

inform



**DIGITALE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG**
Ressourcencheck

VIBRATIONEN
Gesundheitsgefahren
vermeiden



Post-Covid-Syndrom

So gelingt die
Wiedereingliederung

inhalt



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

Szenarien: Arbeitswelt nach Corona **6**

Gesundheit: Post-Covid-Syndrom **10**

Wiedereingliederung: Rückkehr nach Post Covid **12**

Digitale Gesundheitsförderung: 3D-Parcours **14**

Virtueller Gesundheitstag: Rückblick **15**

Vibrationen: Gesundheitsgefahren vermeiden **16**

Digitale Gesundheitsförderung:
Persönliche Ressourcen erkennen **18**

Gleichgewicht halten: Challenge Disc **20**

Tipps & Trends – Haut **22**

Interesse? Arbeitsschutz in der Pandemie **23**

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 1-2022

Verantwortlich Ulrike Lüneburg, Geschäftsführung

Chefredaktion Ursula Grünes

Redaktion B·A·D GmbH

Gestaltung id3, Werkstatt für Gestaltung, Köln

Fotos, Grafiken B.A.D e.V., AdobeStock, istockphoto, Dr. Eike Wenzel

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

ISSN-Nr. 1612-0604

Schutzstufe öffentlich | Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion



Editorial

Die Pandemie nach der Pandemie

Liebe Leser*innen,

in den vergangenen beiden Jahren haben wir uns daran gewöhnt, uns in Wellen zu bewegen. Derzeit breitet sich hinter der aktuellen Corona-Welle eine weitere aus, deren Auswirkungen sich – für die Gesundheit der Menschen, aber auch für die Unternehmen – noch gar nicht abschätzen lassen. Rund 500.000 Personen in Deutschland leiden nach einer überstandenen Covid-19-Erkrankung unter starken Beeinträchtigungen. Die Wissenschaft spricht vom Post-Covid-Syndrom, wenn bestehende oder auch neu auftretende Beschwerden die Betroffenen mehr als zwölf Wochen nach einer Infektion weiter einschränken. Die Mehrheit von ihnen sind derzeit Mitarbeitende im Gesundheitswesen, viele sind nicht (voll) arbeitsfähig. Forschende gehen davon aus, dass der Höhepunkt dieser Welle noch lange nicht erreicht ist. Die Krankheit nach der Krankheit entwickelt sich zur Pandemie nach der Pandemie – und zu einer großen Herausforderung für die Arbeitswelt.

Die Betroffenen brauchen medizinische Begleitung und Zeit für die Genesung. Sie brauchen aber auch unser Verständnis für die oft sehr belastenden Beschwerden und schließlich unsere Unterstützung, wenn sie wieder arbeiten möchten, was viele als sinnstiftend empfinden. In Deutschland gibt es dafür das Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Unsere B·A·D-Integrationsmanager*innen wissen: Wenn Unternehmen offen sind für individuelle Lösungen, finden sich Wege, damit Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, nicht nur mit Post-Covid-Syndrom, wieder am Arbeitsleben teilnehmen können.

Lassen Sie uns auch diese Welle gemeinsam meistern!

Herzliche Grüße
Ihre B·A·D-Geschäftsführung



André Panienska



Ulrike Lüneburg



Prof. Dr. Thomas Auhuber

facts & news

Depressionen auf dem Vormarsch

Jeder fünfte Beschäftigte leidet unter Depressionen. Ein besserer Wissensstand in den Unternehmen zu dieser Erkrankung könnte viel Leid bei betroffenen Arbeitnehmern und hohe Kosten für Arbeitgeber vermeiden. Das legen die Ergebnisse des 5. Deutschland-Barometers Depression der Stiftung Deutsche Depressionshilfe nahe. Der Studie liegt eine Befragung von über 5.000 Personen zwischen 18 und 69 Jahren zugrunde.

Weitere Informationen unter

www.deutsche-depressionshilfe.de



Arbeitsschutz gewinnt an Bedeutung

Viele Unternehmen werden personenbezogene Schutzmaßnahmen gegen das Corona-Virus auch nach der Pandemie beibehalten. Zugleich hat der betriebliche Arbeitsschutz an Bedeutung gewonnen. Diese und weitere Ergebnisse zeigt die Veröffentlichung „Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Befragt wurden rund 2.000 Betriebe.

Weitere Informationen zur Befragung unter

www.baua.de

B·A·D interessiert sich

Noch bis 11. April 2022 lädt B·A·D mit rund 25.000 Entscheidungsträger*innen eine repräsentative Auswahl von Kunden ein, an der Befragung zur Kundenzufriedenheit teilzunehmen. Neben der allgemeinen Zufriedenheit sind die Schwerpunktthemen: die Prozesszufriedenheit COVID-19 sowie Digitalisierung, Beschwerdemanagement, (Marken-)Kommunikation und Erreichbarkeit. Neu ist in diesem Jahr, dass rund 25 qualitative Kundeninterviews die Onlinebefragung ergänzen. Ziel der vertieften Analyse ist es, Rückmeldungen zu Prozessen, Verbundenheit und Handlungsimpulsen für B·A·D zu gewinnen. Wer seine Kunden kennt, berät passender.



Sterblichkeit bei Corona-Erkrankten

Mehr als ein Viertel der stationär behandelten Patientinnen und Patienten mit COVID-19 mussten nach ihrem Klinikaufenthalt erneut im Krankenhaus behandelt werden. Das zeigt die erste bundesweite Langzeitstudie, die das wissenschaftliche Institut der AOK (WIDO) durchgeführt hat. Auch zeigt sich eine hohe Sterblichkeitsquote: 30 Prozent der Erkrankten starben während des ersten Krankenhausaufenthalts oder in den ersten sechs Monaten danach. Die zugrunde liegenden Daten stammen aus der Frühphase der Pandemie, als der Altersdurchschnitt der Betroffenen besonders hoch lag.

www.wido.de

30%

Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe

Eine Handlungsempfehlung zum Umgang mit Gefahrstoffen bietet das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die Software unterstützt einen leichten Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung und wurde insbesondere für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU) entwickelt.

www.baua.de



Wie geht es nach der Pandemie weiter?



Standpunkte aus der Trend- und Zukunftsforschung

Werden Büros bald abgeschafft? In welchem Ausmaß verändert Digitalisierung unseren Alltag? Ist menschliche Arbeit weiterhin konkurrenzfähig gegenüber zunehmender Automatisierung? Der Wissenschaftler Dr. Eike Wenzel erklärt, welche Faktoren die Arbeitswelt von morgen verändern. Wenzel ist Gründer des Instituts für Trend- und Zukunftsforschung; es ist das erste Institut, das an einer Hochschule angesiedelt ist und wissenschaftliche Trendforschung betreibt.



Vor allem künstliche Intelligenz (KI) und die Blockchaintechologie prägen die nächste Stufe der Digitalisierung. Es ist zu erwarten, dass sich dadurch das globale Bruttoinlandsprodukt bis ins Jahr 2030 um 26 Prozent auf jährlich 15,7 Billionen US-Dollar steigert.¹

Doch künstliche Intelligenz wird menschliche Arbeit nicht beenden. Bis 2030 ist laut einer Untersuchung von Pricewaterhouse Cooper (PwC) davon auszugehen, dass drei Prozent der vorhandenen Jobs der Automatisierung zum Opfer fallen.² Die Veränderungen durch KI werden aber trotzdem stark sein. Ab Mitte der 2030-er Jahre werden 30 bis 44 Prozent der Jobs mit niedrigem Qualifikationsniveau an die Automatisierung verloren gehen.

Das Homeoffice allein prägt nicht die Zukunft der Arbeit

Das Arbeiten im Büro wird nicht sterben, aber es wird sich grundlegend verändern. Auch die Innenstädte werden nicht entvölkert, weil die hoch qualifizierten Office-Worker nur noch im Homeoffice hocken. „Remote-only“-Unternehmen werden eine Seltenheit bleiben. Dass durch das (temporäre) Homeoffice Angestellte durch flexiblere und günstigere Freelancer abgelöst werden, hat sich ebenfalls als unrealistisch herausgestellt. Arbeiten ist ein durch und durch sozialer Prozess. Vor allem Innovations- und Kreativitätsprozesse, das beweist die Kognitionsforschung ebenso wie die Arbeitswissenschaft, sind sozialer Natur. Das Homeoffice in Zeiten der Pandemie hat die weltweite Workforce fleißiger gemacht (zumindest in Überstunden ausgedrückt³), aber nicht unbedingt kreativer.

„Zukunft passiert. Doch uns fehlen oft die Werkzeuge, zu verstehen, wann und wie sich das Neue ankuendigt.“

Sieben Trends und Tendenzen werden die Arbeitswelt in den 2020er Jahren vor allem prägen:

1. Der Strukturwandel der Arbeitswelt beginnt jetzt

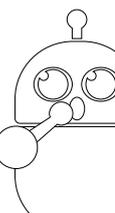
Selbst im produzierenden Gewerbe wird in Deutschland laut einer Studie der Boston Consulting Group (BCG) die Nachfrage nach Mitarbeitenden bis 2030 von 764.000 auf 801.000 ansteigen. Entscheidend ist, dass sich die Art der Beschäftigung signifikant verändern wird. Und hier sind tatsächlich auch stereotype Annahmen aus der Automatisierungsdiskussion der vergangenen zehn Jahre zutreffend: Ja, der Kollege Roboter als CoBot⁴, als kollaborativer Roboter, und die Weiterentwicklung von künstlicher Intelligenz werden dazu führen, dass es deutlich weniger Nachfrage bei „Dumb-Jobs“ (repetitiven, manuellen Tätigkeiten) geben wird, die Nachfrage nach Programmieraufgaben und erweiterten Kompetenzen voraussetzende Monitoring- und Kontrollaufgaben jedoch rasant ansteigen wird.

2. Fachkräftemangel erreicht alle Branchen – und gefährdet interessante Arbeitsmarktinnovationen

Laut einer Studie des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) hat der Fachkräftemangel in Deutschland mittlerweile auch nichtakademische Berufe erreicht.⁵ Erstmals betrifft das vor allem drei technische Berufe ohne Universitätsabschluss: Spezialist*innen im Bereich Energietechnik, im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik sowie Lokomotivführer*innen.

An der Spitze der Mangelberufe stehen nach der aktuellen Auswertung Lokomotivführer*innen. Die Stellen für Fahrzeugführer*innen im Eisenbahnverkehr bleiben 184 Tage unbesetzt und damit um 126 Prozent länger als im Schnitt.

In der Zukunftsbranche der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik kommen momentan laut IW auf 100 offene Stellen nur 35 geeignete Bewerber*innen. Der stark anwachsende Fachkräftemangel könnte mittelfristig gute Ideen der Arbeitszeitverkürzung wie die Vier-Tage-Woche blockieren. ➔



Wie geht es nach der Pandemie weiter?

Mit einer Vier-Tage-Woche ließe sich – und das wäre ein absolut disruptiver Faktor für einen modernen Arbeitsmarkt – eine gerechtere Aufteilung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern erreichen.⁶ Allerdings würde das voraussetzen, dass hierzulande die Produktivitätssteigerung erkennbarer mit höheren Löhnen belohnt werden müsste, was seit Jahren nicht der Fall ist.

3. Mindestlohn sorgt bei unterprivilegierten Jobs für mehr Zufriedenheit

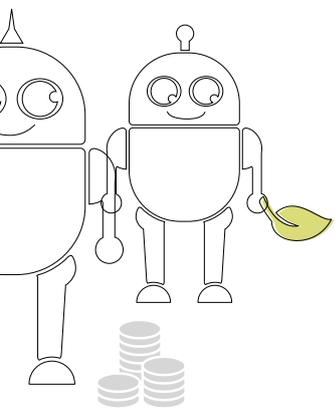
Die Trennung in privilegierte Homeoffice-Arbeitskräfte und unterprivilegierte Out-of-home-Arbeitende drohte mit Beginn der Pandemie unsere Gesellschaft weiter zu spalten. Dem entgegen stehen allerdings Beobachtungen im angelsächsischen Raum, wonach es heute auf digitalen Märkten besser möglich ist, mit einem relativ geringen Einkommen über die Runden zu kommen. Der entscheidende Grund dafür liegt allerdings in der Hebelwirkung des Mindestlohns.

Damit möchten wir nicht der „Gig Economy“ (Fahrradkuriere, Bringdiensten etc.) das Wort reden. Aber eine Untersuchung der London School of Economics liefert den überraschenden Befund, dass sich zwischen der Mitte der 2000er-Jahre und 2019 in Deutschland die Zufriedenheit und das Sicherheitsgefühl von Menschen in Billigjobs verdoppelt hat.⁷ Und einer Studie der Arbeitsmarktexperten von Burning Glass zufolge gelingt es jungen Arbeitnehmer*innen (ohne Uniabschluss und mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung) in den USA immer häufiger, innerhalb von fünf Jahren in einen besser bezahlten Jobs aufzusteigen.⁸

Das soll keineswegs verschleiern, dass Einkommensungleichheit ein globaler Megatrend ist und vor allem die westlichen Gesellschaften in den vergangenen zehn Jahren vor große Probleme gestellt hat (Populismus, Fake News, ausbleibende soziale Aufwärtsmobilität).

4. Der Green Deal transformiert die globale Workforce

Der Green Deal⁹ verspricht neue Arbeitsplätze in zukunftsfähigen Branchen wie der Elektrifizierung der Mobilität, der Energiewende und der Wärmewende auf dem Wohnsektor.¹⁰ Selbst in den USA ist eine erhebliche Arbeitsplatznachfrage speziell in den Zukunftsbranchen Windkraft und Solar festzustellen.¹¹ Nimmt der Green Deal richtig Fahrt auf, werden darüber hinaus viele Jobs in Verwaltung und öffentlichem Dienst zu grünen Jobs mutieren, weil sie Teil eines großen, nachhaltig-digitalen Infrastrukturbaus sein werden. Positiv zeichnet sich ebenfalls ab, dass die Beschäftigung auf den regenerativen Energiemärkten der Zukunft diverser, mit besserer Bezahlung und auf einem deutlich höheren Qualifikationsniveau stattfindet.¹²



Gratis-Factsheet: Gesund und sicher im Homeoffice

<https://gesund.to/0zoem>



Der Trend- und Zukunftsforscher Dr. Eike Wenzel erklärt, welche Faktoren die Arbeitswelt von morgen verändern.

Hören Sie jetzt den B·A·D-Podcast:

<https://gesund.to/u7smw>



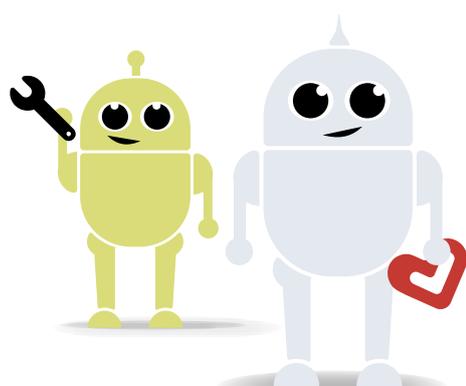
5. Upskilling und Reskilling: menschliche Arbeit in digitalen Zeiten

Upskilling und Reskilling sind Schlüsselwörter, die in den kommenden Jahren im Vordergrund stehen werden, wenn es darum geht, menschliche Arbeit an den Produktivitätsfortschritt durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz anzupassen. Als hilfreich werden sich hier digitale Bildungsplattformen erweisen. Digitale Plattformen versammeln in Realzeit unterschiedliche Akteure wie Arbeitsmarkt- und Fortbildungsexperten ebenso wie Unternehmen und Arbeitnehmende. Bildungsplattformen ermitteln und managen künftig den Bedarf an Fortbildung und geben Arbeitskräften passgenaue Hinweise, welche Zusatzqualifikationen für welche Berufswege in der nächsten Zeit gefragt sind.

6. Metaskills – die Schlüsselqualifikation der Zukunft

Was auf solchen Plattformen ebenfalls vermittelt werden sollte, sind sogenannte Metaskills, also Querschnittsqualifikationen, die in der digitalen Arbeitswelt von morgen entscheidend wichtig sind. Dazu gehören die Fähigkeit zum logischen Denken, die Fähigkeit, schlüssig argumentieren zu können, Neugierde, Offenheit, Kollaborations- und Führungsfähigkeit.

Die Arbeitsmärkte der Zukunft sind also nicht ausschließlich von IT-Kompetenz geprägt. Gleichzeitig rücken auch nicht maschinelle Fähigkeiten wieder stärker in den Vordergrund. Gerade für den deutschen Arbeitsmarkt bis 2030 ist von einer gesteigerten Nachfrage nach Talenten auszugehen, die sich durch Empathie, Fantasie, Improvisationsfähigkeit und emotionale Intelligenz auszeichnen. Gerade für Lehrer*innen und im Gesundheits- und Beratungssektor muss bis 2030 von einem Fachkräftemangel von rund 600.000 Mitarbeitenden (in etwa so viel Beschäftigte wie in der deutschen Automobilindustrie!) ausgegangen werden.¹³



Dr. Eike Wenzel ist Gründer des Instituts für Trend- und Zukunftsforschung.

7. Arbeit 2030: Menschlicher und strategischer

Schließlich sind zwei Subtrends mit Blick auf künstliche Intelligenz und Automatisierung erkennbar: 1. Es entsteht ein relevanter Arbeitsmarkt, auf dem die viel beschworenen Softskills im Vordergrund stehen. Darüber hinaus zeichnet sich 2. eine starke Nachfrage nach analytischen Anforderungsprofilen ab – und zwar nicht nur auf dem IT-Sektor, sondern auch in Handel, Industrie, Energie, Mobilität und Chemie. Boston Consulting macht für Deutschland in den 2020er-Jahren einen deutlichen Fachkräftemangel u. a. bei zukunftsweisenden Berufen wie dem „Business Operation Specialist“ aus, einem Experten für die datengestützte Analyse von Verkaufs- und Produktionsprozessen, sowie der Beobachtung von sich veränderndem Konsumverhalten. Dank der Automatisierung werden die Jobs – auch und vor allem in der Industrie – immer strategischer. Das kann bedeuten, dass die Mitarbeiter*innen einflussreicher und selbstbestimmter werden und diese gestalterische Autonomie auch einfordern werden. 

¹ Pricewaterhouse Coopers: „Sizing the prize“, PwC’s Global Artificial Intelligence Study: Exploiting the AI Revolution. What’s the real value of AI for your business and how can you capitalize?, <https://www.pwc.com/gx/en/issues/data-and-analytics/publications/artificial-intelligence-study.html>

² Pricewaterhouse Coopers: „Will robots steal our jobs?“, <https://www.pwc.de/de/digitale-transformation/will-robots-really-steal-our-jobs-einfluss-der-automatisierung-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt.html>

³ Überstunden Homeoffice

⁴ „Make Sense of the New Cobot Era“, <https://www.automationalley.com/articles/make-sense-of-the-new-cobot-era>

⁵ <https://www.stellenmarkt.de/karrieremagazin/berufe-mit-fachkraeftemangel>

⁶ „Was für die Vier-Tage-Woche spricht und was dagegen“, Tagesspiegel, 11. Januar 2020, <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/zukunftsvision-der-finnischen-ministerpraesidentin-was-fuer-die-vier-tage-woche-spricht-und-was-dagegen/25421894.html>

⁷ Alan Manning, Graham Mazeine: „Subjective job insecurity and the rise of the precariat: evidence from the UK, Germany and the United States.“, <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/dp1712.html>

⁸ „Entry-Level Work as a Stepping Stone, Not an End Point“, <https://www.burning-glass.com/research-project/entry-level-work-stepping-stone-not-end-point/>

⁹ Eike Wenzel: „Das neue grüne Zeitalter. Wie der Green New Deal unsere Art zu leben radikal verändern wird“, München 2021

¹⁰ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2019/04/green-economy-could-create-24-million-new-jobs/>

¹¹ Employment Projections – 2018–2028 https://www.bls.gov/news.release/archives/ecop09_09042019.pdf, S. 1

¹² <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

¹³ Boston Consulting Group, ebd.

Die Pandemie nach der Pandemie

Schätzungen gehen davon aus, dass rund 15 Prozent der an Covid-19-Erkrankten ein Post-Covid-Syndrom entwickeln. B·A·D-Betriebsärztin Dr. Lydia Bosch erklärt, welche Beschwerden dabei auftreten, wer besonders davon betroffen ist und wie Betriebsärzt*innen Betroffene unterstützen können.



B·A·D-Betriebsärztin
Dr. Lydia Bosch

Zahlreiche Menschen erholen sich wieder vollständig von einer SARS-CoV-2-Infektion. Das ist die gute Nachricht. Doch es zeichnet sich ein neues Krankheitsbild ab – die Krankheit nach der Krankheit oder auch die Pandemie nach der Pandemie. Die Rede ist von Long Covid oder Post Covid (siehe Definition). Wer darunter leidet, hat nach einer Covid-19-Erkrankung wochen- oder gar monatelang zum Teil beträchtliche Beschwerden und ist oft nicht (voll) arbeitsfähig.

Die Ursachen und Entstehungsmechanismen dieser Krankheitsbilder sind noch weitgehend unbekannt – wie so vieles in Zusammenhang mit SARS-CoV-2. Auch die Beschwerden sind vielfältig, wie die mit der Thematik vertraute B·A·D-Betriebsärztin Dr. Lydia Bosch erläutert: „Zu den häufigsten Symptomen zählen die sogenannte Fatigue, also extreme Erschöpfung, sowie mangelnde Belastbarkeit und Kurzatmigkeit, aber auch Konzentrations- und Gedächtnisprobleme, für die sich der Begriff ‚brain fog‘ eingebürgert hat, wie auch Schmerzsyndrome, Depressionen, Ängste und Schlafstörungen.“

Zudem seien Herzrasen, Herzstolpern, Schwindel, Husten, Störungen von Verdauung, Geruchs- und Geschmackssinn, Lähmungen, Missempfindungen oder Haarausfall zu beobachten. „Wenn Symptome in zeitlichem Zusammenhang mit einer Covid-19-Erkrankung neu auftreten, sollte man an ein Post-Covid-Syndrom denken – auch wenn beim ersten Auftreten der Beschwerden die akute Erkrankung bereits Wochen zurückliegt“, sagt die Medizinerin und rät Betroffenen, hausärztlichen Rat zu suchen.

Schwierige Diagnose

Gleichwohl erschwert die große Bandbreite möglicher Beschwerden die Diagnose. „Konkrete Laborwerte, die die Diagnose eines Post-Covid-Syndroms erlauben, gibt es nicht“, sagt Bosch. Zunächst müssen andere Ursachen ausgeschlossen werden. „Nur wenn sich keine anderen Erklärungen für die Symptome finden lassen, können sie als Folge der SARS-CoV2-Infektion gedeutet werden.“ Der Medizinerin zufolge gibt es Hinweise, dass mehr Frauen als Männer an einem Post-Covid-Syndrom erkranken, die meisten Betroffenen sind zwischen 30 und 50 Jahre alt. „Statistisch sind häufiger Personen mit Grunderkrankungen wie Asthma, Bluthochdruck, Diabetes und Übergewicht betroffen sowie auch Mitarbeitende des Gesundheitswesens“, sagt Bosch. Ein schwerer Verlauf der Akuterkrankung mit Krankenhausaufenthalt führt zwar häufiger zu lang anhaltenden Beschwerden, doch auch milde Infektionen können ein Post-Covid-Syndrom hervorrufen.

DEFINITION

(nach Patientenleitlinie vom 10. Dezember 2021)

Long Covid: Beschwerden, die länger als vier Wochen nach der Covid-19-Infektion auftreten oder fortbestehen

Post-Covid-Syndrom: Beschwerden, die länger als zwölf Wochen nach der Infektion auftreten oder fortbestehen

Im Text lesen Sie „Post-Covid-Syndrom“, was sowohl Long Covid als auch Post Covid meint.





Eines des häufigsten Symptome: ständige Erschöpfung (Fatigue)

Geimpfte Personen können ebenfalls Beschwerden entwickeln. „Die Häufigkeit des Post-Covid-Syndroms scheint bei Geimpften aber geringer zu sein als bei Ungeimpften“, beschreibt die Betriebsärztin die Datenlage und wirbt für die Schutzimpfung: „Wenn durch die Impfung die Erkrankung mit Covid-19 verhindert wird, wird auch das Post-Covid-Syndrom verhindert!“ Zwar bessern sich die Beschwerden bei vielen Patient*innen mit Long Covid innerhalb von vier bis zwölf Wochen deutlich. Jedoch bestehen mitunter auch Monate nach der Infektion noch Beeinträchtigungen. Ergebnisse mehrerer Studien deuten darauf hin, dass der Anteil derer, die sechs Monate nach der Infektion noch mindestens ein Post-Covid-Symptom beklagen, bei rund 50 Prozent liegen könnte.

Enorme psychische Belastung

Wer sich mit solchen Einschränkungen in der privaten und beruflichen Lebensgestaltung konfrontiert sieht, ist psychisch oft enorm belastet und hat (Existenz-)Ängste. „Quälend ist es für Betroffene auch, wenn ihnen mit Unglauben oder Unverständnis begegnet wird. Nicht selten müssen sie erleben, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden und sie sich bei der Bewältigung ihrer Probleme alleingelassen fühlen“, hat die Ärztin beobachtet.

Die fatale Folge: Menschen mit Long- oder Post-Covid-Symptomen verlangen zu früh zu viel von sich. „Die Überschreitung der Leistungsgrenze kann zur Verschlechterung oder zu Rückfällen führen“, so Bosch. „Deswegen ist die Einbindung in eine langfristige Behandlung und Begleitung so wichtig – im ambulanten ärztlichen Bereich ebenso wie am Arbeitsplatz. Denn die Arbeitstätigkeit kann, wenn sie gut abgestimmt ist, auch sinnstiftend, aktivierend und somit förderlich für den Genesungsprozess sein.“

So sieht Bosch ihre Aufgabe als Betriebsärztin darin, „eine Brücke zu bauen zwischen der ambulanten ärztlichen Behandlung und den Gegebenheiten am Arbeitsplatz“. In der Umsetzung ist sie auf die Mitwirkung und Motivation der betroffenen Person sowie deren Vorgesetzten angewiesen: „Ich kann als Betriebsärztin nur tätig werden, wenn ich aktiv von den Beteiligten eingebunden werde.“ Sie bewertet fachärztliche Diagnosen und Befunde in Bezug auf deren Relevanz für die Arbeitstätigkeit und lotet mit der oder dem Betroffenen im vertraulichen Gespräch aus, welche Tätigkeiten in welchem Maß ausgeübt werden können. Optimalerweise geschieht dies im Rahmen eines strukturierten betrieblichen Eingliederungsmanagements (siehe Interview ab S. 12). „Beim Post-Covid-Syndrom wird es dabei häufig nötig sein, von standardisierten Prozessen abzuweichen und nach individuellen Lösungen zu suchen, um Betroffenen die Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen, anstatt sie über Monate hinweg in die Krankschreibung zu ‚verbannen‘“, prophezeit Bosch. 📌



Die Impfung ist der beste Schutz

Auch wenn die Datenlage noch begrenzt ist, scheint die Häufigkeit des Post-Covid-Syndroms bei geimpften Personen geringer zu sein als bei ungeimpften, sagt Dr. Lydia Bosch. B·A·D bietet Kunden und ihren Mitarbeitenden Covid-19-Schutzimpfungen an.

Alle Informationen dazu finden Sie unter <https://gesund.to/m8ypo>



Setzen Sie die Gefährdungsbeurteilung Covid-19 um. Fordern Sie hier ein unverbindliches Angebot an:

<https://gesund.to/w4cud>



„Wir brauchen einen langen Atem“

45 Prozent der am Post-Covid-Syndrom Erkrankten sind laut einer im Fachblatt

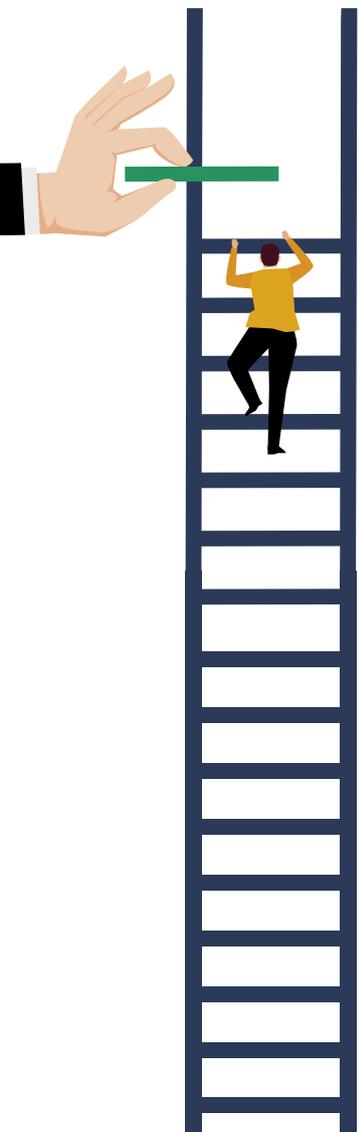
„The Lancet“ veröffentlichten Studie nach

über sechs Monaten nicht in der Lage, Vollzeit zu arbeiten. 20 Prozent sind zu dem Zeitpunkt arbeitsunfähig. Diese Personen wieder in die Arbeitswelt zu integrieren ist die größte Herausforderung nach der Corona-Pandemie, sagt B·A·D-Integrationsmanagerin Corinna Bergmann.



Hintergrundinfo:

Welche Beschwerden beim Post-Covid-Syndrom auftreten können, schildert B·A·D-Betriebsärztin Dr. Lydia Bosch auf Seite 10.



❓ Gibt es beim Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM) von Post-Covid-Betroffenen Unterschiede zu anderen BEM-Verfahren?

Corinna Bergmann: Generell ist jedes BEM-Verfahren individuell. Bei Post-Covid-Betroffenen stelle ich fest, dass die Wiedereingliederung oft eine ganz besondere Begleitung sowie viel zusätzliche Netzwerkarbeit braucht, etwa zu Spezialambulanzen Covid, Rehabilitationen und Selbsthilfegruppen, die sich gerade erst finden oder noch nicht bekannt sind. Es kommt vor, dass bereits begonnene Wiedereingliederungen nochmals pausieren müssen, erneute fachärztliche Begutachtungen eingeholt werden müssen oder längere Wiedereingliederungsphasen sich mit erneuter Arbeitsunfähigkeit abwechseln. Hier berate ich die Mitarbeitenden, nicht permanent über die Belastungsgrenzen zu gehen, und gleichzeitig die Führungskräfte und Personalabteilungen hinsichtlich der Post-Covid-Symptomatik. Nicht zu unterschätzen ist die psychische Belastung. Einige BEM-Berechtigte haben nach einem Jahr immer noch alltagseinschränkende Symptome, bei anderen stellt sich Besserung nach drei bis sechs Monaten ein.

❓ Dauert das BEM-Verfahren für Post-Covid-Erkrankte länger als normalerweise?

⚠ Die BEM-Verfahren sind subjektiv ähnlich „lang“ wie bei psychischen Erkrankungen. Das liegt an der Vielzahl der möglichen Symptome und am schwierigen Zugang zu Spezialisten sowie langen Wartezeiten bei Fachärzten. Da bei einigen Mitarbeitenden an eine Wiedereingliederung gar nicht zu denken ist, bevor die Leistungsfähigkeit einigermaßen wiederhergestellt ist, beginnt so der aktive Wiedereingliederungsprozess verzögert. Mitunter braucht es zunächst eine stationäre Rehabilitation, für die Wartezeiten auch lang sind, und erst danach kann eine stufenweise Wiedereingliederung beginnen. Die Erfahrung der vergangenen Monate zeigt: Je langsamer und je individueller wir wiedereingliedern, umso erfolgreicher sind die Wiedereingliederungsprozesse.

❓ Wie gehen Sie bei einem solchen BEM-Verfahren vor?

⚠ Die BEM-Verfahren bei Post-Covid-Erkrankten unterscheiden sich im Prozessablauf oder der Gesprächsführung zunächst nicht von anderen BEM-Verfahren. Ein wenig anders ist es, wenn Führungskräfte oder Personalabteilungen auf mich zukommen und von einem Mitarbeitenden berichten, der zwar anwesend ist, aber sich entweder selbst nicht gut oder nicht arbeitsfähig fühlt, oder bei dem sich die Leistungsfähigkeit nach einer Erkrankung verändert hat. In diesen Fällen frage ich

nach einer möglichen Covid-19-Erkrankung oder weise auf mögliche Symptome auch im Nachgang hin. Zudem kommt es vor, dass Symptome zunächst fehlinterpretiert und nicht mehr im Zusammenhang mit Covid-19 gesehen werden. Hier sehe ich BEM als präventiven Ansatz und mögliches Unterstützungselement. Den Mitarbeitenden kann dann ein BEM-Verfahren auch angeboten werden, wenn die gesetzlich dafür vorgeschriebenen Tage noch nicht erreicht sind.

❓ **Wie lassen sich Post-Covid-Erkrankte am besten wieder am Arbeitsplatz integrieren?**

📌 Mit langem Atem. Wir sollten diese Pandemie nach der Pandemie nicht unterschätzen. Die Symptomatiken sind so vielfältig, so individuell, so unterschiedlich mild oder schwer im Verlauf und sowohl körperlich als auch psychisch, dass es mir ein Anliegen ist, das Thema zu benennen und die Beteiligten im BEM-Prozess zu sensibilisieren, also Personalabteilungen, Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, bestenfalls, wenn vorhanden, Arbeitskreise Gesundheit. Ich werbe für „Schleifen“ im BEM-Prozess. Auch Umwege dürfen vorkommen und sind keine Schande. Man kann Wiedereingliederungspläne bis zu sechs Monaten verlängern oder zurückschrauben. Hier braucht es offene Ohren und einen guten Kontakt zum BEM-Berechtigten und allen Beteiligten im BEM-Prozess.

Sollten bleibende Leistungseinschränkungen zu erwarten sein, müssen wir mit den zuständigen Sozialhilfeträgern weitere Maßnahmen prüfen. Hier können für die Betroffenen auch Selbsthilfegruppen oder ambulante Psychotherapien einen wichtigen Beitrag zur Krankheitsbewältigung und Akzeptanz leisten.

❓ **Beobachten Sie in bestimmten Berufsgruppen gehäuft Post-Covid-Fälle?**

📌 Die Hauptfälle sind aktuell in der Wohlfahrtspflege zu sehen.

❓ **Macht es einen Unterschied, ob Covid-19 als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anerkannt worden ist?**

📌 Die Anerkennung von Berufskrankheiten ist mitunter ein langwieriger Prozess. Da habe ich bis jetzt keinen Fall, der positiv beschieden wurde. Ich habe

aber Arbeitsunfälle gemeldet. Ich rate den Mitarbeitenden, die sich sicher sind, sich ihre Infektion während der Arbeit zugezogen zu haben, dies bei der Berufsgenossenschaft unbedingt zu melden. Ist die Erkrankung als Arbeitsunfall anerkannt, hilft das, zügiger an Fachkliniken oder Fachrehabilitationen zu kommen. Sollten sich schwerwiegende Folgesymptomatiken herausstellen, sind mitunter über die Berufsgenossenschaft weitere Maßnahmen möglich, wie ambulante oder stationäre Therapien, Leistungsfähigkeitsprüfungen oder Umschulungen.

❓ **Was müssen Unternehmen bei der Wiedereingliederung beachten?**

📌 Es geht wie bereits gesagt in erster Linie um die Bewusstwerdung des Problems. Nicht alle Covid-19-Infektionen haben Long Covid oder ein Post-Covid-Syndrom zur Folge. Wenn aber doch, dann brauchen wir einen langen Atem, möglichst individuelle Unterstützung von allen Seiten und die gemeinsame Haltung, dass wir diesen Teil der Pandemie gemeinsam bewältigen können. 📌



B·A·D-Integrationsmanagerin Corinna Bergmann



Mehr Informationen dazu, wie die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren Phase der Arbeitsunfähigkeit gelingt, finden Sie in unserer kostenlosen Broschüre:

<https://gesund.to/9zyib>



Bewusster leben auf einen Klick

Betriebliche Gesundheitsförderung in Zeiten von mobilem Arbeiten – wie kann das gelingen? In vier 3D-Parcours lernen Mitarbeitende gesundheitsförderliches Verhalten – inklusive Tipps, wie sich dieses Verhalten auch im hektischen Alltag umsetzen lässt.



Nach der Arbeit sind viele Menschen hungrig, aber oft zu müde, um selbst zu kochen. Da ist die Auswahl an Fast-Food-Angeboten auf dem Heimweg verlockend.

Wie Beschäftigte dieser Falle entkommen, erfahren sie spielerisch in einem auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden 3D-Parcours zu gesunder Ernährung. Diesen bietet B·A·D in Kooperation mit dem IFBG (Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung) aus Konstanz an – genauso wie drei weitere 3D-Parcours zu den Themen Schlaf, Stress und Homeoffice.

Ein 3D-Parcours ist ein virtueller 360°-Rundgang, in dem Nutzer*innen in Micro-Learning-Formaten viel entdecken können. Im Ernährungsparcours gibt es u. a. Impulse, wie man gesundes Essen vorbereitet, ein Video zum richtigen Trinkverhalten und ein Quiz zur Lagerung von Lebensmitteln. 🍏



Mit diesem Angebot können Sie das Gesundheitsbewusstsein Ihrer Belegschaft interaktiv sowie nachhaltig stärken.

Haben Sie Interesse an einer kostenlosen Demoversion?



Oder wollen Sie Details über die einzelnen Parcours wissen? Alle Infos finden Sie hier:

<https://gesund.to/n0zxh>

Kurzinterview

Das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung bietet die 3D-Parcours seit Mai 2020 an. **Valentin Goetz**, Lead, Team 3D und IT beim IFBG, spricht über die bisherigen Erfahrungen.

„Nutzungsraten bis zu 35 Prozent der Belegschaft“

? Für welche Unternehmen sind die 3D-Parcours geeignet?

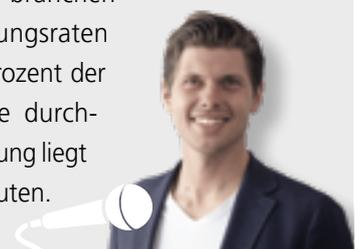
! **Valentin Goetz:** Dieses Angebot richtet sich an alle. Der Zugriff ist per Desktop-PC oder Smartphone ortsunabhängig möglich. Dies erlaubt eine standortübergreifende und ressourcenschonende betriebliche Gesundheitsförderung, zudem wird hierdurch die Teilnahmequote erhöht.

? Wie soll durch die Parcours eine nachhaltige Veränderung des Gesundheitsverhaltens erreicht werden?

! Die 3D-Parcours erzeugen durch die intuitive User Experience viel Aufmerksamkeit und eignen sich erfahrungsgemäß gut, um Schwerpunktthemen innovativ in den Fokus zu rücken. Beschäftigte bekommen durch zum Beispiel Quizfragen, Mini-Games und Kurz-Clips einen spielerischen und niedrigschwelligen Einstieg in ein Gesundheitsthema. Eine Verknüpfung mit Webinaren ist auch möglich.

? Wie können Sie die Veränderung messen?

! Gemessen wird der Erfolg anhand von Klickzahlen. Mit der richtigen Kommunikation erreichen die 3D-Parcours branchenabhängig Nutzungsraten von 20 bis 35 Prozent der Belegschaft. Die durchschnittliche Nutzung liegt bei circa 45 Minuten.





Virtueller B·A·D-Gesundheitstag mit großer Resonanz

Wie sieht Führung in neuen Arbeitswelten aus? Wie gestaltet sich modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement bei B·A·D? Wie kann man Krisen meistern? Das bundesweite virtuelle Gesundheitsevent „#createhealth“ von B·A·D im Dezember 2021 bot ein breites kostenloses Vortragsprogramm rund um Fragen der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements. Mehr als 2.000 Interessierte informierten sich zu Maßnahmen und Methoden, mit denen sie ihr Berufsleben und ihren Alltag gesund und produktiv gestalten können.

Die Teilnehmenden gaben der Veranstaltung insgesamt gute Noten. Besonders hervorgehoben wurde die Vielfalt der Themen, von denen sich Mitarbeitende wie Führungskräfte gleichermaßen angesprochen fühlen.

Neben zahlreichen praktischen Tipps zur Entspannung und zum Umgang mit Stress vermittelten die Webinare breite Informationen zur gesundheitsgerechten Führung bzw. Selbstführung.

Positiv bewerteten die Zuhörer*innen ebenso die 15-minütigen Pausentalks vor jeder Vortragsreihe, in denen TV-Moderator Christoph Tiegel im Gespräch mit B·A·D-Expert*innen viele Inhalte nochmals vertiefen konnte. B·A·D wird dieses Format auch zukünftig fortführen.

Weitere Informationen dazu unter www.bad-gmbh.de



Vibrationen am Arbeitsplatz

Das geht durch Mark und Bein

In vielen Tätigkeitsbereichen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mechanischen Schwingungen ausgesetzt – das kann schwerwiegende Folgen für die Gesundheit haben. Dr. Steffi Hesselbach ist Arbeitsmedizinerin bei B·A·D und erläutert, was Arbeitgeber und Beschäftigte den Vibrationen entgegensetzen können.

❓ Wo begegnen uns Vibrationen und Schwingungen?

Dr. Steffi Hesselbach: Schwingungen von handgeführten Maschinen kennen viele auch aus dem Haushalt: Bohrer und Handmixer bringen Hand und Arm zum Vibrieren. Im Garten sind das der Rasenmäher, Trimmer oder die motorisierte Heckenschere. Bei Rüttelplatten und Vibrationsstampfern kommt es auch im Heimbereich schon zu deutlichen Vibrationen. Da Häufigkeit und Dauer neben der Frequenz und Richtung eine wichtige Rolle spielen, wenn es um die körperlichen Belastungen geht, sind die Vibrationen am Arbeitsplatz natürlich noch einmal ganz anders zu bewerten als der private Einsatz.

❓ Welche Art von Vibrationen gibt es am Arbeitsplatz?

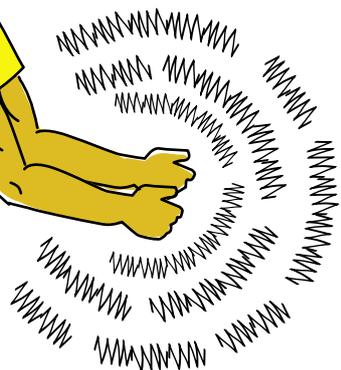
📌 Wir unterscheiden danach, an welchen Stellen die Vibration in den Körper eintritt. Das sind bei der Ganzkörpervibration vornehmlich der Rücken, das Gesäß und die Füße. Der Bagger ist hier im Gegensatz zum Bus oder Taxi ein typisches Beispiel für ein belastendes Fahrzeug. Bei der Hand-Arm-Vibration treten die Schwingungen – wie der Name schon sagt – über die Hand ein und sind bis in den Arm spürbar. Besonders betroffen sind Beschäftigte in der Baubranche – insbesondere im Straßenbau –, in Gärtnereibetrieben und Steinmetze.

❓ Was macht das mit den Menschen, die diese Geräte bedienen?

📌 Jeder Körper hat eine eigene Schwingung und man weiß, wenn verschiedene Schwingungskomponenten zusammengeraten, dann entsteht eine Disharmonie. Im Arbeitsschutz messen wir daher neben der Schwingungsdauer auch die Frequenz, also wie schnell eine Maschine in der Sekunde hin- und herschwingt. Ist die Frequenz zu hoch oder zu niedrig, besteht die Gefahr, dass die unterschiedlichen Schwingungen von dem eigenen Körper und der einwirkenden Maschine Zell- und Gefäßwände traktieren und so zu Knochen-, Gefäß- oder Nervenschädigungen führen. Außerdem schauen wir uns die Richtung an, mit der eine Vibration den Körper durchdringt, und ob die Schwingungsart stoßhaltig ist.

❓ Welche gesundheitlichen Folgen können Vibrationen am Arbeitsplatz haben?

📌 Ein klassisches Krankheitsbild ist die sogenannte Weißfingerkrankheit. Ist ihre Ursache das vibrationsbedingte vasospastische Syndrom, kurz VVS, verengen sich die Gefäße reflektorisch aufgrund des Vibrationsreizes. So werden die Fingerkuppen nicht mehr richtig durchblutet. Vollausgeprägt wird VVS bei bestimmten Berufsgruppen als Berufserkrankung anerkannt. Co-Faktoren, also die Krankheit unterstützende Faktoren, sind Kälte und Nikotinkonsum.



❓ Sehen Sie das oft im Berufsalltag?

⚠️ In letzter Zeit nicht mehr. Die Erkrankungen im Berufsbereich sind erfreulicherweise deutlich zurückgegangen, weil die technischen Regeln, Betriebsanweisungen und Schutzmaßnahmen greifen. Es gibt über die Jahre insgesamt weniger Meldungen zu vibrationsbedingten Berufserkrankungen, was als Erfolg der Arbeitsmedizin und der Arbeitssicherheit anzusehen ist. Vor dem Hintergrund des Facharbeitermangels ist jeder Betrieb froh, wenn er seine Facharbeiterinnen und Facharbeiter lange und gesund halten kann.

❓ Welche Erkrankungen, Beschwerden können noch entstehen?

⚠️ Vibrationen können plötzlich auftretende akute Erkrankungen auslösen und langfristig chronische Erkrankungen. Zu den akuten Erkrankungen zählen etwa allgemeines Unwohlsein, bei empfindlichen Personen auch Gleichgewichtsstörungen, Bewegungsstörungen wie Seekrankheit, schmerzhafte Muskelverspannungen, Rückenschmerzen, Verdauungsstörungen und eben das vasospastische Syndrom. Über Monate beziehungsweise Jahre hinweg können sich degenerative Erkrankungen an Knochen, Bändern und Gelenken manifestieren, etwa an den Bandscheiben. Die negativen Schwingungen greifen Knorpel an; Gelenke werden stark beansprucht, was zur Arthrose führen kann.

❓ Was können Arbeitgeber tun?

⚠️ Zunächst einmal sind Arbeitgeber verpflichtet, die Grenzwerte für Vibration innerhalb der Gefährdungsbeurteilung ermitteln zu lassen. Die Berechnungsgrundlage und auch mögliche Maßnahmen sind nachzulesen in den Technischen Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (TRLV), worin die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) konkretisiert wird.



Weiterführende Informationen rund um den Arbeitsschutz lesen Sie in unserem Dossier:

<https://gesund.to/vxoxx>



Um die Gefährdung zu minimieren oder zu bannen, greift – wie prinzipiell überall im Arbeitsschutz – die TOP-Regelung; zuerst sollten technische Maßnahmen zum Einsatz kommen, dann die organisatorischen und zum Schluss die persönlichen.

So beginnt die Prävention bereits bei der Beschaffung von vibrationsarmen Maschinen. Ist das nicht möglich, sollten Beschäftigte beispielsweise durch einen Rotationsplan nur bedingt lange und bedingt oft dieser Vibration ausgesetzt werden. Zu den persönlichen Schutzmaßnahmen bei Ganzkörpervibrationen zählen Schwingsitze. Die müssen auf das Gewicht des Fahrers oder der Fahrerin angepasst sein und können die Vibration abpolstern.

❓ Wie können Beschäftigte ihre Gesundheit selbst in die Hand nehmen?

⚠️ Das Tragen der PSA (Persönliche Schutzausrüstung) ist wesentlich; im Lärmbereich ist das der Gehörschutz, im Staubbereich die Maske. Und bei Vibrationsgefahr sollten sich die Kollegen auch untereinander absprechen und sich abwechseln, Pausen einlegen. Ganz wichtig ist auch: Die Geräte sollten immer fachgerecht angewandt werden. Gerade bei Beschwerden im Muskel-, Bänder- oder Gelenkbereich ist es immer zielführend, wenn Beschäftigte einen gesunden Ausgleichssport treiben. Schließlich sind Vibrationsstörungen Erkrankungen, die das Muskelband und Gelenksystem betreffen. Wenn dieses mit einer gesunden ausgewogenen Ernährung und Sport gekräftigt wird, dann habe ich der Vibration natürlich viel mehr entgegenzusetzen. Oft höre ich: „Ich muss schon so hart arbeiten auf der Arbeit, ich brauche keinen Sport.“ Aber das ist das Fehldenken: Die starke körperliche Belastung der Arbeit ist kein Sport.

❓ Welche Sportarten empfehlen Sie dann?

⚠️ Die Klassiker: Nordic Walking und Spazieren gehen, auch bei einem ganz normalen Tempo. Das kann jede und jeder umsetzen und es ist gesund. Radfahren und Schwimmen sind sehr gelenkschonend; Joggen ist sehr gut für das Herz-Kreislauf-System, ist aber nicht jedermanns Sache und kann negative Auswirkungen auf die Gelenke haben. Das Gute beim Joggen ist jedoch, dass man nicht viel Equipment für diesen Sport braucht, sondern ihn schnell und immer auch mal für kurze Intervalle umsetzen kann. 📌



Dr. Steffi Hesselbach



57 Fragen zur Selbstreflexion

Stress gehört zum Leben. Wenn er jedoch chronisch wird und die Ressourcen anhaltend ausgeschöpft sind, kann es gefährlich werden. B·A·D bietet Beschäftigten nun die Möglichkeit, schnell einen ersten Blick auf die persönliche Stressbelastung zu werfen – mit einem Online-Fragebogen und anschließender Beratung.



Die Mitarbeitenden von Daldrop + Dr.Ing.Huber, einem Unternehmen für Luft- und Klimatechnik im schwäbischen Neckartailfingen, haben gerade in der Corona-Zeit viel zu tun, weil einige ihrer Produkte, z. B. Virenfilter oder Reinräume zum Abfüllen von Impfstoffen, sehr stark nachgefragt sind. „Wir haben die Rückmeldung bekommen, dass die Stressbelastung sehr hoch ist – nicht nur beruflicher Stress, sondern auch Stress aufgrund der coronabedingten Umstände, zum Beispiel das Homeschooling der Kinder“, sagt Geschäftsführer Christian Hage. Deshalb stellte das Unternehmen das Thema Stress beim jüngsten digitalen Gesundheitstag in den Vordergrund und bot den Beschäftigten u. a. an, die B·A·D-Dienstleistung **„time4u – Ressourcencheck mit dem TICS“** in Anspruch zu nehmen.

Erste Standortbestimmung

TICS steht für Trierer Inventar zum chronischen Stress. Hinter dem sperrigen Namen verbirgt sich ein wissenschaftlich entwickelter und validierter Online-Fragebogen, der einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema Stress ermöglicht. Er beinhaltet 57 Aussagen, mit denen neun verschiedene Arten von Stresserleben erfasst werden – von Arbeitsüberlastung über chronische Besorgnis bis hin zu Unzufriedenheit mit der Arbeit.

Da die Fragen unspezifisch formuliert sind, ist der Fragebogen für Personen verschiedener Berufsgruppen und in unterschiedlichen Lebensphasen geeignet. Die Teilnehmenden brauchen nur etwa 15 Minuten zum Ausfüllen. Das Ergebnis ihres Stressempfindens erhalten sie im Nachgang verschlüsselt per E-Mail. Dieses ist auch deshalb aussagekräftig, weil die eigenen Antworten mit den Daten einer repräsentativen Referenzgruppe verglichen werden.

Idealerweise wird die Onlinebefragung mit einer halbstündigen Beratung mit einer oder einem B·A·D-Beratenden kombiniert, in der telefonisch oder persönlich die Ergebnisse besprochen werden. „Ziel der Beratung ist eine erste Standortbestimmung bzw. ein erster Blick auf die persönliche Stressbelastung. Es ist keine tiefer gehende psychosoziale Beratung – was nicht heißen soll, dass sich nicht auch in diesem kurzen Gespräch bereits Lösungsansätze finden lassen“, erläutert B·A·D-Gesundheitsberaterin Sina Warneke.

Niedrigschwelliger Zugang

Daldrop + Dr.Ing.Huber hat den mehr als 220 Beschäftigten die Teilnahme am Ressourcencheck anonym angeboten. „Das war uns wichtig, denn als wir vor gut zwei Jahren einen Gesundheitstag zum Thema Prävention vor Ort veranstaltet haben, hatten wir das Gefühl, dass die Mitarbeiter die

Stress-Wand scheuen, um nicht als belastet zu gelten“, erklärt Geschäftsführer Christian Hage. Maud Rapp, die bei Daldrop + Dr.Ing.Huber für die Gesundheitsangebote zuständig ist, ergänzt: „Wir haben extra kommuniziert, dass wir es mit dem Datenschutz sehr genau nehmen und niemand erfährt, wer sich anmeldet.“ Bei der Belegschaft kam das gut an – es gab mehr Anfragen als Plätze. „Ich würde jedem Mitarbeiter raten, beim Ressourcencheck mitzumachen“, sagt Hage. Da er in seiner Position „nicht frei von Stress“ sei, habe er schon Coachings zu diesem Thema gehabt. Trotzdem hat der Geschäftsführer selbst den Online-Fragebogen ausgefüllt und ein Beratungsgespräch in Anspruch genommen. „Es ist immer gut, wenn Menschen sich selbst reflektieren“, findet er. Die Fragen hat er als „sehr gründliche Abfrage im Bereich Stress“ empfunden. „Im Gespräch bekam ich dann eine Art Bestätigung, dass ich schon sehr gut für mich Sorge“, bilanziert Hage.

Anonymisierte Auswertung

Am Ende hat Daldrop + Dr.Ing.Huber einen Unternehmensbericht mit den Auswertungen aller Ergebnisse erhalten, aus dem hervorgeht, wie das Stressempfinden der Teilnehmenden des Unternehmens (im Vergleich zur Referenzgruppe) einzuschätzen ist. Das Ergebnis zeigt, dass Maßnahmen wie der Daldrop-Lauftreff in der Sommerzeit sowie der jährliche B·A·D-Gesundheitstag eine wichtige Ergänzung zum Betriebsalltag darstellen. Deutlich geworden ist zum Beispiel der Wunsch der Mitarbeitenden nach mehr persönlicher Kommunikation anstelle von Meetings per Videokonferenz. Diesem Wunsch kommt Christian Hage gerne nach: „Ich spreche jetzt noch häufiger direkt mit den Mitarbeitern.“ 

time4u – Ressourcencheck mit dem TICS

- Wissenschaftlich entwickelter und validierter Online-Fragebogen zur Erfassung des individuellen Stressempfindens
- Beratung mit B·A·D-Expert*innen per Telefon oder vor Ort
- Info-Webinare im Voraus zur Aktion möglich
- Anonymisierte Unternehmensauswertung im Nachgang inklusive Handlungsempfehlungen
- Kombination mit weiteren Dienstleistungen aus dem Bereich Stressbewältigung möglich

Fordern Sie kostenlos Ihr Angebot an unter
<https://gesund.to/time4u>



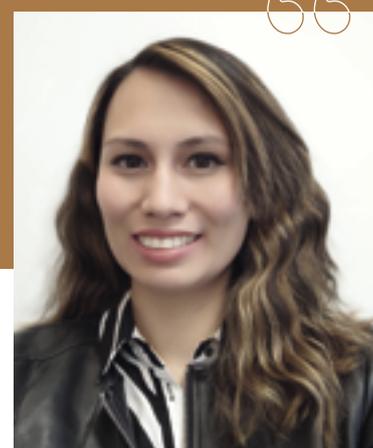
Ein Erfahrungsbericht

Große Nachfrage in der Belegschaft

Gerade in diesen Zeiten der Pandemie mit einhergehenden neuen Herausforderungen wollten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben herauszufinden, wo ihre derzeitigen Belastungen, aber auch ihre Ressourcen liegen. Zudem bietet die TransnetBW schon seit Jahren die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung in Zusammenarbeit mit B·A·D an. Daher konnten wir beide Angebote gut verknüpfen: Im Nachgang zum Ressourcencheck können sich die Teilnehmenden ganz einfach an die B·A·D-Beraterin wenden und ihre Themen in Coachingsitzungen bearbeiten. So bleibt das nicht nur bei diesem einmaligen Test, sondern es entsteht eine gewisse Nachhaltigkeit, was besonders bei Gesundheitsmaßnahmen wichtig ist.

Den Ressourcencheck haben wir zunächst im Rahmen eines Gesundheitstages angeboten. Da die Plätze schnell ausgebucht waren und die Nachfrage groß war, haben wir uns entschieden, das Angebot zu erweitern. Die Beschäftigten, die den Ressourcencheck gemacht haben, haben vor allem zurückgemeldet, dass es interessant ist zu sehen, wo die eigenen Schwerpunkte liegen, z. B. beim Thema Arbeitsüberlastung oder soziale Isolation.

Ruth Hauber ist Gesundheitsmanagerin beim Übertragungsnetzbetreiber TransnetBW in Stuttgart. TransnetBW-Beschäftigte haben die Dienstleistung „time4u – Ressourcencheck mit dem TICS“ bereits genutzt.



Faktenwissen und Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Jetzt gratis in unseren Factsheets lesen!

www.bad-gmbh.de/gbp/



Aufrecht gehen ist kompliziert. Mit dem Alter wird es schwieriger. Doch selbst junge Menschen fallen immer öfter hin. Das Gute: Es ist nie zu spät, die Balance zu trainieren.

Immer im Lot bleiben



Wenn kleine Kinder laufen lernen und selbst auf ebenem Grund nicht selten stolpern, geben sie ein putziges, niedliches Bild ab. Meistens passiert nach dem Sturz nichts. Sie stehen nach ein bisschen Tränchenverdrücken sofort wieder auf und laufen weiter. Wenn Erwachsene hingegen in der Öffentlichkeit hin und wieder stolpern und hinfallen, wirkt die Szene womöglich ein wenig peinlich. Zum Glück können wir oftmals darüber lachen. Wenn ältere Menschen ab etwa 65 Jahren aus dem Gleichgewicht geraten, können die gesundheitlichen Folgen gravierend sein.

In der Arbeitswelt sind oft Fußböden, Treppen, Leitern, Aufstiege und Podeste die Auslöser bei Sturz- oder Rutschunfällen. Aber auch unterschiedliche Bodenbeschaffenheiten, Einflüsse der Witterung oder Unebenheiten können Gefahren darstellen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) gibt für 2020 an, dass rund 154.000 Menschen einen Stolper-, Rutsch- oder Sturzunfall erlitten haben. Weltweit sind Stürze laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die zweithäufigste Ursache für gar tödliche Unfälle – direkt nach Verkehrsunfällen.

Aber sind auch schwere Unfälle durch Gehen oder Stehen vorstellbar? Bekannt ist, dass mit zunehmendem Alter das Risiko steigt, das Gleichgewicht zu verlieren. Neu ist aber, dass in den weltweiten Unfallstatistiken aber immer auch junge Menschen aufgeführt werden – ohne dass Alkohol im Spiel war oder diese komplizierte Bewegungen gemacht haben.

So funktioniert unser Gleichgewichtssinn

Ein täglicher Kraftakt: Im Zusammenspiel zwischen unserem Gehirn und Körper ordnet dieses System die Informationen ein, die es von unseren Muskeln, Augen und dem Gleichgewichtssystem im Innenohr empfängt. Anschließend steuert das Netzwerk die Muskeln der Beine und des Rumpfes an, um die Körperhaltung entsprechend anzupassen. Die Beinmuskeln leisten dabei die meiste Arbeit. Die sich ständig ändernden Informationen aus Muskeln, Gelenken, Sinnen und der Umwelt zu integrieren erfordert eine gewaltige Rechenleistung. Das Kleinhirn spielt bei der Kontrolle von Bewegungen eine entscheidende Rolle. Aber auch unsere Psyche beeinflusst unser Gleichgewicht: Angst, Depressionen und andere psychische Erkrankungen können laut Studien die Gleichgewichtsfähigkeit beeinträchtigen – beim Gehen und Stehen.

Selbstverständnis aufrechte Haltung?!

Diverse Studien deuten an, dass wir dabei sind, unsere evolutionäre Fähigkeit, das Gleichgewicht auf zwei Beinen zu halten, zu verlieren. Die Gründe: Zu langes Sitzen, wenig Sport und Bewegung lassen die heutigen 20-Jährigen viel wackliger auf den Beinen stehen, als sie sein sollten, lautet das Ergebnis einer aktuellen Studie der US-amerikanischen Winston-Salem State University. Die Folgen: Muskeln, die die jungen Menschen brauchen, um sich aufrecht zu halten, werden immer schwächer. Die positive Nachricht: Jeder von uns kann altersunabhängig regelmäßig etwas für seine Balance und sein persönliches Sturzrisiko tun. Weitere gute Gründe, das eigene Gleichgewicht zu trainieren:

1. Unsere Balance und unsere Tiefenmuskulatur in Rücken und Rumpf werden ausgebildet; Zerrungen beim Joggen oder bei einer Yoga-session könnten dadurch der Vergangenheit angehören.
2. Unsere koordinativen Fähigkeiten für Mehrfachbewegungen mit hoher Präzision, inklusive kurzer Reaktionszeiten auf Signale und räumliche Orientierungsfähigkeit, sowie die Motorik werden erhöht.
3. Unsere Konzentrations- und Lernfähigkeit verbessert sich.
4. Körperliches Gleichgewichtstraining könnte Studien zufolge auch gut für unsere Psyche sein.



Wie Sie immer im Gleichgewicht und in Bewegung bleiben, erfahren Sie bei unseren Gesundheitstagen:

<https://gesund.to/bqcu>



B·A·D unterstützt Sie im Rahmen von Gesundheitstagen

Gesundheits- oder Aktionstage sind hervorragende Maßnahmen, um Unternehmen – Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen – für bestimmte Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren und zu motivieren. Neben gesunder Ernährung, Suchtprävention, Stressvermeidung sind Bewegung und Rückengesundheit Schwerpunktthemen auf den Gesundheitstagen. Ab sofort bieten wir den Teilnehmenden mit der Challenge Disc ein Gerät an, mit dem verschiedene Tests und Spiele zum Gleichgewicht ausprobiert werden können.

Fordern Sie jetzt ein unverbindliches Angebot an: gesund.to/bqcu



Testen Sie Ihr Gleichgewicht!

Schaffen Sie es, länger als 30 Sekunden mit geschlossenen Augen auf einem Bein zu stehen? Ja? Dann haben Sie ein gutes Gleichgewicht. Falls nicht, sollten Sie unbedingt trainieren. Das geht ganz einfach:

- A** Stellen Sie sich auf ein Bein, setzen Sie sich auf einen Gymnastikball oder balancieren Sie auf einer am Boden markierten Linie.
- B** Üben Sie, seitwärts zu gehen. Überkreuzen Sie dabei Ihre Füße oder stellen Sie sich mit offenen oder geschlossenen Augen auf ein Bein. Halten Sie sich zur Unterstützung an einer Wand fest, bis Sie sicher stehen.
- C** Versuchen Sie, auf einem Wackelbrett zu stehen und sich zu bewegen.
- D** Laufen Sie Slalom auf flachem oder unebenem Boden oder versuchen Sie, auf Balken oder Baumstämmen zu balancieren.

Allein diese kurzen Übungen verlangsamen den negativen Trend und können die Entwicklung ins Positive umkehren. In einem wissenschaftlichen Experiment mit 45-minütigen Trainingseinheiten drei Mal pro Woche in einem Zeitraum von zwölf Wochen fand man heraus, dass Menschen unter 40 Jahren ungefähr insgesamt 16 bis 19 Trainingseinheiten mit je 15 Minuten dieser Übungen binnen der obigen zeitlichen Rahmenbedingungen benötigen, um eine wesentliche Verbesserung des Gleichgewichts herbeizuführen. Im Vergleich waren es bei älteren Menschen 36 bis 40 Trainingseinheiten von mindestens 35 Minuten. Noch besser wird der Zustand, wenn gleichzeitig für die geistige Herausforderung kognitive Übungen durchgeführt werden, beispielsweise in diversen Apps oder im Internet bei der Deutschen Multiplen Sklerose Gesellschaft (DMSG). 



Schutzmasken und **Hautbeschwerden**

Durch das intensive Tragen von Masken können Hautveränderungen hervorgerufen werden, die entweder hierdurch erstmals auftreten oder bereits vorbestehende Hauterkrankungen im Gesicht verschlechtern. Aufgrund der berufsspezifischen Tragedauer sind Beschäftigte im Gesundheitswesen besonders betroffen. Vertiefende Informationen zu dieser Problematik sowie Tipps zur Prävention gibt das DGUV Forum 5/2021.

www.dguv.de



Handhygiene und **Ekzeme**

Intensive Handhygiene ist im Alltag, insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie, fest verankert – vor allem in Gesundheitsberufen. Allerdings kann ständiges Händewaschen mit Seife zu Handekzemen führen. Deutlich hautschonender ist das Desinfizieren der Hände plus Hautpflege. Darauf haben Hautärztinnen und -ärzte anlässlich der bundesweiten Kampagne „haut + job“ aufmerksam gemacht.

www.haut-und-job.de



Das geht

Hautpflege bei **Neurodermitis**

Kennzeichnend für diese chronisch-entzündliche Hauterkrankung sind in Schüben auftretende juckende Ekzeme auf trockener und empfindlicher Haut. Bisher gibt es keine Therapie, die zu einer Heilung führt. Jedoch ist es durch konsequente und zielgerichtete Hautpflege möglich, die Krankheitsschübe abzumildern.

Die Broschüre „Hautpflege – die Basistherapie bei Neurodermitis“ der Deutschen Haut- und Allergiehilfe e.V. gibt zahlreiche Tipps.

www.dha-neurodermitis.de



unter die

Inhaltsstoffe bei **Hautpflegeprodukten**

Bei Hautpflegeprodukten empfiehlt sich immer auch ein Blick auf die Inhaltsstoffe. Diese müssen gemäß der Kosmetikverordnung auf der Verpackung aufgelistet sein. Dafür gilt eine einheitliche Kennzeichnung, die sogenannte INCI-Bezeichnung (INCI: International Nomenclature Cosmetic Ingredients). Die Inhaltsstoffe sind den wenigsten Konsument*innen geläufig.

Eine Übersetzung der INCI-Bezeichnungen enthält die Datenbank:

www.haut.de/inhaltsstoffe-inci

Haut!

Interesse?

Sicher und gesund arbeiten in der Pandemie

Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt auch weiterhin in der Corona-Krise eine zentrale Rolle ein. Die Gesundheit von Beschäftigten wird mit neuen, bundesweit verpflichtenden Regeln wirkungsvoll geschützt. Neue Arbeitsbedingungen – Stichwort Homeoffice – haben sich inzwischen etabliert, bedingen aber weitere gesunde Rahmenbedingungen. Fordern Sie jetzt gerne kostenlose Informationen an, die Sie ausführlich über sicheres Arbeiten in Ihrer Arbeitsstätte und in den eigenen vier Wänden informieren.

Wir wünschen Ihnen viele wertvolle Impulse!

Folgende Materialien liegen für Sie zum Download bereit unter

<https://sicher.to/d6v50>



- Broschüre „Arbeitsplatz einrichten und wohlfühlen“
- Homeoffice-Kit
- Factsheet „Arbeitschutz in der Pandemie“
- Factsheet „Gesund im Homeoffice“
- Factsheet „Remote Leadership“



Sie finden uns auch auf:



Alle Downloadlinks der aktuellen Ausgabe finden Sie kompakt unter:

www.bad-gmbh.de/inform



inform

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



Kontakt



0228 40072-223



0228 40072-250



inform@bad-gmbh.de



www.bad-gmbh.de