

inform

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

Rückkehr in den Job

#CREATEHEALTH2022

B·A·D-Fachforum online

CHANGE-MANAGEMENT

Warum Widerstand wertvoll ist



**Brandschutz
im Betrieb**
Ein Funke reicht

inhalt



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

Change-Management – Warum Widerstand wertvoll ist **6**

Digitales Arbeiten und Balance – Entspannung trainieren **8**

Psychische Erkrankungen – Rückkehr in den Job **12**

Kundenzufriedenheit – Ergebnisse der B·A·D-Befragung **16**

Brandschutz im Betrieb – Ein Funke reicht **18**

Grippeimpfung **22**

#createhealth2022 – B·A·D-Fachforum online **23**

Venengesundheit – Mehr als eine Frage der Ästhetik **24**

Tipps & Trends – Infos rund um das Thema Depressionen **26**

Interesse? – Wie Sie gesunden Schlaf fördern **27**

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 3-2022

Verantwortlich Ulrike Lüneburg, Geschäftsführung

Redaktion B·A·D GmbH

Gestaltung id3, Werkstatt für Gestaltung, Köln

Fotos, Grafiken B.A.D e. V., AdobeStock, istockphoto

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

ISSN-Nr. 1612-0604

Schutzstufe öffentlich | Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion



Editorial

Veränderungen erfolgreich meistern

Liebe Leser*innen,

Unternehmen müssen sich stetig an neue Begebenheiten anpassen, um erfolgreich zu bleiben. Das gilt in der aktuellen Lage besonders, wo es nicht mehr nur um bekannte große Trends wie die Digitalisierung oder den demografischen Wandel geht. Vielmehr müssen sich die Menschen, aber auch die Betriebe in kürzester Zeit auf unvorhersehbare Ereignisse wie die Corona-Pandemie oder den Ukraine-Krieg einstellen, die das Leben und Arbeiten stark beeinflussen.

Aus eigener Erfahrung und aus den Rückmeldungen unserer Expert*innen wissen wir, wie herausfordernd solche Veränderungsprozesse sein können. Das ist auch wissenschaftlich belegt. So hat der auf Change-Management spezialisierte Harvard-Professor John P. Kotter herausgefunden, dass rund 70 Prozent aller angestoßenen Change-Projekte an zwei Faktoren scheitern – nämlich am Widerstand der Mitarbeitenden und am Rückfall in alte Muster.

Damit der Wandel gelingt, helfen laut einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zu Betrieben im Transformationsprozess folgende sechs Aspekte: Notwendigkeit der Veränderung erklären, Strategie transparent machen, Ansprüche berücksichtigen, Mitgestaltungsmöglichkeiten schaffen, in Weiterbildung investieren und Fehlerkultur stärken. Es wird deutlich: Wenn Unternehmen ihre Mitarbeitenden einbeziehen und mitnehmen auf dem Weg ins Neue, sind diese eher bereit, sich Veränderungen zu stellen und diese aktiv mitzugestalten. Sie wünschen sich dabei Unterstützung? Unsere Beraterinnen und Berater begleiten Sie gern bei Ihrem Change-Prozess.

Kommen Sie gut und gesund durch diese bewegten Zeiten!

Herzliche Grüße

Ihre B·A·D-Geschäftsführung

André Panienka

Ulrike Lüneburg

Prof. Dr. Thomas Auhuber

facts & news

HerzFit-App

Herzgesund leben und einem Herzinfarkt vorbeugen – alles, was dazu nötig ist, bietet die HerzFit-App der Herzstiftung. Mit ihr kann man Daten wie Blutdruck, Herzfrequenz, LDL-Cholesterin, Gewicht und Langzeitblutzucker erfassen. Ein integrierter Risikorechner macht es möglich, das Herzalter zu bestimmen und zu ermitteln, wie hoch das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist.

Die App gibt es kostenfrei im App Store oder im Google Play Store.

www.herzstiftung.de



Nudging und innere Kündigung

In ihrer Podcastreihe beschäftigt sich die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) mit besonderen Themen der Prävention und Gesundheitsförderung. Die Beiträge zu „Nudging“, „innere Kündigung“ und „positive Psychologie in BGF/BGM“ stehen auf der Website der Organisation als Download zur Verfügung.

www.iga-info.de

Digitale Arbeitswelt

Welche Folgen hat die Digitalisierung für die Beschäftigten? Wie verändert sich Berufsausbildung? Und macht Homeoffice glücklich? Profitieren Frauen und Männer gleichermaßen von den Vorteilen der digitalen Arbeitswelt? Antworten auf diese Fragen gibt der Atlas der digitalen Arbeit, herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Studie steht als Download zur Verfügung.

www.boeckler.de



Influencer*innen im Trend

Ob Beauty, Mode, Sport, Reisen oder Promis: Die Hälfte der Nutzer*innen sozialer Medien folgt Influencerinnen und Influencern auf Instagram, Facebook, TikTok und Co. Unter jungen Menschen sind es sogar 81 Prozent, die Posts, Videos und Storys der Social-Media-Stars abonniert haben. Das ist ein Ergebnis einer repräsentativen Befragung im Auftrag des Digitalverbandes Bikom unter 1.005 Menschen in Deutschland ab 16 Jahren.

Weitere Ergebnisse finden sich auf der Website des Verbandes.

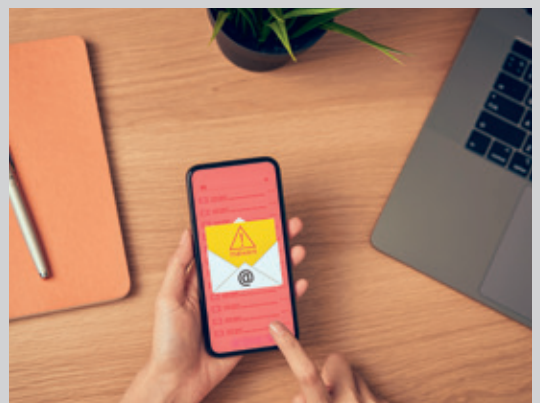
www.bitkom.org



Betrug im Netz

Mit sogenannten Phishingmails versuchen Onlinekriminelle, sich Zugangsinformationen und persönliche Daten der Adressaten zu beschaffen. Viele dieser E-Mails sehen täuschend echt aus. Es gibt aber Anzeichen, an denen man betrügerische Mails erkennen kann. Hinweise gibt die Verbraucherzentrale auf ihrer Website.

www.verbraucherzentrale.de



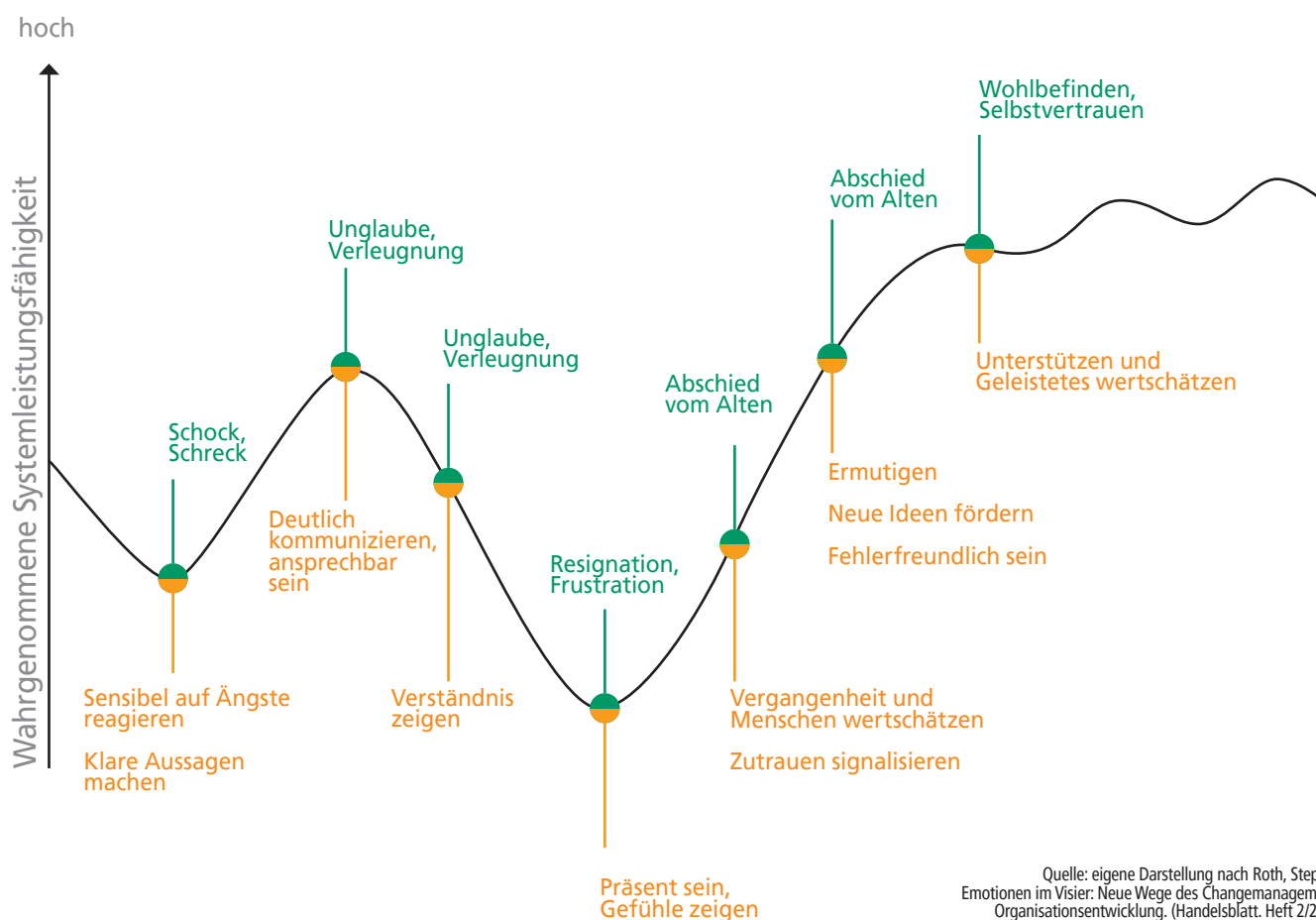
Die Veränderungskurve

In einer sich immer schneller wandelnden Welt sind Umstrukturierungen in Unternehmen an der Tagesordnung. Häufig lösen Change-Projekte bei den Mitarbeitenden jedoch Abwehr aus. Die gute Nachricht ist: Widerstand ist normal – und kann sogar wertvoll sein.

Gewohnheiten und Routinen erleichtern uns Menschen das Leben. Durch sie können wir besser die Komplexität des Alltags und Berufslebens meistern und uns in einer sich ständig wandelnden Welt zurechtfinden. Wenn wir es uns jedoch zu sehr in unserer Komfortzone bequem machen, leidet unsere Bereitschaft, uns auf Neues einzulassen, und wir fühlen uns eher unbehaglich oder manche gar bedroht, wenn berufliche oder private Veränderungen anstehen. Viele Menschen reagieren deshalb erst einmal skeptisch oder gar ablehnend auf Neuerungen – manchmal so stark, dass Produktivität und Gesundheit deutlich beeinflusst werden.

In der modernen Arbeitswelt ist dieses überaus menschliche Verhalten eine große Herausforderung für Führungskräfte. Damit ein Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt, müssen Führungskräfte in Zeiten von Globalisierung, Technologisierung und Digitalisierung in immer schnellerem Tempo Umstrukturierungen, neue Entwicklungen und stetige Veränderungsprozesse mittragen und ihre Mitarbeitenden dabei mitnehmen.

Um ein Team erfolgreich durch ein Change-Projekt zu steuern, ist es hilfreich, die verschiedenen typischen Phasen zu kennen, die Menschen durchlaufen, wenn Veränderungsvorhaben anstehen.



Diese Phasen hat Trauerforscherin Elisabeth Kübler-Ross definiert – sie verlaufen auch in Organisationen in Kurvenform, möglicherweise sogar mehrmals.

Schock

Sobald ein Change-Projekt bekannt gegeben wird, sind viele Mitarbeitende zunächst geschockt – selbst wenn die Ankündigung nicht überraschend kommt. Führungskräfte sollten dann sensibel auf alle Ängste reagieren und klare Aussagen zu den Plänen machen. Auch wenn einige nach dem ersten Schock die angekündigte Veränderung verleugnen, hilft es, deutlich zu kommunizieren und ansprechbar zu sein.

Abwehr

Anschließend folgt meist eine Phase des Ärgers und der Abwehr. Nützlich ist es, wenn Führungskräfte Verständnis zeigen und es schaffen, den Widerstand neutral zu betrachten. Wer genau hinhört, entdeckt mitunter mögliche Stolpersteine, die dem Veränderungsprozess im Wege stehen: Geben die Einwände z. B. wichtige Hinweise auf mögliche Fehlerquellen im Change-Projekt? Oder benötigen einige Beschäftigte zusätzliche Qualifizierungs- oder Unterstützungsangebote, um die Veränderung bewältigen zu können?

Frustration und Abschied

Schließlich gelangen die meisten Mitarbeitenden zur rationalen Akzeptanz, dass die Veränderung kommen wird. In dieser Phase verstärken sich Frustration und Resignation. Vorgesetzte sollten dazu ermutigen, Gefühle auszudrücken, und weiter präsent sein. Am Tiefpunkt, im „Tal der Tränen“, kommt zur rationalen Erkenntnis die emotionale Akzeptanz hinzu. Die Mitarbeitenden trauern, zeigen aber die Bereitschaft, alte Muster aufzugeben. Führungskräfte können hier unterstützen, indem sie das bisher Erreichte würdigen, Abschiedsrituale feiern und die Dinge betonen, die sich nicht verändern werden. Sie können die positive Vision verdeutlichen und signalisieren, dass sie Zutrauen in die Fähigkeit des Teams haben, die Veränderung zu meistern.

Neugier und Selbstvertrauen

Nun ist der Weg bereitet für die Annahme der Veränderung. Die Beschäftigten beginnen, sich zu öffnen, und reagieren mit Neugier auf anstehende Schritte. Diesem zaghaften Elan verleihen Führungskräfte

Schwung, indem sie alle zum Mitmachen ermutigen, neue Ideen fördern, sich fehlerfreundlich zeigen und erste Erfolge mit dem Team feiern. Die Beschäftigten beginnen sich mit dem Wandel wohlzufühlen und entwickeln ein neues Selbstvertrauen im Umgang mit dem Neuen, das Veränderungsvorhaben wird umgesetzt. Hier hilft positives Feedback für bereits Geleistetes.

Wie Menschen auf eine Umstrukturierung reagieren, hat auch damit zu tun, ob sie diese als bedrohlich oder lohnenswert ansehen. Unbewusst gleichen sie ab, ob ihre Bedürfnisse im veränderten Kontext erfüllt werden. Bei der Mitarbeiterführung kann das SCARF-Modell von David Rock und Jeffrey Schwartz unterstützen, um Bedürfnisse von Mitarbeitenden besser zu verstehen und in Veränderungsprozessen gezielter darauf eingehen zu können.

SCARF-Modell

SCARF steht für Status, Certainty (Sicherheit), Autonomie, Relatedness (Beziehung) und Fairness. Empfindet jemand die Umstrukturierung als statusbedrohend, können Führungskräfte diesen erhöhen durch respektvollen Umgang, positives Feedback, Lob, Beförderung, öffentliche Anerkennung der Leistungen oder Ermöglichung von Weiterbildung. Das Sicherheitsgefühl wird gestärkt durch Transparenz im Prozess, klare Kommunikation und das Vermitteln einer Grundstabilität. Das Bedürfnis nach Autonomie wird erfüllt, wenn Beschäftigte bei Veränderungsprozessen Entscheidungen selbst treffen und mit Selbstverantwortung handeln dürfen. Sichere soziale Bindungen im Arbeitskontext entstehen, indem Führungskräfte das Vertrauen zwischen ihren Mitarbeitenden fördern, z. B. durch Videokonferenzen, Maßnahmen zur Teambildung sowie Mentoring- und Coachingsprozesse. Das Erleben von Fairness wird gefördert durch transparente Kommunikation und faire Angebote an die Beschäftigten, beispielsweise die Gleichbehandlung aller Teammitglieder. ①



Sie stehen vor weitreichenden Veränderungen in Ihrem Unternehmen? Fordern Sie jetzt ein kostenloses und unverbindliches Angebot zur Organisationsberatung gesundes Unternehmen an!

<https://gesund.to/o8r2w>



Wie man Abschalten trainieren kann



Über digitale Medien werden wir unabhängig, sind in unserem Leben weniger an Ort und Zeit gebunden, wie das im Arbeitsleben oft der Fall war. Dadurch lassen sich Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Doch Zusammenarbeit und Kommunikation verändern sich auch enorm. Wie ein gesundes mediales Klima gelingt, erläutert Tim Zwick, B·A·D-Berater Gesundheitsmanagement, im Interview.

? Welche Rückmeldung erhalten Sie in puncto Umgang mit digitalen Medien aus Unternehmen, die Sie betreuen?

! **Tim Zwick:** Aufgrund der Pandemie hat es natürlich einen ziemlichen Ruck hinsichtlich digitaler Medien gegeben. Die Digitalisierung musste, auch in kleinen Betrieben, sehr spontan umgesetzt werden. Insbesondere für sie war das eine große Belastung. Auch Führungskräfte standen aufgrund der neuen Situation, dass die meisten Mitarbeitenden im mobilen Arbeiten sind, vor völlig neuen Herausforderungen. Viele sagten mir: „Wir sind nicht mehr gut in Kontakt mit unseren Mitarbeitenden. Wir wissen nicht, wie es ihnen geht, und können unsere Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nicht mehr umfassend erfüllen.“

? Der Weg in die digitale Arbeitswelt ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Was leistet die Selbstfürsorge in diesem Zusammenhang?

! Selbstfürsorge braucht einen Zweck, keinen Selbstzweck, sondern sie ist ein Mittel, um etwas zu erreichen. Ich nutze an dieser Stelle gern ein Bild: Bei einer längeren Flugreise wird bei der Sicherheitsunterweisung gesagt: Beim Sauerstoffabfall immer zuerst die Maske aufziehen, damit man sich dann um andere Mitreisende und Kinder kümmern kann. Das bezeichne ich als Selbstfürsorge. In bin in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass es mir gut genug geht, um für andere da zu sein. Habe ich meine eigene Fürsorge nicht im Blick, dann bin ich wiederum von anderen abhängig. Achte ich in dieser Situation nicht auf mich und ziehe den anderen die Maske über, werde aber selbst ohnmächtig, dann leiden die Kinder und Mitreisenden. Da uns die Digitalisierung Energie raubt, wir mehr im „Außen“ sind, braucht es hier an vielen Stellen mehr Zielfokussierung in der Selbstfürsorge. Ein einstündiges virtuelles Gespräch belastet komplexer als ein Gespräch, bei dem wir uns real treffen. Wir sehen uns auf dem Bildschirm selbst, alles ist klein und zweidimensional, der Ton und das Bild sind nicht räumlich. Das ist anstrengend.



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

<https://gesund.to/qsvhb>



❗ Warum ist Selbstfürsorge so wichtig?

❗ Essenziell bei der Selbstfürsorge ist eine positive Selbstwahrnehmung. Wir brauchen ein Bewusstsein dafür, dass wir uns bedingt durch die Pandemie und die steigende Digitalisierung in einem Veränderungsprozess befinden. Es bedeutet, sich zu fragen und zu erkennen: Was verändert sich für mich? Womit geht es mir gut, womit geht es mir schlecht? Und dann auch den Mut zu haben, dies zu kommunizieren.

Es ist herausfordernd, den Leistungsgedanken mit dem Selbstfürsorgegedanken in Balance zu bringen. Denn wenn ich psychisch und emotional in mir ruhe, dann bin ich auf lange Sicht gedacht auch sehr leistungsfähig. Gehe ich emotional und psychisch immer über mein Limit, laufe ich Gefahr, auch psychisch auszufallen – acht, zehn oder zwölf Wochen lang. Das will niemand. Burn-out ist das Ende einer Erschöpfungslinie. Wenn ich mich immer wieder emotional psychisch erschöpfe, dann bin ich auf dem Weg dahin. Und psychische Erkrankungen steigen seit einigen Jahren, die Ausfallzeiten sind teilweise achtfach so lang wie bei einer körperlichen Erkrankung.

❗ Arbeitsunterbrechungen sind sehr erschöpfend, Stichwort Multitasking. Warum funktioniert das nicht?

❗ Unser Gehirn hat mehrere Modi. Es kann im Autopilot spazieren gehen, Auto fahren oder auch komplexen Tätigkeiten nachgehen, wie etwa Arbeitspläne aufstellen. Heute gibt es die dafür benötigte Energie – sprich Nahrung – im Überfluss. Wir können sie uns im Supermarkt jederzeit kaufen, aber das war nicht immer so. Unser Gehirn versucht daher so oft wie möglich, den Leistungsmodus einzuschränken. Brauchen wir zwei oder drei Leistungsmodi für komplexe Tätigkeiten, ist das für unser Gehirn zu viel. Zwingen wir es, indem wir beispielsweise gleichzeitig eine Mail schreiben und ein Gespräch nachvollziehen, dann springt unser Gehirn zwischen den Tätigkeiten hin und her. Das führt dann dazu, dass nicht nur mehrere Tätigkeiten gleichzeitig offen sind, sondern auch noch Reibungsverluste durch das Hin- und Herwandern entstehen. Das Gehirn konzentriert sich dann auf eine Sekunde E-Mail, dann auf eine Sekunde Telefonat. Das ist sehr anstrengend. Im Leistungsmodus mehrere Sachen parallel zu machen, ist energetisch suboptimal. ➤



Sie benötigen eine umfassende präventive Gesundheitsanalyse und -beratung?
Machen Sie jetzt den gesund2go-Gesundheits-Check für Herz, Schlaf und Balance:



<https://gesund.to/rrxt>



❓ Bei all der Anstrengung – warum ist Abschalten so schwierig? Viele finden sich am Abend auf der Couch wieder, die Fernbedienung in der einen, das Smartphone in der anderen Hand und die Gedanken bei der Arbeit.

⚠️ Das hängt in der Tat zusammen. Wenn wir so arbeiten, wie ich gerade beschrieben habe, trainieren wir unser Gehirn natürlich auch. Wir trainieren es, acht Stunden mit Höchstleistung und zielorientiert zu arbeiten. Dann können wir nicht im Anschluss den Laptop zuklappen und sagen: So, und jetzt Entspannung, jetzt Couch, Netflix oder Spazierengehen. Unser Gehirn ist immer noch im Arbeitsmodus. Wir verlangen den ganzen Tag Hochleistung und dann das Gegenteil. Das ist nicht machbar, weil wir es nicht trainiert haben, in den anderen Modus umzuschalten.

⚠️ Wie können wir es dennoch schaffen, loszulassen?

⚠️ Indem wir auch schon während der Arbeitszeit versuchen, andere Bahnen im Gehirn anzusteuern. Beispielsweise durch kleine Reflexions- und Pauseneinheiten. Oder dadurch, dass wir unser Gehirn herausfordern, indem wir das Telefon mit links greifen statt gewohnheitsmäßig mit rechts. Das sind Kleinigkeiten, bei denen das Gehirn merkt: Hoppla, hier ist etwas anders. So trainieren wir das Umschalten und auch die Kreativität. Geht unser Gehirn öfter neue Bahnen, bleibt es weniger in alten Bahnen hängen.

❓ Führt diese Flexibilität, sofern ich sie während der Arbeit umsetze, dann dazu, dass ich nach Feierabend meine gewohnten Bahnen durchbrechen kann?

⚠️ Genau! Wenn wir versuchen, diese Erholungspausen bei der Arbeit auch wirklich zu nutzen, können wir eine Veränderung spürbar machen. Wir müssen dazu nicht eine Stunde durch den Wald spazieren gehen. Es sind Kleinigkeiten, die einen Unterschied machen. Dazu passt ein Zitat, das ich unlängst gelesen habe: Verbringe jeden Tag einige Zeit mit dir selbst. Das machen wir in der Regel nicht. Wir verbringen den ganzen Tag mit Aufgaben: Arbeit, Kinder, Sport, Einkaufen, Bügeln, was auch

immer. Dabei gehen wir unter. Es ist wichtig, den Kontakt zu uns zu finden, uns selbst wahrzunehmen. Nur, wenn es uns gut geht, sind wir in der Lage, dafür zu sorgen, dass wir uns um Menschen, die uns wichtig sind, kümmern können. Das ist die Verantwortung jedes Einzelnen.

⚠️ Arbeiten von zu Hause bedeutet auch, dass Kommunikation digital abläuft, weniger persönlich. Wie entstehen Missverständnisse und wie können wir ihnen vorbeugen?

⚠️ Chattet man nur, fehlen Informationen, beim Telefonieren gibt es einige mehr durch die Stimme, sieht man sich per Teams, ist das noch besser. Doch je mehr Informationen in der Kommunikation fehlen, auch über Geruch, Wahrnehmung, Körpersprache, desto mehr Interpretationsraum gibt es. Unser Gehirn neigt dazu, diesen Interpretationsraum zu füllen. Doch unter Umständen ist unsere Interpretation nicht passend.

Wichtig ist daher, nachzufragen: „Habe ich das richtig verstanden? Hast du das so und so gemeint?“ Das gilt gleichermaßen für Mitarbeitende wie für Führungskräfte. Und: Je emotionaler ein Thema ist, desto mehr Informationen braucht es. Das können Konflikte sein, Tagesaufgaben, bei denen es Unklarheiten gibt, et cetera. Körpersprache vermittelt weitaus mehr.

❓ Welche Tipps können Sie uns noch geben für ein gesundes mediales Klima?

⚠️ Oftmals höre ich in Beratungen Sätze wie: „Ich habe gar kein Recht, mich zu beschweren. Anderen geht es doch noch viel schlimmer und ich habe doch alles.“ Meine Antwort darauf ist, dass ein kleiner Schmerz nicht harmlos ist, nur weil es einen größeren gibt. Alle Gefühle und Sichtweisen, die da sind, dürfen da sein. Das gilt auch, wenn ich unsicher bin, ob ich alle Programme, die ich neu lernen soll, verstehe, oder nicht weiß, wie ich Teams einrichte oder Webex. Das ist legitim. Ich bin nicht langsam oder schwer von Begriff, nur weil ich etwas nicht sofort verstehe.

Und wir werden immer schneller. Wir machen zwei Mausclicks, um von einem Meeting ins nächste zu wechseln. Unser Gehirn kriegt das hin, weil wir es

fordern und trainieren. Aber für die Emotionen ist das schwer: Wir sind mit zehn Leuten in einem Raum, stellen uns darauf ein, arbeiten auch mit ihnen emotional – und ein Mausklick und wir sind mit zehn anderen in einem Raum, auf die wir uns einstellen müssen. Unsere Emotion haben eine andere Taktung, eine sehr alte Taktung. Emotionen brauchen Zeit, sich auf Neues einzustellen, auch wenn der Verstand schon längst da ist.

Pausen sind in diesem Zusammenhang doch sicher ebenfalls wichtig?

🟡 Ja. Neue Reize für unser Gehirn sorgen auch für neue Bahnen. Das heißt Pausen möglichst nicht am Arbeitsplatz verbringen, das heißt nicht das Brot oder den Joghurt am Arbeitsplatz essen und dabei wieder auf den Bildschirm schauen, sondern den Raum wechseln und die Pause nicht digital verbringen. Sonst sind wir drei Wochen in Urlaub und benötigen die ersten anderthalb Wochen dazu, um unser Gehirn auf etwas Neues einzustellen. 🟢



Tim Zwick, B·A·D-Berater Gesundheitsmanagement

Handlungsempfehlungen kompakt

3x3 Tipps zur Selbstfürsorge

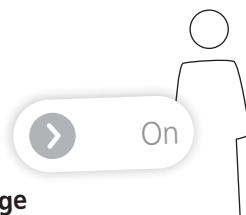


Nicht-abschalten-können

Etablieren Sie Rituale, um Ihrem Gehirn Arbeitsbeginn und -ende zu signalisieren.

Stoppen Sie das Gedankenkarussell durch förderliche Gedanken.

Schaffen Sie sich Ausgleich durch Hobbys und Sport. Spüren Sie Zeitinseln auf.



Ständige Erreichbarkeit

Etablieren Sie Rituale, um Ihrem Gehirn Arbeitsbeginn und -ende zu signalisieren.

Schalten Sie zwischendurch mal ab und richten Sie eine automatische Abwesenheitsnachricht ein.

Respektieren Sie Auszeiten bei sich und bei anderen.



Missverständnisse in der digitalen Kommunikation

Konzentrieren Sie sich auf Ihr Gegenüber und fragen Sie auch nach Wünschen und Bedürfnissen.

Machen Sie 24 Stunden Pause, falls Sie zu emotional oder impulsiv reagieren würden.

Greifen Sie öfter zum Telefon, um Missverständnisse frühzeitig zu klären.

Rückkehr in den Job

Die Rückkehr nach einer psychischen Erkrankung ist eine Herausforderung: für Betroffene, Führungskräfte und Kolleg*innen gleichermaßen. Worauf es bei der Wiedereingliederung ankommt, erklären Nina Reinartz, Beraterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D, und Reiner Knapstein, B·A·D-Fachkraft für Arbeitssicherheit und BEM-Berater.



? Was ist zu beachten, wenn psychisch Erkrankte nach langer Abwesenheit wieder in den Job zurückkehren? Soll darüber gesprochen werden?

Nina Reinartz: In der Regel werden psychische Erkrankungen immer als etwas sehr Privates gesehen, über das man nicht redet. Wenn jemand sich einen Arm gebrochen hat und dann wieder in den Job zurückkehrt, wird nachgefragt: „Ist alles gut verheilt?“ Das ist ganz selbstverständlich. Niemand würde aber einen Kollegen fragen: „Herr M., ich habe gehört, Sie sind wegen Depressionen längere Zeit krankgeschrieben gewesen. Geht es Ihnen jetzt besser?“

Gehen wir davon aus, dass die entsprechende Führungskraft über den Krankenstatus Bescheid weiß, dann wäre es unangebracht, in der Abteilung oder im Team zu verkünden: „Herr M. ist aufgrund einer Depression so lange ausgefallen.“ Grundsätzlich ist es ratsam, sich mit der betroffenen Person zum Vorgehen vorab auszutauschen, wie transparent sie sein möchte. Für manche Betroffene kann es hilfreich sein, offen zu sprechen, ohne Details preiszugeben. Das ist auch gar nicht notwendig; oftmals reicht es, zu sagen, dass es einem nicht gut ging, aus welchen Gründen auch immer.

Auch wenn es für Betroffene vielleicht ein schwerer Schritt ist, machen sie damit das Geheimnisvolle, das Tabu sichtbar. Anderen wiederum ist es unangenehm, selbst darüber zu sprechen. Sie bitten ihre Führungskraft, das für sie zu tun. Kommunikation ist in jedem Fall wichtig und unerlässlich. Zu bedenken gilt, dass auch bei Kolleg*innen vielfach Unsicherheiten herrschen, wie man im Team damit umgehen kann. Viele wissen nicht, ob und was sie ansprechen dürfen. Leichter machen es Betroffene ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn sie ihnen anbieten, sie direkt anzusprechen. So kann man vermeiden, dass hinter dem Rücken gesprochen wird und Gerüchte entstehen.

❓ **Worin liegt die Aufgabe der Führungskraft?**

Nina Reinartz: Ich sehe Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Führungskraft. Ihre Aufgabe ist es, die Kolleg*innen, das Team, für das Thema zu sensibilisieren. Das bedeutet, für einen wertschätzenden, vertrauensvollen Umgang miteinander zu sorgen und damit eine Kultur anzulegen, die Offenheit befördert.

Grundsätzlich haben Führungskräfte eine Fürsorgepflicht. Doch sie dürfen damit wiederum nicht alleingelassen werden, sie benötigen Handwerkszeug im Umgang mit derartigen Situationen. Das können Fortbildungsangebote sein, aber auch Fachleute, die sie gezielt um Rat fragen können. Merkt man beispielsweise, dass ein Mitarbeitender, der sonst immer guter Dinge ist und viel erzählt, plötzlich traurig ist, nicht mehr teilnimmt an Gesprächen, abwesend wirkt, dann kann die Führungsperson im Sinne ihrer Fürsorgepflicht auf ihn zugehen und entsprechend nachfragen – ohne dass das die Anmutung eines Personalgesprächs hat oder den Eindruck eines Vorwurfs hinterlässt. Einfach nur auf der menschlichen Ebene: „Ich merke, da ist eine Veränderung, geht es dir gut? Können wir, kann ich etwas für dich tun?“

Andererseits gibt es klare Grenzen. Die Führungskraft ist nicht in der Verantwortung, diesen Menschen zu retten, alles zu installieren, dass komplett die Versorgung steht. Aber vielleicht kann sie vermitteln an Beratungsstellen, an Expert*innen.

❓ **Optimalerweise durchläuft jemand, der nach längerer Erkrankung in den Job zurückkommt, ein Verfahren, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).**

Nicht jedem ist das bekannt ...

Nina Reinartz: Für Unsicherheit sorgt bereits, wenn der Mitarbeitende die Einladung zum BEM erhält. Die kommt meistens postalisch, wenn die Betroffenen noch in der Arbeitsunfähigkeit zu Hause sind. Reaktion ist häufig, dass sie sich unter Druck gesetzt fühlen, möglichst schnell gesund zu werden und wieder zur Arbeit zu gehen. Genau darum geht es eben nicht. Aber wenn nicht bekannt ist, wozu das BEM dient, passiert genau das. Vor allem irritiert die meisten die Information im Einladungsschreiben, dass das BEM freiwillig ist, der Arbeitnehmer sich jedoch im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung bei Verweigerung des BEM nicht darauf berufen kann, dass kein BEM durchgeführt wurde. Allein schon das Wort Kündigung löst bei vielen Angst und Stress aus. Es muss im Schreiben aus rechtlichen Gründen genannt werden; daher sollte aber unbedingt vorab und am besten kontinuierlich informiert werden, warum dieser Satz dort steht.

In einem ersten Schritt ist es daher wichtig, in Unternehmen darüber zu informieren, dass es dieses Verfahren gibt und für den Mitarbeitenden Vorteile hat. Er kann es selbstverständlich ablehnen, das Verfahren ist freiwillig. Findet das Erstgespräch unter Einbeziehung des Erkrankten, einer BEM-Verantwortlichen, eines Mitglieds des Betriebsrats und ggf. eines Verantwortlichen aus der Personalabteilung statt, ist es wichtig, vertrauensvoll zu erörtern: Was ist der Grund für die Abwesenheit? Wie sehen die weiteren Pläne aus und wo kann die betroffene Person unterstützt werden. Das ist das Hauptanliegen, mit dem dann der offene Suchprozess startet – ein Suchprozess in alle Richtungen. ➤



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

<https://gesund.to/cf9c0>

➤ Die Mitarbeitenden wissen, was sie belastet, und können abschätzen, welche einschränkenden Konsequenzen daraus für die Arbeit resultieren. Sprich, in der Regel hat man eine Vorstellung, was geändert oder angepasst werden sollte. Bei psychischen Belastungen bringt der höhenverstellbare Schreibtisch nichts. Ein Beispiel: Ich war beteiligt an einem BEM-Prozess, in dem eine Frau extrem belastet war durch Schichtarbeit und daraus resultierenden schweren Schlafstörungen. In diesem konkreten Fall wird geschaut: Wie können wir sie in Regelarbeitszeit bringen?

Des Weiteren geht es nicht ausschließlich um betriebliche, sondern auch persönliche Maßnahmen. Beispielsweise können wir als BEM-Begleitende bei der Suche nach einem Therapieplatz behilflich sein. Das sind Hilfsangebote, die entkoppelt von der Arbeit sind, aber einen positiven Einfluss haben können auf die weitere Stabilisierung.

❓ Welche Schwierigkeiten können denn beim BEM auftreten?

Nina Reinartz: Bleiben wir bei dem Beispiel mit der angepassten Arbeitszeit. Ggf. stellt sich nach geraumer Zeit heraus, dass diese Maßnahme nicht hilft, die Person wiederholt erkrankt. Bei seelischen Beanspruchungen ist die wiederholte Erkrankung nicht selten. Dann startet ein neuer Suchprozess. Manchmal ist man dann an einem Punkt angelangt, an dem auch ein Arbeitgeber sagt: Ich weiß nicht mehr, was ich anbieten kann, ich habe nichts mehr, was ich tun kann. Dann stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, wenn derjenige weiterhin im Unternehmen bleibt. Bei sehr schweren seelischen Erkrankungen kann – altersabhängig – eine Teilerwerbsminderungsrente oder sogar volle Erwerbsminderungsrente sinnvoll sein. Davor sollte aber unbedingt immer an eine Rehabilitationsmaßnahme gedacht und diese umgesetzt werden. Das Fachpersonal in Rehabilitationseinrichtungen kann oftmals unterstützen und zudem einen Ausblick bieten, wie es weitergehen könnte; auch, wenn ggf. die Arbeitsfähigkeit nicht mehr oder nur noch teilweise möglich ist.

❓ Nehmen Sie im Umgang mit psychischen Belastungen Veränderungen wahr?

Nina Reinartz: Gesellschaftlich wird das Problem immer mehr gesehen. Es bestimmt das Krankheitsgeschehen, die Zahlen belegen das. Viele Menschen machen darüber hinaus damit Erfahrungen im Familien- oder Freundeskreis. Enttabuisierung ist ein wichtiger Punkt, auch in Unternehmen. Von jemandem, der ein Bein gebrochen hat, würde man nicht erwarten, dass er einen Marathon läuft. Bei jemandem, der an einer Depression oder Angststörung leidet, würde man sagen: „Mach das doch, du bist faul, wenn du nicht daran teilnimmst.“ Dass beide das im Moment nicht können, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, wird nicht gesehen. Aufklärung ist also vonnöten, denn vielfach fehlt einfach das Wissen über diese Art von Erkrankungen, die ja auch auf die körperliche Befindlichkeit und Leistungsfähigkeit Einfluss haben. Seinen Aufgaben nicht mehr gerecht werden zu können, kann eben viele Gründe haben. Manche Menschen hebeln private Probleme wie Scheidungen oder Tod eines geliebten Menschen aus, andere wiederum geraten durch überlastende Arbeitsstrukturen oder Schwierigkeiten im Team aus dem Gleichgewicht. Beim oben erwähnten Bein- oder Armbruch weiß man, dass das irgendwann verheilt und wieder zusammengewachsen ist. Bei psychischen Belastungsstörungen ist davon auszugehen, dass sie wiederkehren, einen über einen längeren Zeitraum begleiten und Auswirkungen haben auf das soziale Miteinander – privat wie auch am Arbeitsplatz. Das sollte man nicht schönreden. Es ist sehr schwer – für Betroffene wie für das Team, Freunde und Familie gleichermaßen. Umso wichtiger ist es, sich damit zu beschäftigen, zu sensibilisieren. Dann kann aus dem „Das ist schwer“ ein „Wir kriegen das gut hin für alle“ werden. Das wäre ein wünschenswertes Ziel.

❓ Was kann im Rahmen des Arbeitsschutzes getan werden, um betroffene Mitarbeiter zu unterstützen?

Reiner Knappstein: Arbeitsmittel oder die Umgebung spielen bei der Rückkehr nach einer psychischen Erkrankung eine nicht unerhebliche Rolle. Stichworte können Lichtverhältnisse oder der Schallpegel sein. So fühlen sich manche vielleicht gestresst, wenn sie zurückkommen und in einem Büro sitzen mit vielen Menschen, die eventuell noch viel telefonieren. Hier wäre es dann besser, einen ruhigeren Raum zu finden. Umgekehrt gibt es aber auch Menschen, die mehr soziale Kontakte brauchen.

Um ein weiteres Beispiel zu nennen: In einem BEM-Prozess begegnete uns ein Mann, der starke Konzentrationsschwierigkeiten hatte und sich durch ein extremes Helfersyndrom auszeichnete. Letzteres führte dazu, dass er seine Aufgaben nicht mehr erfüllte. Hier konnten wir ein Jobcoaching für ihn organisieren, das über das Inklusionsamt gefördert wird. Er bekommt auf diesem Weg Unterstützung in der Strukturierung der Arbeit; und er lernt, wie man Störprozesse ausschaltet.

❓ Wie können Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Führungskräften zusammenarbeiten?

Reiner Knappstein: Wichtig ist zunächst einmal, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt wird, die dann nach der Rückkehr einer erkrankten Person gegebenenfalls angepasst werden muss. Hier sollte die Führungskraft auf jeden Fall mit ins Boot geholt werden. Das ist die wichtigste Schnittstelle zum Arbeitsschutz und zur Arbeitsmedizin. Mangelt es an Kooperation, kann dies dazu führen, dass jemand im Job so weitermacht wie bisher. Dann ist ein Erkrankungsrückfall nahezu vorprogrammiert. 🗣️



Nina Reinartz, Beraterin Gesundheitsmanagement bei B·A·D



Reiner Knappstein, B·A·D-Fachkraft für Arbeitssicherheit und BEM-Beauftragter



Kostenloses E-Book „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ – jetzt Gratis-Download starten!

<https://gesund.to/7gq-7>



Gratis-Broschüre: So geht Betriebliches Eingliederungsmanagement!

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



B·A·D punktet mit bundesweitem Expert*innennetzwerk

Alle drei Jahre fragen wir unsere Kunden, wie zufrieden sie mit unseren Dienstleistungen sind. Die Befragungen helfen uns, die wahrgenommene Qualität der Leistungen zu erheben und Kundenbedarfe zu ermitteln. Die Studie ist nunmehr abgeschlossen, die Ergebnisse liegen vor.

Ziel der Befragung war, neben der Analyse der Kundenzufriedenheit und -bindung, auch eine Beurteilung des coronabedingten Produktangebots sowie eine Einschätzung zum Beschwerdemanagement und zur Kundenkoordination zu erhalten.

Ergänzend zur externen Sicht in Form der Kundenmeinungen wurde auch die interne Perspektive auf das Servicemanagement berücksichtigt. „Für uns war der ganzheitliche Aspekt wichtig“, betont Andreas Kosch, B·A·D-Marketingleiter.

Neben der anonymen online-Befragung der Kunden vervollständigten Fragebogen mit der B·A·D-Geschäftsführung das Bild. Darüber hinaus wurden in diesem Jahr erstmals auch sogenannte Tiefeninterviews mit 30 ausgewählten Kunden geführt. Diese gaben noch genauere qualitative Informationen und damit ein sehr konkretes Bild über Meinungen, Einstellungen und Wünsche der Kunden. Die Customer Consulting – Marktforschung und Entwicklung GmbH aus Köln hat B·A·D bei der Durchführung der Analyse begleitet.

Potenziale bei innovativen Dienstleistungen

2.592 Kunden gaben bei der Umfrage ihr Feedback. Sie erteilten den B·A·D-Expert*innen sehr gute Noten in der qualitativen Betreuung. Für gut befunden wird das breite Leistungsportfolio in den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement sowie das bundesweite Expert*innennetzwerk. Besonders hervorgehoben wurde die Betreuung während der Coronapandemie: B·A·D-Expert*innen unterstützten Unternehmen schnell und effektiv, um die gesetzlich geforderten Maßnahmen im Arbeitsschutz umzusetzen. Auch die in diesem Zeitraum entwickelten Dienstleistungen rund um Remote Work stießen bei den Kunden auf positive Resonanz.

„Das differenzierte Feedback dient uns als Hinweis darauf, in welchen Bereichen wir Prozesse anpassen müssen, um unseren Service noch kundengerechter zu gestalten“, erklärt B·A·D-Geschäftsführer Prof. Dr. Thomas Auhuber anlässlich der Veröffentlichung der Ergebnisse. Insbesondere die Tiefeninterviews hätten den Wunsch nach einer erweiterten Kundenkoordination, Verbesserungen im Beschwerdemanagement sowie größerer Transparenz in der Vertrags- und Rechnungsgestaltung verdeutlicht. „Durch die Gespräche haben wir wertvolle positive Impulse und konstruktive Kritik erhalten. Das erleichtert in allen Managementebenen das Verständnis für die aktuellen Anliegen der Kunden“, so Auhuber. 

Einige Ergebnisse der Studie:

Mitarbeitende sind hilfsbereit und motiviert:

74 %

Mitarbeitende nehmen Kundenanliegen ernst:

72 %

Verlässlichkeit und Termintreue:

73 %

*Mittelwerte auf einer Skala von 0 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 100 „Trifft voll und ganz zu“.

“ Kundenstimmen

Warum würden Sie B·A·D weiterempfehlen:

„Genaue Untersuchung, eingehende Beratung, Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft von Verwaltung bis Prüfer. Korrekte, termingenaue und rationelle Abwicklung, perfekt in Erreichbarkeit und Beratung bei Fragen zum Prüfbefund.“



„Ehrliche, offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit.“



„Wir benötigen mit zunehmenden Anforderungen im Arbeitsleben immer mehr Fachkompetenz aus verschiedenen Bereichen.“

“



Nichts mehr verpassen! Einmal monatlich erhalten Sie von uns aktuelle Tipps und Hintergründe rund um den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Neuigkeiten zu B·A·D:

www.bad-gmbh.de/newsletter/

Arbeits-sicherheit

Betrieblicher Brandschutz

panik
ist kein
guter Ratgeber

70 %

der Betriebe erholen sich nicht nach einem Großbrand und werden vom Markt verdrängt. Brandschutz betrifft jedes Unternehmen und wird doch oftmals unterschätzt. Und das, obwohl Brandschutz gemäß Arbeitsschutzgesetz und Betriebsstättenverordnung unter die gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fällt. Woran das liegt und wie sich Unternehmen für den Ernstfall rüsten sollten, erläutert Philip Dehm, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D.



❓ Was bedeutet betrieblicher Brandschutz?

Philip Dehm: Betrieblicher Brandschutz ist Teil des Arbeitsschutzes und Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Grundlage des betrieblichen Brandschutzes ist das Brandschutzkonzept. In diesem ist festgelegt, wie ein Brandherd im Ernstfall gestoppt werden kann. So sollte sich ein Unternehmen beispielsweise präventiv für ein geeignetes Löschmittel entschieden und einen Feuerwehrplan ausgearbeitet haben. Darüber hinaus listet das Brandschutzkonzept alle organisatorischen, technischen und baulichen Brandschutzmaßnahmen auf, die zur Brandprävention und -bekämpfung unerlässlich sind.

❓ Wie sehen Maßnahmen im Detail aus?

ⓘ Die vorhin genannten Dimensionen von Brandschutzmaßnahmen können von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich sein. Nehmen wir die baulichen Maßnahmen: Brandschutztüren, Abschottungen vom Gebäude, Trennwände zwischen den verschiedenen Gebäudeteilen, beispielsweise einem Gefahrstofflager und einer Produktion oder einem Verwaltungsgebäude daneben, können hier unterstützend wirken.

Technische Betriebseinrichtungen müssen ebenfalls regelmäßig überprüft und instand gehalten werden. Darunter fallen zum Beispiel Steckdosen, Verlängerungskabel, Gasverbrauchsanlagen, lufttechnische Anlagen etc.

Organisatorische Schutzmaßnahmen als wichtige Säule umfassen Notfall-, Rettungs- und Fluchtpläne, die Berufung von Brandschutzbeauftragten und -helfer*innen sowie die Unterweisung der Beschäftigten im Umgang mit Feuerlöschern und die Durchführung von Räumungs- und Evakuierungsübungen.

Grundsätzlich sind Begehungen in Unternehmen präventiver Teil des Brandschutzes. Sie geben Aufschluss darüber, wo es diesbezüglich Schwachstellen gibt. ➔

Betrieblicher Brandschutz

🔍 Wo lauern besondere Gefahren?

📌 27 Prozent aller Brände passieren laut einer aktuellen Statistik dort, wo mit explosionsfähigen Stoffen gearbeitet wird. Sicherlich sind auch dort die Brandsituationen vielfältig. Letztlich kann ein kleiner Funke ausreichen, um einen Brand zu verursachen. Ein Beispiel aus meinem Praxisalltag: In einer Kfz-Werkstatt stand ein Glas direkt auf der Fensterbank und damit in der Sonne. Der Lupeneffekt führte tatsächlich zu einem Brand. In Verwaltungsgebäuden wiederum sind oftmals ältere Kabelinstallationen für einen Brand ursächlich, auch Kleinstelektrogeräte in Küchen. Und hier insbesondere solche, die innerhalb kurzer Zeit hohe Leistungen produzieren, wie beispielsweise Toaster oder Kaffeemaschinen. Ein Klassiker ist auch der ölgetränkte Lappen in der Produktion, der sich entzündet. Es gibt Stoffe, die sich zunächst selbst erhitzen und dann entzünden, ohne externe Energiezufuhr. Gerade solche Stoffe müssen entsprechend gelagert werden.

🔍 Evakuierungsübungen nehmen einige nicht ernst, andere wiederum geraten, obwohl es sich nicht um einen Ernstfall handelt, in Panik. Was kann man hier tun?

📌 Als Evakuierungs- oder Brandschutzhelfer*in ist es wichtig, die Personen ruhig, aber schnell aus dem Gebäude zu bringen. Panik bei den Helfer*innen überträgt sich immer auch auf andere. Und man sollte die Menschen auch mit den lokalen Möglichkeiten konfrontieren: In der Regel gibt es viele Feuerlöscher, eine Brandmeldezentrale, akustische Alarmierungen und automatische Löschanlagen.

🔍 Welche Aufgaben gibt es denn überhaupt in Unternehmen in Sachen Brandschutz?

📌 Zum einen gibt es die Brandschutzbeauftragten. Zwingend erforderlich ist die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten nur, wenn er baurechtlich gefordert ist bzw. in einer entsprechenden Bauvorschrift der Länder – zum Beispiel für diverse Sonderbauten – gefordert ist! Brandschutzbeauftragte erstellen beispielsweise das Brandschutzkonzept.

Dann gibt es Brandschutzhelfer*innen, die zu vergleichen sind mit Ersthelfer*innen. Je nach Brandgefährdung sollten fünf bis zehn Prozent der Beschäftigten in Betrieben als Brandschutzhelfer*innen ausgebildet werden. In Gebäuden mit niedriger Brandgefährdung, wie beispielsweise Verwaltungsgebäuden, in denen Papier die Gefährdung darstellt, sind es weniger Personen. Wird mit Gefahrstoffen gearbeitet, bei denen auch der Explosionsschutz eine Rolle spielt, sollten mindestens zehn Prozent der Beschäftigten zu Brandschutzhelfer*innen ausgebildet werden.

🔍 Die Auswahl an Feuerlöschern auf dem Markt ist sehr groß. Wie unterscheiden sie sich?

📌 Der Schaumlöcher in den Varianten A, B und C gehört zum Standard; er wird in fast allen Betrieben eingesetzt. „A“ steht für feste Stoffe, zum Beispiel Papier und Holz. In Verwaltungsbetrieben wird er häufig genutzt. Feuerlöscher der Gruppe „B“ sind sehr geeignet bei flüssigen Stoffen und Gefahrstoffen. Feuerlöscher der C-Gruppierung werden beim Umgang mit gasförmigen Stoffen eingesetzt. Wasserlöscher wiederum kann man ebenfalls gut in Büros verwenden. Kann man es sich aussuchen, beispielsweise bei der Neuerstellung eines Gebäudes, würde ich jedoch immer zu Feuerlöschern mit Schaum oder CO₂ tendieren.

❓ Warum?

⚠️ Durch den Brand entstehen Schäden, aber auch durch die Brandbekämpfung. Gerade im Laborbereich, in dem oft mit Elektrogeräten im hohen sechsstelligen Kostenbereich gearbeitet wird, ist die Verwendung des Pulverlöschers keine gute Idee. Die beiden anderen genannten Varianten dagegen sind völlig rückstandsfrei.

❓ Ist die Raumentwicklung bei Bränden besonders gefährlich?

⚠️ Ja! Rauchgase sind ein sehr wichtiges Thema. Durch den Brand wird Sauerstoff aus der Luft verdrängt und kann dann nicht mehr aufgenommen werden. Vielfach ersticken Personen bei sich ausbreitenden Bränden, während sie schlafen. Rauchmelder sind daher unerlässlich.

❓ Und was ist zu tun, wenn eine Person brennt?

⚠️ Definitiv keine Löschdecke nutzen und die brennende Person damit umarmen! Das ist ohnehin schwierig. Denn: Brennende Personen rennen in der Regel weg. Wenn möglich die Person auf den Boden werfen und dann löschen. Steht sie noch, dann von oben nach unten, also von der Brust abwärts löschen, da die Flammen nach oben gehen. Und allein schon wegen der Atmung nie ins Gesicht zielen. Bei der Nutzung von CO₂-Löschern kann es zu Erfrierungen kommen. Daher sollte man vermeiden, zu lange auf eine Stelle zu zielen. Dann besteht unter Umständen die Gefahr, dass es zu Erfrierungsverbrennungen kommt.

❓ Hilft bei kleineren Bränden auch der klassische Wassereimer?

⚠️ Grundsätzlich ist Wasser immer ein gutes Löschmittel, außer bei Fettbränden. Wenn zu Silvester das Raclettegerät in Brand gerät, greifen viele intuitiv zum Wasserglas. Das Wasser auf dem brennenden Gerät erzeugt jedoch eine durchaus gefährliche Stichflamme. Hier muss man wirklich aufpassen. Für Fettbrände gibt es entsprechende Feuerlöscher, die werden im Küchenbereich eingesetzt. Man bekommt sie schon für wenige Euro im Baumarkt.

❓ Worauf gilt es im Alltag bei den Feuerlöschern zu achten?

⚠️ Wichtig im betrieblichen Alltag wie auch zu Hause: Ein benutzter Feuerlöscher darf nicht wieder an seinen Platz zurückgehangen werden. Wurde der Sicherungsstift des Löschers gezogen, muss er ausgetauscht werden. Betriebe sind darüber hinaus gesetzlich verpflichtet, ihre Feuerlöscher alle zwei Jahre zu warten, um deren Funktion zu gewährleisten. 📌



Philip Dehm, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B·A·D



Gratis-Factsheet „Betrieblicher Brandschutz“: alles über die wichtigsten Anforderungen an moderne Brandschutzkonzepte zum Bestandsschutz Ihres Unternehmens!

<https://gesund.to/s24-q>

gesundheit

Grippeimpfung



Der beste Schutz vor Influenza

Sobald es draußen kälter wird, haben auch die Grippeviren wieder Hochsaison. Sie können vor allem älteren, chronisch kranken und immungeschwächten Menschen gefährlich werden. Deshalb gilt: Lassen Sie sich rechtzeitig impfen.

Krankheiten der Atemwege, die üblicherweise über Aerosol- und/oder Tröpfcheninfektion übertragen werden, breiten sich in den Herbst- und Wintermonaten besonders stark aus. Denn längere Kontaktzeiten in geschlossenen Räumen schaffen optimale Bedingungen für die Übertragung der Erreger. Bei den meisten Menschen ist während der Coronapandemie das Bewusstsein für angemessene Schutzmaßnahmen gestiegen. So lagen die Zahlen der Grippeerkrankungen in der Saison 2021/22 deutlich unter denen der Vorjahre.

Doch wir befinden uns immer noch in einem pandemischen Geschehen. Deshalb empfehlen die B·A·D-Medizinerinnen und -Mediziner auch Menschen mit vollständigem Impfschutz gegen COVID-19, sich gegen die Influenza, wie die Grippe auch genannt wird, impfen zu lassen. Die Impfung soll jährlich aktualisiert werden.

Auch gesunde Menschen im „besten“ Alter müssen bei einer Grippeerkrankung tage- bis wochenlang mit Fieber, starken Kopf- und Gliederschmerzen und ausgeprägter Mattigkeit, teils sogar mit Bronchitis und Lungenentzündung, im Bett verbringen. Denn die Grippe ist kein einfacher grippaler Infekt, auch wenn dieser oft als „Grippe“ bezeichnet wird. Die Ständige Impfkommission (STIKO) des Robert Koch-Instituts empfiehlt die Influenzaimpfung jedoch insbesondere für Personen, die bei einer Infektion mit Grippeviren ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben.

Zu diesen Risikogruppen gehören:

- Personen über 60 Jahre
 - Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einem Grundleiden (z. B. chronische Krankheiten der Atmungsorgane, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Leber- oder Nierenkrankheiten, Diabetes oder andere Stoffwechselkrankheiten)
 - Personen mit schweren neurologischen Grundkrankheiten wie multiple Sklerose
 - Personen mit einem geschwächten Immunsystem (z. B. durch HIV)
 - Schwangere ab 2. Trimenon, bei erhöhter Gefährdung aufgrund einer Grunderkrankung ab dem 1. Trimenon
 - Bewohnerinnen und Bewohner von Alten- oder Pflegeheimen sowie deren Kontaktpersonen
 - Personen mit erhöhter Gefährdung durch direkten Kontakt zu Geflügel und Wildvögeln
- Außerdem sollten sich Menschen impfen lassen, die aus beruflichen Gründen viel Kontakt zu anderen Personen haben und sich dadurch schneller anstecken können. Dazu gehören:
- medizinisches Personal
 - Menschen in Einrichtungen mit umfangreichem Publikumsverkehr ①



Weitere Informationen zur Gripeschutzimpfung – auch in der Pandemie – im Online-Magazin:

<https://gesund.to/g2sya>



Digitales Event am 20. September 2022

#createhealth2022

Impulse für eine sichere und
gesunde Unternehmenszukunft

**Mitarbeitende zu schützen und gesund zu erhalten, ist zentrales
Anliegen eines strukturierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes.**

B·A·D bietet im Rahmen einer digitalen Fachtagung am
20. September in der Zeit von 9 bis 16 Uhr eine breite Vortragsreihe
an zu Themen aus den Dienstleistungsbereichen Technik, Medizin und
Gesundheitsmanagement. Das Spektrum reicht von Wissenswertem zur
Gefährdungsbeurteilung und zu Arbeitsschutz-Managementsystemen
bis hin zu Ergonomie, Remote Leadership und Bildschirmarbeit.

Durch das Programm führt Rundfunkmoderator Christoph Tiegel.

**Nichts verpassen und jetzt kostenlos anmelden!
Vortragsprogramm und Anmeldung unter:
gesund.to/createhealth2022**



gesundheit

Venengesundheit

Mehr als eine Frage der Ästhetik



Dr. Christina Nußbeck



Jessica Harms

Venengesundheit wird oft unterschätzt und als kosmetisches Problem abgetan. Doch unbehandelte Krampfadern beispielsweise erhöhen das Risiko, an einer Thrombose zu erkranken. Über die Funktion der Venen und die gesundheitlichen Folgen von Venenschwäche klären auf B·A·D-Arbeitsmedizinerin Dr. Christina Nußbeck und Jessica Harms, Spartenleitung Gesundheitsmanagement im B·A·D-Gesundheitszentrum Düsseldorf und Themenverantwortliche für Venengesundheit.

🔍 Welche Aufgaben haben Venen im Körper?

📌 **Dr. Christina Nußbeck:** Ein dichtes Netz aus Blutgefäßen durchzieht unseren Körper. Die Arterien haben die Aufgabe, Blut vom Herzen in den Körper zu transportieren, Venen hingegen pumpen es wieder zurück zum Herzen. Für die Beinvenen ist das eine große Aufgabe, denn jeden Tag müssen 7.000 Liter Blut entgegen der Schwerkraft von den

Füßen zum Herzen gepumpt werden. Die Aktivität der Beinmuskulatur drückt die Venen immer wieder zusammen und sorgt dafür, dass sie ihre Transportfunktion erfüllen können. Dieses Prinzip wird Muskelpumpe genannt.

🔍 Kann man Venengesundheit aktiv fördern?

📌 **Jessica Harms:** Es gibt viele Möglichkeiten, die Venen zu stärken und einer Erkrankung vorzubeugen. Als Faustregel gilt die 3L-3S-Regel: Lieber laufen und liegen als sitzen und stehen. Bewegung ist grundsätzlich gut für den Körper. Überflüssige Körpergewicht belastet Beine und Venen. Gleiches gilt auch für Rauchen.



Hören Sie jetzt in unserem B·A·D-Podcast mit Dr. Christina Nußbeck wichtige Tipps für schöne und gesunde Beine!

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



? Welchen Einfluss hat unsere Ernährung?

! **Dr. Christina Nußbeck:** Mit richtiger Ernährung kann man Venenleiden vorbeugen, aber nicht heilen. Man sollte versuchen, ein normales Körpergewicht zu halten und überflüssige Pfunde möglichst abzubauen. Übergewicht drückt auf die Gefäße und belastet die Venenfunktion. Ernährung sollte daher fettarm und ballaststoffreich sein, das heißt frisches Obst und Gemüse, möglichst Fisch und wenig Fleisch. Empfehlenswert sind unter anderem Zitrusfrüchte, Beeren, Brokkoli, Paprika und Lauch. Sie liefern eine gute Zufuhr von Vitamin C und Bioflavonoiden, die Venenwände und Venenklappen stärken. Unerlässlich ist auch eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr, möglichst Wasser oder ungesüßter Tee. Sie sorgt dafür, dass die Venenwände elastisch und durchblutet werden, und verhindert so die Verdickung des Blutes und beugt der Thrombosegefahr vor.

? Lauert im Homeoffice Thrombosegefahr (durch weniger Bewegung)?

! **Jessica Harms:** Mangelnde Bewegung ist ein grundsätzliches Problem. Bei Menschen, die sich bewegen, wird das Blut einfacher in Richtung Herz gepumpt. Die Venenklappen verhindern hier, dass das Blut in den Beinen versackt und den Druck auf die dünnen Venenwände erhöht. Wer viel und lange sitzt oder steht, sorgt dafür, dass mehr Blut in den Beinen verbleibt. Grundsätzlich können die Ursachen aber sehr vielfältig sein. Das Spektrum reicht von vererbter oder altersbedingter Bindegewebschwäche über Veränderungen im Hormonhaushalt (Pille, Schwangerschaft, Wechseljahre) und Übergewicht bis hin zu beengender Kleidung, Alkohol oder Rauchen.

? Wie machen sich Venenprobleme bemerkbar?

! **Dr. Christina Nußbeck:** Venenprobleme zeigen sich durch

- Schwellungen aufgrund von Ödemen (Wasseransammlungen im Gewebe), vor allem im unteren Bereich der Beine
- schwere Beine mit Spannungsgefühl
- Krampfadern, meist am Unterschenkel
- geschwollene oberflächennahe Venen (ebenfalls am Unterschenkel, und in der Kniekehle)
- Wadenkrämpfe.

Kleine Übungen am Arbeitsplatz, um einer Thrombosegefahr entgegenzuwirken:

Im Sitzen

Achten Sie darauf, den vollen Bewegungsumfang zu nutzen, sodass die Übungen durch die Muskelkontraktion anstrengend sind. Nur dann sind sie richtig ausgeführt und zielführend.

1. Füße nebeneinanderstellen, abwechselnd linke und rechte Ferse anheben und wieder absetzen. Insgesamt 20-mal.
2. Füße nebeneinanderstellen, im Wechsel die Zehen hochziehen. Je Seite 10-mal.
3. Zurücklehnen, im Wechsel den linken und rechten Unterschenkel gestreckt anheben und mit dem Fuß 10 Kreise beschreiben.

Im Gehen und im Stehen

1. Einen Ausfallschritt machen, das hintere Bein strecken, die Ferse gegen den Boden drücken und diese Stellung ca. 15 Sekunden halten. Abwechselnd mit jedem Bein 5-mal.
2. Storchengang: Abwechselnd das rechte und das linke Knie anheben, sodass die Oberschenkel mindestens parallel zum Boden sind. Fortgeschrittene können mit dem Standbein auf die Zehenspitze gehen. Je Seite 10-mal.
3. 10 Schritte auf den Zehenspitzen und dann 10 Schritte auf den Fersen; mehrfach wechseln.

Grundsätzliches

Treppe statt Aufzug

Fahrrad statt Auto oder bei Bus und Bahn eine Station früher aussteigen



tipps & trends



Wissen rund um Depressionen

Über Ursachen, Entstehung, Symptome und Verlauf von Depressionen klärt die Stiftung Gesundheitswissen auf. Die Website bietet auch Hilfestellungen im Umgang mit der Erkrankung für den Alltag. In Filmsequenzen berichten Betroffene und ihre Angehörigen über ihre persönlichen Erfahrungen in der Begegnung mit psychisch kranken Menschen.

www.stiftung-gesundheitswissen.de

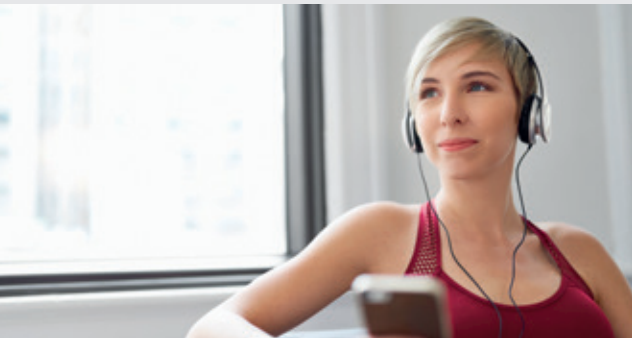
Fachartzsuche

Bei Depressionen erweist sich die Suche nach psychologischer oder medizinischer Hilfe oftmals als schwierig. Erste Anlaufstelle kann die Hausärztin oder der Hausarzt sein, die/der bei Bedarf an eine Fachärztin/einen Facharzt oder an einen psychologischen Psychotherapeuten überweist. Hilfreich ist auch die „Weisse Liste“.

Das Onlineangebot hilft Patient*innen, Pflegebedürftigen und Angehörigen bei der Suche nach zuverlässigen Gesundheitsanbietern und bietet unabhängige Informationen und Entscheidungshilfen für Krankheiten und Behandlungsmöglichkeiten.

www.weisse-liste.de

Keine Lust!



App bietet Erste Hilfe

Wenn Traurigkeit und Erschöpfung chronisch werden, ist es möglich, dass eine Depression dahintersteckt. Die Wartezeiten für einen Therapieplatz sind oft lang. Erste Unterstützung und Überbrückung bis zum Therapiebeginn bietet die von Ärzt*innen entwickelte App „Selfapy“.

Sie versucht, Betroffenen mithilfe von Videos, Clips und praktischen Übungen aus der negativen Gedankenspirale herauszuhelfen. „Selfapy“ basiert auf Techniken der kognitiven Verhaltenstherapie. Die App ist kostenfrei auf Rezept erhältlich, ersetzt jedoch nicht das Gespräch mit einer Ärztin oder einem Arzt.

www.selfapy.de

Mehr als nur



Selbsthilfegruppen

Die Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen (NAKOS) ist eine Vermittlungsstelle in Deutschland im Bereich Selbsthilfe. Über die Datenbank der Website ist es möglich, eine Ansprechperson oder eine Selbsthilfegruppe bei Depressionen zu ermitteln. Angehörige von Patient*innen mit dieser Erkrankung können ebenfalls über den Bundesverband der Angehörigen psychisch erkrankter Menschen e. V. Selbsthilfegruppen oder Beratungsangebote finden.

www.nakos.de | www.bapk.de

traurig ...

Interesse?

Sie möchten mehr erfahren zu unseren Themen?
Gern stellen wir Ihnen ausführliche Informationen
zur Verfügung.



Wie Sie gesunden Schlaf fördern

Zeit ist unsere wertvollste Ressource. Wenn die Tage so vollgepackt sind, dass diese knapp wird, knapsen viele Menschen am Schlaf. Andere würden gern selig schlummern, wälzen sich aber ruhelos im Bett. Dabei ist ausreichend erholsamer Schlaf essenziell, um Körper und Geist zu regenerieren.

Fordern Sie jetzt das Schlaftagebuch an. Darin finden Sie Informationen und Übungen, die Sie dabei unterstützen, ein Bewusstsein für den eigenen Schlaf zu schaffen.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und
allzeit eine geruhsame Nacht!

Folgende Materialien liegen u. a. für Sie zum Download
bereit unter
<https://gesund.to/swnya>



Broschüre **Mein Schlaftagebuch**

Broschüre **Ratgeber für gesunden Schlaf – Gute Nacht Freunde**

Freecard **Gedankenschublade**

Freecard **Das perfekte Kissen**

Freecard **Zähneknirschen**

Auf unserer Internetseite können Sie zudem ein Angebot für eine
individuell zugeschnittene Schlafberatung anfordern!

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.



B·A·D

GESUNDHEITSVORSORGE UND
SICHERHEITSTECHNIK GMBH

Kontakt



0228 40072-223



0228 40072-250



inform@bad-gmbh.de



www.bad-gmbh.de