

## Immer und überall

Digitale Angebote sind ein echter Gewinn für die Betriebliche Gesundheitsförderung

## Reform der Pflegeberufe

Wie die Generalistik die Attraktivität der Ausbildung nachhaltig steigert

## Reha-Klinik Höhenried

Mitarbeiterzufriedenheit trotz Krise

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

# Fördern Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter!

Starten Sie ein exklusives Dienstfahrrad-Programm mit Company Bike

Geringeres Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen



Kräftigere Muskulatur



Gesünderer Blutdruck



Stressabbau



Stärkeres Immunsystem



Besseres Körpergefühl

- Gesunde und motivierte Mitarbeiter
- Reduktion der Krankheitstage
- Nachhaltige Mobilität
- Deutschlandweit und standortübergreifend – entwickelt für Konzerne und führende Mittelständler
- Full-Service und 100% digitale Abwicklung – geringer Aufwand und keine Kosten



*Kommen Sie auf uns zu  
- wir beraten Sie gerne!*

[www.company-bike.com](http://www.company-bike.com)

*Die besten (E-)Bikes. Für die besten Mitarbeiter.*



Joachim Gutmann  
Chefredakteur  
health@work

## Liebe Leserin, lieber Leser,

Wer ankündigt, etwas verändern zu wollen – bei Zeitungen Relaunch genannt – beginnt mit einem Sinnspruch, der begründet oder beweist, warum Veränderungen notwendig sind. Den Sinnspruch lassen wir weg. Aber wir verändern uns.

Das hat zwei Gründe: Einmal hat die COVID-19-Pandemie auf dramatische Weise deutlich gemacht, wie sehr erfolgreiche Globalisierung, Strukturwandel der Wirtschaft und die Organisation der Arbeit von Gesundheit generell und von funktionierenden sozialen Sicherungssystemen abhängen.

Zum anderen ist durch die COVID-19-Krise auch die enorme Bedeutung des Gesundheits- und Pflegesystems sowie die der dort arbeitenden Fachkräfte sichtbarer worden. Die ihnen entgegengebrachte neue soziale und materielle Wertschätzung ist eine erste bemerkenswerte Folge.

Beide Aspekte zusammengenommen machen die Gesundheit der Mitarbeiter zu einem Top-Thema für Unternehmen jeglicher Art und insbesondere für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Gesunde Arbeit in gesunden Organisationen muss das oberste Ziel aller dort Tätigen sein.

Es gibt aber derzeit keine Publikation, die das Thema Gesundheit und Pflege mit einem ganzheitlichen Verständnis behandelt und Bezüge herstellt zwischen der Gesundheitsbranche und den sich für Gesundheit engagierenden Unternehmen, zwischen den Gesundheitsfachkräften innerhalb und außerhalb der Branche, zwischen Gesundheit im Betrieb und Gesundheit als Beruf.

health@work soll diese Lücke schließen. Wir wollen einem Fachpublikum in den Unternehmen und Institutionen sowie den Angehörigen der Gesundheits- und Pflegeberufe in Gesundheits-, Reha- und Pflegeeinrichtungen eine breite und fachkompetente Behandlung aller Fragen der Gesundheit in Betrieb und Beruf bieten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Ansprache von Nachwuchskräften in Ausbildung, Studium und/oder Traineeship.

Wir freuen uns, wenn Sie uns als Leserin und Leser auf diesem neuen Weg begleiten.

Joachim Gutmann  
Chefredakteur



## WISSEN, WAS GESUND HÄLT

### BERUFSBEGLEITEND WEITERBILDEN & STUDIEREN

Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)

Manager für Gesundheit  
im Betrieb

Master Prävention,  
Sporttherapie und  
Gesundheitsmanagement  
(mit BGM-Schwerpunkt)

Gesunde Führung

### Anerkannte Abschlüsse

IST-Hochschule für Management  
IST-Studieninstitut | [www.ist.de](http://www.ist.de)



Bildung,  
die bewegt

## Inhalt



### Husten: Was nun?

Was mache ich, wenn ich mich krank fühle, mir aber nicht sicher bin, ob es Corona ist?



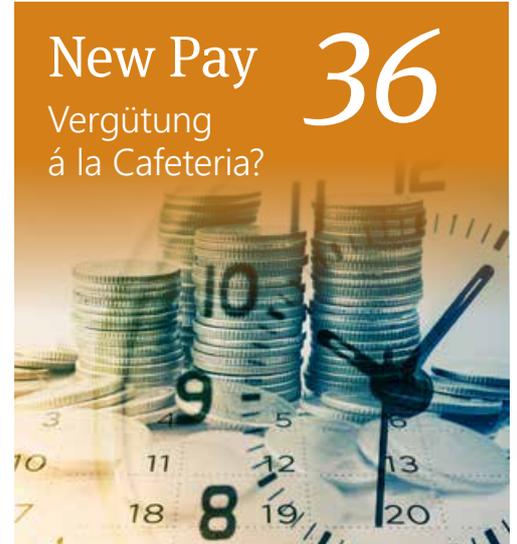
### Reform der Pflegeberufe

Vereinheitlichung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung



### Support für den Arzt

Marie Stolte, Physician Assistant aus Paderborn



### New Pay

Vergütung á la Cafeteria?

#### All about health

- 6 Neuer Job trotz Krise**  
Unterstützung durch Vermittlungs-Plattform
- 7 Krankenstands-Analyse**  
Höchststand bei psychischen Erkrankungen
- 8 Impfen**  
Fragen und Antworten
- 10 Ich packe meinen Koffer**  
... und nehme mit
- 11 Büro oder nicht Büro**  
Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

#### health@training

- 12 Reform der Pflegeberufe**  
Welche Vorteile hat die Generalistik für Azubis und Arbeitgeber?
- 18 All in one**  
Interview: Qualität der Pflegeausbildung
- 20 Gesundes Raumklima**  
Verbreitung von Viren wirksam bekämpfen
- 21 Vor Corona richtig investiert**  
Optimale Luftfeuchtigkeit sorgt für gute Immunabwehr

- 22 Geplant, sicher, gesund**  
Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator
- 24 Support für den Arzt**  
Als Physician Assistant beruflich flexibel bleiben

#### health@management

- 26 Immer und überall**  
Betriebliche Gesundheitsförderung geht online
- 32 Jetzt erst recht**  
Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt

## TITELTHEMA

# Immer und überall

Digitale Angebote für die Gesundheitsförderung

38

## Dann lies doch mal was, ...

Wir empfehlen in jedem Heft themenbezogen aktuelle Bücher und Studien



54



## Fit in Fünf

Nicht auf die leichte Schulter nehmen

43

## Ein Balanceakt

Eltern im Homeoffice

51



**34 Extreme mentale Belastung**  
Unterstützung bei persönlichen Schief lagen und familiären Konflikten

**36 New Pay**  
Alternative Ansätze für Vergütungssysteme

### health@practice

**38 Gemeinsam besser werden**  
Eine produktive und loyale Belegschaft ist kein Zufallsprodukt

**43 Fit in Fünf**  
Entspannung für den Nacken- und Schulterbereich

**44 Work at home but smart**  
Ergonomisch gesunde Arbeit im Homeoffice

**46 Fit und gesund @home**  
Bewegungsmangel vorbeugen

**48 Zukunft ist heute**  
Franz Kühmayer über die Welt nach Corona

**50 Mach's selbst**  
Selbsttest: Bin ich Burnoutgefährdet?

**51 Ein Balanceakt**  
Wie wird man in der Krise Kindern, Beruf und sich selbst gerecht?

### health@market

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

**56 Events im zweiten Quartal**  
Messen, Seminare, Kongresse

**58 Impressum und Vorschau**

## Neuer Job trotz Krise

deutschland-helfer.org

Um den Betrieb in Krankenhäusern und Pflegediensten aufrecht sowie Lieferketten stabil zu halten, ist es wichtig, dass die passenden Fachkräfte zu den Jobs kommen, in denen sie am dringendsten benötigt werden.

Aber wie findet jemand, der früher im medizinischen oder pflegerischen Bereich gearbeitet hat und in das Gesundheitswesen zurück kehren oder

sich für einige Zeit engagieren möchte, nun den passenden Job?

Ganz einfach: Über die Jobvermittlungs-Plattform deutschland-helfer.org. Dort melden Arbeitgeber freie Stellen und Interessenten geben ihre Jobwünsche ein. Damit sich die Experten von jobmatch.me ein gutes Bild vom jeweiligen Kandidaten machen können, muss ein kurzer Online-Fragebogen ausgefüllt werden. Auf Basis der Auswertung bieten sie dann maßgeschneiderte Jobangebote und Beratung an. *kbu*



### GO VIRAL!

Es gibt wohl niemanden, der noch keine Fake News gelesen hat. Gerade in der Covid-19-Pandemie grassieren die wildesten Verschwörungstheorien.

Doch wie kommen Fake News zustande und wie wird man zum „Experten“? Darum geht es im Simulator auf [goviralgame.com](https://goviralgame.com).

Go VIRAL! ist fünfminütiges Online-Spiel, das vor COVID-19-Fehlinformationen schützt. Anhand eines fiktiven Social Media Accounts kann der Spieler Posts erstellen, um Likes und Glaubwürdigkeit zu gewinnen. Dabei lernt er/sie einige der am meisten verwendeten Strategien kennen, mit denen falsche und irreführende Informationen über das Virus verbreitet werden. Die pädagogische Idee: Wer die Tricks selbst gemeistert hat, kann ihnen besser widerstehen, wenn er/sie das nächste Mal auf Fake News über Corona trifft.

Der Clou: Es macht Spaß. Alle Steps, die zum Erfolg führen, werden spielerisch durchlaufen. Eigentlich ganz leicht, wenn man den Dreh einmal raus hat! *kbu*



### Neues Gesicht

Seit Januar 2021 ist Kathrin Leffler neue Pflegedirektorin der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie fungiert als Sprecherin aller Pflegedirektoren und ist

zugleich Mitglied des Medizinischen Beirats und der Tarifkommission. Die ausgebildete Krankenschwester und studierte Betriebswirtin kommt vom kommunalen Krankenhauskonzern Vivantes, wo sie zuletzt das Direktorat für Pflegestrategie und Betreuungsmanagement leitete. Seit vielen Jahren vertritt Leffler zudem in Gremien und Verbänden die Interessen der Profession Pflege. *kbu*



## Husten: Was nun?

Was mache ich eigentlich, wenn ich mich krank fühle, mir aber nicht sicher bin, ob es Corona ist? Mit der Software „CovApp“ hat die Berliner Charité in Zusammenarbeit mit Data4Life Abhilfe geschaffen. Nach dem Ausfüllen eines kurzen Online-Fragebogens erhält man Empfehlungen für die nächsten Schritte: Sollte ich einen Test machen? Wen kann ich kontaktieren? Bei Bedarf können die Antworten gespeichert und dem Arzt vorgelegt werden. Der Fragebogen ist eine browsergestützte Anwendung und kann sowohl vom Rechner als auch vom Smartphone über [covapp.zusammengengencorona.de/](https://covapp.zusammengengencorona.de/) erreicht werden. *kbu*



## Länger krank

Die Pandemie verändert massiv das Krankheitsgeschehen in der Arbeitswelt: Krankschreibungen dauern im Vergleich zum Vorjahr durchschnittlich 14,5 Prozent länger. Langwierige Krankschreibungen nehmen zu. Dagegen nahm die Anzahl der Fälle spürbar ab. Insgesamt lag der Krankenstand mit 4,1 Prozent geringfügig unter dem Vorjahresniveau von 4,2 Prozent.

Das geht aus der aktuellen Krankenstands-Analyse der DAK-Gesundheit für das gesamte Jahr 2020 hervor, für die das Berliner IGES Institut die Daten von mehr als 2,4 Millionen erwerbstätig Versicherten der DAK-Gesundheit ausgewertet hat.

Laut Analyse fehlen Beschäftigte wegen Rückenschmerzen im Corona-Jahr 2020 so viel im Job wie seit Jahren nicht mehr. Auch bei den psychischen Erkrankungen gab es einen neuen Höchststand. Mit 264 Fehltagen insgesamt, waren Seelenleiden der zweitwichtigste Grund für eine Krankschreibung. Atemwegserkrankungen belegten im Corona-Jahr 2020 mit einem Minus von 3,6 Prozent nur Platz drei der wichtigsten Krankheitsarten. *jpg*



## Walk of Care auch digital

Durchgetakteter Alltag, kaum Zeit für nichts und niemanden, Arbeit in 10-Stunden-Schichten mit einer hundertprozentigen Verantwortung für Menschen(leben). Kein Moment der Ruhe, stete Überlastung. Das ist nach Aussage der Initiative Walk of Care die Realität von Pflege in Corona-Zeiten.

Seit September 2020 protestieren die Initiatoren, eine seit vier Jahren bestehende Gruppe von Pflegern, Hebammen, Therapeuten und weiteren Beschäftigten im Gesundheitswesen, jeden Mitt-

woch vor dem Bundesministerium für Gesundheit, um ihre Forderungen für bessere Bedingungen in der Pflege und dem Gesundheitswesen in den Bundestagswahlkampf zu tragen.

Da die Aktivitäten aufgrund der Corona-Pandemie begrenzt sind, wurde jetzt zusätzlich der Film „Walk of Care – Schichtwechsel“ realisiert. Seit Februar 2021 ist er in den Sozialen Medien zu sehen, so zum Beispiel unter [youtu.be/dQYeajuAfRs.jg](https://youtu.be/dQYeajuAfRs.jg)

## Neue Impulse



Mit dem Digital Health Guide der Barmer können sich Angestellte über einen Firmenzugang registrieren, anonymisiert einen Fragebogen ausfüllen und unter anderem individuelle Tipps zur Verbesserung des Gesundheitszustandes erhalten. Die Teilnehmer legen Gesundheitsziele für sich fest und bekommen regelmäßige Feedbacks zu aktuellen Fortschritten sowie dem persönlichen Fitness- und Stresslevel. *kbu*



[www.barmer.de](http://www.barmer.de)



## Schwarzer Gürtel

Voraussetzung für ein modernes, gut umgesetztes Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Qualifikation der BGM-Verantwortlichen. Das INeKO Institut an der Universität Köln stellt auf seiner Website seine drei Ausbildungsstufen detailliert vor und arbeitet hierbei eng mit dem Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen.

Der Ausbildungsumfang der ersten Qualifikationsstufe „**Geprüfte Fachkraft für BGM – Yellow Belt**“ beinhaltet Fachwissen zum Thema Gesundheit und BGM.

Die zweite Qualifikationsstufe „**Geprüfter Manager für BGM – Green Belt**“ beinhaltet die praktische Anwendung des im Yellow Belt Erlernenen.

Die höchste Ausbildungsstufe „**Geprüfter Systemischen Manager für BGM – Black Belt**“ wappnet Sie, in jeder Art von Unternehmen ein BGM einzuführen bzw. das vorhandene BGM weiterzuentwickeln. *kbu*

[www.ineko-cologne.com](http://www.ineko-cologne.com)



## Impfen: Fragen und Antworten

### Wer kann sich wann und wie impfen lassen?

Nicht nur im Zuge von Corona treten diese Fragen häufig auf. Bei Arbeitnehmern in besonders gefährdeten Berufen ist die Impfung durch die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) bestimmt. Ist die ausgeübte Tätigkeit im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV) aufgeführt und ein Impfstoff vorhanden, muss der Arbeitgeber im Zuge der Vorsorge eine Impfung über den Betriebsarzt anbieten.

Wer mehr über die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erfahren möchte, kann auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ([www.baua.de](http://www.baua.de)) in den FAQ schon viele Antworten finden.



AMR geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. AMR werden vom Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) erstellt und können ebenfalls online unter [www.baua.de](http://www.baua.de) eingesehen werden. *kbu*





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](http://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



## RENTE ONLINE

Wie steht es um meine finanzielle Absicherung im Alter? Für viele Menschen ist es nicht leicht, angesichts von möglichen Ansprüchen aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Vorsorge bei dieser Frage den Überblick zu behalten. Dabei helfen soll künftig ein Online-Portal. Das entsprechende Gesetz ist mit Jahresbeginn in Kraft getreten.

Das Angebot soll ab Herbst 2023 zur Verfügung stehen. Ab Oktober 2022 können sich die Träger von Altersvorsorgeleistungen in einem ersten Schritt freiwillig an dem Projekt beteiligen. Ein Jahr später soll die „Pflichtphase“ beginnen. Dann müssen alle Anbieter ihre Informationen zur Verfügung stellen – zu privaten Riester- oder Rürup-Renten, Betriebsrenten oder Lebensversicherungen. *dri*  
[www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)



## Ich packe meinen Koffer ...

Dienstreisen sind während der Pandemie ein heikles Thema, nicht nur aufgrund eingeschränkter Zug- und Flugpläne oder der Problematik, ein Hotelzimmer zu finden. Die Pflicht, Arbeitsreisen anzutreten, ergibt sich grundsätzlich aus dem Arbeitsvertrag. Doch hier muss eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers gegen die betrieblichen Interessen erfolgen. Bei Dienstreisen ins Ausland sollten unbedingt die aktuellen Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes beachtet werden:



schen Risikogebieten sollten vermieden werden. Sobald die Anweisung zur Dienstreise „unbillig“ ist, hat der Arbeitnehmer das Recht, die Dienstreise zu verweigern. Was bei Dienstreisen unter Corona-Bedingungen unbedingt beachtet werden sollte, findet man unter anderem auf der Website der IHK München. *kbu*



[www.ihk-muenchen.de](http://www.ihk-muenchen.de)



## ... und nehme mit:

Falls eine beruflich bedingte Auslandsreise doch einmal notwendig sein sollte, stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung ein Informationsblatt mit Empfehlungen zum Download auf ihrer Website bereit. Dort finden sich wertvolle Tipps zur Vorbereitung einer Dienstreise ins Ausland unter Corona-Bedingungen sowie hilfreiche Links mit weiterführenden Informationen. *kbu*



[www.auswaertiges-amt.de](http://www.auswaertiges-amt.de)



Dienstreisen innerhalb Deutschlands sind nicht so streng geregelt: Dienstreisen in Hotspots oder aus diesen Gebieten heraus sind grundsätzlich erlaubt. Doch auch Reisen in und aus deut-



[www.dguv.de](http://www.dguv.de)



## Büro oder nicht Büro

Seit dem 27. Januar 2021 gilt die Corona-Arbeitschutzverordnung, nach der nun die Pflicht zum Angebot eines Homeoffice-Arbeitsplatzes besteht. Damit möchte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dazu beitragen, den physischen Kontakt im Betrieb auf ein Minimum zu beschränken. Soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe vorliegen, muss der Arbeitgeber Homeoffice-Möglichkeiten anbieten.

Betriebsbedingte Gründe, die gegen Homeoffice sprechen, sind immer dann gegeben, wenn der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden könnte. Zum Beispiel haben Personen, die physisch Akten oder Post händeln müssen, keinen Anspruch auf Homeoffice. Doch auch Mitarbeiter, die mit vertraulichen Daten arbeiten und zu Hause den Datenschutz nicht gewährleisten können, müssen weiterhin ins Büro kommen.

Egal, ob aus betrieblichen Gründen kein Angebot zum Homeoffice gemacht werden kann, das Angebot angenommen oder abgelehnt wird: Arbeitgebern wird dringend empfohlen, alle Schritte schriftlich zu dokumentieren, um gegebenenfalls bei Rückfragen der Behörden alle notwendigen Unterlagen übergeben zu können.

## Video goes Homeoffice

Einen Guide, der einige Tools für effizientes Arbeiten von Zuhause vorstellt, aber auch hilfreiche Tipps für ein erfolgreiches Videotelefonat gibt, finden Homeoffice-Worker im digitalen Reisemagazin „unterwegs“ von hrs.

Ein weiteres wichtiges Thema, welches der Guide aufgreift, ist die Gesundheit im Homeoffice. Viele kleine Pausen, die wir sonst im Büro machen, fallen hier nämlich weg: Der Kollege muss angerufen werden, statt dass ich kurz zu ihm rübergehe und meine Frage stelle. Viele fühlen sich auch in der Pflicht, extra viel zu schaffen, weil sie zu Hause sind. Im Guide sind weiterhin Tipps zu Achtsamkeit und hilfreiche Fitness-Apps sowie Home-Workouts zusammengetragen. *kbu*



[www.hrs.de](http://www.hrs.de)



## Achtung Aufnahme!

### TIPPS FÜR DIE VIDEOKONFERENZ:

- **Aufräumen und sich vorbereiten:** Kaum etwas wirkt so unprofessionell wie ein unaufgeräumter Schreibtisch.
- **Rechtzeitig einwählen** – am besten ein paar Minuten früher. Zu einem Vor-Ort-Termin würden Sie ja auch pünktlich kommen.
- **Muten:** Auch wenn es bei Ihnen Zuhause noch so leise ist, sollten Sie sich immer auf stumm schalten. Vielleicht möchte Ihr Nachbar genau jetzt bohren oder hämmern.



# Reform der Pflegeberufe

## Die gesamte Lebensspanne in einer Ausbildung

*2017 verabschiedet, darf seit dem 1. Januar 2020 nur noch nach dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe geschult und ausgebildet werden. Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung wurde vereinheitlicht und auch die Finanzierung ist gesetzlich geregelt.*



**S**tefan Block wirbt für die Kooperation der Gesundheitsanbieter in Sachen Ausbildung. „Mitreiter sind willkommen“, sagt der Geschäftsführer der ambulanten Pflege des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) in Bremen, der dem Pflegeberufe-Reformgesetz nach eigenen Worten „wohlgesonnen“ gegenübersteht. Dem Gesetz, das keinen Unterschied mehr macht zwischen der Ausbildung zu Pflegern im Krankenhaus, in der Senioreneinrichtung und in der ambulanten Pflege.

Geschäftsführer Block suchte schon nach Verbündeten, als das Gesetz noch sehr jung war. Sein ASB arbeitet seit 2018 im damals gegründeten Weserbildungsverbund Gesundheit und Pflege mit, der heute über 50 Mitglieder aus Bremen und dem niedersächsischen Umland hat: Altenpflegeträger, Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste, Pflegeschulen, Hochschule Bremen. Konzerne sind dabei wie der Klinikverbund Gesundheit Nord mit über 8.000 Mitarbeitern, aber auch die ambulante Pflege des ASB mit rund 150 Beschäftigten.

---

## *Jetzt wird die Arbeit mit guter Praxisanleitung professionalisiert.*

---

Gemeinsam koordinieren die Institute und Einrichtungen die generalistische Pflegeausbildung. Verträge mit den Pflegeauszubildenden werden ebenso zentral abgeschlossen wie die Praxisphasen von einer Hand geplant werden. „Mit der generalistischen Ausbildung arbeiten unsere Pfleger nicht mehr in Hilfsberufen, sie dürfen definierte Vorbehaltsaufgaben eigenständig erledigen“, beschreibt Block. Die Planung von Medikamentengaben liegt in ihrer Hand wie die Steuerung des Pflegeprozesses.

### **Die alte Pflegelogik hat ausgedient**

„Die alte Pflegelogik habe ich immer abgelehnt, jetzt wird die Arbeit mit guter Praxisan-



*Mit der generalistischen Ausbildung arbeiten unsere Pflegerinnen und Pfleger nicht mehr in Hilfsberufen, sie dürfen definierte Vorbehaltsaufgaben eigenständig erledigen.*

**Stefan Block,**  
Geschäftsführer ASB Ambulante Pflege Bremen





*Ein Paradigmenwechsel durchzieht die Theorie- und Praxisphasen: Die frühere Fächerorientierung wurde abgelöst von der Kompetenzorientierung.*

Julia Steuernagel,  
Leiterin der UKE-Pflegeschule Hamburg

leitung professionalisiert“, meint Block, nennt aber auch gleich seinen Hauptkritikpunkt: „Die Helferausbildung ist nicht geregelt, obwohl es Helfer immer geben wird.“ Zum Beispiel gebe es in der ambulanten Pflege neben den pflegerischen Aufgaben eine fließende Grenze zwischen Hauswirtschaft und Betreuung im Alltag.

Die ASB Ambulante Pflege bildet seit April 2020 fünf Pfleger aus. „Sonst haben wir immer drei Auszubildende, aber 2019 wollten wir niemanden mehr nach der alten Ordnung starten lassen“, berichtet Geschäftsführer Block. „Es haben sich 30 junge Menschen beworben.“ Die Kurse des Weserbildungsbundes sind alle voll. Es wirkt sich positiv aus, dass sich die Bewerber nicht schon vor dem ersten Ausbildungstag zwischen Alten und Kindern, zwischen Krankenstation und Ambulanz entscheiden müssen.

#### **Die Bezahlung muss passen**

Stefan Block: „Vier der fünf Azubis kannte ich vorher nicht.“ Ob sie nach ihrem Abschluss bleiben werden, hängt auch von der Bezahlung ab. Block, der schon seit 30 Jahren in der ambulanten Pflege unterwegs ist, kann sich

noch immer über die Preispolitik der Krankenkassen aufregen. „Wir sind der Sparstrumpf der Nation“, sagt er. „Die krude Idee, dass für die ambulante Pflege die Familie da ist, hängt uns nach. Auch deshalb ist die sichtbare Professionalisierung der Ausbildung wichtig.“

---

*Wir sind  
der Sparstrumpf  
der Nation.*

---

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) meldete zum 31. Dezember 2019 rund 68.000 Pflegeschüler, die sich auf Senioren, Kranke und Kinder spezialisiert hatten. Bis 2023, wenn der erste Jahrgang der generalistischen Ausbildung abschließt, soll die Zahl der Auszubildenden um zehn Prozent steigen. Erste Rückmeldungen der Bundesländer zu den Ausbildungszahlen im Vergleich zum Vorjahr zeigen ein uneinheitliches Bild: Bayern nennt zehn Prozent plus, Sachsen-Anhalt 11,6 Pro-

# BEM

## 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](http://www.clarzeit.de)  
[info@clarzeit.de](mailto:info@clarzeit.de)

Tel. +49 (0)211 | 749 51 22 90



## Was bedeutet Generalistik in der Pflege eigentlich genau?



Bewerber und Arbeitgeber der Kranken-, Alten- und der ambulanten Pflege schließen Ausbildungsverträge über drei Jahre. Zwei Jahre werden alle Sparten in Theorie und Praxis unterrichtet. Im dritten Jahr entscheiden die Auszubildenden, ob sie die EU-anerkannte generalistische Pflegefachausbildung fortführen oder sich spezialisieren: auf Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder auf Altenpflege. Das Gesetz erleichtert auch Quereinstiege, es erkennt Helferausbildungen partiell an.

zent, Schleswig-Holstein beobachtet keine Veränderung. Dagegen gehen Berlin, Baden-Württemberg, Brandenburg und Sachsen von einer rückläufigen Entwicklung aus, weil viele Gesundheitsfirmen 2019 verstärkt nach der alten Ausbildungsordnung junge Menschen eingestellt haben.

Die Refinanzierung der Ausbildungskosten wird über Ausbildungsfonds laufen. Die Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen melden auf Landesebene ihre Pflege-Azubis, dann wird das Ausbildungsbudget festgesetzt. Um die Übersicht für die Gesundheitsberufe zu komplettieren, baut das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ein Pflegepanel auf. Erste Ergebnisse, darunter die Anzahl der Auszubildenden zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann werden für den Herbst dieses Jahres erwartet.

### Die Ausbildungszahlen steigen

Auch wenn das Zahlenwerk zur generalistischen Pflegeausbildung noch nicht komplett ist, blickt Julia Steuernagel vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) für ihr Haus optimistisch in die Zukunft. Die Pflegeschule, die zur UKE-Akademie für Bildung & Karriere gehört, konnte schon immer gute Bewerberzahlen melden, doch für 2020 und auch jetzt während der Corona-Pandemie melden sich sogar noch mehr junge Menschen als sonst. Die Leiterin der Pflegeschule und ihr Team beantworten häufig die Nachfragen zum neuen Pflegeberuf. „Das Thema Generalistik lockt“, meint Steuernagel. „Die Schüler, die sich für Gesundheitsberufe interessieren, googeln oder hören von der breitgefächerten Ausbildung und melden sich bei uns.“

Im UKE ist der neugierige Nachwuchs genau richtig. Denn die Pflegeschule ist in diesem Februar schon mit dem achten Kurs gestartet. Über 200 Pflegeschüler sind am Start, die ersten werden zum Jahreswechsel 2022/23 ihre Abschlussprüfungen machen. „Bisher sehen wir eine gute Qualität bei den Auszubildenden“,

sagt Julia Steuernagel zufrieden. Die ersten Jahreszeugnisse, auch eine Neuerung des Pflegeausbildungsgesetzes, wurden im Februar ausgegeben. Die Noten fließen in die Abschlussnote ein.

### Generalistik auf Erfolgskurs

Das Curriculum für die UKE-Pflegeausbildung wird von einer Steuergruppe aus erfahrenen Pflege- und Medizinpädagogen ständig weiterentwickelt. Das Unterrichtsmaterial ist standardisiert. Ein Vorteil: Schon nach der alten Ausbildungsordnung gab es im UKE Blockunterricht, wie er jetzt Pflicht ist. „Der Paradigmenwechsel, der Theorie- und Praxisphasen durchzieht, liegt darin, dass die frühere Fächerorientierung abgelöst wurde von der Lernfeld- und Kompetenzorientierung“, schildert die Schulleiterin. „Die Schüler sollen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern sehr eigenständig agieren lernen.“

---

## Praxisphasen werden von einer Hand geplant.

---

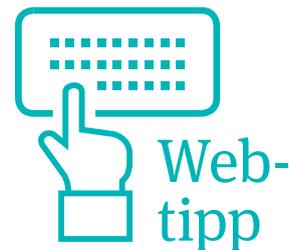
Deshalb steht auch im Schulunterricht der Praxistransfer im Zentrum. Im UKE-Trainingszentrum arbeiten die Lernenden mit und an programmierbaren Simulationspuppen: vom Neugeborenen über ein Kind im Schulalter hin zum Erwachsenen bis zum Senior. Den Blutdruck messen oder einen Blasenkatheter legen bleiben da keine Theorie. „In mehreren Räumen bilden wir die gesamte Lebensspanne ab“, sagt Julia Steuernagel. „Gedanklich sind die jungen Leute darin sehr gut, sie fragen oft, wie ein Krankheitsphänomen in anderen Altersgruppen aussieht.“ Um die Simulation auch zu Corona-Zeiten zu erleben, in denen die Schüler am heimischen Laptop lernen, haben die Lehrer Videos gedreht – ein kreativer, wenn auch zweidimensionaler Ersatz.



### Die Praxisphase bleibt live

Aber anders als die Arbeitgeber im Bremer Weserbildungsverbund hat das UKE Einzelverträge mit etlichen Ausbildungspartnern für die Praxisphasen in der Langzeitpflege und für die Pflichtstunden in der ambulanten Pflege geschlossen. Die UKE-Auszubildenden gehen für jeweils 400 Stunden in feste Partner-Einrichtungen – zu großen Trägern wie auch zu kleineren ambulanten Pflegeanbietern. Und die externen Partner absolvieren ihre Facheinsätze in der Pädiatrie und den Erwachsenenabteilungen der Eppendorfer.

Schulleiterin Steuernagel stellt den Kontakt zu den Stationen her, plant die Einsätze, betreut aber die Auszubildenden von außen nicht. „Das läuft zwischen den Fachstationen und den Arbeitgebern der Azubis“, erklärt sie. „Wir haben einen regen Austausch mit den Vertragspartnern, aber eher über das allgemeine Konzept.“ Hörbar lächelnd fügt sie an: „Die Informationskette ist sehr gut. Größere Probleme gab es bisher nicht. Es freut uns, dass der Austausch so gut funktioniert.“ Die Generalistik scheint im Norden Deutschlands ein Erfolgsmodell. *rl*



**Mehr zum Pflegeberufegesetz** in der BIBB-Broschüre: „Pflegeausbildung aktuell“, Download unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16422](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16422)

---

# All in one

## Generalistik in der neuen Pflegeausbildung verspricht mehr Flexibilität und höhere Qualität



Zu den wichtigsten Reformen, um die Attraktivität des Pflegeberufes nachhaltig zu steigern, zählt die Generalistik. Es handelt sich dabei um die Zusammenlegung der bislang getrennten Ausbildungen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege. Carsten Drude, ehrenamtlicher Vorsitzender des Bundesverbandes Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS), spricht über die Qualitätsverbesserung der Ausbildung, aber auch über eine notwendige Feinjustierung des Gesetzes.

### Carsten Drude:

Krankenpfleger, Diplom-Pflegewissenschaftler und Master of Arts in Schulleitungsmanagement hat sich beruflich komplett der Bildung in der Pflege verschrieben. Aktuell verantwortet der 53-jährige Geschäftsführer die Franziskus Gesundheitsakademie Münster.

**? Herr Drude, Sie sind Krankenpfleger und bilden seit über zwanzig Jahren Krankenpfleger und Pflegeassistenten aus. Trauern Sie der alten Ausbildungsordnung nach?**

**!** Kein bisschen. Ich bin ein überzeugter Generalistik-Befürworter. Für den BLGS habe ich schon 2015 in einem Positionspapier die Chancen auf eine Qualitätsverbesserung der Pflegeausbildung durch die Generalistik beschrieben. Die Verantwortung für das Ausbildungsniveau muss allerdings bei den Schulen liegen, denn sie haben den Überblick über den Ausbildungsstand der einzelnen Schüler und können die Praxisphasen koordinieren. Das bleibt auch so, wenn die praktischen Einrichtungen als Arbeitgeber die Ausbildungsverträge unterschreiben.

Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger haben es mit völlig konträren Anforderungen durch Patienten, Betreute und Angehörige zu

tun. Kann man in allen drei Bereichen gleich gut zu arbeiten?

Natürlich darf man jetzt nicht einfach „aus drei mach eins“ spielen und den Unterrichtsstoff ungeschoren lassen. Man muss den Lehrstoff der Schwerpunkte neu gestalten. Statt einer Unmenge von Details muss es darum gehen, lernen zu lernen. Dazu gehört eine vernünftige Einarbeitung der Auszubildenden in der jeweiligen Praxisphase.

**? Wie können Einrichtungen die Praxisphasen in der Alten-, der Krankenpflege und in der Kinderheilkunde garantieren, wenn sie selbst nur in einer Sparte Know-how haben?**

**!** Das geht nur durch enge Zusammenarbeit. Wir in der Franziskus Gesundheitsakademie Münster sind wie andere große Trägergesellschaften für den Start in die generalistische



## Ich bin ein überzeugter Generalistik-Befürworter.

**Carsten Drude,**  
Dozent, Software-Trainer,  
Leiter einer Pflegeschule in Dortmund  
und Lehrbeauftragter an der  
Fachhochschule Münster



Ausbildung gut gerüstet. Denn wir haben uns frühzeitig um Kooperationspartner wie die Pflegeschule der Caritas in Münster bemüht. So können wir die Praxisphasen in allen Pflege-Sparten in hoher Qualität sichern. Ich bin überzeugt, dass das Gesetz einen Trend hin zu neuen Fusionen auslösen wird. Und das ist auch gut so, denn größere Ausbildungsverbände können zur Qualitätsverbesserung der Ausbildung beitragen. Und darauf kommt es für uns Lehrende und erst Recht für die Pflegeschüler sowie deren Schutzbefohlene an.

Wenn nur die Großen oder Kooperationen gute Rahmenbedingungen bieten können, müssen später auch die Gehälter stimmen, sonst gehen alle Pfleger in besser bezahlende Krankenhäuser.

Gegen eine Marktberichtigung, nach der diejenigen mehr Leute bekommen, die tarifgebunden zahlen, habe ich nichts einzuwenden. Ich bin aber sicher, dass es unterschiedliche Typen gibt. Die einen wollen länger eine Beziehung pflegen und gehen in Senioreneinrichtungen, die anderen mögen die hohe Taktung der Krankenhäuser und eine dritte Gruppe wird in der ambulanten Pflege unterkommen, weil sie dort selbstständig arbeiten können.

**? Sie klingen rundum zufrieden. Hat das Gesetz denn gar keine Haken und Ösen?**

**!** Es gibt kleinere Regelungen, an denen man noch arbeiten muss. So wurden die Psychiatrien, die auch Pflegeschulen haben, schlicht vergessen. Aber das wurde schnell korrigiert. Und dadurch, dass jeder in jeden Bereich geht, verdoppelt sich die Zahl der Auszubildenden in der Praxisphase. Die Pädiatrie, die es gar nicht in jeder Klinik gibt, wird deshalb ein Nadelöhr bleiben. Da lohnt ein Blick in die benachbarten Niederlande. Dort wurden Skill Labs genehmigt, in denen Kinderpflege geschult wird. Diese erkennt die Europäische Union auch an, das könnten wir hier auch einführen.

**? Also muss das noch frische Gesetz schon wieder verändert werden?**

**!** Nicht in seinem Grundgerüst. Wir sollten erst einmal nur an der Feinjustierung des Gesetzes arbeiten. In fünf bis sechs Jahren, wenn die ersten Jahrgänge arbeiten, muss man eine groß angelegte Evaluation durchführen. Die wird dann seriös zeigen, was der Paradigmenwechsel in der Pflegeausbildung eigentlich bewirkt hat. *rl*



# Gesundes Raumklima

## Verbreitung von Viren wirksam bekämpfen

*Gebäude und Arbeitsplätze können auch krankmachen. Wie anfällig wir in unseren Gebäuden geworden sind, zeigen die Erkenntnisse aus der Corona-Pandemie: zu wenig Frischluft, zu hohe Temperaturen, zu trocken, zu viele Kollegen im Großraumbüro, zu wenig Sonnenlicht. Diese und weitere Faktoren haben einen Einfluss auf die Verbreitung von Virusinfektionen.*



### Web-Tipp

Ein Whitepaper „Gebäude gesünder machen“ der Condair Systems GmbH mit weiteren Informationen über den Zusammenhang zwischen Luftfeuchte und Virenverbreitung inkl. 12-Punkte-Checkliste kann hier kostenfrei angefordert werden: <https://www.condair-systems.de/gesunde-gebäude>

Virale Infektionen der Atemwege werden nahezu ausschließlich von Mensch zu Mensch in Innenräumen übertragen. Häufigster Ansteckungsweg ist die Luftübertragung im Nahbereich über Tröpfchen und im Fernbereich über Aerosole: Viren eines Infizierten werden von einem anderen Menschen eingeatmet und über die Schleimhäute der oberen Luftwege aufgenommen. Je nach Größe der Partikel spricht man von einer Tröpfchen- oder Aerosolübertragung.

#### Ansteckung durch Luftübertragung

Aufgrund ihrer geringen Größe sind Aerosole besonders leicht. Virenbeladene Aerosole können sich in großen Räumen über eine erhebliche Zeitspanne in der Luft ausbreiten. Relevant für die Ausbreitung sind die Luftbewegungen und die Luftfeuchte, die direkten Einfluss auf Reichweite, Schwebefähigkeit und Infektiosität der Aerosole haben.

#### Mindestens 40 Prozent Luftfeuchte

Aerosole bestehen im Wesentlichen aus Wasser, Salzen und Eiweißen. Bei einer relativen Luftfeuchte von unter 40 Prozent verlieren sie ihren Wasseranteil und vertrocknen. Es entstehen trockene Aerosole, die kleiner und leichter sind und länger durch den Raum fliegen können. Durch Luftströme und Bewegungen der Raumnutzer werden trockene Aerosole außerdem schneller wieder von Oberflächen aufgewirbelt und weiterverbreitet.

Die Luftübertragung und die Lebensdauer von Viren werden maßgeblich auch durch die relative Luftfeuchtigkeit beeinflusst. Das geringste Übertragungsrisiko gibt es bei einer Mindestluftfeuchte von 40 bis 60 Prozent. Dies ist gleichzeitig auch der Bereich, in dem die Immunabwehr des Menschen durch die Selbstreinigung der Schleimhäute am wirkungsvollsten ist.

# Vor Corona richtig investiert

## Optimale Luftfeuchtigkeit schützt die Gesundheit



**DIREKT-RAUMLUFTBEFEUCHTER**  
schützen vor ausgetrockneten Schleimhäuten und Virusinfektionen.

*Bereits seit den 1950er Jahren hat die Zentrale der Österreichischen Gewerkschaft yunion ihren Standort in einem Bürogebäude in der Wiener Innenstadt. Im Zuge einer Grundsanierung des Gebäudes wurde 2016 eine raumlufttechnische Anlage mit Be- und Entlüftungsfunktion eingebaut – leider mit unangenehmen Auswirkungen.*

„Schon im ersten Winter nach Wiedereinzug in das Gebäude gab es viele Beschwerden unserer Mitarbeiter über zu trockene Luft: Trockene Schleimhäute, gereizte Atemwege, trockene Augen und Kopfschmerzen waren häufige genannte Symptome“, erinnert sich Michael Kerschbaumer, Leiter des Finanzreferates. Ursache war der durch die raumlufttechnische Anlage gesteuerte Luftwechsel, der im Winter kalte und trockene Außenluft in die Büroräume führt. Durch die permanente Lüftung und gleichzeitige Erwärmung der Luft sinkt die relative Feuchte, wenn nicht zusätzliche Feuchtigkeit eingebracht wird. Messungen ergaben, dass die relative Luftfeuchte im Winter bei yunion bis auf unter zwanzig Prozent abfiel.

### Schutz vor Virusverbreitung

Aufgrund dieser Analyse wurden 2018 nachträglich zusätzliche Luftbefeuchter eingebaut. Die Mitarbeiter bewerteten die zusätzliche

Luftbefeuchtung von Anfang an als sehr positiv und wertschätzend. „Beschwerden über trockene Schleimhäute oder Atemwege haben wir seitdem keine mehr“, freut sich Michael Kerschbaumer: „Ich bin sehr zufrieden mit der gefundenen Lösung. Was wir zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht wissen konnten, ist die Bedeutung des Raumklimas in Zeiten der Corona-Pandemie.“

Die Luftübertragung von Viren über Aerosole wird durch eine konstante Mindestluftfeuchte eingedämmt: Feuchte, virenbeladene Aerosole sind schwerer und schweben dadurch kürzer in der Luft. Zusätzlich ist die Immunabwehr der Schleimhäute bei einer mittleren Luftfeuchtigkeit am höchsten. „Die jetzt optimale Luftfeuchte schützt auch vor der Virusverbreitung im Gebäude und gibt meinen Kollegen und mir so eine zusätzliche Sicherheit“, unterstreicht Michael Kerschbaumer die Bedeutung für den Gesundheitsschutz.

## Video-Tipp



### Luftfeuchte und Virusverbreitung

Welche Übertragungswege gibt es in Innenräumen und welche drei Effekte einer geregelten Mindestluftfeuchte schützen vor Infektionen? Diese Fragen beantwortet ein Video unter [www.condair-systems.de](http://www.condair-systems.de) anschaulich und gibt so hilfreiches Wissen, um Gebäude und Arbeitsplätze gesünder zu machen.

# Geplant, sicher, gesund

Wer ist hier für die Sicherheit zuständig? Auf Baustellen ist das der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo). Eine ausgebildete Fachkraft, die dafür sorgt, dass bei der Planung und Ausführung eines Bauprojekts Arbeits- und Gesundheitsschutz-Aspekte einbezogen werden. Das stellt sicher, dass die Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt gut geschützt sind und ein reibungsloser Arbeitsablauf gewährleistet wird.



Welche Aufgaben und Qualifikationen ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator erfüllen muss, wird in den Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen, RAB 30, festgelegt. Anlage B zu RAB 30 beschreibt die arbeitsschutzfachlichen Kenntnisse, Anlage C die speziellen Koordinatorenkenntnisse, die SiGeKos im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben müssen.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, müssen SiGeKos über Kenntnisse und Erfahrungen sowohl im Baufach als auch im Arbeitsschutz sowie über Know-how hinsichtlich koordinierender Aufgaben verfügen. Diese können sie im Rahmen der Ausbildung zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator erwerben.

## Fit für die Praxis

Die Ausbildung richtet sich in erster Linie an Menschen, die bereits in der Baubranche arbeiten, also zum Beispiel an Poliere, Bauleiter, Architekten, Bauingenieure, Techniker oder Bauplaner. Aber auch Fachkräfte für Arbeitsschutz können sich zum SiGeKo weiterbilden. Teilnehmer sollten allerdings über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügen.

Es gibt eine Reihe verschiedener Anbieter, die SiGeKo-Lehrgänge anbieten, sowohl in Präsenz- als auch als Online-Seminar. Einige Kompaktkurse ermöglichen es, das Zertifikat bereits innerhalb von vier bis fünf Lehrtagen zu erhalten. Die Teilnehmer erwerben theoretisches Wissen, lernen aber auch mithilfe von

Arbeitshilfen und Best-Practice-Beispielen, dieses Wissen in der Praxis anzuwenden.

## Fokus auf Arbeitsschutz und Koordination

Inhaltlich setzt die SiGeKo-Ausbildung zwei Schwerpunkte: Arbeitsschutz und Baustellenkoordination. Im Modul Arbeitsschutz lernen die Teilnehmer Grundlagen des Arbeitsschutzrechts, baustellenspezifische Unfall- und Gesundheitsgefährdungen sowie erforderliche Schutzmaßnahmen kennen. Ebenso auf dem Lehrplan stehen Erste-Hilfe-Einrichtungen, die persönliche Schutzausrüstung sowie Arbeitszeitenregelungen. Unterrichtsinhalte im Bereich der Baustellenkoordination sind unter anderem Sinn und Anwendungsbereich der Baustellenverordnung, die Aufgaben und Pflichten der unterschiedlichen Akteure sowie rechtliche Grundlagen etwa zu Verträgen und Haftungsfragen.

Nach Abschluss der Ausbildung haben die Teilnehmer gelernt, wie sie in der Planungsphase einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellen und während des Baus ihre Aufgaben als Koordinatoren erfüllen können. *jbr*



**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: 0 89 / 215 39 444  
Mail: [office@dbvb.org](mailto:office@dbvb.org)  
[www.dbvb.org](http://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-unterstuetzen](http://www.dbvb.org/mitglied-werden-und-die-ziele-unterstuetzen)



# Support für den Arzt

## Physician Assistant – praxisnaher Studiengang bietet Flexibilität und Vielfalt

*Physician Assistants bilden die Schnittstelle zwischen Arzt, Patient und Pflegekräften. Das Studium lohnt sich vor allem für Menschen, die im medizinischen Bereich arbeiten und dennoch beruflich flexibel bleiben oder sich weiterentwickeln möchten.*



Einige Bildungseinrichtungen bieten auch die Möglichkeit, neben dem Beruf einen Abschluss als **Physician Assistant** anzustreben.

**M**arie Stolte arbeitet im Krankenhaus in der Geriatrie, auf der Station für Altersmedizin, und übernimmt hier tagtäglich typische Aufgaben einer Assistenzärztin. Sie nimmt Patienten auf, führt die Anamnese und die körperliche Untersuchung durch, macht Routine-Untersuchungen wie ein EKG oder Ultraschall-Untersuchungen, bespricht die Ergebnisse mit Patienten und Angehörigen. Aber Stolte ist keine Assistenzärztin. Und auch keine Pflegekraft. Sie ist ein Physician Assistant oder zu Deutsch: eine Arzt-Assistentin.

Der Physician Assistant (PA) stellt in Deutschland ein relativ neues Berufsbild dar. Seit 2005 können Interessierte ein PA-Studium absolvieren. Laut Schätzungen der Deutschen Gesellschaft für Physician Assistants haben in

Deutschland seit Einführung des Studiengangs rund 750 PAs das Studium abgeschlossen. Sie arbeiten sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich. Hier unterstützen und entlasten sie Ärzte, indem sie von ihnen delegierte medizinische Aufgaben übernehmen.

### **Vielfältiges Einsatzgebiet**

In der Praxis sind die Physician Assistants eine Schnittstelle zwischen den Ärzten und dem Pflegepersonal sowie den Patienten. Ihr Aufgabenfeld ist sehr vielfältig. Sie erheben zum Beispiel die Anamnese, führen körperliche Untersuchungen durch, unterstützen die Ärzte bei der Ausarbeitung der Diagnose und den Behandlungsplänen der Patienten. Sie assistieren bei Operationen: Desinfizieren den Wundbe-

reich, lagern die Patienten, verschließen Wunden und können kleinere Eingriffe auch selbst vornehmen. Dazu erledigen sie administrative Aufgaben, übernehmen die Dokumentation und schreiben Arztbriefe. Auch bei der Kommunikation mit Patienten sind sie im Einsatz. Physician Assistants können mit Patienten und Angehörigen über Untersuchungsergebnisse und Therapiemöglichkeiten sprechen.

Das alles geschieht stets in enger Zusammenarbeit mit und unter Supervision durch den Arzt. Denn: Physician Assistants gehören zum Ärzteteam, sind aber selbst keine Ärzte. Sie können Diagnose- und Therapievorschläge machen. Die letztendliche Entscheidung – und damit auch die Verantwortung – bleibt beim Arzt.

### Praxisnahes Studium

Physician Assistant ist ein akademischer medizinischer Beruf, dessen Abschluss in Form eines Bachelorstudiengangs erworben werden kann. Zurzeit bieten 14 Hoch- und Fachhochschulen Studiengänge zum Physician Assistant an. Das Studium ist in der Regel nicht an einen Numerus Clausus gebunden.

In der Regel dauert das Studium sechs Semester. Der Studiengang ist sehr praxisorientiert, das heißt, dass Vorlesungs- und Prüfungsphasen durch Praktika ergänzt werden. Manche Hochschulen bieten auch duale Studiengänge an, bei dem die Studierenden bereits während ihrer Ausbildung als PA arbeiten. Als Zulassungsvoraussetzung zum PA-Studium gelten in den meisten Fällen eine Hochschulzugangsberechtigung sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung. Manche Bildungsanbieter akzeptieren auch Bewerber ohne Hochschulzugangsberechtigung, wenn sie zum Beispiel neben einer Berufsausbildung auch mehrere Jahre Berufserfahrung vorweisen können.

### Volle Flexibilität

Der Beruf des Physician Assistants ist besonders interessant für Menschen aus dem Gesundheitswesen, die sich weiterentwickeln



*Das PA-Studium bietet mir die Chance, mich in unterschiedliche Richtungen weiterentwickeln zu können.*

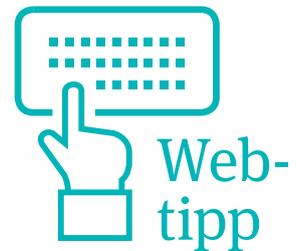
Marie Stolte,  
Physician Assistant aus Paderborn



möchten. Der Studiengang ist für Unternehmen und Einrichtungen auch eine Möglichkeit, Fachkräfte zu halten, da die Mitarbeiter sich neben dem Beruf weiterbilden und dann mit dem Studium neue Aufgaben erfüllen können. Vor allem aber bietet es für die zukünftigen PAs ein hohes Maß an Flexibilität, erläutert Marie Stolte: „Das PA-Studium gibt mir die Chance, mich in unterschiedliche Richtungen weiterentwickeln zu können.“

Stolte hatte vor ihrem PA-Studium zunächst eine Ausbildung als operationstechnische Angestellte absolviert. Jetzt arbeitet sie in der Geriatrie. „Mit einem regulären Medizinstudium kann man nicht so einfach fachlich umschwingen“, erklärt sie. „Hier folgt auf ein sechsjähriges Studium meist eine fünfjährige Facharzt-Ausbildung und dann bleiben die Ärzte in der Regel bei dem eingeschlagenen Berufsweg. Als Physician Assistant kann ich hingegen – einmal ausgebildet – in vielen unterschiedlichen Fachbereichen arbeiten, ohne zusätzliche berufliche Qualifikation.“

Und wenn die Veränderung noch einmal größer ausfallen soll, gibt es sogar die Möglichkeit, ein Master-Studium anzuschließen. Master-Studiengänge speziell für Physician Assistants, bieten die Möglichkeit, bestimmte Fachbereiche zu vertiefen und sich dadurch noch weiter zu spezialisieren. *jbr*



### Weitere Informationen

zum Berufsbild des Physician Assistants und zu den Studiengängen an den unterschiedlichen Hochschulen gibt es auf der Internetseite der Deutschen Gesellschaft für Physician Assistants unter:  
[www.pa-deutschland.de](http://www.pa-deutschland.de)

# Immer und überall

Digitale Angebote sollen die Gesundheitsförderung im Betrieb pushen

Betriebliche Gesundheitsförderung geht online – teils aus der Not heraus, aber mit viel Potenzial für die Zukunft. Web-Kurse, Online-Coaching, Gesundheits-Apps, Wearables und Co. ermöglichen es, BGM-Angebote zeit- und ortsunabhängig zu nutzen. Und sie bieten eine Chance, auch die weniger gesundheitsaffinen Beschäftigten zu erreichen.



**M**eetings, Kongresse, Fitnesskurse: Fast alles läuft zurzeit digital ab. Die Welt erlebt mit der Corona-Pandemie einen Digitalschub. Das kommt auch in den Unternehmen an. Unternehmensbereiche und -strukturen, die bislang auf analogen Prozessen beruhten, spüren einen deutlichen Digitalisierungsdruck. Und das gilt auch für die betriebliche Gesundheitsförderung.



Stand Februar bis März 2020, also kurz vor der Pandemie, setzten rund 13,5 Prozent der Organisationen digitale Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ein. Weitere 14 Prozent planten entsprechende Angebote. Das ist ein Ergebnis der Studie „#whatsnext2020“, die das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) zusammen mit der Techniker Krankenkasse und der Haufe Gruppe durchgeführt hat.

#### Digital steuern

Für ein ganzheitliches BGM ist sinnvoll, nicht nur einzelne Maßnahmen anzubieten, sondern sie in einen größeren Kontext zu bringen. Das gilt nicht nur für die BGM-Nutzer, sondern auch für die Planer. Spezielle Online-Plattformen wie Windhund Workplace unterstützen die BGM-Manager bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hier können die Planer Inhalte steuern sowie wichtige Kennzahlen im Überblick behalten.

Die Studie wurde zu Beginn der Corona-Pandemie durchgeführt. Experten gehen davon aus, dass der Digitalisierungsgrad im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung während der Pandemie noch deutlich gewachsen ist. „Was wir bisher sehen können, ist dass sich nicht nur das ‚Ob‘, sondern auch das ‚Was‘ in Bezug auf digitale BGF-Angebote verändert hat“, erläutert Utz Niklas Walter, Leiter des IFBG. „Die Unternehmen haben vor allem zu Beginn der Krise weniger auf digitale Großprojekte wie Gesundheitsportale und vielmehr auf Webinare oder Online-Coachings gesetzt, also auf Lösungen, die sich leicht implementieren lassen und einen vermeintlich schnelleren Benefit bringen.“



### Knackpunkt Datenschutz

Gesundheits-, Mobilitäts- und Vitaldaten gehören zu den empfindlichsten Informationen überhaupt. Und genau diese werden von Fitnessstrackern und anderen Wearables erhoben und ausgewertet. Frei verfügbar für den Arbeitgeber? Das wollen viele Beschäftigten nicht. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen, die digitale BGM-Maßnahmen planen und gesundheitsbezogene Daten ermitteln, das Einverständnis der Beschäftigten einholen. Umfangreiche Transparenz ist hier die beste Strategie.

### Mitarbeiter online stärken

Immer und überall erreichbar zu sein, ist eines der wichtigsten Merkmale der Digitalisierung. Für das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement kann das bedeuten: Immer und überall Hilfe zu erhalten. Webinare, Online-Workshops und -Vorträge sind hoch im Kurs. Dabei wird die gesamte Themenpalette abgedeckt, von gesunder Ernährung über Fitness und Rückengesundheit, hin zu Stressmanagement, Selbstorganisation und Work-Leisure-Balance.

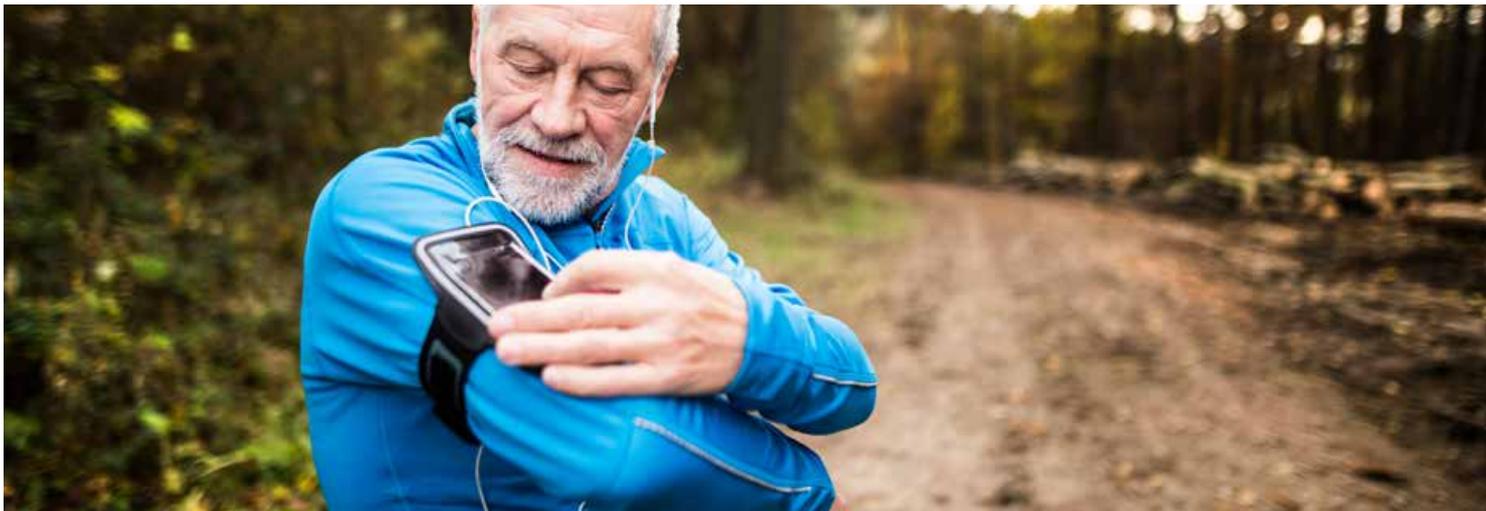
Wichtiges Thema ist dabei auch das gesunde Arbeiten im Homeoffice. Die Krankenkasse DAK bietet hierzu zum Beispiel einen Online-Workshop zum Thema „Fit und leistungsfähig im Homeoffice“. Hierbei erhalten die Teilnehmer unter anderem Tipps für Indoor-Aktivitäten und zu Themen wie Entspannung, Achtsamkeit sowie Hinweise zur Stärkung des Immunsystems in Zeiten von Corona.

Zum leichteren Einstieg ins Home-Working können Beschäftigte auch den „Homeoffice-Führerschein“ des IFBG absolvieren. Im Rahmen dieser Online-Schulung lernen sie in verschiedenen Modulen die wichtigsten Aspekte für eine produktive und gesunde Arbeit im Homeoffice.

Ein klassisches Beispiel für Hilfe on demand in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind auch sogenannte Employee Assistance Programs (EAP). Im Rahmen von EAP engagieren Unternehmen meist externe Dienstleister, die eine Anlaufstelle für die Beschäftigten sind. Je nach Angebot können die sich dann mit beruflichen, aber auch mit privaten Problemen zu jeder Zeit an einen der Experten wenden.

### App heute gesund

Gesundheits-Coaching aus der Hosentasche: Das Angebot an Gesundheits-Apps für das Smartphone ist ungebrochen hoch.



Es gibt Anwendungen, die Lauftracking, Fitness-Übungen oder -Videos bereithalten, dazu Ernährungs-, Kalorienzahl- und Rezept-Apps, Applikationen mit Klängen und Audiokursen zur Entspannung und Meditation und sogar Apps, die das Digital Detox unterstützen, also dabei helfen, das Handy zwecks besserer Balance für eine bestimmte Zeit zur Seite zu legen.

Nicht nur für den privaten Gebrauch, sondern auch als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements können Gesundheits-Apps sinnvoll sein – wenn sie zielgenau eingesetzt werden. Mit der Gesundheits-App „Phileo“ können Nutzer beispielsweise spielerisch lernen, situativen Stress am Arbeitsplatz zu meistern, um dadurch das Wohlbefinden zu steigern und ihre psychische Gesundheit zu



Jetzt informieren!

## Augengesundheit am Arbeitsplatz: der Schlüssel zu mehr Produktivität.

Bei einer durchschnittlichen Bildschirmzeit von 5-7 Stunden am Tag sind heute bereits 80% der Erwachsenen von digitalem Augenstress betroffen, Tendenz steigend. Dies begünstigt **Symptome des Trockenen Auges** wie Brennen, Jucken oder gerötete Augen. Darunter leidet das generelle Wohlbefinden, aber auch die Produktivität am Arbeitsplatz. **Studien belegen einen Produktivitätsverlust von 5-30% durch Symptome des Trockenen Auges.\*** Informieren Sie sich jetzt über die Möglichkeiten, wie Sie Ihre Mitarbeiter schützen können.



\*Nichols, K. et al. (2016): Impact of Dry Eye Disease on Work Productivity [...]; van Tilborg, M. et al. (2017): Impact of Dry Eye Symptoms and Daily Activities in a Modern Office; Klamm, J., Tarnow, K. (2015): Computer Vision Syndrome: A Review of Literature

### Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ Steigerung der Produktivität Ihrer Arbeitnehmer durch schnelle Linderung von Symptomen des Trockenen Auges
- ✓ Förderung der Mitarbeitergesundheit durch Aufklärung und Präventivmaßnahmen
- ✓ Gewinn von Mitarbeitervertrauen durch verantwortungsbewusstes Handeln



Holen Sie sich jetzt Ihr kostenloses Infopaket unter: [ursapharm.de/augengesundheit-am-arbeitsplatz](https://www.ursapharm.de/augengesundheit-am-arbeitsplatz) oder kontaktieren Sie uns direkt unter: [betriebsgesundheit@ursapharm.de](mailto:betriebsgesundheit@ursapharm.de)



**Prof. Dr. Thomas Teyke**  
Studiengangsleiter an der  
Hochschule Fresenius

fördern. Inhalte der App sind Themen wie Selbst- und Arbeitsorganisation, Problemlösungsstrategien oder Zeitmanagement. Die Nutzer können sich die Inhalte nach Bedarf herausuchen. Auf diese Weise entscheiden nicht die Gesundheitsexperten, was ein Beschäftigter braucht, um am Arbeitsplatz gesund zu bleiben, sondern der Nutzer selbst.

### **Bewegen und beobachten**

Viele Gesundheits-Apps verfügen mittlerweile über Schnittstellen zu sogenannten Wearables. Das sind technische Tracker, die Parameter wie Strecken, Schritte, Schlafstunden, aber auch verschiedene Vitalwerte aufzeichnen können. Diese Geräte haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt, von einfachen Schrittzählern hin zu Smartwatches und sogar intelligenten Kleidungsstücken, wie etwa Smart-Shirts, in die Sensoren verbaut sind, die die zurückgelegte Distanz, verbrauchte Kalorien, Bewegungsintensität oder das Stress-Level messen können.

Smartwatches und Fitnesstracker haben im Freizeitbereich mittlerweile einen festen Platz erobert. Laut einer Studie der Hochschule Fresenius besitzen knapp die Hälfte, genau 44 Prozent, der Befragten ein Wearable oder nutzen eine Gesundheits-App.

Doch stellt sich die Frage, inwieweit Tracker und Apps tatsächlich die Gesundheit fördern. „Wir haben herausgefunden, dass Menschen, die Wearables nutzen, in der Regel tatsächlich mehr auf ihre Ernährung achten, gesundheitsbewusst und sportlich aktiv leben – und zwar über alle Altersgruppen hinweg“, erläutert Prof. Dr. Thomas Teyke, Studiengangsleiter an der Hochschule Fresenius und Leiter der Studie. „Die Geräte werden auch durchaus positiv eingeschätzt: Die Nutzer geben mehrheitlich an, dass sich ihr Gesundheitsverhalten deutlich verbessert hat.“

### **Tracker als Teil des BGM**

Fitness-Armbänder, Smartwatches und Co. können ein wichtiger Motivationsfaktor sein

und die Nutzer für das eigene Gesundheitsverhalten sensibilisieren. Teyke sieht den Einsatz von Wearables als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung durchaus positiv. „Da Belegschaften in der Regel sehr heterogen in Bezug auf das persönliche Gesundheitsverhalten sind, wäre der Einsatz von Wearables eine Möglichkeit, auch die bis dahin nicht so aktiven Mitarbeiter zu erreichen.“

Aus den Studiendaten würden sich jedoch zwei Herausforderungen ergeben, die es zu meistern gelte, so Teyke. Zum einen verfügbaren Nutzer von Wearables nicht zwangsläufig auch über wichtiges Wissen zu Prävention von Krankheiten wie etwa Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, also dem Grund, warum es wichtig ist, aktiv und gesund zu leben. Das sollten Unternehmen begleitend zur Verfügung stellen.

## ***Gesundheits-Apps können dabei helfen, situativen Stress am Arbeitsplatz zu meistern.***

Ein weiteres Problem sei, dass bei einem Großteil der Nutzer die Devices nach einer Zeit schlichtweg in der Ecke landen. „Für den Erfolg des Einsatzes von Wearables auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es entscheidend, dass die Mitarbeiter langfristig am Ball bleiben“, erklärt Teyke. „Das könnte zum Beispiel mithilfe interaktiver Elemente gelingen, etwa über eine Erinnerungsfunktion oder spielerische Inhalte.“

Viele digitale BGM-Angebote bieten bereits Gamification-Elemente, die die Mitarbeiter spielerisch dazu motivieren, ihrem Gesundheitsprogramm treu zu bleiben. Das können zum Beispiel Team-Challenges oder Belohnungssysteme sein. Mit der App „He-

althclapp“ beispielsweise können Mitarbeiter durch sportliche Aktivität sogenannte Healthpoints sammeln und diese bei ihren Arbeitgebern gegen Belohnungen wie Gutscheine oder Freizeit eintauschen.

### The new digital normal

Digitale BGM-Angebote, ob online-, app- oder sogar wearable-gestützt, können ein echter Gewinn für die betriebliche Gesundheitsförderung sein. Doch nicht ohne Grenzen. „Tracking und Selbstoptimierung können selbst auch Stressfaktoren sein“, erläutert BGM-Experte Utz Niklas Walter. „Ich

kenne Fälle, bei denen das Schlafrtracking am Ende dazu geführt hat, dass die Betroffenen schlechter geschlafen haben.“

Gerade in Zeiten, in denen große Bereiche des Lebens online stattfinden, drohe die Gefahr einer digitalen Ermüdung. „Betriebliche Gesundheitsförderung sollte nie ausschließlich digital stattfinden“, rät Walter. „Digitale Gadgets setzen Anreize und können motivieren, sie ersetzen jedoch nicht die Laufgruppe oder ein Team-Koch-Event. Und spätestens mit dem Ende der Pandemie werden zu den digitalen auch recht schnell wieder ‚Offline-Angebote‘ hinzukommen.“ *jbr*



**Utz Niklas Walter**

Leiter des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG)



## Wie finde ich eine gute App?

Die Stiftung Warentest bietet Orientierungshilfen, wie Sie eine vertrauenswürdige App erkennen.

- 1 Die Beschreibung sollte folgende Daten enthalten:
  - Ein sichtbar platziertes Impressum,
  - den Autor mit fachlicher Qualifikation,
  - die Datenquellen und Aktualität der Informationen,
  - die Zielgruppe,
  - eine Datenschutzerklärung,
  - die Zweckbestimmung (medizinisch oder nur unterstützend),
  - die Finanzierung (kostenpflichtig, mit Werbung, gesponsort) und
  - Kontaktmöglichkeiten.

- 2 Auf das Thema Gesundheit und Technologie spezialisierte Plattformen haben Empfehlungen verfasst, an denen Sie sich orientieren können. Zu finden sind sie beispielsweise auf
  - [www.appcheck.de](http://www.appcheck.de)
  - [www.agfis.de](http://www.agfis.de) und
  - [www.healthon.de](http://www.healthon.de).

- 3 Nutzen Sie die App nach Möglichkeit nicht in öffentlichen WLAN-Netzen. Theoretisch kann jeder mitlesen.

- 4 Laden Sie Apps nur aus den offiziellen Stores herunter – iOS-Versionen für das iPhone über den Apple App Store, Android-Versionen über den Google Play Store.



# Jetzt erst recht

## Neue Studie zum BGM in der betrieblichen Arbeitswelt

Wiebke Arps, Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement Techniker Krankenkasse

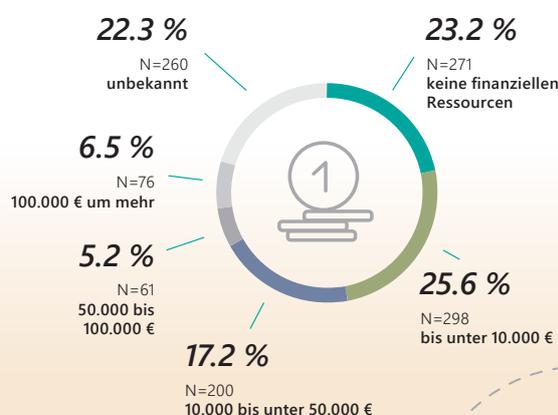
*Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt – Was das für Unternehmen bedeutet, ermittelten Wissenschaftler des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse (TK) und der Haufe Group in der Vertiefungsstudie „#whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“. Es zeigt sich, dass Krisenzeiten für viele Organisationen ein Grund sind, erst recht in die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu investieren. Das erläutert Studienleiterin Wiebke Arps, Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der TK im Interview.*

**? Frau Arps, laut der Studie #whatsnext2020 hat jede vierte Organisation ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Welche Unternehmen investieren in BGM und was sind Hindernisgründe für diejenigen, die es nicht tun?**

**!** Es sind vor allem mittlere und große Unternehmen, die in Betriebliches Gesundheitsmanagement investieren. Und solche, denen es wirtschaftlich gut geht, sprich, die es sich leisten können, Mittel für die Gesundheitsförderung zur Verfügung zu stellen. DAX-Unternehmen sehen Betriebliches Gesundheitsmanagement auch als einen Faktor für ihr Employer Branding.

Meist genannte Hürde für die Unternehmen, die kein BGM haben, ist das mangelnde Know-how. Vielen fehlt schlichtweg das Wissen, wie sie Gesundheitsförderung sinnvoll etablieren

können. Weitere Punkte sind mangelnde finanzielle Ressourcen sowie fehlende Unterstützung durch die Führungskräfte.



Das Budget, das laut Studie für BGM/BGF bereitgestellt wird, ist in vielen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen derzeit noch überschaubar. Erfragt wurden die finanziellen Ressourcen für BGM/BGF pro Jahr ohne Personalkosten.



**? Welche Themenbereiche waren in den Unternehmen und Organisationen besonders relevant?**

**!** Datenschutz ist ein sehr wichtiges Thema, das Unternehmen beschäftigt. Dahinter kommen typische BGM-Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lebenslanges Lernen und gesundes Führen.

Den Unternehmen ist sehr bewusst, welche wichtige Rolle Führungskräfte für die Gesundheit der Beschäftigten und die gesamte Unternehmenskultur spielen. Was nützt ein Obstkorb, wenn die Beschäftigten dabei überlastet sind, sich nicht wertgeschätzt fühlen und das Betriebsklima schlecht ist? Wenn die Führungskräfte jedoch auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen und sie verantwortungsvoll führen, ist das schon die halbe Miete.

**? Was glauben Sie, wie sich die Corona-Pandemie auf das Angebot betrieblicher Gesundheitsförderung auswirken wird?**

**!** Wir haben die Unternehmen gefragt, ob Krisenzeiten ein Grund wären, weniger in die betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren. Der Großteil hat dies verneint. Ein Drittel betonte sogar, dass das Thema BGM in einer Krise sogar noch an Bedeutung gewinnen würde. Unsere Befragung fand allerdings statt, kurz bevor die Corona-Pandemie so richtig an Fahrt aufnahm. Nach einer anfänglichen Schockstarre zu Beginn der Pandemie sehen wir tatsächlich, dass die Unternehmen das Gesundheitsthema verstärkt wieder aufgreifen – insbesondere mithilfe digitaler Formate. *jbr*



Für die Studie #whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“ wurden im Zeitraum vom 17. Februar bis 31. März 2020 rund 1.200 Geschäftsführende, Personal- und Gesundheitsverantwortliche aus der freien Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst zu der Bedeutung und dem Stand der Umsetzung ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements befragt.

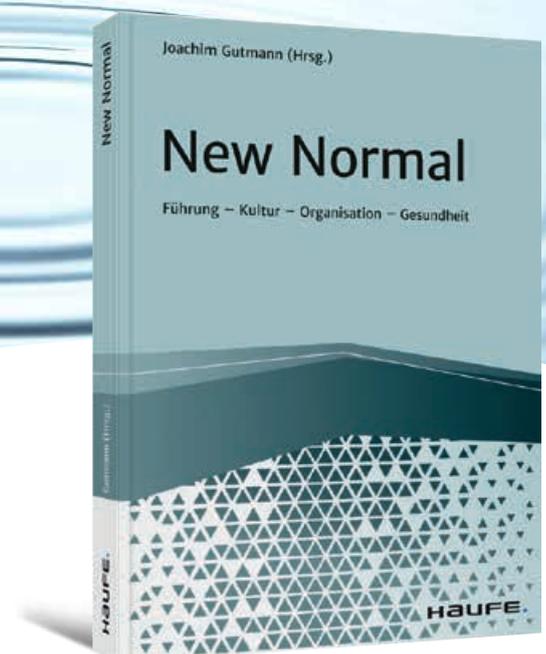
## HAUFE.

### NEW WORK TRIFFT NEW NORMAL

#### DER CHANGE WURDE ANGESTOSSEN, WARUM NICHT VORWÄRTSGEHEN?

Vieles hat sich durch die Corona-Krise geändert. Sollten diese Veränderungen, rückgängig gemacht, oder eher genutzt werden? Um Trends abzuleiten und ein neues zukunftsweisendes Arbeiten zu etablieren.

+ **Neue New-Work-Methoden und -Konzepte, die durch die aktuelle Krisensituation vorangetrieben wurden**



ISBN 978-3-648-14932-4  
180 Seiten | 39,95€  
[www.haufe.de/fachbuch](http://www.haufe.de/fachbuch)

# Extreme mentale Belastung



## Wie ein EAP bei privaten, beruflichen und familiären Corona-Effekten unterstützen kann

*Manche Menschen kommen nach rund einem Jahr im Ausnahmezustand an ihre Grenzen. Es mehren sich persönliche Schieflagen, handfeste Krisen und familiäre Konflikte. Bewährte Ausgleichsstrategien wie Sport oder Treffen mit Freunden sind nur noch eingeschränkt möglich. Ein Rückblick auf die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen aus Perspektive der Mitarbeiter und ihrer Familien, die sich im Rahmen eines Employee Assistance Programs (EAP) Hilfe gesucht haben, macht aber Mut.*

„Auch nach dem Ende des Lockdowns werden uns die psychischen Auswirkungen noch lange und intensiv beschäftigen“, sagt Marco Walker, Chief Operating Officer (COO) des Asklepios-Konzerns, verantwortlich für den EAP-Anbieter INSITE-Interventions GmbH. „Das ganze Ausmaß wird erst nach und nach sichtbar werden. Und zwar auf eine Weise, die uns vorher nicht bekannt war. Aufgrund der Notsituation, in der wir uns alle befinden, sind viele an ihre Belastungsgrenze gegangen – oftmals auch darüber hinaus.“

### **Krisenhafte Entwicklung gemeinsam verhindern**

Deborah Schütt, Leiterin der EAP-Beratung bei INSITE, kann diese Entwicklung bestätigen. Die Beratungsthemen haben sich in den letzten Monaten zugespitzt. Es gibt zunehmend mehr Menschen mit schwerwiegenden Krisen, die stark unter den Einschränkungen leiden und sich nicht mehr selbst zu helfen wissen. „Manche Mitarbeiter kommen in eine Art Negativstrudel, aus dem sie alleine nicht mehr heraus-

kommen“, so die systemische Therapeutin.

Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen darauf achten, ein EAP oder ähnliche Angebote frühzeitig und wiederholt ihrer Belegschaft anzubieten. „Eine schnelle und unkomplizierte Hilfe für Mitarbeiter und deren Familien ist jetzt unerlässlich!“, meint Deborah Schütt.

„Wenn sich die Menschen frühzeitig an uns wenden, können wir sehr gut

eine längerfristige, krisenhafte Entwicklung verhindern und gemeinsam für eine Stabilisierung sorgen“, berichtet die langjährige EAP-Expertin aus ihrer Praxis. „Dabei ist uns wichtig, dass wir alle Corona-Schutzmaßnahmen einhalten können“. So ist die Beratung via Telefon, Video oder Chat nicht nur sicher, sondern funktioniert auch wunderbar. Alle Berater sind speziell im Umgang mit diesen Medien geschult und geübt. Viele EAP-Nutzer schätzen weiterhin die zeitflexiblen Angebote ohne An- und Abreise sehr.

Beispiele für typische Extrembelastungen sind depressive Zustände, Ängste, partnerschaftliche Konflikte oder einfach nur eine Überforderung und Erschöpfung. Durch die starke Vermischung der häuslichen und beruflichen Aufgaben sind viele Menschen dünnhäutig geworden. Konflikte eskalieren und die Stimmung in den vier Wänden geht sprichwörtlich „in den Keller“, sowohl bei Kindern als auch Eltern. Aber auch Alleinlebende haben mit Herausforderungen zu kämpfen: Vereinsamung, Stimmungsschwankungen und Kontaktarmut, gepaart mit der steten Angst, im Alltag reale Gefahren falsch einzuschätzen.

### Die eigene Zukunftssicht stärken

„Mut und Zuversicht sind unerlässlich im EAP-Beratungsalltag“, gibt Deborah Schütt zu bedenken. „An den Gegebenheiten können wir nichts ändern, aber es ist extrem wichtig, den Menschen Mut zu machen und die eigene Zukunftssicht zu stärken.“ Schließlich sei es nicht die erste schlimme Krise, die sie als EAP-Beraterin hautnah mitbekommen habe. „Wir lassen niemanden allein, sondern kümmern uns so lange, bis es den Betroffenen besser geht!“.

„Das Schöne an unserem Programm ist, dass es breit aufgestellt ist und wir quasi für jeden noch so individuellen Fall die passenden Berater und damit individuell zugeschnittene Lösungen entwerfen können“, sagt die EAP-Beraterin. Arbeitgeber spannen somit auf mehreren Ebenen eine Art Sicherheits-



*Das ganze Ausmaß der Belastungen wird erst nach und nach sichtbar werden.*

**Marco Walker,**  
Chief Operating Officer (COO)  
des Asklepios-Konzerns



netz um ihre Organisation, das ihnen jetzt hilft, mit der pandemischen Krise gut umzugehen. Gerade Unternehmen, die bereits ein System zur Mitarbeiter-Beratung erfolgreich implementiert haben, profitieren jetzt durch die engmaschige Verwebung in der eigenen Organisation.

**INSITE**  
EMPLOYEE SMARTNESS



**INSITE** ist führender EAP-Anbieter in Deutschland und steht allen Beschäftigten der Kundenunternehmen sowie deren Familien bei alltäglichen Fragen und Schiefen im beruflichen und privaten Bereich zur Seite. Auch Führungskräfte und Funktionsträger in ihrer besonderen Rolle werden durch EAP unterstützt.

[www.insite.de](http://www.insite.de) · [office@insite.de](mailto:office@insite.de) · +49 (69) 90 555 29-0



# New Pay

*Digitalisierung, Agilität, eine neue Zusammenarbeitskultur und nicht zuletzt die Corona-Krise haben die moderne Arbeitswelt gravierend verändert. Doch ein zentraler Aspekt bleibt häufig immer noch außen vor: das Vergütungsmodell der jeweiligen Organisation. Zunehmend machen sich Arbeitgeber, die ihre Abläufe, Struktur und Zusammenarbeit geändert haben, auch über ihre Vergütungssysteme Gedanken. Oder setzen unter dem Begriff „New Pay“ schon alternative Ansätze ein.*

**N**ach wie vor gilt dabei: Unternehmen können ihr Entgeltmanagement oftmals nicht völlig frei gestalten. Es gibt gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die beachtet werden müssen. Es gibt soziale Abgaben, deren Berechnungsgrundlage das Gehalt ist und es gibt verkehrsübliche Entlohnungen. Diese

Regelungen setzen einen relativ fixen Rahmen. Und betriebliche Traditionen tun ein Übriges.

Um gleichwohl dem Wunsch nach flexiblerem Lohn Rechnung zu tragen, wird von vielen schon seit langem die variable Vergütung eingesetzt, untrennbar verbunden mit dem Begriff

„Cafeteria-System“ (siehe Info „Gehalt à la Cafeteria“ auf der nächsten Seite). Doch das Cafeteria-System wird – einmal eingeführt – viel zu oft nach Schema F gehandhabt, und individuelle Boni, Incentives, Rewards und Zulagen zahlen in der Art und Weise, wie sie praktiziert werden, selten auf den Unternehmenserfolg ein.



### Prinzip Selbstbestimmung

Mit New Pay wird dieses Modell der Wahlfreiheit bei der Vergütung einen Schritt weiter gedacht. Denn in einem Umfeld, in dem Selbstorganisation bei Arbeitsgestaltung und Arbeitsablauf gefragt ist, in dem das Verhältnis von Führenden und Geführten neu bestimmt wird, wirkt es fremd, wenn die Gestaltung der Entlohnung außen vor bleibt. Hinzu kommt, dass sich die Wertvorstellungen und Wünsche der Mitarbeiter an ihren Arbeitsplatz stark gewandelt haben. Viele Arbeitnehmer wollen mehr mitbestimmen, wie und nach welchen Kriterien Arbeit vergütet wird. Dass der Wunsch nach Veränderung bei der Vergütung da ist, zeigt auch eine Umfrage des Karrierenetzwerks Xing unter 170.000 Angestellten aus dem Jahr 2019. Danach fordern acht von zehn Beschäftigten in Deutsch-

land, Österreich und der Schweiz mehr Gehaltstransparenz in ihren Unternehmen. Gut 70 Prozent könnten sich sogar vorstellen, die Höhe des eigenen Lohns selbst zu bestimmen. Und jeder Zweite würde gerne bei der Vergütung der direkten Kollegen und Vorgesetzten ein Wörtchen mitreden.

Die Palette der neuen Vergütungsformen reicht vom Einheitsgehalt über transparente Gehaltsverhandlungen und Gehaltsformeln bis hin zum Wunschgehalt oder selbstgewählten Gehalt. Auch die Formel mehr Freizeit und Selbstbestimmung statt mehr Gehalt gehört dazu. Und seit der Corona-Pandemie hat das Bedürfnis, mehr für die Gesundheit zu tun und dabei auch den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Übergänge sind dabei fließend, die Formen vielfältig.

### Die Kulturpassung muss stimmen

Entscheidend ist, das geeignete Vergütungsverfahren für die jeweilige Unternehmenskultur zu finden. Dabei spielen im agilen Arbeitsumfeld intensive Beteiligung und Transparenz bei der Verfahrensfindung ebenso eine wichtige Rolle wie teamorientierte Wir-Lösungen und hohe Flexibilität. Vor allem aber die nichtmonetären Elemente spielen eine immer größere Rolle. Gerade jüngere Mitarbeiter der Generationen X und Y sind nicht mehr so „geldfixiert“, für sie ist die Balance zwischen Arbeit und Familie, zwischen Belastung und Entspannung der wirkliche Mehrwert.

Mit New Pay wollen Unternehmen genau darauf reagieren. Wenn Mitarbeiter das Modell der Gehaltsfindung mitgestalten, wenn das Unternehmen für sich selbst bestimmen kann, wie leistungsgerechte Entlohnung definiert wird, wenn transparent und nachvollziehbar ist, wie viel wer warum verdient, wenn sich Freizeit und Flexibilität gegen bare Münzen eintauschen lassen, dann, so die Erwartung, gehorcht auch das Thema Gehalt den Gesetzen und Regeln einer agilen Organisation. Der gesetzliche Rahmen bleibt bis auf Weiteres. *jpg*



### Gehalt á la Cafeteria

Ähnlich wie in einer Cafeteria, in der zwischen mehreren Menüs zu wählen ist, kann der Mitarbeiter pekuniäre Leistungen als Zusatz zu seinem fixen Gehalt wie aus einem Katalog zusammenstellen: Er umfasst Tantiemen, Boni, Prämien, Rewards, Benefits, Zulagen, Provisionen, Aufmerksamkeiten, Gratifikationen, Zuwendungen, Incentives, Umwandlung von Geld in Zeit sowie Aktien und Aktienoptionen.

# Gemeinsam besser werden

## Reha-Klinik Höhenried zählt zu den Top-Arbeitgebern im Gesundheitsbereich

*Eine glückliche, produktive und loyale Belegschaft ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis harter Arbeit. Die Reha-Klinik Höhenried arbeitet stetig daran, die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter messbar zu verbessern. Dabei setzt sie auf Partizipation und ein gesundes Miteinander. Ein Konzept, das sich auch in der Krise bewährt hat.*



**W**enn die Pandemie eines gelehrt hat, dann, dass das Gesundheitswesen für die gesamte Gesellschaft systemrelevant ist. Und dass es wichtiger als zu klatschen ist, die Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal zu verbessern und auf hohem Niveau zu halten. Die Attraktivität von Gesundheitsberufen hängt nicht nur von äußeren Faktoren, sondern auch von der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Prozessen am Arbeitsplatz ab.

Wie das in der Praxis geht, zeigt die Rehabilitationsklinik Höhenried in Bernried/Bayern. Die Klinik wurde mehrfach im Wettbewerb

„Great Place to Work“ ausgezeichnet. Kein Zufall. Denn hinter den Auszeichnungen steht das Bekenntnis, genau das sein zu wollen: Ein großartiger Arbeitgeber.

### Zufriedenheit zählt

Als Messlatte hierfür hat die Reha-Klinik unter anderem die Mitarbeiterzufriedenheit gewählt, die sie in regelmäßigen Befragungen ermittelt. Lag die Mitarbeiterzufriedenheit bei der ersten Befragung noch bei 63 Prozent, ist diese Zahl auf mittlerweile 86 Prozent gestiegen. „Wir arbeiten kontinuierlich und konsequent an den Themen, die Mitarbeiter, Führungskräfte und die Klinikleitung beschäf-



*Zu Beginn der Pandemie änderten sich die Rahmenbedingungen fast täglich und genauso häufig mussten Arbeitsabläufe wieder angepasst werden.*

**Robert Zucker,**  
Geschäftsführer  
Rehabilitationsklinik Höhenried

tigen“, erklärt der Geschäftsführer Robert Zucker. „Wir haben in den vergangenen Jahren im Rahmen von Workshops, Gesprächen und Befragungen immer wieder herausgefiltert, woran es hakt, und dann die entsprechenden Bereiche optimiert.“

Das Leitbild, das die Betriebskultur in der Klinik Höhenried prägt, ist Partizipation. „Unser Ziel ist es, Mitarbeiter an Projekten und Maßnahmen zu beteiligen, nach einem Bottom-up-Prinzip und sie dabei persönlich und fachlich zu fördern. Wir glauben, dass ein gleichberechtigtes Nebeneinander bei der Arbeit am Patienten unabdingbar ist“, sagt Zucker.

### **Gesundheitsbewusstsein fördern**

Die Klinik Höhenried versteht sich als Gesundheitseinrichtung – sowohl für Patienten als auch für die Mitarbeiter. Denn alle Beschäftigten können grundsätzlich die hauseigene Infrastruktur wie das Schwimmbad, die Sauna, den medizinischen Fitnessraum, das Kneipp-Becken oder Massageliegen wie den Hydro-Jet auch selbst nutzen. Personalsport, Yoga in der Mittagspause, Entspannungs- und Ernährungskurse gehören ebenso zum Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung wie zusätzliche betriebsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

Zusätzlich setzt die Klinik auf Schulungen und Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen, wie Jürgen Prochaska, der Betriebsleiter der Klinik, berichtet: „Als Reha-Klinik zielen wir ähnlich wie bei den Patienten auch bei den Beschäftigten darauf ab, eine Verhaltensänderung herbeizuführen. Wir wollen bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür schaffen, wie sie selbst ihre eigene Gesundheit fördern können.“

Um die Beschäftigten optimal dabei zu unterstützen, hat die Klinik Höhenried ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Sie evaluiert regelmäßig die Belastungen der Beschäftigten und leitet daraus Maßnahmen ab, die diese Belastungen entschärfen. Ein wichtiges Thema ist dabei zum Beispiel die Ergonomie. Zum einen für die Büroarbeitsplätze, die jetzt schon fast alle mit höhenverstellbaren Tischen ausgestattet worden sind.

### **Belastungen abfedern**

Aber auch beim medizinischen und Pflegepersonal spielt rückenfreundliches Arbeiten eine wichtige Rolle. „Wie haben einen zunehmend hohen Anteil an weniger mobilen Patienten, was für die Pfleger und die Therapeuten eine zusätzliche körperliche Belastung bedeutet, wenn sie die Patienten bei einer



Die **Rehabilitationsklinik Höhenried** ist eine gemeinnützige GmbH der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd. Hier werden Patienten mit kardiologischen, orthopädischen und psychosomatischen Erkrankungen sowohl stationär als auch ambulant betreut.

”

*Wir wollen bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür schaffen, wie sie selbst ihre eigene Gesundheit fördern können.*

Jürgen Prochaska,  
Betriebsleiter  
Rehabilitationsklinik Höhenried



Anwendung betreuen oder zur Untersuchung begleiten müssen“, erklärt Prochaska. „Um diese Belastung gezielt abzufedern, stellen wir technische Hilfen bereit und bieten außerdem Trainings an, bei denen Experten, zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Klinikmitarbeiter wie Ergotherapeuten, den Beschäftigten Techniken zeigen, wie sie rücken- und gelenkschonend die Patienten lagern.“

### **Arbeitszeit individuell**

Ebenso wie bei Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ist auch die Beschäftigung in einer Reha-Klinik durch Schichtarbeit gekennzeichnet. Dienstzeiten rund um die Uhr sind für viele eine Herausforderung. Flexible Arbeitszeiten-Regelungen sollen die Arbeit erleichtern. „Wir haben rund 480 Beschäftigte und etwa 400 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle“, scherzt Betriebsleiter Prochaska und ergänzt: „Natürlich müssen wir die betrieblichen Erfordernisse an erster Stelle erfüllen. Aber wir versuchen bei der Dienstplangestaltung auch immer auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen.“

So gibt es viele Ausnahmen und Sonderregelungen innerhalb der Arbeitszeiten. Wenn etwa Eltern eine Schicht erst um acht Uhr starten können, weil die Kinderbetreuung

nicht anders zu organisieren ist, sagt niemand „Pech gehabt“. Stattdessen wird geschaut, wie Aufgaben und Arbeitsabläufe so umgelegt werden können, dass ein Arbeitsbeginn um acht Uhr möglich ist.

### **Berufsleben im Einklang**

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Säule im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Klinik Höhenried, denn sie ist Teil einer gesunden Arbeitsgestaltung, die eine gute Vereinbarung von Berufs- und Privatleben fördert. „Wir sehen das anhand unserer regelmäßigen Befragungen, aber auch aus persönlichen Gesprächen, dass die Work-Life-Balance ein wichtiges Thema und es für die Beschäftigten eine riesige Erleichterung ist, wenn sie den Job gut mit dem Familienleben in Einklang bringen können“, sagt Prochaska.

Dieser Anspruch habe sich im Laufe der Jahre deutlich herausgebildet, so der Höhenried-Betriebsleiter: „Früher war es so, dass die Ärzte vor allem darauf aus waren, viele Schichten zu übernehmen und entsprechend viel zu verdienen. Heute gewinnen auch bei dieser Berufsgruppe geregelte Arbeitszeiten, Angebote zur Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, zunehmend an Bedeutung.“

# health@work

FACHMAGAZIN FÜR GESUNDHEIT IN BETRIEB UND BERUF



Nutzen Sie  
health@work  
als Mitarbeiter-  
zeitschrift!

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](mailto:abo@healthatwork-online.de)

[www.healthatwork-online.de](http://www.healthatwork-online.de)



In der **Klinik Höhenried** spielt Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Die Mitarbeiter können auf flexible Arbeitszeitmodelle, Zuschüsse zur Kinderbetreuung sowie auf eine Notfall-Kinderbetreuung in der Klinik zählen.

### Improvisieren in der Krise

Rücksicht nehmen auf die individuelle Situation der Beschäftigten, gemeinsam Lösungen finden: Diese Grundsätze sind mehr als nützlich – auch in der Pandemie. Als im Frühjahr 2020 an einem Freitag die Schließung der Schulen und Kitas verkündet wurde, hatte die Klinik für den Montag bereits eine Kinderbetreuung organisiert. Für uns als Klinik hatte sich mit Aufkommen der Pandemie schlagartig vieles verändert“, erinnert sich Geschäftsführer Zucker. „Die Rahmenbedingungen änderten sich fast täglich und genauso häufig mussten Arbeitsabläufe und Prozesse wieder angepasst werden.“

Und das habe bei den Beschäftigten natürlich auch zu Verunsicherungen geführt. Die Klinikleitung hat darauf verzichtet, ihre Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken und sie stattdessen in Absprache mit den Mitarbeitern in anderen Bereichen eingesetzt. Da wurden Therapeuten kurzfristig zu Handwerkern und Mitarbeiter aus der Betreuung haben als Gartenhelfer unterstützt, einige Beschäftigte haben geholfen, Behelfsmasken zu nähen, als am Anfang der Pandemie Lieferengpässe vorhanden waren. Psychotherapeutisches Personal bot Kollegen mit Ängsten eine Telefonsprechstunde an. Alle haben mit angepackt.

Klinikleitung und Führungskräfte erarbeiteten Maßnahmen, die den Arbeitsalltag der Beschäftigten unter den neuen Anforderungen erleichtern sollten. So wurden zum Beispiel Therapiezeiten verkürzt und damit kurze Pausen geschaffen, um die Belastung durch das Maske-Tragen zu senken. Das Fläschchen Desinfektionsmittel für die Hosentasche, günstige FFP2-Masken für Beschäftigte für den privaten Gebrauch sowie Schnelltests nach Bedarf sollten den Mitarbeitern zusätzlich Sicherheit geben.

### Miteinander in die Zukunft

Die Pandemie erhöhte den Anpassungsdruck – mit allen Vor- und Nachteilen. „In Bezug auf die Veränderungsfähigkeit war unsere Einrichtung mit der großen Belegschaft eher ein großes Schiff, das eine Weile brauchte, um zu wenden“, erklärt Zucker. „In der Zeit der Pandemie sind wir zu einem flotten Sportboot geworden – das hat also auch seine Vorteile.“

Für Zucker zeigte sich in der Krise noch einmal deutlich, wie wichtig das Thema Gesundheit im Betrieb ist und dass das Miteinander eines der wichtigsten Elemente einer gesunden Unternehmenskultur ist. „Nun geht es darum, diese Erkenntnisse zu sichern und auch in Zukunft weiter umzusetzen.“ *jbr*

# Nicht auf die leichte Schulter nehmen

Unsere Schultern speichern oft viel Ärger, Stress und Spannungen. Nicht umsonst gibt es Redewendungen wie „Auf meinen Schultern ruht viel Verantwortung“. Kein Wunder, dass so viele Büroangestellte an Schulter- und Nackenverspannungen leiden.

Fünf Minuten Bewegung zwischendurch können die Schultern mobilisieren und die verspannte Nackenmuskulatur wieder lockern. Regelmäßig in den Bürotag integriert, führt uns das aus hartnäckigen Verspannungen heraus. Die folgenden Übungen können im Sitzen oder im Stehen ausgeführt werden.

FIT  
in Fünf



## ÜBUNG 1: Mobilisierung

Setzen Sie sich aufrecht und heben mit der Einatmung das Brustbein an, so dass die Wirbelsäule ganz gestreckt ist. Dann verhaken Sie die Hände hinter dem Kopf und schieben abwechselnd und langsam den rechten und den linken Ellbogen nach oben. Bleiben Sie ganz aufrecht in der Streckung sitzen und lassen Sie mit jeder Ausatmung ganz bewusst die Schulterblätter nach unten sinken. Mit jeder Einatmung heben Sie das Brustbein etwas mehr an und kommen so immer mehr in die Streckung Ihrer Brustwirbelsäule. Das ist eine ganz wunderbare Übung zur Mobilisierung der Schultergelenke und zur Streckung der Brustwirbelsäule. Wenn Sie nun das Kinn sanft nach unten ziehen und mit der Ausatmung leicht zur Seite schieben, lösen sich auch noch Spannungen im Nacken.

## ÜBUNG 2: Dehnung

Mit gestreckter Wirbelsäule lassen Sie nur das Kinn nach vorne sinken zum Brustbein. Sie können sich vorstellen, Sie heben das Brustbein an und wollen mit dem Kinn ganz zum Brustbein kommen. Dann beginnen Sie ganz sanft und langsam, mit der Ausatmung das Kinn nach rechts und links zu schieben. In der Mitte atmen sie immer ein. Diese Übung dehnt die Nackenmuskulatur und entspannt die Bandscheiben der Halswirbelsäule.

## ÜBUNG 3: Kräftigung

Drücken Sie mit der linken Hand fest gegen die linke Kopfseite und halten Sie die Spannung für fünf Atemzüge. Der Nacken bleibt dabei gerade und die Nackenmuskulatur hält gegen den Druck der Hand. Achten Sie darauf, dass der linke Ellbogen möglichst nach außen über die Schulter zeigt und das linke Schulterblatt nach unten zieht. Danach wechseln Sie die Seite. Diese Übung kräftigt die Nackenmuskulatur. *Claudia Rauer*



In „Fit in Fünf“ stellen wir in jeder Ausgabe Übungen vor, mit denen Sie in fünf Minuten etwas für Ihre Gesundheit tun können. Dieses Mal lesen Sie, wie Sie Ihren Schultern und Ihrem Nacken kurze Pausen gönnen können.



Stefan Reuter mit einem Teil seines Teams im Büro in Moers

# Work at home *but smart*

## Chancen für ergonomisch gesunde und produktive Arbeit im Homeoffice

*Auch die Arbeit im Homeoffice will gelernt sein. Vor allem weil davon auszugehen ist, dass es nach der Corona-Pandemie eine vollwertige Alternative zum Büroarbeitsplatz bleibt. Damit die Arbeit dort nicht zur Herausforderung für die Gesundheit wird, muss auch der Arbeitnehmer achtsam sein.*



**BAKKER ELKHUIZEN**  
Work Smart - Feel Good

**BakkerElkhuizen** entwickelt innovative Lösungen für den optimalen Arbeitsplatz.  
Office Athletes GmbH  
BakkerElkhuizen  
Info-Tel.: +49 (0) 2841 6579 010  
info@bakkerelkhuizen.com  
www.bakkerelkhuizen.de

**D**a ist zunächst einmal der Arbeitsplatz: Viele Menschen arbeiten im Homeoffice mit einem Laptop und einem oder zwei zusätzlichen Monitoren. Sie ergonomisch richtig aufzustellen, richtet sich nach den auszuführenden Aufgaben. „Wer einen Monitor hat, auf dem er hauptsächlich arbeitet und einen weiteren lediglich als zusätzliche Informationsquelle verwendet, sollte den größten Bildschirm als primären Bildschirm nutzen und diesen zentral vor sich platzieren“, empfiehlt Stefan Reuter, Geschäftsführer DACH von BakkerElkhuizen. „Der Laptopbildschirm wird dann häufig die sekundäre Quelle.“

Wenn der Arbeitnehmer aber etwa gleich viel Zeit verwendet, um auf den einen und den

anderen zu schauen, so ist eine symmetrische Aufstellung sinnvoll, bei der sich ein möglichst großer Teil beider Bildschirme im zentralen Sichtfeld befindet.

### Sichtabstand und Bildschirmhöhe

Egal welche Aufstellung letztendlich gewählt wird, der Sichtabstand und die Bildschirmhöhe sind besonders wichtig für die Körperhaltung. Monitorarme und Laptophalter können helfen, die Bildschirme genau in die richtige Position zu bringen. Reuter: „Sie sollten so eingestellt sein, dass man bequem sehen und eine gesunde aufrechte Körperhaltung einnehmen kann.“ Auch sollten immer eine externe ergonomische Maus und Tastatur ver-



## *Der Mensch ist Mittelpunkt unserer Philosophie.*

**Stefan Reuter,**  
Geschäftsführer DACH  
von BakkerElkhuizen



wendet werden, um die Aufgaben möglichst fehlerfrei und effizient zu erledigen.

### **Impulse fürs Gehirn**

Aus ergonomischer Sicht ist aber nicht nur die körperliche, sondern auch die mentale Gesundheit im Homeoffice wichtig. Für viele Menschen ist davon auszugehen, dass sie zu Hause längere Zeit ungestört arbeiten können. „Das ist für unser Gehirn günstig, da uns die Konzentration dadurch leichter fällt und wir weniger Energie auf das Wechseln zwischen einzelnen Aufgaben verwenden müssen“, weiß Ergonomie-Experte Reuter. Gleichzeitig besteht aber das Risiko, dass auf kurze Erholungspausen und Bewegungsmomente verzichtet wird, die unser Gehirn benötigt, um Stress abzubauen. „Darum sollte man regelmäßig kurze Erholungspausen machen und sich bei der Bildschirmarbeit bewegen“, rät Reuter. „Das verhindert Stress und erhöht die Leistungsfähigkeit.“ Eine dauerhafte Überforderung des Gehirns nämlich könne zu ernstesten Erkrankungen führen und den längerfristigen Verlust der Arbeitskraft begünstigen.

### **Hybride Zukunft**

Nach Einschätzung von Stefan Reuter wird das Thema Ergonomie rund um Flex-Arbeit und

Homeoffice auch in den nächsten Monaten und Jahren relevant sein. „Wir gehen für die Zukunft von einem hybriden Arbeitsmodell aus, bei dem Mitarbeiter ihren Arbeitsort, in Absprache mit Kollegen und Führungskraft, eigenverantwortlich wählen“, prognostiziert der Experte. „Das bedeutet eine deutliche Flexibilisierung der digitalen Arbeit, aber auch eine erschwerte Kontrolle des Arbeitsschutzes in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.“

Reuter betont aber vor allem die positiven Aspekte des hybriden Arbeitens. Er sieht große Potenziale für Unternehmen. „Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter verbessert sich und die reduzierten Dienstreisen wirken sich positiv auf die Umwelt aus. Konzentrationsarbeit kann von zu Hause besser erledigt werden, während die kreative Zusammenarbeit immer noch eines physisch-sozialem Beisammenseins bedarf.“

Bei der Wahl des Arbeitsortes die Mitarbeiter besser zu beraten und die richtigen ergonomischen Lösungen bereitzustellen, werde daher Grundvoraussetzung für den Erhalt von Mitarbeitergesundheit und -leistungsfähigkeit sein. Reuter: „Wir stellen unseren Kunden das dafür benötigte Know-how und die richtigen Hard- und Softwarelösungen zur Verfügung und entwickeln unsere Sortimente stetig weiter.“



Geschäftsführer Stefan Reuter  
mit BakkerElkhuizen-CEO  
John van Hooft



# Fit und gesund @home

*Ich lege viel Wert darauf, dass sich meine Mitarbeiter auch im Homeoffice rundum wohl fühlen.*

**Philippe Bopp,**  
Geschäftsführer und Gründer der machtfit GmbH und Mitglied im Fachbeirat von health@work

*Aufgrund der Pandemie hat sich der Arbeitsalltag bei vielen verändert. Arbeiten zu Hause, dazu die Kontaktbeschränkungen – das führt häufig zu Bewegungsmangel und ungesunder Ernährung.*



## Das Homeoffice bleibt keine Übergangslösung

Eine Trendstudie des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) bestätigt: 60 Prozent aller Mitarbeiter wünschen sich auch nach der Pandemie von zu Hause arbeiten zu können.

Nach den Corona-Einschränkungen im Frühjahr wurden die Fitnessstudios und Sportvereine im November 2020 erneut aufgrund der Corona-Pandemie geschlossen. Zudem sind alle Unternehmen angehalten Homeoffice anzubieten. Das bedeutet: Noch weniger Bewegung im Alltag.

Seit dem ersten Lockdown bewegen sich die Deutschen laut Weltgesundheitsorganisation im Durchschnitt 25 Prozent weniger und haben ein Kilo zugenommen. Deshalb braucht es neue Möglichkeiten, die Mitarbeiter fit und gesund zu halten.

## Gesund geht auch im Homeoffice

Bei machtfit steht Gesundheit schon immer im Fokus. Besonders im Homeoffice achten wir darauf, dass sich unsere Belegschaft fit hält und wohl fühlt. Beispielsweise haben wir unseren Mitarbeitern ein Budget zu Verfügung gestellt, um sich zu Hause ergonomisch auszustatten. Begleitend haben wir auch eine Sprechstunde zur Ergonomie im Homeoffice angeboten, in der Fragen an Experten gestellt werden konnten.

Im Homeoffice fit und gesund zu bleiben ist so trotz Einschränkungen möglich. Gerade aufgrund der räumlichen Distanz ist es wichtig, den Mitarbeitern Aufmerksamkeit zu schenken und den regelmäßigen Kontakt aufrechtzuerhalten. Besonders digitale Entspannungs- und Gesundheitsangebote eignen sich dafür. Sie zeigen die Wertschätzung des Arbeitgebers und schaffen einen körperlichen Ausgleich zum Arbeiten im Homeoffice.

## Digitale Vielfalt schafft Nähe

Natürlich betreuen wir auch unsere Kunden in dieser schwierigen Zeit zusätzlich mit speziellen Angeboten für mehr Wohlbefinden und Gesundheit im Homeoffice.

Eine besondere Bedeutung spielt dabei die Ernährung. Eine Umfrage unter den Nutzern des machtfit-Programms hat gezeigt, dass Fitnesskurse und Ernährungsberatung zu den am häufigsten gebuchten Online-Angeboten zählen. Außerdem können Kochboxen mit gesunden Produkten und Rezepten über unsere Plattform bestellt werden. Die sind auch bei unserer eigenen Belegschaft im Homeoffice besonders beliebt. *Philippe Bopp*

# HALTUNG BEWAHREN MIT ERGOFOX

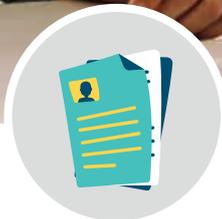
Die erste 3D Haltungsanalyse  
fürs Büro!

ergofox 



## MESSUNG

Ein 3D-Sensor erfasst Ihre  
Sitzhaltung am Arbeitsplatz.



## HALTUNGSREPORT

Ihre häufigsten Sitzhaltungen  
werden visualisiert.



## ONLINE COACHING

Stärken Sie Ihren Rücken und  
lernen Sie gesünder zu sitzen.

Jetzt anfordern unter [www.ergofox.me](http://www.ergofox.me)

ergofox GmbH Kontakt: Laura Röhrs  +49 176 567 476 96  [laura@ergofox.me](mailto:laura@ergofox.me)

# Zukunft ist heute

„Wir alle haben mit der Corona-Krise ein ganz klassisches Beispiel von Disruption erlebt“, meint Franz Kühmayer. „Viele Unternehmen haben ihre Business-Modelle und Arbeitsprozesse in Richtung Digitalisierung verändert. Für andere war es der Startpunkt einer tiefen existenziellen Krise.“ Doch für den österreichischen Trendforscher leben wir ohnehin in disruptiven Zeiten, da ist Corona nur ein Akzelerator.



## Lese-Tipp

### Die Welt nach Corona (PDF-Edition)

Wie wird die Corona-Krise unser Leben und Wirtschaften verändern? Der Leitfaden des Zukunftsinstituts für die Post-Corona-Realität analysiert die Auswirkungen der Corona-Krise auf Wirtschaft, Gesellschaft und die zehn wichtigsten Lebenswelten. Preis: 125,00 Euro. Bestellen über: <https://onlineshop.zukunftsinstitut.de/shop/die-welt-nach-corona/>

**B**eschleunigung mit positiven Aspekten: „Mit der Corona-Krise hat sich die Art verändert, wie wir Erfolg sehen. Sie ist eine Art Funke, der uns zwingt, neu zu denken“. Vor allem, was die Organisation und Zukunft der Arbeit anbelangt. Denn damit beschäftigt sich der studierte Physiker und Informatiker seit langem. Er arbeitet in Wien am Zukunftsinstitut, dem führenden Thinktank der Zukunftsforschung, und ist Geschäftsführender Gesellschafter des österreichischen Consulting-Unternehmens KSPM.

### Zukunft der Arbeit

Kühmayer gehört zu Europas einflussreichsten Vordenkern der neuen Arbeitswelt und ist gefragter Experte für die Themen Zukunft der Arbeit und Leadership. Der Österreicher blickt auf eine erfolgreiche internationale Karriere als Führungskraft zurück, die ihn unter anderem nach Boston und Paris geführt hat. Kühmayer unterrichtet an mehreren Hochschulen und publiziert regelmäßig zu den Themen Leadership, Zukunft der Arbeit, Führung und Bildung.

Die langjährige Erfahrung als Manager in unterschiedlichsten Positionen wie Chief Operating Officer, Vertriebsleiter und Technical Marketing

Lead erdet ihn ausreichend, um visionäre Perspektiven der Trendforschung mit konkreten Lösungen für Unternehmen zu verbinden. Und wenn das nicht reicht, bleibt das Erzberg-Rodeo. Dort lebt Kühmayer einmal im Jahr seine Motorsport-Begeisterung als Sicherheits-Chef des härtesten Motorrad-Rennens der Welt aus.

*Viele hoffen, dass wir bald wieder in die Normalität zurückkehren können. Das wird so nicht passieren.*

Optimistisch ist er, wenn er auf die Zukunft der Arbeit zu sprechen kommt, aber realistisch. „Corona wird nicht die einzige Krise unseres Lebens und auch nicht die einzige Disruption in Bezug auf Unternehmensführung und Business sein“, ist der Trendforscher überzeugt. Für ihn ist der Wandel in der Wirtschafts- und Arbeitswelt das einzige Kontinuum, etwa durch junge Menschen, die anders, flexibler und mobil arbeiten wollen Kühmayer: „Unternehmen, die diese Signale gesehen und schon vor Corona remote gearbeitet haben, gehören darum in der Krise zu den Gewinnern.“ jg

# Drei Fragen an ...



## ? ... Franz Kühmayer: Wie wirkt sich der Arbeitsraum auf die Gesundheit aus?

! Ganz erheblich. Das wissen wir aus vielen empirischen Studien. Die ganzheitliche Gesundheit muss darum ein zentrales Handlungsfeld und Positionierungsmerkmal für Unternehmen werden. Aber anders.

Was früher vor allem eine Frage der Ergonomie am Arbeitsplatz war, steht nun gleichauf mit der psychischen Belastung, die die Arbeit von zu Hause aus mit sich bringt. Im Wasserfallprinzip ergeben sich daraus auch Aufgaben nicht nur auf der Ebene der Organisation, sondern auch der Führung und des Individuums.

## ? Warum? Es ändert sich doch nur der Arbeitsort.

! Das Büro ins Wohnzimmer zu verlegen ist mehr als nur den Arbeitsort zu verändern. Vor allem die Entgrenzung von Arbeit und Zuhause und die fehlende soziale Einbindung und physische

Nähe zu Kollegen stellen uns vor neue Herausforderungen.

Pausen kommen zu Hause eher zu kurz und auch Überstunden und Arbeiten am Wochenende schleichen sich leichter ein. Vor allem aber die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Arbeitsleben unter einem Dach werden immer deutlicher.

Auch über digitale Wege zu kommunizieren finden viele anstrengend. Psychologen begründen dies mit der Mehrleistung, die unser Gehirn erbringen muss, weil uns in der flachen, distanzierten Welt der Videokonferenz entscheidende Signale der persönlichen Interaktion völlig fehlen oder diese so eingeschränkt sind, dass wir sie unbewusst ständig zu ergänzen versuchen.

## ? Was muss ein Büro bieten?

! Es wäre eine Illusion zu glauben, dass wir nach Corona in das gleiche Büro zurückkehren werden, das wir zu Beginn der Pandemie verlassen haben.

Denn in dieser Zeit haben wir gelernt, neu zu arbeiten und sind noch lange nicht am Ende dieses Lernprozesses angekommen.

Hinzu kommt ein massiv gestiegener Anspruch an Arbeitgeber, die Gesundheit der Mitarbeiter sicherzustellen. So stehen zunächst jene Maßnahmen im Mittelpunkt, die der Eindämmung der Pandemie dienen sollen: Plexiglas-Wände zwischen Schreibtischen, Höchstbelegungszahlen von Räumen, Schachbrett-Muster-Belegungspläne und vieles andere mehr.

Danach aber muss das Büro als Ort der Zusammenkunft zukünftig neue Bedingungen erfüllen. Es braucht einen Ort für flexible Arbeitsweisen, kreativen Austausch mit Kollegen, hybride oder virtuelle Meetings, zufällige Begegnungen und Zwischenräume, persönliche oder konfliktäre Themen, das Aufladen mit Unternehmensidentität und auch konzentrierte Einzelarbeit. Das erfordert ein noch intensiveres Nachdenken darüber, wie Büros künftig gestaltet sein müssen. *jpg*



# Mach's selbst



## Habe ich ein erhöhtes Risiko für eine bestimmte Krankheit? Bin ich Burnout-gefährdet? Wie steht es um meine Work-Life-Balance? Werde ich gemobbt?

(Online-)Selbsttests können bei allen diesen Fragen eine erste Einschätzung ermöglichen. health@work wird zukünftig regelmäßig Selbsttests vorstellen. Dabei gilt grundsätzlich: Je eher eine Abweichung von der Norm festgestellt wird, desto mehr Interventionsmöglichkeiten gibt es. Kein Online-Test ersetzt eine exakte fachliche Diagnose. Dies kann nur der Haus- oder Betriebsarzt, ein spezialisierter Mediziner oder Psychotherapeut.

### Ausgebrannt

Wer an Burnout leidet, fühlt sich ausgebrannt, leer, kraftlos und vollkommen erschöpft. Was als typische Manager-Erkrankung bezeichnet wird, kann jeden treffen, Angestellte wie Arbeiter, Hausfrauen, Sportler oder Lehrer. Doch wann

sollte ich einen Arzt aufsuchen und wann reicht einfach eine kleine Auszeit vom Alltag?

Mit Hilfe des Schnelltests der Schön-Klinik können Betroffene eine erste Einschätzung ihrer momentanen Situation vornehmen. Der Test mit 21 Fragen bietet neben dem Ergebnis weitere Informationen zu Ursachen und Symptomen von Burnout sowie zu Therapiemöglichkeiten und benennt Kliniken und Spezialisten zur dessen Behandlung.

[www.schoen-klinik.de/formulare/selbsttest/burnout](http://www.schoen-klinik.de/formulare/selbsttest/burnout)



Burnout ist besonders bei Sozial- und Pflegeberufen sehr verbreitet. Ebenfalls stark betroffen sind pflegende Angehörige. Also Menschen, die oft keinen Beruf im Pflegebereich erlernt haben, aber jetzt Vater, Mutter oder andere ihnen nahestehende Personen zu Hause pflegen. Dazu hat das Gesundheitsportal vitanet einen speziellen Selbsttest entwickelt.

[www.vitanet.de/videos-selbsttests/burnout/selbsttest-burnout-risiko](http://www.vitanet.de/videos-selbsttests/burnout/selbsttest-burnout-risiko)



Einer der umfangreichsten für die Allgemeinheit im Internet verfügbaren Burnout-Tests mit Sofortauswertung und insgesamt 39 Fragen wurde von der Burnout-Therapeutin Katharina Straesser unter Berücksichtigung aller Erfahrungen mit ihren Klienten erarbeitet.

[www.burnout-kelkheide/burnout-test/index.php?sid=16259&lang=de](http://www.burnout-kelkheide/burnout-test/index.php?sid=16259&lang=de)



Auf Basis des Copenhagen Burnout Inventory (CBI) hat der Der Verband Pro Psychotherapie e.V. einen Online-Test entwickelt. Der Fragebogen mit 19 Fragen erfasst den Schweregrad von Burnout in den Bereichen persönlich, arbeitsbezogen und kundenbezogen. *jpg*

[www.therapie.de/psyche/info/test/weitere/burnout/#\\_](http://www.therapie.de/psyche/info/test/weitere/burnout/#_)



# Ein Balanceakt

## Eltern im Homeoffice: Arbeitszeit, Betreuungsphasen und Selfcare auf Kollisionskurs



Die Corona-Krise ist eine Zeit, die Familien viel abverlangt. Die Kinder sind zuhause, die Eltern ebenfalls im Homeoffice. Wie wird man unter den Umständen Kindern, Beruf und sich selbst gerecht? Mit dieser Frage ist Susanne Laß, B·A·D-Beraterin Gesundheitsmanagement, häufig konfrontiert. Sie berät Mitarbeitende in Unternehmen im Rahmen des Employee Assistance Program (EAP).

**?** Homeoffice und Familie in Einklang zu bringen ist nicht leicht. Frau Laß, wird das in Ihren Beratungsstunden thematisiert?

**!** Das Thema Homeoffice und Familienleben ist zwar kein striktes Tabu, aber aus meiner Erfahrung versuchen die meisten Mitarbeiter, gerade gegenüber Kollegen und Chefs nicht über die Belastungen in den Familien zu reden. Es wäre jedoch wichtig, das Thema zu enttabuisieren – immerhin ist es für Familien ein echter Balanceakt, Homeoffice für ein oder beide Elternteile zu stemmen, wenn es

coronabedingte Schließungen von Kita oder Schulen gibt.

**?** Kann ich mit Kindern über die Probleme der Corona-Situation reden?

**!** Grundsätzlich hängt es natürlich vom Alter und Entwicklungsstand des Kindes ab. Die Frage ist, was das Kind verstehen und verarbeiten kann. Bei kleineren Kindern darf man durchaus sagen, dass Mama und Papa sich Sorgen machen und dass sie deshalb manchmal ein bisschen vorsichtig oder traurig sind. Bei größeren Kindern kann man offener dar-



*Respektvoller Umgang, offene Kommunikation und eine verlässliche Struktur bilden die Basis, um als Eltern im Homeoffice in Balance zu bleiben.*

**Susanne Laß.**

Beraterin Gesundheitsmanagement  
B·A·D GmbH



Die B·A·D-Gruppe hat ihr Portfolio als Systemdienstleister kontinuierlich im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in Unternehmen aufgestellt.

über reden, wie die Corona-Krise auf die Eltern wirkt – aber auch hier ist wichtig, dass die Kinder nicht zum Ersatz-Psychologen für die Eltern werden.

Gleichzeitig gibt man den Kindern Sicherheit, wenn man möglichst viel Tagesstruktur beibehält. Das heißt, es gibt wie gewohnt morgens ein gemeinsames Frühstück, danach geht jeder an sein Tagespensum. Für das Familienleben ist von großer Bedeutung, an gewohnten Schlafens- und Essenszeiten festzuhalten und auch möglichst viele weitere Gewohnheiten zu praktizieren – wenn das Kind üblicherweise freitags um 16 Uhr zum Judo oder zum Fußball gegangen ist, dann machen Sie zur gewohnten Zeit ein ersatzweises Sportprogramm draußen.

#### **?** Was raten Sie zum Thema Medienkonsum?

**!** Je nach Alter der Kinder sollte man bei Nachrichten überlegen, mit welchen Inhalten man Kinder konfrontiert. Geht es beispielsweise um die Frage, warum alle jetzt Maske tragen müssen, sind ruhige und sachliche Erklärungen wichtig. Nachrichtenkanäle, die Ängste und Sorgen wecken, sollte man meiden, vielleicht auch für die eigene Psychohygiene.

Bei älteren Kindern sind Computerspiele ein großes Thema. Eltern werden von den Kin-

dern oft als Vorbild genommen. Daher empfehlen wir, auf den eigenen Umgang mit Handy und Co. zu achten. Wenn Sie nicht am Computer arbeiten müssen und selbst Freizeit haben, dann gehen Sie mit Ihren Kindern raus, um übermäßiger Computerzeit entgegenzuwirken. Bestenfalls lassen Sie das Handy zuhause, um sich den Kindern mit voller Aufmerksamkeit zu widmen.

#### **?** Was empfehlen Sie, wenn eine Familie in häusliche Quarantäne gehen muss?

**!** Während größere Kinder sich besser beschäftigen können, stellt sich die Frage, wo jüngere Kinder ihren Bewegungsdrang ablassen können. Und was kleineren Kindern ebenfalls schwerfällt: Sie können den Zeitrahmen noch nicht begreifen. Malen Sie zum Beispiel einen Kalender und streichen Sie – ähnlich einem Adventskalender – jeden Tag der Quarantäne ab, sodass die Zeitspanne für Ihr Kind greifbarer wird.

Natürlich brauchen Kinder Bewegung, die auch in einer Wohnung in der Stadt möglich ist. Das traditionelle „Gummitwist“ bietet sich an, hilfreich kann ebenfalls ein kleines Trampolin im Zimmer sein. Glücklicherweise finden sich im TV oder online Sportprogramme für Familien mit Kindern. Auf YouTube gibt es Videos mit Yoga- oder Fitnesskursen, auch für kleine Kinder. Solche gemeinsamen Aktivitä-



ten schaffen eine neue Verbundenheit in der Familie.

Geistige Beschäftigung ist ebenfalls notwendig: Geben Sie Ihren Kindern dem Alter entsprechende Aufgaben, ob Ausmal-Übungen oder Knobel-Aufgaben.

### **? Wie schafft man das alles neben der Arbeit im Homeoffice?**

**!** Hier greift wieder das gewohnte Strukturieren: Geben Sie eine räumliche Struktur, indem Sie sagen, in dieser Ecke wird gearbeitet, in jener wird gespielt. Geben Sie eine Zeitstruktur vor, indem es beispielsweise heißt, von acht bis zwölf Uhr arbeiten die Eltern, in dieser Zeit müssen sich die Kinder weitgehend selbst beschäftigen, dafür gibt es am Nachmittag gemeinsame Familienzeit. Bei den ganz Kleinen hilft häufig nur, sich als Paar bei der Kinderbetreuung abzuwechseln.

Wenn Sie eine Telefon- oder Videokonferenz haben, dann vereinbaren Sie mit den Kindern ein bestimmtes Zeichen, zum Beispiel hängt ein Schild an der Tür mit „Bitte nicht stören“. Wenn die Konferenz vorbei ist, wird das Türschild wieder umgedreht. Geben Sie den Kindern eine Beschäftigung und schauen Sie regelmäßig, wie es bei ihnen läuft. Mit dieser verlässlichen Struktur schaffen Sie sich Freiraum für Ihre Arbeit.

Wenn allerdings am Nachmittag gar nichts mehr läuft, könnten Sie Ihre Arbeit erst einmal beiseitelegen und liegengeliebte Dinge abends erledigen, wenn die Kinder im Bett sind. Ebenso wichtig ist es, mentalen und körperlichen Ausgleich für sich selbst zu schaffen: 30 bis 60 Minuten am Tag die Routine durch Yoga, Musizieren oder Sport zu durchbrechen, hilft beim Abschalten am Abend.

### **? Wie sorgt man für sich selbst?**

**!** Das darf nicht zu kurz kommen. Das größte Problem dürfte die Entgrenzung sein, also die fehlende Grenze im Homeoffice zwischen Berufs- und Familienleben mit Einkufen, Kochen, Haushalt usw. Da wird schnell vergessen, Pausen zu machen, beispielsweise zwischen Videokonferenzen.

Außerdem sollte man aufpassen, nicht in die sogenannte „interessierte Selbstgefährdung“ zu rutschen. Damit ist eine Art Selbstausbeutung gemeint, die aus einem hohen Interesse an der Arbeit und an der Karriere resultiert. Hier raten wir dringend, auf Anzeichen psychischer Überlastung zu achten. Abschalten zu können fängt damit an, das Wochenende arbeitsfrei zu halten, in der Woche regelmäßigen Ausgleich zur Arbeit zu suchen und dies gegenüber dem Arbeitgeber zu kommunizieren.



Die B·A·D-Gruppe betreut branchenübergreifend mit 5.000 Experten in Deutschland und Europa 280.000 Betriebe mit über 4,5 Millionen Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen der Prävention.



# Dann lies doch mal was, ...

... heißt es bei Lorient. Zu recht. Das Buch behauptet auch im digitalen Zeitalter noch seinen Platz. Darum empfehlen wir künftig 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.

## Lehren aus Corona: Impulse aus der Wirtschafts- und Unternehmensethik

Brink, A. (Hrsg.) et al., 299 Seiten, Nomos 2020, ISBN: 978-3848768479



Die Autoren beleuchten die gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie sowie die langfristigen Herausforderungen und Potenziale, die mit ihr einhergehen, aus wirtschafts- und unternehmensethischer Perspektive. Wie verändert sich das Kräfteverhältnis zwischen Staat, Markt und Unternehmen? Welche neuen Pflichten kommen auf Unternehmen zu?

## Unsere Zukunft nach Corona: Künftige Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft, Umwelt und Technik

Clausen, T., 260 Seiten, Tredition 2020, ISBN: 3347087895

Auch künftig ist die Menschheit nicht vor Pandemien, Krisen, Kriegen oder Naturkatastrophen geschützt. Der Autor gibt

Empfehlungen, um künftige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gestalten zu können. Dieses Buch bietet Informationen, Antworten und Anregungen zu wichtigen Zukunftsfragen.

## Die Zukunft nach Corona: Wie eine Krise die Gesellschaft, unser Denken und unser Handeln verändert

Horx, M., 144 Seiten, Econ 2020, ISBN: 978-3430210423



Der Zukunftsforscher Horx analysiert die Auswirkungen der Corona-Krise: Wie ändert sich die Gesellschaft? Wie reagieren Individuen, Staaten, Familien, Unternehmen auf die Herausforderung? Erleben wir einen Kulturwandel, in dem alles seine Richtung ändert und eine völlig neue Zukunft entsteht?

## Coronomics. Nach dem Corona-Schock. Neustart aus der Krise

Stelter, D., 217 Seiten, Campus 2020, ISBN: 978-3593513218



Der Autor legt das Fundament für die Zukunft der Wirtschaft. Er legt dar, wie wir uns jetzt für die Zukunft nach Corona aufstellen müssen. Das wirtschaftliche Umfeld wird ein anderes sein. Die Rückkehr der Inflation droht. Dies verlangt andere Prioritäten: Investition statt Konsum. Echte Reformen von Staat und Gesellschaft.

## Unfuck the Economy – Eine neue Wirtschaft und ein besseres Leben für alle

Zeiler, W./ Ciobotaru Höftmann, K., 224 Seiten, Goldmann Verlag 2020, ISBN: 978-3442315956

Die Autoren plädieren für neue Werte, eine neue Wirtschaft und ein besseres



## BÜCHER & STUDIEN

Leben für uns alle. Spätestens mit der Corona-Krise sei deutlich geworden, dass es ein neues „Normal“ und eine grundlegende Neujustierung unseres Gesellschaftsmodells geben müsse. Die Wirtschaft muss komplett neu ausgerichtet werden auf den Menschen und seine wahren Bedürfnisse.

### Arbeiten in der Corona Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal

DGFP Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. und Fraunhofer-IAO



[publica.fraunhofer.de/eprints/urn\\_nbn\\_de\\_0011-n-5934454.pdf](https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf)

Hier wurden die Auswirkungen, Chancen und Erfahrungen virtueller Arbeitsformen in der Corona-Pandemie analysiert. Es nahmen über 500 Unternehmen teil. Im Fokus der Studie standen Fragen nach den Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Bewältigung von Kundenkontakten sowie technischen Herausforderungen für Mitarbeitende und Unternehmen. Im Vordergrund stand darüber hinaus die Einschätzung der Unternehmen dazu, wie es im „New Normal“ weitergehen kann.

### Arbeit in der Corona-Krise

StepStone Deutschland GmbH



[www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2020/04/StepStone\\_2020\\_Arbeit\\_in\\_der\\_Corona-Krise.pdf](https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2020/04/StepStone_2020_Arbeit_in_der_Corona-Krise.pdf)

StepStone hat ca. 6.000 Arbeitnehmer zu ihren aktuellen Sorgen und Gedanken in der Corona-Krise befragt: Wie funktioniert die Zusammenarbeit aus dem Homeoffice heraus? Wie blicken die Menschen auf die aktuelle Situation, die täglich weiterhin zur Arbeit gehen und unsere Gesellschaft aufrechterhalten? Und wie denken die Menschen über die Zeit nach der Krise? Die Studie zeigt exklusiv, wo aktuell die größten Herausforderungen liegen, aber auch was gut funktioniert.

### Arbeitsleben in Zeiten von COVID-19 Sodexo Deutschland Services GmbH



[de.sodexo.com/medien/pressemitteilungen/arbeitswelten-nach-corona--sodex.html#:~:text=Das%20belegt%20eine%20repr%C3%A4sentative%20Studie,Prozent%20auch%20mit%20ihrem%20Arbeitgeber](https://de.sodexo.com/medien/pressemitteilungen/arbeitswelten-nach-corona--sodex.html#:~:text=Das%20belegt%20eine%20repr%C3%A4sentative%20Studie,Prozent%20auch%20mit%20ihrem%20Arbeitgeber)

Die Studie gibt Einblicke in den Ist-Zustand der Arbeitswelt in Zeiten von COVID-19. Durch die Pandemie sind Sicherheit und Arbeitsschutz zu Grundvoraussetzungen unternehmerischen Handelns geworden. Um langfristig effizient arbeiten zu können, muss an den Arbeitsplätzen – ob vor Ort oder zu Hause – eine flexible Grundausstattung verfügbar sein sowie kollaborative Arbeitsformen gefördert werden. Als Nachteile der Heimarbeit werden der Mangel an sozialer Interaktion und effizienter Teamarbeit angegeben.

### Die aktuellen Auswirkungen von Corona/COVID-19 auf die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung

Kommunikations-Kolleg AG



[kkag.com/wp-content/uploads/2020/04/KKAG-Report-Covid-19-DE-1.pdf](https://kkag.com/wp-content/uploads/2020/04/KKAG-Report-Covid-19-DE-1.pdf)

250 Unternehmen haben zu dieser Befragung beigetragen. Die Ergebnisse zeigen, wie Organisationen derzeit mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie umgehen, welche Auswirkungen diese hat, und mit welchen Strategien Personal- und Organisationsentwickler gegenhalten. Die Ergebnisse geben Anregungen für weitere Planungen. *dri*

# Events, Seminare, Kongresse...



## APRIL

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
<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	25
26	27	28	29	30		

### Gesundheitskongress 2021 19.–24. April 2021, Lübeck



Die einwöchige Veranstaltung vom **19. bis 24. April 2021** in **Lübeck**, richtet sich vor allem an Mitglieder von Betriebsräten, die sich in ihrer Arbeit weiterentwickeln und ihr Unternehmen voranbringen möchten. Neben einem Eröffnungs- und einem Abschlussvortrag können die Teilnehmer fünf Workshops aus einem großen Themenspektrum besuchen. Ein spezieller Fokus wird in diesem Jahr auf die pandemiebedingten Veränderungen in der Betriebsratsarbeit gelegt.

 **Infos und Buchung:**  
[www.aas-seminare.de](http://www.aas-seminare.de)

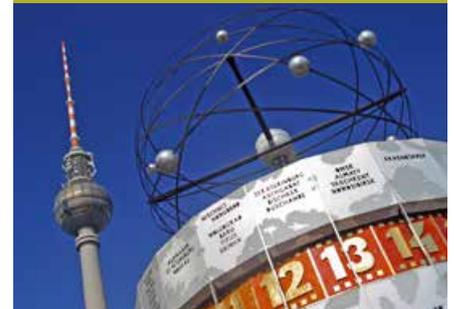
### Zukunft Personal Süd 20.–21. April 2021, Stuttgart



Die **Zukunft Personal Süd** findet auch in diesem Jahr wieder gemeinsam mit der Corporate Health Convention statt. Über 320 Aussteller auf der Personal Süd und mehr als 170 Aussteller der Corporate Health Convention geben neue Impulse und präsentieren moderne Tools zur Personalentwicklung sowie zu Konzepten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zahlreiche Programmpunkte wie Vorträge, Diskussionsrunden und Keynotes runden das Angebot der Messe in **Stuttgart** am **20. und 21. April 2021** ab.

 **Infos und Tickets:**  
[www.zukunft-personal.com](http://www.zukunft-personal.com)

### Seminar „Gesund führen – sich selbst und seine Mitarbeiter“ 22.–23. April 2021, Berlin



Als Führungskraft hat man auch immer Vorbildfunktion – das gilt für die Arbeitsmoral genauso wie für die Einstellung zur eigenen Gesundheit. Im **Seminar „Gesund führen – sich selbst und seine Mitarbeiter“** des Bildungswerks der Wirtschaft Berlin und Brandenburg erlernen Führungskräfte Methoden, um mehr auf ihre eigene Gesundheit sowie die ihrer Mitarbeiter zu achten. Am **22. und 23. April 2021** geht es außerdem darum, frühzeitig psychische Belastungen von Mitarbeitern zu erkennen und präventiv zu agieren.

 **Infos und Anmeldung:**  
[www.bbwwweiterbildung.de](http://www bbw-weiterbildung.de)

MAI

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						

JUNI

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			

Tipp



**Der Messekongress für Betriebliches Gesundheitsmanagement** richtet sich an alle, die am Thema „Gesund am Arbeitsplatz“ interessiert sind. Ein Kongress für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für Betriebsärzte und Arbeitspsychologen. Am **27. und 28. April 2021** informieren in **Lübeck** Aussteller über die neuesten Entwicklungen, Methoden sowie über digitale Lösungen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Alle Informationen unter [www.messekongress-bgm.de](http://www.messekongress-bgm.de)

Zukunft Personal Nord

18.–19. Mai 2021, Hamburg



Neben informativen Vorträgen, präsentieren innovative Aussteller die neuesten Tools und Entwicklungen der HR-Arbeit. Am **18. und 19. Mai 2021** zieht es Führungskräfte im Bereich Human Resources daher nach **Hamburg** zur **Zukunft Personal Nord**. Hier haben Besucher viele Möglichkeiten zum Netzwerken. Im Jahr 2021 steht die Zukunft Personal Nord ganz im Fokus der Logistikbranche.



Weitere Infos: [www.zukunft-personal.com](http://www.zukunft-personal.com)

Kongress HR-Trends 2020

11. Juni 2021, Bremen/Online



Der Nachholtermin für den **Kongress HR-Trends 2020** steht fest: Am **11. Juni 2021** sind HR-Manager und Führungskräfte eingeladen, an der Hybridveranstaltung teilzunehmen. Die Schwerpunktthemen lauten „HR-Agilität – Führung und Transformation“ sowie „HR-Analytics – Künstliche Intelligenz & Digitale Technologien“. Im Plenum, in Vorträgen sowie in kleinen Forengruppen und Workshops wird über die digitalen Veränderungen informiert, diskutiert und werden Best Practice-Beispiele erarbeitet.



Weitere Infos: [www.hr-trends-tagung.de](http://www.hr-trends-tagung.de)

7. Forum Betriebliches Eingliederungsmanagement

17.–18. Juni 2021, Berlin/Online



Am **17. und 18. Juni 2021** lädt das Institut für Arbeitsfähigkeit (IfA) zum **7. Forum Betriebliches Eingliederungsmanagement**. Die Veranstaltung wird im hybriden Format angeboten und kann entweder vor Ort oder virtuell besucht werden. Der Inhalt des Forums bezieht sich vor allem auf rechtliche und betriebspraktische Handlungsstrategien zum Wiedereingliederungsmanagement. Verschiedene Experten geben neue Impulse und diskutieren neueste Erkenntnisse aus Forschung und Praxis.



Infos und Anmeldung: [www.arbeitsfaehig.com](http://www.arbeitsfaehig.com)



Die nächste Ausgabe  
erscheint am

29. Juni 2021

### health@training

Wer immer nur durchs Leben hastet, ohne auf die eigenen Bedürfnisse zu achten, brennt irgendwann aus. **Selfcare** gilt als Fähigkeit sich zu schützen und Belastungen richtig einzuschätzen.

### health@management

Die räumliche Distanz birgt neue Herausforderungen. Distance Leadership stellt hohe Ansprüche an Führungskräfte. Wer **Führung aus der Ferne** praktiziert, ist noch stärker auf eine funktionierende Kommunikation angewiesen.

### health@practice

Die Reha muss sich verändern. Aber wie? Die **Johannesbad Gruppe** geht 2021 auf Zukunftskurs und setzt verstärkt auf Angebote zur ambulanten Rehabilitation.

#### Herausgeber und Verlag:

GLC Glücksburg Consulting AG,  
Albert-Einstein-Ring 5,  
22761 Hamburg,  
Tel.: 040/85 40 06 0,  
Fax: 040/85 40 06 58,  
redaktion@healthatwork-online.de  
www.healthatwork-online.de

#### Redaktion:

Joachim Gutmann (jg)  
Julia Brandt (jbr)  
Kristin Bußmann (kbu)  
Ruth Lemmer (rle)  
Claudia Rauer  
Doreen Rinke (dri)

#### Website:

Kristin Bußmann

#### Vermarktung:

Volker Meier  
anzeigen@healthatwork-online.de

#### Gestaltung:

Peter Kanzler

#### Fotos:

Titel: Daisy-Daisy/iStockphoto.com

Innen: Stefan Block, UKE-Akademie für Bildung und Karriere, Conclair Systems GmbH/Zhu Difeng, Jerome Cronenberger - stock.adobe.com, Prof. Dr. Thomas Teyke (Hochschule Fresenius), Utz Niklas Walter (IFBG), Techniker Krankenkasse, INSITE-Interventions GmbH, Rehabilitationsklinik Höhenried, Michael Bahlo, Marie Stolte, Philippe Bopp, Franz Kühmayer/ Zukunftsinstitut, B+A-D GmbH  
iStockphoto.com: BartekSzewczyk, VioletaStoimeno-va, JohnnyGreig, tadamichi, zoranm, gilaxia, Production Perig, elenabs, shapecharge, Hispanolistic, sturti, Rapeepat Pornsipak, upixa, fizkes, Davizro, Halfpoint, exdez, Ratana21, LittleBee80, Hector Pertuz, golero, MEDITERRANEAN, CasarsaGuru, Aja Koska, saiko3p  
AdobeStock: mapoli-photo, shock, Manuel Schönfeld, Berlin2020, mstein, Kavalenkava, bnenin

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.

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

[www.healthatwork-online.de](http://www.healthatwork-online.de)

**Wir sind auch in  
Krisenzeiten  
24/7 für Sie und Ihre  
Mitarbeitenden da!**

**ICAS**

Auch kürzere  
Laufzeiten von  
z. B. 6 Monaten  
möglich

**Unabhängige und professionelle Unterstützung.  
Unsere Externe Mitarbeiterberatung hilft bei:**

- ✓ persönlichen Ängsten und Unsicherheiten
- ✓ Umgang mit verändertem Alltag in Krisensituationen
- ✓ Beziehungsproblemen, Trennung/Scheidung
- ✓ familiären Angelegenheiten, Erziehung, Partnerschaft
- ✓ Stress, Burnout, Konflikten, Mobbing, Belästigungen
- ✓ psychischen Leiden, Depression, Trauer
- ✓ Gesundheit und Wohlbefinden, Work/Life-Balance
- ✓ Herausforderungen im Homeoffice

**Unsere Leistungen (gelten auch für alle Personen im selben Haushalt):**



24/7 telefonische  
Beratung



Beratungssitzungen mit  
einem Psychotherapeu-  
ten über eine gesicherte  
Videoverbindung



Beratung  
via Live Chat



Unterstützung für  
Führungskräfte und HR  
in ihrer Funktion

**Wählen Sie jetzt das passende Paket für Ihr Unternehmen:\***

**[www.icas-eap.de](http://www.icas-eap.de)**

\*In der momentanen Situation sind auch kürzere Laufzeiten von z. B. 6 Monaten möglich.

Sei mal  
zu früh!

Die eigenen Mitarbeiter schützen:

## KREBSPRÄVENTION IM BETRIEB



Angebot

### SEMINARE KREBSPRÄVENTION

Lernen Sie alles Wissenswerte über das Thema Krebs und Vorsorge kennen. Wir bieten an:

- Online- oder Präsenzveranstaltung
- einstündige Vorträge
- geleitet von der Krebsgesellschaft NRW e.V. in Zusammenarbeit mit fachärztlichen Referenten

**KOSTEN:** 297,50 Euro inkl. MwSt.

Wir sind das **Bündnis Krebsprävention NRW** bestehend aus der Krebsgesellschaft NRW e.V., den gesetzlichen Krankenkassen/-verbänden und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung.

Sie haben Fragen zum Thema „Krebsprävention im Betrieb“? Wir unterstützen Sie gern!

**Krebsgesellschaft Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Prävention & Projektmanagement

**Jetzt Termin vereinbaren!**

T +49 211 157609-98

E [praevention@krebsgesellschaft-nrw.de](mailto:praevention@krebsgesellschaft-nrw.de)