

DAS MAGAZIN FÜR
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

praxis
+ recht

ARBEITSWELT UNTER DRUCK

Die Auswirkungen des Personalmangels auf die Gesundheit der Beschäftigten sind spürbar. Wie Firmen Arbeit gesund gestalten können.

ACHTSAMKEIT

Kreativer und
gelassener arbeiten

LONG COVID

Rückkehr ins
Berufsleben

BEWEGUNG

So kommen Viel-Sitzer
in Schwung

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.

praxis+recht 02/2023

Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber

DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg, www.dak.de

Verantwortlich

Jörg Bodanowitz (V. i. S. d. P.)
Bereichsleiter Unternehmenskommunikation
Rüdiger Scharf, Leiter Public Relations

Verantwortliche Redakteurin

Marlies Fürste

Kontakt zur Redaktion

Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg
Tel.: 040 2364 855 9411
E-Mail: DAK-Magazine@dak.de
Bei Abo- oder Adressänderungen wenden Sie sich bitte an: service@dak.de

Herstellung & Versand

Julia Peters

Redaktionelle Mitarbeit, Autorinnen & Autoren

Nina Alpers, Stefan Burgdörfer, Thomas Corrinth, Ulrich Hoffmann, Justine Holzwarth, Nadine Kraft, Katrin Lahn, Annemarie Lüning, Steffi Langerbein, Dorothea Wiehe, Dr. Burcu Zimmerling

Gestaltung & Bildredaktion

Martin Bauer (Grafik)
LSL – Litho Service Lübeck

Litho

Uwe Pries
LSL – Litho Service Lübeck

Druck

Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Verantwortlich für Anzeigen

Ad Alliance GmbH, Postfach 12, 20444 Hamburg

Head of Brand Print & Crossmedia

Petra Küsel (V. i. S. d. P.)
Tel.: 040 2866 864 632
Es gilt die gültige Anzeigenpreisliste.
Infos unter: www.ad-alliance.de
Alle Anzeigen Ad Alliance GmbH, außer Seite 31 und 32.

Dieses Magazin informiert zu Themen der Sozialversicherung, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zu allen Bereichen rund um die Arbeitswelt. Es erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenfrei verschickt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge sind nicht identisch mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen übernimmt die DAK-Gesundheit keine Verantwortung. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung sind nur mit Zustimmung der Redaktion gestattet.

Redaktionsschluss: 27. April 2023

Zur Refinanzierung unseres Magazins dienen gewerbliche Anzeigen und Beilagen. Alle Anzeigen und Beilagen sind als solche gekennzeichnet und stellen keine Empfehlung der DAK-Gesundheit dar.

Der schnelle Weg zu Ihrer DAK-Gesundheit

Services für Unternehmen auf einen Blick.

Arbeitgeber-Newsletter

Der kostenfreie Arbeitgeber-Newsletter informiert Sie regelmäßig über Aktuelles zu den Themen Sozialversicherung, gesundes Arbeiten, Arbeits- und Steuerrecht. Abo: www.dak.de/arbeitgeber-newsletter

Arbeitgeber Hotline/Kontakt

 [040 325 325 810](tel:040325325810)

 vertrieb@dak.de

 www.dak.de/arbeitgeber

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Hotline/Kontakt

 [040 325 325 720](tel:040325325720)

 BGM@dak.de

 www.dak.de/bgm

Gedruckt oder im Netz – Sie haben die Wahl

Möchten Sie „praxis+recht“ lieber online lesen oder weiterhin per Post erhalten? Wenn Sie sich für die Online-Ausgabe entscheiden, informieren wir Sie per Newsletter, sobald das neue Magazin erscheint. Die Online-Ausgabe und den Link zum Abo finden Sie unter: www.dak.de/praxisundrecht

Liebe Leserin, lieber Leser,

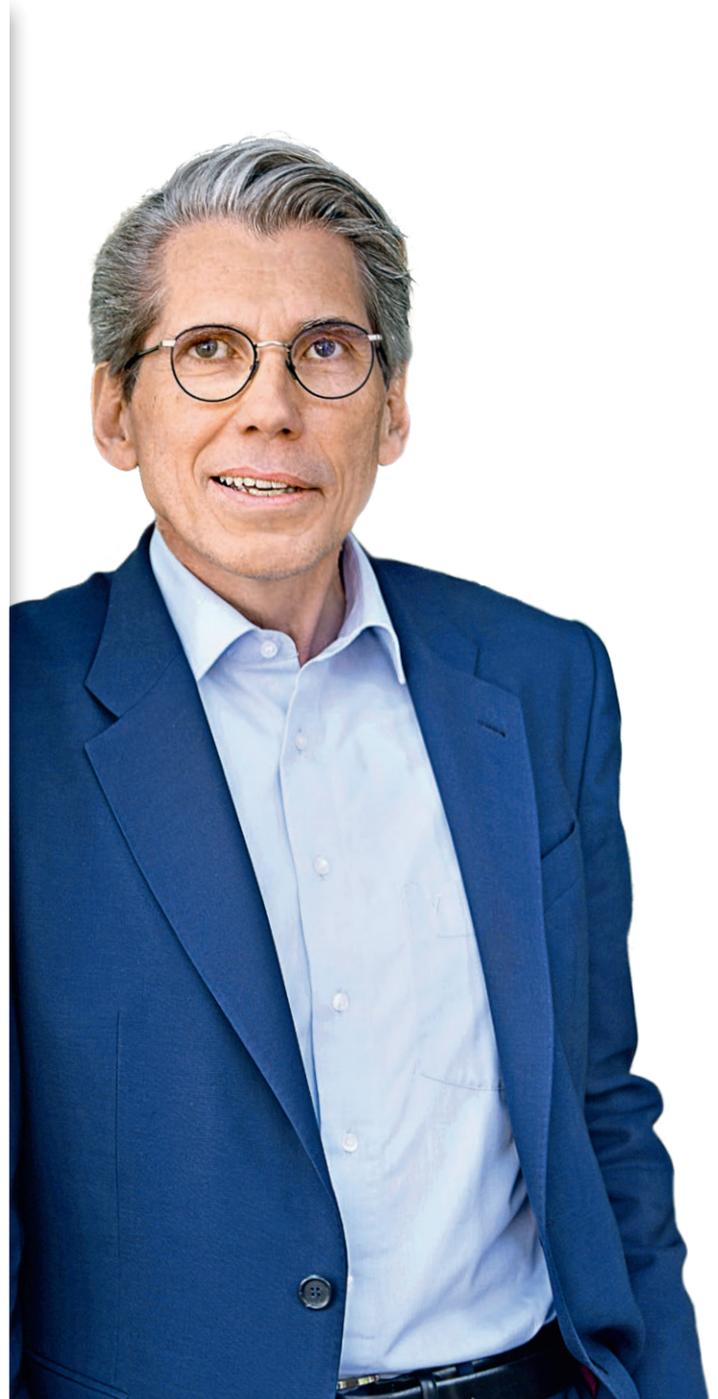
ständiger Personalmangel ist kein Problem der Zukunft, sondern schon heute für fast die Hälfte der Beschäftigten Realität – mit spürbaren Auswirkungen auf die Gesundheit. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Personalmangel und einem hohen Krankenstand, wie unser aktueller Gesundheitsreport belegt. Wir brauchen deshalb eine konzertierte Aktion unter dem Motto „Kräfte bündeln – Belegschaften fördern – Unternehmen stärken“, an der alle verantwortlichen Akteure beteiligt sein sollten. Nur so kann die Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gleichzeitig die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen nachhaltig gesichert werden.

In diesem Magazin beleuchten wir auch, wie Beschäftigte unter den Zwängen des Personalmangels gesund und motiviert bleiben. Unsere Prozessberatung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement adressiert dabei sowohl die Arbeitsorganisation sowie die Arbeitsbedingungen als auch das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten.

Erfahren Sie, welche Maßnahmen gesundheitsförderlich sind und wie Sie Ihr Team zusammenhalten. Wir unterstützen Unternehmen dabei, Arbeit so zu organisieren, dass sie für Führung und Mitarbeitende möglichst gut zu bewältigen ist. Spezielle Angebote, Best-Practice-Beispiele und viele Inspirationen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Viel Freude beim Lesen,

Handwritten signature of Andreas Jan.



Titelgeschichte

Gesundheitsrisiko Personalmangel

08



Ständiges Arbeiten unter Druck kann die Gesundheit beeinträchtigen.

Personalengpässe fordern Betriebe wie Belegschaften gleichermaßen heraus – schließlich muss die Arbeit ja erledigt werden. Für die Beschäftigten, die (noch) da sind, erweist sich die Situation als besonders belastend. Laut dem aktuellen DAK-Gesundheitsreport liegt der Krankenstand in Bereichen mit hohem Personalmangel deutlich über dem Durchschnitt.

Um die Beschäftigten arbeitsfähig zu halten und Fehlzeiten zu reduzieren, sind für Unternehmen Gesundheitsvorsorge und Prävention wichtiger denn je. Eine Arbeitgeber- und eine Arbeitnehmervertreterin ordnen ein, wie Arbeit sich gesund gestalten lässt.



GESUNDHEIT



6 Wissen

Krankenstand/Psychreport/
Kniearthrose: zu häufig Operati-
on/Gesetz zur Förderung eines
inklusive Arbeitsmarkts

8 Gesundheitsrisiko Personalmangel

Die Ergebnisse des Gesundheits-
reports zum Thema Personal-
mangel zeigen Handlungsbedarf.

12 Auch am Arbeitsplatz die Psyche schützen

Fragen der seelischen Gesund-
heit sollten auch am Arbeitsplatz
in den Fokus gerückt werden.
Tipps und Hilfestellungen.

14 Leben und Arbeiten im Hier und Jetzt

Mit Achtsamkeits-Angeboten
können Unternehmen ihre
Beschäftigten stärken.



SERVICE



16 Wissen

Digitale Gesundheitstage/
Deutscher BGM-Förderpreis
2023/Reiseservice/Kranken-
kassen-Test/Azubis: Angebote
zum Berufseinstieg

18 Der perfekte Lunch

Wie Sie die Unterbrechung
um die Mittagszeit möglichst
effektiv nutzen.

20 Ihre Meinung zählt

So geht die DAK-Gesundheit mit
Feedback um.

21 Long COVID

Eine selbst betroffene Ärztin
erzählt von ihrer Rückkehr ins
Berufsleben und gibt Tipps.

22 Nachhaltig gesund arbeiten

Langjährige Partner im BGM:
zwei Beispiele



PERSONAL



24 Wissen

Pflegeversicherung: neue
Beiträge geplant/Sorge um
die Absicherung für den
Pflegefall/Armutsfalle Pflege-
heim/Wettbewerb „Gesichter
für ein gesundes Miteinander“

26 Quiet Quitting

Raus aus der inneren
Kündigung: So steigern
Sie die Zufriedenheit
und Bindung Ihrer
Mitarbeitenden.

28 Lust auf Bewegung

Wir sitzen viel zu viel: Wie
Sie und Ihr Team von mehr
Bewegung im Berufsalltag
profitieren.

30 Fit in der Pause

Für Viel-Sitzer: Das Poster mit
Übungen für eine gesunde Pause.

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

BRANCHEN MIT DEN MEISTEN FEHLTAGEN

Wegen psychischer Erkrankungen hatte erneut das Gesundheitswesen die meisten Fehltag, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung. Diese Branchen sind die einzigen, die sehr deutlich über dem Durchschnitt liegen, und zwar um 44 beziehungsweise 20 Prozent. Das zeigt der Psychreport der DAK-Gesundheit. Mit Blick auf die Berufe fällt auf: Beschäftigte, die sich in ihrem beruflichen Alltag

um das Wohlbefinden anderer Menschen kümmern, sind psychisch am meisten belastet. Erzieher, Sozialpädagogen und Theologinnen haben zwei Drittel mehr Fehltag wegen psychischer Erkrankungen als andere. 2022 waren dies, bezogen auf 100 Versicherte, 494 Tage. Altenpflegekräfte gehören mit 480 Fehltagen je 100 Versicherte ebenfalls zu denjenigen, die besonders betroffen sind.



2022: FEHLTAGE WEGEN PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN NACH WIRTSCHAFTSGRUPPEN



AU-Tage psychische Erkrankungen je 100 Versicherte

Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2022
www.dak.de/presse

DAK-STUDIE

2022 HÖCHSTER KRANKENSTAND SEIT EINEM VIERTELJAHRHUNDERT

2022 fehlte eine deutliche Mehrheit von 64 Prozent der Beschäftigten mindestens einmal mit einer Krankschreibung bei der Arbeit. DAK-versicherte Erwerbstätige kamen insgesamt auf fast 20 Fehltage pro Kopf. Das waren rund 5,5 Tage mehr als 2021. Hochgerechnet auf alle Erwerbstätigen in Deutschland ergibt sich ein Plus von rund 250.000 Fehltagen.

„Dieser Rekord-Krankenstand ist alarmierend und sollte ein Weckruf für die Wirtschaft sein“, sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit. „Zwar hat die Pandemie ihren großen Schrecken verloren, weil die Zahl der schweren Verläufe deutlich abgenommen hat. Der hohe Krankenstand zeigt aber die massiven Auswirkungen auf die Arbeitswelt.“ Es sei wichtig, dass sich die Menschen weiter schützen und am Arbeitsplatz geschützt würden. Dies gelte gerade mit Blick auf den zunehmenden Personal- und Fachkräftemangel in der Wirtschaft. Storm: „Gesundheit am Arbeitsplatz muss eine hohe Priorität bekommen.“

Für die aktuelle Krankenstands-Analyse wertete das Berliner IGES Institut die Daten von rund 2,4 Millionen erwerbstätigen DAK-Versicherten aus Deutschland.

BESSERE CHANCEN AM ARBEITSPLATZ

UNTERSTÜTZUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts ein Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, um mehr Menschen mit Behinderungen in Arbeit zu bringen und in Arbeit zu halten sowie diese besser zu unterstützen. Das ist für Unternehmen auch vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftebedarfs bedeutsam.

Das Maßnahmenpaket zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beinhaltet unter anderem folgende Maßnahmen:

- Der Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit wird nicht mehr auf 40 Prozent des vom Unternehmen regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes begrenzt. Für Firmen wird es damit attraktiver, Menschen mit Behinderungen über das Budget für Arbeit einzustellen.
- Unterstützt werden Unternehmen durch einheitliche Ansprechstellen, die seit Jahresbeginn 2022 deutschlandweit errichtet werden und Arbeitgeber unabhängig und trägerübergreifend zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten sowie bei der Beantragung von Förderleistungen unterstützen.
- Wichtig: Bei der Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist eine vierte Staffel vorgesehen. Diese soll von Unternehmen zu entrichten sein, die trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Für kleinere Unternehmen zwischen 20 und 59 Arbeitsplätzen gelten Sonderregelungen. Die vierte Staffel soll erstmals zum 31. März 2025 zu zahlen sein, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2024 fällig wird.

Weitere Informationen unter: www.bmas.de



KNIEARTHROSE JEDE FÜNFTE ENDET MIT KÜNSTLICHEM GELENK

Fast jede und jeder Vierte hierzulande ist irgendwann im Leben mindestens einmal von Kniearthrose betroffen. Dennoch gibt es große Defizite bei der Behandlung. Die Folge: Bei einer von fünf betroffenen Personen scheitert der Gelenkerhalt, sodass ein künstliches Kniegelenk eingesetzt werden muss. Das zeigt der aktuelle DAK-Versorgungsreport, für den 1,1 Millionen Versorgungsdaten ausgewertet wurden. Demnach findet häufig eine Knieoperation statt, ohne dass zuvor alle fachärztlichen oder physiotherapeutischen Behandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden. Laut Report könnte jede zehnte dieser Operationen durch eine bessere präventive Versorgung vermieden und ein Knieersatz um durchschnittlich sieben Jahre verzögert werden.

Die DAK-Gesundheit fordert deshalb die bessere Ausschöpfung konservativer Therapieoptionen und bietet vor dem Hintergrund der Ergebnisse ihren Versicherten bereits jetzt die Möglichkeit einer orthopädischen Zweitmeinung an. Darüber hinaus können DAK-Versicherte an präventiven Kursangeboten wie Bewegungstraining oder Ernährungsberatung teilnehmen. Weitere Angebote rund um das Thema Kniegesundheit finden sich auf:

www.dak.de/kniegesundheit

GESUNDHEITSRISIKO PERSONALMANGEL: ARBEITSWELT UNTER DRUCK

Seit Jahrzehnten warnen Fachleute vor Personal-mangel in den Unterneh-men. Nun ist er da und die Folgen sind spürbar – auch für die Gesundheit der verbliebenen Beschäf-tigten. Eine wertschätzende Unternehmenskultur ist jetzt wichtiger denn je.

Der höchste Krankenstand seit 25 Jahren – das ist das Ergebnis des DAK-Gesundheitsreports 2023 mit dem Titel „Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck“. Die hohe Zahl von Arbeitsausfällen ist eine direkte Folge der Coronapandemie und der Infektionswelle im Herbst 2022. Für viele Menschen wurden die Folgen spürbar: geschlossene Kitas, eingeschränkte Öffnungszeiten beispielsweise in der Gastronomie oder ausgedünnte Fahrpläne bei Bus und Bahn.

GESUNDHEITSRISIKEN

Welche Auswirkungen der Personal-mangel auf die Gesundheit der verbliebenen Beschäftigten hat und welches Potenzial das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) birgt, wurde für den diesjährigen Gesund-heitsreport untersucht.

Die Auswertungen zeigen, dass ständiger Personalmangel für fast die Hälfte der Beschäftigten bereits Alltag ist – mit deutlichen Gesundheitsrisiken. Die Arbeitswelt steht enorm



unter Druck und die Zusammenhänge zwischen Personalmangel und Krankenstand sind größer als bisher vermutet.

„In Situationen des Personalmangels ist die Arbeitsbelastung sehr hoch. Das kann zu hohen Fehlzeiten beziehungsweise zu einem relativ hohen Krankenstand führen, dies wiederum belastet die verbleibenden Beschäftigten zusätzlich.“



Prof. Dr. Volker Nürnberg, Partner der Strategieberatung BearingPoint

ARBEITSKRÄFTE FEHLEN ÜBERALL

2021 meldete die Bundesagentur für Arbeit personelle Engpässe in 148 Berufen. Ende 2022 nannte die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) die Zahl von zwei Millionen vakanten Stellen, die dauerhaft nicht besetzt werden könnten. Zuletzt hatte Bundeskanzler Olaf Scholz geäußert, dass es das Problem der Arbeitslosigkeit in Deutschland bald nicht mehr geben werde. Was aus Sicht eines Sozialpolitikers wie die Verwirklichung einer Utopie klingen mag, ist aus unternehmerischer Perspektive eine bedrohliche Vorstellung. Nicht nur spezialisierte Fachkräfte werden knapp. Arbeitskräfte insgesamt stehen nur noch in sehr begrenztem Maß zur Verfügung.

ERHÖHTER KRANKENSTAND

Laut DAK-Gesundheitsreport, in den unter anderem die Ergebnisse einer Forsa-Umfrage unter mehr als 7.000



„Der demografische Wandel trifft auf die Pflege doppelt zu: Zum einen gibt es immer mehr alte, multimorbide Patienten, die versorgt werden müssen. Zum anderen gibt es immer weniger junges Pflegepersonal, das sich um die Patienten kümmert.“

Prof. Dr. Volker Nürnberg

„Das Problem ist nicht mehr, dass wir Stellen erst nach längerer Zeit besetzen können. Wir können sie einfach gar nicht mehr besetzen“, sagt Jasmin Arabian-Vogel, Geschäftsführerin des Pflegeunternehmens Interkultureller Sozialdienst, Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen sowie Mitglied des BGM-Beirats der DAK-Gesundheit. In der Folge ist das vorhandene Personal überlastet, wird krank und reduziert unter anderem auch deshalb die Arbeitszeit.



Jasmin Arabian-Vogel,
Geschäftsführerin von
IKS Hannover

BESCHÄFTIGTE UNTER DRUCK

Konstante Personalnot betrifft sowohl Unternehmen als auch deren Mitarbeitende. Letztere leiden unter permanentem Termin- und Leistungsdruck (68 Prozent), Überstunden (59 Prozent), fehlenden Pausen (46 Prozent), Entscheidungen, die auf einer unzureichenden Wissensbasis getroffen werden müssen (41 Prozent), und der ständigen Sorge, die Arbeit nicht zu schaffen (38 Prozent). Am Ende dreht sich die Krankheitsspirale. Müdigkeit, emotionale und körperliche Erschöpfung werden zum ständigen Begleiter. Die Zeit für einen gesunden Ausgleich, für Familie, Sport, Kultur oder Hobbys fehlt. Aus dem Dauerstress entwickeln sich häufig Erkrankungen, zugleich aber auch sogenannter Präsentismus,

bei dem die Beschäftigten trotz Erkrankung zur Arbeit gehen. All das bleibt nicht folgenlos: Mitunter lang anhaltende psychische Erkrankungen, etwa Depressionen und Angstzustände, führen seit Jahren zu mehr Fehlzeiten (siehe Seite 12) und jeder Ausfall verschlimmert den Personalmangel.

GESUNDE UNTERNEHMENSKULTUR

Gesundheitsvorsorge und Prävention sind wichtiger denn je, wenn Unternehmen Fehlzeiten reduzieren und die verbliebenen Beschäftigten arbeitsfähig bis ins Alter halten möchten. Auch wenn Gewerkschaften und Unternehmen häufig unterschiedlicher Meinung sind, in diesem Punkt sind sich Unternehmerin Jasmin Arabian-Vogel und Astrid Schmidt von ver.di sehr einig: Beide sehen in Personalmangel, Arbeitsdruck und Dauererkrankung ein Führungsproblem. „Wir müssen die Arbeitskultur insgesamt ändern“, ist Astrid Schmidt, Referentin für Innovation und Gute Arbeit bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, überzeugt. Es mangle an Diversität in jeder Hinsicht, an flexiblen, aber verlässlichen Arbeitszeiten, an der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

VEREINBARKEIT GEFRAGT

In der Konsequenz erwägen viele Beschäftigte eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, was den Personalmangel noch verstärkt. So haben rund sechs Prozent der Beschäftigten, die Personalmangel erleben, ihre Arbeitszeit im vergangenen Jahr reduziert, weitere 19 Prozent planen diesen Schritt. „Die Arbeitsbelastung in Teilzeit ist allerdings kaum geringer als in Vollzeit“, sagt Astrid Schmidt.



Astrid Schmidt,
Referentin bei ver.di

Während viele Beschäftigte über eine Reduzierung der Stunden nachdenken, sehen Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter in der Verringerung der Teilzeitquote vor allem bei Frauen eine Möglichkeit, zusätzliches Arbeitskräftepotenzial zu heben. Denn noch immer arbeiten fast zwei Drittel der Frauen mit Kindern in Teilzeit – und stocken nach der Kinderphase ihre Stunden nicht mehr auf. Zum Vergleich: Männer arbeiten nicht einmal zu zehn Prozent in Teilzeit, und wenn, dann ist Kinderbetreuung deutlich seltener als bei Frauen der Grund dafür.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass rein rechnerisch mindestens 300.000 Vollzeitstellen in der Pflege besetzt werden könnten, wenn abgewanderte Fachkräfte in den Beruf zurückkehren und Teilzeitkräfte die Stundenanzahl erhöhen würden. Diese Potenziale zu heben, setze allerdings attraktive Arbeitsbedingungen voraus, betont ver.di-Frau Astrid Schmidt.

HERAUSFORDERNDE FÜHRUNG

Aus den Befragungen für den DAK-Gesundheitsreport geht hervor, dass Frauen ihre Arbeitszeit erst dann ausweiten, wenn es ihre familiäre Situation wieder zulässt. Fast ein Fünftel der Frauen, die die Stundenzahl erhöht hatten, folgte einem Vorschlag des Chefs oder der Chefin. Und viele ältere Beschäftigte können es sich gar nicht vorstellen, länger zu arbeiten, weil es ihre Gesundheit nicht zulässt. „Kommunikation hilft“, sagt Jasmin Arbabian-Vogel. Die Unternehmerin und die Gewerkschafterin sind sich auch in diesem Punkt relativ nahe. Für die beiden Frauen liegt der Schlüssel zur Lösung eines Teils des Personalproblems bei den Unternehmen selbst: Beschäftigte sollten in die Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt einbezogen und Leistungserwartungen realistisch

bemessen werden. Die Arbeitszeiten sollten so flexibel wie möglich und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sein. Unternehmerin Arbabian-Vogel ist überzeugt: „Wenn wir uns darum kümmern, dann bleiben unsere Beschäftigten lange arbeitsfähig, weil sie zum Beispiel auch Zeit für Sport haben. Sie sind motiviert und arbeiten gern, und über eine Rente mit 63 brauchen wir dann nicht mehr zu sprechen.“

Führung wird herausfordernder – doch der Aufwand lohnt sich, wenn dadurch Gesundheit, Mitarbeiterbindung und zudem die Attraktivität des Unternehmens gestärkt werden.

Nadine Kraft

* Alle Zahlen und die eingerückten Zitate stammen aus dem Gesundheitsreport 2023 der DAK-Gesundheit. Zu finden unter:

www.dak.de/gesundheitsreport



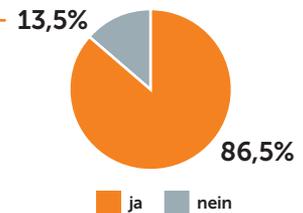
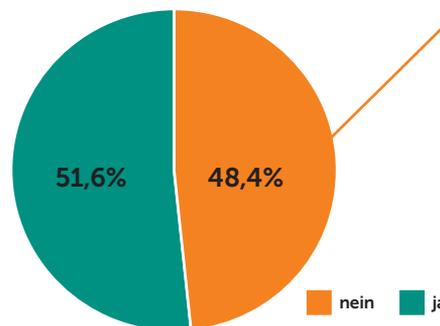
Professorin Jutta Rump, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Institut für Beschäftigung und Employability

„Es ist eine existenzielle Frage und ökonomische Notwendigkeit, sich mit der Gesundheit seiner Beschäftigten auseinanderzusetzen. Dabei geht es vor allem um die Rahmenbedingungen. Wie gestalte ich die Rahmenbedingungen, dass sie nicht krank machen, dass sie die Menschen gesund halten, dass sie ihre Energie richtig herausholen? Wir reden über Kultur, über Organisation, über Prozessgestaltung, über Strukturen, über gesunde Führung, über gesunde Personalentwicklung und über gesunde Laufbahnplanung.“

Maßnahmen und Wunsch zur gesundheitsförderlichen und möglichst belastungsarmen Gestaltung der Arbeit

Hat Ihr Betrieb Maßnahmen ergriffen, um die Arbeit gesundheitsförderlich und möglichst belastungsarm zu gestalten

Würden Sie sich wünschen, dass Ihr Betrieb Ihre Arbeit gesundheitsförderlich und möglichst belastungsarm gestaltet?



Quelle: Gesundheitsreport 2023 der DAK-Gesundheit, Beschäftigtenbefragung n = 7.058

Der Gesundheits- und Sozialbereich sowie Logistik und das Handwerk sind von verschärftem Personalmangel betroffen.



SO HALTEN SIE IHR UNTERNEHMEN FIT

Die DAK-Gesundheit steht Ihnen zur Seite mit passgenauen Lösungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) – sei es mit der gezielten Unterstützung von Führungskräften oder mit Angeboten zum gesunden Arbeiten.

BGM-PROZESSBERATUNG

Probleme erkennen, Ziele formulieren, Lösungen erarbeiten, Veränderungen bewirken, Erfolg messen – das ist die Vorgehensweise der DAK-Gesundheit beim BGM. Je nach Situation werden aus rund 400 Modulen für jedes Thema und für jede Zielgruppe geeignete Maßnahmen zusammengestellt und an die spezifische Situation im Unternehmen angepasst.

Weitere Informationen zur BGM-Prozessberatung und zum BGM unter www.dak.de/bgm sowie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720**. Oder einfach per E-Mail an: bgm@dak.de

HYBRID ARBEITENDE TEAMS

Mit (hybriden) Teamentwicklungsprogrammen können Sie Ihre Mitarbeitenden für deren Gesundheit sensibilisieren und gleichzeitig den Zusammenhalt fördern. Das Angebot richtet sich speziell an hybrid arbeitende Teams.

BGM-Hotline 040 325 325 720

ONLINE-VORTRAG ZUM THEMA PERSONALMANGEL UND BGM

„Kräfte bündeln – Belegschaften stärken“

Informationen und Anmeldung: www.dak.de/bgm

Viele weitere Angebote zum gesunden Arbeiten finden Sie in diesem Magazin.



Psychische Erkrankungen

Anstieg um 48 Prozent im Zehn-Jahres-Vergleich

Große Steigerungen 2022 bei jungen Männern und Frauen*

**SCHUTZ FÜR DIE PSYCHE –
AUCH AM ARBEITSPLATZ**

Depressionen, chronische Erschöpfung, Ängste: Der Arbeitsausfall aufgrund psychischer Erkrankungen erreichte 2022 einen neuen Höchststand. Auffällig ist, dass zunehmend junge Erwachsene betroffen sind. Fragen der seelischen Gesundheit sollten auch am Arbeitsplatz in den Fokus gerückt werden.

Mit 301 Fehltagen je 100 Versicherten lagen die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen im Jahr 2022 um 48 Prozent über dem Niveau von vor zehn Jahren. Das zeigt der Psychreport der DAK-Gesundheit anhand der Daten von 2,4 Millionen DAK-versicherten Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr hatten junge Berufstätige den stärksten Anstieg mit 24 Prozent bei den 25- bis 29-jährigen Frauen und 29 Prozent bei

den gleichaltrigen Männern. Die mit Abstand meisten Krankschreibungen gab es im Gesundheitswesen.

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ERHALTEN

„Der neue Höchststand bei den psychischen Erkrankungen ist besorgniserregend. Hinzu kommt, dass zunehmend junge Erwachsene betroffen sind und im Job ausfallen“, sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit.

„Stressreiche Phasen – auch während der Pandemie – haben für sie das Risiko erhöht, etwa an einer Depression zu erkranken. Wir müssen Fragen der seelischen Gesundheit am Arbeitsplatz noch mehr Beachtung schenken, insbesondere, wenn es um Auszubildende und junge Beschäftigte geht.“ Diese ständen erst am Anfang ihres Berufslebens und dürften nicht Gefahr laufen, eines Tages verfrüht ausgebrannt zu sein und aussteigen zu müssen. *Marlies Fürste*



3 Fragen an Sandra Schmidt, Expertin der DAK-Gesundheit für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Wie kann eine Führungskraft erkennen, dass jemand Hilfe benötigt?

Menschen reagieren bei Stress unterschiedlich. Während die einen vielleicht zunächst Humor zeigen, dann aber dazu übergehen, zynisch zu werden oder Ereignisse zu dramatisierend und übersteigert zu bewerten, ziehen sich andere vielleicht hinter eine höfliche Fassade zurück und machen „Dienst nach Vorschrift“. (Anm. d. Red.: siehe auch Seite 26) Ein deutliches Erkennungsmerkmal ist, wenn sich ein Mensch anders verhält, als man ihn oder sie sonst kennt. Unterscheiden Sie dabei: Ist diese ungewohnte Reaktion einer vorübergehenden aktuellen Situation geschuldet oder Ausdruck einer bereits länger andauernden Entwicklung?

Was können Führungskräfte dann tun?

Wichtig ist, Störungen in der Zusammenarbeit – sei es im Team, mit Führungskräften oder mit anderen Abteilungen – möglichst frühzeitig zu erkennen, denn dann lässt sich eher über die Arbeit sprechen und über die gerechte Verteilung als über persönliche Gefühlslagen. Eine gute Gesprächs- und eine gute Fehlerkultur sind die Basis fürs Gelingen. Führungskräfte sollten ihre Vorbildfunktion wahrnehmen, offen auch über eigene Fehler und Unsicherheiten sprechen können und sich schützend hinter ihre Mitarbeitenden stellen. Hierbei ist die Unterstützung von höheren Hierarchie-Ebenen erforderlich, weil sich eine gute Unternehmenskultur nur im Rahmen der gesamten Organisation entwickeln lässt.

Wie sollte man mit betroffenen Mitarbeitenden umgehen?

Führungskräfte können Gesprächstechniken erlernen, wie sie ihre Vermutung respektvoll zum Ausdruck bringen und Hilfe im Rahmen ihrer Möglichkeiten anbieten können. Dabei ist es wichtig, die Grenzen einzuhalten, die einem als Führungskraft gegeben sind. Die DAK-Gesundheit bietet verschiedene Seminare und Vorträge für Führungskräfte an, wie zum Beispiel „Gesund führen“, „Resilienzberatung“ oder „Führen in Krisensituationen“. Die Maßnahmen unterstützen Führungskräfte dabei, sowohl die gesundheitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden als auch die eigenen zu stärken und damit Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit in Teams zu erhalten und zu fördern. Darüber hinaus gibt es Angebote speziell für Auszubildende, denn der Übergang in die Arbeitswelt stellt ohnehin eine seelisch herausfordernde Zeit für junge Menschen dar. (Mehr dazu: Seite 17)

SO BLEIBEN SIE UND IHR TEAM KRISENFEST

FÜHRUNGSSEMINAR „GESUND FÜHREN“

Stärken Sie Ihre Führungskräfte und fördern Sie eine gesunde Führungskultur in Ihrem Unternehmen.

BGM-Hotline 040 325 325 720

RESILIENZ-BERATUNG

Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen dabei, die Resilienz ihrer Beschäftigten zu fördern – für eine aktive Stressbewältigung. Informationen:

BGM-Hotline 040 325 325 720

www.dak.de/bgm

www.dak.de/psyche

DIGITALE VORTRÄGE UND SEMINARE

Stets wechselnde Angebote – angefangen von Rückengesundheit über Führen in Krisensituationen, Resilienz bis zu gesunden Rezepten und Pausentipps.

www.dak.de/digitalesBGM

+ 29 %

mehr Fehltage bei
den 25- bis 29-
jährigen Männern*

+ 24 %

mehr Fehltage bei
den 25- bis 29-
jährigen Frauen*

* Quelle: Psychreport der DAK-Gesundheit www.dak.de/presse

Achtsamkeit

Mit Achtsamkeit ist die bewusste Wahrnehmung des Augenblicks gemeint, ohne ihn zu bewerten.

LEBEN UND ARBEITEN IM HIER UND JETZT

Dem Stress begegnen mit Achtsamkeit: Immer mehr Unternehmen unterstützen Beschäftigte dabei, ihre psychische Gesundheit zu stärken.

Eine Minute Atemmeditation mit geschlossenen Augen, bevor es ins nächste Online-Meeting geht. Den Kaffee zwischendurch ganz bewusst genießen, wie eine willkommene kleine Pause. Der Kollegin mit voller Aufmerksamkeit zuhören und sie nicht unterbrechen, wenn sie etwas mitteilt. – Das sind nur einige Beispiele dafür, wie vielfältig und einfach sich Achtsamkeit in den Arbeitsalltag einbauen lässt (siehe auch Infokästen). Analysen wie zum Beispiel der Report „Wirksamkeit von Achtsamkeitstechniken im Arbeitskontext“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) belegen, dass entsprechende Trainings die psychische Gesundheit fördern können, indem sie etwa das Stresserleben senken. In einer Zeit von zunehmender psychischer Belastung, wie der aktuelle Psychreport der DAK-Gesundheit zeigt, nutzen immer mehr Unternehmen das Potenzial der Achtsamkeit. (Informationen zum Psychreport 2023 finden Sie auf Seite 12.)

MIT KOPF UND HERZ

Bei der Beiersdorf AG in Hamburg hat Achtsamkeitspraxis schon seit einigen Jahren einen hohen Stellenwert. „Wir glauben, dass der Weg zur Gesundheit überhaupt erst mit Achtsamkeit beziehungsweise mit Bewusstheit beginnt“, sagt Rebecca Goßmann, Head of Wellbeing in dem Konzern. Aus einem entsprechend umfangreichen Portfolio können die Beschäftigten und Führungskräfte wählen: Das Angebot reicht von offenen Sessions wie tägliche Meditationen und „Aktive Pausen“ über zielgruppenspezifische Workshops wie Resilienz-Trainings bis hin zu Keynotes über gesunde Gewohnheiten oder das Setzen von Grenzen. „Es geht sowohl um die Vermittlung von theoretischem Wissen als auch um das Erspüren und Wahrnehmen – die Verbindung von Kopf und Herz ist das Ziel. Und es ist sehr wichtig, dass jeder Mensch ein Angebot finden kann, das zur eigenen Persönlichkeit passt. Manche Menschen wollen zum Beispiel lieber einzeln lernen, andere wollen eine Gruppe, manche wollen nur rein digitale Angebote. Auch über das Andocken an bestimmte Events wie unseren Gesundheitscheck findet das Thema Achtsamkeit Verbreitung im Unternehmen.“

„Wir glauben, dass der Weg zur Gesundheit überhaupt erst mit Achtsamkeit beziehungsweise mit Bewusstheit beginnt.“



Rebecca Goßmann,
Head of Wellbeing bei der
Beiersdorf AG in Hamburg

ÜBERALL ANZUWENDEN

Verschiedene Achtsamkeitsübungen in unterschiedlichen Arbeitskontexten zugänglich machen – das ist der Ansatz der Achtsam Digital GmbH & Co. KG, einem Bildungsunternehmen aus Erfurt. Es bietet wissenschaftlich evaluierte Achtsamkeitstrainings für Hochschulen, Unternehmen und Organisationen an. „Die Kursteilnehmenden lernen ganz unterschiedliche Übungen kennen, die sie abhängig von ihrem Bedürfnis und von der Situation praktisch in ihrem Alltag – auf der Arbeit, aber natürlich auch privat – anwenden können. Auch Tätigkeiten wie zum Beispiel achtsames Essen oder achtsames Schreiben werden geübt“, erklärt PD Dr. Reyk



PD Dr. Reyk Albrecht,
Achtsam Digital
GmbH & Co. KG

Albrecht, einer der beiden Geschäftsführer. „Zu einer gelebten Achtsamkeitspraxis in der Unternehmenskultur gehören aber auch ganz einfache Dinge. Zum Beispiel Orte, an die sich Mitarbeitende mal zurückziehen können. Oder dass regelmäßige Pausen akzeptiert werden.“

ZEICHEN VON STÄRKE

Rebecca Goßmann beobachtet eine zunehmende Akzeptanz und Offenheit vor allem auf Führungsebene: „In den letzten zwei, drei Jahren setzen sich immer mehr Manager und Managerinnen, die häufig ‚Kopfmenschen‘ sind, mit Achtsamkeitspraxis auseinander, um Veränderungen in ihren Teams anzustoßen und zu begleiten. Ich finde, das ist in unserer krisenhaften Welt eine ganz wichtige Entwicklung und ein großes Zeichen von Stärke.“

Thomas Corrinth

Tipps

- Gönnen Sie sich eine Tasse Kaffee oder Tee und machen Sie daraus eine Mini-Genuss-Pause. Konzentrieren Sie sich auf das, was Sie riechen, schmecken, sehen. Auch das Essen eines Apfels kann nach diesem Prinzip zur Achtsamkeitspause werden.
- Schluss mit Multitasking: Setzen Sie bewusst Prioritäten und konzentrieren Sie sich auf ausschließlich eine Sache.
- Haben Sie kein schlechtes Gewissen, wenn Sie Ihren Akku wieder aufladen wollen. Gute Arbeit erfordert immer auch Erholung. Je mehr Ressourcen Sie haben, desto eher können Sie Alltagsstress und Krisen mit kühlem Kopf begegnen.

FÜR MEHR GELASSENHEIT UND KREATIVITÄT

ONLINE-VORTRAG ACHTSAMKEIT

Sie erfahren, wie Sie Ihre Aufmerksamkeit im gegenwärtigen Moment erhöhen und so mehr Konzentration und Gelassenheit im beruflichen Alltag erreichen.

Anmeldung und Informationen:

www.dak.de/digitalesBGM sowie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720**

BALLOON-APP ACHTSAMKEITSBASIERTES ANTISTRESS-COACHING

Die DAK-Gesundheit unterstützt ihre Versicherten auf dem Weg zu einem entspannteren und gesünderen Alltag mit einem achtsamkeitsbasierten Antistress-Coaching. Chronischer Stress kann eine Ursache für viele verschiedene Erkrankungen sein: von Depressionen über Kopf- oder Rückenschmerzen bis hin zum Herzinfarkt. Die Balloon-App vermittelt Strategien im Umgang mit Stress und motiviert, Achtsamkeit und Meditation im Alltag zu leben. www.dak.de/antistress-app

DIGITALE GESUNDHEITSTAGE EINBLICK IN DIE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Homeoffice und hybride Arbeitsformen stellen Unternehmen und Mitarbeitende vor Herausforderungen, auch gesundheitlich. Unregelmäßige Ernährung, weniger Bewegung, abnehmende soziale Kontakte oder die Neuorganisation der Work-Life-Balance zählen zu den Phänomenen. Gerade deshalb ist Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtiger denn je.

Mit unseren digitalen Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung möchten wir Sie anregen und dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen erfolgreich und gesund die aktuellen Herausforderungen bewältigt.

Wir laden Sie ein, eine Auswahl unserer Online-Vorträge, -Seminare und weitere digitale Anwendungen aus verschiedenen Bereichen der Mitarbeitergesundheit kennenzulernen – natürlich virtuell.



Digitaler Gesundheitstag (kostenfrei)

Termine:

28.06.2023,
22.08.2023,
12.10.2023,
05.12.2023

Zeit: jeweils von 9 bis 18 Uhr

Personenzahl: Eine Person je Unternehmen



Anmeldung und weitere Informationen:

www.gesundheitstag.online/Tag_der_offenen_Tuer_DAK



DEUTSCHER | **BGM** | FÖRDERPREIS

AUFRUF ZUR TEILNAHME

Mit dem Deutschen BGM-Förderpreis zeichnen die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC Institutionen, Unternehmen und Dienstleistende aus, die innovative und nachhaltige Projekte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) planen. Der Preis wird im Oktober 2023 zum achten Mal verliehen. Dieses Jahr lautet das Thema „Generationswechsel in der Arbeitswelt – wie kann er gesundheitsgerecht gelingen?“ Einsendeschluss ist der 28. Juli 2023.

Weitere Informationen – zur Bewerbung, zum Schwerpunktthema sowie zum letzten Siegerprojekt – finden Sie unter: www.dak.de/bgm-foerderpreis

KRANKENKASSEN-TEST BESTNOTEN FÜR DAK-GESUNDHEIT

Die DAK-Gesundheit erhält im großen Krankenkassen-Test des Wirtschaftsmagazins „FOCUS MONEY“ das Prädikat „Top Krankenkasse“. In den Kategorien Service, Bonus- und Vorteilsprogramme, Transparenz sowie digitaler Service erreicht die Kasse jeweils die Bestnote „Hervorragend“. Das ist das Ergebnis einer großen Analyse des Deutschen Finanz-Service Instituts (DFS) für FOCUS MONEY (Ausgabe 7/2023). Danach gehört die DAK-Gesundheit zu den von Ärztinnen und Ärzten am häufigsten empfohlenen Kassen.





Tipp

Online-Vortrag zum Thema „Coachen statt ausbilden“ und ein Handout mit den wichtigsten Informationen zum Thema:

www.dak.de/onlineseminare-ag

AZUBIS 2023

DEN BERUFSEINSTIEG ERLEICHTERN

Die DAK-Gesundheit bietet Ihnen vielfältige Angebote, mit denen Sie Ihre Azubis motivieren, unterstützen und an sich binden.

- Das **Azubiprogramm** unterstützt Auszubildende darin, eigene Ressourcen zielgerichtet zu nutzen, um mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und privaten Risikofaktoren sinnvoll umzugehen.
- Von Tipps zur **Prüfungsvorbereitung** bis hin zur **Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz** – wir unterstützen Ihre Azubis mit **Seminaren**, **Gesundheitstagen** und den **Welcome Days mit spannenden Event-Modulen**.

Mehr Informationen zu allen Angeboten unter der BGM-Hotline **040 325 325 720**

URLAUB SERVICE FÜR IHRE REISE

Auslandsreisekrankenversicherung PlusReise

Ihr Zusatzschutz: Unser Kooperationspartner HanseMercur sichert Sie und bei Bedarf Ihre ganze Familie auf allen Reisen bis zu acht Wochen im Jahr optimal ab:
www.dak.de/plusreise

DAK EuropaService

Die DAK-Versichertenkarte bietet Ihnen in beliebten Urlaubsregionen einen hochwertigen Auslandsreisekrankenversicherungsschutz. Darüber hinaus garantiert Ihnen der exklusive DAK EuropaService einen reibungslosen Ablauf in der medizinischen Versorgung bei ausgewählten Arztpraxen und Kliniken in Portugal, Tirol, auf dem spanischen Festland und den Kanaren, Mallorca und Menorca:
www.dak.de/europaservice

Reiseimpfungen

Wer in tropische, subtropische oder in verschiedene europäische Regionen reist, sollte seinen Impfstatus im Blick behalten. Reiseimpfungen können lebenswichtig sein, deswegen übernimmt die DAK-Gesundheit 90 Prozent der Kosten für Sie:

www.dak.de/reiseimpfungen

Medizin-Hotline (auch Auslands-Notruf)

Egal, ob es um leichte Beschwerden oder Informationen zu Krankheiten geht – unsere Fachleute antworten auch dann, wenn die Arztpraxen geschlossen sind. Auch aus dem Ausland nutzbar. Täglich rund um die Uhr zum Ortstarif erreichbar (abweichende Gebühren aus dem Ausland):
+49 40 325 325 800



DER PERFEKTE LUNCH

Wie Sie die Unterbrechung um die Mittagszeit möglichst effektiv nutzen.

Ich schreibe diesen Text nach der Mittagspause. Wie gut er gelingt, hängt auch davon ab, was ich eben gegessen und getan habe. Zu den meisten Themen sind Fachleute durchaus unterschiedlicher Ansicht. Geht es um die Mittagspause, sind sich jedoch alle Expertinnen und Experten einig. Allerdings widersprechen ihre Erkenntnisse dem Alltag vieler Beschäftigten. Hier nachzujustieren lohnt sich also.

ENERGIE TANKEN

„Die Mittagspause wird von vielen unterschätzt und häufig sogar ausgelassen. Doch Pausen sind wichtig, um leistungsfähig zu bleiben“, stellt Ernährungsdok Dr. Matthias Riedl fest, dessen aktuelles Buch „Unser Essen – Killer und Heiler“ sich genau mit der Frage beschäftigt, warum viele von uns so ungesund essen. Und wie wir uns das abgewöhnen können.



Dr. Matthias Riedl – auch bekannt als einer der Ernährungsdocs

Die Ernährungswissenschaftlerin Hanna-Kathrin Kraaibek stimmt dem zu: „Das Wichtigste ist, die Pause nicht ausfallen zu lassen. Wir müssen mittags Energie auftanken,



Hanna-Kathrin Kraaibek, Dipl. Oec. u. Geschäftsführerin der Kraaibek GmbH



Gesundes Essen in Gemeinschaft macht Freude.

sei es mit einer Mahlzeit, einem Spaziergang oder Povernapping.“

Silke Willms, Ernährungsexpertin der DAK-Gesundheit, rät: „Arbeitsplatz verlassen, Smartphone nicht nutzen und keinesfalls noch schnell Online-Bestellungen oder andere private Erledigungen machen. Essen Sie etwas, das Ihnen gut bekommt, am besten keine Industrieware. Als Nachtisch vielleicht ein Eis und ein Spaziergang. Übrigens, in Italien trinkt man nach dem Mittagessen einen Espresso anstelle eines Cappuccinos. Denn die viele Milch könnte nach dem Essen übersättigen.“

AUSZEIT

Ähnlich sehen das auch die Betreiber von Deutschlands besten Kantinen in den Bereichen „Genuss“ (Allianz) und „Verantwortung“ (WMF): „In der Gestaltung wurde Wert auf ein Ambiente gelegt, das es ermöglicht, eine Auszeit von der Arbeit zu nehmen und sich zu entspannen. Außerhalb der Mittagspause kann unsere Kantine für Meetings und Besprechungen genutzt werden“, so Egmont Merté, Head of Gastronomy der Allianz. Und



Corinna Spahn, WMF-Unternehmenssprecherin



Egmont Merté, Head of Gastronomy der Allianz

die WMF-Unternehmenssprecherin Corinna Spahn führt aus: „Prinzipiell dient die Mittagspause der Erholung. Mitarbeitende sollten also das tun, was ihnen guttut und den Kopf frei macht. Wichtig ist vor allem eines: den Arbeitsplatz in der Mittagspause zu verlassen.“

MITTAGSPAUSE MIT PLAN

Okay. Kein Multitasking beim Essen, keine Pause am Schreibtisch, auch im Homeoffice möglichst nicht. Ob Sie die Pause allein verbringen oder bei Essensverabredungen netzwerken, ist eine Frage der persönlichen Präferenz. Jetzt ist geklärt, wie wir essen sollten – aber noch nicht, was.

Auch hier sind sich die Profis einig. „Wir bieten möglichst vielfältige Rezepte, mit Click & Deliver sogar für Mitar-



„Die Mittagspause wird von vielen unterschätzt und häufig sogar ausgelassen. Doch Pausen sind wichtig, um leistungsfähig zu bleiben.“

Ernährungsdoc Dr. Matthias Riedl



Gesund essen

DIGITALE SEMINARE UND VORTRÄGE

- „Ernährung und Stress – Was der Körper in stressigen Zeiten braucht“
- „Schlaf und Ernährung – Besser regenerieren und gestärkt durch den Alltag gehen“
- „Meal Prep – Gute Vorbereitung ist die halbe Miete“
- „Back to the Roots – Intuitiv, achtsam und mit Freude essen“

Beschäftigte können unabhängig von ihrer Kassenzugehörigkeit an den Online-Angeboten teilnehmen:

www.dak.de/digitalesBGM

DAK-KANTINENPROGRAMM

Eine gesunde und ausgewogene Ernährung kann für mehr Produktivität und Zufriedenheit sorgen. Das DAK-Kantinenprogramm unterstützt Unternehmen dabei mit einem umfassenden Angebot:

- Kantinen-Check
- Begleitung inklusive Rezept-Optimierung
- Analyse des Verpflegungsangebots
- Schulungen des Personals und Workshops

Informationen und Film:

www.dak.de/kantinenprogramm

Weitergehende Beratung unter der BGM-Hotline
040 325 325 720

WAYA-APP

Das zertifizierte Online-Coaching Waya unterstützt DAK-Versicherte dabei, ihr Wunschgewicht zu erreichen und neue Gewohnheiten zu entwickeln, um nachhaltig gesund und fit zu leben:

www.dak.de/waya



beitende im Homeoffice“, so Merté von der Allianz. „Vegetarische und vegane Angebote sind aktuell in den Fokus gerückt und treffen den Nerv vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Ernährungsmediziner Riedl rät: „Während der Mittagspause sollten fettige Speisen gemieden werden, da unsere Energie sonst zu sehr in die Verdauung gesteckt wird. Auch einfache Kohlenhydrate wie im Brötchen oder Teilchen aus der Bäckerei sind ungeeignet, da sie den Blutzucker sehr schnell ansteigen und wieder abfallen lassen.“ Das optimale Mittagessen hingegen sei „leicht und nährstoffreich“.

Ernährungswissenschaftlerin Kraaibeek weist darauf hin: „Die Mittagspause kommt nicht überraschend. Wir können uns gut vorbereiten und beispielsweise eine Suppe im Glas oder einen Salat mitbringen.“ Riedl ergänzt: „Für den Gang in die Kantine ist es ratsam, am Vortag das Gericht auszuwählen. Dann wird es unwahrscheinlicher, mit knurrendem Magen eine ungesunde Entscheidung zu treffen.“

UNREGELMÄSSIGE ARBEIT

Wer unregelmäßig oder im Schicht- oder Außendienst arbeitet, hat es besonders schwer. Hier ist das Ziel vor allem, den Blutzuckerspiegel langfristig stabil zu halten und Heißhunger zu vermeiden. Wer mit dem Auto unterwegs ist, sollte nicht beim Fahren essen, sondern eine echte Pause mit Zwischenstopp einlegen. Sich dann an der frischen Luft die Füße zu vertreten, tut gut. Regelmäßige Pausenzeiten in den eigenen Terminkalender einzutragen und auch einzuhalten, ist für alle, die nicht nine to five arbeiten, besonders wichtig.

Ulrich Hoffmann

IHRE MEINUNG ZÄHLT

Welche Erfahrungen machen Unternehmen und Selbstständige mit der DAK-Gesundheit? Wann sind sie besonders zufrieden und wo muss nachgebessert werden? Diesen Fragen widmet sich die oberste Kundenbeauftragte Kathrin Gronau – Chief Customer Officer der DAK-Gesundheit. Im Gespräch erläutert sie, warum gerade kritische Stimmen so wertvoll sind.

Was passiert bei Rückmeldungen?

Feedback, egal ob persönlich, telefonisch oder schriftlich, ist für uns sehr wertvoll. Wir hören zu und suchen nach der bestmöglichen Lösung. Was uns besonders motiviert, das sind die positiven Erfahrungen, die uns Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Selbstständige spiegeln. Am Ende zählt für uns der Dialog. Es ist uns wichtig, die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zu kennen.

Warum ist das so wichtig?

Nur wenn wir wissen, worüber sich jemand geärgert oder was er oder sie nicht verstanden hat, besteht die Chance, uns zu verbessern oder unsere Entscheidung noch nachvollziehbarer zu erklären. Durch die Summe aller Rückmeldungen, von positiv über neutral bis negativ, wird das Meinungsbild sichtbar. Wir wollen, dass unsere Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt stehen.

Wird aus dem Feedback gelernt?

Wir werten die Resonanzen detailliert aus und analysieren Ansätze zur Verbesserung: Wo können wir Abläufe weiterentwickeln, wie neuen Ansprüchen gerecht werden? Wie lassen sich Fehler vermeiden? Regelmäßig nutzen wir Marktforschungen sowie Kundenfeedbacks, betrachten unsere Prozesse aus Kundensicht und richten danach unsere Abläufe optimal aus. Unser Ziel ist, dass unsere

Kundinnen und Kunden ein durchgängig positives Erleben mit uns haben.

Welche Kanäle gibt es für Lob, Kritik oder Wünsche?

Wir geben keinen Weg vor, sind auf allen Kanälen erreichbar und haben stets ein offenes Ohr.

Was können Gründe für Beschwerden sein?

Trotz großen Engagements können wir nicht immer alle Erwartungen erfüllen. Oft liegt das an den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dann ist es umso wichtiger, dass wir unsere Entscheidungen nachvollziehbar erläutern und, wenn möglich, Alternativen benennen. Natürlich geschehen auch Fehler. Die Frage ist nur: Wie gehen wir damit um? Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, aus jedem Feedback zu lernen und selbstkritisch unser Handeln zu reflektieren.



Kathrin Gronau
Chief Customer Officer der DAK-Gesundheit

Welche Anregungen haben Sie jüngst aufgenommen und umsetzen können?

Wir haben vielfach den Hinweis erhalten, dass mehr Informationen zum Kurzarbeitergeld benötigt werden. In unserem Arbeitgeberportal haben wir daraufhin eine Fragen-und-Antworten-Liste ergänzt und Links angefügt (siehe Kasten). Leiharbeitsunternehmen haben sich an uns gewendet, weil sie häufiger Unbedenklichkeitsbescheinigungen brauchen. Diese können sie inzwischen nicht nur online, sondern auch als Abo erhalten. Häufig gibt es inhaltliche Themenwünsche, die wir dann gern in dieses Magazin oder unseren Newsletter aufnehmen.

Annemarie Lüning

Tipp

Der schnelle Kontakt für Ihre Anliegen und Ihr Feedback

Sie erreichen unsere Fachleute telefonisch unter der DAK Arbeitgeber-Hotline **040 325 325 810** oder per E-Mail an: service@dak.de

Online

Informationen und Vordrucke speziell für Unternehmen und Selbstständige finden Sie unter: www.dak.de/arbeitgeber

- Unbedenklichkeitsbescheinigungen: www.dak.de/unbedenklichkeitsbescheinigung
- Informationen zum Kurzarbeitergeld: www.dak.de/kurzarbeitergeld
- Seminare fürs Personalbüro: www.dak.de/onlineseminare-ag

Long COVID: EIN OFFENER AUSTAUSCH IST WICHTIG

Viele Menschen leiden auch noch Monate nach ihrer COVID-19-Erkrankung an stark beeinträchtigenden Beschwerden. Eine selbst betroffene Ärztin erzählt von ihrer Rückkehr ins Berufsleben und gibt Tipps.

Wie eine Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingen kann, erklärt Dr. Claudia Ellert, Fachärztin für Allgemein- und Gefäßchirurgie. Nach einer COVID-19-Erkrankung im November 2020 hat sie weiterhin Beschwerden und engagiert sich in der Betroffeneninitiative Long COVID Deutschland.

Wie sah die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz aus?

Nach einer langen Wiedereingliederung arbeite ich wieder 80 Prozent, kann aber viele Tätigkeiten, die normalerweise den Alltag einer Chirurgin prägen, nicht ausführen. Weil ich aktuell nicht operiere, übernehme ich auch keinen Bereitschaftsdienst. Hauptsächlich arbeite ich allein am Rechner, da mich zu viel Interaktion überfordert, so bin ich aber zumindest im Berufsleben zurück.



Dr. Claudia Ellert,
Fachärztin für Allgemein-
und Gefäßchirurgie

Was ist wichtig bei der Rückkehr ins Berufsleben?

Viel zu häufig sehen wir, dass sich Betroffene aufgrund existenzieller Zwänge durch den Arbeitsalltag quälen. Doch sofort wieder arbeiten zu gehen,

egal wie es einem geht, ist bei diesem Krankheitsbild kontraproduktiv. Weil die Verschlechterung erst später einsetzt, überschätzt man sich leicht. Ein guter Rat ist deshalb, nach einer COVID-Erkrankung langsam zu machen. Das möchte zwar kaum jemand hören, aber um langfristig wieder voll einsatzfähig zu sein, ist das die beste Methode.

Wie können Führungskräfte unterstützen?

Prinzipiell gilt für Long-COVID-Betroffene, dass feste Pläne und starre Modelle zum Scheitern verurteilt sind. Das gilt beispielsweise für das Hamburger Modell, bei dem die Belastungssteigerung klassischerweise innerhalb von sechs Wochen bis zu einem Umfang von 100 Prozent erfolgt. Die Menschen haben ja keine Krankheit, die wieder vorbei ist, sondern eine anhaltende Behinderung und Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit. Hilfreich ist, wenn die Arbeitsbedingungen an die Möglichkeiten der Betroffenen angepasst werden können und nicht umgekehrt. Flexible Arbeitsmodelle mit Ruhezeiten und Homeoffice können ebenfalls unterstützen. Hier wird viel Potenzial nicht genutzt. Denn die Menschen wollen ja wieder arbeiten, schaffen es aber einfach nicht in den bestehenden Strukturen und übernehmen sich dann. Da kann nur ein offener Austausch von beiden Seiten helfen.

Nina Alpers

HIER FINDEN SIE UNTERSTÜTZUNG



FIMO APP BEI LONG COVID

Die App hilft Long-COVID-Erkrankten, die an Fatigue leiden, ihre Symptome und deren Einflussfaktoren besser zu verstehen und diesen entgegenzuwirken. Die Anwendung enthält auch Tipps, Übungen und einen Medikamententracker sowie die Möglichkeit, die eigenen Daten mit dem Behandlungsteam zu teilen. Weitere Infos unter: www.dak.de/fimo

LONG-COVID-HOTLINE

Welche Symptome treten auf? Wo finde ich Hilfe für meine Bedürfnisse? Antworten erhalten Sie bei der Hotline der DAK-Gesundheit montags bis freitags von 9 bis 14 Uhr unter der Telefonnummer **040 325 325 922**.

WWW.LONGCOVID-INFO.DE

Das Portal weist auf Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsangebote hin und gibt Empfehlungen für den Alltag.

MEHR ALS EIN JAHRZEHNT NACHHALTIGES BGM

Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen bei ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zwei langjährige Partner, die REWE Group und die Axel Springer SE, schätzen besonders die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.



Die richtige Balance beim Axel-Springer-Gesundheitstag.

Umschöne Szenen im Einzelhandel gab es in der Pandemie leider öfter. Ob der Anlass nun Abstand oder Toilettenpapier war: „Die Beschäftigten in den Märkten standen in vorderster Reihe und mussten viel aushalten“, beschreibt Bianca van Wijnen vom CoE Gesundheit & Innovation der REWE Group die belastende Situation.

AM PULS DER ZEIT

Weitere Krisen wie Kriegsangst und Inflation hätten die Problematik bis heute befeuert. „Die DAK-Gesundheit hat deshalb mit uns Workshops für den Umgang mit schwierigen Kundensituationen entwickelt, die nun erfolgreich durchgeführt werden.“ Eklats beim Einkaufen sind nur ein Beispiel für die neuen Herausforderungen, vor die die Arbeitswelt die Gesundheit der Beschäftigten stellt. Deshalb überarbeitet und ergänzt die DAK-Gesundheit ihr Portfolio für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch permanent.

DAK-Gesundheit eingebunden. Bianca van Wijnen weiß das zu schätzen: „Auf diese Weise entfaltet unser BGM eine nachhaltige Wirkung und kommt auch wirklich bei den Mitarbeitenden an.“ Die 2012 begonnene und soeben bis 31. Dezember 2025 verlängerte Zusammenarbeit der REWE Group mit der Kasse habe sich in den letzten Jahren entscheidend weiterentwickelt, „von Unterstützung in Betrieblicher Gesundheitsförderung hin zu einer strategischen Partnerschaft. Wir begegnen uns auf Augenhöhe.“

ÜBER ZEHN JAHRE PARTNER

Das partnerschaftliche Miteinander ist auch dem Medien- und Technologieunternehmen Axel Springer sehr wichtig. Das Unternehmen arbeitet ebenfalls seit mehr als zehn Jahren mit der DAK-Gesundheit zusammen und hat die Kooperationsvereinbarung kürzlich um weitere zwei Jahre verlängert. „Beide Parteien bringen ihre Expertise und Erfahrung in Planung und Umsetzung gemeinsamer Projekte ein“, umreißt Ines Kaufmann, Manager Benefits & Health bei Axel Springer, die Erwartungen an die Partnerschaft. Gut sei zudem, „dass unser Partner über Entwicklungen und Trends der Gesundheitsprävention und -förderung informiert ist, proaktiv Ideen und Best-Practice-Beispiele aus anderen Kooperationen einbringt sowie flexibel mit uns auf Veränderungen und Chancen reagiert.“

VIelfÄLTIGE ZIELGRUPPEN

Schließlich, so führt sie weiter aus, gestalte man bei Axel Springer „Angebote für ein dynamisches Umfeld. Wandel und Transformation sind an der Tagesordnung.“ Franziska Otto von der DAK-Gesundheit freut sich über die innovativen Wünsche und Anregungen, die sie über das Health-Team von Axel Springer erreichen. Die Großkundenberaterin, die unter anderem für diese Kooperation sowie für die Zusammenarbeit mit der REWE Group zu-



Freuen sich über die verlängerte Kooperation (v. l. n. r.): Dr. Philip Merten, Bianca van Wijnen (beide REWE Group), Berit Köhler, Stefan Gieseke (beide DAK-Gesundheit)

AUF AUGENHÖHE

Nach Möglichkeit werden von Unternehmen gebuchte Maßnahmen in eine gemeinsame Jahresplanung mit der



Besiegeln die Partnerschaft (v. l. n. r.): Ulrike Bergler (Axel Springer SE), Stefan Gieseke (DAK-Gesundheit), André Marx (Axel Springer SE)

ständig ist, vermutet einen Zusammenhang mit „der besonders gut informierten Klientel aus der Medienwelt“. Die Zielgruppe ihres BGM sei dennoch sehr heterogen, betont Ines Kaufmann: „Das reicht von Menschen mit administrativen Tätigkeiten über den Außen- und Schichtdienst bis hin zu den Mitarbeitenden in den Druckereien.“



„Mehr als ein Jahrzehnt vertrauensvolle Zusammenarbeit – darüber freuen wir uns sehr! In dieser Zeit wurden bereits viele großartige Projekte realisiert. Auch für den gemeinsamen Weg in die Zukunft gesunden Arbeitens haben wir uns viel vorgenommen.“

Dr. Ute Wiedemann, Mitglied des Vorstandes der DAK-Gesundheit

FÜR ALT UND JUNG

Auch das REWE-Gesundheitsmanagement hat so einiges unter einen Hut zu bringen, durch viele Tätigkeitsfelder und die dezentrale Unternehmensstruktur ebenso wie durch Unterschiede zwischen Jung und Alt: „Es geht um die Auszubildende, die es etwas cooler und moderner mag, aber auch um den Kollegen, der seit dreißig Jahren an der Kasse arbeitet“, sagt Bianca van Wijnen. Die REWE Group und Axel Springer setzen deshalb auf einen Mix aus Bewegungs- und Entspannungskursen, Ernährungsworkshops und auch individuellen, team- oder bereichsbezogenen Projekten. Auffällig sei auch, so Ines Kaufmann, „ein aus all den Veränderungen, die wir weltweit erleben, resultierender zunehmender Bedarf an der Stärkung mentaler und emotionaler Gesundheit. Auch hier konnten wir bereits einige wirkungsvolle Projekte mit der DAK-Gesundheit umsetzen.“

Annemarie Lüning

Das kam besonders gut an:

- Digitaler Gesundheitstag: In Zusammenarbeit mit der Krankenkasse führte die REWE Group im Dezember 2022 erstmals einen nationalen digitalen Gesundheitstag durch.
- Azubiseminar „Fit im Job“: Zum Start des REWE-Ausbildungsgangs 2022 wurde durch die DAK-Gesundheit das Online-Seminar „Gesunder Start in die Ausbildung“ angeboten.
- Screenings von der Stoffwechselanalyse bis zum Hautkrebs-Check sind nicht nur bei Axel Springer immer sehr gefragt.
- Ernährung: Diverse Workshops zu Trendthemen (Intervallfasten, Meal Prep, Zuckerfrei leben, Vegane Ernährung ...)
- Vor-Ort-Unterstützung beim Familientag mit Kinderaktivitäten und Highlights wie dem Smoothie-Bike



Seidou Adam (REWE-Group) testet das Smoothie-Bike.

Interesse geweckt?

Die DAK-Gesundheit bietet individuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen jeder Größenordnung an. Kontakt: BGM-Hotline **040 325 325 720** oder per E-Mail: **BGM@dak.de**
Weitere Informationen zum Thema BGM unter: **www.dak.de/BGM**

REFORMBEDARF

ARMUTSFALLE PFLEGEHEIM

Durch die massiv gestiegenen Kosten in der stationären Pflege erreicht die Belastung der Pflegebedürftigen trotz der jüngsten Reformschritte bereits in diesem Jahr ein neues Rekordniveau. Das zeigen Berechnungen des Bremer Gesundheitsökonomen Prof. Dr. Heinz Rothgang im Auftrag der DAK-Gesundheit. Trotz deutlich gestiegener Alterseinkünfte wird der Anteil der Pflegeheimbewohnerinnen und -bewohner, die Sozialhilfe in Anspruch nehmen müssen, im Laufe dieses Jahres wieder auf ein Drittel anwachsen und bis 2026 voraussichtlich 36 Prozent betragen. Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit, fordert als neue pflegepolitische Zielsetzung von der Bundesregierung, die Sozialhilfequote in Pflegeheimen auf unter 30 Prozent zu begrenzen. Darüber hinaus ist eine deutliche Stärkung im ambulanten Bereich erforderlich, beispielsweise durch eine spürbare Anhebung des Pflegegeldes und die Einführung eines Entlastungsbudgets. Der Finanzbedarf von 14 Milliarden Euro für eine umfassende Pflegereform erfordert einen fairen Finanzierungsmix aus Steuern und Beiträgen. Eine wichtige Maßnahme ist aus Sicht des DAK-Vorstandsvorsitzenden auch die sachgerechte Umsetzung des

Bundesverfassungsurteils zur Berücksichtigung der Kinderzahl bei den Pflegebeiträgen. Hierzu hatte Professor Rothgang bereits im November 2022 für die DAK-Gesundheit Berechnungen vorgelegt.

Weitere Informationen zur Studie sowie zum DAK-Modell für eine Neugestaltung der Pflegebeiträge finden Sie unter: www.dak.de/presse



Andreas Storm,
Vorsitzender des Vorstands der DAK-Gesundheit

PFLEGEVERSICHERUNG

NEUE BEITRÄGE GEPLANT

Der Gesetzgeber muss nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts noch in diesem Sommer (voraussichtlich ab 1. Juli 2023) eine Neuregelung schaffen, mit welcher die Kinderanzahl bei der Bemessung der Pflegeversicherungsbeiträge beitragsmindernd Berücksichtigung findet. (Siehe hierzu auch die oben genannte DAK-Studie.)

Gemäß dem Referentenentwurf zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) des Bundesgesundheitsministeriums sind deshalb Änderungen des Beitrags zur Pflegeversicherung vorgesehen. Neben einer Anhebung des allgemeinen Beitragssatzes sowie des Kinderlosenzuschlags sind Abschlüsse je nach Anzahl der Kinder geplant.

Das Gesetz war zum Redaktionsschluss dieses Magazins noch nicht rechtsgültig beschlossen. Sobald die neuen Regelungen bekannt sind, finden Sie aktuelle Informationen unter: www.dak.de/beitrag



PFLEGEPOLITIK

GROSSE MEHRHEIT IN SORGE

Die große Mehrheit der Deutschen erwartet deutlich größere Anstrengungen, um die Pflegeversicherung aus der Krise zu führen. Das geht aus einer Forsa-Befragung im Auftrag der DAK-Gesundheit hervor.

Im Rahmen der Studie wurde repräsentativ erfragt, wie die Deutschen die aktuelle Pflegepolitik und ihre eigene Absicherung für den Pflegefall beurteilen. Die Studie kommt zu eindeutigen Ergebnissen: Die Bürgerinnen und Bürger sehen kritisch auf die Pflegeversicherung in Deutschland. Knapp zwei Drittel (65 Prozent) der Befragten sind der Ansicht, dass die Pflegeversicherung im Allgemeinen eher (52 Prozent) oder sehr (13 Prozent) schlecht für den Pflegefall absichert.

Auch ihre persönliche Pflegevorsorge sehen sie mit Sorge: Eine Mehrheit von 54 Prozent der Befragten macht sich große oder sogar sehr große Sorgen für den Fall, selbst einmal pflegebedürftig zu werden. Besonders groß sind diese persönlichen Sorgen im Osten: Hier äußern sich fast zwei Drittel entsprechend (64 Prozent).

Im Rahmen der Untersuchung hat Forsa 1.004 Bürgerinnen und Bürger ab 18 Jahren online befragt. Die Erhebung wurde vom 10. bis 14. März 2023 durchgeführt.

www.dak.de/presse

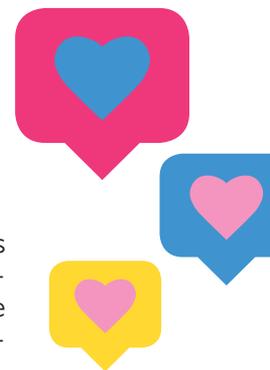


WETTBEWERB

GESICHTER FÜR EIN GESUNDES MITEINANDER



Auch in diesem Jahr sucht die DAK-Gesundheit wieder „Gesichter für ein gesundes Miteinander“: Menschen, die sich mit besonderen Ideen für Prävention und Gesundheitsvorsorge engagieren. Der bundesweite Wettbewerb wird von zahlreichen Spitzen aus der Politik unterstützt. Gesucht werden Einzelpersonen oder Projekte, die Gesundheit langfristig denken und die andere dazu einladen, sich proaktiv um ihre Gesundheitsvorsorge zu kümmern. Zudem soll ehrenamtliches Engagement in der häuslichen Pflege gewürdigt werden. Deshalb werden pflegende Angehörige ermuntert, sich mit ihrem Engagement in der häuslichen Pflege zu bewerben. Informationen unter: www.dak.de/gesichter



RAUS AUS DER INNEREN KÜNDIGUNG

Unzufriedenheit am Arbeitsplatz oder eine veränderte Lebenssituation können zum „Quiet Quitting“ führen, das in Deutschland gerne als „Dienst nach Vorschrift“ bezeichnet wird. Betroffene erledigen nur das Nötigste – zum Ärger des Teams und der Vorgesetzten.

Einsatzbereitschaft, Interesse und der Wunsch, etwas zu bewegen: Es gibt Angestellte, die für ihren Job brennen und sich täglich engagieren. Andere sehen ihren Einsatz am Arbeitsplatz nüchterner und sind nicht bereit, mehr als das Nötigste zu tun. Dieses Verhalten wird in Deutschland auch als „Dienst nach Vorschrift“ bezeichnet. Man spricht von „innerer Kündigung“ oder in der englischen Version von „Quiet Quitting“.

Dass diese Arbeitsmoral bei Kolleginnen und Kollegen nicht gut ankommt, liegt auf der Hand. Eine repräsentative Umfrage der Jobplattform Monster in Zusammenarbeit mit YouGov Deutschland GmbH unter mehr als 2.000 Menschen hat Ende 2022 genau das bestätigt: Jeder und jede dritte Angestellte ist genervt, wenn sich durch das geringe Engagement von Kolleginnen und Kollegen letztlich das eigene Pensum erhöht. Von Teamarbeit kann da keine Rede mehr sein. Bei der Suche nach einer Lösung gibt immerhin die Hälfte der Befragten an, ein Gespräch mit dem Kollegen oder der Kollegin zu suchen. Von zehn Beschäftigten geht nur eine Person einen Schritt weiter und beschwert sich bei der Führung.

VERSCHIEDENE URSACHEN



Jannike Stöhr,
Karriereberaterin

Die Gründe für einen Zustand der inneren Kündigung können ganz unterschiedlich sein. In den meisten Fällen geht damit eine längere Phase beruflicher Unzufriedenheit und negativer Erfahrungen einher. Enttäuschungen wie fehlende Wertschätzung, ein unangemessenes Gehalt, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, Über- oder Unterforderung oder ein Stellenabbau und damit verbunden ein unsicherer Arbeitsplatz sind mögliche Ursachen für eine innere Kündigung. Daraus entstehen Frust, Resignation und in Einzelfällen auch der Wunsch, es dem Unternehmen heimzuzahlen. Karriereberaterin Jannike Stöhr hat beobachtet, dass viele Menschen, die sich schon länger in der inneren Kündigung befinden, sehr emotionslos sind. „Auch die Wut auf den Arbeitgeber verschwindet irgendwann.“ Spätestens jetzt sei es an der Zeit, sich mit der inneren Kündigung ernsthaft auseinanderzusetzen.



BLICK AUS DER VOGELPERSPEKTIVE

Wer dies nicht tut, bleibt auf Dauer unzufrieden – häufig mit Konsequenzen für die eigene Gesundheit. Wie sieht also der Weg aus dem Zustand der inneren Kündigung aus? Jannike Stöhr rät, sich zu fragen, was zu dieser beruflichen Resignation geführt beziehungsweise was die Unzufriedenheit ausgelöst hat. Anschließend geht es darum, nach Lösungen zu suchen und zu klären, wie man selbst die Situation verbessern kann: Was ist mir im Job wichtig, was möchte ich erreichen und welche Veränderungen wünsche ich mir? „Es ist sehr hilfreich, die eigenen Erwartungen im Gespräch mit Vorgesetzten offen zu kommunizieren. So kann man herausfinden, ob es Raum für eine Verbesserung der Arbeitssituation gibt“, sagt Stöhr.

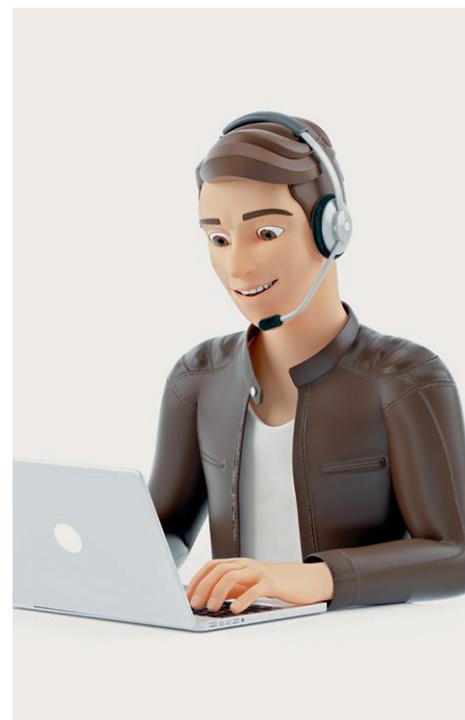
Oft reichen schon andere Arbeitszeiten, eine Gehaltserhöhung oder Anerkennung der erbrachten Leistung, um wieder Spaß an der Arbeit zu finden. „Ändert sich danach nichts oder stößt die Aussprache auf Unverständnis,

dann wissen die Betroffenen, woran sie sind, und können falsche Hoffnungen loslassen“, sagt die Karriereberaterin. „Das kann befreiend sein und den Weg frei machen, sich aus Strukturen zu lösen, die nicht guttun.“ Stöhr stellt aber klar, dass eine innere Kündigung nicht zwangsläufig mit dem Wunsch nach äußerer Kündigung einhergeht. Das liegt möglicherweise unter anderem an der Angst vor finanzieller Unsicherheit – mit der Folge, dass „manche Menschen sogar ihr gesamtes Arbeitsleben lang im Zustand der inneren Kündigung bleiben“, sagt Stöhr. Neben Menschen, die lange unter diesem Zustand leiden, gibt es auch Angestellte, die durch eine veränderte Lebenssituation in die passive Arbeitsmoral hineingeraten – beispielsweise nach einer Krankheit oder der Geburt eines Kindes. Ihre Prioritäten verschieben sich so stark, dass die Karriere in den Hintergrund gerät.

ANREIZE SCHAFFEN

Doch nicht nur für die Angestellten, auch für Unternehmen selbst ist die innere Kündigung ein ernst zu nehmender Zustand, der Produktivität und Wirtschaftlichkeit stark beeinträchtigen kann. Engagierte Angestellte, die mitdenken und etwas bewegen, sind unverzichtbar. Deshalb müssen Unternehmen die Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten ernst nehmen und sie dabei unterstützen, sich mit ihrem Arbeitsplatz zu identifizieren. Umso mehr sollten Anreize geschaffen werden, die die Motivation erhöhen und den Zustand der inneren Kündigung beenden. Regelmäßige offene, ehrliche und vor allem konstruktive Gespräche sind dabei die Basis, um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrechtzuerhalten oder zurückzugewinnen.

Justine Holzwarth



So steigern Sie die Mitarbeiterzufriedenheit



MITARBEITERBEFRAGUNG

Mithilfe einer anonymen Mitarbeiterbefragung können gesundheitliche Belastungen rechtzeitig erkannt werden. Darüber hinaus wird das Klima im Team offengelegt. So erfahren Führungskräfte, was die Beschäftigten bewegt, welche Ressourcen vorhanden sind, und können zielgerichtete Maßnahmen einleiten. Die DAK-Gesundheit stellt Unternehmen dieses Angebot auch in digitaler Form sowie in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Kurzbefragungen sind bereits ab einer Unternehmensgröße von 50 Mitarbeitenden möglich.

Informationen und Beratung unter der
BGM-Hotline 040 325 325 720

WEITERBILDUNG FÜR IHR PERSONAL

VORTRÄGE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

- Kommunikation im virtuellen Raum
- Virtuelles Führen

Anmeldung und Informationen unter:

www.dak.de/digitalesBGM

QUALIFIZIERUNG IM RAHMEN DES BLENDED LEARNING

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGER/-INNEN

Erlangen Sie Fachwissen, um dauerhaft einen Gesundheitsförderungsprozess in Ihrem Betrieb aufzubauen.

Informationen zu Qualifizierung und Ablauf unter:

www.dak.de/bgm-manager

LUST AUF BEWEGUNG

Runter vom Stuhl, rein in die Bewegung – das fördert die Gesundheit. Wir alle sitzen viel zu viel. Und gerade Menschen in Büro oder Verwaltung können davon ein Lied singen. Warum Treppensteigen sich als Training im Alltag anbietet und wie Sie von mehr Bewegung profitieren.

Ein gewöhnlicher Morgen in Deutschland: Der Wecker klingelt, auf geht's ins Bad, danach Frühstück und ab ins Auto, Richtung Job. Dort den Rechner hochgefahren und dann volle Konzentration auf die anstehenden Aufgaben. Nach acht Stunden – unterbrochen von einem kurzen Gang in die hauseigene Kantine – zurück ins Auto. Zu Hause angekommen ein kleiner Snack, vielleicht sogar direkt auf dem Sofa verzehrt. Laptop oder Tablet geschnappt, die neue Netflix-Serie wartet. So oder doch so ähnlich sehen Tagesroutinen in Deutschland aus. Ob Homeoffice, Büro oder Verwaltung: Wir sitzen zu viel. Viel zu viel! Und viel zu lange. Ein Risiko für unsere Gesundheit.

NEUE ERKENNTNISSE

Während noch vor 50 Jahren die meisten Jobs auch körperlich anstrengende Arbeit beinhalteten und Menschen viel in Bewegung waren, überwiegt heute meist lang andauerndes Sitzen. Sitzender Lebensstil, so nennt das die Wissenschaft und verweist darauf, dass ein niedriger Energieverbrauch (kaum mehr als beim Schlafen) die Folge ist und vor allem ein gesteigertes Risiko für diverse Krankheiten. Moderate Bewegung, so wurde lange angenommen, könne die negativen Auswirkungen des andauernden Sitzens minimieren. Dies gelingt jedoch meist nicht. Millionen Menschen

sind Bewegungsmuffel – so das Ergebnis des Global Status Report on Physical Activity der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vom Oktober 2022. Um dauerhaft gesund und fit zu bleiben, sollten Erwachsene sich mindestens 150 Minuten pro Woche moderat oder 75 Minuten intensiv bewegen.

EIN SPURT ZWISCHENDURCH

„Moderat bedeutet, so aktiv zu sein, dass Sie sich dabei noch unterhalten, aber nicht mehr singen können. Sie spüren dabei, dass die Herz- und Atemfrequenz ansteigt. Intensiv ist körperliche Aktivität dann, wenn

Sie sich dabei nicht mehr durchgängig unterhalten können“, sagt Dr. Stefan Peters, Diplom-Sportwissenschaftler und Sport-/Bewegungstherapeut vom Deutschen Verband für Gesundheitssport und Sporttherapie e. V. (DVGS). Wissenschaftlich belegt ist inzwischen, dass auch ganz kurze Einheiten gut für die Gesundheit sind, zum Beispiel der kurze Zwischenspur auf dem Fahrrad oder das Hochlaufen auf der Treppe. Gerade Letzteres passt oft sehr gut in den Alltag und es kommen dabei große Muskelgruppen zum Einsatz. So bleiben diese Muskeln erhalten und das



Dr. Stefan Peters, Diplom-Sportwissenschaftler und Sport-/Bewegungstherapeut vom DVGS

hat positive Auswirkungen auf Körper und Geist insgesamt. Wichtig ist jedoch, auch außerhalb dieser intensiven Einheiten möglichst viel in Bewegung zu bleiben. Da ein Großteil des Alltags aus Arbeitszeit besteht, sollten Unternehmen ihre Beschäftigten dabei unterstützen, sich regelmäßig zu bewegen (siehe auch BGM-Angebote auf Seite 30).

AM BESTEN TÄGLICH

„Wir benötigen körperliche Herausforderungen, Anstrengung und tägliche Belastung“, so Prof. Dr. Ingo Froböse, Leiter des Instituts für Bewegungstherapie und bewegungsorientierte Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln (siehe Interview). „Ansonsten laufen wir Gefahr, an Gesundheit und Lebensqualität zu verlieren. Inaktivität führt zu einer vorzeitigen Alterung des Herz-Kreislauf-Systems. Die Herzfunktionen lassen nach. Ebenso schwächen die Gefäße. Weitere mögliche Folgen können Stoffwechselstörungen sein, ein geschwächtes Immunsystem, Rheuma, Muskelschwund und Arthrose.“

Einfache
Übungen für
gesunde Pausen
finden Sie auf
Seite 30



3 Fragen an Prof. Dr. Ingo Froböse,

Leiter des Instituts für Bewegungstherapie und bewegungsorientierte Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln

„Wir benötigen körperliche Herausforderungen, Anstrengung und tägliche Belastung.“



Warum ist Bewegung so bedeutsam?

Unsere Sitzzeiten haben sich extrem verlängert, damit haben wir an Mobilität verloren. Menschen sind nicht mehr ausreichend belastet. Aber nur was genutzt wird, entwickelt sich.

Wie gelingt es, mehr Bewegung ins Leben zu bringen?

Integrieren Sie Alltagsaktivitäten fest in Ihren Tagesablauf. Sie brauchen nichts anderes als Ihren Körper. Kniebeugen, Zehenstand – das lässt sich fast überall und immer durchführen. Zudem: Die Treppe ist die beste Trainingseinheit des Alltags.

Wie können Führungskräfte, wie können Institutionen hier unterstützen?

Führungskräfte sollten Vorbilder sein. So können sie das Kollektiv mitnehmen. Die Notwendigkeit, Gesundheit als Thema in den Fokus zu nehmen, ist bedauerlicherweise in vielen Bereichen der Gesellschaft noch nicht angekommen.

(Pausen-Übungen und Angebote für Ihr BGM finden Sie auf Seite 30.)

MEHR LEBENSQUALITÄT

Bewegung ist ab der ersten Sekunde gesund für uns. Frei nach dem Motto: Jeder Schritt zählt. Versuchen Sie auch, über einfaches Spaziergehen oder sogar über moderate Aktivitäten hinauszugehen und damit einen Ausgleich zum Dauersitzen zu schaffen. Wenn der Körper so richtig in Wallung kommt, wird der Stoffwechsel deutlich angekurbelt und die Muskulatur aktiviert. Das nutzt uns von Kopf bis Fuß und auch die Psyche profitiert: Wer sich mehr bewegt, vom Couch-Potato zum Bewegungsfan wird, der erhöht den Dopamin- und Serotoninspiegel im Blut – und diese „Glückshormone“ sorgen für gute Laune. Bewegung hält uns länger jung, lässt uns strahlender aussehen – auch keine schlechten Argumente, sich mehr zu bewegen.

AKTIV WERDEN

„Bewegung muss wieder in den Alltag“, so das Credo von Prof. Dr. Froböse. Im Job bedeutet dies: Nehmen Sie die Treppe, nicht den Aufzug. Parken Sie Ihr Auto weit entfernt vom Eingang Ihrer Firma. Oder fahren Sie am besten mit dem Rad zur Arbeit, zur Bushaltestelle oder zum Bahnhof. Stehen Sie während des Tages häufiger auf, beispielsweise zum Telefonieren oder während des Meetings. Oder wie wäre es mit einem Arbeitsgespräch verbunden mit einem Spaziergang an frischer Luft? Werden Sie kreativ – es gibt so viele Möglichkeiten, mehr Bewegung in Ihren Berufsalltag zu bringen. Das Ergebnis wird Sie begeistern: mehr Gesundheit, mehr Wohlbefinden und deutlich mehr persönliche Strahlkraft.

FIT IN DER PAUSE



SCHULTERN DEHNEN

Arme hinter dem Kopf verschränken, Ellenbogen weit nach hinten führen.



VENEN AKTIVIEREN

Bewegen Sie eine Minute lang die Fer-sen auf und ab, als würden Sie gehen.



BLUTFLUSS ANREGEN

Rollen Sie einige Male von den Fuß-spitzen auf die Fersen und zurück.



OBERKÖRPER LOCKERN

Oberkörper sanft von einer Seite zur anderen drehen, Hüften bleiben stabil.



DURCHATMEN

Hände auf die Hüften legen, Schultern und Arme weit nach hinten führen, ruhig atmen.



GLEICHGEWICHT

Stehen Sie 20 bis 30 Sekunden auf einem Bein.

Weitere Übungen unter:
www.dak.de/fitnesspause

MEHR BEWEGUNG FÜR IHR TEAM

FIRMENLAUF B2RUN

Bei B2Run, der größten Laufserie in Deutschland, werden Sie mit Ihrem Team gemeinsam aktiv. Spüren Sie das Kribbeln vor dem Startschuss, die Endorphine beim Zieleinlauf und erleben Sie im Anschluss einen sportlich-geselligen Abend mit Kollegen und Kolleginnen.

Informationen und Anmeldung:
www.dak.de/b2run

ONLINE-SEMINARE UND -VORTRÄGE

- Rückengesundheit
- Fit und leistungsfähig im Homeoffice
- Energiebilanz und Bewegung
- Stressbewältigung durch Bewegung
- Mini-/Mikropausen – Bewegt und entspannt arbeiten

Informationen und Anmeldung:
www.dak.de/digitalesBGM



EINFACH MAL ZÄHNE ZEIGEN.



MIT ZUSCHUSS ZUR
PROFESSIONELLEN
ZAHNREINIGUNG!



25 Euro
für jede erfolgreiche
Empfehlung



Mit meinen Freundinnen und Freunden gibt's immer viel zu lachen. Apropos lachen: Meine DAK-Gesundheit zahlt mir 60 Euro Zuschuss zur professionellen Zahnreinigung*. Einfach mal weiterempfehlen. Eine erfolgreiche Empfehlung bietet Vorteile für beide. Echt sauber.

*Im Rahmen des bestehenden Gesundheitskontos.

Jetzt entdecken unter: www.dak-empfehlen.de



DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.



Die DAK-Gesundheit unterstützt die nachhaltige Kompensation von Treibhausgasen



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Klimaneutraler Versand mit der Deutschen Post

DAK Arbeitgeber-Hotline
040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



**VOLLE
KRAFT
FÜR DICH!**

Wir sind immer für euch da. Mit **über 5.000 Leistungen** zum Gesundwerden und Gesundbleiben – ein Leben lang.

www.dak.de



DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.