

# impulse

für Gesundheit & Leistungsfähigkeit  
in der modernen Arbeitswelt

SPEZIAL FÜRSORGE

## GESTÄRKT AUS DER KRISE

Die AOK Rheinland-Pfalz/  
Saarland ist als Team  
gut durch die Pandemie  
gekommen und hat so  
gleich die Weichen für die  
Zukunft gestellt

### DIGITALER STRESS

Mit den richtigen Tools lassen  
sich negative Folgen der  
Digitalisierung verhindern

### VORSORGE

Mit Health Coaching lernen, die  
Disziplin dafür aufzubringen, den  
Körper dauerhaft zu stärken

ias  
Gruppe



## Liebe Leserinnen und Leser,

durch die Pandemie hat sich unsere Arbeitswelt in den vergangenen Monaten stark gewandelt. Und bereits zuvor begonnene Veränderungen wurden beschleunigt. Es wurde aber auch deutlich, welch hohe Bedeutung die Fürsorgepflicht von Unternehmen für ihre Beschäftigten hat. „Die Belegschaft ist unser wichtigstes Gut“, sagt die Vorstandsvorsitzende der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland beispielhaft für die Haltung vieler Führungskräfte. Für die Gesundheitskasse bedeutet dies, sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter starkzumachen. Dazu gehörte eine Impfaktion zusammen mit dem betriebsärztlichen Dienst der ias. Doch auch für die Zeit nach der Pandemie sorgt die AOK vor, wie das Spezial dieser Ausgabe zeigt.

Denn so wie die neuen Arbeitsformen uns weiter begleiten werden und in vielen Unternehmen hybride Modelle Einzug halten, ist es auch notwendig, in der Prävention entsprechend zu reagieren. Unsere fachärztlichen Dienste haben ihre Angebote bereits umgestellt und bieten eine Mischung aus persönlicher und telemedizinischer Beratung an. Und unser Portfoliomanagement arbeitet daran, die Angebote noch stärker an die individuellen Bedürfnisse der Klient:innen auszurichten. Besonders für die psychische Dimension der neuen Normalität ist

es von entscheidender Bedeutung, bedarfsgerechte Leistungen zur Verfügung stellen zu können.

Zu diesen zählen auch Tools, die es Organisationen, Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglichen, mit der Digitalisierung und ihren Folgen für die Psyche umzugehen. Unsere Expertin Hye-Jung Chung stellt diese auf den Seiten 10 bis 12 im Interview vor.

Schließlich beginnen wir in dieser Ausgabe eine neue Serie, die zeigt, wie Menschen gesund älter werden und wie wichtig es ist, bereits frühzeitig die Grundlagen dafür zu legen. „Fit bis 100“ haben wir die Serie genannt, zu deren Inhalten wir Ihnen in der ersten Folge einen Überblick geben möchten.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Ihre

*A. Schröder-Wrusch*

**DR. ALEXANDRA SCHRÖDER-WRUSCH**  
Vorstand (Sprecherin) ias Stiftung,  
Vorstand (Vorsitzende) ias Aktiengesellschaft

### impulse Spezial

## 6 Angebote dauerhaft verankern

Die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland übernimmt in der Pandemie Gelerntes und passt es den Bedürfnissen an.



## 10

Wie sich negative Folgen der Digitalisierung wie Stress besser vermeiden lassen.



## 18

Tipps vom Health Coach: Mit Prävention und Disziplin den eigenen Körper stärken.



## 20

Der Mensch lebt immer länger. Bislang gehören zum Altern auch viele Jahre der Krankheit. Wie sich diese Phase minimieren lässt, ist Thema unserer neuen Serie.



<b>ias Aktuell</b>	4
<b>impulse Spezial</b>	
Krisen meistern und sich für die Zukunft rüsten	6
<b>Arbeit &amp; Gesundheit</b>	
Wie sich digitalem Stress begegnen lässt	10
Was macht eigentlich ... der Präventivmediziner	13
Praxisreport	14
Business-Kompass: Ein ganzheitliches Angebot	16
Kolumne: Trümpfe für die Mitarbeitendenbindung	17
<b>Körper &amp; Seele</b>	
Mit Health Coaches gesünder leben	18
Neue Serie: Fit bis 100 – gesundes Altern	20
Die Alltagsfrage	22
Termine & Impressum	23
Die Zahl	24

Fotos: Jessica Schaefer / Raufeld Medien (Titel + o. re.), Florian Liedel (li.), Visual Generation / Adobe Stock (Mi. re.), Arina / Adobe Stock (u.), Gajus / Adobe Stock (ü. re.)



## DIGITALE DIENSTLEISTUNGEN

### Interaktive Formate und umfangreiche Neuerungen

Das erfolgreiche Kundenportal „mein ias“ wurde in den vergangenen Monaten um zwei neue interaktive Formate ergänzt, die ab sofort über das Gesundheitsportal erreichbar sind: Bereits etabliert hat sich die „Aktive Pause online“. Jeden Dienstag ab 12 Uhr mobilisieren die Gesundheitsexpert:innen der ias-Gruppe für rund 20 Minuten Beschäftigte aller Branchen. Termin verpasst? Aktuelle Trainingseinheiten stehen zusätzlich 24/7 über eine Mediathek zur Verfügung und lassen sich so zeitlich flexibel nachholen. Alle, die ihren Alltag auch vor oder nach der Arbeit sportlicher gestalten möchten, finden auf der Unterseite „Fit im Alltag“ motivierende Fitnessvideos für jede Tageszeit.

Auch zukünftig wird die Weiterentwicklung von „mein ias“ im Fokus stehen. Neben einer intuitiveren Navigation und benutzerfreundlicheren Oberfläche werden zahlreiche neue Funktionen zur Verfügung stehen. So werden einzelne Services stärker gebündelt und per Log-in-Funktion individueller auf einzelne Kund:innen zugeschnitten. Kund:innen des Gesundheitsportals kommen über den bekannten Link zum Angebot. Interessierte wenden sich an ihre:n Kundenbetreuer:in.

Mehr Informationen finden Sie hier:

[www.ias-gruppe.de/gesundheitsportal](http://www.ias-gruppe.de/gesundheitsportal)

## ARBEITSSICHERHEIT

### Regeln werden ignoriert

Obwohl die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsvorschriften und -regeln den meisten Mitarbeitenden in Unternehmen bekannt sind, halten gerade einmal 45 Prozent sie ein. Im Vergleich zu früheren, vergleichbaren Erhebungen, bedeutet das einen Rückgang um 11 Prozent. Auch bei der Durchführung von Notfallübungen gibt es in den Unternehmen noch Nachholbedarf. Das geht aus dem Dekra-Arbeits-sicherheitsreport 2021 hervor.



„Es mangelt nicht an Angeboten und Dienstleistungen. Aber sie müssen personalisiert und zielgruppenspezifisch zugeschnitten sein, damit sie mehr akzeptiert werden. Unternehmen müssen in den hybriden Angeboten stärker werden, sodass zum Beispiel eine bewegte Pause wirklich bei Beschäftigten ankommt.“

FALK NAUMANN,  
Leiter Kompetenzfeld Betriebliche Gesundheitsförderung  
und BGM Berater, ias-Gruppe



# FAKE NEWS

## ARBEITSSCHUTZ

### Irrungen und Wirrungen 1-40

Erfrischende Lektüre bietet das neue Merkblatt der BG RCI „Gefahrstoffe erkennt man am Geruch: Populäre Irrtümer im Arbeitsschutz“. Es gehört zu einer Reihe von insgesamt 40 Blättern, die auf humorvolle Weise darauf aufmerksam machen, wie es bereits immer schon zu grandiosen Fehleinschätzungen gekommen ist – gut geeignet, um vielleicht im Unternehmen mal wieder auf das Thema Arbeitssicherheit hinzuweisen.

Das PDF mit den gesammelten Fehlannahmen kann man hier kostenlos herunterladen:

[downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/A039\\_Gesamtdokument.pdf](https://downloadcenter.bgrci.de/resource/downloadcenter/downloads/A039_Gesamtdokument.pdf)

## GESUNDHEIT

### Post-Covid, was tun?

Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren jetzt von einem interdisziplinären Beratungs- und Behandlungsangebot für das Post-Covid-Syndrom. Damit reagieren die Unfallversicherungsträger auf Symptome von Patient:innen mit lang anhaltenden Beschwerden wie Atemproblemen, Konzentrationsschwierigkeiten, Fatigue – alles Symptome, die auch zu Arbeitsunfähigkeit führen können.

Mehr Informationen finden Sie hier:

[www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1183382

Fotos: contrastwerkstatt/Adobe Stock (G. Il.), MikhaYlovskiy/Adobe Stock (U. re.), deepstock/Adobe Stock (Mi. re.), biscotto87/Adobe Stock (U. re.)



# Ständig **neu denken**

Die Gesundheitskasse AOK Rheinland-Pfalz/Saarland hat vorgemacht, wie man als Gemeinschaft gut und sicher durch von außen verursachte Krisen kommt und sich für die Zukunft rüstet

**W**ie können wir die Arbeitsplätze gestalten, um unseren Beschäftigten, aber auch unseren Versicherten gerecht zu werden? Wie können wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer Corona-Ansteckung am besten schützen? Wie gestalten wir mobiles Arbeiten? Dr. Martina Niemeyer, Vorstandsvorsitzende der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse, sieht die größten Herausforderungen und Auswirkungen der Pandemie im Schutz ihrer Mitarbeitenden: „Die Belegschaft ist unser wichtigstes Gut.“ Dieser Leitgedanke hat dem Unterneh-

men maßgeblich geholfen, gut durch die Pandemie zu kommen.

Einstellen musste man sich in den vergangenen anderthalb Jahren auf eine Vielzahl neuer Situationen – auf die sodann umgehend reagiert werden musste. Das gilt für das betriebliche, aber auch für das private Umfeld. „Die Disziplin unserer Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit den AHAL-Regeln war sicher mit verantwortlich dafür, dass wir mit so geringen Infektionszahlen die bisherigen Wellen überstanden haben. Hierfür war eine regelmäßige Kommunikation durch das zentrale Reaktionsteam in Zusam-

„Die  
Belegschaft  
ist unser  
wichtigstes  
Gut.“

DR. MARTINA NIEMEYER,  
VORSTANDSVORSITZENDE  
DER AOK RHEINLAND-  
PFALZ/SAARLAND

Dr. Martina Niemeyer ist überzeugt, dass die Pandemie einen positiven Wandel in der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland befördert hat.

menarbeit mit unseren regionalen Reaktionsteams vor Ort sicher ein wichtiger Baustein“, ist sich Dr. Niemeyer sicher.

Gemeinsam mit Belegschaft sowie mit Blick auf den Arbeitsschutz gelang es in kurzer Zeit, effektive Angebote zu implementieren: So wurden beispielsweise Einzelarbeitsplätze geschaffen, Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten ermöglicht, Schnelltests und Schutzmasken regelmäßig zur Verfügung gestellt. „Wir haben beim Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement gerade in der Pandemie viele Möglichkeiten im Bereich iBGM aufgebaut und dauerhaft verankert“, sagt Dr. Niemeyer stolz. „Zu unseren Angeboten als Arbeitgeber gehören moderne Arbeitsplätze, Gesundheitsangebote und individuelle, flexible Regelungen für verschiedene Herausforderungen im Leben.“

## Flexible Arbeitsformen sollen auch in Zukunft gelten

Für die AOK hat die Pandemie in manchen Bereichen auch einen positiven Wandel befördert. Sei es die Erkenntnis, dass viele Termine nicht unbedingt in Präsenz stattfinden müssen und sich so Dienstreisen und somit lange Autofahrten vermeiden lassen. „Die Erfahrungen haben wir genutzt, um die positiven Effekte in einer Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitsformen mit einfließen zu lassen. Durch moderne und flexible Arbeitsformen können sicherlich einige Stressfaktoren in persönlichen Situationen vermieden werden.“ Andererseits konnten durch die räumliche Entzerrung im Unternehmen gewohnte Arbeitsplätze nicht im gleichen Maße genutzt werden und soziale Kontakte gab es oft nur noch virtuell. „Das bringt sicherlich emotionalen Stress und eine gesundheitliche Beeinträchtigung mit sich, die noch über



Die digitale Gesundheitsplattform bietet auch Übungen für Menschen, die viel sitzen.

einen längeren Zeitraum spürbar ist“, ist Dr. Niemeyer überzeugt.

Ein wichtiger Schritt hin zu neuen Möglichkeiten der Zusammenarbeit stellte die Corona-Impfaktion der AOK dar. Diese wurde unternehmensweit durch die ias als betriebsärztlichen Dienst vor Ort angeboten und von einer Vielzahl an Beschäftigten in Anspruch genommen. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren sehr froh und dankbar über das Angebot. Über die Zusammenarbeit mit der ias haben uns nur positive Wortmeldungen erreicht.“ Um bei zukünftigen Impfungen eine bessere Planbarkeit zu gewährleisten, will die AOK die verbindlichere Terminierung mit den Kolleginnen und Kollegen verstärken. In diesem Sommer wurde die Durchführung noch aufgrund der politischen Dimension sowie Freigabe und Verfügbarkeit des Impfstoffs erschwert.

„Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AOK gilt ein großes Dankeschön für ihr Engagement und den besonnenen Umgang mit der besonderen Situation“, so Niemeyer abschließend.

## GESUNDHEITSKASSE

Die rund 3.500 Beschäftigten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland betreuen 1,2 Millionen Versicherte. Sie profitieren von:

- flexiblen Arbeitszeiten und Gleitzeit, auch im Homeoffice
- Modulen zum flexiblen, mobilen Arbeiten, die weiterentwickelt werden
- der zertifizierten Personalstrategie „Beruf und Familie“
- dem Prädikat zukunftsfähige Arbeitskultur
- einer digitalen Gesundheitsplattform mit individuellen Angeboten, etwa zu Ernährung und Stress, sowie von Anleitungen zur Bewegungspause
- Seminaren für Führungskräfte

# Bedarfsgerechte Betreuung ausbauen

Die Telemedizin gewinnt an Bedeutung, kann aber nicht den persönlichen Kontakt ersetzen, meint Portfoliomanager Ronny Senft. Die Zukunft der Arbeitsmedizin ist hybrid

Die Rahmenbedingungen von Arbeit werden für Unternehmen und Mitarbeitende immer volatiler. Um bei der Gestaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes wirkungsvoll zu unterstützen, müssen Betriebsärzt:innen schnell und zuverlässig reagieren können – auch im Falle von Krisen. Wir als ias entwickeln daher stets neue Wege, um unser Know-how den Betrieben und Mitarbeitern zugänglich zu machen. Seit dem vergangenen Jahr nutzen die Kund:innen der ias-Gruppe verstärkt das telemedizinische Angebot von Videosprechstunden. In die Weiterentwicklung dieses Angebots ist das Feedback unserer Kund:innen eingeflossen. Der persönliche Kontakt wird selbstverständlich weiterhin eine große Rolle in der Zusammenarbeit spielen. Die Telemedizin hat viele Vorteile, aber auch Grenzen: Die Mehrzahl der körperlichen Untersuchungen ist über digitale Kanäle nicht abbildbar. Dennoch ist es damit leichter, etwa Beratungen für Mitarbeitende, die zum Beispiel im Homeoffice oder gar im Ausland arbeiten, anzubieten oder kurzfristig über digitale Kanäle Antworten zu liefern, wenn sich nach dem Vorsorgetermin am Arbeitsplatz Rückfragen ergeben. Neben den Betriebsärzt:innen ermöglicht es unser zertifiziertes System, auch Arbeitspsycholog:innen digital beratend zur Seite stehen zu können, auch unabhängig von der Pandemiesituation.

## Neue Standards gesetzt

Die Zukunft der Arbeitsmedizin wird hybrid sein – also eine Mischung aus persönlichem Kontakt und dem über digitale Kanäle. Darüber hinaus braucht es

Unterstützungsangebote, die unabhängig von Ort und Zeit verfügbar sind sowie verifizierte Fachinformationen und Kontaktmöglichkeiten. All das finden unsere Kund:innen auf dem webbasierten Portal „mein ias“. Es ist das Zuhause von Informationen rund um Gesundheitsprävention, ermöglicht aber auch den Austausch mit den Nutzer:innen. Damit haben wir neue Standards gesetzt, die wir kontinuierlich im Sinne des Kundenbedarfs weiter ausbauen.

## Digitale Formate ausweiten

Aktuell arbeiten wir am inhaltlichen Ausbau der digitalen Formate und an der Anzeige dieser Inhalte, die auf die

jeweiligen Bedürfnisse der Nutzer:innen zugeschnitten sind. Über anonymisierte Auswertungen kann dann ein Feedback auch an die Kund:innen erfolgen, welche Themenschwerpunkte besonders relevant sind, und wir bekommen so ein Bild davon, welche Unterstützung diese gerade in Krisen brauchen.

Wir bleiben direkter an den Klient:innen und können gleichzeitig bedarfsgerechte Betreuung anbieten, weil wir in kürzerer Zeit mehr Menschen individuell beraten und Lösungen anbieten können, als es vor Ort möglich gewesen wäre.



Ronny Senft ist Bereichsleiter Portfoliomanagement der ias-Gruppe.

„Es braucht Angebote, die unabhängig von Ort und Zeit verfügbar sind.“

# Über Krisen hinausdenken

Die neue Normalität verlangt uns allen viel Flexibilität ab. Eine Stärkung der Beschäftigten ist da die beste Prävention

Arbeitnehmende, aber auch Unternehmen selbst müssen immer öfter schnell auf veränderte Situationen reagieren. Herausforderungen wie die Corona-Pandemie, aber auch krisenhafte Ereignisse wie etwa die Hochwasserkatastrophe im Sommer zeigen deutlich, dass Anpassungsfähigkeit nicht nur ein Wettbewerbsvorteil ist, sondern eine Grundlage, um Krisen zu überstehen und vielleicht sogar gestärkt aus ihnen herauszugehen. Anders als in früheren Krisen bietet heute die Digitalisierung Möglichkeiten, flexibler zu agieren und Alternativen zu analogen Kanälen zu schaffen. Das kann die Angebote und Services für Kunden, aber auch die Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens auf ein neues Niveau heben und damit großen Nutzen stiften.

Wichtig ist es aber, neben all den Chancen auch im Blick zu behalten, was Menschen brauchen, um neue Lösungen sicher und gefahrlos zu nutzen. Im Kontext der Digitalisierung spielt bei der Fürsorgepflicht, die Unternehmen für ihre Mitarbeitenden innehaben, gerade die psychische Dimension eine zentrale Rolle. Dementsprechend haben wir mit unserer Erfahrung zu wirksamer Prävention am Arbeitsplatz Unterstützungsangebote und Werkzeuge entwickelt, die auch die mentale Gesundheit verstärkt in den Blick nehmen.

Bereits vor der Pandemie hat die ias-Gruppe in Forschungsprojekten veränderte Belastungsprofile durch die Digitalisierung untersucht und daraufhin Maßnahmen zur Vorbeugung und zur

Gegensteuerung entwickelt. So können wir Unternehmen frühzeitig mit neuen Präventionsformaten unterstützen, die beim Umgang mit digitalen Technologien aufklären und begleiten. Mitarbeitende brauchen Kompetenzaufbau, Austausch, Rat und gezielte Übungen, damit sie mit digitalen Anwendungen gut und gesund arbeiten können. Die Belegschaft bei der Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen wie einen veränderten (Arbeits-)Alltag zu unterstützen, ist gleichzeitig Zeichen von Wertschätzung und stiftet Zusammenhalt und Stärke im Unternehmen.

Am Beispiel der AOK Rheinland-Pfalz sieht man, welche große Rolle Teamgeist und Unternehmenskultur spielen, um gestärkt aus Krisen hervorzugehen.



Dr. Alexandra Schröder-Wrusch ist Vorsitzende im Vorstand der ias Aktiengesellschaft und Sprecherin des Vorstands der ias Stiftung.





## Tools gegen digitalen Stress

Kopf in den Sand bei Veränderungen? Das hilft nicht, sagt Hye-Jung Chung. Sie hat in der ias-Gruppe bei der Entwicklung von Tools mitgewirkt, die Organisationen, Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglichen, gut mit der Digitalisierung umzugehen

*Welche Auswirkungen haben digitale Kommunikationstechnologien schon heute auf unsere Arbeitswelt und jeden Beschäftigten?*

Bereits seit einigen Jahren kommen digitale Technologien in der Kommunikation und im Arbeitsalltag verstärkt zum Einsatz. Die Pandemie hat bei vielen Unternehmen zu einem regelrechten Digitalisierungsschub geführt. Jedes Unternehmen ist allerdings mit unterschiedlichen Voraussetzungen ins Rennen gegangen: Mitarbeitende mussten sich ad hoc technisches Know-how aneignen und nebenher lernen, digital zu kommunizieren. Das bedeutet auch, dass sie zwangsläufig die verschiedenen Auswirkungen von digital bedingtem Stress kennenlernen und mit ihnen umgehen mussten.

*Welche Rückmeldungen bekommen Sie aus Unternehmen?*

An die neue Form der Kommunikation, zum Beispiel über Videokonferenzen und andere digitale Arbeitsmittel, haben sich die meisten gewöhnt. Allerdings wurde durch das erzwungene mobile Arbeiten auch sehr schnell sicht- und spürbar, wo im Unternehmen Defizite in der Digitalisierung selbst und auch in der Kultur zu einem gesundheitsbewussten Umgang damit liegen. Aus diesem Grund kam es auch vermehrt zu erhöhtem Konfliktpotenzial. Die neu gewonnenen Kanäle, zum Beispiel Chatfunktionen, haben die Erreichbarkeit und somit auch das Risiko für mehr Ablenkung und Unterbrechungen erhöht. Aber nicht nur diese klassischen Belastungsfaktoren



„Werden digitale Technologien und Medien langfristig als Arbeitsmittel eingesetzt, dann sollte ein gesunder Umgang mit diesen auch geschult werden.“

HYE-JUNG CHUNG

von digital bedingtem Stress sind wahrnehmbar, sondern auch Aspekte wie die Nicht-Verfügbarkeit von benötigten Technologien oder Themen wie mangelnde Erfolgserlebnisse.

Die Mitarbeitenden erleben gleichzeitig Vorteile und Risiken beim Arbeiten mit digitalen Technologien, können diese zum Teil aber nicht konkret benennen, weil das Wissen um digital bedingten Stress noch nicht umfassend vorhanden ist.

Auch Führungskräfte stehen vor neuen Herausforderungen. Ihre Mitarbeitenden sind nicht mehr greifbar und Leistung sowie Gesundheit müssen aus der Ferne beurteilt werden. Auch sie sind auf digitale Technologien und Medien, insbesondere bei der Kommunikation, angewiesen, nehmen somit ihre Mitarbeitenden nur vermittelt wahr. Das bedeutet zum einen eine neue Art der Führung und Haltung, um Gesundheit und Produktivität zu optimieren, und zum anderen auch passendere Werkzeuge, um mit den neuen Rahmenbedingungen umzugehen.

*Warum ist es wichtig, jetzt das Thema aufzugreifen? Wieso brauchen Mitarbeitende und Führungskräfte Unterstützung?*

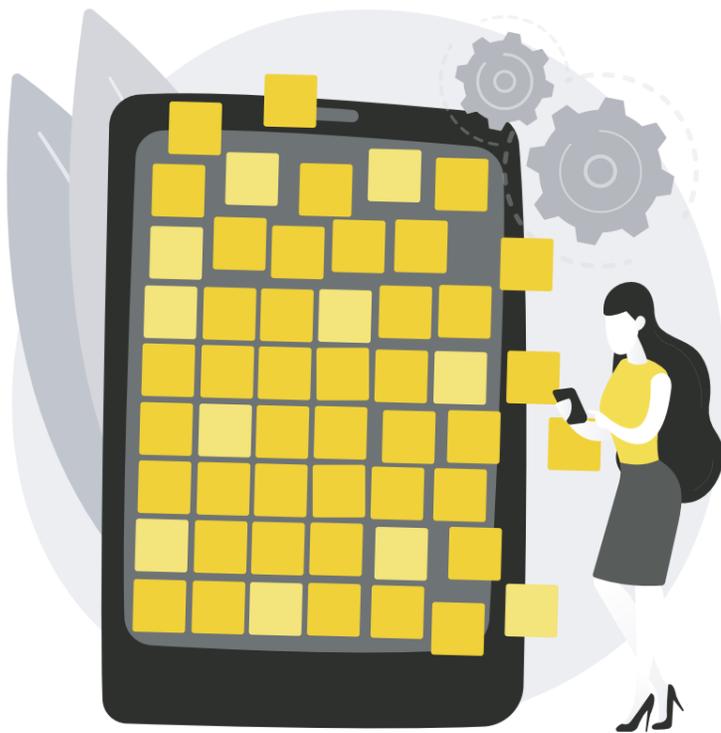
Für einige Unternehmen wird hybrides Arbeiten der neue Alltag werden. Werden digitale Technologien und Medien langfristig als Arbeitsmittel eingesetzt, dann sollte ein gesunder Umgang mit diesen auch geschult werden. Ein gemeinsames Verständnis muss aufgebaut werden, damit mögliche Risiken gezielt reduziert werden.

*Was können Unternehmen dazu beitragen, damit digitaler Stress minimiert wird?*

Ein kompetenter Umgang mit digitalen Technologien und Medien entsteht auf mehreren Ebenen. Unternehmen können dazu beitragen, indem sie ihre Führungskräfte selbst zu dem Thema schulen und Möglichkeiten schaffen, gemeinsam zu lernen und zu wachsen. Auf diese Weise können sie mit gutem Beispiel vorangehen und die Wichtigkeit des Themas auch in ihren Teams betonen. Die Medienkompetenz der Mitarbeitenden sollte gezielt ausgebaut und unterstützt werden, damit jeder auch das passende Handwerkszeug hat, um mit den neuen Anforderungen umzugehen. Und letztlich muss auch auf Teamebene ein gemeinsamer passender Umgang mit digitalen Technologien und Medien vereinbart und transparent gemacht werden, zum Beispiel, was Erreichbarkeitsregeln angeht. >



**Hye-Jung Chung** ist Psychologin bei der ias-Gruppe und hat an der „PräDiTec“-Studie mitgewirkt.



„Die Anforderungen nehmen stetig zu und verlangen uns allen ab, aus unseren Komfortzonen zu kommen.“

HYE-JUNG CHUNG

*Welche Lösungen empfiehlt die ias-Gruppe, um beim gesunden und kompetenten Umgang mit digitalen Technologien zu unterstützen?*

Mit unserer Kampagne „Gewappnet in ein neues Normal“ bieten wir unseren Kunden ein Blended-Learning-Konzept. Die Lernmodule, die sich mit Themen wie Technostress am Arbeitsplatz, mobile Arbeit, Monotasking und digitale Teamkommunikation beschäftigen, bestehen je aus einer Selbstlernphase und einem Online-Austausch, um voneinander zu lernen und Wissen zu vertiefen. Darüber hinaus gibt es Transferaufgaben, die sukzessive im individuellen Arbeitsalltag geübt und erprobt werden sollen. Wir wählen also das für das Lernziel optimale Medium. Und um das Thema langfristig im Unternehmen zu etablieren und digitalem Stress kontinuierlich zu begegnen, bilden wir sogenannte Digi-Coaches im Unternehmen aus. Diese haben die Rolle, als Ansprechperson für Mitarbeitende zur Verfügung zu stehen, wenn es um digitalen Stress geht, aber auch die Rolle, proaktiv das Thema in Teams anzusprechen und zur Selbstreflexion anzuregen.

Unsere Arbeitspsycholog:innen unterstützen Unternehmen zudem, ein digitales Leitbild zu entwickeln und im Unternehmen zu verankern. Auf dieser Basis können dann konkrete Regeln zur digitalen Kommunikation auf Teamebene erarbeitet werden.

*Auf welchem wissenschaftlichen Hintergrund beruhen diese Web Based Trainings?*

In alle Produkte sind Wissen und Erfahrung der ias-Kolleg:innen aus dem Forschungsprojekt „Prä-

DiTec“ eingeflossen, das mit drei Jahren Laufzeit im März dieses Jahres zu Ende ging und an dem die ias aktiv mitgearbeitet hat. Vor allem die Vernetzung von theoretischem Wissen mit unserem praktischen Know-how und Erfahrungen vor Ort beim Kunden machen die Produkte rund und attraktiv.

*Was denken Sie, wie wird sich Kompetenzaufbau in Unternehmen weiterentwickeln?*

Die Anforderungen nehmen stetig zu und verlangen uns allen ab, aus unserer Komfortzone zu kommen. Das werden wir nur bedingt beeinflussen können, weil sie zum Fortschritt und zur Weiterentwicklung gehören. Aber Unternehmen können Mitarbeitenden mehr und bessere Ressourcen zugänglich machen, um mit veränderten Anforderungen umzugehen. Dazu zählt der Aufbau von Kompetenzen, aber auch ein hilfreiches Netzwerk. Dieses erreichen wir, indem wir aus Organisationen lernende Organisationen machen. Denn eine gesunde Lernkultur ist notwendig, um zukünftig für Veränderungen, wie beim Thema Digitalisierung, gewappnet zu sein.



WAS MACHT EIGENTLICH ...

## Der Präventivmediziner

Elmar Ngo hat als Präventivmediziner einen vielseitigen Blick auf Klient:innen

Die meisten unserer Klient:innen fühlen sich wohl und gesund. Es ist bemerkenswert, dass in unserer Gesellschaft nun ein Umdenken stattfindet, was der Volksmund bereits seit Längerem zu wissen scheint: Vorbeugung ist die beste Medizin.

Nicht erst seit der Pandemiezeit wird mir als ehemaliger Intensivmediziner bewusst, dass bei Volkskrankheiten – dazu gehören Übergewicht, Arteriosklerose, Diabetes, Herzinsuffizienz, Osteoporose, Arthrose, Demenz, Tumorerkrankungen und Infektionskrankheiten –, bei denen keine spezifische, flächendeckende Therapie zur Verfügung steht, die Vorsorgemedizin oftmals besser funktioniert als die kurative „Reparaturmedizin“.

Nicht nur die somatische (Körper-) Medizin, sondern auch die psychische Gesundheit findet immer mehr Berücksichtigung und gewinnt an Bedeutung für den Erhalt einer hohen Lebensqualität. Burn-out, Depressionen, Zwangs- und Essstörungen sind Erkrankungen, mit denen ich als Internist in der psychosomatischen Klinik konfrontiert wurde. Hier wurden oftmals die Ursachen nicht rechtzeitig erkannt und die Schwere der Erkrankung zeigte sich erst Jahre später.

Die Chancen der Präventivmedizin erlauben uns, außerhalb des Budgetdrucks der Krankenkassen selbstbestimmt inno-

vative, medizinische Inhalte anzubieten, die in einem Gesamtkonzept ein erhebliches ökonomisches Potenzial bergen – nicht nur für das Gesundheitssystem, sondern auch für alle, krank oder gesund.

### Langer persönlicher Kontakt

Wir haben den großen Vorteil, unsere Klient:innen längerfristig in verschiedenen Lebensphasen zu begleiten, sodass wir ein breites Leistungsspektrum anbieten können – angefangen bei der kardiovaskulären Prävention über die Bewegungs- sowie Ernährungstherapie bis hin zur Prävention altersassoziierter Erkrankungen wie Osteoporose oder Abnahme der Denk- und Gedächtnisfunktion. Natürlich stehen auch die Impfpflicht, Reise- und Mund- und Darmgesundheit sowie die psychische Gesundheit und Schlafmedizin im Fokus einer individuellen Präventionsmedizin. Dazu arbeiten wir mit unseren Sportwissenschaftlern, Ernährungswissenschaftlern und Psychologen zusammen.

Gemeinsam mit unseren Klient:innen besprechen wir individuelle Präventionsmaßnahmen, die die Lebenssituation berücksichtigen. Hierdurch schaffen wir zusammen die Grundlage für mehr Gesundheit, Mobilität, Leistungsfähigkeit und schließlich für eine hohe und beständige Lebensqualität bis ins hohe Alter.

### Elmar Ngo

ist Facharzt für Innere Medizin und interistische Intensivmedizin, Ernährungsmediziner, MBA Healthcare Management sowie Standortleiter der ias PREVENT in München.

### DEFINITION PRÄVENTIV-MEDIZIN

Vor der Sorge steht die Vorsorge. Daher ist die Analyse der individuellen Risikofaktoren zur Förderung von gesundheitskonformem Verhalten von zentraler Bedeutung. Zu diesen zählen genetische Prädisposition/familiäre Belastung, individuelle Lebensweise, Lebensumstände u. a. Das sichert die körperliche und geistige Gesundheit oder steigert sie sogar – nicht nur in der Pandemiezeit, sondern auch für die Zeit danach.

# Der Mensch im Fokus

Wertschöpfung und Wertschätzung liegen bei der MAPA GmbH nah beieinander – deshalb wird auf „Gesundheitsberatung“ gesetzt

Sie kennen MAPA nicht? Unter der GmbH vereinigen sich bekannte Marken wie NUK, Spontex und BILLY BOY mit Produkten wie Babyflaschen, Schnullern, Schutzhandschuhen und Verhütungsmitteln. Das große Vertrauen in die Qualität macht den Erfolg aus. Die Mitarbeiter:innen müssen auf neue Herausforderungen kreativ zugehen und mit tollen Ideen reagieren können. Gut, wenn sie dann Unterstützung bekommen, wo immer sie nötig ist – davon ist man beim Spezialisten für Baby Care Produkte überzeugt. Ein Unterstützungsangebot, das ihnen schon seit vielen Jahren zur Verfügung steht, ist die „Gesundheitsberatung“ von der Ge.on GmbH.

„Der ‚Faktor Mensch‘ ist uns wichtig“, sagt Kerstin Becker. Als Inhouseberaterin von der Ge.on steht sie den mehr als 600 Mitarbeiter:innen in verschiedenen Abteilungen in Produktion und Verwaltung zur Verfügung. Sie arbeitet vor Ort, ist aber zuletzt durch die Corona-Krise bedingt auch telefonisch, per E-Mail oder über Video-Call erreichbar.

Personalleiter Manuel Cordelair ist im engen Kontakt zu den Mitarbeiter:innen und engagiert sich seit jeher stark für deren Belange. Als 250 von ihnen pandemiebedingt nicht mehr im Büro, sondern aus dem Homeoffice arbeiteten, sahen die Geschäftsführung und er gesonderten Handlungsbedarf. Die Herausforderungen waren vielfältig: Individuelle, persönliche Themen wie Müdigkeit, Überstunden, Tage ohne Pausen oder die herausfordernde Situation, wenn ganze Familien sich zu Hause gemeinsam organisieren müssen, standen den beruflichen Herausforderungen, wie Führung auf Distanz, Aufrechterhaltung des Teamspirits und reibungsloser Ablauf der Prozesse, gegenüber. Das MAPA-Management

wollte in die Umsetzung diverser Maßnahmen gehen. Doch wo liegen die neuen Bedarfe?

## Gesundheitsförderung im Homeoffice

Die Schwerpunkte entstanden aus wichtigen Handlungsfeldern, die sich in Beratungsgesprächen von Kerstin Becker herauskristallisierten, sowie durch konkrete Wünsche von Führungskräften. So ging Kerstin Becker auf Personalreferentin Nadine Kä-

### Angebotene Mobile-Office- Maßnahmen

- Time Out
- Office Workout
- Virtuelle Führungsstrategien
- Pimp my M'office



Inhouseberaterin Kerstin Becker (links) und MAPA-Personalreferentin Nadine Kägeler.

wurde es dann von höchster Stelle angekündigt: Der Geschäftsführer Dr. Ralf Holschumacher machte sich für das neue Paket stark. Dies zeigte einmal mehr, wie nahe sich Management und Mitarbeiter:innen sind.

„Ich schätze Kerstin Becker seit Jahren und zähle auf sie und ihre proaktive Art, Probleme anzugehen, bevor sie groß werden“, sagt Kägeler, „die große Resonanz und Begeisterung freuten uns sehr.“ Nach

„Die Annahme der Leistungen zeigte uns, dass wir einen Nerv getroffen haben.“

DR. RALF HOLSCHUMACHER, GESCHÄFTSFÜHRER

dem Kick-off kamen sekundlich Anmeldungen rein. Kägeler wusste es bereits vorher: „Die ‚MAPA-ianer‘ sind neugierig und lösungsorientiert. Aber die Mitarbeiter:innen hatten, so schien es, Gefallen gefunden und fragten nach Folgeveranstaltungen und neuen Terminen“, lacht sie. „Wir konnten konkret für Entlastungen sorgen. Die Annahme der Leistungen zeigte uns, dass wir einen Nerv getroffen haben. Wir konnten die Arbeit von Kerstin Becker noch einmal bekannter machen und haben gesehen, wie bei manchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern scheinbar die Hemmschwelle gesunken ist, sich auch mit anderen Anliegen an sie zu wenden.“

## Corona hat vieles auch beschleunigt

Gemeinsam mit Kerstin Becker soll es dann auch ein Programm für die Werksarbeiter:innen geben, welches gesondert auf deren Bedürfnisse eingeht. Bei dieser Zielgruppe sieht eine Bewegungseinheit naturgemäß anders aus, allein wegen des Schichtbetriebes.

„Wie bei vielen Unternehmen hat die Corona-Situation auch bei uns vieles im norddeutschen Zeven, der Heimat des Unternehmens seit 1947, verändert und beschleunigt“, fasst Kägeler zusammen. Zurzeit arbeitet MAPA an einer Mobile-Office-Betriebsvereinbarung und setzt auf das Vertrauen zu den Mitarbeiter:innen.

ler zu und bat um konzeptionelle Unterstützung für die Umsetzung passender Maßnahmen.

Gemeinsam entwickelten Becker, Cordelair und Kägeler ein Homeoffice-Begleitprogramm mit Office-Workout, Entspannungstechniken, Workshop für Mitarbeiter:innen und Führung auf Distanz-Seminaren für Führungskräfte. Es entstand ein zusätzliches Angebot zu der bereits bestehenden Gesundheitsberatung. In einer Kick-off-Veranstaltung

# Strategischer Kompass für die GB Psych

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych) ist gesetzlich verpflichtend. Sie kann aber deutlich wertschöpfender eingesetzt werden, als es die meisten Unternehmen bisher tun, sagt Arbeits- und Organisationspsychologe Oliver Meltz



**Oliver Meltz**  
Arbeits- und Organisationspsychologe bei der ias-Gruppe

**E**in Unternehmen stellt fest, dass eine GB Psych durchgeführt werden muss. Der für den Arbeitsschutz zuständige Manager wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die ias. Erbeten wird eine möglichst schnelle und schlanke Umsetzung. Im gleichen Unternehmen plant die Geschäftsleitung mit den für Personal und Gebäude zuständigen Managern die Einführung eines Flexible-Office-Konzeptes. Beide Planungen laufen zeitgleich, aber völlig unabhängig voneinander. Synergien entstehen, wenn die im Rahmen der GB Psych durchgeführte Befragung genutzt wird, um auch die Haltung der Beschäftigten zum geplanten Bürokonzept zu ermitteln. Falls dabei etwa herauskommt, dass viele altgediente Fachkräfte es als Entzug von Wertschätzung empfinden, zukünftig auf einen angestammten Arbeitsplatz verzichten zu sollen, besteht Gelegenheit, darauf zu reagieren. Arbeits- und Organisationspsychologen unterstützen die Geschäftsleitung auch über den Arbeitsschutz hinaus.

Themen wie Prozessoptimierung und Unternehmenskultur, die in fast jeder GB Psych auftauchen, sind integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung. Es ergibt deshalb durchaus Sinn, wenn der gesetzlich vorgeschriebene Prozess der GB Psych inhaltlich und methodisch erweitert wird, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung zu verknüpfen. Auf diese Weise profitiert der Strategieprozess von der Durchführung einer GB Psych und die Themen der GB Psych bekommen die notwendige Aufmerksamkeit von den Entscheidern.

#### Impulse zu wichtigen Themen gewinnen

Wir glauben, dass die GB Psych mit ihrer Aufgabe, Schaden von den Mitarbeitenden abzuwenden, auch dazu da sein kann, Ziele zu erreichen, die darüber hinausgehen.

Im genannten Beispiel arbeiten wir bestenfalls mit zwei Rollen: Dann gibt es auf der einen Seite die überparteiliche Rolle der Arbeitspsycholog:innen, die die gesetzeskonforme Durchführung der GB Psych und die Beteiligung sämtlicher Betriebsparteien im Blick haben. Auf der anderen Seite gibt es Berater:innen des Geschäftsführenden, die dafür sorgen, dass der Prozess und das Umfragetool auch im Sinne der strategischen Organisationsentwicklung genutzt werden können. So lassen sich wertvolle Impulse zu Themen gewinnen, die unternehmerisch ohnehin anstehen. Seien es geplante Digitalisierungsprojekte oder die Umgestaltung von Büroräumen.

Der Business-Kompass wird auf die Ziele des Unternehmens ausgerichtet und kann Erkenntnisse für die Organisationsentwicklung liefern, etwa über Themen wie Prozessoptimierung, Digitalisierung und New Work, aber auch Führung und Unternehmenskommunikation.



Zusammen gedacht:  
Räumliche Veränderungen im Büro beeinflussen die Psyche der Beschäftigten.

#### ÜBERZEUGEN

Ein medizinischer Check-up für Mitarbeitende kann ein deutliches Zeichen von Wertschätzung sein, mit dem Unternehmen bei Bewerber:innen punkten.



#### MEINUNG

## Keine Chance gegen die Großen?

Wie können Mittelständler im Wettbewerb um gefragte Bewerber:innen gegen Großunternehmen auch abseits der Metropolen ankommen? Diese Frage zu beantworten, ist nicht trivial. Sicher ist aber: Mitarbeiter:innen lockt nicht nur Geld

**M**itarbeiter:innen suchen mit einem neuen Job neben einer neuen Aufgabe und der Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, auch Zukunftssicherheit. Unternehmen, die weniger bekannt sind, haben es oft schwerer, diese Bandbreite an Optionen auszustrahlen\*. Während bei großen Unternehmen die Zugkraft bis in die Peripherie reicht, sind mittelständische Betriebe auf Kreativität angewiesen, wenn es darum geht, Bewerber:innen aus anderen Orten anzulocken. Wer außerhalb von Ballungszentren einen Job sucht, hat oftmals langfristige Bindungsabsichten. Man achtet daher sehr stark auf Werte des Unternehmens und wägt Chancen und Risiken genau ab. Auch als Unternehmen geht man bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden weniger auf Risiko: Wenn entschieden wird, in Personal zu investieren, dann mit langfristiger Absicht. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels haben viele Unternehmen gelernt, dass Mitarbeiterbindung das A und O ist.

„Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen“ ist eine Aussage, die für den persönlichen und langfristigen Bindungswunsch steht, Vertrauen schafft und Interesse weckt. Denn Gesundheit hat Symbolkraft und ist ein starker Wert. Eine Firma, die in die Gesundheit investiert, hat das Interesse, Menschen zu entwickeln. Statt großer Investitionen in Headhunting/Recruiting sind andere Investitionen hier wesentlich nachhaltiger. Ein großzügiges und fundiertes Angebot für ein medizinisches Check-up für Mitarbeiter:innen über den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist dann wirklich ein deutliches Zeichen von anhaltender Wertschätzung und bietet eine Chance, potenzielle Kandidat:innen zu begeistern. In einer Stellenanzeige und beim Recruiting ist ein umfangreiches Gesundheitsangebot das Ass im Ärmel. Für beide Seiten.

\* DStudie: KfW-ifo Fachkräftebarometer „Mittelstand beklagt Engpässe häufiger als Großunternehmen“, 2021



**Edgar Dockhorn**  
Vertriebsleiter  
ias PREVENT GmbH

# Zeit für sich reservieren

Er puckert, knackt und fiept – der Körper ist ein Wunderwerk, das ohne entsprechende Pflege dazu neigt, nicht rund zu laufen. Was dagegen hilft? Prävention ist wichtig, aber auch Disziplin, sagt Diana Handel. Sie hat dazu ein belastbares, mitwachsendes Konzept mit entwickelt



**Diana Handel**  
ist als Health Coach  
bei ias PREVENT in  
Berlin tätig.

**E**in Health Coaching kann im Rahmen des Check-ups von den Klient:innen als Teil des Leistungspaketes, aber auch als Einzelleistung hinzugebucht werden. Dann kommt idealerweise der Health Coach direkt mit in die Auswertung des Check-ups hinzu, der vorher weitere Untersuchungen wie Medimouse oder einen Functional Movement Screen durchgeführt hat. Klient:innen können selbstständig ein oder mehrmals individuelle Gespräche mit ihrem Health-Profi buchen. Sie genießen speziell ausgearbeitete Trainingspläne sowie Ernährungstipps und die Beobachtung von Bewegungsroutinen und Verbesserungsvorschläge. Neu bei der ias-Gruppe ist der Ausbau der Health Coaches an den Standorten. Sie alle sind eine Geheimwaffe im Kampf für die eigene Gesundheit und bringen zudem ein Zertifikat für Präventionskurse mit, die über die Krankenversicherungen abgerechnet werden können.

## Die Grundsituation verbessern

Die neuen Health Coaches wurden nach ihrer Expertise in einem der Haupthandlungsfelder, die in den Check-ups ausgemacht werden, ausgewählt.



Die Präventionskurse sind ein zusätzlicher Baustein auf dem Weg zu dauerhafter Gesundheit.



## INTERESSE AN PRÄVENTION?

Wenn Sie an einem individuellen Health Coaching interessiert sind, melden Sie sich vor dem nächsten Check-up-Termin über den Fragebogen an oder kommen Sie für ein Extra-Coaching jederzeit auf uns zu.

Sind Sie an den Präventionskursen der ias PREVENT interessiert? Informationen finden Sie auf unserer Homepage:

[www.ias-gruppe.de/praeventionskurse](http://www.ias-gruppe.de/praeventionskurse)

(Für Fragen zur Bezuschussung der Kursgebühren kontaktieren Sie bitte Ihre Krankenkasse.)

Diana Handel. Sie trifft in ihrer Arbeit aber nicht nur Sportmuffel oder Dauergestresste, sondern auch Klient:innen, die sich einen völlig falschen Trainingsplan zusammenstellen. Denn auch viel Training kann, wenn es den Körper falsch belastet oder überfordert, zu schlechten Ergebnissen führen. Im Health Coaching werden deshalb effiziente, individuelle Übungen für den jeweiligen Menschen ausgesucht, darüber hinaus aber auch Kurse vorgeschlagen, wenn Bedarf gesehen wird.

## Planung als Teil der Routine

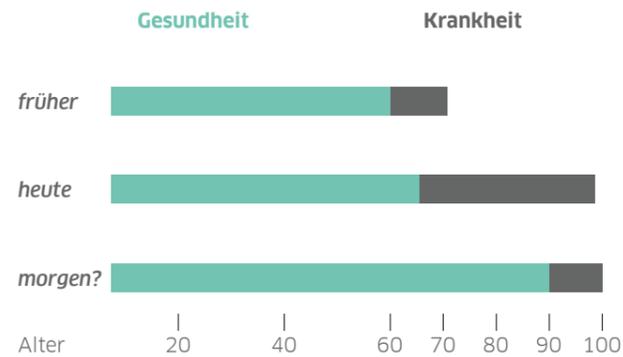
Auch Health Coach Diana Handel selbst folgt deshalb einem klaren Trainings- und Ernährungsplan, den sie immer wieder anpasst. Die Sport-Enthusiastin baut zweimal wöchentlich ein Kraft- und zusätzlich zweimal Ausdauertraining in ihre Wochenroutine ein. Vorbereitung ist bei Gesundheitsthemen entscheidend, erlebt sie immer wieder. Auch die Planung gehört zu einer guten Routine dazu.

Sämtliche Zivilisationskrankheiten wie Gicht, Hypertonie, Allergien, Diabetes, Verdauungsprobleme oder sogar Karies hängen mit schlechten Routinen zusammen, die langfristig das sprichwörtliche Fass zum Überlaufen bringen. Der Körper kann einen ungesunden Lebensstil über lange Zeit kompensieren, aber dann gibt es Kippunkte, bei denen sich das Rad nicht zurückdrehen lässt, wie etwa bei einem sich manifestierenden Diabetes. Dann hilft eine Ernährungstherapie bei einem der Partner von ias PREVENT, an den Klient:innen vermittelt werden können.

Das sind die Bereiche Bewegung, Ernährung und Stress. In den Präventionskursen geht es darum, Schritt für Schritt über einen Zeitraum von acht bis zehn Wochen eine Stunde wöchentlich die ungesunden Gewohnheiten durch gesunde zu ersetzen. „Bereits nach fünf dieser Stunden bemerke ich als Health Coach schon eine deutliche Verbesserung bei den Klienten, die sie mir auch bestätigen“, berichtet Diana Handel. Die Teilnehmenden haben je nach Schwerpunkt des Präventionskurses eine bessere Körperhaltung, sind entspannter oder haben ihre Ernährungsgewohnheiten umgestellt.

Bei Kursgrößen mit bis zu 15 Teilnehmenden kann kein komplett individuelles Training erstellt werden. Die Teilnehmenden machen die Übungen, die in verschiedenen Schwierigkeitsstufen angeboten werden, gleichzeitig. Das sorgt dafür, dass manch einer dranbleibt, auch wenn die Health Coaches immer wieder beobachten, wie schwer es den Klient:innen fällt, sich die nötige Zeit für sich selbst einzuräumen. „Sie sind es nicht gewohnt, sich auch mal einen Termin mit sich selbst in den Kalender einzutragen, und bleiben an für sie wichtigen Themen nicht dran“, sagt

**LANGE GESUND LEBEN**



Die Lebenserwartung ist in den vergangenen Jahrzehnten stark gestiegen. Künftig soll auch die Zahl der gesunden Jahre steigen.

— FIT BIS 100 —

# Länger leben, gesund bleiben

In unserer neuen Serie beschäftigen wir uns damit, wie Menschen die Grundlagen für gesundes Altern legen können. Zum Auftakt führt Dr. Anne-Kathrin Collisi in den Stand der modernen Altersforschung ein

**GRUNDLAGE FÜR GESUNDHEIT**



**70%** Epigenetik  
Wechselwirkung zwischen Genfunktion und Umwelt

**30%** Genetik  
Vererbung

Foto: PixieMe / Adobe Stock (li.), mythja / Adobe Stock (o. re.), Florian Liedel (u. re.)

*Frau Dr. Collisi, die Menschen werden immer älter, die Zahl der über 100 Jahre alten Männer und Frauen steigt. Wird dieser Trend anhalten?*

Es stimmt, in den vergangenen 150 Jahren hat sich unser Lebensalter nahezu verdoppelt. Dieser Trend dürfte sich fortsetzen, sodass die Millennials, die bis zur Jahrtausendwende Geborenen, zum Großteil 100 Jahre alt werden. Entscheidend ist aber nicht, dass sich die Zahl der Lebensjahre erhöht – viel wichtiger ist eine Ausdehnung der sogenannten healthy span, der gesunden Lebenszeit. Bislang gehören zum Alter auch viele Jahre der Krankheit. Diese Phase sollten wir versuchen zu minimieren.

*Wie kann das gelingen?*

Zunächst einmal: Alter selbst ist keine Krankheit, wohl aber ein entscheidender Risikofaktor bei der Entstehung vieler Krankheiten. Darum ist es wichtig zu verstehen, warum wir altern und was wir selbst dagegen tun können. Dann gilt es, die Gesundheitskompetenz des einzelnen Menschen, aber im Arbeitskontext auch der Unternehmen, zu erhöhen. Schließlich gilt es zu klären, wo und wann wir am besten ansetzen. Wobei das „Wann?“ leichter zu beantworten ist.

*Wann ist denn der optimale Zeitpunkt?*

So früh wie möglich. Im Idealfall beginnt es schon vor der Geburt, hier werden durch epigenetische Einflüsse beider Elternteile entscheidende Weichen gestellt. Auch im Kindes- und Jugendalter lassen sich bereits wichtige Grundlagen legen. Und im Erwachsenenalter gilt es, spezifisch zur jeweiligen Lebensphase zu handeln.

*Und wo können wir ansetzen, wie weit ist da die Forschung?*

Die Altersforschung ist in den vergangenen Jahren entscheidende Schritte weitergekommen. So wissen wir etwa mittlerweile, dass Altern auf der Zellebene, der molekularbiologischen Ebene sowie der genetischen Ebene und deren Kommunikation abläuft. Und es ist



**WAS SIND „BLAUE ZONEN“?**

In einigen Regionen der Welt leben Menschen durchschnittlich länger und gesünder. Fünf dieser „Blue Zones“ (Begriff geht auf Dan Buettner zurück) oder „Blauen Zonen“ gibt es. Beim Vergleich der Lebensumstände gibt es eine große Schnittmenge zwischen ihnen:

- Familie – wichtiger als andere Anliegen
- Menschen aller Altersgruppen sind sozial aktiv und in ihre Gemeinschaften integriert
- mäßig, aber ständig körperlich aktiv
- verzehrte Nahrung ist überwiegend pflanzlich
- Hülsenfrüchte haben einen großen Anteil
- Verzicht auf Nikotin

Der Lebensstil in diesen Regionen könnte als Blaupause für andere Menschen weltweit dienen. Fachleute schauen dabei vor allem auf Faktoren wie Bewegung, Ernährung und Umgang mit Stress sowie Regeneration.



deutlich geworden, dass die genetischen Einflüsse nur rund 30 Prozent ausmachen – die epigenetischen Einflüsse also viel wichtiger sind.

*Welche sind das?*

Dazu zählen zum Beispiel Ernährung, Bewegung und Stressregulation sowie Dauer und Qualität des Schlafes. Diese Faktoren können Gene wie Lichtschalter an- und ausschalten. Ein Beispiel: Ein Mensch mit einer genetischen Veranlagung zu einer Zuckerkrankheit könnte deren Ausbruch durch die genannten Faktoren hinauszögern oder gar ganz verhindern. Mit weiteren Erkenntnissen zum Alterungsprozess, etwa zu stillen Entzündungen oder der Energiekrise der Zellen, insbesondere der Mitochondrien, wird sich auch die Präventionsmedizin weiter wandeln.

*Welche Entwicklung zeichnet sich da ab?*

Die Präventionsmedizin wird schon jetzt immer mehr zu einer Präzisionsmedizin. Künftig wird es noch stärker darauf ankommen, gendersensibel und lebensspezifisch zu beraten. Das hilft Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, lange fit und gesund zu leben und zu arbeiten.



**Dr. Anne-Kathrin Collisi** leitet den Berliner Standort von ias PREVENT, ist Fachärztin für Innere Medizin und Expertin für gendergerechte Medizin.



## DIE ALLTAGSFRAGE

## Wie gefährlich ist eine Fettleber?

Rund ein Drittel der Erwachsenen in den Industrienationen hat eine Fettleber und weiß es nicht. Denn die Beschwerden sind eher unspezifisch

**H**äufig wird die Diagnose Fettleber (Steatosis hepatis) als Zufallsbefund während einer Ultraschalluntersuchung der Bauchorgane festgestellt. Meistens wird mit einer Fettleber ein zu hoher Alkoholkonsum assoziiert und Patient:innen ein geringerer Alkoholkonsum empfohlen. Aber nur in 10 Prozent der Fälle ist der Alkoholkonsum die eigentliche Ursache. In 90 Prozent der Fälle ist eine zu zucker- und fettreiche Ernährung Schuld an dieser Wohlstandserkrankung.

Erste Anzeichen für eine Leberverfettung und Organvergrößerung können Müdigkeit, Appetitlosigkeit, Blähungen sowie ein Völlegefühl im rechten Oberbauch sein. Heikel ist, dass diese Beschwerden nicht spezifisch sind und die Betroffenen oft nicht an eine Lebererkrankung denken. Sie leiden oft unter deutlichem Übergewicht und Diabetes mellitus. Dabei ist die Funktion der Leber, krankmachende Substanz aus dem Blut zu filtern, eingeschränkt – mit negativen Auswirkungen auf unseren Stoffwechsel. Schlimmstenfalls kann dies über viele Jahre zu einem Leberschaden mit Anstieg der Leberenzyme im Blut und einer Leberfibrose führen. Durch Änderungen des Lebensstils und Gewichtsabnahme können Sie effektiv gegensteuern (siehe Kasten).

### SO KANN SICH DIE LEBER WIEDER ERHOLEN

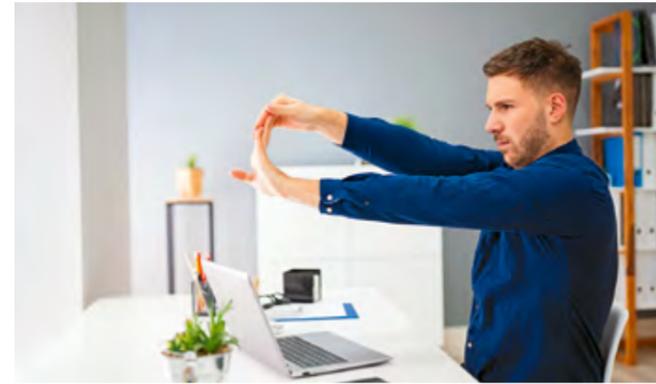
- Ausgewogene Ernährung mit wenig Zucker, geringem Anteil gesättigter Fette (meist in tierischen Produkten enthalten), ausreichend Ballaststoffen und mindestens drei Portionen Gemüse, Salat oder Obst
- Im Alltag mehr körperliche Bewegung einbauen (Treppe statt Aufzug!), dreimal pro Woche 30 Minuten Ausdauersport
- Geringer Alkoholkonsum: Männer nicht mehr als 0,5 Liter Bier oder 0,25 Liter Wein pro Tag, für Frauen gilt die Hälfte

**Dr. Stephanie Stein**  
Fachärztin für Innere  
Medizin, Kardiologie  
bei ias PREVENT  
Stuttgart



Fotos: Freepik (o.ii.), privat (u.ii.), Andrey Popov / Adobe Stock (re.)

## Termine



## DIGITALES BEWEGUNGSANGEBOT

### Aktive Pause online

Mit dem neuen digitalen Bewegungsangebot der ias-Gruppe zu mehr Bewegung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Mit regelmäßigen Bewegungspausen können Sie viel für Ihre Gesundheit tun: Verbessern Sie Ihre Beweglichkeit, Ihre Konzentration und beugen Sie aktiv Muskelverspannungen und -blockaden vor. Nehmen Sie an der „Aktiven Pause online“ teil, angeleitet von Gesundheitsexpert:innen der ias-Gruppe, und nutzen Sie Ihre Mittagspause für einfache Kräftigungs- und Mobilisationsübungen, ohne dabei ins Schwitzen zu kommen. Mitmachen können alle – unabhängig von Fitnesslevel und Ort.

Für ias-Kund:innen: Haben Sie die digitale Dienstleistung „Gesundheitsportal“ im Rahmen Ihrer Betreuung bereits gebucht, entstehen für Sie keine weiteren Kosten. Sie können über den gewohnten Link direkt das Gesundheitsportal aufrufen und im Menü zur „Aktiven Pause online“ navigieren. Sollten Sie die digitale Dienstleistung „Gesundheitsportal“ noch nicht beziehen, wenden Sie sich an Ihre ias-Betreuer:innen.

**Livestream-Training: jeden Dienstag um 12 Uhr**  
**Spezial: jeden letzten Donnerstag im Monat um 12 Uhr**  
**Mediathek: Videos 24/7 abrufbar**

## NEU: ONLINE-TRAINING

### Atem und Bewegung

Mit der richtigen Atemtechnik können Sie Ihre Gesundheit positiv beeinflussen, denn Atmung, Körper und Geist stehen in unmittelbarem Zusammenhang. Wir zeigen Ihnen Atem- und Bewegungsübungen, mit denen Sie die „richtige Atmung“ trainieren.

30.11.2021, 10-11 Uhr  
26.01.2022, 10-11 Uhr

## ONLINE-SEMINAR

### Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychische Belastungen können sich auf die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen auswirken. Erfahren Sie, was sich hinter Stress verbirgt und wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hilft, um gegenzusteuern oder vorbeugend zu handeln.

14.12.2021, 11-12 Uhr  
20.01.2022, 11-12 Uhr

Weitere Termine und Informationen unter:  
[www.ias-gruppe.de/online-seminare](http://www.ias-gruppe.de/online-seminare)

## IMPRESSUM

*impulse* – das Magazin der Unternehmen der ias-Gruppe: ias Aktiengesellschaft, ias health & safety GmbH, ias PREVENT GmbH, ias Unternehmensberatung GmbH, AMVZ Arbeitsmedizinisches Vorsorgezentrum GmbH, Ge.on Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH und Ge.on Case Management GmbH

**Herausgeber und Redaktion**  
ias Aktiengesellschaft  
Askanischer Platz 1  
10963 Berlin  
magazin@ias-gruppe.de  
www.ias-gruppe.de

**V.i.S.d.P.**  
Dr. Alexandra Schröder-Wrusch  
**Redakteure dieser Ausgabe**  
Marie Schaefer (Leitung),  
Jörn Käseber und  
Dorit Mikula

**Verlag, Gestaltung und Produktion**  
Raufeld Medien GmbH  
Paul-Lincke-Ufer 42/43  
10999 Berlin  
www.raufeld.de

**Druck**  
Eversfrank Preetz

**Copyright**  
Für die Übernahme von Artikeln in anderen Medien erhalten Sie die erforderlichen Rechte über die Redaktion.

ISSN 0941-715X



# 45 min

## Fahrzeit pro Strecke

wirken sich kritisch auf die Physis und die Psyche von Pendler:innen aus. Die Belastungen steigen proportional mit der Entfernung zur Arbeit.\*

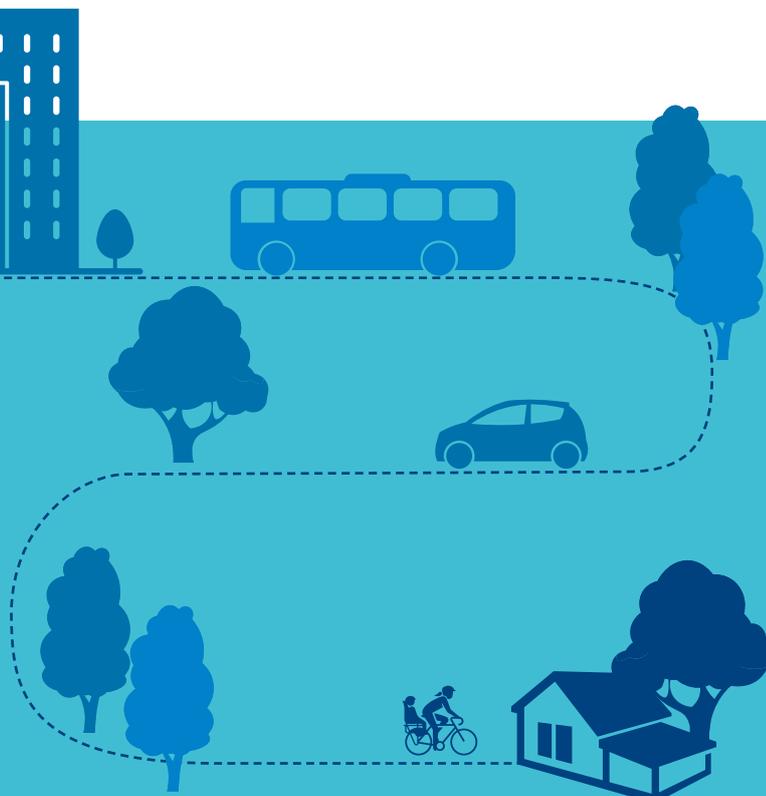
Was lässt sich dagegen tun? Eine neue Studie zeigt, dass es gestressten Ankommenden hilft, eine kurze Achtsamkeitsübung durchzuführen (Journal of Applied Psychology, April 2021). „Hilfreiche Übungen zur Stressbewältigung finden Sie als ias-Kund:innen auf unserem Gesundheitsportal im Bereich Psychische Gesundheit“, sagt Falk Naumann, Leiter Kompetenzfeld Betriebliche Gesundheitsförderung und BGM-Berater bei der ias-Gruppe. „Sollten

Sie das Gesundheitsportal noch nicht beziehen, beraten Ihre ias-Betreuer:innen Sie gerne dazu.“

Weitere Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie unter:

[mein.ias-gruppe.de/gp/stress](https://mein.ias-gruppe.de/gp/stress)

\*TK-Report „Mobilität in der Arbeitswelt“ 2020



### Arbeitswelten

Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern und Organisationen stärken



### Sicherheit

Gefahren nachhaltig vorbeugen



### Arbeitsschutz

Interdisziplinäre Betreuung nach ASiG nutzen



ias  
Gruppe

service@ias-gruppe.de  
www.ias-gruppe.de