

inform

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

4-2021

HYGIENEKONZEPTE

Raumluftfilter zur
Corona-Abwehr

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Ursachen und Therapie

MOBILES ARBEITEN

Augengesundheit
im Fokus



**Arbeitsmodelle der
Zukunft: Bühause oder Zuro?**

inhalt



Facts & News – Infos kurz und knapp **4**

Szenarien: Arbeitswelt nach Corona **6**

Mobiles Arbeiten:

Anregungen zum Führen auf Distanz **10**

Gesunde Augen – Auch im Homeoffice **14**

Webinarreihe „Remote Leadership – Führen 4.0“ **15**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ursachen und Therapie **16**

Raumluftfilter: Vorteile und Grenzen **20**

gesund2go: 48-Stunden-Check-up **22**

Tipps & Trends – Herzgesundheit **26**

Interesse? Bundesweiter Gesundheitstag **27**

Starten Sie mit der
Gefährdungsbeurteilung
COVID-19

Für unsere Mitarbeitenden und Kunden.
Dieser Betrieb arbeitet mit dem

Arbeitsschutzstandard COVID 19

BAD



IMPRESSUM

Herausgeber B.A.D e.V.
Herbert-Rabius-Straße 1
53225 Bonn

Tel. 0228 40072-223

Fax 0228 40072-250

E-Mail inform@bad-gmbh.de

Internet www.bad-gmbh.de

INFORM 4-2021

Verantwortlich Ulrike Lüneburg, Geschäftsführung

Chefredaktion Ursula Grünes

Redaktion B.A.D GmbH

Gestaltung id3, Werkstatt für Gestaltung, Köln

Fotos, Grafiken Adobe Stock, B.A.D. e.V., B.A-D GmbH,

Michaela Berbner (Wendepunkt e.V.), istock, Simon Wegener

Druck Kopp Druck und Medienservice GmbH, Köln, FSC®-zertifiziert

ISSN-Nr. 1612-0604

Schutzstufe öffentlich | Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion



Editorial

Abschied von der Präsenzkultur

Mit dieser Ausgabe der inForm nehmen wir Sie mit in eine sich verändernde Arbeitswelt.

Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen, gehört seit mehr als einem Jahrzehnt zu den anerkanntesten Professor*innen für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum. In ihrem Gastbeitrag beschreibt sie, was Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort für Unternehmen und für die Zusammenarbeit von Teams bedeutet.

„Mobiles Arbeiten“ wird auch nach der Corona-Krise als Arbeitsform Bestand haben. Für Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen bedeutet dies ein Umdenken. Kerstin Hillbrink, Diplom-Psychologin und langjährige Beraterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D, gibt Führungskräften wertvolle Tipps an die Hand, wie gesunde Führung auf Distanz gelingt.

Arbeitsschutz im Rahmen von Corona beschäftigt uns natürlich weiterhin. Erfahren Sie hier, was beim Einsatz von Raumluftfiltern zu beachten ist und welche Alternativen es gibt.

Auch möchten wir Sie einladen: zu unserem bundesweiten Online-Gesundheitstag am 8. Dezember – gratis für Sie! Erfahren Sie in einem breit aufgestellten Vortragsprogramm, wie Sie Ihre Mitarbeitenden bestmöglich in ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit unterstützen können; in der Pandemie und darüber hinaus. Wir freuen uns auf Sie!

Wir wünschen Ihnen nun viel Spaß beim Lesen und eine schöne, entspannte Vorweihnachtszeit!

André Panienska

Ulrike Lüneburg

facts & news

Positive Psychologie

Die Arbeitswelt für Menschen positiv zu gestalten ist eine organisationale Gestaltungsaufgabe für Unternehmen. Die Methodik der Positiven Psychologie gibt Unternehmen einen Ansatz an die Hand, um das Wohlbefinden von Beschäftigten zu verbessern. Die iga-Broschüre „Stärken stärken. Positive Psychologie in Prävention und Betrieblicher Gesundheitsförderung“ bietet eine Orientierungshilfe.

Broschüre als Download unter www.iga-info.de



Post-COVID Rückkehr in den Job

Eine Infektion mit dem Coronavirus kann verschiedene Symptome nach sich ziehen. Manche Betroffene leiden Wochen oder Monate unter den Folgen der Erkrankung. Kostenlose Leitfäden der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) helfen Betrieben und Beschäftigten mit einfachen Lösungen dabei, die Rückkehr von Erkrankten zu organisieren.

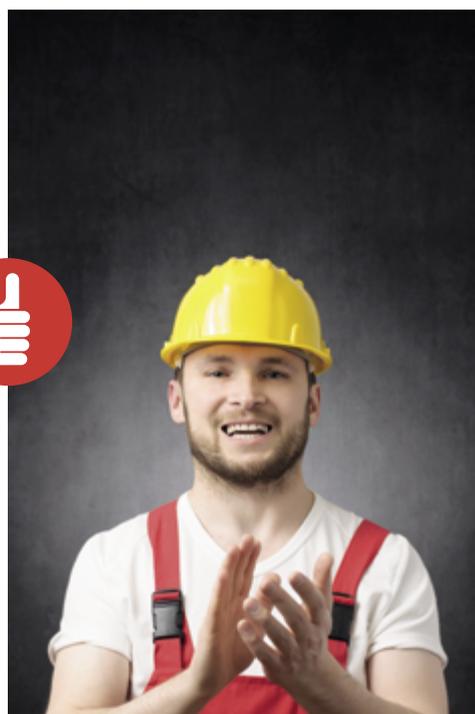
Broschüren als Download unter www.osha.europa.eu/de

Lob ist wichtig

Die Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) weisen auf einen Zusammenhang hin zwischen Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte und der gesundheitlichen Situation von Beschäftigten. Das BAuA-Faktenblatt „Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte – Wichtig für das Wohlbefinden der Beschäftigten“ will Führungskräfte hinsichtlich der Bedeutung von unterstützendem und wertschätzendem Verhalten sensibilisieren.

Factsheet als Download unter

www.baua.de



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird **ignoriert**

Im Auftrag der DEKRA befragte das Forsa-Institut 1.500 Beschäftigte aller Branchen, wie es um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Unternehmen bestellt ist. Lediglich 26 Prozent der Befragten gaben an, dass im Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt wurde. Bei einer Mehrheit von 59 Prozent ist dies nicht der Fall.

Quelle: DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2021

<https://www.dekra.de/de/arbeitssicherheitsreport-2021/>

26%

Glücksspielsucht

Laut einer Studie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) sind 420.000 Menschen von einem problematischen Glücksspielverhalten oder einer Glücksspielsucht betroffen. Mit dem „Check dein Spiel“-Präventionsprogramm bietet die BZgA vielfältige Informationen und Beratungsangebote zu dieser Thematik an. Ziel ist es, Menschen für die mit Glücksspiel verbundenen Risiken zu sensibilisieren und der Entstehung einer Sucht vorzubeugen.

www.check-dein-spiel.de



gesundheit



Wie geht es nach der Pandemie weiter?

Standpunkte

Durch die Corona-Pandemie war ein Großteil der Beschäftigten gezwungen, von zu Hause zu arbeiten. Die vorübergehend geltende Pflicht zum Homeoffice ist nunmehr aufgehoben, nach und nach kehren viele wieder an ihre Arbeitsplätze zurück. Doch es ist zu bezweifeln, dass die Arbeitswelt wieder so aussehen wird wie vor der Krise. Der Wunsch nach einer verstärkten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist deutlich spürbar. Was bedeutet das für Unternehmen und für die Zusammenarbeit?

Darüber hat die inForm-Redaktion mit Prof. Dr. Jutta Rump gesprochen. Sie ist seit 1999 Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. 2002 gründete sie das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), das sie bis heute leitet.



? Den Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice gab es schon vor Corona, allerdings hat die Krise diesen Trend verstärkt. Ist für Sie ein Zurück in die klassische Arbeitsumgebung Büro vorstellbar?

Prof. Dr. Jutta Rump: Ein Zurück zur alten Präsenzkultur wird es nicht geben. Aber wir werden nicht in der coronabedingten Welt des Homeoffice bleiben. Die Zukunft gehört den hybriden Modellen, also der Mischform zwischen stationärer und mobiler Arbeit. Mobile Arbeit, zu der auch Homeoffice zählt, gehört heute zu den zentralen Faktoren, die einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen. Mit ihr lassen sich zahlreiche Vorteile verbinden. Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, die eigene Zeit besser einzuteilen sowie störungsfreier und fokussierter zu arbeiten. Pendelzeiten verringern sich, sodass die eingesparte Zeit entweder dem Privatleben zugutekommt oder auch dem Arbeitgeber angeboten werden kann. Insbesondere im Kontext von Teilzeitarbeitsverhältnissen kann es zu einer zeitlichen Aufstockung kommen. Vor allem im Rahmen von Fachkräfteengpässen ist dies ein wichtiger Effekt: Zwar bleibt die Anzahl der Beschäftigten gleich, aber das zur Verfügung gestellte Arbeitsvolumen steigt. Durch die Verringerung des Pendelns verbessert sich des Weiteren die CO₂-Bilanz. Es zeigt sich zudem, dass Fehlzeiten im Kontext der mobilen Arbeit zurückgehen.

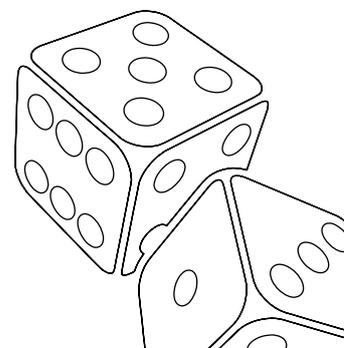
? Vor welche Herausforderungen werden Unternehmen durch Homeoffice und hybride Lösungen gestellt?

! Homeoffice ist nicht aufwands- und kostenneutral und mit einigen Herausforderungen verbunden. Zum einen bedarf es einer technischen Ausstattung wie Notebook und Smartphone. Datenschutz-, Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen gilt es zudem zu beachten. Zum anderen sind organisatorische Rahmenbedingungen notwendig. Dazu gehören virtuelle Kommunikations- und Kooperationsplattformen, eine klare Definition von Arbeitspaketen, von Zielen, von Ergebniserwartungen und von Meilensteinen, Mitarbeitergespräche sowie Aktivitäten, um den Teamgeist zu erhalten und zu fördern.



Professorin Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen

Man muss sich bei der Einführung und Umsetzung von Homeoffice und hybriden Lösungen immer vor Augen führen, dass die Face-to-Face-Kommunikation abnimmt und das soziale Gefüge leiden kann. Bei einer Fünftagewoche im Homeoffice besteht sogar die Gefahr, dass sich das Team und die Belegschaft in Richtung Söldner-Mentalität entwickeln, mit fatalen Folgen für die Unternehmenskultur und das Betriebsklima. Nicht selten lässt sich auch ein Gefühl des „Abgehängtseins“ von wichtigen Informationen und Entwicklungen beobachten. Umso wichtiger ist eine umfassende und kontinuierliche Informations- und Kommunikationspolitik. Nicht zuletzt verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben – auch „Entgrenzung“ genannt. Zentrale Herausforderung ist dann, die Mitarbeitenden zu empowern, wie sie ihren mobilen Arbeitsalltag organisieren und strukturieren und sich selbst disziplinieren. **!**



Überblick über notwendige Rahmenbedingungen

Technische Voraussetzungen

- Der Arbeitsort muss „beweglich“ sein.
- Die technische Ausstattung muss gegeben sein.
- Bandbreite muss ausreichend vorhanden sein.
- Der Datenschutz muss eingehalten werden.
- Die Arbeitsschutzgesetze und -regelungen/ Gesundheitsschutz/Ergonomie müssen eingehalten werden.

Organisatorische Voraussetzungen

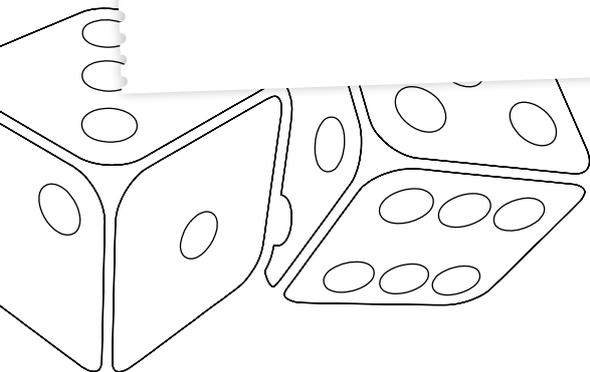
- Aufgaben müssen für mobile Arbeit geeignet sein.
- Produktivität muss dieselbe bleiben bzw. sein.
- Erreichbarkeit muss gewährleistet sein und es braucht Zeitslots für die Verfügbarkeit, die allen bekannt sind.
- Leistung muss „controllbar“ sein.
- Es braucht Regeln für die Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeiterfassung.
- Es braucht Räume des Zusammenkommens (stationär und virtuell).

Personelle Voraussetzungen

- Die Mitarbeitenden müssen geeignet sein (Einstellung, Verhaltensmuster,...)
- Die Mitarbeitenden müssen in der Lage sein, in mobilen Arbeitsmodellen tätig zu sein (fachliche und überfachliche Kompetenzen).
- Die Führungskräfte müssen in der Lage sein, auf Distanz zu führen. Dazu braucht es entsprechende Kompetenzen und Instrumente. Es bedarf eines Werkzeugkastens zu „Führung auf Distanz“.

Kulturelle Voraussetzungen

- Es bedarf einer Vertrauens-/Erreichbarkeitskultur.
- Die/der Mitarbeitende muss der mobilen Arbeit zustimmen ebenso wie die Führungskraft (doppelte Freiwilligkeit).
- Es darf keine „Söldner-Mentalität“ entstehen/kein Einzelkämpfertum – Teamgedanke darf nicht verloren gehen.
- Es braucht auch weiterhin stationäre Räume.
- Es braucht Räume des Zusammenkommens (stationär und virtuell).





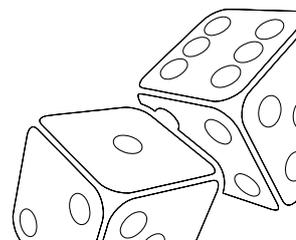
? Was bedeutet die Distanz für Führungs- und Entscheidungsmechanismen, aber auch die Bindung der Mitarbeitenden? Wie verändert sich der Führungsstil und wie das Arbeiten im Team, der Zusammenhalt?

! Führung auf Distanz ist immer mit Homeoffice und hybriden Lösungen verbunden. Es ist ein zentraler Erfolgsfaktor für diese Arbeitsmodelle. Und umgekehrt: Funktioniert Führung auf Distanz nicht, scheitert meistens auch die mobile Arbeitsform, mit fatalen Folgen für die Motivation der Mitarbeitenden, für die Produktivität und für die Attraktivität als Arbeitgeber. Zudem sollte man sich bewusst machen, dass Führung aus der Distanz nicht kostenneutral ist, denn für Führungskräfte bedeutet es mehr Aufwand und somit auch eine höhere Zeitinvestition. Es gilt, die Stelle auf ihre Eignung zum Homeoffice zu überprüfen. Die Stelleninhaber/ Stelleninhaberinnen müssen hinsichtlich ihrer Kompetenzen, Homeoffice zu betreiben, beurteilt und eventuell empowert werden. Dann müssen die Arbeitspakete bestimmt, Ziele vereinbart und Ergebniserwartungen formuliert werden. Nicht zuletzt bedarf es der Gespräche mit den Mitarbeitenden – zu Beginn der Homeoffice-Phase und in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel alle sechs Monate). Homeoffice braucht Regeln und Struktur, aber es bedarf auch einer Kultur des Vertrauens. Es ist mit einem hohen Grad an Partizipation und Transparenz verbunden.

? Fürchten Sie eine Neiddebatte in Unternehmen? Zwischen denen, die wählen können, ob sie von zu Hause arbeiten, und denen, die aufgrund ihres Jobprofils ins Büro kommen müssen?

! In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass Homeoffice und hybride Lösungen nicht für alle Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten geeignet sind. Die Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten müssen „beweglich“ sein. Beschäftigte, die diese Arbeitsplätze innehaben bzw. diese Tätigkeiten bearbeiten, haben dann die Freiheit, zwischen dem stationären und mobilen Arbeitsort wählen zu können (Wahlfreiheit). Mitarbeitende, deren Arbeitsplätze und Tätigkeiten an einen festen Ort gebunden sind, haben diese Wahlfreiheit nicht. Wie geht man mit dieser Spaltung um? Soll man für diejenigen, die keine Wahlfreiheit haben, Kompensation vorhalten? Aber wo beginnt dies und wo endet es? Oder spricht man offen aus, dass es eine unumkehrbare Entwicklung in der Arbeitswelt ist?

Vor mehr als 15 Jahren haben wir in ähnlicher Art und Weise über die Flexibilisierung von Arbeitszeit gesprochen – auch damals haben wir uns mit der Neiddebatte auseinandergesetzt. **||**



Abschied vom traditionellen Führungsstil

Anregungen zum Führen auf Distanz

Isolation, Selbstaussbeutung und Angst der Vorgesetzten vor Kontrollverlust gehören zu den häufigsten Problemen, die mobile Arbeit birgt. Phänomene, mit denen Kerstin Hillbrink, Psychologin und Beraterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D, in ihren Beratungsgesprächen häufig konfrontiert wird. Hier stellt sie einige Beispiele aus ihrem Praxisalltag vor und gibt hilfreiche Impulse zum Führen auf Distanz.



Trotz des seit Jahren bestehenden Trends der Digitalisierung hat das Thema mobiles Arbeiten coronabedingt noch einmal rasant an Bedeutung gewonnen. Und einiges spricht dafür, dass das auch nach der Pandemie so bleibt. Dass diese Form der Arbeitsgestaltung neben all den Vorteilen auch mit vielen Herausforderungen verbunden ist, leuchtet ein: Oft müssen sich Mitarbeitende und Führungskräfte komplett neu organisieren und besonders die Führungskräfte brauchen Konzepte, die nicht auf Präsenz beruhen.

Der wichtigste Wirkfaktor, ob mobiles Arbeiten zur Ressource oder zur Belastung wird, ist sicher der Mensch. Die Beschäftigten, Angestellten und Führungskräfte mit den unterschiedlichsten Bedürfnissen, Motiven und Ängsten. In den Beratungs- und Coachinggesprächen begegnen mir viele Reaktionen auf mobiles Arbeiten. Drei davon möchte ich gerne etwas genauer darstellen:

Burn-out-Falle Homeoffice

Ein langjähriger Mitarbeiter eines großen Unternehmens meldet sich bei mir mit Erschöpfungs- und Burn-out-Symptomen. Dabei fing alles so schön an: „Als vor einem Dreivierteljahr in unserem Unternehmen mobiles Arbeiten ermöglicht wurde, war das für mich eine große Erleichterung!“ Als Pendler hatte er täglich eine recht lange Anfahrt. Durch die Freiheiten des mobilen Arbeitens sparte er sich diese Fahrtzeiten und konnte gleichzeitig mit seiner Partnerin die Kinderbetreuung viel besser organisieren. Neben diesen positiven Aspekten machte sich der Mitarbeiter aber von Anfang an auch Sorgen: „Hoffentlich glaubt mein Chef jetzt nicht, ich nutze die Situation aus und arbeite weniger als sonst! Ich möchte auf gar keinen Fall, dass jemand denkt, ich mache mir hier ein bequemes Leben!“



Die Vorstellung, dass Kolleg*innen oder Vorgesetzte Minderleistung unterstellen, führt gerade bei hochleistungsorientierten Menschen schnell in eine Überforderungsspirale. Selbst wenn die Befürchtungen gar nicht der Realität entsprechen, gehen Beschäftigte dann oft weit über ihre Grenzen hinaus, um die eigene Leistung zu beweisen. Bis irgendwann gar nichts mehr geht: „Seit einem Monat schaffe ich fast gar nichts mehr. Ich muss mich morgens regelrecht aus dem Bett prügeln und die unangenehmen Arbeiten schiebe ich unendlich auf. Mein Energielevel liegt bei null. Am meisten Angst habe ich davor, dass das irgendwann auffällt, aber im Moment kann ich mich einfach nicht motivieren!“

! Tipp für Führungskräfte:

Überarbeitung im Homeoffice vermeiden

Mobiles Arbeiten führt bei vielen Mitarbeitenden zu mehr Effizienz und einer Leistungssteigerung. So weit, so gut. Bei Mitarbeitenden mit ausgeprägtem Leistungsanspruch und Anerkennungsbedürfnis kann das aber schnell in Richtung Erschöpfung oder Burn-out kippen. Hier ist es wichtig, (nicht nur auf der Sachebene) im Gespräch zu bleiben. Thematisieren Sie in den Einzelgesprächen immer auch die aktuelle Stimmung und Arbeitsbelastung und lassen Sie Ihre Mitarbeitenden wissen, wenn Sie zufrieden mit der Leistung sind: „Ich bin sehr zufrieden mit deiner Leistung und bin mir sicher, du arbeitest sehr viel zurzeit. Wie geht es dir damit? Kannst du das alles noch gut handhaben?“ könnten z. B. gute Einstiegsfragen sein.

Führung jenseits von Kontrolle

Eine noch junge Führungskraft hat im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung recht kritische Rückmeldungen bekommen. Die Befragung wurde zu einem Zeitpunkt umgesetzt, als viele der Beschäftigten erstmals auch außerhalb der Betriebsstätte mobil arbeiten konnten und sollten. Natürlich hatte die junge Führungskraft schon wahrgenommen, dass die Beziehung zu einigen Mitarbeitenden angespannt war. Nun hatte sie es schwarz auf weiß. Im Rahmen eines Coachings möchte sie sich ihre Anteile daran anschauen und Handlungsmöglichkeiten für sich erarbeiten. In den Gesprächen kommen wir schnell zu dem Kernthema: ihre Angst, die Kontrolle zu verlieren. Sie war gerade mal ein Jahr in ihrer Führungsposition und musste sich in dieser Rolle noch beweisen. Dann änderte sich auf einmal vieles und sie war gefordert, virtuell zu führen.

Ihre bereits vorhandene Unsicherheit wurde durch diese neue Herausforderung also noch erhöht. Unbewusst hat sie dann das gemacht, was die meisten Menschen in angstbesetzten Situationen machen: Sie hat versucht, der Unsicherheit durch mehr Kontrolle entgegenzuwirken. Dies zeigte sich durch häufige, unangekündigte Kontrollanrufe, das Ansetzen spontaner Teamsmeetings u. Ä. Bei ihren Mitarbeitenden, die autonomes, eigenständiges Arbeiten wertschätzten und gewohnt waren, hat das zu latentem, aber spürbarem Widerstand geführt. Dies wiederum löste bei der Führungskraft ein noch höheres Kontrollbedürfnis aus. So entstand ein Kreislauf, der am Ende zu sehr schlechten Befragungsergebnissen und angespannten Beziehungen führte.



! Tipp für Führungskräfte:

mehr Vertrauen bei mobiler Arbeit

Die Arbeitsform des mobilen Arbeitens funktioniert nur mit Führungskräften, die vertrauen können. Natürlich müssen Führungskräfte die Arbeit der Mitarbeitenden auch kontrollieren und prüfen. Und oft ist es eine Gratwanderung, beides zu vereinbaren. Meiner Erfahrung nach gelingt dies am besten, wenn sich die Führungskräfte ihrer eigenen Ängste und Unsicherheiten bewusst sind. Dann können unbewusst ausgelebte Kontrollaktionen durch reflektierte, ergebnisorientierte und transparente Führungsinstrumente ausgetauscht werden.

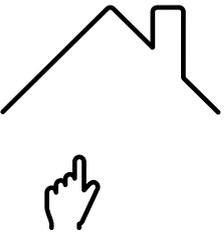
! Tipp für Führungskräfte:

Entscheidungen zur Mobilarbeit begründen

Je nach Persönlichkeit kann mobiles Arbeiten ein echtes Problem darstellen, etwa bei extrovertierten Menschen mit einem hohen Bedarf an Kontakt und Austausch, aber auch bei unsicheren Menschen, die von häufigen und zeitnahen Rückmeldungen ihrer Führungskräfte profitieren. Um außerhalb des Büros und ohne persönliche Kontakte effizient arbeiten zu können, bedarf es auch eines höheren Maßes an Eigenmotivation und Selbstorganisation. Sonst wird es schwer. Für manche Menschen ist der Kontakt zu Kolleg*innen, die Fahrt zur Arbeit, die Zeit „außerhalb“ der eigenen vier Wände oft wichtig für ein positives Lebensgefühl. Mitarbeitende, die gezwungen sind, entgegen diesen Bedürfnissen und Werten zu arbeiten, erleben das unter Umständen als massive Kränkung. Sollte dies aus betrieblichen Gründen unumgänglich sein, ist es wichtig, die Gründe dafür gut und glaubhaft zu kommunizieren und im engen Kontakt mit diesen Mitarbeitenden zu bleiben. Sich gekränkt oder ungerecht behandelt zu fühlen kann nach meiner Erfahrung schnell zu innerer Kündigung, verminderter Leistungsbereitschaft und erhöhten Fehlzeiten führen. Das sollten Sie unbedingt versuchen zu verhindern.

Selbstisolation und Einsamkeit

Mein letztes Beispiel begegnete mir im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Eine Mitarbeitende war im vergangenen Jahr mehrfach krank. Immer mal wieder einige Tage. Insgesamt kam sie auf sechs Wochen innerhalb der vergangenen zwölf Monate und hatte damit Anspruch auf ein BEM-Verfahren. Als externer Dienstleister gelang es mir, Vertrauen aufzubauen, und so erfuhr ich bald, was hinter den körperlichen Erkrankungen (Erkältung, Migräne, Magen-Darm...) auch noch steckte: Die Arbeitnehmerin lebte allein und war erst vor Kurzem neu zugezogen. Sie hatte kaum ortsnahen Freunde und nur wenige Kontakte außerhalb ihrer Arbeit. Die Arbeit machte ihr Spaß, gab ihr Selbstbewusstsein und sorgte für das nötige soziale Netzwerk. Als sie und ihre Kolleg*innen aufgrund der Pandemie nicht mehr im Büro, sondern im Homeoffice arbeiten sollten, war das für sie von Anfang an eine große Herausforderung. Es gelang ihr nur schwer, sich zu Hause selbst zu organisieren, und als extrovertierte und gesellige Person fehlten ihr die persönlichen Kontakte vielleicht noch mehr als anderen. Sie suchte das Gespräch mit ihrer Führungskraft und äußerte den Wunsch, wieder im Büro arbeiten zu können. Ihr Anliegen wurde abgelehnt, ohne dass sie den Grund dafür wirklich verstehen konnte, da sowohl ihre Führungskraft als auch zwei andere Kolleginnen regelmäßig im Büro „sein durften“. Sie fühlte sich gekränkt und ungerecht behandelt. Natürlich war die erlebte Kränkung nicht die alleinige Ursache der Fehlzeiten, aber doch sicher mehr als nur ein Zünglein an der Waage.





Hybrides Arbeiten

Ein Modell, welches sehr gut auf die Bedürfnisse von Menschen eingeht, ist das Modell des hybriden Arbeitens. Bei dieser Arbeitsform wird beides gelebt: Präsenzarbeitszeiten im Büro und mobiles Arbeiten von zu Hause oder anderswo. Einige der von uns betreuten Unternehmen haben so eine Mischform bereits etabliert: Zwei oder drei Tage in der Woche wird Präsenz im Büro erwartet, den Rest der Woche können die Mitarbeitenden selbst entscheiden, von wo aus sie arbeiten möchten. So werden soziale Kontakte und Teambindung wieder ermöglicht und gleichzeitig bleibt die Flexibilität für die Mitarbeitenden erhalten.

Natürlich brauchen hybride Modelle einen passenden Rahmen, sind nicht für jede Organisation geeignet und nicht für jeden Arbeitsplatz umsetzbar. Aus psychologischer Sicht stellt es aber ein empfehlenswertes Modell dar, eben weil es die Vorteile des mobilen Arbeitens und die Vorteile der Präsenzarbeit miteinander verbindet. 



Wie funktioniert gesunde Führung von virtuellen Teams in neuen Arbeitswelten? Fordern Sie jetzt unser Gratis-Factsheet an:

<https://gesund.to/4c8ub>



Mehr Informationen zur Webinarreihe „Remote Leadership – Führen 4.0“ finden Sie unter:

www.gesunder-erfolg.info



Kerstin Hillbrink,
Psychologin und
Beraterin Gesundheitsmanagement
bei B·A·D



Fazit:

Arbeitskonzepte außerhalb des klassischen Büros werden auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen und früher oder später ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität werden.

Und wenn wir über die Vor- und Nachteile des mobilen oder hybriden Arbeitens reden, sollten wir vor allem nicht vergessen, die Menschen mitzudenken: Die individuelle Lebenssituation, Persönlichkeitseigenschaften, Werte und Motive der Mitarbeitenden und auch der Führungskräfte sind relevante Faktoren bei der Frage, welche Arbeitsform geeignet ist und gelingen kann.

Für mich wird durch das Thema mobiles Arbeiten noch einmal sehr deutlich, dass es immer weniger um Standardantworten gehen kann. Führungskräfte sind mehr denn je gefordert, nach zugeschnittenen Lösungen zu suchen und aufmerksam zu bleiben. Aufmerksam in Bezug auf die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten, Ressourcen und Ängste der Mitarbeitenden und auch der eigenen.

Gesunde Augen – auch im Homeoffice



Rund 30 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Februar 2021 laut dem ifo Institut mindestens teilweise im Homeoffice. Der Anteil der Firmen, die Homeoffice nutzten, lag in dem Monat bei 81 Prozent. Das zeigt, wie wichtig es ist, dass unsere Augen auch im heimischen Büro nachhaltig Entlastung erfahren. B·A·D-Arbeitsmediziner*innen und -Berater*innen für Gesundheitsmanagement geben Tipps zur Augengesundheit.

Augen gehören zu den wichtigsten Sinnesorganen. Daher sollten Sie Ihren Augen regelmäßig Erholung gönnen. Am Schreibtisch liegen immer dieselben Abstände vor: von Ihren Augen zum PC, Telefon, zu den Kollegen, zum Fenster usw. Das führt zu monotonen Pupillenbewegungen. Ihre Augen arbeiten den ganzen Tag im gleichen Winkel und nutzen nur einen Bruchteil der Muskulatur. Diese Überlastung der Augen kann zu einer Reduzierung der Sehleistung, zu brennenden und trockenen Augen oder zu Kopfschmerzen führen.

Die gute Nachricht: Das Auge kann sich regenerieren, die Sehleistung sich wieder steigern. Generell empfiehlt es sich, spätestens nach einer Stunde Bildschirmarbeit eine Pause von fünf bis sieben Minuten einzulegen.

Wichtig für Bildschirmarbeiter*innen: Regelmäßige Trainings entspannen!

B·A·D-Arbeitsmediziner*innen empfehlen daher folgende Lösungsansätze:

- Wechseln Sie regelmäßig den Fokus hinsichtlich der Entfernung und Blickwinkel Ihrer Augen.
- Sorgen Sie für Abwechslung der Pupillenbewegung durch unterschiedliche Blendungs- und Lichtverhältnisse.
- Belasten Sie Ihre Augenmuskeln.

Tipps für die Arbeitsplatzgestaltung:

Die richtige Position für Ihren Bildschirm:

- Wählen Sie die Blickrichtung parallel zum Fenster, auch bei künstlicher Beleuchtung.
- Platzieren Sie den Bildschirm nicht direkt am Fenster.
- Vermeiden Sie Fenster im Rücken.

Sorgen Sie für gute Lichtverhältnisse:

- Ziehen Sie Geräte aus hellen, matten Materialien vor.
- Ergänzen Sie im Raum ggf. Lamellen, Vertikalstores, Stellwände.
- Platzieren Sie Leuchten seitlich zum Arbeitsplatz.
- Stellen Sie die Bildschirmhelligkeit und den -kontrast ein.

Neben den optimalen Rahmenbedingungen fürs eigene Büro können Mitarbeitende sehr leicht noch mehr für ihre Augen präventiv tun, verrät B·A·D-Arbeitsmedizinerin Dr. Christina Nußbeck: „Trinken Sie möglichst viel tagsüber, Wasser oder Tee. Die Flüssigkeitsspeicher im Körper betreffen auch die Augen.“ Außerdem empfiehlt Dr. Nußbeck, einen Blaufilter in den Brillen der Beschäftigten einzusetzen, um zu verhindern, dass das blaue Licht elektronischer Geräte in Smartphones, Tablets oder auch Fernsehern die Netzhaut schädigt.

Plakative Videos und Übungen zum Thema Augengesundheit

Von der liegenden Acht zum fliegenden Würstchen bis hin zum Palmieren: Auf der Internetseite von B·A·D können Kunden und Interessierte unter <https://www.bad-gmbh.de/dgf> Übungstutorials, Videosets oder auch Videopräsentationen zum Thema Augengesundheit abrufen. 



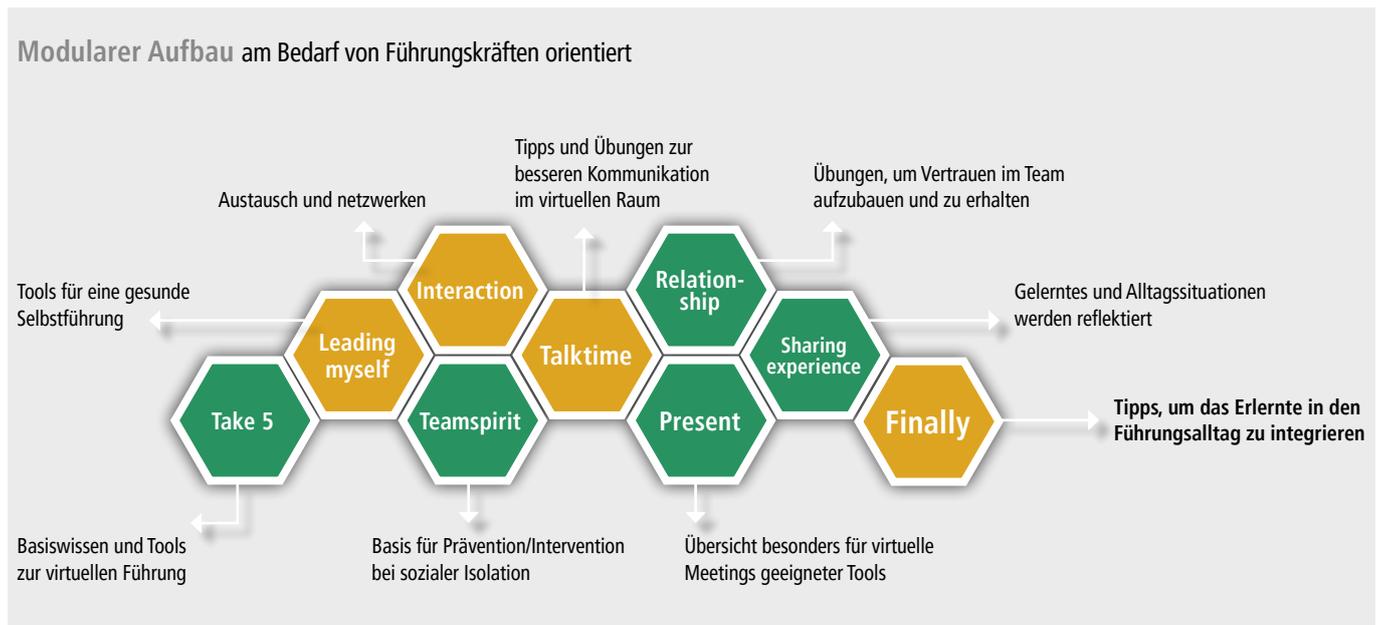
So bleiben die Augen bei der Arbeit am Computer gesund:
B·A·D-Arbeitsmedizinerin Dr. Christina Nußbeck gibt im Video Tipps



für gesunde Augen – auch im Homeoffice:
<https://www.youtube.com/watch?v=OdJAqG5kCdg>

Virtuelle Teams gut führen

Mobiles Arbeiten verändert den Anspruch an die Führungskompetenzen. Wenn Vorgesetzte über gute virtuelle Fähigkeiten verfügen, steigen Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten. B·A·D bietet Unterstützung für gesundes Führen auf Distanz.



Mobiles Arbeiten und Online-Meetings sind in internationalen Konzernen ebenso wie auch in kleineren Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen mittlerweile etabliert. Die Chancen dieser ortsunabhängigen Arbeitsweise liegen auf der Hand: Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen und Standorten können sich schnell zusammenschalten und Projekte in hybriden Teams vorantreiben. Doch diese Art zu arbeiten ist auch herausfordernd. Besonders Führungskräfte müssen neue Wege finden, wie sie aus der Distanz ihre Mitarbeitenden und sich selbst auf gesunde Weise gut führen können. Haben Vorgesetzte ausgeprägte Führungsfähigkeit, steigt die Arbeitszufriedenheit, und die Kündigungsabsicht sinkt: Das hat die Studie „social health@work“ ergeben, die die Barmer Krankenkasse in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen durchgeführt hat.

Gesundheitsfaktor Führung

Doch was bedeutet eine hohe virtuelle Führungsfähigkeit? In der Webinarreihe „Remote Leadership – Führen 4.0“ vermitteln B·A·D-Fachleute gesundheitsfördernde Kompetenzen und Haltungen in der virtuellen Führung. In verschiedenen Modulen erhalten die Teilnehmenden Praxistipps und Werkzeuge, um Belastungen und Ressourcen im virtuellen Raum auszubalancieren. Die Module bauen aufeinander auf, sind allerdings in sich autark und können auch einzeln gebucht werden.

Die Webinarreihe beinhaltet folgende Module:

Remote Leadership – Führen 4.0

- **Take 5:** 5 Impulse zum Führen auf Distanz
- **Present:** Kompetenz im virtuellen Auftritt
- **Talktime:** Kommunikation im virtuellen Raum
- **Teamspirit:** Verbunden auf Distanz
- **Relationship:** Vertrauen als Erfolgsfaktor
- **Leading myself:** Schlüsselkompetenz Selbstführung
- **Interaction:** Kompetenzen bündeln
- **Sharing experience:** Neue Wege gehen
- **Finally:** Stark in die Umsetzung



Worauf sollten Führungskräfte im virtuellen Raum beim gesunden Führen besonders achten? Antworten von

B·A·D-Arbeitspsychologin
Martina Umlauf im Podcast:

<https://gesund.to/7oy6l>



Arbeitsschutz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ursachen und Therapie

Aus welchen Gründen werden Menschen – in der Mehrheit Männer – sexuell übergriffig? Warum ist das Thema in vielen Unternehmen ein Tabu? In unserer vierten und letzten Folge haben wir darüber mit Bernd Priebe gesprochen. Er ist Theologe, Sexualpädagoge und deliktorientierter Tätertherapeut in der gewaltpräventiven Einrichtung Wendepunkt e.V. Dort arbeitet er unter anderem mit Männern und Jungen, die sexualisiert gewalttätig waren.

❓ Was motiviert Sie, sich mit diesem Thema zu beschäftigen?

Bernd Priebe: Persönlich bin über die Auseinandersetzung mit der Konstruktion von Männlichkeiten auf dieses Thema gekommen. In der Regel sind es Männer, die übergriffig werden. Und ich glaube, dass es ein unbearbeitetes Feld ist und demnach viel zu tun gibt. Auch in vielen Unternehmen wird dies nach wie vor nicht thematisiert oder man schaut einfach weg und bagatellisiert die Problematik. Ich glaube, das Entscheidende in Unternehmen im Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen, mit sexueller Belästigung, ist, keine Täter-Opfer-Umkehr zuzulassen. Wenn jemand sagt, ich bin betroffen, dann ist diese Person ernst zu nehmen. Hier sehe ich allerdings noch viel Handlungsbedarf.

❓ Können Sie eine Situation aus Ihrem Beratungsalltag beschreiben?

📌 In einem Beratungsgespräch ging es um verbale Übergriffe im betrieblichen Kontext gegenüber einer Freiwilligen, die dort gearbeitet hat. Der Beschuldigte, der bei mir in der Beratung war, sprach immer von „dem Mädle“. Allein schon mit diesem Wording wird eine bestimmte Hierarchie hergestellt: „Dem Mädle“ ist nicht zu glauben, das ist nicht ernst zu nehmen. Er leugnete auch, dass irgendetwas stattgefunden hat. Das funktioniert schnell und über verschiedene Ebenen. Über Sprache läuft schon sehr viel und das setzt sich so fort, wenn es in einem Kontext passiert, wo praktisch nicht darauf reagiert wird. Der nächste Schritt wäre – um bei diesem Fall zu bleiben –, körperliche Nähe zu suchen. Es kann auch weiter gehen. Glücklicherweise ist das nicht immer der Fall.



Gratis-Broschüre: Fordern Sie jetzt unsere Broschüre zum Employee Assistance Program (EAP) an!

<https://gesund.to/5p4-d>





Bernd Priebe, Theologe, Sexualpädagoge und deliktorientierter Tätertherapeut

? Wie setzt es sich denn fort, wenn diese Abwertung schon derart stark im Sprachgebrauch verinnerlicht ist?

! Eine bekannte Berliner Psychologin, Birgit Rommelsbacher, sprach in diesem Zusammenhang von einer Dominanzkultur. Wir leben – trotz vieler Entwicklungen in diesem Bereich – in einer männlich dominierten Gesellschaft mit klaren Geschlechterhierarchien. Das Erlernen dieser hierarchischen Muster findet schon in der frühen Kindheit statt. Im späteren Alter wird das umgesetzt. Man kennt die Hierarchie zwischen Mann und Frau und später agiert man in diesem Kontext. Aber der erste Schritt ist, auf verbaler Ebene übergriffig zu werden. Catcalling ist hier ein Stichwort. Ich beschreibe es kurz an einem Beispiel: Meine Tochter erzählte mir, sie sei mit einer Freundin an einer Baustelle vorbeigekommen, ihnen wurde hinterhergepfiffen. Und das war keine Einzelsituation, wie beide bestätigten. Ansprechen auf der Straße, hinterherpfeifen, all dies findet tatsächlich permanent statt.

Interessant fand ich in diesem Zusammenhang die Nachfrage einer Frau auf Twitter. Sie lautete: Was würdet ihr machen, wenn es eine Nacht lang das andere Geschlecht nicht gäbe? Die Männer schrieben: Ich würde mich mit meinen Jungs treffen, durch Bars und Kneipen ziehen etc. Die Frauen dagegen durchweg: Ich würde mich mit Freundinnen treffen, nachts rausgehen in den Park und keine Angst haben. Das gibt die bereits beschriebene Schiefelage sehr gut wieder. Und es beinhaltet einen Appell an uns Männer, uns zu hinterfragen, uns anders zu verhalten.

? Worin sehen Sie die Ursachen für Übergriffigkeit?

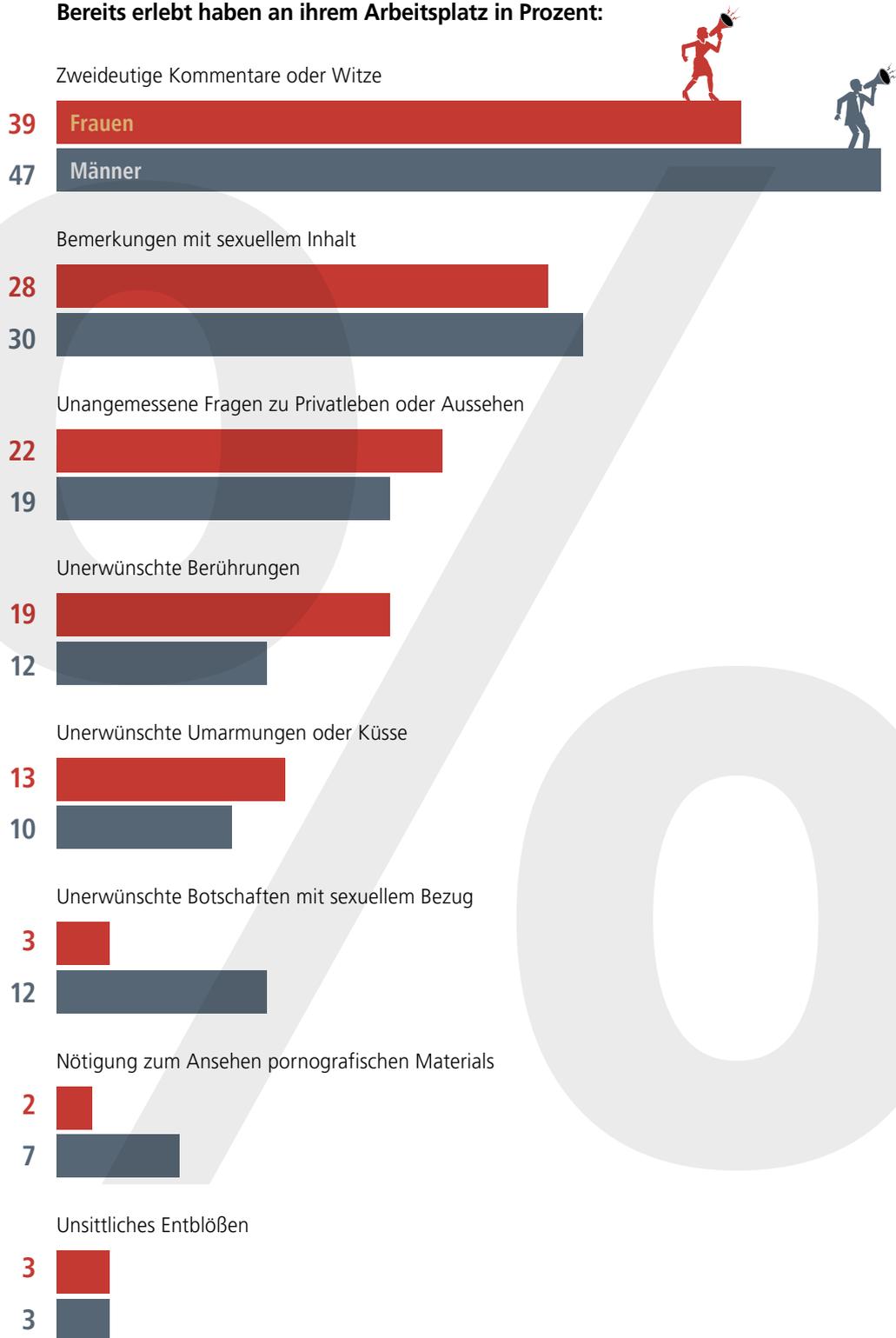
! Es geht um Hierarchien, um Macht, um Unsicherheit, Verunsicherung und Konkurrenz oder manchmal auch um eine grundsätzlich empfundene Kränkung im Job. Von der Chefin oder dem Chef gedemütigt zu werden, eine Verlierersituation zu fürchten oder in eine zu geraten kann ein Grund sein. Wenn Sie sich die Zahlen zu angezeigten Übergriffigkeiten auf Arbeitsebene anschauen, dann stellen Sie fest, dass sie häufig auf gleicher hierarchischer Ebene stattfinden. Dann geht es in der Tat um Konkurrenz, um den Aufbau eines Dominanzverhältnisses oder einer Verunsicherung der jeweiligen Konkurrentin. Hier kommt dann der Begriff der patriarchalen Dividende ins Spiel. Ein Fachwort, das die eingeübte Haltung von Männern beschreibt, die sie seit dem Kindes- und Jugendalter einnehmen und die besagt, dass der Mann im Grunde der Frau überlegen ist; egal, ob das der Überprüfung durch die soziale Wirklichkeit standhält. Als Mann weiß ich, dass eine derartige Ebene immer funktioniert. Nämlich diejenige, dass ich mich zum Beispiel mit sexistischen Sprüchen immer über Frauen hierarchisch hinwegsetzen kann. **>**



Arbeitsschutz

Schlechte Erfahrungen

Bereits erlebt haben an ihrem Arbeitsplatz in Prozent:



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015, Hans-Böckler-Stiftung



❓ Gibt es typische Täterprofile im Arbeitsleben?

ⓘ Es gibt nicht den typischen Täter/die typische Täterin. Vielfach sind es in der Tat Männer, die übergriffig werden. Die „gefährdeten“ unter ihnen sind diejenigen, die noch nicht darin geübt sind, über ihr Verhalten zu reflektieren, die mit gesellschaftlichen Veränderungen schwerer umgehen können. Sie fragen sich: Warum bekommt jetzt die Frau die Position und warum werden Frauen überall bevorzugt, Stichwort Frauenquote. Sie machen sich nicht bewusst, dass es über Jahrzehnte, Jahrhunderte eine Männerquote gegeben hat und eben Männer davon profitierten.

❓ Hartnäckig hält sich die Behauptung, Opfer von sexuellen Übergriffen würden eine Mitschuld tragen, dass es überhaupt dazu gekommen ist – etwa durch aufreizende Kleidung. Daher die provokante Frage: Welche Rolle spielt die Kleidung?

ⓘ Keine! Verantwortlich ist nie die betroffene Person. Verantwortlich ist immer der Mensch, der übergriffig wird. Das ist das Erste, was wir in der Tätertherapie versuchen zu vermitteln. Es gibt keine Ausflucht. Du bist verantwortlich für das, was du gemacht hast! Wenngleich das nicht bedeutet, dass derjenige als ganze Person nur noch als Täter wahrgenommen werden muss. In der Praxis wird dies häufig so erlebt. Daher versuchen wir, etwas dageganzusetzen.

❓ Wie kann man Rückfälle derjenigen, die zu Ihnen kommen, vermeiden? Wie geht es nach der Therapie weiter?

ⓘ Um Rückfälle zu vermeiden, ist es wichtig, für ein gut funktionierendes Umfeld zu sorgen. Das bedeutet zum Beispiel, dass diejenigen, die übergriffig geworden sind, einen Job haben, in dem sie weiterarbeiten können. Wir beraten auch Unternehmen, wenn es um die Weiterbeschäftigung der entsprechenden Person geht. Diesen Part übernimmt aus Gründen des Datenschutzes und der Schweigepflicht dann jedoch nicht die Therapeutin/der Therapeut, die/der mit dem Klienten arbeitet, sondern eine Kollegin oder ein Kollege. Gefragt wird unter anderem nach den Befürchtungen, die aufseiten des Betriebes bestehen und ob diese realistisch sind. Tatsächlich ist das aber sehr schwierig. Denn für denjenigen, der übergriffig wurde, ist das natürlich auch „verbrannte Erde“. Es geht um Schamgefühl. Traue ich mich zurück? Suchen sie sich eine neue Stelle, gestaltet es sich vielfach als schwierig, sofern nach einem Führungszeugnis gefragt wird. Das ist oftmals eine weitere Bestrafung, denn in der Regel folgt auf eine Anzeige auch eine Geldstrafe. Und bei Bewerbungsgesprächen wird natürlich ganz genau nachgefragt: Für welche Tat sind Sie verurteilt worden? Was ist geschehen? Nochmals eine Chance im beruflichen Kontext zu bekommen ist dann schwierig. Es geht hier nicht um Mitleid mit Klienten, sondern tatsächlich darum, dass ein belegter Faktor für eine verringerte Rückfallwahrscheinlichkeit ist, dass diese Personen einer geregelten Arbeit nachgehen und im Leben einigermaßen klarkommen. ⓘ



Ursachen und Therapie: Bernd Priebe (Theologe, Sexualpädagoge und deliktorientierter Tätertherapeut) spricht im B·A·D-Experten-Podcast über mögliche Gründe für sexuelle Belästigung im Job. Jetzt Podcast hören!

<https://gesund.to/ysy18>



Im B·A·D-Podcast diskutieren vier Experten das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ aus verschiedenen Blickwinkeln:

<https://gesund.to/yeyfc>



„Raumluftfilter helfen nicht nur gegen Corona“

Gute, gesunde Luft und ein niedrigeres Risiko, an COVID-19 zu erkranken: Raumluftfilter können jahreszeitenunabhängig ein Segen für Kitas, Schulen, aber auch alle Unternehmen mit Einzel- und Mehrpersonenbüros sein. Simon Kraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D, geht im Interview auf die Vorteile und auf die Grenzen der Geräte ein und räumt dabei mit Klischees auf.

❓ Über gesunde, gute Raumlufte wird in Pandemiezeiten viel diskutiert. Aber was ist überhaupt eine gesunde Raumlufte? Wie wird diese erreicht?

Simon Kraft: Was wirklich gesunde Raumlufte ist, lässt sich nicht so einfach beantworten. Der Idealfall wäre sicher eine unbelastete Luft wie in der freien Natur, auch wenn Allergiker das vielleicht noch etwas anders betrachten.

In Innenräumen können neben dem durch Atmung entstehenden Kohlendioxid und Wasserdampf noch Bestandteile aus verschiedenen Quellen die Luftqualität beeinträchtigen: Dies können beispielsweise flüchtige organische Kohlenwasserstoffe (englisch: Volatile Organic Compounds) sein oder auch Formaldehyde, Duftstoffe aus Reinigungsmitteln oder je nach Region auch das radioaktive Edelgas Radon. Für diese und noch weitere Stoffe gibt es Grenz- oder Richtwerte für das Auftreten in der Raumlufte. Jedoch sind Personen auch unterschiedlich sensibel. Einzelne können bereits sehr früh auf einen Bestandteil reagieren, andere bei der auftretenden Dosis hingehen nicht.

❓ Bei der Übertragung des Coronavirus spielen vor allem Aerosole eine Rolle – also feste und flüssige Partikel, die wir ausatmen. Wie lange können Aerosole in geschlossenen Räumen überleben, wenn nicht gelüftet wird?

! Dieser letzten Frage sind Wissenschaftler des Max-Planck-Instituts im vergangenen Jahr nachgegangen und haben auf Basis der aus dem Jahr 2020 bekannten Daten und Virusvarianten einen Risikokalkulator erstellt, mit dem das Infektionsrisiko

anhand von Raumeigenschaften, Verhalten der infizierten Personen und Dauer der Raumnutzung abschätzbar ist. Der Risikokalkulator ist abrufbar unter www.mpic.de/4747361/risk-calculator.

Generell handelt es sich bei Aerosolen mit Viruspartikeln zunächst um in Flüssigkeit eingehüllte Viren oder deren Bestandteile. Je größer diese sind, desto schneller sinken sie zu Boden. Bei sehr trockener Luft verdunstet die Flüssigkeit rasch und das Virus bleibt quasi als Feinstaub in der Luft. Feinstaub wiederum sinkt nur sehr langsam ab, das kann mehrere Stunden bis Tage dauern. Daher steigt im Winter das Infektionsrisiko in Innenräumen gegenüber einem feuchtwarmen Sommer.

❓ Wie viele virenbeladene Aerosole braucht es eigentlich, um sich zu infizieren?

! Pauschal kann ich das nicht beantworten. Eine Infektion hängt von der Virusvariante, dem Anteil der Virenlast in den Aerosolen und der eigenen Tätigkeit ab. Je stärker die Atmung, desto tiefer dringen die Aerosole in die Lunge ein und erleichtern den Viren den Zutritt in den Körper. Das ist auch ein Grund, warum es in Schlachthöfen bislang so viele Infektionen gab: Die Aerosole halten sich in der feuchten, kühlen Luft und die Mitarbeitenden atmen aufgrund der körperlich anstrengenden Tätigkeit tief ein.

❓ Warum ist die Forderung nach Raumluftefiltern von verschiedenen Seiten in unserer Gesellschaft besonders hoch?

! Bei dieser Forderung muss man vorsichtig sein. Das Wort „Filter“ suggeriert, dass ein Filter nicht zu Infektionen führt. Dem ist aber nicht so.



Simon Kraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D

Der Einsatz von Raumluftfiltern ist lediglich eine unterstützende Maßnahme, um das Infektionsrisiko zu senken. Ausgeatmete Luft kann ein Raumluftfilter nicht sofort wieder einsaugen, ehe eine andere Person diese wieder einatmet.

Aktuelle Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zu Luftfilteranlagen in öffentlichen Gebäuden lauten, dass durch die Geräte ein drei- bis fünffacher Luftwechsel je Stunde erreicht werden muss. Dazu kann man die aus dem Amerikanischen stammende und anerkannte „Clean Air Delivery Rate“ als Berechnungsgrundlage verwenden. Dieser Bewertungsstandard sagt, dass ein Luftreiniger tatsächlich gemäß den Produktangaben des Herstellers funktioniert.

❓ Was sollte man beim Kauf und Einsatz von Raumluftfiltern unbedingt beachten?

⚠️ Die Auswahl der richtigen Filterklasse ist essenziell, das heißt, die Geräte sollten mindestens die Kategorien H13 oder H14 nach DIN EN 1822-1 haben. Auch müssen die Geräte regelmäßig gewartet werden; bei der Aufstellung sollte zudem die Luftströmung den gesamten Raum durchspülen. Und genau hier liegt der Knackpunkt: Hindernisse im Raum können die Luftströmung stark beeinflussen und diese nicht mit einfachen Mitteln vorhersehbar machen.

❓ Was sind die Vorteile von Raumluftfiltern? Für welche Branchen eignen sie sich besonders gut?

⚠️ Raumluftfilter sind dort vorteilhaft, wo sich mehrere Personen über einen längeren Zeitraum in einem Raum aufhalten (müssen) und die Lüftungsmöglichkeiten eingeschränkt sind, das heißt, es ist keine technische Raumlüftung vorhanden oder das Öffnen der Fenster ist umständlich oder führt zu akustischen Störungen und wird daher nur seltener praktiziert. Auch Räume mit einer großen Tiefe und einseitiger Fensterfront können ein Einsatzfeld für die mobilen Raumluftfilter sein, um die schlecht durchlüfteten hinteren Raumbereiche zu entschärfen.

❓ Sollten Betriebe direkt in große Raumluftfilteranlagen investieren?

⚠️ Raumluftfilteranlagen mit Anbindung an die Außenluft haben gegenüber mobilen Geräten den Vorteil, dass ein Luftwechsel erfolgt und so auch

der Sauerstoffanteil hoch und das Kohlendioxid niedriger gehalten wird. Durch Wärmerückgewinnung kann sich der nachträgliche Einbau sogar gegenüber der klassischen Fensterlüftung amortisieren. Neben Viren werden auch andere Schadstoffe wie VOC, Radon et cetera abtransportiert, was ein mobiles Filtergerät nicht leisten kann.

❓ Immer mal wieder heißt es, dass Raumluftfilter das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 erhöhen können. Stimmt das?

⚠️ Virenbelastete Raumluft, die auf dem Weg zum Filter ist, kann natürlich auch Personen erreichen, die ohne das Gerät weniger betroffen wären. Auch ein mangelhafter Pflegezustand des Filtergeräts kann die Wirkung herabsetzen und die Nutzer in falscher Sicherheit wiegen. Daher gilt es, neben der ausreichenden Wartung des Geräts auch durch regelmäßiges Öffnen der Fenster für einen zusätzlichen Luftwechsel zu sorgen.

❓ Warum sind Raumluftfilter nicht zwingend ein saisonales Thema, speziell im Herbst und Winter?

⚠️ Je nach Lage des Objekts kann das Lüften auch im Sommer eingeschränkt sein, wenn beispielsweise Lärm von draußen stark stört. In sehr tiefen Räumen und wenn Einbauten wie akustische Trennwände vorhanden sind, kann der Luftwechsel auch beeinträchtigt sein. In diesen Fällen können Raumluftfilter ganzjährig helfen, die Situation zu verbessern.

❓ Wie kann die Infektionsgefahr in Mehrpersonenbüros möglichst gering gehalten werden?

⚠️ Das A und O ist das Lüften. In Mehrpersonenbüros mit zusätzlichen Einbauten kann wie gesagt der Luftaustausch beeinträchtigt sein. In diesen Fällen kann der Einsatz von mobilen Raumluftreinigern sinnvoll sein.

Am besten wäre jedoch der Einbau einer raumlufttechnischen Anlage (RLT-Anlage), die für ausreichend Luftwechsel sorgt und durch geeignete Luftführung das Infektionsrisiko begrenzt. Luft sollte nur über wenige Arbeitsplätze strömen und nicht quer durchs ganze Büro. 📌



Setzen Sie die Gefährdungsbeurteilung COVID-19 um. Klicken Sie hier für ein unverbindliches Angebot:

<https://gesund.to/vr3pn>



Weitere Informationen in unserem Corona-Dossier:

<https://gesund.to/8h9qy>





gesund2go: ein Check fürs Leben

Ein kleiner Sensor unterhalb der Brust, 48 Stunden getragen, soll Leben verändern können? Hin zu einer gesünderen Lebensweise? B·A·D-Redakteur Christian Gies hat das Gerät ausprobiert. Und wurde von einigen neuen Erkenntnissen völlig überrascht.

„Tu deinem Leib etwas Gutes, damit deine Seele Lust hat, darin zu wohnen.“ Dieser weise Spruch von Spaniens Schutzpatronin Teresa von Ávila könnte und sollte ab sofort auch mein Lebensmotto werden. Denn so wie bislang kann es nicht mehr weitergehen.

Als junger Familienvater in den Dreißigern ist die Tagesplanung klar. Morgens zwischen 6 und 6.30 Uhr klingelt mein Wecker. Nach dem Aufstehen wecke ich beide Kinder und ziehe sie für den Kindergarten an. Etwas gehetzt – schon wieder haben die Kleinen getrödelt – kommen wir wahlweise zu Fuß oder mit dem Fahrrad an der Kita an. Ein Kuss, eine Umarmung, ein Blick auf die Uhr. Das erste virtuelle Meeting im Job steht gleich an. Los geht's an den heimischen Arbeitsplatz. Die Uhrzeiger ticken unermüdlich weiter. Am Nachmittag sehen wir uns als Familie wieder.



Verlosung 10 x gesund2go

Gewinnen Sie einen von 10 gesund2go-Checkups!
Die Schnellsten gewinnen und erhalten kostenfrei und anonym wertvolle Erkenntnisse über die eigene Gesundheit.

Jetzt bis 31. Januar 2022 mitmachen:

<https://gesund.to/46hz8>



Durchgetaktete Tage

Mein Arbeitstag: berufliche Verabredungen, genug Zeit für die Produktion von neuem spannendem, abwechslungsreichem und sinnstiftendem Content im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes: Texte, Fotos, Videos und Podcasts. Zwischendurch mal eine kurze Verschnauf- und Denkpause. Und plötzlich Nachmittag! Mit den beiden Kindern gehen wir tageweise zum Turnen und Schwimmen oder auf einen Spielplatz, treffen Kinderfreunde oder verbringen Zeit in der Natur oder im Garten. Meine Partnerin und ich wechseln uns bei den privaten Terminen gut und gerecht ab. Jeder hat einen freien Nachmittag.

Nachmittags und abends Haushalt und weitere Verpflichtungen, Kinder ins Bett bringen. Spät ist es geworden. Mal wieder keine Kraft für Sport, Entspannung, ein gutes Buch, geschweige denn für ein tiefsinniges Gespräch mit meiner Partnerin, der Familie oder Freunden. Ab ins Bett! Denn: Unser Kind wacht in der Nacht mehrfach auf, reißt uns aus dem wichtigen Tiefschlaf. Morgens bin ich buchstäblich gerädert. Das Aufstehen fällt schwer.



B·A·D-Podcast

Erzähl mal: Schaffe dir Inseln

B·A·D-Redakteur Christian Gies erzählt seiner Kollegin Britta Pesch von seinen Erfahrungen mit dem Sensor von gesund2go, welche Maßnahmen empfohlen wurden und wie er diese umsetzen möchte.

Hören Sie jetzt den Podcast:

<https://gesund.to/5pskx>



Wo bleibt die Gesundheit?

So schön die Tage in der Arbeit und mit den Kindern auch sind und neue Energie durch viele schöne Momente schenken: Irgendwie habe ich das Gefühl, dass mein Ich zu kurz kommt. Meine Gesundheit, mein Körper, meine Seele.

Stress, schlechter Schlaf, eher wenig Bewegung: Meine Gesundheitsthemen kenne und spüre ich natürlich. Nur: Wie schaffe ich es, das Ruder herumzureißen? Einem guten Zufall verdanke ich es, ein Gerät ausprobieren zu können, das meine Gesundheit vermessen kann. Bevor die Messung beginnt, beantworte ich online einige Fragen, u. a. zu meinen Ernährungs-, Sport- und Schlafgewohnheiten. Angaben, die für die spätere Analysephase elementar sind.

Das Experiment beginnt

Ein kleines Gerät klebe ich für die Messung unter meine linke Brust. Schon nimmt der Sensor seine Arbeit für 48 Stunden auf und begleitet mich unauffällig, unabhängig davon, was ich mache und wo ich mich aufhalte. Tag und Nacht misst er meine Herzfrequenz, Alltagsaktivitäten oder auch meinen Schlaf. Schon nach kurzer Zeit spüre ich das Gerät nicht mehr.

Eine Vibration macht mich nach zwei Tagen darauf aufmerksam, dass die Messzeit beendet wurde, ein kleines Päckchen schicke ich unkompliziert per Post zum Dienstleister und erhalte nach wenigen Tagen meinen persönlichen Report und einen Termin mit Nils Langer, Sportwissenschaftler und Berater Gesundheitsmanagement Simon Kraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D.

Das systemische Beratungsgespräch: viele Fragen, selbst gegebene Antworten

Nils Langer stellt mir im Analysegespräch viele Fragen zu meinem Alltag. Beispielsweise, wie ich gewisse Situationen empfinde und wie ich Herausforderungen lösen will. „Es ist wichtig, dass du intrinsisch motiviert bist. Möchtest du beispielsweise als Vater gerne deine Enkel kennenlernen oder auch mit ihnen und deinen Kindern im hohen Alter noch schöne Momente gemeinsam erleben? Durch intrinsische Motivation fällt es dir leichter, bestimmte Aufgaben zu erledigen, Tätigkeiten aufzunehmen und so deine Themen selbst zu lösen. So steigt die Chance, dass du Veränderungen erleben wirst“, sagt er.

Wir sehen uns im virtuellen Beratungsraum die Ergebnisse zu den Rubriken Aktivität/Fitness, Belastung und Entspannung, Schlaf und Risiko für einen Schlaganfall, Herzinfarkt und Diabetes mellitus an. Ein erstes Zwischenergebnis: kein Grund zur Sorge, aber ein paar Punkte sollte ich im Blick behalten, rät Langer. ➤

gesund2go – Gesundheits-Check

Ein Screening, das es ermöglicht, Stress, Schlaf, Aktivität und Herzgesundheit zu bewerten, bietet B·A·D mit gesund2go an. Ein kleiner Sensor, der unterhalb der Brust befestigt wird, zeichnet 48 Stunden und damit auch zwei Nächte lang ein EKG, Beschleunigungsdaten (beim Stehen, Gehen, Sitzen, Liegen), den barometrischen Luftdruck, die Temperatur in Körfernähe und Atembewegungen auf. Die erfassten Daten geben Aufschluss darüber, wie der Körper auf die Aktivitäten und Umweltfaktoren des Alltags reagiert. In einer anschließenden präventiven Beratung können individuelle Lösungsansätze erarbeitet werden. Das kann z. B. ein Schlafcoaching sein oder falls nötig ein Arztbesuch. Gesund2go kann beispielsweise im Rahmen von Gesundheitsaktionen in Unternehmen angeboten werden.

Weitere Informationen und Beratungsmöglichkeiten finden Sie hier: <https://gesund.to/gesund2go>



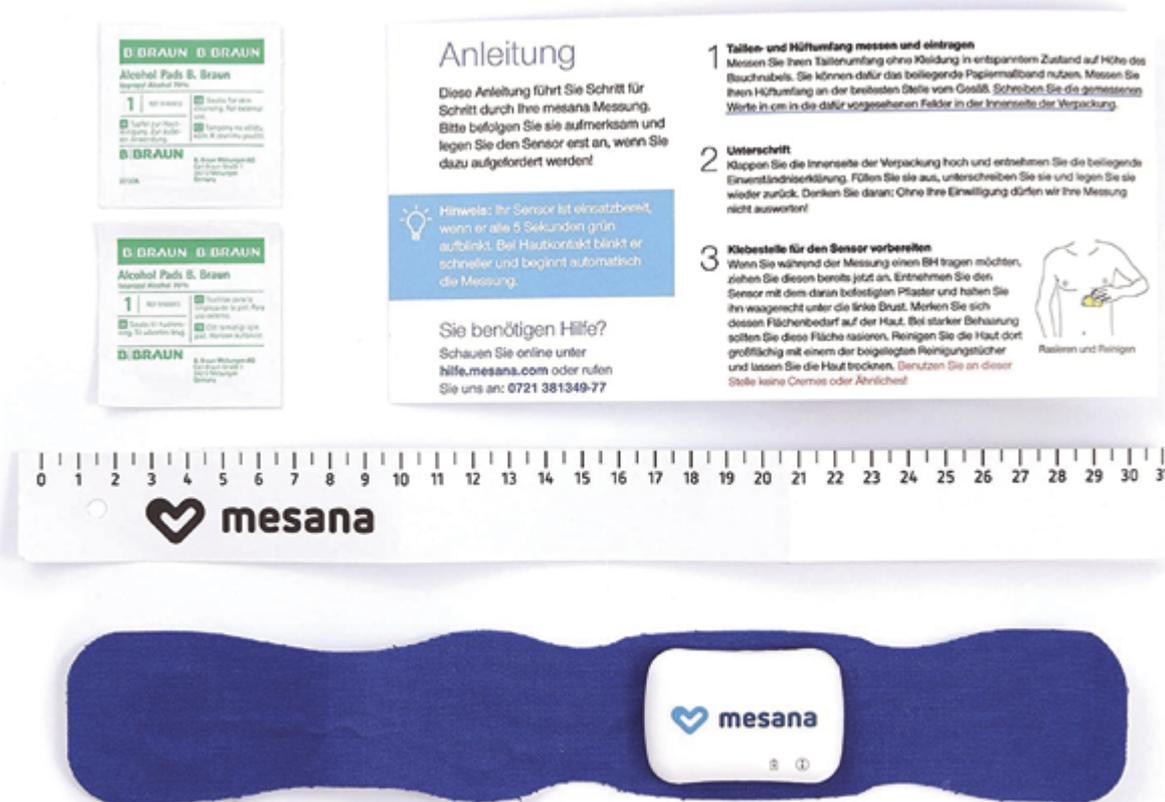
Thema Stress: Anhand der Messdaten und der Antworten im Fragebogen könne er erkennen, dass ein Ungleichgewicht zwischen Sympathikus und Parasympathikus bestehe, also zwischen Anspannung und Entspannung. Sympathikus und Parasympathikus sind Teil des vegetativen Nervensystems. Sie sind funktionell gesehen meist Gegenspieler: Während der Sympathikus den Organismus auf eine Aktivitätssteigerung einstellt, überwiegt der Parasympathikus in Ruhe- und Regenerationsphasen.

Mögliche Wege in die Entspannung: Autogenes Training schlage ich vor, doch laufe ich wie in der Vergangenheit Gefahr, dabei einzuschlafen. Ein gutes Buch am Abend, Spaziergänge im Wald oder auch morgens und/oder abends meditieren. Die Apps „7Mind“ oder „Calm“ seien hier sehr zu empfehlen. Der zeitliche tägliche Aufwand fürs Meditieren: zehn bis 15 Minuten. Meine Einschätzung: Meditieren sollte ich trotz engen zeitlichen Korsetts schaffen und möchte ich gerne testen, wenn es mir wirklich, wie Nils Langer aus eigener Erfahrung berichtet, viel Kraft und Energie für den ganzen Tag liefert. Tipp: Viele gesetzliche Krankenkassen beteiligen sich finanziell an der kostenpflichtigen mobilen Anwendung „7Mind“.

Thema Schlaf: Klar wird in der Analyse, dass meine Tiefschlafphasen nicht sehr ausreichend sind. Gerade in dieser Zeit kann sich der Körper besonders gut regenerieren, sagt Nils Langer. Wie ich den Status quo verbessern kann, fällt mir allerdings schwer zu formulieren. Es ist schier unmöglich, solange die Kinder noch klein sind und damit regelmäßig die Tiefschlafphasen unterbrechen. Selbst wenn meine Partnerin und ich uns bei den Nächten mit den Kindern abwechseln und in getrennten Räumen oder Etagen schlafen, wache ich immer mal wieder auf, um zu lauschen, ob es den Kindern gut geht. Diesen Rhythmus werde ich meiner Meinung nach für die nächste Zeit nicht ändern können. Worüber ich nachdenken sollte: Kaffeeconsum kann mit einer Wirkung von ca. fünf Stunden (mit großen individuellen Schwankungen) den Schlaf negativ beeinträchtigen, erklärt Langer. Es wird mir nicht schwerfallen, die letzte Tasse Kaffee ab sofort am frühen Nachmittag zu genießen.

Thema Bewegung und Ernährung: Von allen Personen in meinem Umfeld werde ich als dünn bezeichnet und ich fühle mich wohl in meiner Haut. Das Ergebnis des Body-Mass-Index (BMI) überrascht mich daher schon ein wenig. Bestätigt wird der BMI bereits vor der Sensormessung durch das Verhältnis meiner Taille zur Hüfte (Waist-to-Hip-Ratio). Dieser Wert dient in der Medizin dazu, mögliche Gesundheitsrisiken einzuschätzen, insbesondere von Herz-Kreislauf-Erkrankungen durch Übergewicht.

Meine Ernährung würde ich jedoch als überwiegend gesund und ausgewogen bezeichnen. Mein erster Lösungsansatz: Den Abendsnack wird es nicht mehr regelmäßig geben! Ein weiterer Tipp des B·A·D-Experten: „Versuche mehr Bewegung in den Alltag zu integrieren. Dafür musst du nicht zwingend ins Fitnessstudio oder in einen Sportverein gehen. Es genügt, täglich durch kurze Bewegungseinheiten auf mindestens mal 10.000 Schritte und laut der Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention auf zusätzlich rund 150 Minuten körperliche Aktivität pro Woche zu kommen. Beispielsweise morgens, bevor alle wach sind, in der Mittagspause



Risiko für einen Schlaganfall, Herzinfarkt und Diabetes mellitus:

oder nachmittags. Setze dir fixe Blöcke in deinen Kalender, dass nichts dazwischenkommt.“ Wer gezielt Gewicht abnehmen möchte, sollte 13.000 Schritte täglich gehen und mindestens 300 Minuten pro Woche moderat aktiv sein.

Auch sollte ich probieren, maximal 30 Minuten am Stück zu sitzen. Wie sagt man so schön: Sitzen ist das neue Rauchen! Und auch wenn ich es durchaus bei konzentriertem Arbeiten in schöner Regelmäßigkeit vergessen habe, im Stehen zu arbeiten, so werde ich mir jetzt mit meinem Smartphone einen Timer setzen, der mich daran erinnert.

Durch die genannten erarbeiteten Maßnahmen trage ich dazu bei, die vorhandenen Risikofaktoren, die zu dem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes führen, gleichzeitig minimieren – quasi zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen.

Insgesamt bin ich nach dem Gespräch sehr motiviert, eine gesündere Haltung schnellstens herbeizuführen – zum Wohle meiner selbst und meiner Familie. Ich habe nur ein Leben. Einige Vorsätze, auch wenn noch gar nicht das neue Jahr begonnen hat, habe ich für mich gefasst. II



Fit, gesund und leistungsfähig: Gestalten Sie Ihren individuellen digitalen Gesundheitstag ganz nach Ihren Bedürfnissen! Weitere Informationen auf:

<https://gesund.to/3jzb6>





Schlaganfall vorbeugen

Ein Risiko für Schlaganfall ist häufig unentdecktes Vorhofflimmern. Kardiologische Fachgesellschaften empfehlen daher regelmäßige Selbstmessungen zur Vorsorge. Die App „Preventicus Heartbeats“ misst den Herzrhythmus mit EKG-vergleichbarer Genauigkeit.

Die App ist erhältlich im App Store oder bei Google Play.

Gesundheitsthemen

Wie funktioniert das Herz? Welche Behandlungsmethoden gibt es bei den verschiedenen Herzkrankheiten? Was versteht man unter Vorhofflimmern? Diese und viele weitere Fragen werden beantwortet auf der Website des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG).

Noch mehr Wissenswertes rund ums Herz, aber auch Informationen zu Diabetes, Hautkrankheiten, zu Männer- und Frauengesundheit sowie Drüsen- und Hormonstörungen finden Sie hier:

www.gesundheitsinformation.de



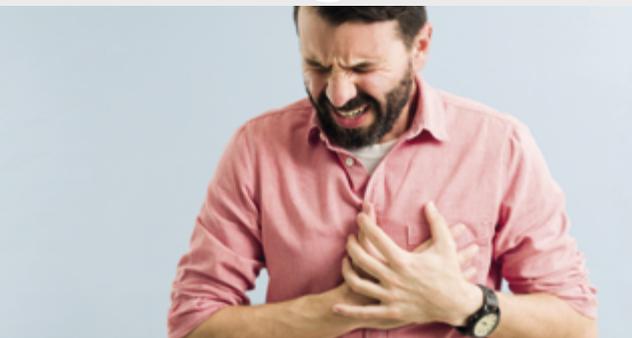
Wie gesund

Herzinfarktsymptome

Wie äußern sich erste Anzeichen eines Herzinfarkts? Eine Checkkarte der Deutschen Herzstiftung klärt darüber auf, welche Symptome auf einen drohenden Infarkt hindeuten und was zu tun ist.

Die Checkkarte ist kostenlos bestellbar bei der Deutschen Herzstiftung: bestellung@herzstiftung.de oder

www.herzstiftung.de/bestellung



ist mein

Verkehrslärm mindert Herzgesundheit

Studien haben gezeigt, dass Verkehrslärm – insbesondere nachts – Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Herzinfarkt, Herzschwäche und Herzrhythmusstörungen ebenso fördert wie das Entstehen von psychischen Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen. Gründe dafür liegen darin, dass der Schlaf gestört wird und der Stresshormonspiegel ansteigt, so die Forscher. Diese Faktoren führen wiederum zu einer erhöhten Bildung freier Radikaler im Gefäßsystem und im Gehirn.

Weitere Informationen zur Studie unter

www.unimedizin-mainz.de



Herz?



Führen von Mitarbeitenden mit Ängsten · „Aus der Krise lernen“ – Impulse und Handlungsoptionen · Mediales Klima – Selbstfürsorge in der digitalen Arbeit · Resilienz – Entdecke deine Löwenkraft in dir! · „SELBST-FÜ(H)R-SORGE – Leichtigkeit im Führungsalltag“ · New Work – Vom Ideal zur Realität · Wer länger sitzt ist früher tot · Das Gehirn trainieren mit Achtsamkeit · Praktische Hilfen im Umgang mit stressbelasteten Mitarbeitenden, nicht nur für Führungskräfte. · Strategisches BGM – Obstkorb war gestern · Gesunde Kommunikation · Gesunder Schlaf von A bis Zzz – Wege zum erholsamen Schlaf · Selbstfürsorge in der digitalen Arbeit · Veränderung gestalten in einer VUCA-Welt · Burnout Vortrag · Resilienz – Herausforderungen und Krisen erfolgreich meistern · Betriebliche Gesundheitsförderung – Eine Kostprobe · Zusammenhalt im Team mit aha-Effekt · Entspannung erleben – Einfach mal durchatmen · Resilient durch Sinn und Selbstwirksamkeit · Visualtraining – Tuning für die Augen · Long-Covid und die Rückkehr ins Arbeitsleben – Informationen für Arbeitgeber ·

#createhealth

Impulse zur erfolgreichen Gestaltung gesunder Unternehmen

Stressbewältigung – Hohen Belastungen entgegenwirken · BEM – Theorie und Praxis · Ergonomie im (Home-) Office · Gesunde Ernährung, wenn's mal schnell gehen muss · Achtsamkeit: Vortrag · Mediales Klima · Remote Leadership – Führen 4.0: Gesundes Führen auf Distanz · Schlafgesundheit – Wenn die Nacht zum Tage wird · Resilienz – Aus Krisen gestärkt hervorgehen · Stärkenorientiert führen – Gesund Ziele erreichen · Suchtphänomene am Arbeitsplatz · Erfolgsgeheimnis Corporate Health – Warum es sich gerade heute lohnt, die Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken · Müde oder schon erschöpft? – Regeneration in der Arbeitswelt 4.0 · Führen von Mitarbeitenden mit Ängsten ·

Mittwoch, 8. Dezember 2021, 8 bis 17 Uhr

34 B·A·D-Expert*innen – über 1.500 Minuten Fachwissen und Impulse

„Aus der Krise lernen“ – Impulse und Handlungsoptionen · Mediales Klima – Selbstfürsorge in der digitalen Arbeit · Resilienz – Entdecke deine Löwenkraft in dir! · „SELBST-FÜ(H)R-SORGE – Leichtigkeit im Führungsalltag“ · New Work – Vom Ideal zur Realität · Wer länger sitzt ist früher tot · Das Gehirn trainieren mit Achtsamkeit · Praktische Hilfen im Umgang mit stressbelasteten Mitarbeitenden, nicht nur für Führungskräfte. · Strategisches BGM – Obstkorb war gestern · Gesunde Kommunikation ·

Nichts verpassen und jetzt kostenlos anmelden: gesund.to/createhealth



Gesunder Schlaf von A bis Zzz – Wege zum erholsamen Schlaf · Selbstfürsorge in der digitalen Arbeit · Veränderung gestalten in einer VUCA-Welt · Burnout Vortrag · Resilienz – Herausforderungen und Krisen erfolgreich meistern · Betriebliche Gesundheitsförderung – Eine Kostprobe · Zusammenhalt im Team mit aha-Effekt · Entspannung erleben – Einfach mal durchatmen

inform

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



Kontakt



0228 40072-223



0228 40072-250



inform@bad-gmbh.de



www.bad-gmbh.de