

impulse

für Gesundheit & Leistungsfähigkeit
in der modernen Arbeitswelt

PRAXISREPORT

FLEXIBEL UND INNOVATIV

Der Spezialist für
Automobilsoftware BASELABS
gehört zu den Early-Adoptern
bei Online-Unterweisungen zur
Arbeitssicherheit

MÄNNERGESUNDHEIT

Wie Männer ihren eigenen
Testosteronspiegel beeinflussen
können

SPEZIAL

Wie sich das Thema mentale
Gesundheit noch stärker in den
Fokus rücken lässt

ias
Gruppe



Liebe Leserinnen und Leser,

in unserer Wissensgesellschaft ist das Teilen von Erfahrungen und Kenntnissen im Arbeitskontext essenziell – aber es kostet Zeit und Energie. Die Professorin Laura Venz untersucht, was Mitarbeitende dazu bewegt, ihr Wissen voreinander zu verbergen und welche Dynamiken dies begünstigen. Im spannenden Interview zum Thema Wissensmanagement verrät sie, was Unternehmen tun können, um dem entgegenzuwirken.

Dass eine positive Arbeitskultur sich nur durchsetzt, wenn sie von allen aktiv gelebt wird – von der Leitungsebene angefangen – weiß das Chemnitz' Automobilsoftware-Unternehmen BASELABS. In unserem Praxisreport berichten sie vom Start-up-Spirit, der das junge Millennial-Kollegium bewegt. Eine moderne Unternehmenskultur mit guter Work-Life-Balance, Mitarbeitendenbeteiligung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe darf da nicht nur auf dem Papier stehen. Wie digitale Angebote die Bemühungen um Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden unterstützen, lesen Sie auf Seite 14.

Neben der Arbeitskultur beleuchten wir in dieser Ausgabe der impulse auch die Verfassung der Einzelnen, seien es Führungskräfte oder Mitarbeitende. In unserem Spezial „Mentale Gesundheit“

erfahren Sie von unseren Fachexpert:innen, wo die besten Hebel sind, um mentale Gesundheit positiv zu beeinflussen.

Zum Abschluss möchte ich Ihnen unser Top Thema Männlichkeit empfehlen: Dr. Herbert Sterzik ist als PREVENT-Arzt auf das Thema Männermedizin spezialisiert – ein zentrales Thema der Gendermedizin. Er klärt auf über den sich verändernden Testosteronspiegel und welche Rolle Sport, Ernährung und Vorsorge-Untersuchungen spielen.

Eine inspirierende und bereichernde Lektüre wünsche ich Ihnen!

Ihre

A. Schröder-Wrusch

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

impulse Spezial

6 Mentale Gesundheit

Warum es wichtig ist, die Psyche positiv zu beeinflussen und was es dazu braucht

10

Ein gutes Wissensmanagement stellt sicher, dass wichtige Informationen nicht im Unternehmen versickern.



14

Neue Formate wie Online-Unterweisungen passen zur digitalen Kompetenz von Start-ups wie BASELABS aus Chemnitz.

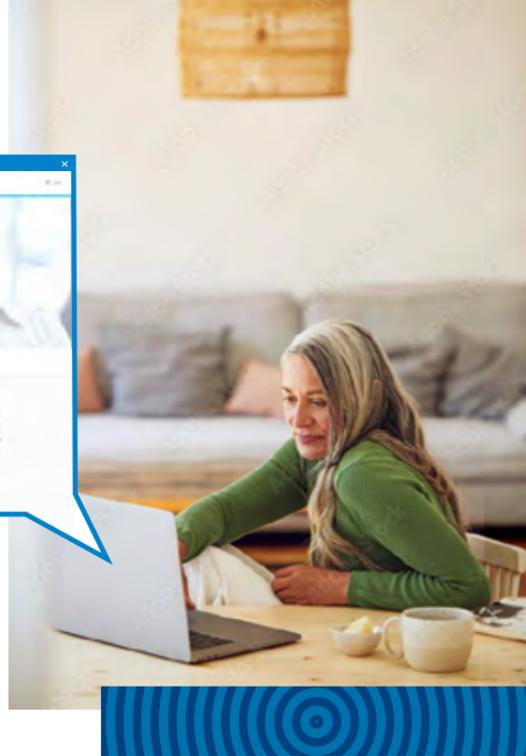
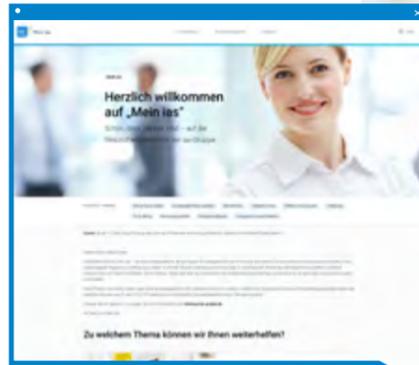


20

Gesundes Altern wird entscheidend durch die Ernährung mitbestimmt. Dabei spielt eine Rolle, was man isst und trinkt, aber auch die Menge.



kurz & knapp	4
impulse Spezial	
Mentale Gesundheit von Führungskräften stärken	6
Arbeit & Gesundheit	
Interview: Professor Laura Venz über erfolgreiches Wissensmanagement	10
Was macht eigentlich ... der Brandschutzexperte	13
Praxisreport	14
Kolumne: Bewusstsein für Gesundheit weitergeben	17
Körper & Seele	
Gendermedizin: Wie Männer selbst ihren Testosteronhaushalt steuern	18
fit bis 100: Welche Rolle die Ernährung spielt	20
Die Alltagsfrage	22
Termine & Impressum	23
Die Zahl	24



„MEIN IAS“-PORTAL DER IAS-GRUPPE

Ihre Plattform für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Mobile Arbeitsplätze und flexiblere Arbeitszeitmodelle stellen Unternehmen vor große Herausforderungen, wenn es um effiziente Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht. Es wird immer deutlicher, wie wichtig es ist, Mitarbeitende mittels digitaler Lösungen unabhängig von Ort und Zeit erreichen zu können. Deswegen hat die ias-Gruppe das „Mein ias“-Portal optimiert. Hier finden Kund:innen Informationen und Angebote zur Förderung und Steigerung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Online ias-Kund:innen, die die digitalen Leistungen gebucht haben, stehen Artikel, Videos und Seminare rund um die Themen Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsschutz und Freizeit zur Verfügung.

Mit dem „Mein ias“-Portal bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Zugang zu umfassenden Fachinformationen, Checklisten, Richtlinien und Gesetzen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, einer persönlichen Lernwelt mit Formaten wie Online-Seminaren und Online-Unterweisungen, sowie Livestreams wie die „Aktive Pause online“, Wissenstests und informative Beiträge, mit denen Mitarbeitende ihre Gesundheit und Fitness verbessern können.

www.meinias.de



PERSONAL

Die Zukunft einladen

Am 28. April ist es wieder so weit: Deutschlandweit finden der Girls'Day und der Boys'Day statt. Unternehmen, bei denen der jeweilige Geschlechteranteil unter 40 Prozent liegt, können Mädchen und Jungen ab der 5. Klasse dazu einladen, für einen Tag in ein typisches (oder untypisches) Berufsfeld hineinzuschnuppern. Der Zukunftstag soll das Interesse der nächsten Generation für neue Arbeitsbereiche wecken, den Jungen und Mädchen einen klischeefreien Zugang zu Berufswünschen ermöglichen. Mit Blick auf den bereits spürbaren Fachkräftemangel, eine gute Möglichkeit für Unternehmen, heute schon die Personalressourcen der Zukunft zu erschließen. Die Teilnahme ist kostenlos, und auch in diesem Jahr sind digitale Angebote möglich.

www.girls-day.de

GESUNDHEIT

Job-Crafting macht gesund und zufrieden

Job-Crafting – der Begriff kommt aus der Psychologie und beschreibt, dass Arbeitnehmende Anpassungen an ihrer Arbeit selbst vornehmen können und dadurch Raum für die eigene Motivation, eigene Ziele und Stärken haben. Im Mittelpunkt steht die proaktive Gestaltung der Arbeit durch die Mitarbeitenden, ohne dass Vorgesetzte die Veränderungen vorgeben. Das führt zu Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, fand die Studie „social health@work“ der Barmer und der Universität St. Gallen heraus.

[www.barmer.de/
gesundheit-verstehen/
gesellschaft/studie-
social-health](http://www.barmer.de/gesundheit-verstehen/gesellschaft/studie-social-health)



„*Führungskräfte sind im aktuellen Wandel Betroffene, Vorbilder und Gestalter:innen zugleich. Für sie gilt es, proaktive Strategien der Selbst- und Mitarbeitendenfürsorge zu entwickeln.*“

JULIA HODGSON-KASTIEN,
DIPLOM-Psychologin im Spezial auf Seite 8



ARBEITSSCHUTZ

Gehörschutz – neue App erstellt Lärmprognose

Ein Aspekt der Gefährdungsbeurteilung bei beispielsweise Maschinenarbeitsplätzen ist die Lärmbelastung. Während bereits geringer Lärm von den meisten als belastend empfunden wird, kann Lärm über einem gewissen Schallpegel das Gehör dauerhaft schädigen. Um dies zu verhindern, ist es wichtig, zu ermitteln, wie der Lärm sich verteilt, wo er besonders groß ist und mit welchen Maßnahmen man die Lärmsituation verbessern kann. Die neue Applikation SchallPrognoseApp (SPA) unterstützt betriebliche Arbeitsschutzbeauftragte und Betreiber von lärmrelevanten Arbeitsstätten dabei, die Lärmbelastung abzuschätzen. Sie ist kostenlos bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfügbar.

www.baua.de/spa



Mental Health ist ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.
Definition nach WHO

Mentale Gesundheit – eine zarte Pflanze

Nie spürten wir und Sie so sehr die Bedeutung mentaler Gesundheit wie jetzt. Folglich setzt die ias-Gruppe in ihrer Ausrichtung und Weiterentwicklung einen großen Fokus auf das Thema. Unsere Fachexpert:innen erklären, wo die besten Hebel sind, um die Psyche positiv zu beeinflussen.

Fotos: netrun78 / Adobe Stock (li.), Lightfield Studios / Adobe Stock (Pflanzen re.), Xxxxxxxx Xxxxxxx (o.), privat (o. re.)

Aushalten? Ambivalente Gefühle



Manche kommen mit dem Digitalisierungsschub gut klar, andere nicht – manche finden viele Vorteile im Arbeiten im Homeoffice, anderen fehlt der soziale Kontakt. Wir müssen widerstrebende Gefühle in uns selbst, aber auch im Unternehmen aushalten.

Was sind die Herausforderungen und wie begegnet man ihnen?

Wie Menschen mit der veränderten Arbeitssituation klarkommen, ist hochgradig individuell. Krisen erzeugen Stress und Bedrohungs- und Überforderungsgefühle. Emotionale Reaktionen, Gedanken und Sorgen sind da normal. In Krisen sind wir nur eingeschränkt handlungsfähig – Flucht, Angriff und Starre sind die häufigsten Reaktionsmuster. Weil Krisen sich psychisch und körperlich auswirken, erfordern sie immer schnelle Bewältigungsstrategien.



Janina Klinger hat fundierte Erfahrungen in arbeits-, gesundheits- und notfallpsychologischen Fragestellungen. Zu ihren Spezialgebieten gehören Resilienz und Achtsamkeit.

Absprachen, Unterstützung, Empathie und Rücksichtnahme

Ambivalente Gefühle sollten nicht ignoriert oder unterdrückt werden. Über Gefühle zu sprechen hilft dabei, mit Herausforderungen besser umzugehen und gibt Sicherheit. Auch ist es wichtig, anderen zuzuhören. Alle wollen die Situation verstehen, analysieren und für sich selbst bewerten. Aber auch, dass auf ihre Ängste und Sorgen eingegangen und das Gefühl vermittelt wird, gehört zu werden.

WISSEN, DAS GUTE ZUSAMMENARBEIT FÖRDERT

- **Teambezogen:** gemeinsam Teamziele erarbeiten, bewusst halten und im Handeln verankern
- **Teamerfolge feiern:** Rubrik „Teamerfolge“ bei regelmäßigen Jour fixes; Wertschätzen von Beiträgen einzelner Personen zum Teamerfolg (auch Teammitglieder untereinander).
- **Teamwerte bewusst machen:** Gemeinsam Teamwerte erarbeiten, die allen wichtig sind
- **Teamchallenge:** Werte selbst aktiv ausüben. Oft sagt man „Respekt und Wertschätzung sind wichtig“ und meint Respekt erhalten, Wertschätzung erhalten. Aber wie sieht es mit dem Geben aus?

Udo Geske ist Diplom-Psychologe, Coach und spezialisiert auf Lebensberatung.



Stärken? Eigenverantwortung

Mentale Gesundheit hängt stark davon ab, wie sehr sich jede:r einzelne dafür verantwortlich fühlt. „Wir stehen immer kurz davor zu leben, aber wir leben nie“, war Philosoph R. W. Emerson überzeugt. Wie stellen Sie sich Situationen, die im negativen Sinne unerwartet verlaufen? „Ich müsste eigentlich ...“, „Ich sollte unbedingt ...“, „Ich versuche es ...“, Ich würde gerne ...“ – andauernde Selbstkritik ohne Veränderungsimpuls ist ein Zeichen mangelnder Eigenverantwortung und kann zu einer Verschlimmerung der aktuellen Situation führen.

Lebe das Leben, das du möchtest Eigenverantwortung übernehmen heißt, die Verantwortung für die eigenen Gefühle und den Blick auf sie sowie den Umgang mit ihnen selbst zu übernehmen. Sie ist die Freiheit, auf ein unter Umständen belastendes oder gar bedrohliches Erlebnis mit einer eigenen Re- >



> aktion zu „antworten“, Gestalter:in des eigenen Lebens zu sein. Eine Basis für gute Lösungen? Akzeptieren Sie die Umstände, die Realität. Frei nach dem Zitat von Reinhold Niebuhr: „Gott, gib mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“

EIGENVERANTWORTUNG FÖRdert AUF VERSCHIEDENEN EBENEN

- **Gedanken:** Die eigene Freiheit, wie man auf eine Situation schaut, über sie denkt und sie interpretiert. Welche Haltung man einnimmt, hat man selbst in der Hand.
- **Perspektive:** Man kann auf das schauen, was einen jeden Tag freut oder glücklich macht und dabei überlegen, welchen Beitrag man dazu geleistet hat.
- **Handlung:** Eigenverantwortung in der Anwendung kann sich darin zeigen, wie man Entscheidungen trifft, Grenzen setzt, Initiative ergreift, Prioritäten setzt bei der Verwendung der eigenen Zeit, etc.
- **Sprache:** Eigenverantwortung zeigt sich auch in der eigenen Wortwahl: „Ich mache, ich denke, ich bin ...“

WIE UNTERNEHMEN IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE UNTERSTÜTZEN KÖNNEN

- Leitbilder, die gesundheitsbewusstes, achtsames Handeln auf allen Hierarchieebenen definieren
- Eine gesunde Unternehmenskultur
- Ein gutes Personalmanagement
- Fortbildungs-, Beratungs- und Vernetzungsangebote zur Weiterentwicklung und zum Kompetenzaufbau
- Gestaltungsspielräume für gesunde Führung, (digitale) Kommunikation und mobile Zusammenarbeit
- Fehlbelastungen durch geeignete Instrumente frühzeitig erkennen und passende Maßnahmen ergreifen

Leiten? Führungskraft und mentale Gesundheit

In einer Arbeitswelt im Umbruch sind Führungskräfte entscheidende Multiplikatoren. Angetrieben von den neuen Möglichkeiten der Digitalisierung, hat sich die Arbeit in vielen Bereichen rapide flexibilisiert. Die Bedarfe eines gelingenden Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagement verschieben sich damit weiter in den Bereich der mentalen Gesundheit. Gerade im mobilen Arbeiten verändern sich die Anforderungen an die Selbstorganisation, die (digitale) Kommunikationskompetenz und die Zusammenarbeit. Führungskräfte sind in diesem Wandel Betroffene, Vorbilder und Gestaltende zugleich. Für sie gilt es, proaktive Strategien der Selbst- und Mitarbeitendenfürsorge zu entwickeln, die den neuen Bedingungen gerecht werden. Dafür ist es hilfreich, wenn sie sich fortlaufend für die eigenen wie auch die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden sensibilisieren und eine Haltung kultivieren, die von Achtsamkeit, Selbstreflexion und Verbindlichkeit geprägt ist.



Julia Hodgson-Kastien ist Diplom-Psychologin und schult regelmäßig Führungskräfte.

Zufriedenheit weitergeben

Unternehmen können das Rollenverständnis und die Gestaltungsfähigkeit ihrer Führungskräfte unterstützen. Mithilfe von Instrumenten wie der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen oder des 360-Grad-Feedbacks lassen sich geeignete Stellhebel ermitteln, insbesondere, wenn diese integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung sind. Bedarfsgerechte Schulungen, Teamentwicklungsmaßnahmen oder Coachings können beim Aufbau relevanter Führungskompetenzen unterstützen und zugleich Übungsplatz für neue Lernformen sein, wie etwa im Falle von Blended Learning Formaten. Führungskräfte nutzen diese Entwicklungsräume meistens sehr dankbar und produktiv. Eine Investition, die sich auszahlt, denn: Zufriedene und leistungsfähige Führungskräfte führen häufiger zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiter:innen.

Nils Schilling ist Geschäftsführer der ias mental health GmbH



Helfen? Sorgen aufnehmen, Lösungen anbieten

Das Bedürfnis nach einem helfenden Gespräch ist gestiegen: Mitarbeitende und Führungskräfte brauchen Unterstützung bei der Bewältigung privater und beruflicher Herausforderungen. Und diese kann nicht immer im Unternehmen selbst geleistet werden. Manchmal braucht es Hilfe von außen.

Rechtzeitig Handeln

Das Thema Mentale Gesundheit nimmt an Bedeutung für die Mitarbeitenden zu, davon sind knapp 60 Prozent der Entscheider:innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement überzeugt (s. nebenstehende Umfrage). Unternehmen, die ein Employee Assistance Program (EAP) implementiert haben, können psychischen Belastungen kompetent und unterstützend gegensteuern und präventiv vorbeugen. Unsere professionellen EAP Berater:innen leisten Soforthilfe: So können Menschen, die sonst lange auf psychische Unterstützung warten müssen, diese sofort in Anspruch nehmen, bevor die Belastungssituation sich zuspitzt. Neue, leicht verständliche digitale Angebote und Formate stehen rund um die mentale Gesundheit bereit und können sofort eingesetzt werden. Niedrigschwellig und fundiert verstärken Beratungsangebote die organisationale Resilienz und erweitern persönliche Fertigkeiten, damit Menschen in Belastungssituationen stabil bleiben. Hochqualifizierte EAP Expert:innen mit langjähriger Erfahrung unterstützen Unternehmen dort, wo sie selbst nicht weiter kommen: Mit Zeit und Erfahrung unterstützen sie Betroffene darin, individuelle Lösungswege zu finden und eigenständig zu verfolgen.

ias mental health GmbH

Seit 2022 firmieren die Ge.on Gesellschaften unter neuem Namen

www.ias-gruppe.de/ias-mental-health

Breit aufgestellt

Mehr als 60 Psycholog:innen und 130 EAP-Berater:innen der ias-Gruppe unterstützen Sie dabei, arbeitsbedingte Belastungen bei Mitarbeitenden zu erkennen und Stressfaktoren zu reduzieren.

EAP Beratung

EAP Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung stärkt die individuelle Resilienz, unterstützt Veränderungsprozesse und sichert die Leistungsfähigkeit: www.ias-gruppe.de/eap

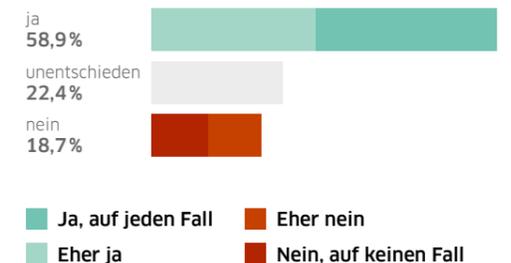
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die GB Psych hilft, psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen und vorzubeugen: www.ias-gruppe.de/gb-psych

UMFRAGE ZU MENTAL HEALTH

Zur heutigen und künftigen Bedeutung von Mental Health für Unternehmen und Mitarbeitende wurden circa 1.000 Entscheider:innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement online befragt. Die Befragten setzen sich aus Vorständen & Geschäftsführer:innen, Betriebsräten, Personaler:innen und Gesundheitsverantwortlichen zusammen.

Wird das Thema „Mental Health“ für Ihre Mitarbeitenden Ihrer Einschätzung nach künftig wichtiger werden?*



Mehr zur Umfrage und weitere Ergebnisse: www.ias-gruppe.de/magazin/mental-health-online-befragung

Fotos: Lightfield Studios / Adobe Stock (Pflanzen), privat (o.), Eifriede Liebenow (re.)



Von den Vorteilen, sich dumm zu stellen

Davon weiß ich nichts – oder doch? Was Mitarbeitende dazu bewegt, ihr Wissen voreinander zu verbergen, erforscht Professorin Laura Venz. Als Arbeits- und Organisationspsychologin wirft sie einen Blick auf die kleinen und großen Zusammenhänge, die die Arbeitswelt bewegen.

Frau Prof. Venz, Sie forschen im Moment zu vielen verschiedenen Themen im Arbeitskontext, dabei haben Sie in einer Untersuchung den Zusammenhang zwischen Unhöflichkeit und dem Verbergen von Wissen ausgearbeitet. Worum ging es bei dieser Studie konkret?

Wir haben uns in einer sogenannten Tagebuchstudie angeschaut, wie die Wahrnehmung von Unhöflichkeit – dazu zählt beispielsweise von Kolleg:innen ignoriert oder aus einem Gespräch ausgeschlossen zu werden – mit dem Verbergen von Wissen vor Kolleg:innen zusammenhängt. Die Studienteilnehmenden beantworteten über mehrere Tage hinweg täglich kurze Fragebögen zu ihrem jeweiligen Arbeitstag. Zudem haben wir untersucht, welche Rolle

stabile Personeneigenschaften – Selbstkontrolle und ‚Entitlement‘ (Erwartung besonders guter oder gar bevorzugter Behandlung) für die individuelle, unmittelbare Reaktion auf Unhöflichkeit spielt.

Wieviele Arten, sein Wissen zu verstecken, haben Sie gefunden? Und was unterscheidet sie?

Generell verstehen wir unter dem Verbergen von Wissen, dass eine Person eine Information, die sie besitzt, bewusst nicht an eine fragende Person weitergibt. In der Forschung unterscheiden wir drei Arten, Wissen am Arbeitsplatz zu verbergen: rationales Verbergen, verschleiernendes Verbergen und Sich-dumm-stellen. Rationales Verbergen bedeutet, dass die Person Gründe angibt, warum sie das

Wissen nicht weitergeben kann, zum Beispiel weil es sich um eine vertrauliche Information handelt. Verschleiernendes Verbergen bedeutet, dass die Person durchaus Informationen teilt oder dies vorgibt, die geteilten Informationen allerdings beispielsweise unvollständig oder verzerrt weitergegeben werden. Sich-dumm-stellen bedeutet, wie der Begriff nahelegt, so zu tun, als hätte man die angefragte Information nicht.

Welche der Arten ist für Unternehmen gefährlich? Worauf und wie wirkt sich das konkret negativ aus?

Prinzipiell bergen alle drei Arten Risiken. Durch den klaren Täuschungscharakter scheint es aber vor allem das Sich-dumm-stellen zu sein, das die meisten Nachteile mit sich bringt. In Anbetracht der Wichtigkeit von Wissen ist klar, dass das Verbergen von Wissen im Arbeitskontext mit vielen Nachteilen einhergeht. Die Folgen sind eine niedrigere Leistung, niedrigere Kreativität und ein schlechteres Betriebsklima. Es können sich Spiralen negativen Verhaltens entwickeln: Unhöflichkeit und das Verbergen von Wissen verstärken sich gegenseitig und können sich wie ein Virus im Unternehmen verbreiten. Spannenderweise glauben Personen auch selbst, dass das Verbergen von Wissen das Miteinander schädigt – trotzdem kommt es vor, dass sie sich ‚dumm stellen‘.

Welchen Vorteil hat man, wenn man sich ‚dumm stellt‘? Welchen Reiz hat es, Wissen nicht zu teilen, bzw. für sich zu behalten? Welche Auswirkungen hat es kurz- aber auch langfristig?

Dafür gibt es zwei Erklärungen: Zum einen zeigt sich, dass Personen ihr Wissen verbergen, um als Reaktion auf eine erlebte Unhöflichkeit oder einen Konflikt ein Gefühl der Gerechtigkeit herzustellen. Zum anderen kann das Verbergen von Wissen auch schlicht mit individuellen Vorteilen verbunden sein, da es Ressourcen schont. Das Teilen von Wissen kostet Zeit und Energie, die beim Verbergen gespart werden. Dieser Vorteil ist nur kurzfristig, da ständiges Zurückhalten von Wissen die Zusammenarbeit nachhaltig schädigen kann. Doch ich konnte in einer meiner Tagebuchstudien zeigen, dass an einzelnen Tagen dieser individuelle Vorteil des Ressourcenschonens die Nachteile vollständig ausgleichen kann. Dies deutet darauf hin, dass wir den kurzfristigen Vorteilen mehr Beachtung schenken müssen, um die Entstehung langfristiger Schäden vermeiden zu können.

„Sind wir beispielsweise müde, ausgebrannt oder auch verärgert, fällt uns Selbstkontrolle schwerer.“

PROF. DR. LAURA VENZ

Sie schreiben in Ihrer Studie, dass Selbstkontrolle etwas damit zu tun hat, wie Menschen auf Unhöflichkeiten reagieren. Menschen mit mehr Selbstkontrolle teilen ihr Wissen also trotzdem?

Ja, genau. Diese Studie zeigt zwei wichtige Aspekte von Selbstkontrolle im Zusammenhang mit dem Verbergen von Wissen auf. Personen mit hoher Selbstkontrolle neigen weniger dazu, ihr Wissen zu verbergen und reagieren weniger wahrscheinlich auf erlebte Unhöflichkeit mit sich ‚dumm stellen‘. Prinzipiell lässt sich Selbstkontrolle trainieren und erlernen. Die Fähigkeit zur Selbstkontrolle in einem bestimmten Moment hat aber auch sehr viel mit den aktuell vorhandenen Ressourcen zu tun – sind wir beispielsweise müde, ausgebrannt oder auch verärgert, fällt uns Selbstkontrolle schwerer.

Was kann man dagegen unternehmen, dass Wissen in Unternehmen nicht geteilt wird? Wann wird besonders viel Wissen geteilt?

In einem guten Teamklima, das von Vertrauen und selbstverständlicher gegenseitiger Unterstüt-



Prof. Dr. Laura Venz ist Arbeits- und Organisationspsychologin an der Universität Lüneburg, wo sie die Stiftungsprofessur der ias AG innehat.



Freundlich sein und Wissen teilen: Nur so kann Teamarbeit wirklich gut funktionieren.

SO VERBREITET SICH AUCH FREUNDLICHKEIT WIE EIN VIRUS

- Freundliches Verhalten offen wertschätzen und nicht als Selbstverständlichkeit abtun
- Kultur muss leben: Unternehmensleitung und Führungskräfte machen es vor.
- Negatives Verhalten ernst nehmen: Subtile Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Führungskräfte, die Mitarbeitende anschreien, müssen klar als nicht okay angesprochen werden – und zwar ‚von oben‘, also durch Führungskraft und Leitungsebene.

zung geprägt ist, wird eher Wissen geteilt. Wichtig ist auch, dass es mehr Anreize gibt, Wissen zu teilen, statt solcher, Wissen für sich zu behalten. Dass also beispielsweise keine Quoten für die jährliche Leistungsbeurteilung vorherrschen und genügend Ressourcen für das Erledigen der Arbeit vorhanden sind. Wenn Teamleistung vor individueller Leistung steht und die Wichtigkeit von Kollaboration betont und aktiv eingefordert wird, wird auch besonders viel Wissen geteilt.

Gibt es auch persönlich negative Auswirkungen von einer Kultur, in der Wissen nicht geteilt wird?

Als soziale Wesen sind wir Menschen in der Regel bestrebt, positive soziale Beziehungen zu haben; wir wollen uns anderen Menschen verbunden fühlen. Das gilt auch am Arbeitsplatz. Eine Kultur, in der Wissen nicht geteilt wird, in der sich jede:r selbst am nächsten ist, steht diesem menschlichen Grundbedürfnis entgegen. Darunter leiden die eigene Zufriedenheit und das Wohlbefinden.

Wie kann gelingendes Wissensmanagement in einer digitalen Arbeitskultur aussehen?

Die Digitalisierung bietet hier viele Möglichkeiten und Vorteile. So können beispielsweise Cloud-Lö-

sungen genutzt werden, die ein Teilen und Speichern von Wissen ermöglichen und vereinfachen. Anstatt bestimmte Informationen immer nur mündlich weiterzugeben, können diese systematisch gesammelt und gespeichert werden. Unternehmen könnten beispielsweise ein Unternehmens-Wiki aufbauen oder eine FAQ-Seite für neue Mitarbeitende. Insgesamt können auch Ansätze des E-Learnings eingebunden werden, die Einführung in Maschinen könnte zum Beispiel mithilfe von Videos erfolgen. So lässt sich Wissen sogar relativ einfach über Länder, Kontinente und Zeitzonen hinweg teilen.



WAS MACHT EIGENTLICH ...

Der Brandschutzexperte

Verhindern, eindämmen, retten: Michael Haug findet Lösungen, wie man ein Maximum an Sicherheit durch möglichst wenig Maßnahmen umsetzt – zum Schutz von Leib und Leben vor den Gefahren des Brandes.

Als Brandschutzexperte bin ich dazu da, Brände zu verhindern und Brände, die dennoch ausgebrochen sind, auf das kleinste Maximum zu reduzieren. Das heißt in der Praxis, dass meine Kollegen und Kolleginnen und ich in den Betrieben Brandschutzhelfer:innen und Evakuierungshelfer:innen ausbilden, Konzepte für bauliche Anlagen und Notfallpläne für Firmen erstellen und Notfallmanagement betreiben. All diese Maßnahmen sorgen dafür, dass das Risiko des Brandausbruchs reduziert wird.

Ein weiteres Ziel ist es, die Sicherheit und Produktivität zu erhalten beziehungsweise wiederherzustellen, wenn es zu einem Brand oder anderem Schadensereignis gekommen ist. Wir sorgen mit unserer Arbeit dafür, dass Menschen bei einem Brand schnell und sicher aus dem Gebäude kommen. Als Brandschutzexperten und -expertinnen müssen wir vieles vor Ort anschauen und viele regional unterschiedliche Bestimmungen beachten.

Zu den größten Herausforderungen im Arbeitsalltag gehört es, Kunden und Kundinnen davon zu überzeugen, sogenannte Nutzungsänderungen in bauli-

chen Anlagen an die gesetzlichen Anforderungen anzupassen. Da geht es häufig um Gebäude, die über Jahre gewachsen sind, sodass die Vorgaben aus der Baugenehmigung nicht mehr eingehalten werden. Unsere Aufgabe ist es dann, den rechtsicheren Betrieb der baulichen Anlage herzustellen. Eine willkommene Herausforderung ist es, gemeinsam Sonderlösungen zu finden. Wir suchen gemeinsam nach der besten Lösung, um das Schutzziel zu erreichen. Wenn die Baurechtsbehörden und Sachversicherer dann unsere eigenen Ideen und Konzepte unterstützen, ist das immer wieder ein persönliches Erfolgserlebnis.

Aus Berufung gewählt

Ich wollte ursprünglich zur Berufsfeuerwehr, und ich bin bei der ias bei weitem nicht der einzige Brandschutzexperte, der Mitglied der Feuerwehr ist. Viele der Kollegen haben wie ich ihr Hobby zum Beruf machen können. Es ist ein Beruf mit wachsendem Bedarf, denn wo mehr gebaut wird, braucht es mehr Brandschutz. Während sich vieles ins Digitale verlagert hat, bleibt bei uns eine Sache immer gleich: Feuerlöschen kann man nur analog.

Michael Haug
ist Brandschutz-
ingenieur, Sicherheits-
ingenieur bei der ias
health & safety GmbH

DEFINITION BRANDSCHUTZ-EXPERT:INNEN

Mit vorbeugendem und abwehrendem Brandschutz, wie baulichen Maßnahmen aber auch Schulungen, treffen Brandschutzexpert:innen Maßnahmen für Kapital- und Eigenschutz, damit ein Schaden gar nicht erst entsteht, beziehungsweise so klein wie möglich gehalten wird.

Sicher in die Zukunft

Bei BASELABS herrscht ein Start-up-Spirit mit Bodenhaftung. Der Chemnitzer Mittelständler entwickelt mit viel Enthusiasmus die Grundlagen für eine Automobilsoftware

Der Wirtschaftsstandort Chemnitz ist ein Hidden Champion, hier hat die Moderne Tradition. Die Stadt ist die Wiege des deutschen Werkzeug- und des Textilmaschinenbaus. Lehre, Forschung und Entwicklung aussichtsreicher Technologien sind bereits historisch verankert. Die Technische Universität Chemnitz ging 1836 aus einer Gewerbeschule hervor.

176 Jahre danach findet wieder ein vielversprechender Transfer von Wissenschaft zur Wirtschaft statt: Die BASELABS GmbH wird gegründet. Das junge mittelständische Unternehmen erstellt Software für hochentwickelte Fahrerassistenzsysteme und autonomes Fahren. Die Firma wächst stetig, der ausgeprägte Wettbewerb der Anbieter in diesem neuen Sektor sorgt für Dynamik.

Team mit unterschiedlicher Kompetenz

Die Software, die in Chemnitz entwickelt wird, verhilft der Automobilindustrie, sich für die Zukunft zu rüsten. Wie gelingt es dem Start-up, den hohen Erwartungen zu entsprechen? „Wir haben ein junges „Millennial“-Kollegium, im Schnitt 35 Jahre“, sagt Laura Herrmann. Sie ist Leiterin der Employee Services bei BASELABS. Eine moderne Unternehmenskultur mit guter Work-Life-Balance, Mitarbeitendenbeteiligung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe darf da nicht nur auf dem Papier stehen, sie muss mit Herzblut gelebt werden. Das 42-köpfige Team besteht aus Ingenieur:innen, Informatiker:innen und Kaufleuten, aber auch Studierenden. In den Entwicklungsteams sitzen Informatiker:innen und Softwareentwickler:innen zusammen mit Mathe-

matiker:innen und Physiker:innen, um die Herausforderungen rund um das automatisierte Fahren gemeinsam anzugehen. „Diese Interdisziplinarität ist das Schmiermittel für unseren Innovationsgrad. Den erwarten unsere Kund:innen auch von uns. Sie wünschen sich Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Systeme und Algorithmen sowie Schulung, Beratung und Support beim Einsatz der BASELABS-Software“, sagt Herrmann. Die Kund:innen, das



Der Hoodie, den Laura Herrmann trägt, stärkt den Zusammenhalt im Team und gehört zum Start-up-Spirit.

Online-Unterweisungen zu verschiedenen Themen wie:

- Arbeits- und Brandschutz
- Stress am Arbeitsplatz
- mobil arbeiten im Homeoffice

Mehr Informationen unter

www.ias-gruppe.de/wbt

sich Mitarbeitende und Führungskräfte durch ein sehr hohes Maß an Initiative aus – sie sind hoch motiviert. Die sehr guten Arbeitsbedingungen unterstützen diese Haltung.“ Diese Einschätzung teilen auch andere: Das junge Unternehmen ist gerade wieder durch die Mitarbeitenden als „Great Place to Work“ ausgezeichnet worden.

Sie heben auch immer wieder die gute Kommunikationskultur im Betrieb hervor, mehr noch: Die Mitarbeitenden sind engagiert. Dr.-Ing. Robin Schubert, Geschäftsführer und Lehrkraft an der TU Chemnitz,

„Interdisziplinarität ist das Schmiermittel für unseren Innovationsgrad.“

LAURA HERRMANN,
LEITERIN EMPLOYEE SERVICES BEI BASELABS

sind Themen wie Eigenverantwortung, Unabhängigkeit und Selbstständigkeit seiner Mitarbeiter:innen sehr wichtig. Das Leitbild des Unternehmens ist stark durch ihn getrieben: Es ist ein positives Menschenbild – bei dem erstmal Vertrauen herrscht, man gute Absichten unterstellt. Dazu gehört, dass sich Mitarbeitende als Teil eines großen Ganzen verstehen, aber auch Eigeninitiative zeigen. Neben der inneren Einstellung helfen auch handfeste Tools und Rituale beim gelungenen Miteinander: Eine Kommunikationsmitarbeiter-App und MS-Teams gehören ebenso dazu wie etwa ein monatliches gemeinsames Mittagessen, Grillen in der Mittagspause, Sportveranstaltungen und Spieleabende – zumindest, wenn es die Pandemie zulässt. Bislang kommen sämtliche Mitarbeitende aus Chemnitz und Umgebung, fühlen sich hier sehr verhaftet und teilen darüber hinaus oft ein Lebensgefühl; auch weil sie gerade vielleicht ähnliche Lebensphasen durchlaufen. Zur Verbundenheit gehört auch, dass der Draht zur Universität bestehen bleibt, hier findet das Unternehmen Nach-

sind führende Hersteller wie BMW, Zulieferer wie Continental und Ingenieurdienstleister. Zunehmend planen vor allem die Hersteller, die BASELABS-Software in der Massenproduktion einzusetzen.

„Es herrscht ein ausgeprägter ‚Start-up-Spirit‘“, so Matthias Utschig, Sicherheitsingenieur der ias-Gruppe. Seit 2019 hat er die interdisziplinäre Betreuung koordiniert und die Fachkräfte der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit unterstützt. „Hier zeichnen

Unterweisungen laufen beim Start-up online ab, unabhängig von Zeit und Ort.



wuchskräfte, und es werden auch Dissertationsvorhaben vonseiten BASELABS unterstützt.

Technikaffine Beschäftigte

„Als ein Unternehmen, das an einem sicheren autonomen Fahren arbeitet, ist uns auch die Sicherheit der eigenen Mitarbeitenden natürlich eine Herzensangelegenheit“, sagt Herrmann. Die Mitarbeitenden

„BASELABS war eine:r der ersten Kund:innen, welche die Online-Unterweisungen bei uns bezogen haben.“

MATTHIAS UTSCHIG,
STANDORTLEITER CHEMNITZ IAS-GRUPPE

bekämen aber nicht erst seit Corona gute Unterstützung zu Fragen der Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen und zu anderen Arbeits- oder Brandschutzthemen. Die BASELABS-Mitarbeiter:innen sind sehr technikaffin und sowohl gewohnt, Informationen aus dem Netz zu erhalten als auch diese dort zur Verfügung zu stellen. Trotzdem brauchen auch sie Informationen, wie sie sich selbst langfristig gesund halten können. Wie etwa kann mobiles Arbeiten gesund gelingen? Was kann helfen, psychosoziale Themen wie Stress oder Achtsamkeit zu bewältigen? Wie ernähre ich mich richtig?

Bereits vor der Corona-Pandemie hatte Dr. Schubert sich gefragt, warum es nicht möglich wäre, Unterweisungen unabhängig von Zeit und Ort durchzuführen. Die gemeinsamen Termine für Schulungen abzustimmen, ist immer einer Herausforderung, auch wegen des flexiblen Arbeitszeitmodells. Er hatte sich gewünscht, dass alle dann geschult werden können, wenn sie Zeit und Lust dazu haben. Als Zuständige für die Mitarbeitenden griff Laura Herrmann diesen Wunsch auf und bat die ias-Gruppe, dafür eine Lösung zu entwickeln. So startete das Angebot der Online-Unterweisungen durch die ias.

„BASELABS gehörte zu den ersten Kund:innen, welche die Online-Unterweisungen bei uns bezogen haben“, sagt Matthias Utschig, der inzwischen Standortleiter Chemnitz bei der ias-Gruppe ist. „Auch für die ias-Gruppe war der Weg spannend und neu: Wie gelingt es, Unterweisungen, die sonst zwingend vor Ort stattfanden, in neue, flexibel abrufbare Formate zu bringen, ohne dass die Sicherheit leidet?“

„Davon, dass wir eine:r der ersten Kund:innen waren, haben wir nichts gemerkt. Der Zugang zur Plattform und damit zu den Lernformaten wie Web-based Trainings verliefen reibungslos“, sagt Herrmann. Sie ist froh, dass sie in ihrem innovativen Unternehmen jetzt auch zeitlich flexiblen, effizienten und zukunftssicheren Arbeitsschutz online anbieten können – da wo es möglich ist. „Sonst zählt, soviel online wie möglich, aber analoge Zusammenarbeit schafft auch weiterhin wichtiges Vertrauen“, so Herrmann.

BOOSTEN

Ein Check-up hilft Führungskräften, die so gestärkt daraus hervorgehen und ihrer Vorbildrolle noch besser gerecht werden können.



MEINUNG

Multiplikation Gesundheit

Check-ups für Fach- und Führungskräfte befähigen das gesamte Unternehmen, das Thema Prävention besser im Blick zu haben.

Gesundheitsförderliche Führung, die auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden stärker in den Blick nimmt, ist sicher ein zentrales Handlungsfeld. Allerdings macht es gerade in Krisensituationen einen Unterschied, ob sich Führungskräfte noch im Sinne gesundheitsförderlicher Führung engagieren oder ihr Engagement weitgehend zurückfahren. „Life-Skills“, wie Wissen zu gesunder Ernährung, oder lebensphasenorientierte Prävention, aber auch Auswirkungen von Stress, sorgen dafür, dass Menschen Fähigkeiten für eine gesunde Lebensbewältigung ausbauen und sich resilient fühlen. Führungskräfte, die eine bessere und gesündere Selbstwahrnehmung entwickeln, sind ausschlaggebend dafür, Wissen um Gesundheit ins gesamte Unternehmen zu transferieren.

Der aktuelle AOK-Fehlzeitenreport hat in 2021 untersucht, wie sich Anpassungsfähigkeit, Zusammenhalt und Unterstützung durch die Firma, bzw.

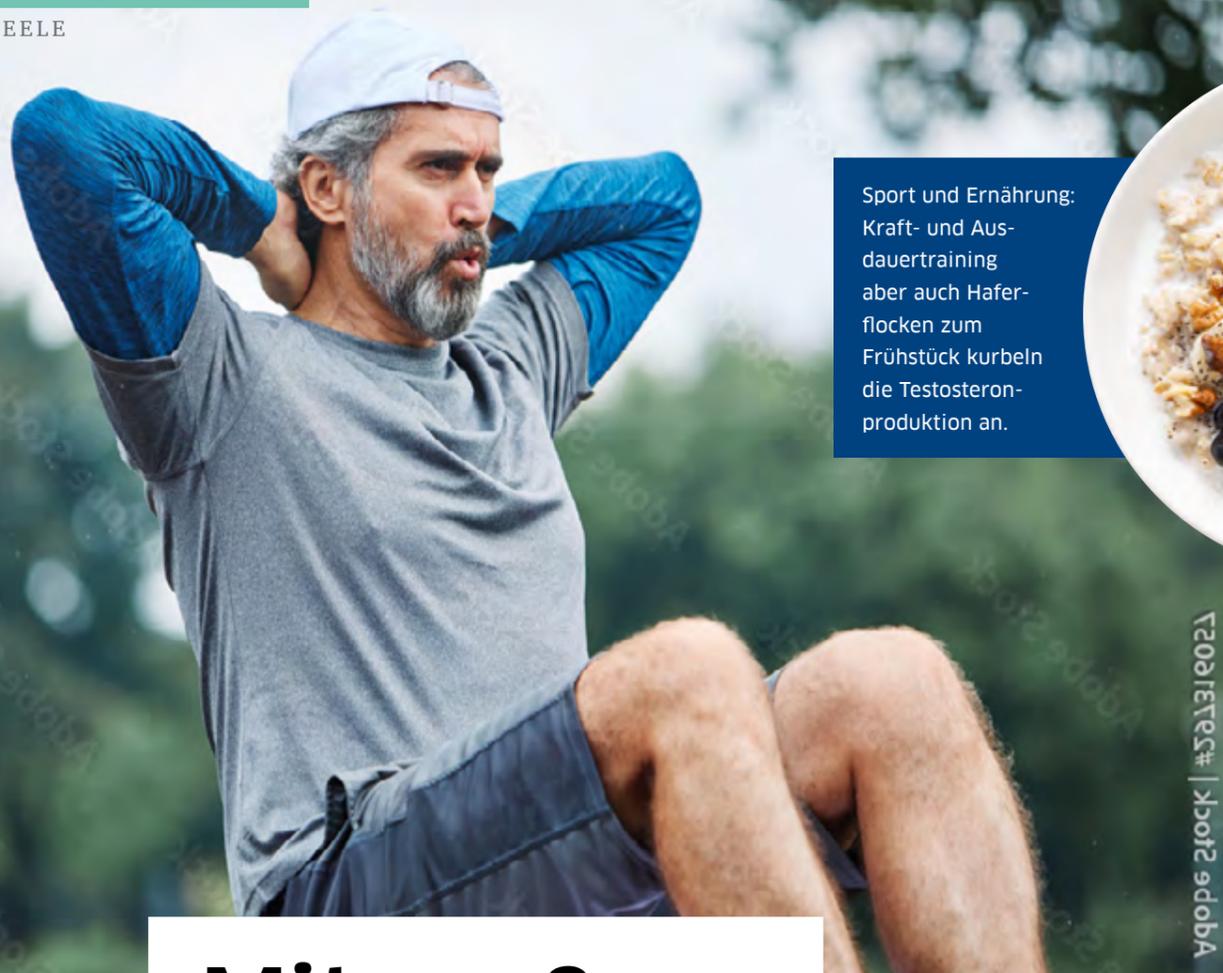
Führungskräfte auf die Mitarbeiter:innengesundheit auswirkt. Das Ergebnis zeigt, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten dort niedriger lagen, wo die Mitarbeitenden ihr Unternehmen als resilient also widerstandsfähig beurteilten – und zwar im Durchschnitt 7,7 Tage. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu, denn ihre Gesundheit, so zeigte sich, wirkt sich direkt auf die Mitarbeitenden aus. Je widerstandsfähiger sie sind, desto besser können sie die nötige Resilienz vermitteln.

Stärkt das gesamte Team

Wer seine eigenen „Baustellen“ kennt und diese angeht, kann mehr Empathie aufbringen. Als Vorbilder nehmen Führungskräfte hier eine wichtige Rolle dabei ein, die Widerstandsfähigkeit des gesamten Unternehmens zu erhöhen. „Exklusive“ Leistungen für Stakeholder im Unternehmen haben somit noch mehr positive Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen als im Allgemeinen angenommen.



Edgar Dockhorn
Vertriebsleiter
ias PREVENT GmbH



Sport und Ernährung: Kraft- und Ausdauertraining aber auch Haferflocken zum Frühstück kurbeln die Testosteronproduktion an.



Mit großer Wirkung

Power, Muskelmasse und vor allem die Libido – vieles von dem, was wir als männlich definieren, oder Männern zuschreiben, hängt mit dem Testosteronspiegel zusammen. Das Sexualhormon ist für eine normale männliche Entwicklung und für einen gesunden Organismus wichtig. Damit ist das Thema ein absolut zentrales für die Gendermedizin. Der Testosteronspiegel nimmt etwa ab dem 40. Lebensjahr schleichend ab (0,5-2 Prozent jährlich), je nach Ausgangslage führt dieses aber nicht zwingend zu einem Defizit. Die Folgen reichen von Lustlosigkeit, Stimmungsschwankungen teils Depressionen über ein weicherer Hautbild bis zu Gewichtszunahme. Vor allem, so weiß Dr. Herbert Sterzik, wird der sinkende Spiegel aber dann ein Thema, wenn der Sexualtrieb nachlässt.

„Thema Nummer eins in den Check-ups ist die sinkende Libido, die viele männliche Führungskräfte

Der Spiegel des Sexualhormons Testosteron hat starken Einfluss auf Männer. Aber Männer können den Wert selbst beeinflussen. Was es dabei für Wege gibt und was dabei zu beachten ist, verrät Männermediziner und PREVENT-Arzt Dr. Herbert Sterzik.

mit ihrem Macher-Image nicht gern in Verbindung bringen“, verrät Dr. Sterzik, „allerdings kann sich auch das alltägliche Leben als Führungskraft negativ auswirken.“ Alkohol, Stress und Schlafmangel sind Testosteronfresser und Libidokiller. Da Stress und der Testosteronwert miteinander zusammenhängen, gibt der Testosteronwert auch einen guten Einblick in die Stressbelastung.

Testosteronwert mit Sport steigern

Bei Übergewicht verwandelt ein Enzym im Bauchfett, die sogenannte Aromatasen, das Männerhormon in weibliches Östrogen um. Um ganze 40 Prozent lässt sich der Wert des Testosterons auf natürlichem Wege steigern, wird das Bauchfett durch Kraft- und Ausdauertraining und Muskelaufbau reduziert. Allerdings sollte man sich beim Kraft- und Ausdauertraining nicht zu sehr auspowern. Um die Testosteronausschüttung anzuregen, eignet sich al-

lerdings ein intensives Training mit starken Reizen auf die großen Muskelgruppen, dass dann auch häufig durchgeführt wird -am besten mit wenigen und nur kurzen Pausen zwischen den Trainingssätzen.

Libido-Booster durch Ernährung

Sie mögen keinen Hafer? Hier ist ein Argument, ihn dennoch zum Frühstück zu verzehren: Haferflocken sind die Geheimwaffe schlechthin, verrät Dr. Sterzik. Eine bestimmte Verbindung im Hafer, die sogenannte Avenacoside, führt dazu, dass der Körper mehr biologisch aktives Testosteron produziert. Zusätzlich wird das für die Erektion notwendige Stickstoffoxid positiv beeinflusst.

Neben dem Training gegen die Aromatasen (s. o.) kann man durch die Nahrung die Verwandlung des Bauchfetts in Östrogene blockieren. Hierzu eignet sich vor allem viel Kohl in verschiedenen Formen zu essen: Brokkoli, Rosenkohl, Weißkohl, Blumenkohl. Zu einer gesunden, testosteronfördernden Ernährung gehören aber auch viel frisches Obst und Gemüse, Nüsse und fetter Fisch. Sie enthalten wertvolle Omega 3 Fettsäuren und auch reichlich Zink. Auch Intervallfasten, zeigt eine Studie* kann den Testosteronhaushalt ordentlich ankurbeln: um 180 Prozent gestiegen war er bei Männern, die zwischen zwölf und 56 Stunden lang gefastet hatten.

Plötzlicher Mangel

Manche Männer fallen in ein regelrechtes Testosteronloch, weiß Sterzik aus den Check-up-Untersuchungen. Dabei sinkt der Spiegel nicht langsam, sondern ganz rapide – Männer bemerken dann, dass sie ihr Wesen in hoher Geschwindigkeit ändern. Die medizinisch indizierte Gabe von Testosteron kann hier wie ein „Jungbrunnen“ wirken. Eine Testosteronersatztherapie (Pflaster, Gels) muss aber von einem Urologen-Andrologen ärztlich begleitet werden

„Tatsächlich gehen Männer jeden einzelnen Tag durch die ‚Wechseljahre‘ – ihr Testosteronspiegel steigt und fällt nach bestimmten Zyklen täglich.“

DR. HERBERT STERZIK
Leitender Arzt ias PREVENT GmbH
Frankfurt/Main, Facharzt für Innere
Medizin/Sportmedizin hat eine Zusatzausbildung zum Männermediziner (cmi)

und gehört nicht in Laienhand. „Es gibt Kontraindikationen, aber auch durchaus Nebenwirkungen“, warnt Sterzik.

Auch für Frauen relevant

Auch wenn das Sexualhormon Testosteron in größerer Konzentration im männlichen Körper vorhanden ist, kommt es auch im weiblichen Körper vor. Eine Testosterongabe oder die natürliche Ankurbelung (= Krafttraining) kann auch hier einen positiven Effekt auf den Liebes- und Lebenstrieb haben, aber auch das Aussehen wird „knackiger“. Bei den Check-ups werden als Zusatzleistung auf Nachfrage der Testosteronspiegel bei Männern, aber auch bei Frauen bestimmt.

* Pituitary-testicular axis in obese men during short-term fasting. Röjdmark S, et al. Acta Endocrinol (Copenh). 1989

ZWEI TESTOSTERON-MYTHEN AUF DEM PRÜFSTAND

Testosteron beeinflusst die Fortpflanzungsfähigkeit, die Sexualfunktionen, das Muskelwachstum, die Knochendichte und es reguliert den Fettstoffwechsel. Was aber hat es mit diesen Mythen auf sich?

1. Sind „Glatzen“ männlicher?

Nein, damit hat es gar nicht zu tun. Der meiste Haarverlust ist veranlagungsbedingt.

2. Je mehr Testosteron, desto aggressiver? Das scheint wohl so zu sein: jemand der vorher aggressiv ist, kann dadurch aggressiver werden.

— FIT  BIS 100 —

Gesund essen, länger leben

Unsere Lebensspanne wird genetisch bestimmt. Aber auch epigenetische Einflüsse spielen eine große Rolle. Unser Verhalten steuert also mit, wie gesund wir altern. Eine wichtige Komponente bildet dabei die Ernährung – sie steht im engen Zusammenhang mit Alterungsprozessen.



EIWEISSE: DER WICHTIGE PROTEIN-STOFFWECHSEL

Der Protein- oder Eiweiß-Stoffwechsel wirkt sich direkt auf die Zellen und ihren Lebenszyklus aus. Über die Nahrung aufgenommene Proteine, etwa im Fleisch, werden in Aminosäuren zerlegt. Körperzellen verwenden sie für den Aufbau von Geweben oder die Neubildung von Eiweißen. Besteht ein Überfluss an Aminosäuren, so werden wie bei Kohlenhydraten die Reparaturen innerhalb der Zellen blockiert und der Alterungsprozess beschleunigt.

Andere Eiweiße tragen dazu bei, den Alterungsprozess zu verzögern. Bei Sirtuinen handelt es sich um spezielle Eiweiße, die innerhalb des Zellkerns am Ablesen unserer Gene beteiligt sind und damit bei Energiemangel mithelfen, die Zelle zu erhalten. Sie lassen sich glücklicherweise über Nahrung aufnehmen. Blaubeeren, Kurkuma, Grünkohl, Petersilie, Chili und andere Nahrungsmittel enthalten viele Sirtuine. Diese Lebensmittel sind also nicht nur gut für das Immunsystem, sondern haben einen positiven Einfluss auf das Altern.

Die Ernährung beeinflusst maßgeblich die Zusammensetzung unseres sogenannten Mikrobioms im Magen-Darm-Trakt. Dieses Mikrobiom macht rund 80 Prozent des Immunsystems aus und hat wesentlichen Einfluss auf unsere Gesunderhaltung. Dank wissenschaftlicher Forschungen kennen wir darüber hinaus Nahrungsmittel oder -bestandteile, die den Alterungsprozess beschleunigen oder aufhalten können. Dies geschieht in den Körperzellen. Die Nahrungsmenge spielt dabei eine große Rolle. Ist sie angemessen, kann der Körper alles gut regulieren und im Gleichgewicht halten. Ein Überangebot an Nahrung führt nicht nur zu einer Gewichtszunahme, sondern beschleunigt auch das Altern. Reduzieren wir die Menge, können sich die Körperzellen wieder regenerieren, in einem Prozess, der sich Autophagie nennt. Dies gilt insbesondere bei drei Nahrungsbestandteilen.




**VORSCHAU AUF DAS
NÄCHSTE HEFT:**
Wie der Körper dank
Bewegung jung bleibt

ZUCKER UND KOHLENHYDRATE: WENIGER BRINGT VIEL

Unser körpereigenes Insulin hat einen deutlichen Einfluss auf das Altern. Als Antwort auf eine kohlenhydrat- oder zuckerreiche Mahlzeit zum Beispiel schüttet es die Bauchspeicheldrüse aus und blockiert so Reparaturvorgänge an der DNA im Zellkern. Insulin verhindert auch den Abbau oder die Neutralisation von Schadstoffen und fördert die Ausschüttung von Entzündungsstoffen, die letztendlich den Zelltod beschleunigen können. Ist unser Insulinspiegel niedrig, dann geschieht das Gegenteil: Die Reparaturmechanismen greifen wieder und wir können wieder regenerieren. Jeder Kuchen, jedes zuckerhaltige Getränk, aber auch zum Beispiel Weißmehl-Produkte können also ein kleines Stück unsere Lebenszeit verringern. Mehr Ballaststoffe hingegen sind eher gesundheitsfördernd. Sie kommen in Gemüse, Obst und Getreideprodukten wie Vollkornbrot vor.

FETTSÄUREN: FETT IST NICHT GLEICH FETT

Fettsäuren sind ebenfalls ein Nahrungsbestandteil, der einen Einfluss auf unsere Lebenszeit hat. Beim Fett unterscheiden wir die Fettdepots im Körper, zum Beispiel das Fettgewebe im Bauchraum, das Gesamtkörperfett in Form von Polsterfett und die freien Fettsäuren, die aus der Nahrung aufgenommen werden. Diese Fette können uns guttun oder auch schädigen. Denn sie können stille Entzündungsprozesse im Körper aktivieren oder dämpfen. Aus bestimmten Fettsäuren wie etwa Omega-6 Fettsäuren aus rotem Fleisch stellt der Körper Botenstoffe her, die eine unbemerkte Entzündungsreaktion in Gang setzen und die Körperzellen in einen Stresszustand versetzen können. Omega-3-Fettsäuren, wie sie im Fisch oder Leinöl vorkommen, dagegen haben den gegenteiligen Effekt.

Ist eine Zelle im unterschweligen Entzündungszustand, versucht sie sich zu erneuern. Jede unserer Körperzellen hat jedoch nur eine begrenzte Anzahl an „Gesundungszyklen“ – sind diese erschöpft, sterben die Zellen ab.

Auch die Fettzellen in unseren Speicher-Körperfettdepots produzieren unterschwellig ständige Entzündungen. Übermäßige Fettspeicher tragen daher zum Altern unseres Körpers bei.



Sabine Benkowitz,
Fachärztin für Innere
Medizin und Ärztliche
Leiterin des ias Prevent
Standortes Karlsruhe





NATÜRLICH REGULIERT

- Dunkelheit regt die Melatoninausschüttung an.
- Der Einfall von Tageslicht ins Auge hemmt die Freisetzung.
- Die stärkste Ausschüttung des Hormons erfolgt zwischen 2 und 4 Uhr nachts. Danach sinkt der Spiegel wieder.

DIE ALLTAGSFRAGE

Hilft Melatonin gegen Schlafstörungen?

Das körpereigene Hormon reguliert den Schlaf-Wach-Rhythmus. Mit steigendem Melatoninspiegel werden wir müde.

Schlafstörungen lassen sich unter anderem durch einen gestörten Melatoninhaushalt erklären. Manche Medikamente (zum Beispiel Betablocker, Kortisonpräparate), Alkohol, Nikotin, koffeinhaltige Getränke, oder künstliches Licht am Abend können zu einer Abnahme der Melatoninproduktion führen. Auch Schichtarbeit, Langstreckenflüge, intensiver Sport am Abend oder dauerhafter Stress können den Melatoninhaushalt durcheinanderbringen, hierbei kann es zu einem Anstieg von Cortisol kommen. Das Stresshormon ist ein Gegenspieler von Melatonin, es versetzt den Körper in Alarmbereitschaft. Aber auch das Alter spielt eine Rolle: im Alter lässt die körpereigene Melatoninproduktion nach, Schlafstörungen nehmen zu.

Die Wirksamkeit und die (Langzeit-)risiken einer Melatonintherapie sind aktuell nicht ausreichend erforscht, daher wird in Deutschland von einer längerfristigen Einnahme abgeraten. Zum richtigen Zeitpunkt gegeben (in der Regel zwischen 21 und 23 Uhr) soll Melatonin helfen, den gestörten Tag-Nacht-Rhythmus zu normalisieren, die Einschlafzeit verkürzen und die Schlafqualität verbessern. Die-

se Aussagen, lassen sich allerdings nicht eindeutig durch Studien belegen. Von einer unkritischen Einnahme melatoninhaltiger Substanzen wird abgeraten, da Melatonin als Hormon viele körpereigene Regelkreisläufe beeinflussen könnte. In seltenen Fällen treten auch Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten oder Nebenwirkungen wie Reizbarkeit, Alpträume, Kopf- und Bauchschmerzen, Schläfrigkeit) auf. Die Einnahme sollte erst nach ärztlicher Beratung erfolgen, auch wenn Präparate mit einer Dosierung von weniger als einem Milligramm als Nahrungsergänzungsmittel erhältlich sind.

Dr. Jutta Drees
Fachärztin für
Innere Medizin
und Pneumologie,
ias PREVENT
Düsseldorf



Fotos: Prostock-studio / Adobe Stock (o. li.), Fernando Baptista (u. li.), Pixel-Shot / Adobe Stock (re.)

Termine



ONLINE-TRAINING

Stress mindern

Entspannungstechniken und Vorgehensweisen für den Alltag praktisch erklärt

Der moderne Arbeitsalltag verlangt uns viel ab: zu viel Stress auf der einen Seite und zu wenig Erholung auf der anderen Seite – dies kann langfristig unserer Gesundheit schaden. Erfahren Sie in Online-Training „Stressminderung durch Entspannung“ mehr zu den Auswirkungen, die Stress auf Körper und Geist haben kann, und lernen Sie auf praktische Weise verschiedene Entspannungstechniken und Vorgehensweisen kennen, die Sie im Alltag völlig eigenständig zu Ihrem persönlichen Stressausgleich nutzen können.

13.06.2022, 13 - 14 Uhr
8.9.2022, 11 - 12 Uhr
1.12.2022, 12:30 - 13:30 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, beraten Ihre ias-Betreuer:innen Sie gerne dazu sowie zu weiteren Nutzungs- und Buchungsmöglichkeiten der digitalen Veranstaltungen der ias-Gruppe.

ONLINE-SEMINAR

Augen- und Sehtraining

Der Arbeitsalltag vor dem Bildschirm kann die Augen belasten. Wir klären Sie über Aufbau und Funktionsweise des menschlichen Auges auf, erläutern Ihnen die Problematik der Bildschirmarbeit für das visuelle System und geben Ihnen anhand von Beispielen Tipps für den Einstieg in das Augen- und Sehtraining.

5.5.2022, 14 - 15 Uhr
28.06.2022, 13 - 14 Uhr

ONLINE-SEMINAR

Unser Immunsystem – (K)ein Mysterium

Die Corona-Pandemie hat das Wissen um allgemeine Hygienemaßnahmen verbessert. Ergänzend dazu bietet dieses Online-Seminar Fakten über die Funktionsweise des Immunsystems. Außerdem wird die Frage geklärt, wieso Lachen die Abwehrkräfte stärken kann.

18.5.2022, 13:30 - 14:30 Uhr
30.11.2022, 10 - 11 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
magazin@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

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/10389-2112-1007



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.

93,1%

der Unternehmen

wollen ihre Büromitarbeitenden in den kommenden drei Jahren für das hybride Arbeiten ausstatten.



Bei 23,3 Prozent der befragten Unternehmen war dies sogar schon vor der Pandemie der Fall, weitere 40,6 Prozent haben es ihren Büromitarbeitenden im Laufe der Pandemie möglich gemacht. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Befragungsreihe zur „Ausgestaltung des »New Normal«“ vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. „Mobiles Arbeiten – das bedeutet aus der Sicht des Arbeitsschutzes vor allem, dass es schwieriger wird, die Arbeitsplätze vor Ort zu überprüfen, um die Gesundheitsrisiken zu minimieren“, sagt Markus Hey, Kompetenzfeldleiter Arbeitssicherheit der ias-Gruppe. „Online-Be-

gehungen des Arbeitsplatzes per Video tragen dazu bei, dass auch im mobilen Arbeiten Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt werden.“ Es gelte, die positiven Aspekte des Homeoffice für die Zukunft zur Geltung zu bringen, ohne die Risiken zu übergehen.

Weitere Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie unter:

www.ias-gruppe.de/ueber-ias/studien/gesund-arbeiten-im-neuen-normal

* Fraunhofer IAS „Arbeiten in der Corona-Pandemie | Ausgestaltung des »New Normal«“, S. 7



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