industrie 4.0 als soziotechnisches System, Dortmund



Dr. Ufuk Altun ist in Istanbul geboren; er studierte Soziologie und Politikwissenschaften an der Universität Kassel.

## Kontakt:

Dr.rer.pol. Ufuk Altun, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.  
E-Mail: u.altun@ifaa-mail.de

Was meine Schwäche sei, werde ich oft gefragt. Was ich darauf antworte? „Meine Schwäche ist meine Stärke.“ Den fragenden Blicken zugewandt schenke ich dann die Worte: Sensibilität, Empathie. In der Gesellschaft oftmals belächelt und als Schwäche, Andersartigkeit, Fehler oder gar Übel bezeichnet und abgetan, bin ich der Meinung, dass diese Eigenschaften mehr ein Geschenk, als einen Makel darstellen.

Sich zu „geben“ wie es einem „gegeben“ ist, ist in unserer Zeit eine „Gabe“, aber auch ein seltenes Privileg unserer Zeit. Emotionen wie Angst, Furcht, Mitleid, Mitgefühl, Liebe oder auch Ärger zuzulassen und dies zu zeigen, wird in unserer Gesellschaft bedeutsamer denn je, doch ist das den allerwenigsten auch wirklich bewusst.

Wie oft wird einem weinenden Kind in der Straßenbahn gesagt; „Wein´ nicht! Die Leute schauen schon!“ Wie oft hört man zwischen zwei sich Streitenden auf der Einkaufsstraße die Worte: „Schrei´ nicht ,rum, das gehört sich nicht!“? Wie oft hört man den Chef in der Arbeit sagen „Reißen Sie sich zusammen, für Emotionen haben wir hier keinen Platz und auch keine Zeit!“? Wie oft wird jemandem, der dem gemobbten Mitschüler helfen will, suggeriert: „Hilf´ nicht, sonst ergeht es dir genauso!“? Wie oft wird Außenseitern in der Arbeit unterschwellig mitgeteilt, sie seien selbst schuld an ihrer Situation, weil sie sich zu wenig anpassten, weil sie anders seien als die anderen?

Gewöhnt an die „Masken“ der Gesellschaft, geblendet von einer Täuschung, bemerken viele auch nicht mehr die wahren Gefühle und Eigenschaften der Menschen hinter den Masken. Zudem ist es auch viel angenehmer, sich dem „Sein“ und dem „Tun“ der Masse anzuschließen als seiner eigenen Individualität den Raum zu gebieten, den man sich mit der Geburt in dieser Welt verdient hat. Es ist doch viel einfacher, blind dem zu folgen, was vorgegeben wird, als sein eigenes Ich, seine Persönlichkeit und auch sein ganz persönliches Weltbild in den Vordergrund zu stellen. Zu groß ist die Gefahr der Zurückweisung, der Verletzung und der Sanktion. „Schwäche“ zu zeigen ist eine Gefahr. Ja, sie aber nicht zu zeigen, ist eine viel größere!

Die Welt braucht „Schwache“, um den „Starken“ die Augen zu öffnen! Die Welt braucht Individualisten, Menschen mit „Fehlern“ und mit „Makeln“. „Schwach“ zu sein ist die Chance, das bestehende Weltbild und das darin vorherrschende Denken zu verändern. Zudem ist „Schwäche“ doch nur eine Schwäche, weil sie von der Welt als solche gesehen wird.

Entgegen dem Theoriesystem nach Charles Darwin und ferner der Generaltheorie, geprägt durch Herbert Spencer, in der die natürliche Selektion ausschlaggebend für unser Überleben und unsere Weiterentwicklung sei, behaupte ich, dass gerade diese Selektion maßgebend dafür verantwortlich ist, dass es zum Rückschritt kommt und eine Entartung stattfindet. Das passiert damit, dass Stärkere oder Anpassungsfähigere Schwächere unterdrücken, wie das auch nach Herbert Spencer 1864 in „Survival of the Fittest“ beschrieben wird. Stärkere überleben, setzen sich durch und sind erfolgreicher. Außenseitern, Sonderlingen, Einzelgängern und Nonkonformisten wird kaum Platz gewährt, um der Welt ihre Art und auch ihre Fähigkeiten zu zeigen und mitzuteilen. Die Welt wird von machtbesessenen, autoritären und prestigeträchtigen Strukturen beherrscht, deren Fokus auf Profitgier, Kontrolle und Unterdrückung sowie Allmacht liegt.

Doch der vermeintlich Stärkere überlebt meines Erachtens nur deshalb, weil Schwache da sind, die Unterdrückung zulassen. Um wie viel besser wäre die Welt, wenn die Schwachen wenigstens versuchen würden, den Starken die Stirn zu bieten? Ich behaupte, um einiges besser. Dieser Gedanke bedarf allerdings einiger Anstrengung, innerer Ruhe und Kraft. Es braucht den Mut „anders“ zu sein, sich aufrecht hinzustellen und frei zu sein, frei von sich selbst auferlegten Zwängen. Es bedarf Augen, die versuchen nicht zu urteilen und zu verurteilen, Augen, die nicht auf Macht, Herrschaft fixiert sind, es bedarf eines reinen Herzens, das für Gerechtigkeit schlägt. Es bedarf Gefühle, die sich nicht unterdrücken lassen und keine Furcht davor haben, sich offen zu zeigen.

Ich behaupte, die Zukunft liegt nicht im „Survival of the Fittest“, sondern im „Survival of the Weakest“. Die Zukunft liegt in den Händen derer, die den Mut zum Anderssein haben und diesen Mut auch offen zeigen und leben. Sie liegt in den Händen derer, die gegen die Norm, die Masse und die generalisierten Denkmuster arbeiten, sich trauen, sich nicht anzupassen und ihrer Individualität freien Lauf lassen. Die Zukunft liegt in den Händen derer, die sich trauen, ihre Masken, aufgesetzt von der Gesellschaft unserer Zeit, abzunehmen, um die Welt mit ungeschminkten frischen Tatsachen zu bereichern. Es ist an der Zeit, dass Schwache aufstehen, ihre Bandagen lösen und die Fesseln der Gesellschaft sprengen. Es ist an der Zeit, aus dem eigenen Gefängnis auszubrechen und sich selbstbewusst als der Mensch zu präsentieren, der man auch ist.

„Es ist nicht wichtig, was andere von dir halten oder über dich denken. Es ist nicht wichtig, was andere über dich erzählen oder über dich reden. Wichtig ist, sich nicht mit den Augen der anderen zu sehen, sondern einzig durch seine eigenen. Sei der, der du bist, nicht der, der du scheinst!“