

impulse

für Gesundheit & Leistungsfähigkeit
in der modernen Arbeitswelt

SPEZIAL EAP BERATUNG

MITARBEITENDEN HALT GEBEN

Die Leipziger Verkehrsbetriebe
stellen die Weichen für moderne
Gesundheitsangebote

POST-COVID

Die Arbeitsmedizin unterstützt
Unternehmen in Fällen von
Langzeitfolgen

STRESSVERARBEITUNG

Männer und Frauen reagieren
unterschiedlich auf Stress – das
sollte Prävention berücksichtigen

ias
Gruppe



Liebe Leserinnen und Leser,

die Frage danach, was zukunftsweisende und nachhaltige Gesundheitsprävention bedeutet, ist die Grundlage unserer täglichen Arbeit bei der ias-Gruppe. Unsere Antwort: *Prävention 4.0*. Unter diesem Fokus nehmen wir die unterschiedlichen Risiken und Herausforderungen in den Blick, denen ein Mensch im Laufe seiner Erwerbsbiografie begegnet – personalisiert, lebensphasenspezifisch und gendersensibel.

Was das genau bedeuten kann, lässt sich am Beispiel Stress zeigen. Denn Stress betrifft so gut wie jede:n und ist nachweislich eng mit Erkrankungen verbunden. Auf Seite 18 beleuchten Dr. Anne Collisi, Internistin mit Schwerpunkt Präventiv- und Gendermedizin, und Julia Hodgson-Kastien, Psychologin, wieso es sich lohnt, die Stressverarbeitung geschlechtsspezifisch zu betrachten.

Auf dem Weg in die Zukunft begleiten wir auch Unternehmen wie die Leipziger Verkehrsbetriebe. Im Spezial dieser Ausgabe erfahren Sie, welche Rolle EAP Connect im Betrieblichen Gesundheitsmanagement einnimmt. Es ist beachtenswert, wie das dezentral aufgestellte Unternehmen die mentale Gesundheit in den Fokus nimmt – von der Führungsebene bis zu den Mitarbeitenden und durch die Zu-

sammenarbeit interner und externer Akteur:innen. Zum Schluss möchte ich Ihnen noch den Beitrag zum Thema Long-COVID von Dr. med. Sigrid Weißbach empfehlen. Schätzungen gehen heute davon aus, dass circa zehn Prozent der an COVID-19 Erkrankten davon betroffen sind. Auf Seite 10 erfahren Sie, welche Unterstützung die Arbeitsmedizin bei dieser Herausforderung für Unternehmen und Mitarbeitende leisten kann.

Eine inspirierende und bereichernde Lektüre wünscht Ihnen

Ihre

DR. ALEXANDRA SCHRÖDER-WRUSCH

Vorstand (Sprecherin) ias Stiftung,

Vorstand (Vorsitzende) ias Aktiengesellschaft

impulse Spezial

6 Intern und extern

Wie die Leipziger Verkehrsbetriebe mit eigener Sozialberatung und EAP Connect ihren Mitarbeitenden helfen.



10

Die Langzeitfolgen von COVID-19 erhöhen die Zahl der betrieblichen Wiedereingliederungen. Die Betriebsärzt:innen können helfen.

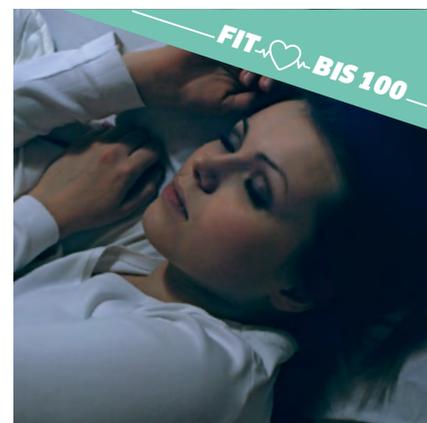


14

Beim KONSUM DRESDEN entscheidet das Miteinander – das gilt auch für den Gesundheitsschutz.

20

Schlaf ist ein entscheidender Faktor für die Stressbewältigung. Für ein gesundes Altern spielt auch die Regeneration eine große Rolle.



Kurz & knapp	4
impulse Spezial	
Krisenhilfe mit EAP Connect	6
Arbeit & Gesundheit	
Der schwierige Umgang mit Post-COVID	10
Selbstcheck: Die eigene Gesundheit im Blick	12
Homeoffice: Gesundes Arbeiten ermöglichen	13
Praxisreport	14
Körper & Seele	
Stressbewältigung: Faktoren wie Gender mitbedenken	16
Serie: Prävention und Volkskrankheiten	19
Fit bis 100: Schlaf und Regeneration	20
Die Alltagsfrage	22
Termine & Impressum	23
Die Zahl	24



PRAXISHILFE

Sicheres Arbeiten mit krebserzeugenden Stoffen

Auch in der modernen Arbeitswelt kommen immer noch viele Beschäftigte täglich mit krebserzeugenden Gefahrstoffen in Kontakt. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) will mit einem neuen Internetportal für die betriebliche Praxis den sicheren Umgang mit krebserzeugenden Stoffen erleichtern.

www.dguv.de, Webcode: d1183784



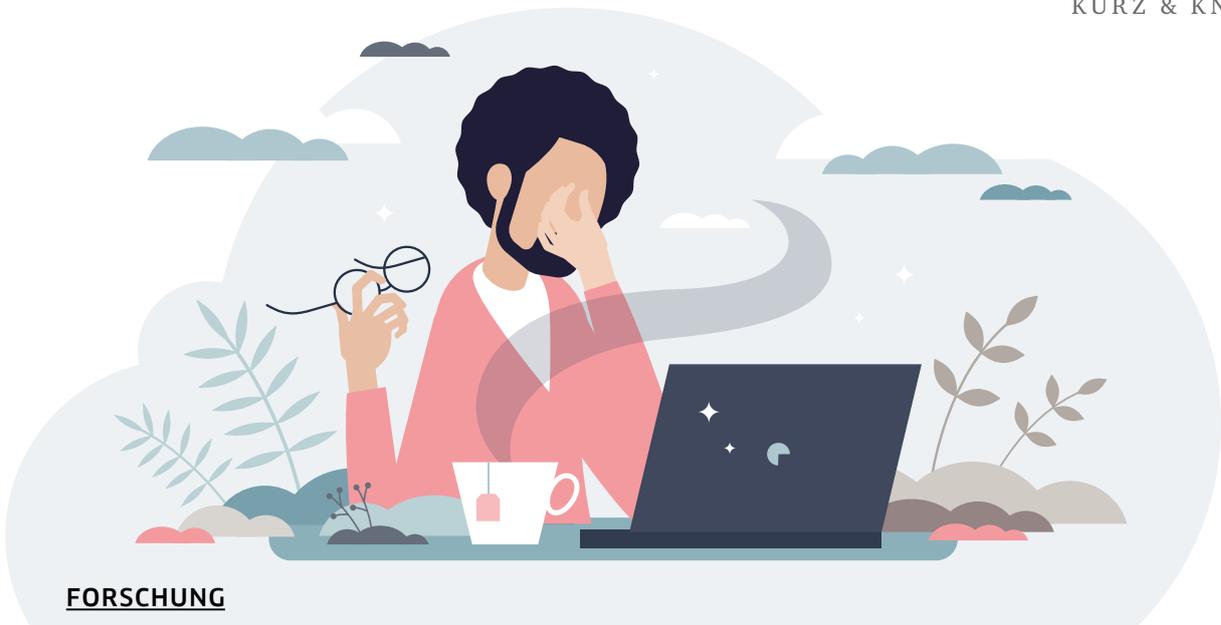
RÜCKMELDUNG

Aktuelles aus dem ias-Portal

Über das „Mein ias“-Portal gibt es ab sofort die Möglichkeit, uns Feedback zu unseren Dienstleistungen zu geben. Dazu wurden zwei Fragebögen entwickelt, die im „Mein ias“-Portal zur Verfügung stehen. So können Nutzer:innen ihre Eindrücke und Hinweise zu bereits bestehenden Dienstleistungen mitteilen und sich aktiv an der Gestaltung des ias-Angebots der Zukunft beteiligen.

www.meinias.de/feedback





FORSCHUNG

Riskante Entscheidungen?

Bei längerer, harter kognitiver Arbeit kommt es zur Ansammlung von Glutamat im lateralen präfrontalen Kortex. Das hat ein Forschungsteam um den Pariser Neurowissenschaftler und Verhaltensforscher Antonius Wiehler herausgefunden. Dieser Teil des Gehirns ist unter anderem für die Planung und Ausführung von komplexen Handlungen zuständig. Die Folge der Glutamat-Ansammlung: geistige Erschöpfung. Nachweislich werden in diesem Zustand häufiger solche Entscheidungen getroffen, die weniger aufwendig sind und eine kurzfristige Belohnung versprechen. So kommt es leicht zu Fehleinschätzungen – etwa zum Verzicht auf das „aufwendige“ Einhalten von Sicherheitsbestimmungen. Die besten Mittel gegen geistige Erschöpfung sind – wenig überraschend – ausreichende Pausen und Schlaf.

[www.cell.com/current-biology/fulltext/S0960-9822\(22\)01111-3](http://www.cell.com/current-biology/fulltext/S0960-9822(22)01111-3)

„Das Employee Assistance Program ist eine schnelle und wirksame Möglichkeit, um belastete Mitarbeitende bei Präventionsfragen, Herausforderungen oder Krisensituationen zu unterstützen.“

SANDRA PRESTEL,
TEAMLEITERIN EAP CONNECT (MEHR DAZU AUF SEITE 9)



UNTERWEISUNG

Sicherheitskurzgespräche auf Ukrainisch verfügbar

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) hat zehn ihrer bildgestützten Sicherheitskurzgespräche (SKGs) ins Ukrainische übersetzen lassen. Das Themenspektrum reicht von „Erste Hilfe“ über „Hautschutz“ bis hin zu „Leitern und Tritte“.

downloadcenter.bgrci.de/shop/skg/ua

A photograph of a middle-aged man with grey hair, wearing a light blue denim shirt over a white t-shirt, standing in a factory or industrial setting. In the background, another person is working at a machine. The lighting is bright and industrial.

Aufgegleist: **Mentale Gesundheit**

Anlassbezogen, nutzerorientiert und sinnvoll – so sollen Gesundheitsmaßnahmen bei den Leipziger Verkehrsbetrieben sein, sagt Ronald Petzold. Er evaluiert deshalb regelmäßig die Angebote und stellt damit die Weichen für wichtige Veränderungen

Die Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) halten ganz Leipzig in Bewegung – mit 13 Straßenbahnlinien, 47 Buslinien und 1.346 Haltestellen. Und sie sind als kommunales Unternehmen mit knapp 2.700 Mitarbeitenden selbst ständig in Bewegung. Seit 1872 besteht das Traditionsunternehmen, das eng mit der Stadt Leipzig und ihren Bewohner:innen verwoben ist. Die Leipziger Straßenbahn ist die drittälteste in Deutschland. An der Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit arbeiten viele verschiedene Berufsgruppen Tag und Nacht.

Alle mitzunehmen, das hat bei der LVB Tradition und gilt auch für die Mitarbeitenden. Dabei

hat das Unternehmen schon früh auf die psychische Gesundheit gesetzt und konnte damit bei den Mitarbeitenden punkten: Bereits vor 20 Jahren wurde im Betrieb die erste interne Stelle zur Sozialberatung eingerichtet. Ein Angebot, das gern angenommen wurde und fest in den Strukturen des Verkehrsunternehmens verankert ist. „Das Betriebliche Gesundheitsmanagement muss alle erreichen. Psychosoziale Beratung dreht sich um menschliche Themen und macht auch vor keiner Berufsgruppe halt“, erklärt Ronald Petzold.

„Gesundheitsmanagement ist eigentlich der falsche Begriff für das, was wir machen“, sagt der

„Es geht um Anerkennung und Wertschätzung, das ist für mich das Hauptaugenmerk eines guten BGM-Angebots.“

RONALD PETZOLD,
LEIPZIGER VERKEHRSBETRIEBE

Ronald Petzold liegt die Gesundheit der Beschäftigten der Leipziger Verkehrsbetriebe am Herzen.

Fachverantwortliche für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bei den LVB. „Wir managen nicht die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern wir managen die Maßnahmen, damit sie arbeitsfähig bleiben. Es geht um Anerkennung und Wertschätzung, das sind für mich die wichtigsten Aspekte eines guten BGM-Angebots.“

Schwierige Altersstruktur

Bei den Leipziger Verkehrsbetrieben spielt der demografische Wandel eine große Rolle. Der Altersdurchschnitt liegt bei 47,5 Jahren. Statistisch gesehen steigt ab 40 Jahren das Risiko, längerfristig zu erkranken, sprunghaft an. Viele Mitarbeitende erledigen körperlich schwere Arbeit, die man nicht ohne Weiteres bis 67 machen kann. „Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter:innen, die uns lange treu sind, bis zum Renteneintritt gesund bleiben“, erklärt Ronald Petzold. Bei den LVB reagiert man im BGM mit anlassbezogenen, nutzerorien-

tierten und sinnvollen Maßnahmen. „Dafür braucht es ein klares Ziel, Evaluierungsmöglichkeiten. Ohne das alles: keine Maßnahmen.“

Knotenpunkt mentale Gesundheit

„Vor knapp fünf Jahren haben wir festgestellt, dass die Zahl der Kontakte zu unserer Beratung abnahm, aber dafür die Beratungsdauer länger wurde“, erzählt Ronald Petzold. „Wir konnten also nicht mehr von Beratung sprechen, sondern mussten von Krisenmanagement reden.“ Die Mitarbeitenden kamen erst zur internen Sozialberatung, wenn sie ein ausgewachsenes Problem entwickelt hatten. Will man ihnen früher helfen, muss man rechtzeitig ansetzen. Der Plan: Das Beratungsangebot sollte breiter aufgestellt werden.

Die Lösung: Zweigleisig fahren

2021 wurden die Strukturen erneuert: Die interne Sozialberatung wurde zum Krisenmanagement und kümmert sich weiterhin um alle, die größere Probleme mit hohem Betreuungsaufwand haben. Zusätzlich betreut die ias mental health GmbH mit einem Team rund um Sandra Prestel die Leipziger Verkehrsbetriebe mit der telefonischen Beratung EAP Connect und Beratungsangeboten vor Ort. Ganz entscheidend für den Erfolg beider Maßnahmen ist bei den LVB das Nebeneinander und Zusammenarbeiten des internen Krisenmanagements und der externen EAP Beratung durch die ias mental health. >

Ronald Petzold tauscht sich regelmäßig mit Sandra Prestel von ias mental health aus.



„Unsere Arbeit lebt unter anderem davon, dass wir die internen Strukturen kennen, in denen sich die Mitarbeitenden bewegen“, erklärt Sandra Prestel, Teamleiterin EAP Connect bei der ias mental health. „Die EAP Connect Kolleg:innen verstehen sich in der Beratung auch als eine Art Lotsen. Sie bieten psychosoziale Beratung und vermitteln bei Bedarf intern und extern an die richtige Stelle. Unser Ansatz ist systemisch, was bedeutet, dass wir die gesamte Arbeitswelt der betreuten Mitarbeitenden im Blick haben.“ Dies kann sowohl die Vermittlung an interne Interessenvertretungen oder das Krisenmanagement bedeuten als auch Unterstützung bei der Vermittlung an externe Institutionen. Die gute Zusammenarbeit wird auch vonseiten des internen Krisenmanagements gelebt: Bei kleineren Sorgen oder Problemfällen erhalten Betroffene einen Hinweis auf das niedrigschwellige Angebot der EAP Hotline.

„Vertrauen ist das A und O bei diesem Thema“, so Ronald Petzold. Die Kommunikation des neuen Angebots verfolgt daher auch mehrere Wege: vom persönlichen Anschreiben über die Visitenkarte mit der Hotline-Nummer bis hin zum Nutzen der Führungskräfte als Multiplikator:innen für die Bekanntheit der Angebote. Dass die EAP Beratung gut kommuniziert und angenommen wird, zeigt sich in den Zahlen: Die Anzahl der Kontakte hat sich im Vergleich beinahe verdoppelt.

Positive Zwischenbilanz

„Zu unserer systemischen Beratung gehört, dass wir auch eine Angehörigenberatung anbieten. Personen aus dem gleichen Haushalt können sich ebenso in der EAP Hotline melden. Denn verschiedene Problematiken hängen bei mentaler Gesundheit

„Was die ias mental health mit ihrem Angebot abdeckt, könnten wir inhouse gar nicht erfüllen.“

RONALD PETZOLD,
FACHVERANTWORTLICHER BGM

manchmal zusammen“, erläutert Sandra Prestel. Ein Angebot, das gern und häufig genutzt wird.

Doch nicht nur im privaten Bereich wird systemisch gedacht, sondern auch im beruflichen. „Führungskräfte holen sich auch gerne Tipps über die EAP Beratung“, ergänzt Ronald Petzold. „Wenn sie merken, dass etwas mit einem Mitarbeitenden nicht stimmt, sie aber keinen Zugang finden, lassen sie sich von den Fachleuten kurz beraten. Und so muss es sein: Schnell muss es gehen, einfach muss es sein, und es muss was dabei rauskommen. Dann werden die Angebote auch gut genutzt.“

Die steigende Zahl der Anrufe habe am Anfang für Irritationen auf der Managementebene gesorgt, sagt Ronald Petzold. „Der Bedarf war offensichtlich groß, und es war ein Umdenken nötig, um zu erkennen, dass das positiv ist.“ Der Fachverantwortliche für BGM sieht sich darin bestätigt, dass der niedrigschwellige Ansatz der richtige ist. „Das ist ein Zeichen von Vertrauen. Und was die ias mental health mit ihrem Angebot abdeckt, könnten wir inhouse gar nicht erfüllen.“

Die gesamte Arbeitswelt im Blick

Unternehmen bauen ihre Gesundheitsleistungen aus. Welche Rolle die Beratung durch ein Employee Assistance Program dabei spielen kann und wie Führungskräfte die Wirksamkeit der Maßnahmen steigern können, erläutert Sandra Prestel

Der Anteil psychischer Erkrankungen im Arbeitskontext ist in den vergangenen Jahren rasant angestiegen. Dadurch bedingte Fehltag und Produktionsausfälle können für die Mitarbeitenden selbst, für Teams und Unternehmen belastend sein. Viele Unternehmen reagieren bereits sehr gut darauf und bauen ihre Gesundheitsleistungen im Sinne von Gesundheitsprävention aus. An erster Stelle stehen hier oft Programme für körperliche Gesundheit. Im Bereich der mentalen Gesundheit fehlt es noch an Wissen und Erfahrungswerten. Das Employee Assistance Program (EAP) ist grundsätzlich eine schnelle und wirksame Möglichkeit, um belastete Mitarbeitende bei Präventionsfragen, Herausforderungen oder Krisensituationen zu unterstützen. Wir wissen, dass vielen Menschen geholfen werden kann, wenn man schnell für sie da ist, ihnen zuhört

und mit ihnen gemeinsam Lösungsansätze aus einer Belastungssituation heraus entwickelt.

Ein Unternehmen wie die Leipziger Verkehrsbetriebe ist mit der vor 20 Jahren etablierten Position der Sozialberater:in absoluter Vorreiter. Und das zahlt sich nachhaltig aus. Im Vergleich sehen wir, dass die EAP Beratung sehr gut angenommen wird und dass wir mit der Beratung interne Strukturen ergänzen und stärken können.

Dabei gehen wir systemisch vor und beziehen nach Möglichkeit interne Ressourcen mit ein. Wichtig sind auch Multiplikator:innen im Unternehmen, die die EAP Beratung bekannter machen und empfehlen. Führungskräfte sind natürlich starke Multiplikator:innen: Sie haben in ihren Teams die Belastungen im Blick und können bei Bedarf gezielt auf die Gesundheitsangebote hinweisen.



Sandra Prestel
Teamleiterin EAP
Connect bei der
ias mental health

Die drei Säulen der EAP Beratung: So gelingt es, ein umfassendes Angebot zu etablieren.

ARBEIT & BERUF

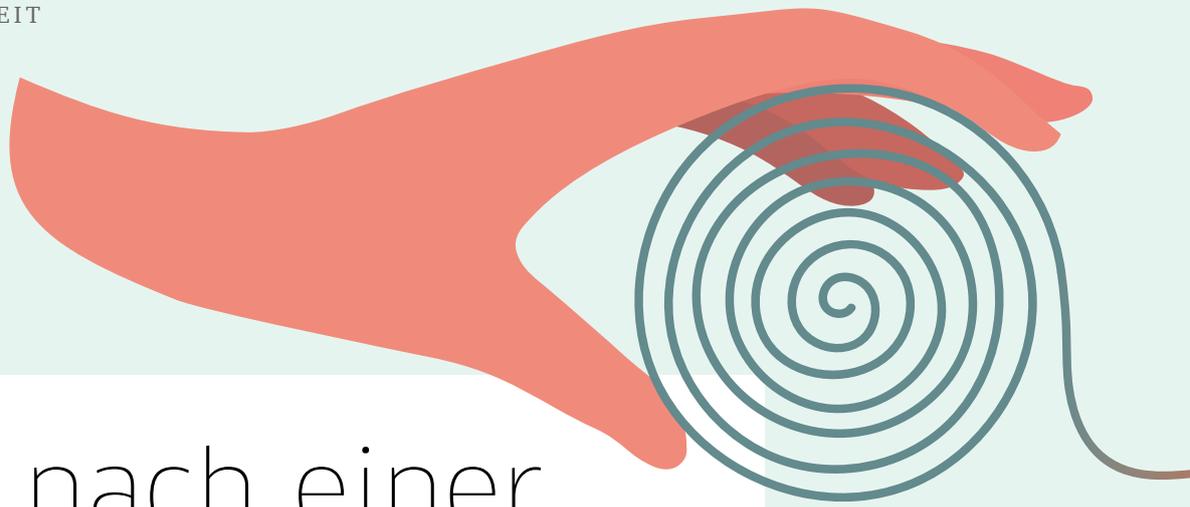
- Führungsthemen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Konfliktbearbeitung

PSYCHISCHE & PHYSISCHE GESUNDHEIT

- Resilienz
- Stressmanagement
- Umgang mit Krankheit
- Sucht und Substanzmissbrauch

FAMILIE & PRIVATES

- Finanzielle Schwierigkeiten
- Pflege
- Kinder und Erziehung
- Trennung und Scheidung



Hilfe nach einer Corona-Erkrankung

Dr. med. Sigrid Weißbach, Fachleitung Arbeitsmedizin, über die Langzeitfolgen von COVID-19 und die Rolle der Arbeitsmedizin bei der beruflichen Wiedereingliederung von Post-COVID-Patient:innen

Wir sind im dritten Jahr der Corona-Pandemie – derzeit mit insgesamt mehr als 33 Millionen gesicherten positiven Fällen und hoher Dunkelziffer. Bis Ende März wurden im Gesundheitswesen 254.732 Verdachtsanzeigen auf eine SARS-CoV-2 Infektion als Berufskrankheit gestellt und 146.000 Anträge anerkannt. COVID-19 stürmt damit an die Spitze der Berufskrankheiten, gefolgt von Hauterkrankungen und Lärmschädigung. In der Mehrzahl der Fälle heilt die Multiorgan-Erkrankung ab. In rund zehn Prozent der Fälle treten jedoch Langzeitfolgen auf – auch nach einem zuvor leichten oder symptomarmen Krankheitsverlauf. Frauen, Ältere, vulnerable Vorerkrankte und Ungeimpfte sind häufiger betroffen.

Erste:r Ansprechpartner:in während der Erkrankung und ihrer möglichen Folgesymptome ist der Hausarzt oder die Hausärztin. Die Symptome von Post- oder Long-COVID können erhebliche Belastungseinschränkungen über Monate hervorrufen. Erst wenn die ambulante Krankenversorgung mit ärztlicher Behandlung, fachärztlicher Abklärung, Physiotherapie, Ergo- und Psychotherapie mit intensiven Eigenübungen in der Rekonvaleszenz versagt, vermitteln Hausarzt:innen weiter in ambulante oder stationäre Rehabilitation. Sie kann eine drohende Gefährdung der Erwerbsfähigkeit abwenden.

Die Beschwerden sind vielgestaltig und benötigen daher auch die Einbeziehung verschiedener

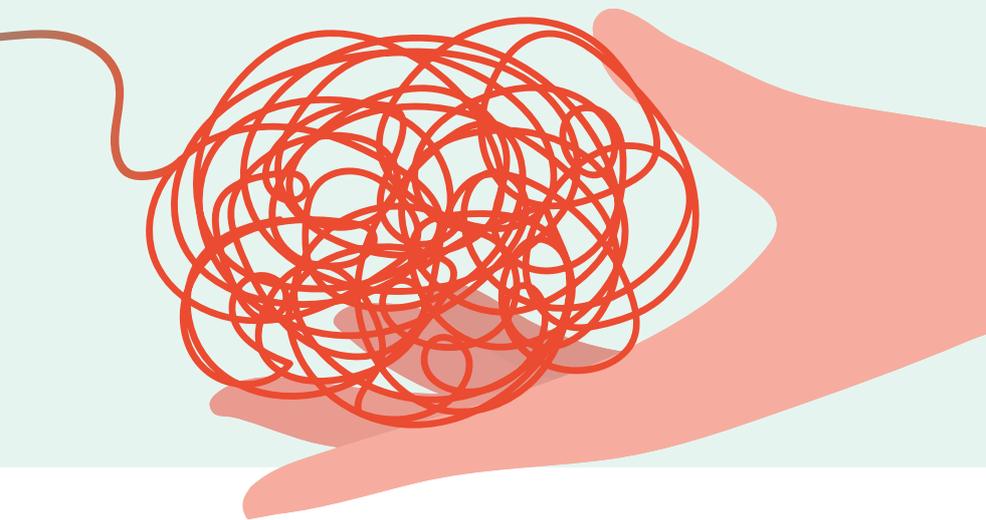
medizinischer Disziplinen, die alle begleitenden Gesundheitsstörungen und Vorerkrankungen mitberücksichtigen.

Die Ursache der Symptome ist nicht gesichert; die Diagnosestellung schwierig. Es gibt keine gezielte Behandlung oder biomedizinische Therapiemöglichkeiten. Die Maßnahmen dienen der symptomatischen Behandlung.

THERAPIEZIELE SIND:

- Symptomlinderung
- Chronifizierung vermeiden
- Erlernen alternativer Bewältigungsstrategien
- Überlastung vermeiden
- Komplette körperliche Schonung vermeiden

Broschüren der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die deutsche Leitlinie der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin sollen die Patient:innen zum informierten Selbstmanagement anleiten und sie unterstützen, aktiv zur Genesung beizutragen. Symptomtage-



EMPFEHLUNG

Betroffene sollten Kontakt zu einer Selbsthilfegruppe aufnehmen. Folgende Broschüren und Portale helfen:

- Broschüre der WHO
apps.who.int/iris/handle/10665/345019
- Patientenleitlinie S1 Long-COVID der DGP
leitlinien.dgk.org/2021/awmf-s1-leitlinie-post-covidlong-covid/
- Informationen für Betroffene als Ergänzung zur Behandlung
aok.de/pk/news/long-covid-coach

bücher zu führen und Gesundheitsziele festzulegen, die an die eigenen Möglichkeiten angepasst sind, ist hilfreich.

Aufgaben für Wiedereinstieg anpassen

Wir Arbeitsmediziner:innen beraten Arbeitgebende, Betriebsräte und Klient:innen im Betrieb über Möglichkeiten der Genesung (eventuell auch die Vermittlung in eine Reha) und Wiedereingliederung in die Arbeit. Dazu informieren wir in Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, in Besprechungen mit Personaler:innen und Führungskräften über das Thema der möglichen verzögerten Rekonvaleszenz mit langer Arbeitsunfähigkeit und verlängertem Wiedereingliederungsprozess. Wir sprechen uns aus für eine frühzeitige Kontaktaufnahme und Gespräche darüber, wie und wann es Betroffenen erleichtert werden kann, stufenweise wieder in die Arbeit einzusteigen. Für eine nachhaltige Wiedereingliederung ist vor allem eine präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen wichtig. Es kann helfen, zunächst den Workload von Betroffenen zu vermindern oder ihnen eine weniger stressige Aufgabe anzubieten.

Arbeitnehmende und Arbeitgebende sollten gemeinsam Wege finden, wie sie zu guten Lösungen kommen. In jedem einzelnen Fall wird justiert, was noch möglich ist, damit die Wiedereingliederung gelingt. Die von den gesetzlichen Krankenkassen ge-

tragene stufenweise Wiedereingliederung ist in der Regel auf sechs Wochen bis sechs Monate ausgelegt, kann im Einzelfall aber auf zwölf Monate verlängert werden. Zu beachten ist, dass nach 18 Monaten eine Aussteuerung erfolgt.

Präventiv raten wir Arbeitsmediziner:innen zur Impfung oder wiederholten Auffrischungsimpfung gegen SARS-CoV-2-Infektionen. Eine Infektion wird durch sie nicht verhindert, aber die Schwere des Verlaufs abgemildert, und es kommt auch zu weniger Langzeitfolgen. Lieber ein Piks als Long-COVID. Die Impfungen verringern die Wahrscheinlichkeit auf Folgeerkrankungen um bis zu 50 Prozent. Für kognitiv neurologische Folgen gilt das nur eingeschränkt. Das ist für viele eine Motivation, sich – auch wiederholt, nach STIKO-Empfehlung – impfen zu lassen.



Dr. med. Sigrid Weißbach
 Fachleitung
 Arbeitsmedizin



Entwickelt wurde der Selbstcheck von der Syddansk Universitet, der drittgrößten Universität Dänemarks, und stetig durch deutsche und internationale Forschung überarbeitet.

Fragen und Empfehlungen zu:

- Wohlbefinden und selbst bewerteter Gesundheit
- Psychischer Gesundheit
- Arbeitsbedingungen
- Krankheitsbild und Schmerzen sowie zum
- Lebensstil

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

Eigene Gesundheit im Blick

Sich selbst gesundheitlich gut einzuschätzen, das fällt vielen schwer. Um die Gesundheit positiv zu beeinflussen, ist es allerdings eine Voraussetzung

Als Führungskraft sieht man Mitarbeitende in Zeiten von Homeoffice zunehmend seltener. Anzeichen einer möglichen Dauerbelastung oder Erschöpfung bei den Mitarbeitenden sind für Führungskräfte schwer auszumachen. Es ist in der Folge nicht leicht, Unterstützung anzubieten. Die Lösung sind smarte und niedrigschwellige Zugänge zu einem interaktiven Portal mit einem breit gefächerten Angebot. Ganz ohne Verwaltungs- oder Administrationsaufwand.

Im Falle von Lars, 48 Jahre, Kundenbetreuer bei einem internationalen Energieversorgungsunternehmen, könnte der Einstieg mit einer einfachen Frage beginnen: „Wie schätzen Sie Ihren psychischen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 bis 10 ein, wobei 10 den höchsten Wert darstellt?“ Fragen wie diese zu beantworten, kann Menschen befähigen, die eigene Gesundheit zu fördern.

Mal arbeitet Lars im Büro, mal im Homeoffice. Der Hauptteil seines Tages ist geprägt von digitalen Meetings, termingebundenen Serviceanliegen und der Kundenbetreuung über diverse Kanäle. Wie vielen fällt es auch Lars nach Feierabend schwer, abzuschalten. Das

gilt besonders, wenn er von zu Hause aus arbeitet. Er hat häufig Schlafprobleme und findet zunehmend seltener Motivation, sozialen Kontakten und seinem Hobby, dem Rudern, nachzugehen. Regelmäßige Kopfschmerzen und eine generelle Abgeschlagenheit sind kein Grund für ihn, seinen gesundheitlichen Zustand zu hinterfragen. Antrieb und Anleitung, um etwas gegen seine anhaltenden Beschwerden zu tun – Fehlanzeige.

Der digitale Selbstcheck gibt Mitarbeitenden innerhalb von 15 Minuten Orientierung in Sachen Gesundheitszustand und Lebensweise. Neben einem persönlichen Gesundheitsprofil gibt es eine Einschätzung ihrer aktuellen Risikobereiche und wertvolle Tipps und Informationen zu den für sie relevanten Gesundheitsthemen – mit passenden Verweisen auf Inhalte im „Mein ias“-Portal, wie Beiträge, Wissenstests, Videos oder Online-Veranstaltungen. Damit stellt der Selbstcheck ein digitales Gesundheitsscreening dar. Kundenbetreuer Lars bekommt so nach dem Ausfüllen seines Fragebogens persönliche Handlungsempfehlungen nach seinem individuellen Gesundheitsscore und Risikoprofil angezeigt.



Homeoffice im schnellen Check

Wie gut ist Ihr Unternehmen vorbereitet?
Finden Sie heraus, wo Ihre Erfolge liegen
und wo Entwicklungspotenziale schlummern

Wenn Homeoffice als Dauerangebot gedacht ist, sollten Unternehmen klare Regelungen treffen.

Viele Arbeitgebende und Mitarbeitende haben während der letzten Jahre Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice* gesammelt. Für Unternehmen steigt die Relevanz klarer Gestaltungsregeln. Um Homeoffice-Arbeit auszubauen oder mit Präsenzarbeit zu kombinieren, brauchen Unternehmen beziehungsweise Organisationen entsprechende Strukturen und Arbeitsweisen. Neben den gesetzlichen Anforderungen wollen sie das Homeoffice vielleicht so gestalten, dass sie auf ihre Ziele und Mehrwerte einzahlen. Klar ist, auch im Homeoffice gelten Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz. Doch gerade wenn es darum geht, eine langfristige und solide Strategie zu formulieren, tun sich viele schwer.

Machen Sie den Test

Der Quickcheck „Homeoffice – Handlungsempfehlungen für Unternehmen“ bietet schnelle und individuelle Lösungen: Mit maximal neun Minuten Zeitinvestition in den Online-Fragebogen erhalten Sie konkrete Handlungsempfehlungen und Hilfsangebote. Diese beziehen sich sowohl auf die gesetzlichen Anforderungen als auch auf die Unternehmensstrategie und Arbeitskultur. Der Quickcheck Homeoffice erscheint demnächst und wird zum Beispiel auf unserer Webseite zu finden sein.

* Der Begriff Homeoffice schließt hier sämtliche Arbeitsformen außerhalb des Büros ein.

Beschäftigen auch Sie sich mit folgenden Fragen?

- Wie steht es um die Sicherheit der Mitarbeitenden im Homeoffice? Welche Informationen brauchen diese? Wie kann physischen und psychischen Beschwerden im Homeoffice entgegengewirkt werden?
- Wie können Führungskräfte unterstützt werden? Wie funktioniert gesunde Führung im Homeoffice?
- Wie können Mitarbeitende Kompetenzen für den gesunden Umgang mit digitalen Technologien erwerben?
- Braucht es eine Dienst-/Betriebsvereinbarung oder Organisationsregelung für das Homeoffice? Braucht es ein Leitbild für eine neue Kultur des Miteinanders?

Zusammenhalt und Achtsamkeit

KONSUM DRESDEN – der Name steht auch heute noch für Gemeinschaft, Tradition und starke regionale Verwurzelung. Das Genossenschaftsprinzip ist tief ins Unternehmen eingeschrieben und wirkt sich auch auf den Arbeitsschutz aus

Wir sind wie eine große Familie“, berichtet Andrea Dietrich, Sicherheitsfachkraft bei KONSUM DRESDEN und Verantwortliche für Arbeitsschutz und -sicherheit der rund 800 Mitarbeitenden. Mit mehr als 30 Filialen im Raum Dresden ist das traditionsstarke Unternehmen nicht nur sehr präsent, sondern auch regional verwurzelt wie wenige andere. Die Genossenschaft zählt circa 20.000 Mitglieder, darunter auch ein Großteil der Belegschaft.

Und genau um die Mitarbeitenden geht es in der täglichen Arbeit von Andrea Dietrich. Seit 40 Jahren ist sie bei KONSUM DRESDEN tätig und hat die Bedürfnisse der Verkäufer:innen und Handelskaufleute im Blick. Dazu zählt im Rahmen der Gesundheitsangebote auch eine arbeitsmedizinische Betreuung, die auf die kleinen und großen Herausforderungen in den Verkaufsräumen abgestimmt ist.

Folgen des Gesundheitsschutzes

Seit Anfang 2022 betreuen BGM-Berater Fabian Hanetzog, Betriebsarzt Dr. Reiner Schlüter und ihr Team von der ias-Gruppe die Mitarbeitenden arbeitsmedizinisch. „Mit der ias haben wir eine kompetente Partnerin gefunden und die Zusammenarbeit läuft sehr gut“, berichtet Andrea Dietrich.

Welche Herausforderungen gemeistert werden, beschreibt sie so: Wegen der pandemiebedingt angebrachten Plexiglasscheiben an den Kassen müssen sich die Kassier:innen erheblich überstrecken, um abzukassieren – denn die Kunden nutzen die dafür geschaffenen Aussparungen häufig nicht. Die Folgen sind Schulter- und Nackenbeschwerden.

„In den Supermärkten haben wir ganz andere Herausforderungen als bei Tätigkeiten im Büro“, erklärt Andrea Dietrich. „Da geht es beispielsweise um Tiefkühltruhen, die für kleinere Mitarbeitende schwerer einzuräumen sind. Oder um orthopädische Einlagen für die Arbeitsschutzschuhe.“ Wichtig ist ihr, dass alle Maßnahmen ganz nah an den alltäglichen Bedürfnissen der Kolleg:innen sind. „Die Gesundheitsangebote und -maßnahmen sol-



**KON
SUM**

Genossenschaft

- rund 800 Beschäftigte
- mehr als 30 Filialen

Mehr Informationen unter

www.konsum.de



Für die Beschäftigten in den Supermärkten gelten andere gesundheitliche Herausforderungen als für die in der Verwaltung.



„In den Supermärkten haben wir ganz andere Herausforderungen als im Büro.“

ANDREA DIETRICH,
Sicherheitsfachkraft bei KONSUM DRESDEN und
Verantwortliche für Arbeitsschutz

len Wertschätzung ausdrücken und einen echten Mehrwert haben.“

Neben klassischen Angeboten wie der Grippe-schutzimpfung und Pflichten wie der Gefährdungsbeurteilung setzt Konsum Dresden daher auch auf das Miteinander: seien es Gesundheitstage für die Mitarbeitenden oder eine gemeinsame Schrittzähler-Challenge, bei der die Filialen mit den gesammelten Schrittzahlen ihrer Teams gegeneinander antreten.

„Die Gesundheitsangebote sind bei Neueinstellungen auf jeden Fall relevant. Die Arbeitsbedingungen sind im Verkauf nicht überall ideal. Aber wir kümmern uns intensiv darum, diese überall zu verbessern, wo es uns möglich ist“, erzählt Andrea Dietrich.

Prävention mit Weitblick

Stress ist nachweislich eng mit Erkrankungen verbunden. Dr. Anne Collisi und Julia Hodgson-Kastien zeigen auf, wieso es sich lohnt, die Stressverarbeitung geschlechtsspezifisch zu betrachten



Dr. Anne Collisi und Julia Hodgson-Kastien betrachten im Auftrag der Deutschen Bahn das Thema Stress mit Blick auf Geschlecht und Gender. Sie geben einen kleinen Einblick in die Praxis geschlechtersensibler Prävention.

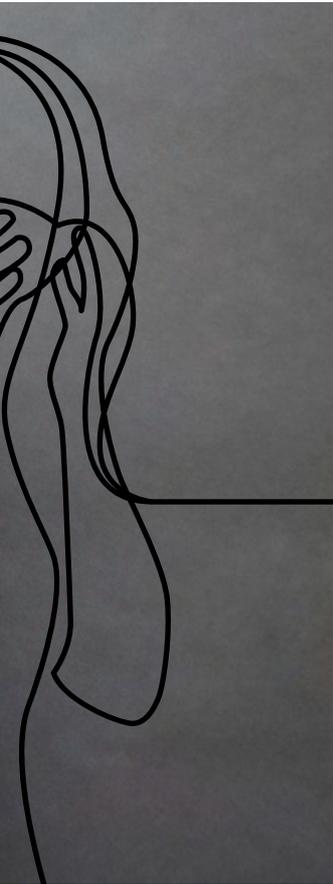
Dr. Anne Collisi: Unterschiede kennen und für sich nutzen

Stress ist per se erst mal nichts Negatives, sondern negativ konnotiert. Er befähigt den Körper, auf bedrohliche Situationen mit einem geeigneten Reaktionsmuster zu reagieren und schnell vitale Erhaltungsvorgänge zu aktivieren. Diese sorgen für die gezielte Aktivierung verschiedener Strukturen des Gehirns, der Hormonausschüttung und des autonomen Nervensystems. Krank macht Stress erst dann, wenn diese Abläufe nicht in Balance sind. Das geschieht oftmals durch ein Übermaß an Stress beziehungsweise den nicht-adaptiven Umgang damit. Wir wissen aber auch, dass es bei Stress und stressinduzierten Erkrankungen Unterschiede zwischen



„Das Wissen um die Unterschiede ist schon der erste Schritt.“

DR. ANNE COLLISI,
Internistin mit Schwerpunkt Präventiv-
und Gendermedizin



Für eine gute Stimmung im Team und den Zusammenhalt reiben sich viele Frauen auf und leiden psychisch darunter.

Psychosoziale Unterstützungsangebote nehmen Männer eher selten in Anspruch..



den Geschlechtern gibt. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass es nicht „das weibliche Gehirn“ und „das männliche Gehirn“ gibt. Unser Ziel ist es, in Unternehmen für das Thema geschlechts- und genderabhängige Unterschiede zu sensibilisieren und sie somit in die Lage zu versetzen, besser reagieren zu können. Denn Stress hat nicht nur individuelle gesundheitliche Folgen, sondern wirkt sich direkt auf die wirtschaftlichen Leistungen eines Unternehmens aus. Das Wissen um die Unterschiede ist schon der erste Schritt, um eine andere Bewertung vorzunehmen.

Das noch junge Fach der Gendermedizin beschäftigt sich mit biologischen Unterschieden, die durch die Geschlechtschromosomen und Hormonkonstellationen vorgegeben werden. Auf der anderen Seite schauen wir auf Gender, das sogenannte soziokulturelle Geschlecht. Eine Prävention, die heute personalisiert, lebensphasenspezifisch und geschlechtersensibel sein muss, berücksichtigt diese Erkenntnisse.

Julia Hodgson-Kastien: Impulse für neue Betrachtungen

Zu einer ganzheitlichen Betrachtung gesundheitsrelevanter Phänomene, zu denen Stress gehört, zählen neben individuellen Faktoren, wie der genetischen Disposition, auch Lebensphase und Geschlecht. Im Arbeitskontext kann der Blick darauf, ob jemand männlich oder weiblich ist, hilfreich sein. Studien legen nahe, dass die Stressverarbeitung bei Männern und Frauen statistisch betrachtet unterschiedlich abläuft und dass das zu einem unterschiedlichen Stresserleben und auch einer unterschiedlichen Bewältigungsneigung führt, sie folglich anders mit Stress umgehen.

Im Stressreport der Techniker Krankenkasse 2021 sehen wir, dass Frauen immer noch deutlich häufiger in extremen Stresssituationen psychosoziale Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Das bedeutet, dass wir Unternehmen dahin gehend beraten, speziell Männer mit Unterstützungsangeboten zu erreichen, wenn sie beispielsweise bei uns >



„Individuelle Bewältigungsstrategien sind veränderbar.“

JULIA HODGSON-KASTIEN,
Psychologin



die Mitarbeitenden-Unterstützungshotline eingekauft haben.

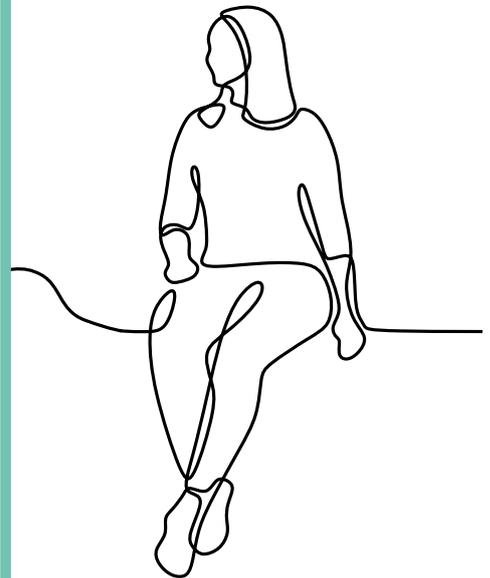
Im gleichen Report sehen wir auch, dass für Frauen die zweitgrößte Stressquelle „die hohen Ansprüche an mich selbst“ sind. Das lässt Querverbindungen zu bekannten Themen wie Mental Load im Arbeitskontext ziehen. Dazu gibt es erste Studien, die interessante Impulse versprechen.

Mental-Load-Gap meint im Arbeitskontext: Wer übernimmt in Teams die unsichtbaren Aufgaben, wer fühlt sich für den Zusammenhalt und die Stimmung verantwortlich? Das Jubiläum, die bestandene Ausbildung oder den bevorstehenden Ruhestand der Kolleg:innen: Wer hat das rechtzeitig auf dem Schirm? Wer kümmert sich um Getränke fürs Meeting, um Geburtstagsgeschenke und frische Blumen auf dem Tisch? Wir wissen, dass das häufig die Frauen sind. Spannende Fragen

Große Belastung*

- Eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Belastungen und Erkrankungen dauert im Durchschnitt 27 Tage
- 18 Prozent Krankschreibungen - deutlicher Anstieg der Langzeit-Erkrankten
- Besonders hohe Belastung: Frauen und die „Sandwich“-Generation (36-45 Jahre)
- Mehr als 60 Prozent der Deutschen fühlen sich gestresst
- Diagnosen psychischer Belastungen haben sich in den vergangenen 20 Jahren mehr als verdoppelt und stehen an zweiter Stelle der Gründe für Arbeitsunfähigkeit

* TK-Gesundheitsreport 2021; TK-Stresstudie 2021 „Entspann dich, Deutschland“; Deutsche Rentenversicherung 2019



könnten sein: Werden solche Beiträge von den Beteiligten angemessen gewürdigt? Und wer trägt die Verantwortung dafür, dass sie im Team ge-

rechter verteilt werden? Hier sehe ich die Möglichkeit, die Führungskräfte gezielt darin zu schulen, eine gerechtere Rollen- und Aufgabenverteilung zu fördern.

Jede:r kann seine oder ihre Stressverarbeitung verbessern. Individuelle Bewältigungsstrategien sind zu einem großen Teil erlernt und somit veränderbar. Hier sollte jede:r neue Strategien entdecken und für sich ausprobieren. Die Studienlage legt jedoch nahe, dass Männer statistisch gesehen das Problem aktiver angehen, indem sie durch Recherchen oder konkrete Handlungen entsprechende Lösungen suchen. In Unternehmen könnte man Frauen mit diesen Strategien konkreter ansprechen, um neue Wege aufzuzeigen.

PRÄVENTION & VOLKSKRANKHEITEN

Genau hingeschaut: Diabetes Typ 2



Volkserkrankungen können alle treffen. Doch welchen Einfluss hat Prävention auf die Wahrscheinlichkeit, von ihnen betroffen zu sein – und was lässt sich frühzeitig dagegen unternehmen?

Altersdiabetes“ – unter diesem Namen kennen viele noch den Typ-2-Diabetes. Doch längst betrifft er Menschen aus allen Altersgruppen. Das Tückische: Die Dunkelziffer wird in Deutschland auf rund 25 Prozent geschätzt, im Schnitt wird die Krankheit acht bis zehn Jahre zu spät diagnostiziert.

Dabei ist es wichtig, das Präventionspotenzial früh zu nutzen. Denn zu den gesicherten Risikofaktoren gehören neben der familiären Veranlagung auch beeinflussbare Faktoren wie Bewegungsmangel, Übergewicht und Lebensstil. Eine Insulinresistenz ist beispielsweise eine der wesentlichen Krankheitsursachen von Typ-2-Diabetes. Häufig besteht sie bereits Jahre oder gar Jahrzehnte, bevor die Diabetes-Diagnose gestellt wird. Ein auf ärztlicher Beratung basierender Wandel des Lebensstils mit Blick auf Art und Struktur der Ernährung kann sich positiv auf die Entwicklung auswirken und in manchen Fällen die Diabetes-Entwicklung sogar aufhalten.

Jeder zehnte Euro der deutschen Gesundheitsausgaben wird für direkte medizinische Kosten des Typ-2-Diabetes verwendet; insgesamt liegen die diabetesbezogenen Kosten bei 16,1 Milliarden Euro. Die bei einer Person mit Diabetes der Erkrankung zuzuschreibenden Kosten entfallen zu zwei Dritteln auf die Behandlung diabetischer Folgeerkrankungen, die die Lebensqualität und -erwartung stark vermindern.

8 Millionen Menschen in Deutschland **haben Diabetes** – das sind fast **10% der Bevölkerung**

Mindestens **2 Millionen** davon **wissen noch nicht** von ihrer Erkrankung

Das mittlere Alter bei Typ-2-Diabetes-Diagnose liegt bei

61 Jahren (Männer) und **63 Jahren** (Frauen)

Jede:r Vierte über 80 Jahre leidet an **Typ-2-Diabetes**

Typ-2-Diabetes wird im Schnitt **8–10 Jahre zu spät** diagnostiziert

Diabetes erhöht das **Schlaganfall-Risiko** um **das Doppelte bis Dreifache**

Typ-1-Diabetes macht nur ca. **5%** der Diabetes-Erkrankungen aus



Edgar Dockhorn
Geschäftsführer
ias PREVENT GmbH

—FIT——BIS 100—

Nachhaltig erholen

Schlaf, Stressbewältigung und Regeneration beeinflussen die Gesundheit – auch langfristig. Gesundes Altern gelingt daher nur, wenn Körper und Geist ausreichend Pausen bekommen

Kurzfristige Auswirkungen von Schlafmangel kennen alle: Müdigkeit, Gereiztheit und verlangsamtes Denken. Doch es gibt auch langfristige Auswirkungen, wenn Menschen häufiger zu wenig schlafen. So haben Studien gezeigt: Wer dauerhaft nur fünf bis sechs Stunden schläft, erhöht das Risiko, frühzeitig zu sterben, um etwa 13 Prozent. Das hat vor allem mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit zu tun, an Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu leiden, die noch immer zu den häufigsten Todesursachen zählen. Allerdings sinkt das Risiko wieder, wenn es gelingt, das Schlafpensum um gut eine Stunde zu erhöhen. Das ist nur einer der Belege dafür, dass wir bereits in jüngeren Jahren den Grundstein für gesundes Altern legen.



REGENERATION DANK PAUSENKULTUR UND MEDITATION

Wie es gelingt, sich zu regenerieren, hat entscheidend damit zu tun, wie wir mit Pausen umgehen. Ein Vorbild können hier die blauen Zonen sein, die Gebiete auf der Erde, in denen die meisten gesunden Älteren leben. Auf der griechischen Insel Ikaria gehört beispielsweise eine nachmittägliche Pause zum Alltag. Im kalifornischen Loma Linda hilft ein 24-stündiger Sabbath dabei, sich auf Freunde und Familie, Spirituelles und die Natur zu fokussieren. Und auf der japanischen Insel Okinawa ist die Gartenarbeit fester Bestandteil des Lebens. Auch wenn sich diese Vorbilder nicht genau übertragen lassen, liefern sie doch gute Vorlagen: regelmäßige Pausen, kurze Power-Naps, Meditation, Kontakt mit der Natur und das Pflegen sozialer Kontakte tragen entscheidend zur Regeneration bei.



AUSWIRKUNGEN VON STRESS UND SCHLAFMANGEL

Was wir als Stress wahrnehmen, ist in seinen Auswirkungen zunächst neutral. Doch eine Dauerbelastung kann zur Überlastung werden und das Immunsystem schwächen. Bei chronischem Stress wird vor allem das Hormon Kortisol ausgeschüttet. Normalerweise fallen abends die Stresshormone ab und das Schlafhormon Melatonin steigt an. Ein hoher Kortisolspiegel verhindert jedoch, dass Melatonin gebildet wird. Das ist der Grund, warum Menschen mit hohem Stress zu Schlafstörungen und vermehrten Infekten neigen. Auch Übergewicht wird durch zu wenig Schlaf gefördert, das Herz-Kreislauf-System hingegen überfordert, was zum Beispiel Herz-Rhythmus-Störungen auslösen kann. Bei Stress ist unser autonomes Nervensystem ständig alarmiert, genauer gesagt der Sympathikus, der wie ein Gaspedal funktioniert. Der Gegenspieler, der Parasympathikus, wirkt wie eine Bremse und ist unser Verbündeter bei der Stressregulation. Trotz des autonomen Ablaufs können wir den Ruhenerguss teilweise ansteuern und so wieder ein Gleichgewicht herstellen und den Stress besser regulieren.

Tipps zur Aktivierung des Ruhenerguss (Parasympathikus):

- Bewusste tiefe Atmung über ein bis zwei Minuten: fünf tiefe Atemzüge pro Minute unter Ausschöpfung aller Atemräume, Ausatmung dabei zunehmend verlängern
- Singen/Summen
- Mikropausen
- Dehnübungen/Yoga
- Spazieren und/oder moderates Ausdauertraining



Dr. Elisabeth Tischer
Fachärztin für Innere Medizin,
ias PREVENT GmbH

DAS STEUERHORMON MELATONIN

Wie gut es gelingt, abends einzuschlafen, hat entscheidend mit dem Melatoninspiegel zu tun. Das Schlafhormon steuert den Schlaf-Wach-Rhythmus und sorgt dafür, dass wir abends müde werden. Das Hormon wird in der Zirbeldrüse produziert, sobald es dunkel wird. Daher ist es wichtig, dass wir tagsüber viel Licht aufnehmen, abends aber vor allem Licht mit einem hohen Blauanteil meiden, da dieses wachhält. Jede Stunde blaues Licht nach 18 Uhr verschiebt auch die Melatonin-ausschüttung um eine Stunde. Bildschirme von Smartphones und Tablets sollten abends daher in einem Modus genutzt werden, der das blaue Licht herausfiltert. Und Schlafzimmer sollten gut abgedunkelt und nicht zu warm sein. Auch Sport am späten Abend, viel Zucker und Alkoholkonsum verhindern, dass der Körper zur Ruhe kommt und sich nachts nachhaltig erholt.





DIE ALLTAGSFRAGE

Wie viel Frieren ist gesund?

Gerade jetzt, da viele Heizkosten sparen wollen, entbrennen in vielen Haushalten und Büros die Streitigkeiten um den Temperaturregler. Wie viel Wärme ist nötig, wie viel Kälte ist gesund?

Gegen die Wohnungs- oder Büroheizung und für unsere eigene Körperheizung plädiert der niederländische Wissenschaftler van Marken Lichtenbelt. Er hat mit seinem Team an der Universität Maastricht die Auswirkungen von Umgebungsfaktoren auf unseren Stoffwechsel untersucht. Sein Gesundheits-Fazit: 20 Grad Zimmer-temperatur – im Schlafzimmer 16 bis 18 Grad – sind ausreichend. Man muss sich daran gewöhnen. Das zu tun, spart nicht nur Heizkosten, sondern wirkt sich ganz konkret auf das Wohlbefinden und die Gesundheit aus. Herz- und Blutgefäße werden trainiert und die Fettverbrennung wird angekurbelt.

Körper und Seele beeinflussen

Auf die Temperaturregulierung des eigenen Körpers hat die Ernährung einen großen Einfluss. Wird es kalt, können wir uns mit dem richtigen Speiseplan einheizen. Scharfe Gewürze wie Chili und Ingwer, aber auch Kohl, Kartoffeln und Lauch helfen uns jetzt, warm zu bleiben. Ebenso hat es einen Einfluss, wie wir uns mental fühlen: Wer im Stress ist, friert

mehr, weil sich die Atmung dann verflacht und die Muskeln nicht mit genügend Sauerstoff versorgt werden können. Hier helfen Atem- und Entspannungsübungen.

Bei der Arbeit müssen gewisse minimale Temperaturen in den Arbeitsräumen stets gewährleistet sein – es gibt Vorschriften zum Thema Arbeitsschutz, an die sich Firmen halten müssen. Für eine Arbeit mit leichtem Schweregrad, also am Computer, ist die minimale Raumtemperatur 20 Grad. Die aktuell geltende Energieeinsparverordnung erlaubt auch eine Absenkung auf 19 Grad. Eine Raumtemperatur von 26 Grad Celsius sollte laut Arbeitsschutzregel ASR A3.5 in den Räumen im Winter wie auch im Sommer nicht überschritten werden.

Birgitt Wiesner, Fachärztin für Innere Medizin bei ias PREVENT GmbH München

WUSSTEN SIE ES?

- Frauen frieren schneller als Männer, weil diese im Vergleich zum Körperfett einen höheren Muskelanteil haben.
- Eine Studie zeigt, dass Frieren ansteckend sein kann, wenn man frierenden Menschen zuschaut.
- Grund für ständiges Frieren kann eine Schilddrüsenfehlfunktion sein. Das lässt sich in der Hautarztpraxis leicht klären.

Termine



ONLINE-SEMINAR

Hilfe im Homeoffice

Eine Einführung für Mitarbeitende, wie sie auch zu Hause gesund und leistungsfähig arbeiten

Arbeiten von zu Hause – das stellt Mitarbeitende vor ungeahnte Herausforderungen. Wie schafft man es, gesund und leistungsfähig zu bleiben? Lernen Sie in diesem Seminar elementare Bestandteile wie Strukturen und Zeitmanagement im Homeoffice kennen und erfahren Sie, welche Regeln Sie in puncto Erreichbarkeit und im Kontakthalten mit den Kolleg:innen nutzen können.

8.12.2022, 15-16 Uhr

Für ias-Kund:innen: Zur Teilnahme an unseren digitalen Veranstaltungen melden sich Ihre Mitarbeiter:innen über das „Mein ias“-Portal an. Sollte Ihnen noch kein Zugang zum „Mein ias“-Portal vorliegen, wenden Sie sich gerne an meinias@ias-gruppe.de.

ONLINE-DIALOG

Arbeitsschutz im Dialog

Nutzen Sie in dieser offen gestalteten Veranstaltung die Möglichkeit, mit Fachexpert:innen der ias-Gruppe und Führungskräften anderer Unternehmen zu aktuellen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ins Gespräch zu kommen. Der Austausch richtet sich ganz nach Ihren Fragen.

12.12.2022, 14-15 Uhr

ONLINE-SEMINAR

Gesundes Maß an Bewegung im Alltag

Dieses Online-Seminar richtet sich an interessierte Mitarbeitende, die den Einfluss von Bewegung auf ihre körpereigenen Prozesse verstehen und optimieren möchten. Lernen Sie die Vorteile von ausreichend körperlicher Aktivität sowie die Folgen von Bewegungsmangel kennen und erfahren Sie, wie Sie Ihre Gesundheit aktiv beeinflussen.

19.12.2022, 11-12 Uhr

Weitere Termine und Infos:

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, ias mental health GmbH, AMVZ Arbeitsmedizinisches Vorsorgezentrum GmbH

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

V.i.S.d.P.
Dr. Alexandra Schröder-Wrusch
Redaktion dieser Ausgabe
Marie Schaefer (Leitung),
Simona Honerbach,
Jörn Käsebier

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



Druck
Möller Pro Media GmbH
Zeppelinstraße 6
16356 Ahrensfelde

ISSN 0941-715X

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

27% der Geschäftsführer:innen in Deutschland

geben an*, der Wechsel von Teilen der Belegschaft ins Homeoffice sei bei ihnen ohne Probleme gelungen.



Die Mehrheit findet mobiles Arbeiten nach wie vor problematisch. „Trotzdem, das Homeoffice setzt sich durch“, sagt Falk Naumann, Leiter Kompetenzfeld Betriebliche Gesundheitsförderung bei der ias-Gruppe. „Schon der Fachkräftemangel sorgt dafür, dass sich das Rad nicht zurückdrehen lässt. Wir sehen, die Kompetenzen für digitales Arbeiten fallen nicht vom Himmel. Wir können Menschen mit digi-

talent, auf sie zugeschnittenen Lernformaten darin schulen, dauerhaft gesund mit digitalen Technologien zu arbeiten.“

Stellen Sie sich Ihr Angebot für Mitarbeitende selbst und unbürokratisch zusammen im neuen Webshop der ias-Gruppe: ias.shopware.store

*Trendstudie „Die Zukunft des Arbeitens“ (2022) des Deutschen Innovationsinstituts für Nachhaltigkeit und Digitalisierung (DIND), für die 2.767 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer mit einem Schwerpunkt auf kleineren und mittelgroßen Unternehmen (KMU) befragt wurden.



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