health@work
03 JUNI_2022
FACHMAGAZIN FÜR GESUNDHEIT IN BETRIEB UND BERUF

health@practice

Pendeln per Pedelec

Einfach umsatteln zur Verkehrswende

health@training

Alterssimulation

Instrument für den Perspektivwechsel

health@management

Demografie managen

Beschäftigte binden, Potenziale erkennen

ABONNIEREN SIE JETZT
health@work
im Jahresabonnement
inkl. Versand direkt
nach Hause oder
in Ihr Unternehmen.

ISSN 1869-7992 · **Einzelheft 18 €** (zzgl. 2 Euro Versand innerhalb Deutschlands)
Jahresabonnement (4 Ausgaben) 72 € inkl. Versand innerhalb Deutschlands

www.healthatwork-online.de

Safety Culture

The power of habits.

® TÜV, TUEV und TUV sind eingetragene Marken. Eine Nutzung und Verwendung bedarf der vorherigen Zustimmung.

In allen Mitarbeitenden steckt die Power, sich und andere zu schützen.

Wussten Sie, dass 85 % der Unfälle auf unsichere Arbeitsweisen und nachlässiges Sicherheitsverhalten zurückzuführen sind?
Verhaltensorientierter Arbeitsschutz deckt die Ursachen für unsichere Arbeitsweisen und nachlässiges Sicherheitsverhalten auf und erarbeitet gemeinsam mit allen Hierarchieebenen Lösungswege!

Ziel ist eine lebendige und nachhaltige Sicherheitskultur – unsere Case Studies verraten Ihnen, wie wir Unternehmen dabei bereits erfolgreich unterstützen konnten.

Weitere Infos und zum Download:

www.tuv.com/safety-culture

TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

Joachim Gutmann
Chefredakteur
health@work

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennen Sie GERT, MAX und AGE-MAN? Höchstwahrscheinlich nicht. Aber das Problem, bei dem diese drei helfen können, kennen Sie. Es sind die altersgerechten Arbeitsplätze. GERT, MAX und AGE-MAN sind nämlich sogenannte Alterssimulationsanzüge. Mit ihnen kann ein Effekt erzielt werden, der den Einschränkungen der sensomotorischen Fähigkeiten im Alter sehr nahe kommt.

Dabei werden nicht nur der altersbedingte Gang und das veränderte Greifvermögen sehr realistisch nachgebildet, auch die gesteigerte mentale Belastung und die zunehmende Bewegungsunsicherheit werden nachvollziehbar. Wer sich einmal in alle verschiedenen Elemente von Gewichtsweste über Gehördämpfer, Brille, Halswirbel- und Gelenkbandagen bis zu Gelenkgewichten und unförmigen Handschuhen hineingezwängt hat, kann die altersbedingten Beschränkungen besser verstehen. Und das ist sehr hilfreich, wenn es um altersgerechte Arbeitsplätze geht, die wir brauchen, um den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel zu bewältigen.

Denn es ist ein naturgesetzliches Faktum: Die individuellen physiologischen und psychologischen Leistungsvoraussetzungen des Menschen verändern sich im Laufe des Lebens. Sie können abnehmen, zunehmen oder konstant bleiben. Studien belegen, dass vor allem einige physiologische Leistungsvoraussetzungen mit dem Alter abnehmen. Neben den altersbedingten Veränderungen spielen zudem mit zunehmendem Alter auch krankheitsbedingte Veränderungen eine Rolle.

Die Simulation derartiger Veränderungen mit Alterssimulationsanzügen hilft nicht nur Planern und Konstrukteuren bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, altersgerechten Umgebungen, Produkten und Dienstleistungen, sie ist vor allem eine kulturbildende Maßnahme. Jeder jüngere, im Vollbesitz seiner körperlichen Kräfte befindliche Arbeitnehmer (gilt genauso für Frauen) wird mit anderen Augen auf seinen älteren Kollegen schauen, wenn er mal einen Arbeitstag in diesem Anzug verbracht hat.

Übrigens: Fürsorgliche Vorgesetzte sollten am folgenden Tag nicht so genau auf seine Arbeitsleistung schauen, fordert Ihr

Joachim Gutmann
Chefredakteur

MANAGEMENT FORUM STARNBERG

SEMINARE FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

FÜHRUNGSKOMPETENZ UND PERSÖNLICHKEITS-ENTWICKLUNG

Inhalt

Einfach umsatteln

TITELTHEMA

Dienstrad statt Dienstwagen – gut für die Gesundheit, gut fürs Klima und gut fürs Arbeitgeberimage

12

Unfall im Homeoffice

Bin ich durch die gesetzliche Unfallversicherung ausreichend geschützt?

6

Mit Social Media Personal gewinnen

22

Mach´s selbst

Auf Eignungstests online vorbereiten

32

All about health

6 Schluss mit der Angstmache
Mehr konstruktiver Umgang

7 Flexibel bleiben
Mitarbeiter bei Laune halten

8 Toolbox für Unternehmen
Umgang mit psychischen Erkrankungen

10 Unfall im Homeoffice
Versicherungsschutz garantiert?

11 Immer erreichbar
Digitale Kommunikation wird zur Belastung

health@practice

12 Dienstrad statt Dienstwagen
Gelebte Verkehrswende verbessert Arbeitgeberimage

17 Fahrradfreunde aufgepasst
Steuerliche Förderung bis 2030

18 Dauerbrenner Qualität
Preise für Sozial- und Gesundheitsunternehmen

20 Innovative Ideen
Im Gespräch: Caritasverband Kreis Olpe

22 Was die Pflegebranche bewegt
Effizienzdruck bei steigendem Personalmangel

health@training

24 Die alternde Belegschaft
Perspektivwechsel zur Arbeitsplatzgestaltung

30 **Medical Leadership**
Führungskompetenzen im Gesundheitswesen erwerben

32 **Mach´s selbst**
Vorbereitung auf den Einstellungstest

health@management

38 **Demografiemanagement als Prozess**
Potenziale entdecken - Beschäftigte binden

44 **Einfach - schnell - multimedial**
Gesundheitsapps, Wearables & Co.

46 **Erfolgreiche Kooperationen**
Gesundheitsförderung im Netzwerk

48 **Raus aus den Pantoffeln**
Den Teamgeist wecken

50 **Konfliktmanagement**
Die Brücke zum Burgfrieden

52 **Fit in fünf**
Stabil und beweglich bleiben

health@market

54 **Dann lies doch mal was, ...**
Aktuelle Bücher- und Studien-tipps

56 **Events von Juli bis September**
Messen, Seminare, Kongresse

58 **Impressum und Vorschau**

Schluss mit der Angstmache

Viermal mehr Selbsttötungen als vor der Pandemie registriert die Sterbegeldversicherung Monuta. Diese absolut alarmierenden Zahlen ergäben sich aus der Auswertung von Daten wie etwa Krankenakten aus dem Jahr 2021. Der Anstieg sei sehr stark der Isolation, der Vereinsamung vor allem älterer Menschen durch die Corona-Kontaktverbote geschuldet.

Geringer ausgefallen seien dagegen die Todeszahlen durch Unfälle. „Wir müssen raus aus der Angstmache und hin zu einem konstruktiven Umgang, sonst nimmt die Zahl noch weiter zu in den nächsten Jahren", mahnte der Deutschland-Chef des Unternehmens, Oliver Suhre. *dri*

Zukünftige Veränderungen

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten nachhaltig verändert. Laut einer Umfrage des Bundesverbandes DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte geben 76 Prozent der 600 Befragten an, auch in Zukunft mindestens zwei Tage pro Woche mobil zu arbeiten, nur fünf Prozent geben an, gar nicht im Homeoffice arbeiten zu wollen. 74 Prozent erwarten weiterhin, dass Arbeiten durch Gleitzeit- sowie andere Modelle zeitlich flexibler bleibt. Die Vorteile im Hinblick auf die Veränderungen am Arbeitsplatz überwiegen nach Ansicht der meisten Befragten die Nachteile (57 Prozent). *kbu*

Wer ist hier krank?

Die Techniker Krankenkasse (TK) verzeichnete 2021 den niedrigsten Krankenstand bei den bei ihr versicherten Erwerbstätigen seit acht Jahren. Dies ist ein Trend, der sich schon aus dem Vorjahr andeutete. Waren TK-versicherte Erwerbstätige im Jahr 2020 noch durchschnittlich 15,1 Tage krankgeschrieben, wurden in 2021 nur noch für durchschnittlich 14,5 Tage Krankschreibungen eingereicht.

Vor allem im Bereich der Erkältungskrankheiten ist ein deutlicher Rückgang der Krankmeldungen zu verzeichnen gewesen. Hier scheinen die Abstands- und Hygieneregeln positive Auswirkungen gehabt zu haben. Im Gegensatz zu den sinkenden Krankheitstagen wegen Erkältungskrankheiten, stieg die Anzahl der Krankheitstage aufgrund einer Covid-19-Erkrankung deutlich an. Im Jahr 2020 waren es noch etwa 26.900, im Jahr 2021 schon gut 37.600.

Im vierten Jahr in Folge waren auch im Jahr 2021 die meisten Krankschreibungen einer psychischen Erkrankung zuzuschreiben (21,8 Prozent). Dahinter folgen Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen des Muskelskelettsystems. *kbu*

Kann man mich hören?

Obwohl hybride Meetings mittlerweile ganz normal sind, stehen viele Angestellte mit den Programmen immer noch auf Kriegsfuß, so die Ergebnisse der Sharp Studie zur neuen Rolle von Meetings und den Erwartungen der Teilnehmer.

Nur 47 Prozent der Befragten haben eine Schulung zur Videocall-Software bekommen und haben keine Probleme mit der Technik. Dazu kommen die allgemeinen Schwierigkeiten: Die Kommunikation werde grundsätzlich erschwert (22 Prozent) und die Ideenfindung sei mühsamer (17 Prozent). *kbu*

Um die Psyche kümmern

Psychische Erkrankungen bei Erwachsenen sind auch in Deutschland mittlerweile keine Seltenheit mehr. Laut Mental Health Report der Peak Ace AG in Kooperation mit ZAVAmed leiden rund 28 Prozent der deutschen Erwachsenen an einer psychischen Erkrankung. Die Situation für Patienten hat sich in den Lockdowns noch einmal verschlechtert: Insgesamt 48 Prozent haben aufgrund von Infektionsgefahr Termine mit dem Therapeuten ausfallen lassen. Erschwerend hinzu kommt, dass es vor allem in den neuen Bundesländern zu wenig Fachpersonal in der Psychotherapie gibt. *kbu*

Alle Ergebnisse finden Sie auf **www.zavamed.com**

Flexibel bleiben

Die HR-Studie von Tivian aus dem letzten Jahr zeigt: Arbeitnehmer haben sich an die Flexibilität des Arbeitsplatzes gewöhnt. Nur acht Prozent aller Befragten wollen komplett im Büro arbeiten, alle anderen bevorzugen ein hybrides Modell mit Homeoffice-Möglichkeiten. Ist dies vom Arbeitgeber nicht vorgesehen, läuft er Gefahr, von einer Kündigungswelle überrollt zu werden – oder zumindest unmotivierte Mitarbeiter bei Laune halten zu müssen.

Insgesamt 52 Prozent der Studienteilnehmer geben an, in den nächsten sechs Monaten auf Jobsuche gehen zu wollen, wenn ihr Arbeitgeber kein flexibles Modell für die Arbeit im Homeoffice anbieten sollte. Dies steht in starkem Kontrast zu den Planungen der Unternehmen: Nur 57 Prozent der Unternehmen geben an, an einer Arbeitsplatz-Strategie für die Zeit nach der Pandemie zu arbeiten.

Doch die (teilweise) Rückkehr ins Büro wird auch positiv gesehen. Vor allem die soziale Komponente wird dabei hervorgehoben: 55 Prozent freuen sich darauf, Menschen wieder persönlich zu treffen, 41 Prozent auf geselliges Beisammensein und 31 Prozent auf Klatsch und Tratsch im Büro. Darüber hinaus wird die bessere Trennung zwischen Arbeit und Privatleben von 38 Prozent positiv hervorgehoben. *kbu*

Bessere Tools für Unternehmen

Psychisch krank sein und trotzdem arbeiten? In vielen betrieblichen Bereichen sind derartige Erkrankungen immer noch stark stigmatisiert. Um Unternehmen im Umgang mit psychischen Erkrankungen von Mitarbeitern und bei der Destigmatisierung zu unterstützen, wurde im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit die „psyGA-Kampagnen- und Toolbox" erstellt. Denn trotz der Zunahme von Burnout und anderen psychischen Krankheiten, möchten viele Menschen nicht mit solchen Erkrankungen in Verbindung gebracht werden. Auch das Kleinreden von Erkrankungen geschieht häufig beiläufig im Nebensatz: „Der hat Burnout? Was soll ich denn da sagen?" Das Ergebnis ist schockierend: 62 Prozent würden trotz psychischer Probleme zur Arbeit gehen ohne jemandem etwas davon zu sagen. Die Toolbox soll Unternehmen dabei unterstützen, offen mit dem Thema umzugehen und den Angestellten ein sicheres Gefühl zu geben. Neben Fallgeschichten und Interviews sind auch konkrete Handlungsempfehlungen enthalten. *kbu*

Weitere Informationen zur Kampagnen- und Toolbox finden Sie unter **www.psyga.info**

Fehlzeiten vermeiden

Auch die DAK Gesundheitskasse hat ihre Krankenstände 2021 überprüft und herausgestellt: Grundsätzlich sind die Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen gesunken. Vor allem im Bereich Atemwegserkrankungen zeigt sich ein deutlicher Rückgang um 33 Prozent. Krankschreibungen aufgrund von bestätigten Corona-Infektionen spielten mit 19 Fehltagen je 100 Versicherten nur eine geringe Rolle. Besonders Branchen mit vielfältigen Angeboten für hybrides Arbeiten hatten 2021 weniger Fehlzeiten als andere. Stark gestiegen sind dagegen die Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen, die im Jahr 2021 einen neuen Höchststand erreicht haben. Am häufigsten zu Fehlzeiten führten im letzten Jahr Muskel-Skelett-Probleme. *kbu*

Regeln einhalten

Wie werden die gesetzlichen Anforderungen des Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der betrieblichen Praxis umgesetzt? Dieser Frage nahm sich die Expertise des Forschungsbeirats der Plattform 4.0 an. Das Ergebnis: Je größer das Unternehmen, desto besser konnte es auf die veränderten Regelungen durch die Pandemie reagieren. Besonders Kleinstbetriebe mit unter 50 Angestellten haben Schwierigkeiten, schon die Grundanforderungen des Arbeitsschutzgesetzes umzusetzen. Best Practice Beispiele zeigen, dass eine offene Kommunikation und frei zugängliche Informationen für eine erfolgreiche Präventionsarbeit enorm wichtig sind. Darüber hinaus sollte diese Präventionsarbeit auch in den oberen Führungsetagen vorgelebt werden, um produktiv umgesetzt zu werden. *kbu*

Die Expertise steht kostenlos zum Download zur Verfügung: **www.acatech.de**

ZUKUNFT PERSONAL®

EUROPAS FÜHRENDE EXPOS, EVENTS & CONFERENCES FÜR DIE WELT DER ARBEIT

ZP 365

CREATING TOUCHPOINTS FOR THE WORLD OF WORK

Die Content und Community Plattform mit den News, Faces, Insights, Highlights und Topics rund um die digitale und analoge Welt der Arbeit! Networking, Learning, Inspiration & Information – 365 Tage im Jahr!

WWW.ZUKUNFT-PERSONAL.COM

JETZT ENTDECKEN!

//360° HR ERLEBEN

- RECRUITING & ATTRACTION
- OPERATIONS & SERVICES
- LEARNING & TRAINING
- CORPORATE HEALTH
- FUTURE OF WORK

Gesunde Mitarbeiter als Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen?

Aktuelle Insights & News zum Highlight Topic Corporate Health

Unfall im Homeoffice

Das Bundessozialgericht bestätigt: Wer sich auf dem morgendlichen Weg ins Homeoffice verletzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Das Urteil vom Dezember 2021 (B 2 U 4/21 R) zeigt auf, dass auch ein Betriebsweg gegeben ist, wenn sich Wohnung und Arbeitsstätte im selben Gebäude befinden. Bei der Determinierung, ob ein Unfall auf dem Betriebsweg passiert ist, wird auch im Homeoffice der Fokus auf die objektive Handelstendenz des Versicherten gelegt. Wenn derjenige objektiv gesehen auf dem Weg war, eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit auszuüben, dann ist er laut Urteil durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. *kbu*

Der nächste Schritt

Die Digitalisierung schreitet in allen Bereichen voran, doch im Gesundheitswesen stehen Ärzte dem Fortschritt weiterhin skeptisch gegenüber. Zwei Drittel der im Rahmen des Digitalisierungsreports 2021 Befragten fühlen sich nicht ausreichend auf die Nutzung digitaler Gesundheitslösungen vorbereitet.

Die Befragung zeigt auch: Die meisten im Gesundheitswesen Tätigen kennen die wichtigsten digitalen Lösungen, haben aber noch nie mit ihnen gearbeitet. Dies liegt natürlich auch am Arbeitspensum dank der Pandemie. Dazu kam die holprige Implementierung der Tools: Updates führten häufig zu Abstürzen und es gab eine große Anzahl an Fehlermeldungen.

Erfreulich ist, dass die Anwender digitaler Lösungen im Gesundheitswesen auch deren Vorteile sehen: 64 Prozent der Nutzer von elektronischer Terminvergabe erkennen eine Zeitersparnis in der Praxisorganisation. 56 Prozent bestätigen eine verbesserte Patientenversorgung durch den elektronischen Medikationsplan. *kbu*

Bitte melden

Seit Januar 2022 ist die sogenannte Whistleblower-Richtlinie in Kraft. Das heißt, Unternehmen ab 50 Mitarbeitern oder zehn Millionen Euro weltweitem Umsatz pro Jahr müssen ein System etabliert haben, um die Meldung von Verdachtsfällen anonym und ohne Auswirkungen zu ermöglichen. Dadurch sollen Hinweisgeber vor Arbeitsplatzverlust und anderen, weitreichenden Sanktionen geschützt werden. Die Richtlinie bezieht sich einerseits auf die Meldung von Rechtsverstößen der Unternehmen durch Mitarbeiter, wie etwa in den Bereichen Schutz von Privatsphäre oder Verhütung von Geldwäsche. Andererseits sind damit auch Hinweise abgedeckt, die bei jeglichen beruflichen Berührungspunkten aufgedeckt wurden. Die Identität des Hinweisgebers darf während der Bearbeitungsphase nicht ohne dessen Zustimmung veröffentlicht werden. *kbu*

Immer erreichbar

Eine Studie des Verbands für Fach- und Führungskräfte zeigt deutlich, dass bei der Trennung von Arbeit und Freizeit im Homeoffice weiterhin Verbesserungsbedarf besteht. 49 Prozent der Befragten geben an, mit digitalen Kommunikationsmöglichkeiten schlechter abschalten zu können, 45 Prozent stimmen ganz oder eher zu, dass Homeoffice und digitale Kommunikation zu einer höheren gesundheitlichen Belastung führen. Diese Werte sind zu hoch – doch sie liegen weit unter den Werten einer vergleichbaren Studie aus dem Jahr 2012, wo noch 78 Prozent schlechter abschalten konnten und sich rund 66 Prozent gesundheitlich mehr belastet fühlten. *kbu*

Berufskrankheit Corona

Bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) sind bis Ende 2021 etwa 132.000 meldepflichtige Verdachtsfälle auf eine beruflich bedingte Corona-Erkrankung gemeldet worden. Für diese Erkrankungen kommt eine Berufskrankheit nach Nr. 3101 der BK-Liste in Betracht. Diese umfasst „Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war". Vor 2020 erreichten die BGW jährlich rund 1.000 meldepflichtige Verdachtsmeldungen für die BK Nr. 3101. Die Coronapandemie hat die Zahlen in vorher ungekannte Höhen getrieben. *kbu*

Produktiver durch Krankengeld

Die Bayes Business School untersuchte in einer Studie die Auswirkungen von geregelten Lohnfortzahlungen im Krankenfall auf die Produktivität der Mitarbeiter. Untersucht wurden im Rahmen der Studie 37.390 börsennotierte US-Firmen im Zeitraum von 2004 bis 2019.

Das Ergebnis zeigt: Unternehmen, die sich um ihre Mitarbeiter auch im Krankheitsfall kümmern, investieren in sich selbst. Insgesamt stieg die Produktivität der Mitarbeiter bei Unternehmen mit Krankengeld zwischen sechs und acht Prozent. Die Gewinnmargen dieser Unternehmen stiegen um zwei Prozent. Weitere Vorteile sieht die Studie in der Prävention. Denn wer krank zur Arbeit kommt, weil er sonst Lohneinbußen fürchtet, steckt seine Kollegen an, die dann ebenfalls Kollegen anstecken und so fallen mehr Mitarbeiter aus.

Auch die Motivation sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter in Unternehmen, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall anbieten, ist deutlich höher als dies in anderen Unternehmen der Fall ist. *kbu*

Einfach umsatteln

Dienstrad statt Dienstwagen

Gut für die Gesundheit, gut fürs Klima, gut fürs Arbeitgeberimage – Dienstradleasing nimmt Fahrt auf. Die steuerliche Förderung macht das Modell noch attraktiver.

Wir wollen helfen, den gesellschaftlichen und politischen Stellenwert des Fahrrads zu stärken.

Andrea Kurz,
Geschäftsführerin, JobRad, Freiburg

Seitdem Andrea Kurz Mitte 2019 als Personalleiterin beim Freiburger Mobilitäts- und Leasingspezialisten JobRad angefangen hat, ist sie jeden Tag mit ihrem Dienst-Pedelec zur Arbeit gefahren. „Alltagsstecken von bis zu 20 Kilometern und auch Steigungen sind für mich kein Grund mehr, auf öffentliche Verkehrsmittel oder das Auto umzusteigen", sagt die 51-Jährige. „Für mich ist die Zeit auf dem Fahrrad immer auch eine aktive Pause, um Kraft zu schöpfen, und zudem ein schöner Perspektivenwechsel."

Anbieter wie JobRad wandeln Fahrräder und E-Bikes in steuerlich geförderte Diensträder um. Die Mitarbeiter der Kundenunternehmen suchen sich bei einem Handelspartner ihr Wunschrad aus; JobRad sorgt über ein Leasingmodell für Finanzierung, Verwaltung und Service – bis zur Pannenhilfe. Das Angebot ergänzt das betriebliche Gesundheitsmanagement, schließlich sind Beschäftigte, die regelmäßig zur Arbeit radeln, durchschnittlich zwei Tage pro Jahr weniger krank, wie eine Studie der Universität Frankfurt/Main zeigt. Bewegung tut einfach gut, baut Stress ab, hält fit und schlank. Nicht nur schiere Muskelkraft zählt: Dass auch E-Biker profitieren, hat der Sportmediziner Professor Dr. Arno Schmidt-Trucksäss von der Universität Basel nachgewiesen.

Pendeln per Pedale

In der Schweiz läuft seit 2005 die Aktion „Bike to work", die Berufspendler einlädt, einen Monat lang umzusatteln. In diesem Jahr werden 70.000 Teilnehmer aus 2.400 Betrieben erwartet. In Deutschland sind Initiativen wie „Stadtradeln" mit über 500.000 Teilnehmern etabliert. Dabei kommen immer mehr Diensträder in Schwung. Der Elektrogeräteherstellers EBM-Papst aus dem baden-württembergischen Mulfingen hebt seit 2013 seine Mitarbeiter in die Pedale. Ein Zuschuss zur monatlichen Leasingrate überzeugt auch eingeschworene Autofahrer. Der Erfolg lässt sich in der Personalstatistik ablesen: Bei Mitarbeitern mit Dienstrad fallen acht Krankheitstage pro Jahr an; in der Gesamtbelegschaft sind es 13 Krankheitstage. Das Dienstrad gehöre zu den beliebtesten Benefits, so EBM-Papst,

Ein Dienstradangebot stärkt die Bindung an das Unternehmen und kann erheblich zur Gesundheit und zur Zufriedenheit der Angestellten beitragen.

Dennis Langlets,
Head of Customer Service & Claims Management,
Lease a Bike Deutschland, Cloppenburg

in Bewerbungsgesprächen könne man damit „kräftig punkten".

Beim Düsseldorfer Konsumgüterhersteller Henkel wurde nach dem Start von „Mein Henkel-Rad" innerhalb eines Jahres das 1.000. Dienstrad übergeben. Das Programm ist Teil eines Mobilitätspakets, das auch Car-Sharing, Job-Ticket für Bus und Bahn oder eine interne Mitfahrbörse enthält. Diensträder rollen in Unternehmen aller Branchen, etwa bei der Direktbank ING Deutschland, der Krankenkasse Barmer, dem Softwarehaus SAP, dem Industriekonzern Robert Bosch oder dem Energieversorger Eon.

Gelebte Verkehrswende

Klimaschutz und Verkehrswende sind Argumente, die in jüngster Vergangenheit stark an Gewicht gewonnen haben – und das Geschäft der Dienstradanbieter befeuern. Allein JobRad arbeitet nach eigenen Angaben mit mehr als 50.000 Unternehmen zusammen, die über fünf Millionen potenzielle Nutzer beschäftigen. Laut dem Bundesverband Zukunft Fahrrad sind anbieterübergreifend mehr als 900.000 geleaste Diensträder unterwegs. „Das ist gelebte Verkehrswende", sagt JobRad-Geschäftsführerin Kurz. Und zu einem gewissen Teil intensive Lobbyarbeit: „Wir haben inzwischen sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ausschließlich für den politischen Stellenwert des Fahrrads einsetzen." So hat JobRad schon 2012 gemeinsam mit mehreren Verbänden darauf hingewirkt, dass Fahrräder, E-Bikes und Lastenräder steuerlich dem Dienstauto gleichgestellt wurden. Später folgten mit der 0,25-Prozent-Regel per Gehaltsumwandlung und der Steuerbefreiung für Diensträder als Gehaltsextra weitere Meilensteine.

Dienstrad und Dienstwagen schließen sich keineswegs aus. Führungskräfte und Außendienstler wollen oder können oft nicht auf ihren Verbrenner verzichten – sei es aus Statusgründen oder weil sie für ihr Unternehmen

ABC des Rückenwinds

lange Strecken zurücklegen müssen. „Wir betrachten das Dienstrad in den meisten Fällen als eine optimale Ergänzung zum Dienstwagen. Gerade Angestellte, die für den Job weitere Fahrtstrecken zurücklegen müssen, können so in ihrer Freizeit auf das Rad umsteigen“, sagt Dennis Langlets von Lease a Bike Deutschland in Cloppenburg. „Das Dienstrad ist nämlich vollumfänglich auch in der Freizeit nutzbar. Angestellte mit kürzeren (Arbeits-)Strecken nutzen das Dienstrad tatsächlich immer häufiger als Alternative zum Dienstwagen.“

Fahrradfreunde mit Zertifikat

Der Verkaufsboom bei Zweirädern in der Coronazeit hat zusätzlich für Rückenwind gesorgt. „Da ein großer Teil der geleasten Fahrräder Pedelecs sind, wird Pendeln mit dem Rad für viele attraktiv, die sich das mit einem herkömmlichen Rad nicht zutrauen, weil ihre Wege zu weit oder zu bergig sind“, beobachtet Sara Tsudome, Projektleiterin von „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber", einer Initiative der EU und des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC). Bereits rund 200 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben sich über den ADFC als „Fahrradfreundliche Arbeitgeber“ zertifizieren lassen.

PEDELECS

(Pedal Electric Cycles) sind per Muskelkraft betriebene Fahrräder, die von einem Elektromotor bis zu einer Geschwindigkeit von maximal 25 km/h unterstützt werden. Pedelecs benötigen keine Betriebserlaubnis, es besteht keine Helm- und Versicherungs- oder Führerscheinpflicht.

S-PEDELECS

(Speed Pedal Electric Cycles) werden von einem Elektromotor bis zu einer Geschwindigkeit von 45 km/h unterstützt. Sie gehören zu den Kleinkrafträdern und benötigen eine Betriebserlaubnis, eine Haftpflichtversicherung (Versicherungskennzeichen) und eine Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse AM. Außerdem besteht Helmpflicht.

E-BIKES

sind Zweiräder, die über einen rein elektrischen Motorantrieb verfügen und nicht durch Pedaltreten angetrieben werden. Sie benötigen eine Betriebserlaubnis, eine Haftpflichtversicherung und eine Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse Mofa 1 (bis 25 km/h) bzw. AM (bis 45 km/h).

E-SCOOTER

sind Tretroller mit Elektromotor und zählen zu den Elektrokleinstfahrzeugen mit einer maximalen Geschwindigkeit von 20 km/h. Sie benötigen eine Haftpflichtversicherung mit Kennzeichen. Es besteht keine Helm- und Führerscheinpflicht.

E-ROLLER

sind elektrische Motorroller mit einer zulässigen Höchstgeschwindigkeit von 45 km/h.

E-LASTENRÄDER

haben einen Elektromotor und werden je nach Motorleistung dem E-Bike oder Pedelec bzw. S-Pedelec zugeordnet.

Mit Rad und Tat

Die Initiative „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber" von EU und ADFC berät Unternehmen zu Mobilitätslösungen „im ausgewogenen Verhältnis zwischen Ökonomie und Ökologie". Ausgangspunkt ist eine Status-quo-Analyse der Standortbedingungen. Angeboten werden außerdem eine kostenlose Online-Selbstevaluierung sowie die Zertifizierung für das Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber" in Bronze, Silber oder Gold. Die Zertifizierung ist drei Jahre gültig und kostet zwischen 650 Euro (10-50 Mitarbeiter) und 2.500 Euro (501-1.000 Mitarbeiter).

Das Handbuch „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber – leicht gemacht" kann gratis heruntergeladen werden.

www.fahrradfreundlicher-arbeitgeber.de

Das Potenzial von Dienstradleasing dürfte längst nicht ausgeschöpft sein. Nach einer Untersuchung, für die das Marktforschungsunternehmen Statista im Auftrag von Lease a Bike 1.000 Arbeitnehmer befragt hat, sind vor allem die unter 30-Jährigen aufgeschlossen für die Idee. In Unternehmen, die Diensträder zur Verfügung stellen, sitzen bereits 42 Prozent der „Twens" im Sattel – über alle Altersgruppen hinweg sind es dort 29 Prozent. Und es werden mehr, weil der Erwartungsdruck steigt: In Unternehmen, die keine Diensträder anbieten, interessieren sich 76 Prozent der unter 30-Jährigen für das Modell (alle Altersgruppen: 59 Prozent).

Forschen für mehr Sicherheit

Der Ausbau der Infrastruktur in Deutschland und Vorzeigeprojekte wie der Radschnellweg Ruhr sollen Vorbehalte – „zu unbequem", „zu gefährlich", „zu langsam" – gegen die Radnutzung im Job ausräumen. Wissenschaftler des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) unterstützen die Verkehrsplaner, indem sie analysieren, was Radfahrern in der Stadt Stress bereitet. „Wie wohl oder unwohl sie sich unterwegs fühlen, hängt von vielen Faktoren ab, zum Beispiel vom Straßenbelag, von der Nähe vorbeifahrender Autos, der Übersichtlichkeit von Kreuzungen und der Wartezeit an Ampeln", sagt Dr. Peter Zeile, der Leiter der Forschungsinitiative Urban Emotions. Ziel ist es, den Radverkehr sicherer zu machen – und so ein weiteres Argument für den Umstieg vom Dienstwagen auf das Dienstrad zu liefern. *cst*

Mitarbeitende freuen sich, wenn sie die Mobilitätsangebote auswählen können, die zu ihnen passen. Für manche ist und bleibt das der Dienstwagen, aber viele entscheiden sich bewusst für andere Lösungen.

Sara Tsudome,
Projektleiterin „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber" beim ADFC, Berlin

Der Fiskus fährt mit

Der Startschuss für das Dienstradleasing fiel 2012, als das Dienstrad steuerlich dem Dienstwagen gleichgestellt wurde. Arbeitnehmer versteuerten demnach monatlich ein Prozent des Bruttolistenpreises als geldwerten Vorteil für die private Nutzung (1-Prozent-Regel). Seit 2019 werden Diensträder wie E-Dienstwagen gefördert: Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung reduziert sich auf 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises. Diese steuerliche Förderung ist bis 2030 befristet. Stellt der Arbeitgeber das Fahrrad als Gehaltsextra zur Verfügung und trägt alle Kosten, ist das Dienstfahrrad seit 2018 sogar steuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG).

Interessenverbände wie Allianz pro Schiene, Zukunft Fahrrad und der Bundesverband CarSharing fordern, eine eigenständige Regelung für Diensträder per Gehaltsumwandlung ins Einkommensteuergesetz aufzunehmen. Dies würde die Förderung von Erlassen der Landesfinanzministerien unabhängig machen.

Neben den steuerlichen Vergünstigungen gibt es regionale Förderprogramme, etwa in Baden-Württemberg, das sich mit 25 Prozent, maximal 2.500 Euro, am Kauf von E-Lastenrädern (keine E-Bikes) beteiligt. Diese Subvention können nur Unternehmen, Vereine, Freiberufler, gemeinnützige Organisationen und Kommunen mit Sitz in Baden-Württemberg beantragen, nicht aber Privatpersonen.

Die Stadt München will in diesem Sommer die Ende 2021 ausgelaufene Förderrichtlinie „München emobil" fortschreiben. Bislang wurden Lastenpedelecs sowie zwei- und dreirädrige Elektroleichtfahrzeuge mit 25 Prozent der Nettokosten, maximal 1.000 Euro (Lastenpedelecs) bzw. 1.200 Euro (zwei- und dreirädrige Elektroleichtfahrzeuge), bezuschusst. Tübingen lockte mit einer „Abwrackprämie für fossile Zweiräder": Wer ein altes Mofa oder einen alten Roller abgab und sich dafür ein E-Bike oder Pedelec kaufte, erhielt zwischen 200 und 500 Euro. Der Fördertopf ist allerdings ausgeschöpft.

Auch Stadtwerke und Stromanbieter haben Förderprogramme. Im Schnitt zahlen sie 100 Euro. Voraussetzung ist, dass der E-Bike-Käufer Kunde ist oder einen Neuvertrag abschließt. *cst*

Dauerbrenner Qualität

Der Caritasverband für den Kreis Olpe heimst Arbeitgeber-Preise ein: Seit 2009 holte sich das Sozial- und Gesundheitsunternehmen gleich siebenmal den Titel „Great Place to Work". Für 2023 nimmt der Verband gerade wieder Anlauf.

Das Jauchzen darüber, zu den 100 besten Arbeitgebern Deutschlands zu gehören, führt bei der Caritas-Geschäftsstelle in Olpe nicht zu selbstgefälligem Zurücklehnen, sondern zu neuem Schwung, es noch besser zu machen. Unternehmenskultur, Dienstleistungsqualität und Mitarbeiterzufriedenheit sind Dauerbrenner in dem christlichen Sozialverband mit seinen 1.800 Mitarbeitern und 1.600 Ehrenamtlichen in den sieben sauerländischen Gemeinden des Kreises. Im Verein hat der Caritasverband die Fachbereiche Kinder-, Jugend- und Gefährdetenhilfe, Behindertenhilfe und die zentrale Verwaltung angesiedelt. Die Alten- und Krankenhilfe ist als Tochter in einer gemeinnützigen Gesellschaft organisiert.

Arbeitsmarkt im Auge

Identisch ist für alle Fachgebiete, dass Mitarbeiter und Kunden eng verknüpft sind. Als vor 15 Jahren in Lennestadt-Meggen eine Werthmann-Werkstatt neu gebaut wurde, entschieden die später dort arbeitenden Menschen mit Behinderung sich für rote Fensterrahmen. Eher zufällig Caritas-Rot.

Jüngster Meggener Spross ist Hoff's Wertvoll im Burgdorf Bilstein, ein Lebensmittelladen mit rund 2.500 Produkten. „Dort entdecken die sechs behinderten Beschäftigten Fertigkeiten an sich und entwickeln Fähigkeiten, die sie in Zukunft vielleicht in reguläre Jobs bringen", beschreibt Abteilungsleiterin Susanne Rüenauver ihre Ziele. „Denn die Arbeit ist unser Mittel, um die Menschen auf den Arbeitsmarkt

Wir wollen die Barriere durchbrechen, die ein Altenwohnheim oft umgibt.

Heiko Bösing,
Leiter des Caritas-Zentrums
für die Seniorenarbeit in Olpe

Arbeit ist unser Mittel, um die Menschen auf den Arbeitsmarkt zu bringen.

Susanne Rüenauver,
Werthmann-Werkstatt im Caritasverband Olpe

zu bringen." In jedem Fall aber zu fördern. In den Montagegruppen schieben schwerstmehrfachbehinderte Werkstattbeschäftigte Spiralen auf Plastikteile, fittere bauen in bis zu zehn Arbeitsschritten Handsahneschläger zusammen oder vernichten Akten und tüten FFP2-Masken ein. Neulinge erhalten Paten. Jeder soll seinen Lieblingsarbeitsplatz finden.

Azubi-Stammtisch und Jubiläumsfeier, Jobrad und Shopping-Gutschein für das Bonusprogramm Gesundheit, Mitarbeiter-Notfonds und Trauerbegleitung sind einige der Benefits, mit denen Caritas draußen für sich wirbt und die drinnen gut ankommen. Direkt am Arbeitsplatz zählen Einführungsveranstaltungen sowie Fort- und Weiterbildung ebenso zum Standard wie die Kirchliche Zusatzversorgungskasse und familienfreundliche Arbeitszeiten. Mobiles Arbeiten auch nach Corona und das Langzeitarbeitskonto bietet der Verband an. „Alle Mitarbeiter werden angesprochen", betont Karina Reimann, in der Geschäftsleitung für Kommunikation & Service verantwortlich. „Für unsere Ziele ist eine hohe Durchdringung nötig."

Freizeit mit Kollegen verbringen

Da helfen auch Mousepads an jedem Arbeitsplatz und die Plakate auf vielen Fluren, auf denen die Ziele von der Eigeninitiative über Vertrauen bis zur Verbindlichkeit gedruckt stehen. Die Extras reichen auch in die Freizeit. Für zwei Mitarbeiter-Tage im Jahr jenseits des Arbeitsalltags investieren die Angestellten einen Urlaubstag, während der Arbeitgeber die Kosten für Tag Zwei und den Aufenthalt samt Übernachtung trägt. Und der Arbeitskreis Seelsorge bietet Mitarbeitern Pilgerwanderungen mit Rucksack und Übernachtungen an, Erholung abseits des Alltags.

Barrieren durchbrechen

Mittendrin dagegen liegt das Caritas-Zentrum für die Seniorenarbeit in Olpe. Kurze Wege zur Bäckerei und Eisdiele, zum Friseur und auch zum Bach hinterm Haus reizen zur Mobilität wie auch der Innenhof mit Kneippanlage und Kräuterhochbeet. Wer Ruhe möchte, kann sich aber auch Gottesdienste ins Zimmer übertragen lassen. Hand in Hand arbeiten die Fachkräfte in der Alltagsbegleitung, der Tagespflege, den Service-Wohnungen, der ambulanten und stationären Pflege. „Wir wollen die Barriere durchbrechen, die ein Altenwohnheim oft umgibt", erklärt Zentrumsleiter Heiko Bösing. „Schülerpraktikanten, der Förderverein, spendable Unternehmen und Angehörige helfen uns dabei."

Letztere werden bei Neuaufnahmen nach der Biografie des Seniors, seinen Gewohnheiten und Vorlieben gefragt. „Da schauen manche erstaunt", sagt Dokumentarin Birgit Arens. „Aber wenn wir Vieles wissen, können wir darauf eingehen." Und fügt lächelnd an: „Nach drei bis vier Wochen kennen wir dann auch die Macken und justieren nach." So sieht es praktisch aus, wenn die „Leitlinien für unser Miteinander" umgesetzt werden. *le*

Webtipp

Weitere Informationen unter:
www.caritas-olpe.de

Innovative Ideen

Jürgen Block
Der Geschäftsleiter im Caritasverband für den Kreis Olpe startete als Industriekaufmann bei einem Autozulieferer. Nach Fachabitur und Wirtschaftsstudium arbeitete der Diplomkaufmann in der internen Revision einer Versicherung und als IT-Leiter in der Industrie. Bei der Caritas hatte der 51-Jährige in jungen Jahren seinen Zivildienst geleistet, begann 2000 als Sachbearbeiter im Controlling und verantwortet jetzt Innovation & Qualitätsmanagement.

Die Europäische Stiftung für Qualitätsmanagement entwickelt ihr Modell EFQM permanent weiter. Das QM-System soll alle unternehmerischen Bereiche durchdringen.
www.efqm.de

? Herr Block, Ihr Slogan „Caritas. Nah. Am Nächsten" klingt nach einem Dauerlauf, bei dem niemand zur Ruhe kommt?

! Wir formulieren mit dieser Vision unseren Anspruch, nah an den Menschen zu sein und Leistungen mit hoher Qualität zu erbringen. Diese strategischen Ziele können wir nie als erledigt abhaken – auch, weil sich die Rahmenbedingungen stetig ändern. So haben wir uns 2021 die 17 UN-Ziele zur Nachhaltigkeit zu eigen gemacht. Maßnahmen dazu werden jetzt auch konkret umgesetzt.

? Welche Ziele bilden das Gerüst für Ihr Qualitätsmanagement (QM)?

! Das EFQM-Modell bietet uns die Möglichkeit, unser Handeln auf unsere Zieldimensionen Kunden, Mitarbeiter, Finanzen, Qualität und Gesellschaft auszurichten. Sie bilden den Rahmen, in dem wir uns bewegen. Bei der Entwicklung innovativer Ideen werden stets die Auswirkungen auf alle Zieldimensionen in den Blick genommen.

? Wann sind Sie damit an den Start gegangen?

! Schon seit Mitte der 1990er orientiert sich die Caritas Olpe am EFQM-Modell. Projektmanagement nimmt dabei eine immer bedeutendere Rolle ein. Immer gab und gibt es klare Ziele und messbare Ergebnisse. Das funktioniert bei Innovationen wie Blended Learning oder unserem Social Intranet genauso wie bei der Gründung unserer ersten ambulanten Wohngemeinschaft für Menschen mit demenziellen Veränderungen.

? Wer wird in die Projektgruppen abgeordnet?

! Das Mitmachen ist freiwillig. Ein Projektbudget wird ebenso festgelegt wie ein Zeitrahmen. Werden die Ziele erreicht, wird das honoriert – finanziell, ideell und bei herausragenden Projekten mit dem Caritas-internen Innovationspreis.

? Reicht das als Anreiz?

! Nicht nur. Qualitätsmanagement (QM) kann nur erfolgreich funktionieren, wenn es auf allen Managementebenen fest verankert ist und der Nutzen von Führungskräften und Mitarbeitern gleichermaßen erkannt wird. Und: Die Unterstützung der ersten Ebene muss spürbar sein. *le*

DEUTSCHER | **BGM** | FÖRDERPREIS

THEMA 2022: NEW WORK AKTIV GESTALTEN – CHANCEN FÜR EINE GESUNDE FÜHRUNG NUTZEN

BEWERBEN SIE SICH JETZT!

Gesucht werden die besten Ideen für die Thematik „New Work & Führung".

Mit dem Preis können Sie Ihre innovativen gesundheitsförderlichen Ideen umsetzen.

Alle Infos und Anmeldebedingungen finden Sie unter ***www.bgm-foerderpreis.de***

Projekte für den Deutschen BGM-Förderpreis 2022 können Institutionen, Unternehmen oder BGM-Netzwerke einreichen, die eigene kreative Ideen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zum Thema „New Work aktiv gestalten – Chancen für eine gesunde Führung nutzen" umsetzen wollen.

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Unternehmen den bereits eingeleiteten Wandel der Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur gesundheitsgerecht gestalten wollen. Mögliche Ansätze wären beispielsweise Konzepte, zum gesunden Führen in der flexibilisierten, hybriden Arbeitswelt oder Ideen zur Stärkung der individuellen (Gesundheits-) Kompetenzen von Führungskräften und/oder Beschäftigten im Umgang mit Entgrenzung der Arbeit, sozialer Isolation, Überforderung und Verdichtung der Arbeitsaufgaben.

Einsende-schluss ist der 23. August 2022

Eine unabhängige Experten-Jury mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Arbeitgebern entscheidet über die Gewinner.

Der erste Platz ist mit 30.000 Euro für Sachleistungen dotiert, die Zweit- und Drittplatzierten erhalten Leistungen im Wert von 20.000 und 10.000 Euro. Mit dem Preis erhalten die Gewinner die Möglichkeit, ihre innovativen Ideen in die Tat umzusetzen.

Die Preisverleihung findet im Rahmen des Kongresses **„Betriebliches Gesundheitsmanagement"** am 26. Oktober 2022 in Bonn statt.

Später eingegangene Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

→ *Fordern Sie die Teilnahmeunterlagen gerne auch per E-Mail* ***info@bgm-foerderpreis.de*** *oder telefonisch unter* ***02421 12177-13*** *an.*

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

Mit Social Media Personal gewinnen

Zentrale Herausforderungen in der Pflege unverändert

Vom Fachkräftemangel über die Wirtschaftlichkeit bis hin zu Digitalisierung: Was die Pflegebranche im zweiten Jahr der Pandemie bewegt, zeigt detailliert der Care Monitor 2021.

Die Pflegebranche gehört zu den Bereichen der Gesellschaft, die am stärksten von der Pandemie betroffen sind. Doch zahlreiche ambulante und stationäre Einrichtungen haben „mehr oder weniger gelernt", mit den Herausforderungen von Covid-19 und den Folgen umzugehen. So lautet das zentrale Fazit des Care Monitor 2021. Unterdessen blieben die zentralen Trends für die Branche im Vergleich zum Vorjahr unverändert. An erster Stelle steht hier der Fachkräftemangel – noch vor der Anpassung an neue gesetzliche Regularien, der demografischen Entwicklung sowie einem anhaltenden Kosten- und Effizienzdruck. Rund 200 Teilnehmer aus allen Trägerschaften haben an der Studie teilgenommen. Sie wird vom Branchendienst Care Invest und der Unternehmensberatung Roland Berger durchgeführt.

Fachkräftemangel bleibt größtes Problem

Auf einer Skala von 1 (sehr geringe Belastung) bis 6 (sehr hohe Belastung) nimmt das Thema Personal und Fachkräftemangel mit 4,9 Punkten den höchsten Rang ein. 60 Prozent der Befragten gaben an, dass sich der Fachkräftemangel gegenüber 2020 nochmals verschärft hat. Auch positive Medienberichte über die Pflegebranche in Zeiten der Pandemie konnten offenbar nicht zu einem umfangreichen Imagegewinn und damit zu besserer Personalgewinnung beitragen. Für die Betreiber von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen komme es jetzt daher vor allem darauf an, „ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern", heißt es im Care Monitor Report. Aus Sicht der Mitarbeiter stellt hierzu eine verlässliche Dienstplanung die mit Abstand wichtigste Maßnahme

Die Digitalisierung hilft, von aufwändigen Routine-Tätigkeiten zu entlasten und mehr Zeitfenster für die Betreuung zu schaffen.

Matthias Ehbrecht, CARE Invest Chefredakteur

dar – noch vor besserer Vergütung. Denn nur eine solche Zuverlässigkeit in der Planung gewährt die so dringend gewünschte Work-Life-Balance.

Eine untergeordnete Rolle auf der Wunschliste der Mitarbeiter spielen Sozialleistungen wie die Bereitstellung von Wohnungen, mehr Urlaubstage oder Austauschprogramme mit anderen Einrichtungen. Insgesamt will man in der Branche mit mehr Ausbildungsplätzen aber auch mit gezieltem Marketing – etwa unter Einsatz von Social Media-Kanälen wie Facebook, Instagram und LinkedIn – Interessenten und Mitarbeiter gewinnen. Eine weitere Maßnahme ist die gezielte Suche nach ausländischen Fachkräften.

Mehr Bereitschaft zu großvolumigen Investitionen

Die generelle wirtschaftliche Entwicklung wird in der Branche, ähnlich wie schon 2020, zurückhaltend bis pessimistisch beurteilt: 21 Prozent der Befragten berichten für das abgelaufene Geschäftsjahr von einem Defizit und 53 Prozent erwarten bis 2025 eine defizitäre Entwicklung.

Dennoch besteht eine nennenswerte Bereitschaft zu Investitionen, um die Attraktivität der Einrichtungen für Bewohner und Mitarbeiter zu erhalten beziehungsweise zu erhöhen. Dabei geht es in den überwiegenden Fällen (70 Prozent) um Sanierungen und nur zu 30 Prozent um Neubauten. 41 Prozent der Befragten wollen pro Jahr fünf bis zehn Prozent Umsatz in Baumaßnahmen investieren. Aber auch der Wille zu großvolumigen Investitionen (mehr als zehn Prozent des Jahresumsatzes) wuchs – im Vergleich zum Care Monitor 2020 von 20 auf 30 Prozent. Einen Haken gibt es dennoch. „Zwar antworten 57 Prozent der Befragten, dass sie in der Vergangenheit ausreichend investiert haben", so Matthias Ehbrecht, Chefredakteur des Branchendienstes Care Invest. „Allerdings sind lediglich 34 Prozent der Studienteilnehmer innerhalb des kompletten Portfolios Eigentümer der Immobilien und verfügen damit über die vollständige Entscheidungshoheit über Renovierung und Umbau."

Positive Effekte scheint es bei der Digitalisierung zu geben: So ist der Anteil der Studienteilnehmer, die Digitalisierungsmaßnahmen umsetzen, auf 94 Prozent gestiegen. Allerdings wirken ein zu hoher Investitionsbedarf und fehlende finanzielle Mittel als Hemmschuh. Die Erwartung, dass Digitalisierung, insbesondere in der Pandemie, auch zu mehr Unterhaltung und Komfort für die Bewohner der Einrichtungen genutzt werden könne, hat sich nicht erfüllt. *Monika Hoegen*

Webtipp

Der komplette 28-seitige Care Monitor 2021 mit zahlreichen weiteren Infodaten kann als Whitepaper zum Preis von 89 Euro unter diesem Link bestellt werden:

careinvest-online.net

Care Monitor 2021 | CARE Invest

Der Blick ins Alter

Arbeiten im Alterssimulationsanzug

Wie gut wird meine alternde Belegschaft ihre Arbeit in Zukunft erfüllen können? Diese Frage muss für Unternehmen keine theoretische bleiben. Alterssimulationsanzüge ermöglichen es, sich in die individuelle Situation von älteren Beschäftigten hineinversetzen zu können – ein wertvolles Instrument für die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.

Seit jeher träumen Menschen vom Zeitreisen. Will man wissen, wie sich der eigene Körper in der Zukunft verändert, so kann diese Zeitreise bereits heute Realität werden. Mit Hilfe von Alterssimulationsanzügen kann die körperliche Wahrnehmung und Leistungsfähigkeit junger Menschen dahingehend manipuliert werden, dass sie erleben können, wie ältere sich fühlen.

Es gibt eine Reihe von Einschränkungen, die Menschen im fortschreitenden Alter erfahren können: So trüben sich möglicherweise die Augenlinsen und das Sichtfeld verkleinert sich, sodass ältere Menschen weniger und unschärfer sehen. Sie können ihren Kopf schlechter bewegen, hohe Töne weniger gut wahrnehmen. Die Muskelkraft verringert sich ebenso wie das taktile Empfinden und die Koordinationsfähigkeit. Die Gelenke versteifen.

Alterssimulationsanzüge simulieren diese Einschränkungen zum Beispiel durch integrierte Gewichte, eine Halskrause, Handschuhe, Brille und Kopfhörer – und machen sie dadurch auch für Nicht-Beeinträchtigte erlebbar.

Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Der Blick ins Alter ist eine wertvolle Hilfestellung, um Arbeitsplätze und -prozesse für alle Beschäftigtengruppen ergonomisch zu gestalten. Denn vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel stehen Unternehmen vieler Branchen vor der Herausforderung, die Mitarbeiter auch bis ins hohe Alter beschäftigen zu können und gleichzeitig auch für junge Beschäftigte alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen, sodass ihre körperlichen und

Was heißt hier „alt“?

Der Alterssimulationsanzug simuliert die im Alter typischen körperlichen Einschränkungen. Wichtig ist jedoch zu wissen, dass dabei kein konkretes Alter anvisiert ist. Denn Alterungsprozesse laufen individuell unterschiedlich ab. So ist es möglich, dass ein 60-Jähriger, der sich „gut gehalten“ hat, die körperlichen Merkmale eines 50-Jährigen aufweist. Andersherum gibt es Menschen, deren Alterungsprozesse bereits in jüngeren Jahren deutlich vorangeschritten sind. Dies wird sowohl durch die Gene als auch durch die Lebensweise bedingt.

geistigen Fähigkeiten über viele Jahre hinweg erhalten bleiben.

Um dies zu ermöglichen, beschäftigen sich viele Unternehmen, allen voran in der produzierenden Industrie, zunehmend damit, wie Arbeitsplätze alters- und alternsgerecht gestaltet werden können. „Das Augenmerk sollte dabei speziell auch auf den Bereich der Montage gelegt werden“, berichtet Marco Bleckmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA) an der Leibniz Universität Hannover. „Dort findet in der Regel der größte Anteil der Wertschöpfung zahlreicher in Deutschland erzeugter Produkte statt. Viele Montagetätigkeiten werden nach wie vor manuell ausgeführt, so zum Beispiel in der Automobilindustrie oder im Maschinenbau. Der Mensch spielt dabei eine zentrale Rolle – daher ist eine alters- sowie alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung dort sowohl aus sozialen als auch aus ökonomischen Gesichtspunkten von maßgebender Bedeutung.“

Wertvoller Perspektivwechsel

In der institutseigenen IFA-Lernfabrik werden Schulungen durchgeführt, die diese Herausforderungen sichtbar machen. Neben theoretischem Wissen zur Ergonomie erleben die Teilnehmer im praktischen Teil der Schulung, wie das Arbeiten in einem realen Montagesystem unter den durch den Alterssimulationsanzug veränderten Bedingungen gelingen kann. Konkret zeigt sich dadurch, wie sich unter anderem die im Alter verminderte Greiffähigkeit und das eingeschränkte Sichtfeld auswirken können. Die verringerte Hörleistung erschwert es den

Beschäftigten, Gefahren wahrzunehmen, aber auch mit ihren Kollegen und Führungskräften zu kommunizieren. Die Gewichte, die am Alterssimulationsanzug angebracht sind, simulieren zudem die abnehmende Muskelmasse und den damit einhergehenden Kraftverlust.

„All diese Faktoren beeinflussen, in welcher Zeit und in welcher Qualität die Mitarbeiter ihre Montageaufgaben erfüllen können, aber auch, wie die Zusammenarbeit im Team und dem gesamten Arbeitsprozess funktioniert", erklärt Bleckmann.

Die Trainings in den Alterssimulationsanzügen finden in Tandems statt, die einen A/B-Test erlauben. Das bedeutet: Immer zwei Teilnehmer führen eine bestimmte Montageaufgabe aus. Einer von ihnen trägt dabei den Alterssimulationsanzug, der andere führt die Tätigkeit ohne „Altersnachteil" aus – danach wird getauscht. Die Teilnehmer tauschen ihre Erfahrungen aus und evaluieren das Erlebte. „Die hervorstechende Erkenntnis aus den Trainings ist in der Regel, dass objektive Belastung und subjektive Beanspruchung nicht dasselbe sind", erläutert Bleckmann. „So kann dieselbe Tätigkeit von verschiedenen Individuen als unterschiedlich beanspruchend empfunden werden."

Wichtige Erkenntnisse

Die Erkenntnisse aus der Nutzung des Alterssimulationsanzugs geben den Teilnehmern wichtigen Impulse, um Arbeitsplätze auch für ältere Beschäftigte ergonomisch zu gestalten und ihnen so zu ermöglichen, ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen weiterhin einzubringen – auch wenn die körperlichen Fähigkeiten nachlassen. Das bedeutet zum Beispiel, Arbeitshilfen für das Über-Kopf-Arbeiten zur Verfügung zu stellen, die Arbeit in kleinerem Sichtfeld zu ermöglichen oder möglicherweise auch, Produkte montagefreundlicher zu gestalten.

Auch wenn die Alterssimulation zu Schulungszwecken bisher hauptsächlich in der produzierenden Industrie zur Analyse von Arbeitsplätzen eingesetzt wird, ist diese Methode auch in anderen Bereichen sinnvoll: „Es gibt zahlreiche Analogien in Bezug auf die Ergonomie, die sich auch auf Büroarbeitsplätze übertragen lassen", erklärt Bleckmann. „Klassische Themen hierfür sind zum Beispiel die Höhe der Arbeitsplätze sowie die Anordnung von Bildschirm und anderen Gegenständen auf dem Schreibtisch." *jbr*

Wo kommen Alterssimulationsanzüge zum Einsatz?

In die Rolle eines älteren Menschen zu schlüpfen, erweitert die eigenen Perspektiven und das Verständnis für die Bedürfnisse dieser Zielgruppe. Daher setzen beispielsweise auch Verpackungsunternehmen diese Anzüge ein, um herauszufinden, wie Verpackungen gestaltet werden müssen, damit auch Ältere sie leicht öffnen können.

Auch im Bereich der Wohnraumberatung sowie bei der Deutschen Rentenversicherung hilft der Alterssimulationsanzug, sich in die Situation von Senioren hineinzuversetzen.

Wissen, womit man es täglich zu tun hat: Am Bildungsinstitut für Gesundheits- und Krankenpflege an den Neckar-Odenwald-Kliniken haben Auszubildende in der Pflege die Möglichkeit, zu erleben, wie sich Pflegebedürftige fühlen.

Mithilfe des Alterssimulationsanzugs erlebten sie am eigenen Körper, wie schwierig es beispielsweise ist, mit einem simulierten Tremor im Bein einen Schluck Wasser zu trinken. Das fördert die Achtsamkeit für die Bedürfnisse der Zielgruppe und bietet eine wertvolle Grundlage für die berufliche Zukunft.

orthomed

Ihr Partner im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Orthomed begleitet Sie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit einem umfassenden Leistungsspektrum. Gerne unterstützen wir Sie und Ihre Belegschaft mit Produkten aus unserem breiten und qualitativ hochwertigen Sortiment. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einer gesunden und ausgewogenen Ernährung am Arbeitsplatz.

Ernährungsmedizin für alle Lebensphasen

Jeder kennt das Problem: Besonders in hektischen, stressbeladenen Phasen im Berufsalltag, bleibt häufig wenig Raum für eine gesunde und ausgewogene Ernährung am Arbeitsplatz. Auch während der kräftezehrenden Phasen in der Schichtarbeit wird meistens unregelmäßig und monoton gegessen. Dies kann zu einer unzureichenden Aufnahme von Mikronährstoffen wie Vitaminen und Spurenelementen führen was wiederum Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter hat.

An dieser Stelle kann Orthomed ansetzen. Mit dem Konzept der orthomolekularen Ernährungsmedizin, bietet Orthomed eine umfangreiche Auswahl an innovativen und praxisgerechten Kombinationsprodukten für alle Phasen des Lebens an. Wichtige Mikronährstoffe zur Unterstützung des Immunsystems, für das Nervensystem und den Energiestoffwechsel während anstrengender Phasen der Alltagsbelastungen oder zur Unterstützung des Bewegungsapparats und der Knochen. Unsere Produkte setzen da an, wo sie gebraucht werden, und sind in verschiedenen Darreichungsformen als praktische Tagesportionen erhältlich.

Gute Gründe für ein BGM

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel, Beschäftigten ein gesundheitsförderndes Umfeld zu schaffen. Dadurch kann die Arbeits- und Leistungsfähigkeit beibehalten oder sogar verbessert werden. Daraus ergibt sich im Idealfall ein Nutzen, von dem sowohl die Beschäftigten als auch die gesamte Organisation profitieren können.

Die Gesundheit zu bewahren – das ist die Aufgabe jedes Einzelnen, aber auch all derer, die für die Gesundheit anderer Verantwortung mittragen. Unsere Gesellschaft befindet sich in einem stetigen Wandel, die mehr denn je effektive Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung erfordert. Gerade auch in der Berufswelt gilt es Bewusstsein und Achtsamkeit für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu schaffen, um weiterhin am Markt Leistungs- und Konkurrenzfähig zu bleiben.

Die Gründe für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement sind ebenso vielfältig wie individuell. Auf den ersten Blick sehen sich viele Arbeitgeber zunächst einmal vermeintlich mit Kosten konfrontiert. Dass sich diese jedoch langfristig auszahlen, wird erst auf dem zweiten Blick deutlich.

Wecken Sie jetzt das Bewusstsein für die Gesundheit innerhalb Ihrer Organisation. Damit erhöhen Sie die Chance, langfristig den Krankenstand innerhalb Ihres Unternehmens zu senken, und gleichzeitig die Zufriedenheit Ihrer Beschäftigten zu steigern.

Was bedeutet „orthomolekular"?

1968 schrieb der zweifache Nobelpreisträger Dr. Linus Pauling in einer Fachpubliaktion: „Orthomolekulare Medizin ist die Erhaltung guter Gesundheit und die Behandlung von Krankheiten durch Veränderung der Konzentration von Substanzen, die normalerweise im Körper vorhanden und für die Gesundheit verantwortlich sind."

Neben den Makronährstoffen, wie zum Beispiel Eiweiß, Fett und Kohlenhydrate, enthält unsere Nahrung viele weitere sogenannte Mikronährstoffe. Das sind unter anderem Vitamine und Spurenelemente. Die orthomolekulare Ernährungsmedizin entwickelt unter Berücksichtigung ernährungsmedizinischer Erkenntnisse sinnvoll zusammengesetzte Mikronährstoffkombinationen.

Benötigen Sie weitere Informationen?

Telefon **02173 9059-191**

www.orthomed-gmbh.de

Norbert.Escher-Geinitz@Orthomed-GmbH.de

Was bedeutet „Ernährungsmedizin"?

Die Ernährungsmedizin beschäftigt sich mit der Frage, wie die Nahrung unseren Organismus beeinflusst. Neben medikamentösen und physikalischen Therapien hat sich das Konzept in vielen medizinischen Fachrichtungen als wichtiger Baustein bewährt. Ernährungsmedizinische Erkenntnisse bilden die Grundlage für eine nutritive Begleitungen bei Erkrankungen und die gezielte Unterstützung des Körpers in besonderen Lebenssituationen.

Medical Leadership

Als Mediziner kompetent – als Führungskraft überzeugend

Mediziner sind Profis in ihrem Fachgebiet. Ärzte in Leitungsfunktion müssen dazu noch starke persönliche und überfachliche Fähigkeiten besitzen, die es ihnen ermöglichen, über berufliche Grenzen hinweg, zu führen. Die Kompetenzen, sowohl Personal als auch Kliniken zu führen, können berufsbegleitend erworben werden – in Deutschland an der SRH Hochschule Heidelberg, in der Schweiz über Kurse an Hochschulen und Universitäten.

Eine Übersicht über insgesamt 37 Masterstudiengänge in Healthcare Leadership findet sich auf der Website **www.healthcarestudies.com**

Ökonomisches Denken und medizinisches Handeln schließen sich nicht aus. Und doch ist dieser duale Ansatz vielfach eine Herausforderung für Ärzte in Leitungsfunktion, die im Studium nicht gelernt haben, Personal zu führen, Kliniken auf finanziell stabiler Basis zu leiten, rechtliche Aspekte zu berücksichtigen sowie Sachlichkeit und Empathie zu vereinen. Im April 2022 startete erstmals an der SRH Hochschule Heidelberg der berufsbegleitende Studiengang „Executive MBA Medical Leadership und Strategisches Management". Er bereitet die Mediziner auf diese Herausforderungen vor.

„Karrieren hängen sehr stark von Persönlichkeiten ab: Führungskräfte sollten die eigenen Ziele kennen, sich in andere hineinversetzen und auch ökonomisch gestalten können. Und das kann man durchaus lernen", sagt Dr. Regina von Einsiedel. Sie ist Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, Coach und ehemalige Chefärztin. Management- und Führungskompetenzen, aber auch Persönlichkeitskompetenzen seien in der Teamleitung unbedingt notwendig, und zwar besonders in Gesundheitseinrichtungen, in denen es sprichwörtlich um das Überleben geht.

Herausforderungen problem- und praxisorientiert angehen

Der MBA fokussiert auf Rollenkompetenz und Haltungsentwicklung, Führungskompetenz und strategisches Management-Know-how, um die eigene Klinik führen und strategisch ausrichten zu können. In Online-, Präsenz- und Selbstlernphasen gehen die Ärzte ihre Herausforderungen im Führungsalltag problem- und praxisorientiert an.

Im Hintergrund steht das Studienmodell „Competence oriented Research and Education" der SRH Hochschule Heidelberg, das den Erwerb von praxisrelevanten Handlungskompetenzen in den Mittelpunkt stellt. Rechtliche Grundlagen, Betriebswirtschaft im medizinischen Kontext, Personal- und Selbstmanagement – diese Themen deckt der MBA unter anderem ab.

„Aber auch der interdisziplinäre Austausch untereinander spielt eine bedeutende Rolle", erläutert Prof. Dr. Marcel Crisand, der den Studiengangs Medical Leadership und Strategisches Management an der SRH Hochschule Heidelberg leitet. Er betont: „Wir haben in Deutschland exzellente Mediziner. Auch als Führungskraft können sie kompetent agieren, wenn sie entsprechend weitergebildet sind."

Medical Leadership in der Schweiz

In der Schweiz steht Medical Leadership schon seit längerem auf dem Stundenplan der Hochschulen. Neben Luzern bieten auch das Institut für Sozial- und Präventivmedizin an der Universität Bern (CAS in Leadership in Health Care Organisations) und die Universität Zürich (CAS Health Care Leadership & Management) Weiterbildungen für Mediziner an. Sie vermitteln Grundlagenwissen in Management, Personalführung und Betriebswirtschaft, um auf spezifische Managementfragen kompetent reagieren und die Führungsaufgabe wirkungsvoll wahrnehmen zu können.

Eine Besonderheit ist der Masterstudiengang „Master of Public Health Management (MPH) – Public Health Leadership" des James Lind Instituts, einer anerkannten postsekundären Hochschule in Genf. Er richtet sich speziell an Mediziner, die im öffentlichen Gesundheitswesen arbeiten (wollen), und konzentriert sich auf praktische Management-Aufgaben in diesem Bereich. *Jana Friedrich*

WEITERBILDUNG

Master in Medical Leadership

Abschluss: Executive Master of Business Administration (MBA) „Medical Leadership und Strategisches Management"
Wo: SRH Hochschule Heidelberg
Zulassungsvoraussetzungen: Abgeschlossenes Studium der Human- oder Zahnmedizin sowie mindestens zwei Jahre berufspraktische Erfahrung in einer stationären oder ambulanten Gesundheitseinrichtung.
Dauer: 24 Monate, berufsbegleitend
Kosten: 19.200 €

Mehr Informationen:
www.srh-hochschule-heidelberg.de

Die Universität Luzern bietet die berufsbegleitende **„Healthcare & Medical Leadership"-Weiterbildung** an. Hier werden wissenschaftliche Grundlagen vermittelt und praktische Übungen durchgeführt, um unter Informations- und Zeitmangel wirkungsvoll entscheiden zu können, auch in ungewissen Situationen handlungsfähig zu bleiben und in einem sich ständig verändernden Umfeld erfolgreich zu führen.
Start: Voraussichtlich im September 2022
Mehr Informationen: **www.unilu.ch**

Mach's selbst

EINSTELLUNGS- bzw. EIGNUNGS-TESTS gehören heute häufig obligatorisch zum Auswahlverfahren. Auch bei einigen Pflege-und Gesundheitsberufen müssen Auszubildende einen solchen Test absolvieren – und können sich online darauf vorbereiten.

Eine Ausbildung im medizinischen Bereich ist nichts für schwache Nerven. Die meisten Berufe sind nicht nur körperlich, sondern auch psychisch sehr anspruchsvoll und verlangen ein großes Einfühlungsvermögen. Natürlich sollte man auch sehr gerne mit Menschen arbeiten und den Dienst am Menschen verrichten können.

Zwar herrscht Bewerbermangel, aber um die Bewerber intensiver kennen lernen zu können, führen nahezu alle Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich einen schriftlichen Einstellungstest im Rahmen des Auswahlverfahrens durch. Diese Tests sind inhaltlich oft sehr ähnlich. Einige fragen nur ausbildungsrelevante Themen ab, andere beinhalten auch Fragen zur Allgemeinbildung wie Mathematik oder Sprache und prüfen kognitive Fähigkeiten. Der Großteil der Testverfahren ist als Multiple Choice Test angelegt.

Zur optimalen Vorbereitung auf den „echten" Einstellungstest können Interessenten den jeweiligen Eignungs- bzw. Einstellungstest online kostenlos üben. Aber auch wer sich noch nicht sicher ist, ob eine Ausbildung im Gesundheits- und Pflegebereich das Richtige ist, sollte in jedem Fall vorab einen Berufstest machen. health@work stellt regelmäßig Selbsttests vor.

Bin ich geeignet?

In insgesamt 30 Fragen zu Allgemeinwissen, fachbezogenem Wissen, Sprachverständnis, Mathematik und logischem Denken wird in diesem Online-Test die Eignung zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau geprüft.

www.ausbildungspark.com/einstellungstest/pflegefachmann/

In den Tätigkeitsbereich eines Gesundheits- und Krankenpflegers gehören neben der Pflege und Betreuung kranker Patienten nach ärztlichen Vorgaben auch die Assistenz bei Untersuchungen und Operationen sowie organisatorische und verwaltende Aufgaben. Der Online-Test stellt in 30 berufsbezogenen Fragen die Eignung fest.

www.einstellungstest-fragen.de/einstellungstest-krankenpflegerin/

Auch der folgende Test prüft die Eignung zur Ausbildung „Gesundheits-, und Krankenpflege" und eruiert in 28 Fragen, ob dieser Beruf am besten den Neigungen und Fähigkeiten des Interessenten entspricht.

www.krankenschwester-info.de/online-eignungstest

Der Berufsfindungstest

Pflegefachfrau*mann hingegen ist kein Wissens-Abfragetest, sondern zeigt die Alltagssituationen aus der Ausbildung auf. Er fragt nach Eigenschaften, Einstellungen und Erfahrungen, die in der Ausbildung nützlich sein könnten. *jg*

karriere.diakonie.de/berufetest-pflegefachfraumann

DBVB
Deutscher Bundesverband
für Burnout-Prophylaxe
und Prävention e.V.

GEMEINSAM STARK GEGEN BURNOUT

Der Deutsche Bundesverband für Burnout-Prophylaxe und Prävention (DBVB) e.V. wurde 2011 in München gegründet. Der DBVB ist ein gemeinnütziger Verein, firmenunabhängig und politisch frei. Er bietet eine Plattform für den Zusammenschluss von Betroffenen, Unternehmen und Anbietern.

ZIELE DES DBVB

AUFKLÄRUNG

Wir klären über Anzeichen, Ursachen, präventive Maßnahmen und Behandlungsmöglichkeiten auf.
Burnout-Erkrankungen nehmen zu, die Aufklärung hinkt jedoch hinterher – obwohl es nützliche, gut evaluierte Strategien für wirksame Burnout-Prophylaxe und -Behandlung gibt. Frühzeitiges Erkennen von Symptomen sowie das Ergreifen geeigneter Gegenmaßnahmen erspart Gefährdeten viel Leid und ist von großer betriebs- und volkswirtschaftlicher Relevanz.

TRANSPARENZ

Der DBVB agiert als richtungsweisende Instanz für mehr Transparenz sowie als Plattform für Anbieter und Betroffene.
Der Anbietermarkt reagiert auf die steigende Nachfrage nach Burnout-Prävention, wächst rasch und wird dabei zunehmend unüberschaubar.
Betroffene, Führungskräfte und Unternehmen konnten bislang auf keine etablierten Standards in Evaluierung, Prophylaxe und Prävention zurückgreifen.

GESELLSCHAFTLICHE AKZEPTANZ

Der DBVB setzt sich dafür ein, dass ein Burnout nicht länger als Stigma gilt.
Ein Burnout ist kein persönliches Versagen, sondern ein ernstzunehmender Zustand tiefgreifender Erschöpfung, der zu psychosomatischen und psychischen Folgeerkrankungen führen kann. **Burnout kann jeden treffen.** Menschen, die verantwortungsbewusst und gewissenhaft sind und sich im Berufs- und Privatleben stark engagieren, sind besonders gefährdet.

ZERTIFIZIERUNG

Dem DBVB ist wichtig, dass Betroffene und Unternehmen professionelle Unterstützung und Beratung erhalten.
Wir engagieren uns für die Entwicklung und Etablierung noch ausstehender, anerkannter Standards: Die vom DBVB erarbeitete Zertifizierung orientiert sich am Präventionsleitfaden der gesetzlichen Krankenkassen. Mit einer DBVB-Zertifizierung heben sich Coaches und Trainer deutlich von Wettbewerbern ab.

DBVB

Deutscher Bundesverband für
Burnout-Prophylaxe und Prävention e.V.

Schellingstraße 109 a
80798 München
Telefon: 089 / 215 39 444
Mail: office@dbvb.org
www.dbvb.org

JETZT MITGLIED WERDEN

MITGLIEDSCHAFT

Der DBVB ist ein gemeinnütziger Verein, der sich überwiegend aus Mitgliedschaftsbeiträgen finanziert und durch Spenden unterstützt wird. Werden Sie aktives Mitglied, Fördermitglied oder bringen Sie sich ehrenamtlich ein.

www.dbvb.org/mitglied-werden-und-die-ziele-unterstützen

BGM in Zeiten von Hybrid Work

So bleiben Ihre Mitarbeiter gesund

Mobiles Arbeiten ist kein Trend, sondern gekommen, um zu bleiben. Und die Vorteile für Mitarbeiter und Arbeitgeber überwiegen: hohe Flexibilität, gesteigerte Produktivität und geringere Kosten – hybrides Arbeiten ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Doch wie können Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nachhaltig fördern, wenn das Team nicht an einem gemeinsamen Standort arbeitet? Wenn einige Mitarbeiter im Büro sitzen und andere im Homeoffice? Firmenfitness von Hansefit und digitale Gesundheitsangebote seines Tochterunternehmens fitbase sind die ideale Lösung, um die Mitarbeitermotivation zu steigern, die Fehlzeiten zu reduzieren und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

„Wir bieten unseren Kunden als führender Firmenfitness-Anbieter stets die bestmögliche Lösung, um ihre Ziele zu erreichen. Unser Versprechen: Mit Hansefit werden unsere Kunden produktiver, senken die Fehltage in ihren Unternehmen und werden attraktiver für Fachkräfte und junge Talente", sagt Dr. Alexander Wellhöfer, Geschäftsführer von Hansefit. Der Firmenfitness-Spezialist stellt Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen schon seit 2004 ein breites Angebot an stationären Sport- und Gesundheitseinrichtungen, Onsite-Firmenfitness, motivierenden Teamevents sowie Onlinelösungen wie Apps und digitale Live-Kurse zur Verfügung. Hansefit-Mitglieder können zudem von den §20 SGB V zertifizierten Online-Präventionskursen von fitbase aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Suchtprävention profitieren.

„Für immer mehr Unternehmen ist hybrides Arbeiten Alltag, das wissen wir auch aus dem engen und vertrauensvollen Austausch mit unseren über 2.000 Firmenkunden. Deshalb legen wir bei unserem Angebot großen Wert darauf, den Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht zu werden, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell", so Dr. Wellhöfer. „Hansefit-Mitglieder können aus einer großen Auswahl von stationären Einrichtungen in ihrer Nähe wählen und zusätzlich flexibel und ortsunabhängig online trainieren – das ist perfekt sowohl für Remote Work als auch den klassischen Büroalltag und alle hybriden Arbeitsmodelle."

Hansefit setzt bei der Auswahl seiner Verbundpartner auf Vielfalt und höchste Qualität. Jede Sport- und Gesundheitseinrichtung im Hansefit-Netzwerk wird im Vorfeld sorgfältig geprüft und nur die Besten machen mit. „Das Beste heißt für uns: die optimale Lösung für unsere Kunden und ihre Mitarbeiter. So machen wir das betriebliche Gesundheitsmanagement unserer Kunden nachhaltig zum Erfolg", sagt der Hansefit-CEO.

Das Unternehmen fitbase organisiert für Firmenkunden seit vielen Jahren erfolgreich digitale Schrittwettbewerbe (180 allein im Jahr 2021). Wir haben mit Daniela Knoblich vom EDEKA Versicherungsdienst (EVD) über die positive Wirkung einer innovativen Teamchallenge auf die Mitarbeitermotivation gesprochen.,

Daniela Knoblich, EDEKA Versicherungsdienst (EVD)

? Wie und warum sind Sie auf fitbase aufmerksam geworden?

! Im Zuge unserer neuen Aufstellung im Bereich „Mental Health" haben wir einfach mal gegoogelt. Wir haben uns dann mit drei Anbietern im Bereich Gesundheitsförderung näher beschäftigt und uns für fitbase entschieden, weil sie einfach die besten Programme haben.

? Was war das Ziel des Schrittwettbewerbs und was haben Sie sich von der Durchführung erhofft?

Hansefit
ist das führende Firmenfitness-Netzwerk in Deutschland und ermöglicht seinen Mitgliedern den Zugang zu zahlreichen Sport- und Gesundheitseinrichtungen wie Fitnessstudios, Schwimmbädern, Wellnessanlagen, Yogastudios u. v. m.

Die Mitglieder können sich durch umfangreiche Digital-Angebote auch unabhängig von Ort und Zeit fit halten.

Fitbase ist ein Tochterunternehmen von Hansefit und bietet zahlreiche zertifizierte Online-Präventionsmaßnahmen aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung sowie Suchtprävention an.

Die **BGF-Plattform**, eine **„Bewegte Pause"** und ein **Schrittwettbewerb** als Teamevent für Mitarbeiter befinden sich ebenfalls im Produktportfolio.

! Da die mentale Gesundheit grundsätzlich auch mit der körperlichen Gesundheit gekoppelt ist und wir ein Wir-Gefühl nach der langen Zeit im Homeoffice schaffen wollten, war ein Team-Wettbewerb genau das Richtige. Das Ziel war, dass sich möglichst viele Kollegen beteiligen und hierzu untereinander austauschen.

? Wie lief der Wettbewerb intern ab?

! Wir hatten sechs Teams mit Team-Kapitänen, die sich freiwillig gemeldet haben. Diese Team-Kapitäne haben sich [...] an ihr Team gewendet und es motiviert. Alle Teams sind gemeinsam eine Strecke innerhalb einer vorgegebenen Zeit gelaufen (oder geradelt, geschwommen etc.) und intern wurde natürlich geschaut, welches Team an welcher Stelle steht. Grundsätzlich war es aber kein Wettbewerb unter den Teams, sondern viel mehr „gegen" die Zeit. Denn wir haben die Strecken in Abschnitte eingeteilt und bei Erreichung eines Zwischenziels, einer gemeinnützigen Organisation eine Spende zukommen lassen. Das hat den Ehrgeiz vor allem geweckt.

? Wie kam der Schrittwettbewerb im Team an?

! Wir haben bereits zwei Schrittwettbewerbe mit fitbase vollendet. Beim ersten Wettbewerb hatten wir eine fast 80-prozentige Beteiligung der Belegschaft. Das war im Sommer, alle hatten Lust sich zu bewegen und waren hochmotiviert. Und sie waren begeistert. So begeistert, dass ich am 1. Januar 2022 den zweiten Wettbewerb gestartet habe. Und das war mutig. Denn, wer mag sich im Winter schon gerne bewegen? Es waren dementsprechend auch weniger Teilnehmer. Die Begeisterung war jedoch ungebrochen.

? Was ist Ihr Fazit vom fitbase Schrittwettbewerb?

! Absolut empfehlenswert! Es hat riesig Spaß gemacht und es hat die Belegschaft [...] wirklich zusammengeschweißt. Die eigene Website, die jeder Wettbewerb hat, ist großartig und die Betreuung war fantastisch. Ich kann nur in den höchsten Tönen schwärmen.

? Würden Sie erneut einen Schrittwettbewerb mit uns machen?

! Ich gehe fest davon aus, dass wir im Sommer einen weiteren Wettbewerb starten. Und dann auf jeden Fall wieder mit fitbase.

Interessierte Unternehmen finden unter **www.hansefit.de** sowie **www.fitbase.de** weitere Informationen zum Firmenfitness-Angebot von Hansefit und den digitalen Gesundheitsangeboten von fitbase.

HANSEFIT

fitbase Gesundheit für alle

health@work

FACHMAGAZIN FÜR GESUNDHEIT IN BETRIEB UND BERUF

Nutzen Sie health@work als Mitarbeiter-zeitschrift!

JETZT das Magazin abonnieren

Sie möchten Ihren Mitarbeitern health@work regelmäßig zur Verfügung stellen?
Wir bieten Unternehmen und Einrichtungen des Gesundheits-bereichs die einmalige Gelegenheit, aus dem Magazin ihre eigene Mitarbeiterzeitung mit professioneller Anmutung zu machen.

Dazu können Sie bis zu acht redaktionelle Seiten austauschen und mit eigenen Texten füllen. Auch ein Co-Branding mit Ihrer Einrichtung ist möglich.

So entsteht eine interessante und einzigartige Mischung aus Unternehmensnachrichten und Highlights sowie Fachberichten aus Branche und Beruf.

Gern beraten wir Sie auch persönlich.

health@work ist Online, als E-Paper und Printprodukt erhältlich.

ABO-SERVICE UND INFORMATIONEN
unter Telefon: 040-854 006 83 und
per Mail an abo@healthatwork-online.de

www.healthatwork-online.de

Neue Potenziale entdecken

Demografie managen mit nachhaltigen Lösungen

Viele Unternehmen bekommen den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel bereits heute zu spüren – und entwickeln Maßnahmen, um seine Folgen abzumildern: Neue Mitarbeiter finden, bestehende binden und verborgene Erwerbspotenziale aufspüren. Auch Umqualifizierung spielt eine Rolle. Wichtig ist zu verstehen, dass Demografiemanagement ein Dauerlauf ist und kein Sprint. Es braucht eine kontinuierliche Strategie.

Der demografische Wandel ist kein abstraktes Zukunftsszenario, sondern bereits heute Realität. Eine älter werdende Belegschaft und die Verabschiedung der Babyboomer in den (Vor-) Ruhestand stellt einige Unternehmen vor große Probleme. Zeit und Personal werden damit zur Mangelware unter den Ressourcen – das zeigt der HR-Report „Organisationen unter Druck" der Personalberatung Hays in Zusammenarbeit mit dem Institut für Beschäftigung und Employability. Demnach gibt jeder dritte der befragten Entscheider an, dass insbesondere der zeitliche Faktor eine Rolle spielt. Dieser hängt jedoch mit der personellen Situation zusammen. Denn während bei vielen Unternehmen die Anzahl der Projekte stieg, gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, zu wenig Personal für die anstehenden Aufgaben zur Verfügung zu haben.

Viele Unternehmen setzen vermehrt auf das Recruiting. Doch das löst das Problem oft nur kurzfristig – wenn sich überhaupt ausreichend Fachkräfte finden lassen. „Um die Herausforderungen des demografischen Wandels meistern zu können, braucht es drei Dinge: Analyse, Struktur, Kontinuität", erklärt Corinna Vogt, Geschäftsleiterin DB Training, Learning & Consulting und Vorständin beim Deutschen Demographie Netzwerk.

Beschäftigte binden

Vogt empfiehlt Unternehmen, im Rahmen des Demografiemanagements die Personalstruktur zu analysieren: Wie alt sind die Beschäftigten? Wie hoch ist die Fluktuation? Im zweiten Schritt gelte es dann, die Personalstruktur mit den betrieblichen Zielen abzugleichen: Soll das Unternehmen wachsen? In welchen Bereichen werden neue Mitarbeiter gebraucht? Und welche Qualifikationen müssen diese mitbringen?

Neben dem Rekrutieren neuer Teammitglieder spielt die Mitarbeiterbindung dabei eine wichtige Rolle. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Personaldecke trotz höherer

Fokus auf Vielfalt

Neue Beschäftigtengruppen in den Fokus zu nehmen, bedeutet, dass die Teams heterogener werden. Vielfalt in Bezug auf Herkunft, Alter, Erfahrung und Fähigkeiten macht den Arbeitsalltag ausgewogener und hat eine positive psychologische Wirkung auf die Beschäftigten. Einen Effekt, den sich zum Beispiel auch das Gasunternehmen Air Liquide Electronics zunutze macht. Air Liquide unterhält spezielle Diversity-Programme, die Vielfalt gezielt initiieren, aber auch ihre Mitarbeiter im Alltag mit diversen Teams unterstützen.

Demografiemanagement im Unternehmen ist keine einmalige Sache, sondern ein Prozess, der stetig weiterentwickelt werden muss.

Corinna Vogt,
Geschäftsleiterin DB Training, Learning & Consulting und Vorständin beim Deutschen Demographie Netzwerk

Lebensphasen managen

Das Leben ist eine Reise mit mehreren Stationen – und das betrifft auch das Berufsleben. Die Familienplanung, das Alter oder die Pflege Angehöriger sind Faktoren, die Lebensphasen prägen. Sie erfordern besondere Sensibilität in der über mehrere Jahrzehnte andauernden Erwerbskarriere. Unternehmen, die die besonderen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen erfüllen, binden sie ans Unternehmen. Flexible Arbeitszeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto sind mögliche Maßnahmen, die dies umsetzen.

Recruitment-Ausgaben stagniert. Etwa so wie bei einem Eimer, in den man oben Sand hineinschüttet, der unten aus einem Loch wieder herausläuft. „Eine wichtige Grundlage für Mitarbeiterbindung sind Befragungen und Workshops, die die Zufriedenheit und Bedürfnisse der Beschäftigten darlegen", erklärt Vogt. Auch ein strategisches Employer-Branding spiele hierbei eine Rolle. „Unternehmen sollten unbedingt darauf achten, dass sie nichts versprechen, was sie nicht halten. Sind zum Beispiel flexible Arbeitszeiten wirklich für alle Beschäftigten möglich? Wer etwas vorgibt, dass er nicht erfüllt, riskiert, dass die Stimmung ins Negative kippt."

Verborgene Potenziale

Mitarbeiterbindung und -gewinnung sind wichtige Hebel, die dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern. Aber: „Um den demografischen Wandel langfristig zu bewältigen, müssen Unternehmen kreativ werden und weitere Potenziale ausschöpfen", rät Vogt. Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist etwa mit einer familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung Eltern, insbesondere Mütter, fest im Berufsleben zu verankern. Noch immer fällt vielen Frauen der Wiedereinstieg in den Beruf schwer. Wenn sie zurückkehren, dann meist in Teilzeit – und das in der Regel dauerhaft. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern – und zwar sowohl für Frauen als auch für Männer –, ist ein wichtiger Schritt um diese Erwerbstätigengruppe ans Unternehmen zu binden", sagt Vogt.

Zudem ist die Verrentungswelle der Babyboomer für viele Unternehmen ein gefürchteter Brandbeschleuniger, der den Fachkräftemangel anheizen wird. Die älteren Beschäftigten im Kopf bereits auf ein Abstellgleis zu stellen, wäre jedoch ein Fehler. Denn sie stellen auch in den letzten Jahren ihres Erwerbslebens Manpower zur Verfügung und sind damit eine wertvolle Ressource, mit viel fachlicher Erfahrung, hoher Sozialkompetenz und umfangreichen Netzwerken.

Um diese Ressource zu erschließen, braucht es allerdings einen Kulturwechsel innerhalb der Betriebe. Ein Betriebsklima, dass die Leistungen der Älteren wertschätzt, ihr Potenzial, zum Beispiel als Mentoren, systematisch einsetzt ist ebenso wichtig wie eine ergonomische, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement und das Adressieren der Bedürfnisse der Silver Worker. Das gilt auch für das Recruiting. Das Employer Branding spricht Fachkräfte am besten zielgruppengerecht an, inklusive einer Bildersprache, die ältere Beschäftigte darstellt.

Hilfe beim Umrüsten

Recruitment, Mitarbeiterbindung und das Erschließen „verborgener" Erwerbstätigenpotenziale sind wichtige Pfeiler, die die Folgen des demografischen Wandels abfedern können. Eine weitere Maßnahme ist das strategische Weiterqualifizieren der Beschäftigten. „Ein strukturierter Quereinstieg in eine neue Position ist eine gute Möglichkeit, um einerseits bestehenden Mitarbeitern neue Perspektiven zu ermöglichen und andererseits dem Personalmangel in bestimmten Unternehmensbereichen entgegenzuwirken", erklärt Vogt.

Vogt ist Geschäftsleiterin bei DB Training, Learning & Consulting, dem Qualifizierungs- und Beratungsanbieter. Die Bahn hat selbst mit den Auswirkungen des demografischen Wandels in entscheidenden Bereichen zu kämpfen. „Bei uns sind zum Beispiel Lokführer gesuchte Fachkräfte. Dieses Berufsbild gibt es fast ausschließlich bei der Deutschen Bahn, daher müssen wir gezielt versuchen, potenzielle Quereinsteiger zu finden, die gerne in diesen Beruf arbeiten möchten." Dies tut die Bahn zum Beispiel, in dem sie nach außen wie nach innen diesen Qualifizierungsweg kommuniziert. *jbr*

Blended Learning

Die Zukunft des BGM ganzheitlich denken

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erlebt Hochkonjunktur in der deutschen Unternehmenslandschaft. Denn Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten sind im „War for Talents" essenziell geworden. In einer Zeit, in der Fachkräfte händeringend gesucht werden, kommt es immer mehr auf die individuelle Gesundheit an. Wichtiger denn je ist ein umfassendes Gesundheitsangebot, das die persönlichen Lebensumstände und individuellen Interessen der Beschäftigten einbezieht.

Web-tipp

Weitere Informationen:
www.familienservice.de

BGM-Maßnahmen erhöhen signifikant die Lebens- und Arbeitsqualität und steigern somit auch die Leistungsfähigkeit im Unternehmen. So ist der Plan. In der Realität sieht es mitunter anders aus. Klassische BGM-Maßnahmen erreichen nur bis zu 20 Prozent der Beschäftigten. Das sind meist die, die sowieso schon aktiv sind und auf ihre Gesundheit achten, oder diejenigen, bei denen eine Arztdiagnose vorliegt. Der Großteil fühlt sich nicht angesprochen.

Blended-Angebote bieten Chancen

Einen Lösungsansatz für das BGM bietet da das Blended Learning bzw. Blended Coaching – eine geschickte Kombination aus modernen Online-Lern- und Bewegungsangeboten, die auch Sportmuffeln Spaß machen, und klassischen Präsenzformaten. Sie ermöglicht Beschäftigten unter Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände die richtige Unterstützung, in der richtigen Form und zur richtigen Zeit.

Anzeige

Starke Doppelspitze bei pme health

Michèle Penz und **Pia Grocholl** leiten seit Mai 2022 das BGM beim pme Familienservice.

Die pme Familienservice Gruppe als führende EAP-Anbieterin in Deutschland verfolgt diesen Ansatz. Zum 30-jährigen Jubiläum präsentiert das Unternehmen mit „pme health" das wohl umfangreichste BGM-Paket im Blended-Format. Neben dem persönlichen Gesundheitscoaching, niedrigschwelligen Bewegungskursen und klassischer Wissensvermittlung setzt pme dabei vor allem auf begleitende Online-Formate – mit der hauseigenen Mental Health App „Mindance", E-Learning-Angeboten, einer Plattform für Unternehmen und regelmäßigen Online-Kursen live. Hinzu kommt eine umfangreiche EAP-Beratung, wenn es über die Prävention hinausgehen muss. Die Themen sind vielfältig: körperliche und mentale Gesundheit, Ernährung und Suchtprävention.

Zeitlich flexibel und im individuellen Tempo

Michèle Penz, Leiterin pme health, ist überzeugt, dass der Blended-Ansatz viele Möglichkeiten für individuelle Bedarfe liefert: „Bei klassischen E-Learnings beispielsweise geht der Anspruch auf große zeitliche Flexibilität auf Kosten der persönlichen Begleitung und der Verbindlichkeit. Ein integriertes Blended-Konzept verbindet das Beste aus der digitalen und der Offline-Welt. So können E-Learnings immer noch zeitlich flexibel und im individuellen Tempo durchlaufen werden, dabei werden aber die Lernfortschritte dokumentiert und mithilfe einer angegliederten persönlichen Betreuung und eines wertvollen Austausches reflektiert."

Das führt nachweislich zu größeren Lernerfolgen und geringeren Drop-outs der Teilnehmenden. Interessant ist das nicht nur für große Unternehmen, sondern auch für kleine und mittelständische Betriebe und Dienstleistende, die im Arbeitsalltag weniger flexibel und zum Teil hart vom Fachkräftemangel betroffen sind.

Mind-Body & Soul im Einklang

Gesundheit bedeutet vor allem ‚ganz' zu sein; es fehlt einem an nichts. Wenn der Schuh jedoch drückt, hat das meist nicht nur eine Ursache, sondern gleich mehrere, die sich gegenseitig beeinflussen. Neben den körperlichen sind das mentale, seelische, aber auch soziale Aspekte und Lebensphasen oder auch der Beruf. Das BGM muss durch die Analyse seiner Belegschaft verschiedene Zielgruppen erkennen, um individuelle Maßnahmen abstimmen zu können. Mit einem ganzheitlichen Mind-Body & Soul-Ansatz geht genau das: darauf eingehen, wo es eine Lücke zu schließen gilt. Und zwar auf den Ebenen körperlicher, mentaler und seelischer Gesundheit.

„Mit Hilfe unserer verschiedenen Blended-Formate können wir den Beschäftigten Elemente an die Hand geben, die in der Kombination perfekt auf die Bedürfnisse des Einzelnen abgestimmt sind", führt Michèle Penz weiter an. Dadurch entsteht ein breites Angebotsspektrum, dass sich nachhaltig und optimal in den individuellen Alltag integriert.

Ein **Employee Assistance Program (EAP)** ist ein ganzheitliches Konzept zur Unterstützung von Unternehmen und zur Mitarbeiterberatung.

Am 8. November 2022 findet der pme Familienservice Health-Day „Health! I. Need. Somebody" als kostenfreier Livestream statt.

Melden Sie sich jetzt an und erleben Sie Top-Speaker zu Trends und Zukunftsthemen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: **www.familienservice.de/healthday**

Gesundheitsapps, Wearables & Co.

Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung im Praxistest

Im Rahmen von Hochschulkooperationen ermöglicht health@work regelmäßig Absolventen, ihre gut oder sehr gut bewerteten **Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten** zu den Themen Gesundheitsmanagement und Pflege in Kurzform zu präsentieren.

Der Stellenwert des räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitens nimmt immer weiter zu. Gesundheitsförderliche Angebote können in diesem Setting nicht mehr wie gewohnt durchgeführt werden. Digitale Methoden helfen dabei, Gesundheitsförderung standortungebunden anzubieten.

Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten, wie etwa das Arbeiten im Homeoffice, bringt viele Vorteile mit sich. Es können sich aber auch Nachteile durch eine intensive Homeoffice-Nutzung ergeben. Wie auch bei anderen nicht-manuellen, kognitiven Arbeitstätigkeiten wird der Großteil der Arbeitszeit sitzend und körperlich inaktiv verbracht. Während im Büroalltag öfter der Weg zu den Kollegen oder Meetings anfällt, spielt sich der Alltag privat vorwiegend im selben Raum ab. Das Arbeiten im Homeoffice schränkt körperliche Aktivität während der Arbeit weiter ein.

Körperliche Aktivität fördern

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann einen bedeutenden Beitrag zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz liefern. Flexible Arbeitsbedingungen erfordern es jedoch, BGF-Maßnahmen zeitlich und örtlich ungebunden anzubieten. Digitale Methoden können behilflich sein, ein an neue Bedingungen angepasstes Angebot zu implementieren. Im Bereich körperliche Aktivität können beispielsweise Gesundheitsplattformen, Online-Coachingsysteme, Gesundheits- und Fitnessapps oder Wearables, wie Smart-Watches oder Fitness-Tracker, eingesetzt werden.

Um Bewegung im (Arbeits-)Alltag zu fördern, kann auf das Konzept der bewegungsbezogenen Gesundheitskompetenz (bGK) nach Pfeifer und Kollegen zurückgegriffen werden. Das Vorhandensein der bGK wird als persönliche Ressource angesehen, alltägliche Bewegungsanforderungen zu meistern, eigenständig körperliche Aktivitäten durchzuführen und Gesundheitsstörungen zu bewältigen. Als Teilkomponenten der bGK werden die Bewegungskompetenz, die Steuerungskompetenz und die bewegungsspezifische Selbstregulationskompetenz betrachtet.

Bewegte Pausen einlegen

Die Teilkomponenten der bGK umfassen Grundfähigkeiten und Fertigkeiten, wie körperliche Fitness und motorische Fertigkeiten, die Abschirmung von Barrieren und die Kompetenz zur Initiierung von Bewegung im Alltag, sowie körper- und bewegungsbezogenes Grundwissen. Durch die drei Dimensionen „Körperliches Üben und Trainieren", „Lernen" und „Erleben und Erfahren" kann die bGK gefördert werden. Diese drei Dimensionen lassen sich hervorragend über digitale Maßnahmen vermitteln: Durch Webinare oder Videokonferenztools können Sportkurse und Workshops zu körperlicher Aktivität im Homeoffice digital angeboten werden. Dabei sollte möglichst auf bereits im Unternehmen etablierte Kommunikationstools zurückgegriffen werden, um die Teilnahme zu erleichtern.

Bei „bewegten Pausen" werden für wenige Minuten per Videokonferenz Kurzinterventionen durchgeführt. Solche Einheiten dauern etwa fünf bis 15 Minuten und können während der Mittagszeit oder auch während Online-Meetings stattfinden. Ein Vorteil der gemeinsamen Durchführung ist die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und Gruppengefühls.

Bewegungs-Erinnerungen sollen nach einer bestimmten Zeit dazu auffordern, das Sitzen zu unterbrechen. Pop-Up-Benachrichtigungen können entweder auf dem Bildschirm oder auf dem Smartphone eingerichtet werden. Fitness- und Gesundheitsapps in Kombination mit Wearables können eingesetzt werden, um Vitaldaten, wie Herzfrequenz oder zurückgelegte Distanzen, aufzuzeichnen. Durch die Visualisierung kann die Motivation gesteigert werden. Apps eignen sich außerdem dazu, personalisierte Übungen und individuelles Feedback abzurufen.

Einfach, schnell und multimedial

Zur Wissensvermittlung eignen sich Gesundheitsplattformen, aber auch über E-Mail oder Newsletter versendete Inhalte. Es können Informationen, Anleitungen, oder Videos geteilt werden. Diese Informationen sind zu unterschiedlichen Zeiten und von unterschiedlichen Geräten abrufbar. Die Wissensinhalte können zudem multimedial dargestellt werden.

Die Vorteile digitaler Maßnahmen sind die zeit- und ortsunabhängige Nutzung, einfache und schnelle Verfügbarkeit sowie die multimediale Darbietung. Sie erleichtern die Organisation und Planung sowie die zielgruppenspezifische Gestaltung und Einbindung motivationsfördernder Elemente. Als Risiken können vor allem Datenschutzbedenken, hohe (Anschaffungs-)Kosten und eine erschwerte Anwendbarkeit bei nicht-technikaffinen Personengruppen genannt werden.

Julia Daxenbichler, Kathrin Hofer-Fischanger (Betreuerin)

Lese-Tipps

Hofer-Fischanger; Jurkowitsch (2021):
Gesundheitsförderliche Telearbeit im Kontext der COVID19-Pandemie – Factsheet.
Gert Lang (Hg.). Fonds Gesundes Österreich, Wien.

Hofer-Fischanger et al. (2022):
Gesundheitsförderliches Home-Office – Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte.
Wien: hrsg. von Gesundheit Österreich Gmbh, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich.

Pfeifer; Sudeck; Geidl; Tallner (2013):
Bewegungsförderung und Sport in der Neurologie – Kompetenzorientierung und Nachhaltigkeit.
Neurologie und Rehabilitation 2013; 19(1):7–19.

Matusiewicz; Kaiser (2018):
Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement: Theorie und Praxis.
Wiesbaden: Gabler.

Gesundheit im Netz

Wir können vor allem eines festhalten: Im Netzwerk geht es leichter.

Birgit Dziuk,
Landesgeschäftsführerin der BARMER Thüringen

Erfolgreiche Kooperation von Kleinbetrieben

Mehr als 30 Thüringer Unternehmen haben sich im Rahmen des Projektes „Gesund arbeiten in Thüringen" (GAIT) zu Netzwerken zusammengeschlossen, um bei der Gesundheitsförderung vor allem die besonderen Bedürfnisse von Kleinst-, Klein- und mittelständischen Betrieben im ländlichen Raum zu berücksichtigen.

Während in vielen großen Betrieben und Unternehmen in der Regel ein umfassendes Gesundheitsmanagement etabliert ist, gibt es bei vielen kleinen und mittleren Betrieben (KMU) noch Nachholbedarf bei der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung. Aus diesem Grund wurde 2017 von der Barmer und der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) das Modellvorhaben „Gesund arbeiten in Thüringen" ins Leben gerufen.

Dabei handelt es sich um das erste arbeitsmedizinische Modellvorhaben nach dem Präventionsgesetz. Seine Ausgangsfrage: Wie lassen sich Qualität, Effizienz und Akzeptanz von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für KMU in ländlichen und strukturschwächeren Regionen in Thüringen langfristig und nachhaltig verbessern? Sein Ziel: Lösungen zu entwickeln, um flächendeckend Beschäftigte und Betriebe besser und nachhaltig mit betriebsmedizinischen Angeboten zu versorgen. Hierbei sollen die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Prävention und Gesundheitsförderung im Job bekannter gemacht werden.

Positive Zwischenbilanz

Fünf Jahre nach dem Startschuss wurde jetzt auf der Jahrestagung der GDAUM eine Zwischenbilanz gezogen: „Wir können vor allem eines festhalten: Im Netzwerk geht es leichter", freut sich Birgit Dziuk, Landesgeschäftsführerin der BARMER Thüringen. Denn durch regelmäßigen Erfahrungsaus-

Gesunde Mitarbeiter sind motivierter. Letztlich steigert das die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen.

Prof. Dr. Hans Drexler,
Präsident der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM)

tausch lassen sich Wissen und Kompetenzen bündeln.

Die Unternehmensnetzwerke richten sich insbesondere an Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittlere Unternehmen (KMU) aller Branchen in Thüringen. Für sie stellen Netzwerke eine besonders attraktive Möglichkeit dar, sich Themen anzunehmen, die sie im Alleingang nur schwer stemmen könnten. Die Struktur eines Kleinbetriebs kann zudem erhebliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen mit sich bringen: Knappes Zeitmanagement, stärkere Auswirkungen von personalen Ausfällen oder ein höheres finanzielles Risiko.

Im Projekt hat sich auch gezeigt, dass insbesondere die betriebsmedizinische Anbindung verbessert werden muss und dass die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung für kleine Unternehmen eine Herausforderung ist. „Nicht jedes Unternehmen hat wie gesetzlich vorgesehen einen eigenen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin. Hierbei konnten innerhalb des Netzwerks Brücken gebaut werden", so Prof. Dr. Hans Drexler, Vorstandsmitglied der DGAUM.

Beispielsweise habe es in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern mehrfach Impfaktionen für die Beschäftigten der Netzwerkfirmen gegeben. Die Planung der Impfaktionen sei von der Kassenärztlichen Vereinigung und der Apothekerschaft in Thüringen tatkräftig unterstützt worden. Auch Workshops und Seminare zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtvermeidung wurden erfolgreich angeboten.

Zwei weitere Jahre

„Viele Firmen und Betriebe haben den Wert von gesunden Beschäftigten als Basis für wirtschaftlichen Erfolg längst erkannt und führen entsprechende Maßnahmen durch", meint Birgit Dziuk. „Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für wirtschaftlichen Erfolg. Die Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeiter und das Problem fehlender Fachkräfte darf nicht durch krankheitsbedingten Ausfall noch verstärkt werden."

Ihr Fazit: Mit Netzwerkarbeit kann gerade in Klein- und Mittelunternehmen die Nachhaltigkeit gesundheitsfördernder Maßnahmen verstärkt werden. Umso erfreulicher ist, dass das Projekt „Gesund arbeiten in Thüringen" um zwei Jahre verlängert wurde. Ziel ist nun, die Erkenntnisse und Maßnahmen aus der bisherigen Arbeit zu verstetigen und praktische Ansätze für nachhaltiges Netzwerken in den Fokus zu rücken. *jg*

Web-tipp

Weitere Informationen:
www.gesund-arbeiten-in-thueringen.de
www.eah-jena.de/netzwerk-gesundearbeit

Raus aus den Pantoffeln

Homeoffice-Worker zu mehr Sport motivieren

Bereits vor der Pandemie haben Berufstätige in Bürojobs zu viele Stunden am Tag gesessen. Durch die weitreichende Nutzung des Homeoffice hat sich der Bewegungsmangel weiter verschärft. Mit diesen Strategien animieren Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung.

Ein Blick auf das Bewegungsverhalten der Menschen während der Pandemie zeigt, dass der Begriff „Corona-Müdigkeit" eine weitere, körperliche Komponente bekommen hat: Laut der Office-Roxx-Leserumfrage „Bewegung bei der Büroarbeit 2021" bewegen sich knapp zwei Drittel der Befragten im Homeoffice weniger als im Büro. Gleichzeitig sind viele private wie betriebliche Sportangebote weggefallen, was den Bewegungsmangel verschärft hat. Bewegungsmangel hat in vielerlei Hinsicht negative Folgen für die Gesundheit, von Rückenschmerzen bis zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Unternehmen stehen daher von der Aufgabe, ihre Mitarbeiter wieder zu mehr Bewegung zu motivieren.

Machen, was Spaß macht

Doch, wie soll das gelingen? „Unternehmen, die ihre Beschäftigten zu mehr Sport animieren möchten, sollten zunächst einmal abfragen, wo deren Vorlieben liegen, denn der Spaß sollte beim Training immer im Vordergrund stehen", rät Dr. Michèl Gleich, Personaltrainer aus Berlin. Dann sei es sinnvoll, etwa zwei bis drei Angebote vorzustellen, die verschiedene Bereiche abdecken. Dazu gehört meist ein Ausdauer-Training wie Walken oder Joggen, Krafttraining oder spezielles Training für die Körpermitte wie Rückenfit oder Yoga, das sowohl entspannende als auch anstrengende Elemente enthält.

Wichtig sei außerdem, ein Belastungslevel zu finden, dass alle Mitarbeiter anspricht. Keine einfache Aufgabe: Denn während ein zu hohes Belastungslevel eher schadet als hilft und im Zweifelsfall auch frustrierend und demotivierend wirkt, führt ein zu niedriger körperlicher Anspruch möglicherweise zu Langeweile.

Den Teamgeist wecken

Eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigten aus den Bürostühlen zu locken, sind Teamchallenges, die häufig über Apps koordiniert werden. Die Beschäftigten treten dabei zum Beispiel durch absolvierte Sporteinheiten oder gelaufene Schritte in Teams gegeneinander an. Ein Mehr an Sport und Bewegung bringt die eigene Mannschaft nach vorne. Dabei geht es weniger um die sportliche Leistung als darum, dabei zu bleiben.

Teamchallenges bewirken, dass jeder einzelne etwas zum Erfolg beitragen und niemand seine Mannschaft hängen lassen möchte. Das führt zu vielfach positiven Effekten. Zum einen tun die Beschäftigten etwas für ihre Gesundheit, zum anderen wird der Teamgeist gestärkt und die Mitarbeiter ans Unternehmen gebunden. Fitness, Gesundheit und ein Wir-Gefühl sind im Grunde Belohnung genug. Unternehmen können jedoch auch mit materiellem Ansporn aufwarten, zum Beispiel mit Wellnessgutscheinen, Gratismitgliedschaften im Fitnessclub oder Extra-Urlaubstagen.

Dass das Konzept „Fitness gegen Belohnung" aufgeht, hat die App WeWard unter Beweis gestellt. Rund acht Millionen Menschen in Europa nutzen die App, die über Bewegungssensoren die täglich gelaufenen Distanzen erfasst. Auf Basis dieser gelaufenen Distanzen können die Nutzer sich dann zum Beispiel Gutscheine oder Rabatte bei Händlern verdienen. Laut WeWard steigt bei Nutzern die Bewegungsfreude dadurch um etwa 24 Prozent.

Kleine Schritte reichen

Apps und Online-Kurse waren insbesondere in der Corona-Pandemie beliebte Mittel, um auch die Homeoffice-Worker sportlich zu erreichen – und sind es noch immer, da viele Büro-Arbeiter zumindest an einigen Tagen von zuhause aus arbeiten. „Man muss es ganz klar sagen: Online-Trainingseinheiten sind nicht so effektiv, wie Training in Präsenz", sagt Personal-Trainer Gleich. „Nur, wenn ein Trainer vor Ort ist, kann er zum Beispiel korrigieren, wenn Übungen falsch durchgeführt werden. Aber auch Online-Training ist besser, als einfach sitzen zu bleiben."

Der Spaß steht an erster Stelle beim Sport. Um wirklich motiviert zu bleiben, gelte es außerdem, ein gut umsetzbares Maß zu finden, so Gleich: „Niemand muss für einen Marathon trainieren, um fit zu bleiben. Lieber wenig tun als gar nichts." Wenn Trainingseinheiten niederschwellig und realisierbar sind, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte sie auch ausführen. „Im besten Fall gelingt es, Sport ohne Druck und Stress in den Tag zu integrieren", erklärt Gleich. „Um langfristig am Ball zu bleiben, ist die Einstellung wichtig, dass ich Sport für mich und meine Gesundheit mache und nicht, weil mich jemand anderes dazu drängt." *jbr*

Webtipp

Weitere Informationen:
www.gleichpersonaltraining.com

Training zuhause – aber sicher

In den eigenen vier Wänden geschehen die meisten Unfälle – das spielt beim Heimsport eine Rolle. Wer zuhause trainieren möchte, sollte darauf achten, dass er ausreichend Platz sowie eine gute und geprüfte Ausrüstung zur Verfügung hat. Eine rutschfeste Matte gibt Halt. Einen „doppelten Boden" bieten zudem Hausrats- und private Unfallversicherungen.

Reden und zuhören

Konfliktmanagement im Fokus

Der Ukraine-Krieg und Corona sind die Spitze des Eisbergs – nationale, weltanschauliche oder soziale Konflikte belasten viele Belegschaften. In der Regel sind es jedoch persönliche, oft scheinbar banale Gründe, warum die Chemie im Team nicht stimmt. Führungskräfte müssen gegensteuern.

Es kommt in den besten Unternehmensfamilien vor: Mitarbeiter sind uneins über Kompetenzen und Aufgabenverteilung, sie fühlen sich von ihren Chefs nicht wertgeschätzt, neiden anderen die Beförderung. Kommen Unstimmigkeiten über Dienst- oder Urlaubspläne hinzu, hängt rasch der Abteilungssegen schief. Hoher Arbeitsdruck verschärft die Situation. Dann reichen Kleinigkeiten wie die Frage, wann im Büro gelüftet werden darf, um das Fass zum Überlaufen zu bringen.

Nach der Studie „Arbeitsplatz im Fokus" des Beratungsunternehmens Staufen, für die 1.511 Arbeitnehmer in Deutschland befragt wurden, treten Konflikte am häufigsten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern auf (45 Prozent). Am zweithäufigsten funkt es zwischen Führungskräften (42 Prozent). Auch unter Kollegen (38 Prozent) sowie zwischen Mitarbeitern und Kunden (34 Prozent) herrscht regelmäßig dicke Luft. Oft sind die Chefs überfordert, wie die Befragung zeigt: Sie sitzen die Probleme aus (52 Prozent), sprechen ein Machtwort, aber reden vorher nicht mit den Beteiligten (47 Prozent), oder sie lassen Konflikte bewusst ungelöst, um interne Konkurrenz zu schüren (36 Prozent).

Wenn das System versagt

„Ein Unternehmen ist organisierter Konflikt", sagt die Managementberaterin Miriam Engel von loyalworks in Göttingen. Ein typischer Problemherd sei, dass strukturelle Konflikte, wie sie beispielsweise zwischen Produktion und Vertrieb herrschen, individualisiert würden. „Schnell wird geschrien: Fehlbesetzung! Inkompetenz! Weicheier!", sagt Engel. „Man weist von sich weg, zeigt mit ausgestrecktem Zeigefinger auf den anderen. Der Konflikt wird bei einem Einzelnen abgeladen." So werden Systemversagen und menschliches Versagen verwechselt. Denn die Organisation muss dafür sorgen, dass etwa der Vertrieb keine unrealistischen Anforderungen hinsichtlich Output oder Qualität an die Produktion stellt – der Einzelne ist nicht der richtige Adressat, wenn Fehler passieren.

„Unternehmen werden um Widersprüche herum gebaut", schlussfolgert Engel. „Der eine will es pünktlich, der andere will es gründlich. Der eine fordert Nullfehlertoleranz, der andere verkündet, dass ohne Fehlertoleranz keine Weiterentwicklung möglich sei." Die daraus resultierenden Konflikte können turbulent werden, manche Mitarbeiter reagieren mit innerer Kündigung, andere fühlen sich innerlich zerrissen. Der Blick für das gemeinsame Ziel, das große Ganze, geht verloren, es bilden sich „Funktionssilos". Laut Engel sind besonders Unternehmen gefährdet, in denen eine hohe Mitarbeiterfluktuation herrscht und die viele unerfahrene Führungskräfte beschäftigen.

Einen Konflikt ‚lösen' im Sinne von Gewinnen und Verlieren gefährdet das Unternehmen selbst.

Miriam Engel,
Managementberaterin,
Göttingen

Brücke zum Burgfrieden

Um Konflikte zwischen Einzelpersonen oder Funktionseinheiten zu lösen, müssen Führungskräfte vor allem eins: reden und zuhören. Es geht nicht darum, ein Urteil zu fällen. Denn falls am Ende ein Gewinner feststeht, gibt es auch mindestens einen Verlierer. Besser ist es, gemeinsame Standpunkte herauszuarbeiten und schriftlich zu fixieren. Die beiderseitige Anerkennung eines solchen Burgfriedens wird nicht unbedingt in ziemlich beste Freundschaften münden, sichert aber ein professionelles Miteinander.

Führungskräfte sollten außerdem wissen, dass Konflikte – sofern man sie ausspricht – nicht immer schlecht sind. „Es können Dinge geklärt werden und häufig findet ein Verstehen statt", sagt Dorothee Grünbart, Coach und Teamentwicklerin in Berlin. „Nach einem beigelegten Konflikt wird die Zusammenarbeit oft noch besser als vor dem Konflikt." Grünbart rät, zur Konfliktbewältigung eine neutrale Person hinzuziehen: „In jedem Fall, egal ob mit oder ohne Begleitung, sollte gefragt werden, was das gemeinsame Ziel ist. Hierbei kristallisieren sich meist die unterschiedlichen Arbeitsweisen heraus und die Erkenntnis auf beiden Seiten, dass die jeweils andere Person ja doch für die Sache oder das Team steht und nicht dagegen arbeitet." *cst*

Besonders konfliktträchtig sind Situationen, in denen Mitarbeitende in eine Führungsposition ‚reingeschmissen' werden, ohne eine entsprechende Vorbereitung zu bekommen.

Dorothee Grünbart,
Coach und Teamentwicklerin, Berlin

Stabil und beweglich bleiben

Unsere Gelenke sind Verbindungsstellen zwischen den Knochen. Sie ermöglichen uns verschiedene Bewegungen in unterschiedliche Richtungen auszuführen. Im Körper gibt es über 100 Gelenke, allein 20 in jeder Hand. Gelenkflüssigkeit und Knorpel sorgen wie eine Art Stoßdämpfer dafür, dass die Knochen nicht aneinander reiben.

FIT *in Fünf*

Mit **„Fit in fünf"** präsentieren wir in diesem Heft Übungen, um Verspannungen der Muskulatur und Fehlbelastungen der Gelenke entgegenzuwirken. Schultern, Hüfte und Knie erhalten dieses Mal besondere Aufmerksamkeit.

Die Gelenke werden durch die Sehnen, die Bänder und die Muskulatur in ihrer Position gehalten. Durch Verspannungen – untrainierte oder überlastete Muskeln – kann es auf Dauer zu einer Fehlbelastung der Gelenke kommen, so dass sich Knorpel und Gelenkflüssigkeit abnutzen. Durch Bewegung der Gelenke kann sich die Knorpelmasse wieder regenerieren. Mobilisierende Übungen zwischendurch halten sie also fit.

ÜBUNG 1 Schultern kreisen

Nehmen Sie einen hüftbreiten Stand ein und legen die Hände ganz locker seitlich auf die Schultern. Dann beginnen Sie sehr langsam große Kreise mit den Ellbogen zu beschreiben. Versuchen Sie, die Kreise so groß wie möglich zu zeichnen – das Schultergelenk hat einen Bewegungsradius von 360 Grad. Diesen Radius nutzen wir kaum noch, da wir meistens mit vorgezogenen Schultern am Schreibtisch sitzen.

ÜBUNG 2 Knie entlasten

Setzen Sie sich auf eine Tischkante und lassen Sie über ein paar Minuten ganz locker die Beine baumeln. Schwingen Sie dabei nach und nach so weit, dass das Knie maximal gebeugt und gestreckt wird. Dann beide Beine wieder hängen und langsam ausschwingen lassen. Es entstehen kleine kreisende Bewegungen. Lassen Sie dabei das Kniegelenk ganz locker, die Bewegung entsteht allein durch das Schwingen. Nach etwa einer Minute, stellen Sie sich aufrecht hin. Spüren Sie jetzt die Entspannung und Entlastung in Ihren Kniegelenken.

ÜBUNG 3 Hüftschwung

Stehen Sie hüftbreit und lassen Sie die Knie ganz locker. Beide Hände sind rechts und links am Beckenkamm. Dann beginnen Sie abwechselnd mit der rechten Beckenseite und der linken Beckenseite von vorne nach hinten zu kreisen – so wie beim Bauchtanz. Der untere Rücken bleibt entspannt. Dann wechseln Sie die Richtung und kreisen von hinten nach vorne. Mit Musik macht es übrigens mehr Spaß! Am Ende spüren Sie im Stand nach und genießen das entspannte Gefühl im ganzen Becken und im unteren Rücken. *Claudia Rauer*
www.claudiarauer-yoga.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement à la Clarzeit...

...entlastet Sie von komplexen Prozessen

...begleitet Ihre Mitarbeiter beim Gesundwerden und -bleiben

...erfüllt für Sie gesetzliche Vorgaben

Clarzeit – Ihre externe BEM-Betreuung mit zeitbasierter Abrechnung. Vertrauen Sie unserer langjährigen Erfahrung!

Die Beratung durch Clarzeit ist professionell, absolut vertraulich und zielgerichtet!

clarzeit

Die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter
Unser Beitrag

Wir freuen uns auf Sie!

www.clarzeit.de
info@clarzeit.de
Tel. +49 (0)211 | 749 51 22 90

Dann lies doch mal was, ...

... heißt es bei Loriot. Zu recht. Das Buch behauptet auch im digitalen Zeitalter noch seinen Platz. Darum empfehlen wir in jedem Heft themenbezogen aktuelle Bücher und Studien. Diese Bücher vertiefen und ergänzen die im Heft vorgestellten Fachbeiträge. Die Studien geben wissenschaftliche Einblicke zu den aktuellen Fragestellungen.

Block, Christina et al.: New Work jetzt! Kultur später? Wie Unternehmenskultur in der neuen Arbeitswelt zum Erfolgsfaktor wird

114 Seiten, 68,00 CHF, WEKA Business Media, 2021, ISBN: 978-3-297-02240-5

Viele Beschäftigte wünschen sich auch nach COVID-19, dass Formen des neuartigen Zusammenarbeitens beibehalten werden. Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass kulturelle Faktoren für den Erfolg und die Leistung von Mitarbeitern verantwortlich sind. Das Buch beschreibt auf Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen einen Übertrag in die Praxis und eine mögliche Anwendung in Unternehmen.

Deimling, Holger: Führung und New Work. Die neue Arbeitswelt souverän managen und gestalten

167 Seiten, 39,95 Euro, Haufe, 2021, ISBN: 978-3648147238

Dieses Buch zeigt Führungskräften und Unternehmern, wie sie resilient und zielstrebig das Unternehmen so transformieren können, damit sie auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben und für neue Mitarbeiter-Talente noch attraktiver werden.

Gutmann, Joachim (Hrsg.): New Normal. Führung – Kultur – Organisation – Gesundheit

180 Seiten, 39,95 Euro, Haufe Lexware, 2021, ISBN: 978-3-648-149324

Die Corona-Krise hat zahlreiche organisatorische und technologische Veränderungen, neue Wertesysteme ebenso wie individuelle Erfahrungen mit sich gebracht. Daraus können Trends abgeleitet werden, die weit in die Zukunft weisen.

Piwinger, Götz: New Work für Praktiker. Das unverzichtbare Handbuch für die Personal- und Organisationsentwicklung

186 Seiten, 39,95 Euro, Schäffer-Poeschel, 2020, ISBN: 978-3791051192

Mit New Work können Firmen schneller auf Märkte reagieren und begegnen

BÜCHER & STUDIEN

der demografischen Situation aktiv. In diesem Praxishandbuch geht es darum, diese Ziele mit überschaubarem Aufwand nachhaltig in die Praxis umzusetzen. Erstmalig wird hier der New Work Action Plan als Handlungswerkzeug für die Praxis vorgestellt.

Schermuly, Carsten C.: New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern

305 Seiten, 49,95 Euro, Haufe, 3. Auflage 2021, ISBN: 978-3648150023

Dieses Buch beschreibt, wie mit psychologischem Empowerment die zentralen Personalthemen des Unternehmens abgestimmt optimiert werden können. So werden die Mitarbeiter aktiver, leistungsfähiger und psychisch gesünder und das Unternehmen insgesamt den aktuellen Herausforderungen besser gewachsen.

Der Big & Growing New Work Report

Mentessa GmbH, München 2020

bigandgrowing.com/report

Der Report stellt aus über 15 Stunden Gesprächsmaterial mit Teilnehmern, Rednern und Organisatoren des Big & Growing New Work Festivals in München zusammen, welche Themen Menschen im New Work Kontext beschäftigen.

The New Shape of Work is Flexibility for All

Mercer Deutschland GmbH, Frankfurt am Main 2020

www.imercer.com/uploads/NA/us-2020-flexing-for-the-future.pdf

The survey shows, that more than 90 percent of employers say that productivity has stayed the same or improved with employees working remotely, and 82 percent say they will implement flexible working at a greater scale post-pandemic.

New Work Order – The Human Factor @ Work

Industrieverband Büro und Arbeitswelt e. V. (IBA), Wiesbaden 2021

www.mynewsdesk.com/de/iba-germany/images/new-work-order-studie-human-factor-um-work-2082611

Die New Work Order-Vertiefungsstudie beschäftigt sich mit einer zukünftig vernetzten Arbeitswelt mit dem Menschen im Mittelpunkt.

Future Workplace

Kienbaum Consultants International GmbH, Köln 2021

www.kienbaum.com/de/publikationen/future-workplace/

Das Kienbaum Whitepaper „Future Workplace" gibt einen Ausblick auf die Architektur der digitalen Arbeitswelt der Zukunft und zeigt auf, was sich ändern wird. Antworten geben die sechs Ks der Büro-Arbeit: Kreativität, Konnektivität, Kommunikation, Kollaboration, Koordination und Konsolidierung. *dri*

Events, Seminare, Kongresse ...

Tagung Digitalisierung im Gesundheitswesen

06.–07. Juli 2022
Regensburg

Auch im Gesundheitswesen schreitet die Digitalisierung voran. Um Fachpersonal und Entscheidern im Gesundheitssektor neue Impulse zu geben, lädt die Ostbayerische Technische Hochschule zur **Tagung „Digitalisierung im Gesundheitswesen"**. Neben Impulsvorträgen und interaktiven Podiumsdiskussionen erwarten die Besucher auch Einblicke in die Technik der Roboter. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Technik des Projektes DeinHaus 4.0 hautnah zu erleben und selbst auszuprobieren.

Infos und Anmeldung:
www.eventbrite.de

Forum Healthy Body Image 2022

23. August 2022,
Bern

Unter dem Motto „Denken, Fühlen, Wahrnehmen und Umgehen" steht das **Forum Healthy Body Image 2022**. Teilnehmer erleben anhand von Best Practice Beispielen, wie sie Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit umsetzen können. Gemeinsam werden sich die Teilnehmer mit dem Thema Healthy Body Image auseinandersetzen, um ein gesundes Körperempfinden erlebbar zu machen. In Vorträgen geht es vor allem um ein gesundes Selbstwertgefühl auch außerhalb des eigenen Körpers.

Infos und Anmeldung:
www.gesundheitsfoerderung.ch

Nationale Tagung für Betriebliches Gesundheitsmanagement

31. August 2022, Bern

Die **Nationale Tagung für Betriebliches Gesundheitsmanagement der Gesundheitsförderung Schweiz** legt 2022 den Fokus auf die Kommunikation innerhalb von Unternehmen. Denn nur mit einer guten BGM-Kommunikation gelingt auch die erfolgreiche Integration von BGM-Maßnahmen. Auch das Thema „Employer Branding" und dessen Nutzung als Marketing-Tool werden diskutiert. Darüber hinaus bekommen Besucher wertvolle Best Practice Beispiele an die Hand.

Infos und Anmeldung:
www.bgm-tagung.ch

JULI

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				01	02	03
04	05	**06**	**07**	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AUGUST

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	**23**	24	25	26	27	28
29	30	**31**				

SEPTEMBER

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	**13**	**14**	**15**	16	17	18
19	**20**	**21**	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Zukunft Personal Europe

13.–15. September 2022, Köln

Die **Zukunft Personal Europe** legt in diesem Jahr wieder den Fokus auf die Themen HR-Management, Digitalisierung und Leadership. Experten zeigen in Vorträgen und Podiumsdiskussionen die neuesten Trends in der HR-Welt auf, in Workshops können Interessierte direkt am Beispiel neue Methoden für ihr Unternehmen erarbeiten. An Messeständen bringen Dienstleister den Besuchern die neuesten Entwicklungen in allen wichtigen Bereichen der Personalbranche näher und Personaler können ihr Netzwerk weiter ausbauen.

Infos und Anmeldung: www.zukunft-personal.com

Swiss Public Health Conference

13.–14. September 2022, Bern

Bei der **Swiss Public Health Conference** dreht sich alles um die Prävention nichtübertragbarer Krankheiten sowie die positiven Auswirkungen einer gesunden Umwelt auf die Gesundheit des Menschen. Forscher und weitere Experten zeigen Beispiele auf, wie die Gesundheit der Menschen mit der Gesundheit der Umwelt in Zusammenhang steht. Gleichzeitig steht auch der Status quo im Fokus. Die Politik setzt große Ziele – die Konferenz versucht herauszufinden, an welchem Punkt der Umsetzung dieser Ziele wir uns befinden.

Infos und Anmeldung: www.sphc.ch

Gesundheitswirtschafts-kongress

20.–21. September 2022, Hamburg

Die derzeitige Situation des Gesundheitswesens und mögliche Änderungen werden auf dem **Gesundheitswirtschaftskongress 2022** thematisiert. Wie kann dem Fachärztemangel besonders in ländlichen Regionen begegnet werden? In öffentlichen Diskussionen wird dieser Frage nachgegangen und Entscheider der Gesundheitsindustrie und weiteren Unternehmen der Gesundheitsbranche können gemeinsam an Lösungswegen arbeiten. Auch Politik und Verbände sind in die Diskussionen eingebunden. *kbu*

Infos und Anmeldung: www.gesundheitswirtschaftskongress.de

Die nächste Ausgabe erscheint am

29. September 2022

health@management

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt. KI-Systeme können Führungskräfte entlasten von Routinetätigkeiten und verschaffen Zeit für Personalführung und strategische Planung. Aber sie werfen rechtliche Fragen auf.

health@training

Auch in der Pflegeausbildung spielt selbstgesteuertes Lernen eine zunehmende Rolle. Aber wie kann man es schaffen, die Lernenden nicht einfach zu überfordern? Eine intelligente Lernbegleitung hilft, das Auszubildende möglichst selbstorganisiert im realen pflegerischen Tun und dessen Reflexion lernen können.

health@practice

Wie treibt man als Unternehmen Innovationen voran? Indem man Teams schafft, die streitbar und heterogen sind. Aber: Nach einer aktuellen Studie erwartet ein Fünftel der Arbeitnehmer einen erhöhten Arbeitsaufwand in gemischten Teams.

Herausgeber und Verlag:
GLC Glücksburg Consulting AG,
Albert-Einstein-Ring 5,
22761 Hamburg,
Tel.: 040/85 40 06 0,
Fax: 040/85 40 06 38,
redaktion@healthatwork-online.de
www.healthatwork-online.de

Redaktion:
Joachim Gutmann (jg)
Julia Brandt (jbr)
Kristin Bußmann (kbu)
Julia Daxenbichler
Jana Friedrich
Monika Hoegen
Ruth Lemmer (le)
Claudia Rauer
Doreen Rinke (dri)
Christoph Stehr (cst)

Website:
Kristin Bußmann

Vermarktung:
Volker Meier,
anzeigen@healthatwork-online.de

Gestaltung:
Peter Kanzler

Fotos:
Titel: Tirachard/iStockphoto.com

Innen: JobRad GmbH, S. Tsudome, Caritasverband für den Kreis Olpe e.V., M. Ehbrecht, Orthomed Vertriebs GmbH & Co. KG, D. Knoblich (EVD), C. Vogt (DB Training), pme Familienservice GmbH, B. Dziuk (BARMER Thüringen), H. Drexler (©Glasow), loyalworks by M. Engel/O. Hehr, D. Grünbart/Der Gottwald

iStockphoto.com: LSOphoto, Full, insta_photos, Aleutie, KatarzynaBialasiewicz, PeopleImages, Christian Horz, Cunaplus_M.Faba, elenabs, Stadtratte, Ladanifer, Iuliia Pilipeichenko, IG-photography, photoschmidt, Halfpoint, Wavebreakmedia, gpointstudio, theboone, ArtistGNDphotography, AdobeStock_Robert Kneschke, lemono, fitzkes, filmstudio; sorbetto, ipopba, AlexeySulima, Tomwang112, Prostock-Studio, artisteer, kali9, katrinaelena, justinroque, fonikum, SurfUpVector, soulcld

AdobeStock: berlin2020, mstein, bnenin, Kavalenkava, Dreadlock, engel.ac

ISSN 1869-7992
Einzelheft 18 € (zzgl. 2 Euro Versand innerhalb Deutschlands)
Jahresabonnement (4 Ausgaben) 72 € inkl. Versand innerhalb Deutschlands und inkl. E-Paper sowie E-Paper-Archiv; kündbar jeweils 4 Wochen zum Jahresende. Preise inkl. MwSt.

NEU auf unserer Website

health@blog

Joachim Gutmann (Chefredakteur health@work), **Agnes Herzog** (Ayurveda Business Health Coach) und **Oliver Walle** (Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands BGM (BBGM) geben in ihren Blogs Einblicke in neue Entwicklungen rund um die Gesundheit in Betrieb und Beruf.

Joachim Gutmann informiert über technische Fortschritte und politische Rahmenbedingungen im Bereich Gesundheit in Beruf, Betrieb und Pflege. Einen neuen Ansatz des Gesundheitsmanagements finden Sie im Blog von Agnes Herzog, die die Prinzipien des Ayurveda in den gesunden Berufsalltag integriert. Wer aktuelle Entwicklungen im BGM nicht verpassen möchte, sollte sich den Blog von Oliver Walle merken.

Bleiben Sie informiert mit den Blogs unserer health-Profis und schauen Sie für Updates regelmäßig vorbei!

www.healthatwork-online.de

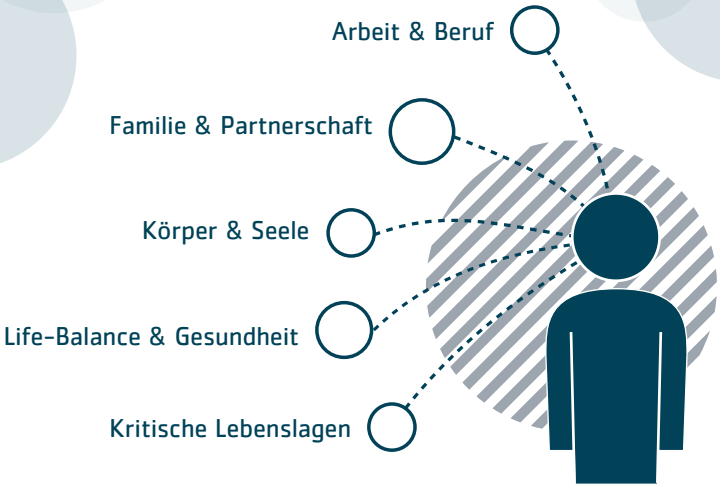
Gut, wenn das Team hinter einem steht!

Falls nicht, hilft das EAP von INSITE.

Das EAP von INSITE bietet professionelle Kurzzeitberatung für Ihre Mitarbeiter, Führungskräfte und Funktionsträger – bei gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragestellungen.

Darauf können Sie sich bei INSITE verlassen

- Langfristige Stabilisierung der Belegschaft und Reduktion von psychischen Belastungen
- Schnelle Hilfe bei mentalen Schieflagen und in kritischen Situationen
- Beratung rund um das Thema Mobile-Office
- Unterstützung zur Führung auf Distanz
- Hilfe bei der Transformation in ein digitales Unternehmen



Entscheiden Sie sich für INSITE als erfahrenen und renommierten Lösungspartner, der Ihre Mitarbeiter in jeder Phase vertrauensvoll begleitet, Risiken frühzeitig erkennt und ein wirkungsvolles Netzwerk von Experten behutsam um Ihr Unternehmen spannt.

INSITE-Interventions GmbH • www.insite.de • office@insite.de
Clemensstraße 10-12 • 60487 Frankfurt am Main • +49 69 60999 290

INSITE
EMPLOYEE SMARTNESS

BGM-KNOW-HOW

BERUFSBEGLEITEND WEITERBILDEN ODER STUDIEREN

Master Prävention, Sporttherapie und Gesundheitsmanagement

Bachelor Management im Gesundheitswesen

Betriebliches Gesundheits-management (IHK)

Manager/-in für Gesundheit im Betrieb

Betriebliches Eingliederungsmanagement

ANERKANNTE ABSCHLÜSSE

IST-Hochschule für Management
www.ist-hochschule.de

IST-Studieninstitut
www.ist.de

NOCH IM JULI STARTEN!

IST

Bildung,
die bewegt