1/2021 *Das Magazin für Führungskräfte*

UK|BG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

top eins

topeins.dguv.de

INNEN UND AUSSEN NEU
Mehr Seiten, mehr Informationen, frisches Design

Gesundheit fördern

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird immer digitaler. Doch smarte Tools sind nur ein Trend der modernen Prävention

FÜHRUNG IM FOKUS
Die richtige Mischung für das Team finden

NEW WORK
Neue Serie: Mit Flying Desks agiler arbeiten

GESUND LEBEN
Dauerhafter Stress kann das Reizmagensyndrom auslösen

Liebe Leserinnen und Leser,

ist Ihnen etwas aufgefallen, als Sie dieses Magazin in die Hände genommen haben? Die neue ***top eins*** ist ein wenig dicker als ihre Vorgänger-Ausgaben. Wir haben den Umfang von 24 auf 32 Seiten erhöht. Vier Mal im Jahr werden wir künftig diesen Platz nutzen, um Ihnen einen umfangreichen Service zu bieten. Dazu haben wir eine frische, moderne Gestaltung gewählt und auch die Struktur des Heftes angepasst.

Nach aktuellen Meldungen und rechtlichen Themen gehen wir auf ein Schwerpunkt-Thema ein. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen die Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement vor. Es folgen Beiträge rund um das Themenfeld „Verantwortungsbewusst führen". Dazu gehört die neue Serie „New Work", in der wir auf aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt schauen. In der ersten Folge beschäftigen wir uns mit dem Konzept der „Flying Desks", also der flexibel genutzten Arbeitsplätze.

Wir hoffen, Ihnen gefällt die neue ***top eins***, und wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Im sich daran anschließenden Themenbereich „Gesund bleiben" geht es darum, wie Sie besser darauf achten können, dass es Ihnen gut geht. In dieser Ausgabe erfahren Sie unter anderem, wie sich Stress auf den Magen niederschlagen kann.

Auch unsere Magazin-Website verändert sich. Dort werden Sie künftig unabhängig vom Erscheinungsrhythmus des Heftes neue Artikel lesen können. Wir hoffen, Ihnen gefällt die neue ***top eins***, und wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen. Doch nun erst einmal viel Freude bei der Lektüre.

Ihre Chefredaktion

4
MELDUNGEN
Aktuelles rund um Führung und Verwaltung

Adobe Stock/Antonio

6
UPDATE RECHT
Datenschutz bei Fotos von Mitarbeitenden beachten

12
SCHULE
Sichere Bildung: 50 Jahre Schülerunfallversicherung

16
TEAM AUFBAUEN
Wie Vielfalt den Erfolg und die Zufriedenheit steigert

20
NEW WORK
So funktioniert das System wechselnder Arbeitsplätze

Adobe Stock/Foxstudio

8
SCHWERPUNKT
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird immer smarter. So können elektronische Armbanduhren zu mehr Bewegung animieren und Coaches auch Führungskräfte im Homeoffice unterstützen. Die Digitalisierung ist aber nicht der einzige Trend im BGM. Vier Entwicklungen, mit denen sich die Gesundheit gezielt stärken lässt.

22
FAHRRAD
Wie Unternehmen fahrradfreundlich werden und welche Vorteile das bringt

24
GESUNDHEIT
Wie sich ein Reizmagensyndrom vermeiden lässt

27
FITNESS
Ausgleich für Vielsitzende: Übungen am Schreibtisch

29
FACHLITERATUR
Buchautor und Coach Urs R. Bärtschi im Interview

30
KOLUMNE
Imke König über Auszeiten in Videokonferenzen

IMPRESSUM ***top eins*** 4. Jahrgang, erscheint vier Mal im Jahr, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), DGUV // **Redaktionsbeirat:** Renate Bantz, Gregor Doepke, Julia Fohmann, Prof. Dr. Frauke Jahn, Dirk Lauterbach, Stefan Mühler, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Michael Quabach, Dr. Ronald Unger, Kirsten Wasmuth, Dr. Martin Weber, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethege, Dr. Monika Zaghow, Holger Zingsheim // **Verlag:** Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin, www.raufeld.de, Telefon: 030 695 6650, Fax: 030 695 665 20, E-Mail: redaktion-topeins@dguv.de, Projektleitung: Nina Koch, Redaktion: Jana Illhardt (Ltg.), Jörn Käsebier, Grafik: Andreas Stark (Ltg.) // **Druck:** Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH, Moorfleeter Deich 312 a, 22113 Hamburg // **Aboservice** für Adressänderungen, Abbestellungen u. Ä.: www.topeins.dguv.de/kontakt/aboservice // **Titelbild dieser Ausgabe:** Adobe Stock/Foxstudio // **Stand dieser Ausgabe:** 27.01.2021 // **Die nächste Ausgabe erscheint** am 02.06.2021.

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C002639

Meldungen

Vor 100 Jahren wurde die Arbeitsgemeinschaft für Unfallverhütung gegründet. Sie sah Prüfung und Zertifizierung erstmals als wichtige Basis für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dafür steht noch heute DGUV Test. Im Jubiläumsjahr stellt sich das Kompetenz-Netzwerk aus 16 Prüf- und Zertifizierungsstellen der gesetzlichen Unfallversicherung neu auf und setzt einen neuen Schwerpunkt: DGUV Test verbindet Wissenschaft, Anforderungen und Praxis für innovative Entwicklungen der Arbeitswelt. Innovationen werden oft entwicklungsbegleitend geprüft. Hersteller werden unterstützt, sichere Produkte herauszubringen – die entwickelten Prüfgrundsätze definieren Anforderungen. Eine nachhaltige Produktsicherheit ist das Ziel. „Wir prüfen für Sie. Mit Sicherheit.“, lautet der Claim.

◆

Der Inklusionspreis 2021 geht an den Start: Noch bis zum 31. März 2021 können sich Unternehmen und Einrichtungen bewerben, die sich um die Integration von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt verdient gemacht haben. Teilnehmen können alle Arbeitgebende, nicht jedoch Jobcenter, Vereine und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Vorgeschlagen werden können das eigene oder andere Unternehmen, wenn die Inklusionsmaßnahmen im Zeitraum zwischen Oktober 2019 und November 2020 gestartet sind.
www.inklusionspreis.de

Adobe Stock/nimito

Öffentlicher Dienst Vorreiter beim BEM

Lediglich 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erhalten ein Angebot zur Wiedereingliederung, wenn sie mehr als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig waren. Davon nehmen mehr als zwei Drittel (68 %) das Angebot wahr. Dies ergibt eine nun veröffentlichte Auswertung der Erwerbstätigenbefragung 2018 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Demnach setzen eher größere Betriebe, der öffentliche Dienst und die Industrie ein Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) um. So bieten Betriebe ab 250 Beschäftigten häufiger ein BEM an als kleinere (50 % vs. 36 %). Im öffentlichen Dienst waren es 50 Prozent.

Das Faktenblatt zur „Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)“ gibt es zum Download: **www.baua.de/dok/8850096**

Studie: Stress ist ansteckend

Ein Wir-Gefühl kann auch negative Seiten haben. Denn offenbar lassen wir uns von Stress eher anstecken, wenn wir dem Menschen, der ihn erlebt, verbunden sind. Zu diesem Schluss kommt eine gemeinsame Studie der Universitäten Gießen und Wien. Die Forschenden untersuchten dafür den Cortisol-Gehalt im Speichel von Kleingruppen von vier bis fünf Personen, von denen eine eine Bewerbungssituation simulieren musste. In den Gruppen, die zuvor ein Wir-Gefühl entwickelten, trat das Stresshormon Cortisol deutlich häufiger auf als in der Kontrollgruppe.

Mehr dazu: **www.idw-online.de/de/news757943**

Gut gesagt

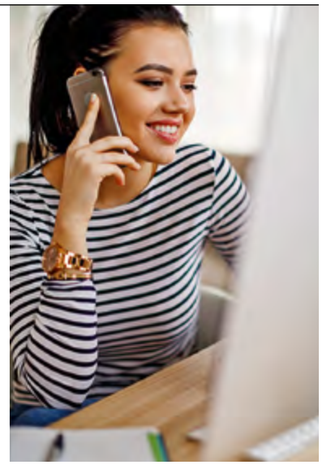
»
Ein Dialog auf Augenhöhe ist bei unserem Konzept sehr wichtig.
«

Thorsten Uhle

Globaler HSE-Manager mit Schwerpunkt Occupational Health bei der Bayer AG zum Vorgehen bei der Erstellung und Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
Mehr dazu auf den Seiten 8–11.

Homeoffice: Klare Regelungen sind erwünscht

Grundlegend für das Arbeiten im Homeoffice und mobiles Arbeiten ist das Vertrauen zwischen Vorgesetzten und den Mitarbeitenden. Dies ist das Ergebnis einer gemeinsamen Studie der Universität Duisburg-Essen und des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) sowie des IZA Institute of Labor Economics für das Bundesarbeitsministerium. Die befragten Personalleitungen, Geschäftsführungen und Arbeitnehmervertretungen wiesen darüber hinaus darauf hin, dass es klare und transparente Absprachen über die Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden geben müsse.



Getty Images/damircudic

Dazu gehöre insbesondere die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten, auch um das Privatleben der Beschäftigten zu schützen.

Mehr Informationen zu den Ergebnissen: **www.idw-online.de/de/news758917**

kommmitmensch

Die Dialoge der Präventionskampagne sind ein bewährtes Mittel, um die Beschäftigten spielerisch am Gespräch über Sicherheit und Gesundheit zu beteiligen. Zusätzlich zu den bestehenden Karten in der Dialogbox gibt es nun auch Karten zu speziellen Themen. Die Karten im PDF-Format zu Verkehrssicherheit, Absturz und Gewalt können kostenlos heruntergeladen und bei Bedarf ausgedruckt werden.
publikationen.dguv.de › Prävention › Kampagne kommmitmensch

◆

Regelmäßiges Lüften ist im Rahmen der Corona-Pandemie wichtig für den Gesundheitsschutz. Damit das Lüften in Betrieben nicht in Vergessenheit gerät, hat die Präventionskampagne den Fensteranhänger „Richtig lüften schützt“ veröffentlicht. Er gibt praktische Tipps zum angemessenen Lüftungsintervall, zur Lüftungsdauer und weist per QR-Code den Weg zur CO_2-Timer-App der Unfallkasse Hessen und des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA).
publikationen.dguv.de › Prävention › Publikationen zum Coronavirus

Gesetze in der Praxis

Recht *am eigenen Bild*

Wollen Unternehmen und Einrichtungen Fotos von ihren Mitarbeitenden veröffentlichen, müssen sie rechtzeitig den Datenschutz mit bedenken.

Gute Fotos helfen in der Außendarstellung, doch die Abgebildeten können eine Veröffentlichung ablehnen. Adobe Stock/Antonio

Beschäftigten muss es möglich sein, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen.

Fotos vom Betriebsausflug, Bilder, auf denen Mitarbeitende einen Preis für das Unternehmen entgegennehmen, oder Porträts von den Kolleginnen und Kollegen auf der Homepage, um dort Ansprechpersonen im Bild zu zeigen: In all diesen Fällen müssen das Datenschutzrecht und Kunsturheberrecht beachtet werden. Der Teufel steckt dabei häufig im Detail.

Ganz allgemein gilt: Wollen Betriebe und Einrichtungen Fotos von Beschäftigten auf ihrer Homepage veröffentlichen, benötigen sie die Zustimmung der Abgebildeten. So will es das Kunsturhebergesetz, das unter anderem das Recht am eigenen Bild regelt.

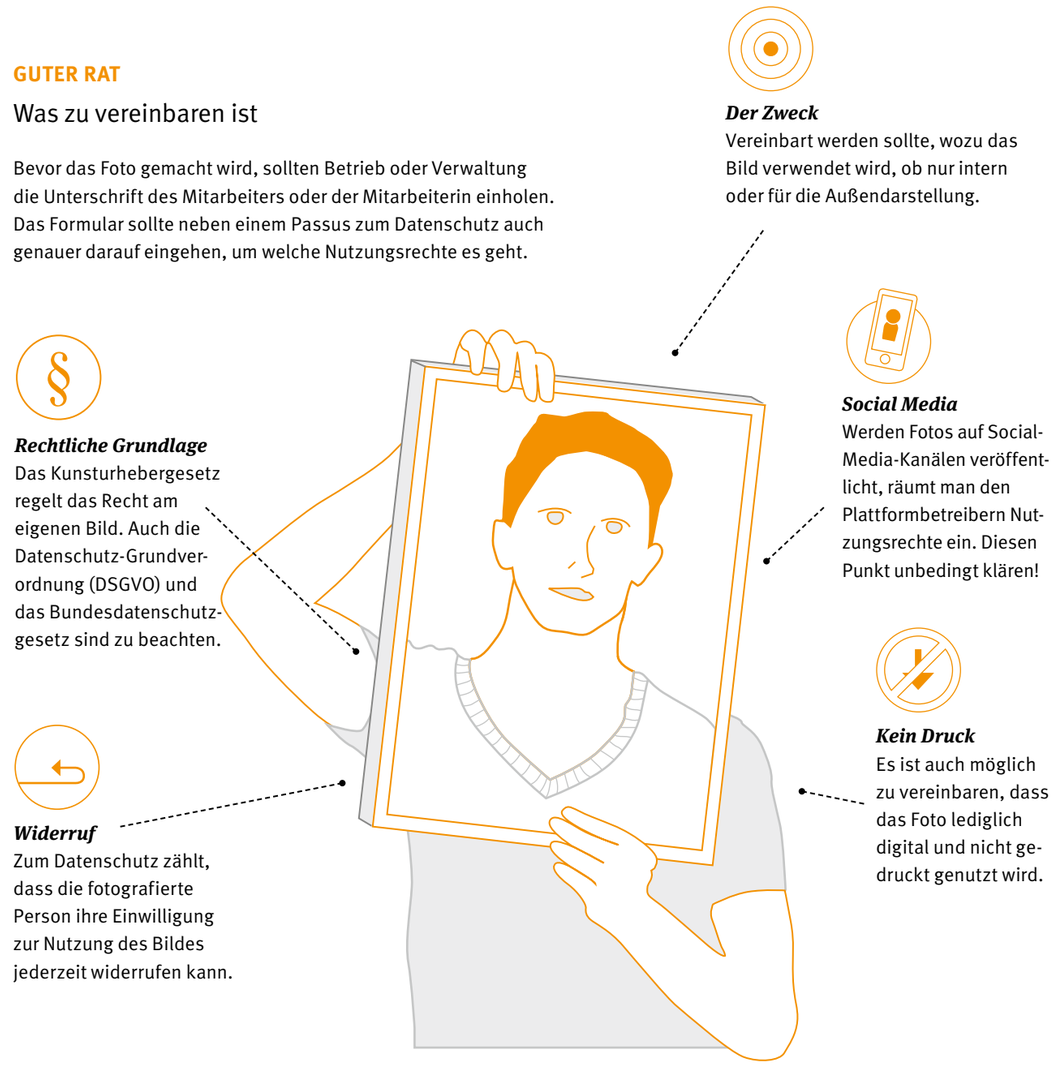
Doch schon vor der Veröffentlichung – nämlich bei der Aufnahme der Bilder – werden Daten erhoben. Dafür sollten Arbeitgebende eine Einwilligung einholen, sofern die Aufnahme nicht zwingend für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Das ergibt sich aus der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz. Bevor die Fotos veröffentlicht werden, braucht es die freiwillige Einwilligung der Betroffenen. Ob in einem Arbeitsverhältnis eine solche Einwilligung wirklich freiwillig erfolgt, ist dabei eine grundsätzliche Frage. Sie ist nicht eindeutig zu beantworten, so die Datenschützer der DGUV. Eine wichtige Rolle spielt bei der Einschätzung, ob die Interessen beider Parteien gleich gelagert sind. Das liegt zum Beispiel nahe, wenn es um eine interne Telefonliste geht, auf der die Beschäftigten mit Foto auftauchen. Bei der Nutzung eines Fotos für die Außendarstellung, etwa Porträts auf der Homepage, dürfte es hingegen in erster Linie um Interessen des Betriebs gehen. In jedem Fall muss es den Beschäftigten möglich sein, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin dies tut, ist der Betrieb verpflichtet, das Foto zum Beispiel von der Homepage zu nehmen.

Doch was ist, wenn das Bild in einer Broschüre gedruckt werden soll oder als Teil einer Werbekampagne vorgesehen ist? Wollen Arbeitgebende für diesen Fall rechtlich auf der sicheren Seite sein, sollten sie vor dem Fotoshooting einen sogenannten Model-Release-Vertrag mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin abschließen. Bei einem solchen Vertrag greift das Widerrufsrecht aus der DSGVO nicht. Allerdings sind Beschäftigte nicht verpflichtet, einem Vertrag zuzustimmen, und können als Vertragspartner auch Forderungen stellen, zum Beispiel eine Vergütung verlangen.

GUTER RAT

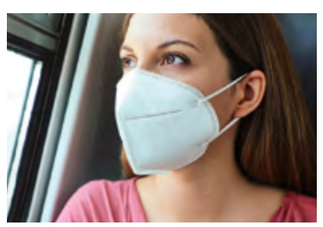
Was zu vereinbaren ist

Bevor das Foto gemacht wird, sollten Betrieb oder Verwaltung die Unterschrift des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin einholen. Das Formular sollte neben einem Passus zum Datenschutz auch genauer darauf eingehen, um welche Nutzungsrechte es geht.



Alles, was Recht ist

Die neue DGUV-Information 205-038 „Leitfaden Psychosoziale Notfallversorgung für Einsatzkräfte“ richtet sich an Einsatzkräfte von Feuerwehren, Hilfeleistungsorganisationen und des Technischen Hilfswerks, aber auch an Gemeinden, Städte und Landkreise. Sie hilft Einsatzkräften dabei, Gefährdungen für die Psyche zu erkennen und Angebote zur Reduzierung der Belastung wahrzunehmen.
publikationen.dguv.de
Webcode: p205038



Adobe Stock/zigres

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist von der Bundesregierung beschlossen worden. Zur Bekämpfung und Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus gelten zusätzliche und zeitlich befristete Maßnahmen. Dazu gehört, dass Arbeitgebende möglichst Home-Office anbieten, Personenkontakte im Betrieb reduzieren und die Belegschaft in kleine, feste Arbeitsgruppen einteilen. Zudem sind Beschäftigte in bestimmten Fällen mit normiertem Mund-Nasen-Schutz beziehungsweise FFP2-Masken zum Atemschutz auszustatten, zum Beispiel wenn Abstandsregeln nicht einzuhalten sind.
www.bmas.de › Service › Gesetze › SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Getty Images/Tinpixels

Psychische Gesundheit

Ein wichtiger Teil der Gefährdungsbeurteilung befasst sich mit psychischen Belastungen. Um herauszufinden, welche dies sind, ist die Einbindung der Mitarbeitenden gefragt.

Gesundheit gezielt stärken

Die Arbeitswelt ist im Wandel und mit ihr **das Betriebliche Gesundheitsmanagement**. Vier Trends zeigen, in welche Richtung es sich künftig entwickeln könnte.

VON **JÖRN KÄSEBIER**

Krankheiten vorzubeugen, Gesundheitpotenziale zu stärken und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu steigern, wird in Einrichtungen und Unternehmen immer wichtiger. Mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), etwa zur Suchtprävention, Bewegungsförderung und gesunden Ernährung, kann dies erreicht werden. Doch es gelingt leichter, wenn die Aktivitäten zentral konzipiert und gesteuert werden, etwa mithilfe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dabei wandelt sich BGM mit den gesetzlichen Bestimmungen und den Erkenntnissen der Forschung. Derzeit lassen sich insbesondere vier Trends erkennen: Psychische Gesundheit wird wichtiger, digitale Angebote nehmen zu, bestehende Angebote werden besser evaluiert und zugleich individueller.

1 Psychischen Belastungen begegnen

Einer der wichtigsten Trends ist der zur stärkeren Einbeziehung psychischer Faktoren. Zentrales Instrument dabei: die Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung durch die psychischen Faktoren (GB Psych). Sie ist gesetzlich vorgeschrieben. Dennoch erfüllen lediglich 7,4 Prozent der Betriebe in Deutschland die Vorgabe – laut Abschlussbericht zum Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ der Deutschen Arbeitsschutzstrategie aus dem Jahr 2018. Es gibt also einen großen Nachholbedarf.

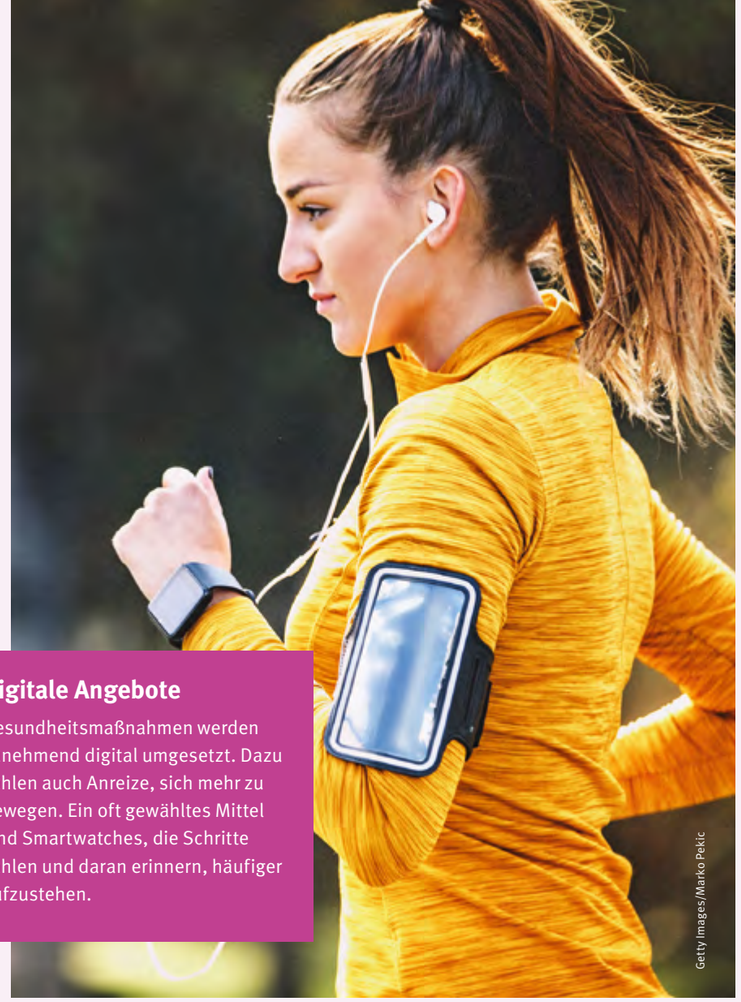
Eine Hürde bei der Umsetzung könnte sein, dass Unternehmen und Einrichtungen nicht wissen, wie sie das Thema angehen sollen. Doch es gibt glücklicherweise gute Tools, die bei der Umsetzung helfen. So setzt die Bayer AG in Deutschland auf einen Grob- und Feinanalyse-Dialog – auch um die Mitarbeitenden direkt einzubeziehen. „Ein Dialog auf Augenhöhe ist bei unserem Konzept sehr wichtig“, sagt Thorsten Uhle, Globaler HSE-Manager mit Schwerpunkt Occupational Health bei der Bayer AG. Dieses Prinzip wendet das Unternehmen bereits seit Jahren an, um Sicherheit und Gesundheit zu fördern.

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht es zunächst darum, eine Grobanalyse zu erstellen. Dazu gehören zum Beispiel die fünf Belastungsgruppen Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsumgebung, soziale Beziehungen sowie neue Arbeitsformen. Für die Feinanalyse sammelt der Konzern aktuell neue Erfahrungen >>

>> mit einem Tool der Präventionskampagne **kommmitmensch** der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung: den **kommmitmensch**-Dialogen. Auf sie war Thorsten Uhle 2019 aufmerksam geworden: „Als ich mir die Dialog-Box anschaute, wusste ich gleich, dass es das ist, was wir brauchen. Es ist spielerisch und nicht zu steif."

Die Dialoge selbst wurden thematisch noch angepasst und evaluiert, ehe sie mit ersten Gruppen getestet wurden. Die Teilnehmenden bekamen Rollen im Spiel, diskutierten die Fragen nicht nur, sondern maßen auch die Zeit selbst und hielten die Zwischenergebnisse fest. „Es ist kurzweilig und unterhaltsam", meint Thorsten Uhle. Ein erstes erfolgreiches Pilotprojekt fand bereits 2019 statt: 1.400 Mitarbeitende wurden zur GB Psych befragt, und in vier halbtägigen Workshops kamen Dutzende Vorschläge für konkrete Maßnahmen zusammen.

Aufgrund des großen Erfolgs soll dieses Vorgehen weiter ausgerollt werden. Wegen der Pandemie braucht es dafür eine digitale Variante, die sich in der Entwicklung befindet. „Gerade bei den Themen Gesundheit und Sicherheit geht es auch um persönliche Nähe und Vertrauen. Daher soll etwa der digitale Feinanalyse-Workshop in geschlossenen Videochat-Räumen stattfinden", so Thorsten Uhle.



Getty Images/Marko Pekic

Digitale Angebote

Gesundheitsmaßnahmen werden zunehmend digital umgesetzt. Dazu zählen auch Anreize, sich mehr zu bewegen. Ein oft gewähltes Mittel sind Smartwatches, die Schritte zählen und daran erinnern, häufiger aufzustehen.

2 Digitaler Wandel verändert das Angebot

Doch der digitale Wandel im BGM geht über die Nutzung digitaler Kanäle hinaus. Und der Trend zur Digitalisierung dürfte in den kommenden Jahren anhalten und sich eher noch verstärken. In der Broschüre „Digitale Instrumente – eine sinnvolle Ergänzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement" fasste die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) den Stand im März 2020, also vor Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland, zusammen. Zu den digitalen Instrumenten im BGM gehören demnach der Einsatz von Wearables und individuellen Gesundheits-Apps, das Angebot von Online-Seminaren, Online-Coachings und eine digitale Variante des Employee Assistance Program (EAP) bis hin zu Gesundheitsplattformen, mit denen Unternehmen und Einrichtungen ihre BGM-Maßnahmen organisieren können. Viele dieser Instrumente haben einen Schub durch die Pandemie bekommen, und die nächsten Monate werden zeigen, wie viel davon bleibt.

Denn es gibt noch eine Reihe von Herausforderungen, die mit den digitalen Instrumenten einhergehen und geklärt werden müssen. Das gilt vor allem für den Datenschutz, handelt es sich doch bei Angaben zur Gesundheit um sehr sensible Daten. Hinzu kommen Bedenken, durch digitale Instrumente kontrolliert und überwacht zu werden. Stichwort Wearable: Sie animieren zwar zu mehr Bewegung, doch bei der Nutzung werden oft sensible Daten wie der Standort erhoben. Und nicht zuletzt untersuchen Forscher bereits, inwieweit digitale Angebote neue Gefährdungen mit sich bringen, etwa „Digital-Stress". „Es ist zu bedenken, dass es bislang weder verbindliche Qualitätsanforderungen für Dienstleister gibt, noch dass erforscht wurde, wie sich digitale Instrumente langfristig auswirken", heißt es daher auch am Ende der VBG-Broschüre.

3 Evaluation und Forschung verbessern die Qualität

Auf anderen Gebieten ist die Forschung da bereits weiter. Evaluation von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen gehört zu einem ganzheitlichen BGM seit jeher dazu. So ist es auch in den „Qualitätskriterien im Präventionsfeld Gesundheit im Betrieb" der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der DGUV definiert. In den vergangenen Jahren hat die Forschung auf dem Gebiet der arbeitsweltbezogenen Gesundheitsförderung und Prävention zugenommen. Das zeigt der iga.Report 40, der die wissenschaftliche Evidenz zwischen 2012 und 2018 in den Blick genommen hat. Demnach gelten etwa Maßnahmen zur Verringerung des Tabak- und Nikotinkonsums als gut untersucht, ebenso finden sich laut Report viele gute Ansätze in der Prävention von Stress und psychischen Störungen.

Getty Images/Chainarong Prasertthai

Evaluierung der Maßnahmen

Um herauszufinden, welche Maßnahmen im BGM erfolgreich sind, ist eine regelmäßige Evaluierung wichtig. Sie erlaubt gezielte Anpassungen.

Gerade bei den Themen Gesundheit und Sicherheit geht es auch um persönliche Nähe und Vertrauen.

Thorsten Uhle
HSE-Manager Occupational Health bei der Bayer AG

4 Personalisierte Angebote für vielfältige Personengruppen

Noch auf einem anderen Gebiet tut sich viel. Diversität ist ein Kriterium, das immer mehr Unternehmen und Einrichtungen erfüllen wollen. Doch je mehr Vielfalt bei Generationen, Geschlechtern und Kulturen es gibt, desto mehr sollten auch die gesundheitlichen Präventions- und Gesundheitsförderungsangebote darauf abgestimmt sein. „BGM muss in der Lage sein, die existente ‚Vielfalt in der Arbeitswelt' aufzugreifen und generell genauer hinsehen: Passt das BGM-Angebot zu der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten?", sagt Violetta Aust, Referentin Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei der DGUV. Wer einen Angehörigen zu Hause pflegt, brauche eher ein Coaching zur Stressbewältigung als Beratung zu gesunder Ernährung. Das Gesundheitsmanagement müsse individuell passende Angebote schaffen.

Dazu ist es wichtig, die Sicherheits- und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu fördern. Das zeigte sich in der Pandemie, als es für Führungskräfte schwerer wurde, den persönlichen Kontakt zu ihren Mitarbeitenden zu halten und zu erkennen, wie es den Einzelnen geht. Und auch wenn es zurück im Büro wieder leichter werden sollte – in einer flexiblen Arbeitswelt braucht es Vertrauen seitens der Führungskräfte in die Verlässlichkeit und Eigenverantwortung der einzelnen Beschäftigten. Dem sollte ein gutes BGM Rechnung tragen.

Mehr zu digitalen BGM-Angeboten: **www.vbg.de › Prävention und Arbeitshilfen › Gesundheit im Betrieb › Gesundheit mit System › Digitale Instrumente für ein BGM**

Faktoren für ein erfolgreiches BGM

Führungskräfte
Der iga.Report 40 zeigt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit BGM gut etabliert werden kann. Demnach ist die Unterstützung durch Führungskräfte ein wesentlicher Faktor. Wichtig sind aber auch die Unternehmenskultur und die personellen Ressourcen – Bedingungen, auf die Führungskräfte ebenfalls Einfluss haben.

Partizipation
Nicht nur das Beispiel des Bayer-Konzerns zeigt es: Wer die Mitarbeitenden aktiv einbindet, erreicht eine höhere Akzeptanz. Diese erleichtert es im weiteren Verlauf, dass die eingeführten BGM-Maßnahmen auch umgesetzt und akzeptiert werden.

WEITERLESEN

Der iga.Report kann kostenlos als PDF heruntergeladen werden.

iga-info.de/veroeffentlichungen

Prävention beginnt bei der Planung

Beim Bau einer Kindertageseinrichtung, Schule oder Hochschule lassen sich **Gesundheitsrisiken minimieren.**

VON **JULIA FRESE**

Die Gesundheit der Kinder und Mitarbeitenden steht bei Kitas bereits während der Planung im Fokus.

Getty Images/Liderina

Wenn Kinder auf dem Spielplatz toben, Schüler auf dem Schulhof bolzen oder Studierende beim Unisport aktiv sind, passieren schon einmal Unfälle. Geschieht dies während des Besuchs einer Kindertagesbetreuungseinrichtung, Schule oder Hochschule, greift die gesetzliche Schülerunfallversicherung. Der Versicherungsschutz für Kinder, Schülerinnen und Schüler sowie Studierende gilt seit nunmehr 50 Jahren.

2019 griff er bei insgesamt 1.176.664 Unfällen. Das war knapp ein Prozent mehr Unfälle als im Vorjahr. Insgesamt ist die Zahl der meldepflichtigen Unfälle seit 2014 aber rückläufig, die der Wegeunfälle sogar bereits seit 1998. Die Zahlen beziehen sich auf die Unfälle in Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen.

Damit sich die Zahl der Unfälle weiter reduziert, ist gute Prävention wichtig. Und zwar nicht reine Unfallprävention wie noch zu Beginn der Schülerunfallversicherung, sondern auch unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit. Bei Bildungseinrichtungen bereits bei der baulichen Planung. „Bei Kindertageseinrichtungen spielen die räumlichen Bedingungen eine wichtige Rolle“, sagt Georg Nottelmann, Sachgebietsleiter Kindertageseinrichtungen der DGUV. So müssten bei neuen Einrichtungen einerseits Unfallquellen für die betreuten Kinder bedacht und zum Beispiel Maßnahmen zur Vermeidung von Abstürzen, von Stoß- und Quetschgefahren und Gefahren durch elektrische Anlagen ergriffen werden. Andererseits sei es aber genauso wichtig, gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. Diese bräuchten Rückzugsräume, und die Raumakustik sei so zu gestalten, dass sowohl für die Kinder als auch die Beschäftigten keine erhöhte Lärmbelastung entstehe.

Gesundheit des Personals jederzeit mitbedenken

Die gesundheitlichen Belastungen für das Personal haben die DGUV und die Unfallkassen in den vergangenen Jahren in mehreren Studien untersucht. >>

Spielplätze auf dem Schulhof und dem Kita-Gelände zählen zu den Orten, an denen die Sicherheit immer weiter verbessert wird.

Getty Images/gradyreese

Beim Bau von Hochschulen spielt die technische Ausstattung für Sicherheit und Gesundheit eine große Rolle.

Getty Images/ollo

Wenn bei der Planung einer Hochschule gespart wird, müssen die Nutzer das durch organisatorische Maßnahmen kompensieren. Das führt zu Frust bei allen Akteuren.

Dr. Hans-Joachim Grumbach

Sachgebietsleiter Hochschulen

>> „Neben der guten Raumakustik sind auch ergonomische Aspekte, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Muskel-Skelett-Belastungen, eine gute natürliche und künstliche Beleuchtung sowie eine hohe Luftqualität wichtig“, so Nottelmann. Generell sollten die Planer von Kindertageseinrichtungen eng mit dem späteren Träger der Einrichtung zusammenarbeiten, um schon in der Planung besondere Anforderungen, die sich aus dem pädagogischen Konzept ergeben können, einfließen zu lassen.

Auch in der Schulplanung hat sich das Präventionsverständnis über die Jahrzehnte verändert. „Neben der klassischen Unfallverhütung geht es inzwischen auch um einen ganzheitlichen Ansatz“, sagt Annette Michler-Hanneken, Leiterin des Fachbereichs Bildungseinrichtungen und des Sachgebiets Schulen der DGUV. Zielsetzung sei es, Sicherheit und Gesundheit sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der Beschäftigten bei jeder baulichen und organisatorischen Änderung in einer Schule mitzudenken. Da bei Schulen die Stadt oder Gemeinde für die Freiflächen, Gebäude und Ausstattung, die Landesregierung hingegen für die Organisation des Schulbetriebs und der Lernprozesse Verantwortung trägt, ist eine transparente Kommunikation und verstärkte Abstimmung der beiden Seiten erforderlich.

Die meisten Schulunfälle ereignen sich im Sportunterricht – und dort insbesondere bei Ballsportarten. Die DGUV-Initiative „Sicherheit und Gesundheit im Schulsport“ beschäftigt sich in Kooperation mit der Kultusministerkonferenz mit den Rahmenbedingungen und evaluiert, ob diese zu Schulsportunfällen beitragen. In den kommenden Jahren sollen die Ergebnisse in konkreten Maßnahmen umgesetzt werden, um weiteren Unfällen vorzubeugen.

Unfallquellen im und vor dem Schulgebäude

Weitere potenzielle Gefahrenzonen birgt das Schulgebäude mit seinen Treppen, Fluren oder Klassenräumen. Beim Bau oder durch einen Umbau lassen sich jedoch viele Risiken bereits eindämmen. Das Internetportal Sichere-schule.de, ein gemeinsames Projekt aller Unfallkassen, bietet eine detaillierte Übersicht zu Gefahrenquellen und nennt, worauf zu achten ist. Beim Beispiel der Treppen etwa bei Gestaltung, Belag und Beleuchtung.

Daneben gibt es noch viele andere Stellschrauben, sagt Annette Michler-Hanneken. Eine Herausforderung für die Prävention stelle das Platzangebot in Schulen dar: „Viele Schulgebäude sind beim Bau auf eine geringere Nutzerzahl ausgerichtet gewesen.“ Hinzu kämen der teilweise durch Ganztagsbetreuung und veränderte Unterrichtsmethoden gestiegene Platzbedarf. „Hier gilt es dann, kreative Lösungen für eine bessere Raumnutzung und mehr Rückzugsmöglichkeiten, auch für die Lehrkräfte, zu finden.“

Das Thema Gesundheit bekam in Schulen durch die Pandemie einen noch höheren Stellenwert.

Adobe Stock/Halfpoint

An Hochschulen spielt neben den klassischen Themen des Arbeitsschutzes seit einigen Jahren auch die psychische Gesundheit der Studierenden eine zunehmende Rolle. Im Gegensatz zu Angeboten von Krankenkassen, die auf die individuelle Stärkung und Qualifizierung der Studierenden setzen, gehe es bei den Angeboten der Unfallkassen vor allem darum, Organisation und Abläufe zu verbessern, um so die Bedingungen für Lehrende und Lernende zu verbessern, erklärt Dr. Hans-Joachim Grumbach, Leiter des Sachgebiets Hochschulen und Forschungseinrichtungen der DGUV. In der Unfallprävention stünden neben den praktischen Lehrveranstaltungen in Werkstätten, Laboratorien und in Außenbereichen sowohl der Hochschulsport als auch der Weg zur Hochschule und wieder zurück nach Hause im Fokus.

Beim Neubau spätere Installationen mitplanen

So haben sich die Aufgabenfelder der Schülerunfallversicherung auch an Hochschulen in den vergangenen 50 Jahren stark weiterentwickelt. Ging es bis in die frühen 2000er-Jahre hauptsächlich um klassische Arbeitssicherheit, vor allem in den Praktika der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, kamen nach und nach immer mehr Bereiche des Gesundheitsschutzes zur Prävention hinzu. Ein ständiger Begleiter ist das Thema Neubau und Sanierung von Hochschulgebäuden. „Lehre und Forschung unterliegen einem stetigen Wandel auch durch personelle Fluktuation“, erklärt Grumbach. Häufig seien die Gebäude beim Bau an den Bedarf einer bestimmten Professur angepasst worden – ein Problem, wenn diese neu besetzt wird und sich die Bedarfe dadurch ändern.

Wird beim Bau gespart, kann es kompliziert werden

An dieser Stelle lässt sich vorab nicht viel ausrichten, wohl aber an einem anderen Punkt der Planung: der sicherheits- und gesundheitsrelevanten Technik für Hochschulgebäude. Grumbach beobachtet immer wieder, dass schon bei der Planung einer Hochschuleinrichtung an solcher Technik – oder auch schlicht an der Fläche – gespart werde. „Das ist schwer zu kompensieren. Betriebsabläufe werden unnötig verkompliziert und verteuert, was wiederum zu Belastungen und Frust bei allen Akteuren führt“, meint Grumbach. Fehlende Installationsreserven, zum Beispiel für notwendige Anpassungen der Lüftungstechnik, machten Umbauten dann so aufwendig, dass sie letztendlich nicht realisiert würden. „Hier wäre eine weitsichtigere Planung, nicht nur in Pandemiezeiten, hilfreich“, sagt Grumbach.

Mehr Informationen zu Unfallgefahren und Prävention an Schulen:
www.sichere-schule.de

50 Jahre Schüler-Unfallversicherung

Die Unfallversicherung, die bereits 1885 im Deutschen Kaiserreich eingeführt worden war, galt zunächst nur für erwachsene Beschäftigte. Erst im Jahr 1967 regte der Bundesgerichtshof an, dass auch Kinder und Jugendliche mit in den Versicherungsschutz aufzunehmen seien. Es dauerte aber noch einmal vier Jahre, ehe der Gesetzgeber dies aufgriff.

Seit dem 1. April 1971 gilt der Unfallversicherungsschutz auch für Schülerinnen und Schüler, Kinder in Betreuungseinrichtungen und Studierende. Ebenso greift der Versicherungsschutz der Schülerunfallversicherung während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten oder Berufsschulen.

WEITERLESEN

Mehr zur Schülerunfallversicherung:

www.dguv.de › Versicherung › Versicherte Personen › Kinder, Schüler und Studenten

Je vielfältiger ein Team zusammengestellt ist, desto leichter fällt es ihm, kreativ Probleme zu lösen. GettyImages/fizkes

Die Mischung macht's

Was zeichnet **ein gutes Team** aus? Immer mehr Studien bestätigen: Ein entscheidender Faktor ist die Vielfalt unter den Mitgliedern. Worauf Führungskräfte hier achten sollten.

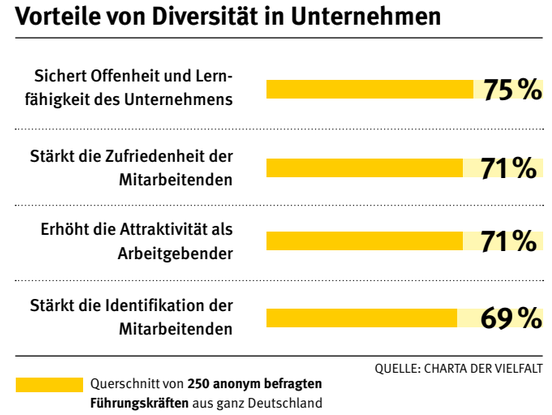
VON **JULIEN HOFFMANN**

Bereits in den 1970er-Jahren beschäftigte sich der amerikanische Psychologe Richard Hackman intensiv mit den Grundlagen erfolgreicher Teamarbeit. In seiner Forschung kam er zu dem Schluss, dass eine gute Zusammenarbeit weniger von den Persönlichkeiten und Charaktereigenschaften der einzelnen Mitglieder abhängt. Viel wichtiger seien demnach gewisse Grundbedingungen wie ein gemeinsames Ziel oder die richtige Teamstruktur. Letzteres bedeutete für den Psychologen vor allem, dass im Team eine gewisse Vielfalt in Bezug auf Fähigkeiten, Wissen, Alter, Geschlecht und Herkunft herrschen sollte.

Dass Hackmans Erkenntnis im Unternehmenskontext heute aktueller ist denn je, zeigt das Beispiel der Deutschen Bahn. „Wir sehen uns als Spiegel unserer Gesellschaft. Deshalb finden wir es wichtig, dass Teams bei uns breit aufgestellt und nicht alle Mitglieder männlich, weiß und über 50 sind", sagt Susanne Küspert, Leiterin des Bereichs Personalstrategie und Diversity bei der Deutschen Bahn AG. „Wir denken auch, dass gemischte Teams erfolgreicher arbeiten. Sie treffen robustere Entscheidungen und wagen gleichzeitig mehr Innovation, weil verschiedene Perspektiven einbezogen werden."

Doch Vielfalt allein ist natürlich noch kein Garant für Erfolg. Immer wieder kommt es in Arbeitsgruppen zu Konflikten, wie auch aus der Stressstudie 2016 der Techniker Krankenkasse hervorgeht, in der rund 30 Prozent der Arbeitnehmenden „schlechte Stimmung im Team" als Stressfaktor angaben. Einer der Aspekte, der Teams immer wieder vor Herausforderungen stellt, ist die Zusammenarbeit verschiedener Generationen. Dr. Franziska Jungmann, Präventionsberaterin im Referat für Psychologie und Gesundheitsmanagement der Unfallversicherung Bund und Bahn, erklärt: „Wenn die Unterschiede zwischen Gruppen auffällig werden, kann das zu Problemen führen." Beim Alter sei dies oft der Fall, wenn in Betrieben Kolleginnen und Kollegen mittleren Alters fehlen. „Je stärker diese Unterschiedlichkeit ausgeprägt ist und von den Mitarbeitenden auch wahrgenommen wird, desto häufiger treten soziale Abgrenzungsprozesse auf."

Vorteile von Diversität in Unternehmen



QUELLE: CHARTA DER VIELFALT

Querschnitt von **250 anonym befragten Führungskräften** aus ganz Deutschland

Unterschiedlichkeit wertschätzen und Vorurteile abbauen

Dieser Entwicklung können Führungskräfte entgegenwirken, indem sie dafür sorgen, dass sich Teams aus möglichst allen Altersgruppen zusammensetzen. Darüber hinaus hilft es, aktiv ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem die Unterschiedlichkeit wertgeschätzt wird und in dem alle Beteiligten einen Mehrwert in einer altersdiversen Zusammensetzung sehen. „Jede Altersgruppe bringt ja bestimmte Stärken mit sich, was gerade mit Blick auf Leistung, Innovation und Flexibilität von Gruppen und Organisationen sehr wichtig ist. Diese Stärken in den Aufgaben zielgerichtet einzubeziehen und in der Kommunikation zu berücksichtigen, trägt dazu bei, effektiv Vorurteile abzubauen", verdeutlicht Jungmann.

Welche Vorteile die Zusammenarbeit verschiedener Altersgruppen konkret haben kann, zeigt ein Beispiel der Deutschen Bahn: „Zum Teil stammen unsere Stellwerke noch aus der Kaiserzeit. Daher ist es essenziell, ältere und erfahrene Beschäftigte zu haben, die mit diesen Technologien vertraut sind und ihr Expertenwissen weitergeben können", erklärt Küspert. Umgekehrt helfe die Perspektive der jüngeren Generation dabei, Dinge auch mal neu zu denken und bestimmte Abläufe, die mitunter schon immer auf eine bestimmte Art gemacht wurden, zu hinterfragen und womöglich effizienter zu gestalten. Aber auch im Kontext des technologischen Wandels sei die Erfahrung von jungen Mitarbeitenden für den Konzern von entscheidendem Wert: „Wir sind stark von >>

Auch die Förderung von Menschen mit Behinderung schafft in Unternehmen eine Kultur, in der Vielfalt wertgeschätzt wird.

Getty Images/xavierarnau

Wir finden es wichtig, dass Teams bei uns breit aufgestellt und nicht alle Mitglieder männlich, weiß und über 50 sind.

Susanne Küspert

Leiterin Personalstrategie und Diversity, Deutsche Bahn AG

>> der Digitalisierung betroffen. Da hilft es natürlich sehr, wenn wir neue Kolleginnen und Kollegen bekommen, die die entsprechende Expertise mitbringen und diesen Wandel mit vorantreiben."

Frauenquoten sorgen für Erfolg im Unternehmen

Neben dem Alter spielt beim Thema Vielfalt auch die Geschlechterverteilung eine entscheidende Rolle. „Reine Männer- oder Frauenteams neigen eher zu homogenen Meinungen", so Jungmann. Bei einer zu einseitigen Zusammensetzung fehle dementsprechend die so wichtige Perspektivenvielfalt. „Auch beim Aspekt Geschlecht zeigen die Studien, dass besser durchmischte Teams bessere Leistungen erbringen", bekräftigt die Präventionsberaterin. Dieser Meinung ist auch Susanne Küspert: „Gerade bei strategischen Fragen und innovativen Prozessen sind genderdurchmischte Teams mit ihren unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen wichtig – im Zusammenspiel führen sie zu besseren und profitableren Entscheidungen." Erst kürzlich hat sich der Konzern daher das Ziel gesetzt, bis 2024 den Anteil von Frauen in Führungspositionen von derzeit 20 Prozent auf 30 Prozent zu erhöhen.

Wie eine aktuelle McKinsey-&-Company-Studie zeigt, zahlen sich solche Entscheidungen wirtschaftlich aus: Sind Frauen in der Führungsetage eines Unternehmens vertreten, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für einen überdurchschnittlichen Erfolg um ganze 21 Prozent. Die Korrelation zwischen Vielfalt und Erfolg erklären die Autoren der Studie unter anderem damit, dass diverse Unternehmen häufig attraktiver auf qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber wirken. Ein weiterer wichtiger Faktor ist zudem, dass vielfältige Teams unterschiedlichste Sichtweisen einbringen und dadurch oft kreativere Ideen und Lösungsansätze für Probleme entwickeln sowie durch die Perspektivenvielfalt auch insgesamt fähiger sind, sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen und Märkte einzustellen.

Dass sich Diversität in Teams auszahlt, wird inzwischen von immer mehr Führungskräften erkannt. Leider besteht hier in vielen Bereichen noch immer Handlungsbedarf, so etwa bei Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung, denen im Arbeitsprozess häufig eine vermeintlich verminderte Produktivität unterstellt wird. Dabei sind schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose, wie kürzlich aus Zahlen des Diversity Monitors des Instituts für Diversity Management hervorging.

Behinderung als Chance wahrnehmen

Für Unternehmen liegt hier also großes Potenzial. Immerhin hat in Deutschland rund jeder Neunte eine Behinderung sowie jeder Elfte eine Schwerbehinderung. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel sind Führungskräfte also gut beraten, beim Thema Diversität auch behinderte Menschen zu berücksichtigen und den Blick auf die Talente statt auf die Defizite zu richten. Die Ansatzpunkte können hier von der Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze über die Kooperation mit Behindertenorganisationen bis hin zur Förderung von Jugendlichen mit Behinderung in der Ausbildung reichen. Führungskräfte, die sich solchen Maßnahmen verschreiben, schaffen aktiv eine Kultur, in der Vielfalt wertgeschätzt und in der Behinderung als Chance begriffen wird.

Zum Weiterlesen:
topeins.dguv.de › Suche: Vielfalt als Chance

Sich(er) verstehen

Missverständnisse *vermeiden*

Fünf Tipps für Führungskräfte, die helfen, **die Kommunikation zu verbessern** und im täglichen Austausch nicht aneinander vorbeizureden.

Wenn zwei Menschen miteinander reden, verstehen sie nicht alle Gesprächsinhalte gleich. Da kann es schnell zu Missverständnissen kommen und in der Folge auch zu Fehlern, die mit einer besseren Kommunikation vermeidbar gewesen wären. Worauf Führungskräfte achten sollten:

Haltung bei der Ansprache

Es sollte selbstverständlich sein, geht aber gerade in stressigen Situationen leicht unter: Andere Menschen möchten mit Wertschätzung, Höflichkeit und Respekt behandelt werden. Ist dies nicht der Fall, schaltet das Gegenüber schnell in den Abwehrmodus. In der Folge sinkt die Fähigkeit, das Gesagte aufzunehmen.

Auf das Wesentliche konzentrieren

Missverständnisse entstehen auch dadurch, dass Adressaten nicht klar ist, ob die Botschaft für sie bestimmt ist. Wer also Informationen teilt, sollte sich vorher überlegen, ob diese auch für andere wichtig sind oder sein können. Ebenso sollten die Informationen nicht in einer langen Ansprache versteckt werden, sondern klar formuliert sein. Abkürzungen gilt es zu vermeiden, wenn sie im Team nicht gebräuchlich sind.

Die Erwartungen dämpfen

Beteiligte eines Gesprächs gehen oft mit unterschiedlichen Erwartungen in den Dialog. Werden die Erwartungen nicht erfüllt, kommt es leichter zu Missverständnissen und es entsteht schnell Unzufriedenheit. Führungskräfte sollten daher nicht nur ihre eigenen Erwartungen im Blick haben, sondern auch bedenken, mit welchen Erwartungen die andere Seite in das Gespräch gehen könnte.

Den Ausführungen Aufmerksam folgen

Führungskräfte sind nicht nur Absender von Botschaften, sondern auch Empfänger. Wenn Mitarbeitende ihnen etwas sagen möchten, ist dies aufgrund der hierarchischen Unterschiede nicht immer leicht. In der Rolle als Zuhörer können es Führungskräfte ihren Mitarbeitenden erleichtern, das loszuwerden, was diese sagen möchten. Aufmerksam zu bleiben im Gespräch und dies auch zu zeigen, indem etwa der Blick nicht ständig zum Bildschirm wandert, vermittelt dem Gegenüber, dass man sich Zeit für das Gespräch nimmt.

BEIM Gespräch Aktiv zuhören

Damit eng verbunden ist die Rolle des aktiven Zuhörers. Mitarbeitende möchten wissen, ob sie verstanden wurden. Ein Lächeln oder Nicken signalisiert, dass dies der Fall ist. Doch auch Nachfragen vermitteln, dass man zugehört hat – vor allem, wenn man dabei in eigenen Worten kurz wiedergibt, was der oder die andere zuvor gesagt hat.

Kommunikation ist eines der Handlungsfelder der Kampagne **kommmitmensch**. Hier finden sich weitere Tipps:
www.kommmitmensch.de › Die Kampagne › Handlungsfelder im Fokus › Kommunikation

Getty Images/FreshSplash

Steter Wechsel

Was bedeutet es für Beschäftigte und Führungskräfte, wenn der angestammte Arbeitsplatz **zum Flying Desk** wird?

VON **JULIA FRESE**

Noch vor einem Jahr hatte mancher Beschäftigte seinen Schreibtisch im Büro fast wie ein Wohnzimmer eingerichtet: Hier die Familienfotos, da die Stamm-Kaffeetasse und neben dem Bildschirm noch eine Topfpflanze. In der Pandemie wurde für viele, die eine Bürotätigkeit ausüben, das heimische Wohnzimmer zum Büro. Unternehmen und Einrichtungen stellten in der ersten Homeoffice-Phase fest: Der Produktivität schadet es nicht. Sie wollen darum auch nach der Corona-Krise zumindest teilweise weiter auf Konzepte der mobilen Arbeit und Telearbeit setzen. Eine Idee, die bereits manchmal umgesetzt wurde, ist die der „Flying Desks“. Dabei wird ein Büroarbeitsplatz jeweils tage- oder stundenweise von verschiedenen Beschäftigten genutzt. Die übrige Arbeitszeit verbringen die Beschäftigten weiterhin am heimischen Schreibtisch.

> Wichtig ist, dass die Führungskraft den Bedarf an Arbeitsplätzen realistisch abdeckt, sodass jeder, der ins Büro kommen möchte, auch die Möglichkeit dazu hat.
>
> **Dr. Marlen Cosmar**
> Arbeitspsychologin

Dr. Marlen Cosmar, Arbeitspsychologin am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), erklärt, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit das Konzept für alle Beteiligten funktioniert: „Wichtig ist, dass die Führungskraft den Bedarf an Arbeitsplätzen realistisch abdeckt, sodass alle, die ins Büro kommen möchten, auch die Möglichkeit dazu haben.“ Es könnten immer Situationen entstehen, in denen Beschäftigte plötzlich unerwartet auf den Arbeitsplatz im Büro angewiesen seien, etwa wenn Handwerkerarbeiten das Arbeiten daheim unmöglich machen. „Darum sollten Führungskräfte lieber einen Puffer einplanen, sodass im Normalfall immer ein paar Schreibtische leer bleiben.“ Darüber hinaus seien Buchungssysteme wichtig, über die die Beschäftigten vorab erkennen können, wie viele Plätze noch frei sind, sagt Cosmar.

Es sei eine Typfrage, wie gut sich Einzelne mit dem System der Flying Desks anfreunden könnten, so die Psychologin weiter. „Für die eine Person ist es besonders wichtig, ihrem Arbeitsplatz eine persönliche Note zu geben, der anderen ist das komplett egal. Sie schätzt dafür einen aufgeräumten Schreibtisch mehr.“ Für erstere Gruppe könnten abschließbare Rollwagen eine Möglichkeit sein, persönliche Gegenstände sicher im Büro aufzubewahren und dann an den jeweiligen Arbeitsplatz zu holen. Denn beim System der Flying Desks gilt: Am Ende des Arbeitstages wird ein komplett aufgeräumter Schreibtisch für den nächsten Kollegen oder die nächste Kollegin zurückgelassen.

Auch technisch muss ein Unternehmen entsprechend gut ausgerüstet sein, um den Beschäftigten den Arbeitsalltag an wechselnden Schreibtischen unkompliziert zu ermöglichen. „Am einfachsten funktioniert das System mit Dockingstations und Laptops, da Beschäftigte hierbei sofort ihre gewohnte Desktop-Umgebung vor sich haben“, so Cosmar. Etwas komplexer sei es, wenn Beschäftigte lediglich persönliche Accounts in den Betriebssystemen und Programmen haben, mit denen das Unternehmen arbeitet. Denn dann braucht es eine technische Lösung dafür, wo Dateien gespeichert werden, die nur einzelne Beschäftigte verwenden.

Für einen Teil der Beschäftigten könnten technische Fragen zunächst eine Herausforderung darstellen. „Vorgesetzte sollten deswegen dafür sorgen, dass immer ein Team für technische Fragen vor Ort ist, das kurzfristig helfen kann“, rät Cosmar. Die wechselnden Schreibtische haben aber auch Vorteile, wie die Arbeitspsychologin betont: „Man kommt mit anderen Kolleginnen und Kollegen als sonst ins Gespräch, die Teams durchmischen sich besser.“

Dennoch sollten Vorgesetzte bedenken, dass sich gerade langjährig Beschäftigte mit der Veränderung schwertun könnten. Oberste Maxime sei es darum, mit allen von der Veränderung Betroffenen in gutem Austausch zu bleiben, um auf mögliche Unzufriedenheit entsprechend reagieren zu können.

Informationen der DGUV zur Arbeitswelt 4.0:
www.dguv.de/de/praevention/arbeitenvierpunktnull

Illustration: Getty Images/shtonado

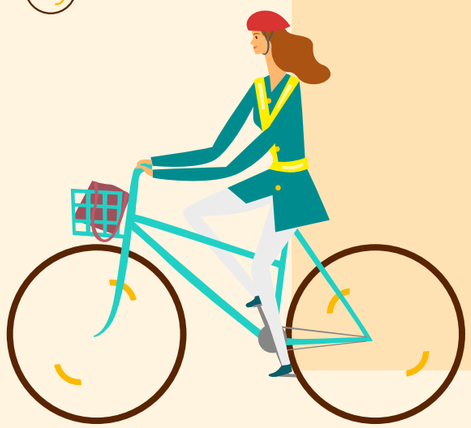
Bringen Sie's ins Rollen

Immer mehr Arbeitnehmende radeln zur Arbeit. Ein Trend, den Führungskräfte unterstützen sollten. Nicht nur, weil sie damit die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachweislich fördern.

VON **JANA ILLHARDT**

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) genügt es schon, fünfmal pro Woche eine halbe Stunde mit dem Rad zu fahren, um Krankheiten entgegenzuwirken. Die Universität Frankfurt fand 2015 im Rahmen ihrer Studie „Mobilität und Gesundheit" heraus, dass Arbeitnehmende, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen, durchschnittlich zwei Tage pro Jahr weniger krank sind als Auto- und ÖPNV-Nutzer. „Führungskräfte sind daher gut beraten, sich aktiv dafür einzusetzen, dass ihre Mitarbeitenden mit dem Rad zur Arbeit fahren", meint Ralf Hüttig von der Berufsgenossenschaft Verkehr.

Doch nicht nur aus gesundheitlichen Gründen kann es sinnvoll sein, das Radfahren zu fördern (siehe rechts). Immer mehr Arbeitgebende erkennen diese Vorteile, sagt Julia Fohmann, Pressesprecherin beim Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR). Unternehmen, in denen bisher kaum geradelt wird, empfiehlt sie eine Evaluation: „Mangelt es an sicheren und geschützten Abstellplätzen? Oder an Waschmöglichkeiten? Möglicherweise können Führungskräfte ihre Angestellten mit wenigen Maßnahmen dazu bewegen, aufs Rad zu steigen." Eine einfache Lösung könne sein, selbst als Vorbild zu fungieren und in die Pedale zu treten. „Fahrradhelm und Warnweste nicht vergessen!", erinnert Fohmann.



UMSETZUNGSTIPPS

Maßnahmen, um die Fahrradnutzung zu fördern

1. **Fahrradaktionstag initiieren,** an dem verschiedene (Elektro-)Fahrräder präsentiert und Probe gefahren sowie Helme und Klingeln getestet werden können (etwa in Kooperation mit dem DVR und dem ADFC)
2. **Fahrsicherheitstraining** anbieten (etwa über den DVR oder ADFC)
3. **Sichere Fahrradstellplätze schaffen,** die Mitarbeitende kostenfrei nutzen können
4. **Kostenlosen Radcheck** zum Saisonbeginn anbieten, Fahrradreparaturservice oder Fahrradcodierung in Kooperation mit der Polizei
5. **Kostenloses Laden** von Elektrofahrrädern anbieten
6. **Wasch- und Umkleidemöglichkeiten** im Unternehmen zur Verfügung stellen
7. Möglichkeiten der Fahrradnutzung **umfassend kommunizieren** (z. B. Intranet-Seite, Faltblatt)
8. **Fahrradhelme und Sicherheitswesten** für die Belegschaft bereitstellen
9. **Fahrradwegekarten** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich aushängen
10. **Firmenfahrräder anschaffen** (ggf. auch E-Bikes). Alternativ kann der Belegschaft die kostengünstige Nutzung eines individuellen Fahrrads (zum Beispiel nach dem Konzept des Dienstradleasings) ermöglicht werden.

MOTIVATIONSTIPPS

Es gibt lauter gute Gründe fürs Fahrradfahren

1. **Fahrradfahren hält gesund**, beugt Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor, stärkt das Immunsystem, die Kondition und die Leistungsfähigkeit.
2. Radelnde Mitarbeitende sind im Durchschnitt seltener krank. Sie **verringern die Ausfallzeiten** im Unternehmen.
3. Bei Entfernungen bis fünf Kilometer ist das **Fahrrad die schnellste Möglichkeit,** ans Ziel zu kommen.
4. **Radfahren schont das Klima** und verbessert die betriebliche Klimabilanz.
5. Das Rad für **kurze Besorgungs- oder Geschäftsfahrten** zu nutzen, spart Auto- oder Taxikosten.
6. **Fahrradfahren macht wach,** bringt den Kreislauf in Schwung und lässt einen fitter in den Tag starten.
7. **Der Verkehrsraum in den Städten wird entlastet,** was zu weniger Staus führt.
8. **Das Image des Unternehmens wird gestärkt,** wenn es sich für eine nachhaltigere Mobilität einsetzt.

Tipps wurden Zusammengestellt in Kooperation mit der BG Verkehr und dem DVR

Gefahrenstellen vermeiden

Der interaktive Unfallatlas der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zeigt Unfälle mit Personenschaden. Mit ihm lassen sich sichere Fahrradrouten zur Arbeitsstätte planen.

unfallatlas.statistikportal.de

Ruhe für den Magen

Stress kann auf den Magen schlagen, daher ist ein wenig Entspannung zwischendurch sehr wichtig. Getty Images/seb_ra

Menschen, die häufig Schmerzen im Oberbauch und ein frühzeitiges Sättigungsgefühl verspüren, leiden eventuell an **funktioneller Dyspepsie**. Akuter oder chronischer Stress könnten die Ursache sein.

VON **JULIEN HOFFMANN**

Prof. Dr. med. Andreas Stengel verantwortet am Uniklinikum Tübingen den ambulanten Bereich der Abteilung für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie.
Verena Müller, UKT

Herr Prof. Dr. Stengel, was versteht die Medizin unter funktioneller Dyspepsie? Wie unterscheidet sie sich von einfachen Magenbeschwerden?
Wir sprechen von einer funktionellen Dyspepsie, auch Reizmagensyndrom genannt, wenn Beschwerden im oberen Bauchbereich vorliegen, die über einen längeren Zeitraum anhalten und als beeinträchtigend erlebt werden. Wichtig ist also zum einen der Zeitraum. Dass einem mal der Magen vor einer Prüfung grummelt – so etwas kennt jeder. Das hat aber nichts mit einer funktionellen Störung zu tun. Zum anderen gibt es beim Reizmagensyndrom keine ausreichende körperliche Erklärung für die Beschwerden.

Ist funktionelle Dyspepsie also eher eine psychosomatische Erkrankung?
Beim Reizmagensyndrom kann es zwar durchaus zu entzündlichen Reaktionen im Magen- und Dünndarmbereich kommen, die ein Grund für einen Teil der Beschwerden sein können. Diese sind allerdings vom Ausmaß her nicht sehr ausgeprägt. Genau deswegen ist bei einer funktionellen Dyspepsie die Ausschlussdiagnostik wichtig. Wir müssen also zum Beispiel erst eine Magenspiegelung und einen Ultraschall gemacht haben, um klare somatische Erkrankungen, wie eine Magenschleimhautentzündung oder auch eine bösartige Erkrankung, ausschließen zu können. Erst dann können wir die Diagnose Reizmagensyndrom stellen und uns anderen möglichen Ursachen und Therapiemöglichkeiten zuwenden.

Und was sind mögliche Ursachen für eine funktionelle Dyspepsie?
Da gibt es ganz unterschiedliche Faktoren. Am besten zusammengefasst werden können diese in einem sogenannten biopsychosozialen Krankheitsmodell. Unter die biologischen Faktoren fällt zum Beispiel die Genetik oder das Geschlecht. So sind Frauen etwa doppelt so häufig betroffen wie Männer. Und dann gibt es eben auch die äußeren Umstände. Wir wissen beispielsweise, dass sowohl akuter als auch chronischer Stress, unregelmäßige Mahlzeiten oder Nikotinkonsum Risikofaktoren sind.

Führungskräfte stehen häufiger unter Stress. Sind sie daher besonders gefährdet?
Ich würde das nie monokausal sehen. Stress ist zwar ein entscheidender Faktor, doch meistens zieht dieser Stress auch weitere Dinge nach sich. Wer aufgrund von Zeitnot und Zeitdruck unter Stress steht, ernährt sich zum Beispiel oft unregelmäßig und damit ungesund, lässt Mahlzeiten eventuell komplett ausfallen oder greift mitunter zur Beruhigung eher zu Zigaretten und Alkohol, wodurch das Risiko einer Erkrankung weiter steigt. Oft gibt es beim Reizmagensyndrom also nicht die eine Ursache. Stattdessen kommt es zu einer Kumulation von verschiedenen Faktoren, die dann den Nährboden für eine solche Erkrankung bereiten können. >>

>> Wie erkenne ich, ob ich unter funktioneller Dyspepsie leide und womöglich ärztliches Fachpersonal aufsuchen sollte?
Neben anhaltenden Beschwerden im Oberbauchbereich zählt auch ein frühzeitiges Sättigungsgefühl zu den Symptomen. Obwohl man nur eine kleine Portion zu sich genommen hat, fühlt es sich an, als hätte man eine ganze Schweinshaxe gegessen. Eigentlich würde man noch weiter essen, kann es aber nicht. Das führt oft zu Gewichtsverlust. Übelkeit und Schmerzen nach dem Essen können weitere Anzeichen sein.

Wie wird eine funktionelle Dyspepsie therapiert?
Am Anfang steht zunächst die sogenannte Psychoedukation, bei der wir die Betroffenen über die Krankheit aufklären. Anschließend schauen wir, wo die Probleme auf der psychosozialen Ebene liegen und welche therapeutischen Möglichkeiten infrage kommen könnten. Häufig empfehlen wir zum Beispiel regelmäßige und kleine Mahlzeiten, fettarme und ballaststoffreiche Ernährung, wenig Alkohol, möglichst kein Nikotin sowie ausreichend Schlaf. All das sind Bausteine, die sich sehr günstig auf die Symptomatik auswirken können. Bei diesen sogenannten Lebensstiländerungen haben wir aber immer auch einen Blick auf die Lebensrealität der Patientinnen und Patienten. Das heißt, wir versuchen bei unseren Empfehlungen zu berücksichtigen, was für die Erkrankten auch tatsächlich umsetzbar ist. Zusätzlich dazu setzen wir auch symptomatische Medikation, wie zum Beispiel Säurehemmer, ein.

Führungskräfte haben eine Vorbildsfunktion im Betrieb und sollten ein positives Beispiel in Sachen Gesunderhaltung setzen. Gibt es hier Maßnahmen, die für sie infrage kämen?
In dieser Berufsgruppe herrschen ja oft hohe Anforderungen von außen sowie ein hohes Leistungsideal, also zusätzlich noch Anforderung von innen. Hier könnte man schauen, wie man es schafft, dass die Person bei den ganzen Anforderungen trotzdem noch mit sich selbst in der Situation gut umgehen kann. Stichwort: Selbstfürsorge. Und dazu gehört, dass man sich regelmäßig etwas zu essen macht und sich nicht schnell zwischendurch den Hamburger reinstopft, sondern sich hinsetzt und eine gesunde Mahlzeit zu sich nimmt. Oder man abends lieber eine halbe Stunde spazieren geht als die halbe Flasche Rotwein zu trinken. Mitunter kann hier der Einsatz eines Symptom-Tagebuches helfen, um zu schauen, wann Symptome auftreten: Was mache ich in diesen Situationen, was habe ich da gegessen und wie geht es mir danach?

> Führungskräfte sollten sich in Selbstfürsorge üben. Dazu gehören etwa regelmäßige Mahlzeiten.
>
> **Prof. Dr. med. Andreas Stengel**
> Oberarzt am Uniklinikum Tübingen

Kleine Mahlzeiten sind oft schonender für den Magen als große. Getty Images

CHECKLISTE

Das hilft bei der Diagnose Reizmagen

Von kleinen Mahlzeiten bis hin zum Verzicht auf Nikotin: Im Fokus der Behandlung einer funktionellen Dyspepsie stehen die sogenannten Lebensstiländerungen.

1. **Die Reduktion von Stress** kann bei funktioneller Dyspepsie wichtig sein. Entspannungsübungen oder Yoga können dabei helfen.
2. Wer unter dem Reizmagensyndrom leidet, sollte über den Tag verteilt eher mehrere **kleine Mahlzeiten** zu sich nehmen statt wenige große. Das ist schonender für den Magen.
3. Hastig verschlungene Mahlzeiten beanspruchen den Magen. Es sollte sich **ausreichend Zeit für das Essen** genommen werden.
4. Auch **einfache Hausmittel** können die Symptome des Reizmagensyndroms lindern. Besonders hilfreich wirkt etwa Salbeitee.
5. **Nikotin- und Alkoholkonsum** gelten bei funktioneller Dyspepsie als Risikofaktoren, weshalb darauf verzichtet werden sollte.

Halt dich fit

Sport für *Vielsitzer*

Mit regelmäßiger Bewegung beugen Beschäftigte in sitzenden Tätigkeiten zahlreichen Erkrankungen vor. **Fünf kleine Übungen,** die zwischen Tastatur und Aktenschrank funktionieren.

VON **JANA ILLHARDT**

Türmt sich die Arbeit, kann es ein befriedigendes Gefühl sein, über Stunden Aufgabe um Aufgabe wegzuarbeiten. Auf Dauer bezahlen Führungskräfte dafür im Zweifel nicht nur mit Rückenschmerzen. „Fahren Kreislauf und Stoffwechsel über längere Zeit herunter, passt sich der Körper an“, betont Anja Mücklich vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV. „Der Stoffwechsel erlahmt, das Risiko, an Diabetes oder Krebs zu erkranken, steigt.“

Jede Stunde aktive Pausen einplanen

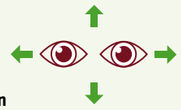
Wer denkt, die Joggingrunde nach Feierabend würde diese Risiken wettmachen, irrt. „So zeigt eine neuere Studie, dass selbst Sport nach der Arbeit die Folgen bewegungsinaktiver Arbeitstage nicht ausgleicht“, so Mücklich. Sie rät daher zu aktiven Pausen. „Schon fünf Minuten pro Stunde wirken sich positiv aus, wenn diese regelmäßig durchgeführt werden.“ Telefonate können im Gehen geführt werden, ein Informationsaustausch oder Ideensammlungen bei einem Brain-Walk. Auch direkt am Arbeitsplatz lassen sich leicht Übungen integrieren. „Das steigert die Durchblutung und damit die Sauerstoffversorgung des Gehirns, beugt Stress vor, lindert Schmerzen und hat positive Effekte auf das Herz-Kreislauf-System, die Blutfette und den Insulinspiegel.“ Die Umstellung lohnt. Und vielleicht ist der nahende Frühling die ideale Jahreszeit, um damit zu beginnen.

1 Der Oberkörper
Stellen Sie sich vor den Schreibtisch und strecken Sie sich. Winkeln Sie den rechten Arm hinter dem Kopf an. Achten Sie dabei auf einen geraden Rücken. Ziehen Sie mit der linken Hand Ihren Ellenbogen nach links und neigen Sie den Oberkörper leicht in die gleiche Richtung. Halten Sie die Dehnung im Oberkörper für 20 Sekunden. Die Übung drei Mal im Wechsel wiederholen.

2 Unterer Rücken
Schlagen Sie das rechte Bein über das linke und greifen Sie Ihr Knie mit der linken Hand. Ziehen Sie es zu sich, während Sie die rechte Schulter behutsam nach hinten drehen, bis die Dehnung in Oberschenkel und Rücken spürbar wird.
30 Sekunden halten, danach die Seite wechseln und drei Mal im Wechsel wiederholen.

3 Schultern und Brust
Stehen Sie aufrecht und verschränken Sie die Hände hinter dem Rücken ineinander. Bewegen Sie die Arme nun bewusst 30 Sekunden lang auf und ab, während Oberkörper und Kopf aufgerichtet bleiben. Fünf Wiederholungen dehnen Schulter- und Brustbereich.

4 Der Nacken
Setzen oder stellen Sie sich aufrecht hin. Schieben Sie den Hinterkopf in Richtung Decke. Greifen Sie mit der linken Hand über den Kopf, oberhalb des rechten Ohrs. Ziehen Sie den Kopf vorsichtig nach links, bis Sie eine Dehnung in Nacken und Schulter spüren. Nach 30 Sekunden lösen und die Seite wechseln. Fünf Mal pro Seite wiederholen.



5 Die Augen
Entspannen Sie Ihre Augen, indem Sie sie zehn Mal kreisrund im Uhrzeigersinn und zehn Mal gegen den Uhrzeigersinn rollen. Gucken Sie anschließend 30 Sekunden lang abwechselnd bewusst von oben nach unten sowie von links nach rechts. Der Kopf bewegt sich dabei nicht.

Die **kommmitmensch**-Kampagne bietet ein Plakat mit Übungen speziell für den Rücken. Download unter: **www.kommmitmensch.de › Aktuelles › Meldungen › Rückenübungen**

Ins Netz gegangen

Dreierlei Fundstücke **aus dem Internet**

DOKUMENTATION

Führung und Gesundheit trotz Arbeitsmarktwandel

Mit der Web-Dokumentation „Führung und Gesundheit“ gewährt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen tiefen Einblick in ein Themenfeld, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Denn in der sich beständig wandelnden Arbeitswelt müssen sich Unternehmen fortlaufend anpassen und neu ausrichten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Führungskräfte spielen hier eine wichtige Rolle bei der Vermittlung neuer Strukturen und Prozesse. Gleichzeitig sind sie aber auch Betroffene dieser Veränderungen. Wie umgehen mit zusätzlichen Belastungen für Führungskräfte und Beschäftigte? Mit welchen Strategien gelingt es, den Anforderungen der Unternehmen und der Gesundheit der Mitarbeitenden gleichermaßen gerecht zu werden?

Mit einem Mix aus Video, Audio und Text vermittelt die Dokumentation den heutigen Stand der Forschung. Dank des multimedialen Charakters wird der Stoff anschaulich vermittelt.

Im Netz: **doku-arbeitswelten.baua.de/kompass-fuhrung#255465**

WEGWEISER

Vorschläge, wie die Pflege gesund bleibt

Die PDF-Broschüre „Gesundheitsorientiertes Handeln in der Pflege 2020“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) liefert betriebliche Handlungsempfehlungen für mehr Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt beständig: Waren es im Jahr 2009 noch 2,34 Millionen Personen, wuchs ihre Zahl bis 2018 auf 3,4 Millionen. Gleichzeitig macht sich der Fachkräftemangel im Pflegesektor besonders stark bemerkbar: Auf 100 offene Jobs kommen gerade einmal 26 Arbeitssuchende. Daraus resultiert eine dauerhafte Überlastung der vorhandenen Kräfte. In Interviews lässt die IGA Betroffene zu Wort kommen und leitet anschließend Handlungsempfehlungen aus deren Praxisberichten ab.

Der Wegweiser „Gesundheitsorientiertes Handeln in der Pflege“ macht konkrete Vorschläge, wie man die Fachkräfte entlastet und ihre Gesundheit schützt – besonders lesenswert für alle, die im Pflegesektor tätig sind.

Herunterzuladen als PDF unter: **www.iga-info.de/veroeffentlichungen**

VIDEO

Worauf Autofahrende beim Aussteigen achten sollten

Viele Pendelnde steigen heute bewusst aufs Rad, vor allem wenn Wohnung und Arbeitsstelle nur wenige Kilometer trennen. Doch dabei vergessen sie leicht, dass nun neue Risiken auf sie lauern: Was im Englischen als „dooring“ (dt.: „Türöffnung“) bezeichnet wird, ist eine ernste Gefahr im Straßenverkehr. Fahrerinnen und Fahrer in parkenden Autos öffnen ihre Tür und versperren damit nahenden Radfahrenden urplötzlich den Weg. Die haben Glück, wenn sie mit ein paar Schrammen davonkommen, wie in einem Video des Deutschen Verkehrsrats mit Unterstützung der DGUV. Wahrscheinlicher sind Frakturen an Füßen, Beinen, Armen, Händen oder Schlüsselbeinen. Wer sich ohne Fahrradhelm in den Berufsverkehr stürzt, muss sogar mit noch Schlimmerem rechnen.

Das Video „Die lauernde Tür: Multitasking“ zeigt eine reale Gefahr im Straßenverkehr, an die man selten denkt – ein wichtiger Beitrag zu mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg.

Unter „Die lauernde Tür“ sind dieser und weitere Clips zu finden: **www.youtube.de**

Den inneren Dialogen zuhören

Der Autor und Coach Urs R. Bärtschi über **Selbsterkenntnis** und wie diese hilft, sich und andere besser zu verstehen.

Seit 1992 ist der Schweizer Urs R. Bärtschi als Coach und Berater tätig sowie als Dozent an der Akademie für Individualpsychologie in Kloten (Schweiz). Sein 2014 erstmals veröffentlichtes Buch „Ich bin mein eigener Coach“ ist im vergangenen Jahr in dritter, überarbeiteter Auflage erschienen.

Herr Bärtschi, an wen richtet sich Ihr Buch?
An Leserinnen und Leser, die sich selbst besser einschätzen können möchten. Gerade die Beschreibungen der vier Protagonisten auf der eigenen, inneren Bühne geben einen amüsanten Aufschluss über die eigene Persönlichkeit. „Susi Geschäftig“, „Alex Konsequent“, „Gabriela Freundlich“ und „Stefan Gemütlich“ verkörpern in meinem Buch auf sympathische Art und Weise die vier Grundrichtungen, die jeder Mensch als Eigenschaften und Möglichkeiten in sich trägt. Das Buch ermutigt, sich selbst in allen Selbstkompetenzen wahrzunehmen und diese zu fördern. Der ressourcenorientierte Blick auf die eigenen Stärken bietet eine sehr nutzbare Hilfestellung, sich selbst unverkrampft gegenüberzutreten und fast spielerisch die eigene Person „von außen“ zu betrachten.

Wie kann das Modell für den beruflichen Lebensweg hilfreich sein?
Gutes Selbstmanagement bedeutet, sein eigener Coach zu sein. Mut und Selbsterkenntnis sind dabei die Schlüssel. Die eigene Selbstkenntnis führt dabei immer auch zu einem besseren Verständnis des Gegenübers, ob Mitarbeitende oder Vorgesetzte. Gelungenes Selbstcoaching führt zu Autonomie und sicherem Handeln. Eigene Zielsetzungen werden Schritt für Schritt erreicht, wenn der Mensch sich selbst gut kennt.

Wie wenden Leserinnen und Leser das gewonnene Wissen auf sich selbst an und werden zu ihrem eigenen Coach?
Indem sie ihren inneren Dialogen gut zuhören. Achten Sie dabei besonders gut auf die „Darsteller“ – jene Stimmen, die sich im Trubel des Lebens starkmachen und in den Vordergrund spielen, und auf jene, die in den Hintergrund gedrängt werden: „Nur keine Langeweile! Schnell! Das schaffst du noch heute!“, ruft der Geschäftige. „Alles oder nichts! Punktgenau! Sicherheit!“, fordert der Konsequente. „Harmonie! Rücksichtnahme auf alle!“, erbittet der Freundliche. „Zeit! Und bitte ohne Druck und Stress!“, ist der Anspruch des Gemütlichen. Alle vier stehen als Ressource und zur Selbstlenkung in unterschiedlichen Ausprägungen zur Verfügung. Die einzelnen Typen habe ich bewusst griffig beschrieben, damit sie einen hohen Erkennungswert haben. Das Buch leitet an, mit sich selbst in den Dialog zu treten und mit den „inneren Stimmen“ konstruktiv umzugehen.

Machen Sie mit bei der Verlosung

„Ich bin mein eigener Coach“
ist im Springer Gabler Verlag erschienen.
Wir verlosen ein Exemplar des Buches.

Wenn Sie mitmachen möchten, schreiben Sie uns **bis zum 15. März 2021** eine E-Mail mit dem Betreff „Verlosung ***top eins*** 1/21“ an **verlosung-topeins@dguv.de.**

Teilnahmebedingungen: Veranstalter der Verlosung ist Raufeld Medien GmbH (nachfolgend: Veranstalter). Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich volljährige natürliche Personen mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland. Die Teilnahme an der Verlosung ist kostenlos. Beschäftigte des Veranstalters, der DGUV sowie der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Unter mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los. Nach der Gewinnermittlung wird die Gewinnerin oder der Gewinner per Mail gebeten, Namen und Anschrift mitzuteilen. Der Gewinn wird per Post zugeschickt. Die Kosten der Zusendung des Gewinns übernimmt der Veranstalter. Der Veranstalter behält sich das Recht vor, die Verlosung zu jedem Zeitpunkt ohne Vorankündigung zu beenden, wenn aus technischen oder rechtlichen Gründen eine ordnungsgemäße Durchführung nicht gewährleistet werden kann. Eine Barauszahlung von Sachpreisen erfolgt nicht.

Datenschutzhinweis: Verantwortlich ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Glinkastr. 40, 10117 Berlin, dguv.de; unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie über datenschutzbeauftragter@dguv.de. Die Teilnehmenden willigen mit der Teilnahme an der Verlosung in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu dessen Durchführung ein, Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, indem Sie uns eine entsprechende Nachricht an die Kontaktdaten schicken. Die bis zum Zeitpunkt des Widerrufs erfolgte Verarbeitung bleibt rechtmäßig. Die Gewinnerin oder der Gewinner werden per E-Mail benachrichtigt. Ihre Daten werden nicht an Dritte übermittelt und unmittelbar nach der Verlosung gelöscht. Sie sind nicht dazu verpflichtet, uns Ihre personenbezogenen Daten zu überlassen; ohne Ihre Daten können Sie allerdings nicht an der Verlosung teilnehmen. Sie haben das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit).

Schlummern für Höchstleistung
Tipps fürs Homeoffice

Termindruck, Zeitmangel, ständige Erreichbarkeit, hohe Verantwortung – das kann Führungskräfte ordentlich stressen. **Imke König** hat Tipps, die helfen können.

Seit Monaten sitzen Abertausende im Homeoffice. Zum Glück gibt es dafür einen peppigen englischen Namen, der nicht nach „Ich quetsche mich mit meinem Laptop zwischen das Gerümpel auf dem kleinen Tisch in der Ecke“ klingt, sondern vielmehr nach lackweißem, leer geräumtem Schreibtisch und einer Wohnung, die nur für diesen Zweck gemietet wurde. Nicht nach dem Beherbergen von mehreren Personen, unter anderem sehr kleinen Personen, die das Wort „Arbeitsplatz“ noch nicht aussprechen, buchstabieren oder schreiben können, aber viel Platz beanspruchen. Und nicht nach Katzen, die auf der Tastatur liegen wollen.

Imke König ist Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin und Coach. In ihrer ***top eins***-Kolumne gibt sie Führungskräften Tipps für eine ausgewogene Work-Life-Balance und effizientes Stressmanagement.

Davon abgesehen hat es für etliche Berufstätige und gerade Führungskräfte aber auch gesundheitsförderliche Vorteile, plötzlich viel im Homeoffice arbeiten zu dürfen: Lange Arbeitswege fallen weg, es lauern durchaus auch weniger Ablenkungen und es ist plötzlich möglich, zwischendurch rauszugehen oder ein Nickerchen zu machen. Letzteres ist tatsächlich gerade für chronisch Erkrankte eine echte Chance, den Tag doch noch arbeiten zu können und sich nicht krankmelden zu müssen. Einige Unternehmen berichteten mir in den letzten Monaten von sehr niedrigen Krankenständen ihrer Belegschaft. Führungskräfte machen aber nie ein Nickerchen – das steht leider in keinem Management-Handbuch und wird auch nicht in Seminaren gelehrt. Dabei ist es enorm leistungssteigernd im Verlauf eines langen Tages. Bringt Ideen, fördert die Konzentrationsfähigkeit, Ausdauer und bei manchen sogar die Laune! Ist auch gut für den geplagten Rücken. „Gesunde Führung – Schlummern für Höchstleistung Teil 1“.

Wären die vielen Online-Konferenzen und Meetings nicht eine Chance, unbemerkt die Augen zu schließen und im Halbschlaf „Jaja“ ins Mikrofon zu murmeln? „Meine Kamera funktioniert leider nicht …“ Chrrrrpüüüü.

Mit einer Kollegin aus dem Hochschulbereich sprach ich über die Idee eines aufblasbaren Dummys, der vor die Kamera gesetzt wird und permanent interessiert aus der Gummihülle schaut. Vielleicht auch ab und an nickt. Viel sinnvoller wäre es natürlich, auch bei Online-Besprechungen Pausen zu machen. „Wissenschaftler haben keinen Körper“, seufzt erwähnte Kollegin nach einer neunstündigen Sitzung mit nur einer kleinen Mittagspause. Dabei ist es eine in der digitalen Weiterbildung fast heilige Regel: Nach einer Stunde muss es eine Pause geben. Am besten mit Bewegung. Zeit für Tee und Kaffee auffüllen oder wegbringen. Zeit für Augenrollen, Blinzeln und Palmieren. Seien Sie daher so gut zu sich und allen anderen digital Mitkommunizierenden – sorgen Sie für Pausen, fordern Sie Pausen, machen Sie Pausen, viel mehr als im Live-Setting.

Wenn Sie sich dazu nicht in der Lage sehen, verlassen Sie sich ganz auf die Technik. Sie sorgt zuverlässig dafür, dass Sie früher oder später aus dem Meeting fliegen. Und sollte das Netz mal unerwartet stabil sein: „Alle mal aufstehen und Arme in die Höhe!“ Das bringt Energie. Aber Vorsicht im Homeoffice: Tragen Sie noch die Pyjamahose? Tragen Sie überhaupt eine Hose? Die Kamera sieht alles!

Getty Images/ AnnaPustynnikova

Gesund genießen

Eine Wärmflasche von innen

Diese **Möhren-Joghurt-Suppe** ist lecker und dazu besonders magenfreundlich.

Unser Bauch ist manchmal schlauer als der Kopf. In besonders turbulenten Zeiten ist der Magen dann oft der Erste, der Alarm schlägt, wenn der Stress überhandnimmt. Mit dieser leichten und trotzdem aromatischen Suppe können Sie ihm zeigen, dass Sie ihn verstanden haben. Magenschonendes Gemüse wie Möhre und Fenchel trifft hier auf Ingwer und Koriander. Während der Koriander der Suppe seine Note verleiht, sorgt Ingwer auch für ein wenig Schärfe. Dank des fettarmen, kühlen und leicht sauren Naturjoghurts bleibt die Speise aber gut bekömmlich. Der Honig tut sein Übriges.

LEICHT ZUBEREITET

für 2 Personen

1. **400 g Möhren** schälen und in Scheiben schneiden. Einen **Fenchel** waschen, putzen und grob zerschneiden. Ein Stück **Ingwer** (ca. 4 cm) schälen und fein hacken.
2. Das Gemüse zusammen mit ½ TL **Koriandersamen** in einem Topf mit etwas **Öl** ca. 5 Minuten abgedeckt dünsten.
3. 500 ml **Gemüsebrühe** angießen, aufkochen und ca. 30 Minuten köcheln lassen.
4. Wenn das Gemüse weich ist, die Suppe mit einem Stabmixer cremig pürieren. Mit **Salz und Honig** abschmecken.
5. Die Suppe auf zwei Teller verteilen und je 2 EL **fettarmen Joghurt** einrühren. Mit etwas **Kresse** oder **frischen Kräutern** garniert servieren.

Heftvorschau

Umgang mit Unsicherheit
Veränderungen bringen Neues, wirken für manche Mitarbeitende aber auch bedrohlich. Wie führt man in Zeiten von Unsicherheit?

topeins.dguv.de

JETZT BESTELLEN

Fensteranhänger

www.dguv.de
webcode: p021607

UK|BG
Unfallkassen und
Berufsgenossenschaften
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

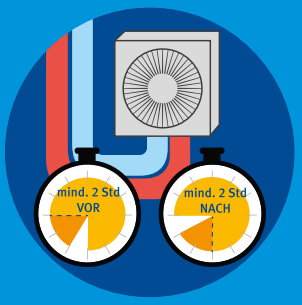
Infektionsschutzgerechtes Lüften:

ARBEITSSCHUTZ IST GESUNDHEITSSCHUTZ.

Zum Lüften Fenster und am besten auch Türen weit öffnen.

Zur CO_2-Timer App

Räume regelmäßig lüften. Frequenz mit CO_2-Timer App festlegen. Faustregel Besprechungsräume: alle 20 Minuten lüften (im Herbst für 5, im Winter für 3 Minuten). Vor und nach der Nutzung für 15 Minuten lüften.



Raumlufttechnische Anlagen zwei Stunden vor und nach, sowie während der Benutzung des Gebäudes betreiben.

Die Lüftung in Sanitärräumen dauerhaft laufen lassen.

Umluftgeräte wie Klimageräte, Heizlüfter oder Ventilatoren nur in Innenräumen mit Einzelbelegung betreiben. Zusätzlich ausgiebig lüften.

Mobile Raumluftreiniger nur ergänzend zum Fensterlüften verwenden. Zu Beschaffung, Nutzung und Wartung fachlichen Rat einholen.

Für branchenspezifische Standards und mehr Informationen wenden Sie sich an Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse: **dguv.de/corona**

Folgen Sie uns auf:

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Ausgabe 26.10.2020 www.dguv.de/publikationen webcode: p021587